



La prevalencia del burnout académico desde sus trabajadores

Juan Camilo Torres Hernandez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

octubre de 2024

La prevalencia del burnout académico desde sus trabajadores

Juan Camilo Torres Hernandez

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Psicólogo

Asesor(a)

Juan Esteban Gómez Moreno

Psicólogo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

octubre de 2024

### **Dedicatoria**

Primeramente agradecerle a Dios desde mi fe por permitirme estudiar esta carrera tan hermosa como lo es la psicología mi padre Carlos Alberto Torres Gómez gracias a el soy un gran hombre hoy en día y todos sus consejos mi maestro de la vida mi hermosa madre Luz Myriam Hernandez que ha sido mi mentora mi faro en el camino y me ha guiado y es la mujer que lo es todo en mi vida mi inspiración para ser cada día mejor mi segunda mamá mi madrina Elizabeth Hernandez Zuluaga que ha sido la que me acompañado a lo largo de mi carrera universitaria uno de mis más grandes apoyos y consejera a lo largo de mi vida y motivo de ejemplo para mí.

A mi abuelo Heriberto Hernandez que, aunque ya no este conmigo y descansa en paz él siempre está en mi corazón y es mi angelito y mi motivación para ser un gran hombre y psicólogo.

## **Agradecimientos**

Agradecerle primera mente al profe y asesor de grado Juan Esteban que me acompaño en este proceso tan bello de la investigación a la universidad minuto de Dios por los grandes aprendizajes en mi vida y en el camino de mi vida universitaria.

## Contenido

Listas de tablas .....	7
Listas de figuras .....	9
Resumen .....	11
Abstract .....	12
Introducción .....	13
CAPÍTULO I .....	14
1 Planteamiento del problema .....	14
2 CAPÍTULO II .....	16
2.1 ¿Cuál es la prevalencia del síndrome burnout en un contexto educativo de programas de educación para el trabajo? .....	16
3 CAPITULO III .....	16
Justificación: .....	16
4 MARCO TEORICO .....	17
5 Objetivos .....	38
5.1 Objetivo General: Identificar la prevalencia del síndrome de burnout en un contexto académico. 38	38
5.2 Objetivos específicos .....	38
6 Metodología .....	38
6.1 Enfoque: .....	38
6.2 Alcance: .....	39
6.3 Diseño .....	39
6.4 Población y muestra .....	39
6.5 Instrumento de recolección de Datos .....	40
6.6 Sistematización y análisis de datos .....	41
7 Análisis de datos muestra en Docentes .....	41
8 Análisis de datos de administrativos .....	63
9 Discusión .....	84
9.1 Procedimiento .....	85
9.2 Consideraciones éticas .....	86

10	Conclusiones .....	87
11	REFERENCIAS.....	88

**Lista de tablas**

<i>Tabla 1</i>	42
<i>Tabla 2</i>	43
<i>Tabla 3</i>	44
<i>Tabla 4</i>	45
<i>Tabla 5</i>	46
<i>Tabla 6</i>	47
<i>Tabla 7</i>	48
<i>Tabla 8</i>	49
<i>Tabla 9</i>	50
<i>Tabla 10</i>	51
<i>Tabla 11</i>	52
<i>Tabla 12</i>	53
<i>Tabla 13</i>	54
<i>Tabla 14</i>	55
<i>Tabla 15</i>	56
<i>Tabla 16</i>	57
<i>Tabla 17</i>	58
<i>Tabla 18</i>	59
<i>Tabla 19</i>	60
<i>Tabla 20</i>	61
<i>Tabla 21</i>	62
<i>Tabla 22</i>	63

<i>Tabla 23</i>	64
<i>Tabla 24</i>	65
<i>Tabla 25</i>	66
<i>Tabla 26</i>	67
<i>Tabla 27</i>	68
<i>Tabla 28</i>	69
<i>Tabla 29</i>	70
<i>Tabla 30</i>	71
<i>Tabla 31</i>	72
<i>Tabla 32</i>	73
<i>Tabla 33</i>	74
<i>Tabla 34</i>	75
<i>Tabla 35</i>	76
<i>Tabla 36</i>	77
<i>Tabla 37</i>	78
<i>Tabla 38</i>	79
<i>Tabla 39</i>	80
<i>Tabla 40</i>	81
<i>Tabla 41</i>	82
<i>Tabla 42</i>	83

**Lista de figuras**

<i>Figura 1.</i>	42
<i>Figura 2</i>	43
<i>Figura 3</i>	44
<i>Figura 4</i>	45
<i>Figura 5</i>	46
<i>Figura 6</i>	47
<i>Figura 7</i>	48
<i>Figura 8</i>	49
<i>Figura 9</i>	50
<i>Figura 10</i>	51
<i>Figura 11</i>	52
<i>Figura 12</i>	53
<i>Figura 13</i>	54
<i>Figura 14</i>	55
<i>Figura 15</i>	56
<i>Figura 16</i>	57
<i>Figura 17</i>	58
<i>Figura 18</i>	59
<i>Figura 19</i>	60
<i>Figura 20</i>	61
<i>Figura 21</i>	62
<i>Figura 22</i>	63
<i>Figura 23</i>	64

<i>Figura 24</i>	65
<i>Figura 25</i>	66
<i>Figura 26</i>	67
<i>Figura 27</i>	68
<i>Figura 28</i>	69
<i>Figura 29</i>	70
<i>Figura 30</i>	71
<i>Figura 31</i>	72
<i>Figura 32</i>	73
<i>Figura 33</i>	74
<i>Figura 34</i>	75
<i>Figura 35</i>	76
<i>Figura 36</i>	77
<i>Figura 37</i>	78
<i>Figura 38</i>	79
<i>Figura 39</i>	80
<i>Figura 40</i>	81
<i>Figura 41</i>	82
<i>Figura 42</i>	83

## Resumen

En este planteamiento se plantea una visión desde lo que se conoce como el síndrome de burnout en los trabajadores o colaboradores en el contexto académico abriéndonos así paso por lo que es el burnout como se empieza a manifestar primeramente desde el concepto de organizaciones estrés cansancio laboral y toda esta sintomatología que trae consigo el síndrome de burnout.

También es plausible mencionar todo lo que define la psicología organizacional sobre lo que se ha estudiado en diferentes investigaciones desde ese contexto de estrés y de carga incluso laboral como un factor predisponente en el síndrome de burnout.

Donde luego de explorar el contexto se aborda una muestra bajo un modelo cuantitativo donde se encuestaron los docentes y administrativos de un contexto institucional que nos permitió medir esa prevalencia y los niveles del síndrome de burnout en el entorno de la educación.

*Palabras clave: estrés, académico , organizaciones , burnout , abordaje*

### **Abstract**

In this approach, a vision is presented from what is known as burnout syndrome in workers or collaborators in the academic context, thus opening our way through what burnout is as it begins to manifest itself first from the concept of organizations, stress, work fatigue and all these symptoms that burnout syndrome brings with it.

It is also plausible to mention everything that organizational psychology defines about what has been studied in different research from that context of stress and even workload as a predisposing factor in burnout syndrome.

Where, after exploring the context, a sample is approached under a quantitative model where teachers and administrators from an institutional context were surveyed that allowed us to measure the prevalence and levels of burnout syndrome in the educational environment.

*Keywords: stress, academic, organizations , burnout , approach*

## Introducción

El síndrome de burnout es una alteración debido a un predisponente que se detona desde el estrés que se le da el nombre en español del quemado esta condición se ha presentado de forma inicial en contextos laborales, en donde se ha comenzado a abordar desde esos factores de estrés y como se ha abordado de acuerdo con varias muestras.

Para este trabajo se abordaría una población de carácter académico con una idea inicial de entender el impacto que tiene esta condición en una organización que es de carácter académica esditec es una institución de diseño que lleva más de 30 años en el mercado y que viene haciendo un aporte por temas de salud mental y el bienestar de la comunidad académica y de sus empleados.

Apostando por la calidad de vida desde áreas psicosociales apoyadas por psicólogos que se debe tener para mejorar el bienestar del estudiante y también se los administrativos, pero haciendo énfasis en cómo afectan y que programas de los técnicos laborales tienden sufrir estos altos niveles de estrés y que casos de burnout se podrían presentar en un contexto desde el diseño de modas, el diseño gráfico, el diseño de espacio o patronaje ya sea por cuestiones de exceso de trabajo.

O el manejo de la tecnología en el sentido de los programas utilizados en cada una de estas técnicas y como esto altera estos niveles de estrés de este tipo de profesiones académicas y entornos de alta exigencia académica.

## CAPÍTULO I

### 1 Planteamiento del problema

Desde los comienzos de las grandes organizaciones se ha instaurado unas labores y unas funciones que se han ido estableciendo en unos cargos de acuerdo con la escolaridad o la responsabilidad que así lo requieran en muchos de estos contextos se adentran en unos factores que pueden ser una causal de unas alteraciones en el estado de ánimo y la conducta normal del ser humano dentro, de estos predisponentes están como ejemplo la sobre carga laboral procesos de clima laboral y la mala comunicación pueden alterar los procesos básicos en el estado del ánimo.

Esto se ha ido manifestando por medio de problemas de estrés que se han vuelto en la última década cada vez más frecuente dando una vista a lo que se ha entrado a realizar en temas de bienestar y el manejo del contexto laboral que se desencadenan en estas problemáticas de estrés ya sea leve o crónico y posteriormente un caso de burnout.

De acuerdo con el texto bienestar psicológico el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral nos aborda y define el concepto de estrés de manera amplia y concisa enfocando así mismo unos pensamientos y nociones frente este tema.

Este articulo nos dice que desde el bienestar psicológico que hay en las empresas desde lo que se conoce como el área de bienestar en temas de calidad de vida laboral nos aborda lo siguiente “desde la perspectiva laboral se refiere a la calidad de vida lo aborda desde dos posiciones la primera como un concepto de filosofía organizaciones y en segundo lugar es la combinación de necesidades y percepciones acerca de la empresa y las condiciones de ambiente cotidiano y de trabajo” (Durán, 2010,P 72)

Abriendo así la creciente construcción que se ha ido presentando frente a lo que es el concepto de burnout se dio a conocer por freudenberger en el año 1974 como una condición que se desencadena de un estrés crónico muy común mente en el área organizacional donde se encontró una serie de síntomas “estos se pueden asociar a el mismo como lo son el agotamiento emocional, perdida de energía , y en algunos casos una falta de realización personal entre otros” (CHARRY, 2018,P 1196) que generan eso también nos brinda un enfoque de carácter clínico que “posterior a su enfoque psicosocial que se le ha construido al burnout se ha ido expandiendo el concepto general del mismo a otras ocupaciones ” (CHARRY, 2018,P 1197).

El concepto se logra a llevar a lo academico por medio de una generalización de el concepto como tal que ya tenia en otras ocupaciones, se empieza a presentar en su gran mayoría con estudiantes de educación superior, donde para poder referirsen a un conjunto coordinado de afirmaciones donde se muestran unas estrategias de poco efectividad frente al proceso de manejo del burnout.

El burnout no solo ha sido tema de investigación a nivel de salud metal si no que tambien en el cambo laboral y academico ha sido objeto de estudio en estos entornos donde se puede precensiar mas a menudo esta condición en las diferentes organizaciones y entornos educativos.

Afrimnado los siguiente (Poaquiza, 2023)En el año 2019 realizaron un analisis profundo sobre lo que se conoce como la prevalencia de burnout que estudio 47 paises de america latina, australia y la union europa con una suma total de muestra de 22 778 participantes arrojando unos resultados del 51.64% en america latina el 51.00% en varios paises asiaticos 57,18% y europeos 27,72% esto en un concepto de burnout academico en estudiantes y residentes de medicina.( p. 9 ).

Según los resultados de una encuesta en pleada en una investigación de recolección de datos teórico brinda los siguientes datos” De la muestra obtenida se encuentran que el 47% de los casos de estudiantes son en medellin y un 31% de los casos se generan en la ciudad de bogota” (Montoya, 2021,p 9 )

En la comunidad educativa esditec es una institución técnico (educación para el trabajo) donde se enseñan programas que contienen un alto nivel de exigencia en temas de deserción la estadística del último año fue del 34% esto en su mayoría por la misma exigencia de los programas o problemas ya interpersonales esta estadística se refleja en el programa de diseño de modas y gráfico que es donde se visualiza más flujo de estudiantes.

## 2 CAPÍTULO II

### 2.1 ¿Cuál es la prevalencia del síndrome burnout en un contexto educativo de programas de educación para el trabajo?

## 3 CAPITULO III

**Justificación:** El burnout en las organizaciones ha sido una constante presente debido a los altos problemas de estrés que se pueden identificar en los cargos y/o jerarquías de los mismo esto se traslada a el momento y el espacio de la educación superior teniendo como prioridad como afecta el burnout el desempeño de un empleado de un estudiante como se podrían manejar estas problemáticas de estrés que se pueden representar en una condición como lo es el burnout.

En la labor como psicólogos como las empresas las entidades que son de carácter académico como se ha abordado el síndrome del burnout y que aborda el burnout como puede afectar el desarrollo el desempeño y las labores que se desempeñan en una empresa y que se hace desde el

ejercer desde el abordaje ya sea en un área de bienestar o en gestión humana en una empresa y que nuevos métodos o que nuevas estrategias se pueden abordar desde la psicología y las estrategias para la intervención de este tipo de problemáticas de estrés y burnout

#### **4 MARCO TEORICO**

Desde un inicio la psicología social a creado los conceptos de las agrupaciones y lo que son grupo y/o estructuras de personas que se empezó a estructurar en forma de grupo que desde los años 20 del pasado siglo este término de grupos se define como una explicación de muchos fenómenos sociales en términos de un todo cuando la verdadera explicación se logra encontrar en las partes que componen a un individuo.

Esto estableciendo que un grupo posee una realidad tan propia como la que se predice de los individuos que lo componen ya que a partir de los individuos se fundamentan en un juego de interacción de interdependencia y de influencia, siendo este un principio que se aborda desde una realidad social.

Que se identifica en grupos tienen una estructura que se han ido estableciendo para entender lo que acontece en los grupos o el contexto que enmascara un comportamiento de cada miembro.

Los grupos para poder generar la estructura en principio acogen una identidad y consistencia que se genera dentro los elementos que conforman la estructura de cada grupo y que son los responsables de generar y establecer la influencia que tienen en cada uno de sus miembros esto según Bernal, (2013), nos dice que

“destacan los siguientes: las normas sociales, el estatus y los roles, la cohesión grupal y el liderazgo. Dado que del liderazgo hablaremos en el próximo apartado, digamos ahora

algo de los otros. Las normas sociales son las que realmente regulan la vida dentro de los grupos.” (Bernal 2013, pp 113)

Los grupos se conforman de dos formas de manera primaria y secundaria estas dos funcionalidades de grupos cumplen con las dos funcionalidades de satisfacer a sus miembros que enfocan la concepción y el éxito de unos objetivos. Donde se establece la función emocional o expresiva y una función de carácter instrumental.

La primera idea de consolidación es la más importante que serían las cuatro necesidades psicosociales básicas que serían según (Bernal 2013) “(pertenencia, identidad, autoestima y reconocimiento). Ahora bien, esta fundamental función emocional la satisfacen ante todo los grupos primarios”

Los grupos también establecen en sus principales funciones en una identidad a sus miembros esto hace que los individuos entren a formar parte de un grupo refiriendo a la necesidad de satisfacer y generar así una pertenencia y el del porque nos confiere la identidad que con frecuencia es difícil de sostener en un grupo.

Donde es de carácter plausible mencionar que uno de los principios importantes para darle un grupo esa identidad y la estructura es la cohesión esto le permite a un grupo dar el poder a sus miembros de atraer a las personas o hacer que se sientan fuertemente atraídas hacia el grupo hará que este pueda exigir (regalas)para seguir en un proceso donde plantea una aceptación y generar un sentimiento de (aprecio) o (status) y no ser expulsado del mismo el termino cohesión grupal y cohesión de grupo trae consigo tres significados que nos dice que .

“Suele admitirse que el término «cohesión grupal» tiene estos tres significados (Shaw, 1980): 1) atracción hacia el grupo, lo que conlleva una fuerte resistencia a abandonarlo,

resistencia que será mayor cuanto mayor sea la cohesión; 2) nivel de motivación que muestran los miembros del grupo para permanecer en él: evidentemente, cuanto mayor sea la cohesión más motivados están sus miembros a permanecer en el grupo; y c) coordinación de los esfuerzos de los miembros del grupo para alcanzar las metas comunes. La cohesión es algo fundamental en un grupo porque tiene numerosos e importantes efectos, tanto sobre los miembros del grupo como sobre el grupo mismo. Según (Shaw, 1980 1 como se citó en Bernal 2013, pp 114)"

Así mismo Henry Tajfel sostiene que para establecer un grupo se desarrolla un constructo teórico del que hoy se conoce como las relaciones intragrupalas o lo que se entiende como interpersonal que se desarrolla en cualquier entorno de carácter social entre dos o más individuos en la cual la interacción que entra a tener lugar estará determinada por las relaciones personales.

Entre cada uno de los individuos en las características que se categorizan como individuales esto porque es plausible que con el término (intergrupales) se puede referir a un encuentro social en el que la conducta es de carácter mutua entre los dos o más individuos que se determinan por su pertenencia a diferentes grupos o categorías de tipo sociales.

Esto es sabido desde el contacto en lo cotidiano así no lo trae Bernal (2013) que nos dice que.

“Ahora bien, es sabido que el contacto cotidiano entre dos o más grupos sociales suele conllevar siempre algún grado de tensión, conflicto o rivalidad, lo que está mediatizado por factores cognitivos, pero sobre todo por factores motivacionales, emocionales, culturales e ideológicos, así como por el propio lenguaje (Bernal 2013, pp 122)”

Es plausible mencionar que de este conjunto de constructos teóricos sobre los grupos surge el término de las organizaciones y del cómo estas se llegan a conformar que parte de la idea de organizarse como una parte del hecho de que el hombre solo es incapaz de satisfacer todas las necesidades y deseos.

De forma particular en la sociedad moderna el ser humano descubre que no adquiere la habilidad la fuerza o habilidad para poder lograr una satisfacción. Sin embargo, se hace plausible mencionar que en la unión y la medida en la que varias personas se coordinan los esfuerzos se descubre que de una manera unificada logran más objetivos.

La mayor organización según “la sociedad la hace posible que a través de la coordinación de las actividades de cada uno de los miembros, se puedan satisfacer también sus necesidades individuales” (H. Schien, 1982, pp 13).

Este concepto surge del esfuerzo coordinado para la ayuda mutua creando unos objetivos que son la manera para que la coordinación tenga una utilidad, esto se debe a que algunos de estos son tanto comunes como de carácter individuales a través de una coordinación de las actividades.

Que se conoce como la división para la realización del trabajo que se ejecuta y existen dentro de una organización compuesto por una característica de grupos lingüísticos y culturales esto que dentro de estos grupos sea por la distinción en las regiones y en algunas organizaciones hasta de países.

Esas organizaciones en su administración acogen como finalidad unos objetivos que se centran en lo económico como político y por último religioso que hacen una característica diferente dentro de cada organización.

De acuerdo con algunas teorías nos dicen que las distinciones progresivas o (avance) surgen de una noción que es de carácter fundamental en la propiedad más común dentro de las organizaciones humanas y es el concepto de organización. Teniendo en cuenta que una organización surge de una idea ya sea de una o de varias personas de acuerdo con esto es plausible mencionar

Las ideas iniciales organizaciones y las que se hacen visibles son las de carácter educativas que este tipo de organizaciones prestan un servicio de conocimiento a una comunidad y que se ve reflejado en un desarrollo social que es plausible definir desde la aproximación conceptual donde se especifica que.

“La acción de educar o la formación de las personas donde se realiza el proceso de enseñanza y aprendizaje escuela, universidad, institución de educación superior ” según (Estupiñan pp,45) es plausible mencionar que las organizaciones educativas se organizan según la denominación del enfoque y el público que se necesita educar.

La relación según (Estupiñan pp,45) , de esta organización se realiza según el tipo de institución y el marco organizativo que se produce con la relación de la naturaleza de la organización tanto educativa como la humana esto soportando de que todas las organizaciones requieren del recurso humano

Este tipo de organización es un medio por el cual se le posibilita la enseñanza y la formación del conocimiento dependiendo de la eficacia en cuanto se ejerce la actividad de enseñar.

Las organizaciones educativa no solo se arraiga al aprendizaje si no tambien un sector que se le llama bienestar o psicología de la educación que se conecta con el proceso academico de forma directa que en la teoria nos dice que “La psicología de la educación ha tenido serios problemas de identidad desde su aparición como disciplina independiente. Tradicionalmente se la ha colocado en una posición intermedia entre la psicología y la educación. ” según (Herrera, 2021,pp 13).

La psicología de la educación se consolidó entre los años 1918 -1941 mencionando que desde el año 1918 la llamada psicología de la educación inicia su andadura como una disciplina independiente que se verá marcada por tres acontecimientos

- “El inicio de la aplicación de pruebas psicométricas a los reclutas que ingresaban en el ejército.
- La aceptación de la importancia de la medida y la publicación de abundante material de test.
- La consideración de la psicología como una disciplina básica e instrumental para la comprensión de los procesos y resultados de la educación. En este periodo tienen lugar importantes avances en relación con los test de inteligencia, individuales y grupales, los test de intereses, los test de rendimiento y los de personalidad.” esto según (Herrera, 2021, pp 12)

Es plausible mencionar desde el planteamiento teórico de (Estupiñán) que la acción educativa por sí misma es el hecho que exige la intervención educativa al educando P.47 esto entendiendo la planificación de los procesos de aprendizaje que integra al sujeto que cumple un rol de aprendiz.

Donde se hace plausible mencionar el concepto y el objeto de estudio que nos cuenta que “la psicología educativa es su naturaleza híbrida entre la ciencia psicológica y de la educación. Ambas están compuestas de contenidos teóricos y prácticos intrínsecos a su propia naturaleza.” Según (Herrera, 2021, pp 23) que aborda la finalidad y la ejecución del concepto de estudio y teórico que se ha abordado desde la psicología educativa como organización y como campo propio de la psicología.

El campo educativo en ese cierre de educación superior o educación de tipo técnico laboral hace una conexión hacia las organizaciones empresariales que la conexión del mundo educativo con las competencias empresariales requeridas que se enfocan en donde se aborda.

El cómo se abordan esas transiciones de lo educativo a lo laboral partiendo de unas diferencias definidas y aboradas desde lo que se plantea como una transferencia o el cumplimiento de un rol social que se;

“procede diferenciar entre los niveles del ciclo educativo: un primer nivel correspondiente a cualquier miembro de la sociedad, un segundo escalón establecido para la preparación para puestos genéricos dentro del mundo laboral, una variante orientada a la especialización profesional media y un último nivel para la especialización profesional más elevada.” Según (Martínez, pp 8)

De acuerdo con la finalidad que tiene los momentos de la educación se puede generar un adentramiento en el concepto empresarial laboral desde los constructos teóricos que nos brinda la psicología organizacional que es plausible definirla como los que acogen y se preocupan por temas de liderazgo, satisfacción laboral, motivación del empleado y la comunicación en el manejo de los conflictos que.

Y se asumen un rol en los procesos donde a menudo de cooperadores en donde se plantean una visión de;

“realizan encuestas de actitudes de los empleados para obtener ideas sobre lo que ellos creen que son las fortalezas y debilidades de la compañía. Constantemente también los psicólogos organizacionales desempeñan la función de un consultor y llevan a cabo recomendaciones en áreas problemáticas que pueden ser mejoradas. Por ejemplo, la poca satisfacción laboral puede mejorarse al permitir que los empleados participen en tomar ciertas decisiones de la compañía y la poca comunicación puede agilizarse al implementar un sistema de sugerencias del empleado.” (Aamodt, 2010 pp 4)

Que nos adentra a el poder de definir el concepto de las empresas y como se define una empresa que su concepto es conocido

“Desde la Edad Media, de una manera u otra se habla de ella, pero, aunque hoy día sigue teniendo la misma finalidad que entonces, ha evolucionado con el transcurso del tiempo. Las personas tienen diversas necesidades de bienes y servicios. Estas necesidades suelen ser muy diferentes dependiendo del lugar donde se viva, el nivel social, los recursos económicos” según (Gracia pp 2)

Este concepto como nos lo dice (García) se habla no como algo nuevo si no como desde el concepto de empresa como organización con un objetivo común desde planteado desde lo económico considerando que “Tradicionalmente se ha considerado que el objetivo de la empresa es la obtención del máximo beneficio” según (García, pp 5).

Las empresas de carácter laboral se controlan por medio de una organización en una realidad empresarial y las relaciones según su relación social y el fundamento de la misma que de acuerdo con.

“La investigación previa sobre las estructuras sociales de científicos ha estado muy ligada al estudio de las concitaciones y las coautorías y no se ha centrado en el área de Organización de empresas. Este trabajo utiliza una relación social en la comunidad científica, la elección de los tribunales de tesis doctorales, para identificar la estructura social del área de Organización de empresas” según (Casanueva Rocha, 2007 pp 39)

Que de acuerdo a ese fundamento científico que con plantea Casanueva rocha es plausible identificar como surge ese proceso de organización en las empresas y en el abordar una configuración de una red social que se genera de acuerdo a los vínculos sociales que parte de “la existencia de relaciones de elección entre la comunidad científica del área de Organización de empresas por parte de uno de sus miembros y además tiene dos consecuencias añadidas: el reconocimiento del prestigio y de la ascendencia académica o personal “según (Casanueva Rocha, 2007 pp 40)

Sin embargo, es plausible mencionar que la evolución de muchas empresas se caracteriza por el fundamento económico que se concibe se aborda como la economía que maneja dicha empresa y/o organización

Que se acondiciona mediante un tipo de razón social y el que quiere transmitir en servicio al público y su clase que se ordenan por medio de un tamaño en específico que serían tipo pequeña, mediana y grande clasificadas según su función y características como lo serían por ejemplo;

- Comunidades de bienes
- Empresario individual
- Sociedad cooperativa

Estas organizaciones son las principalmente conocidos en un campo de acción legal esto según (Marco pp 8)

Estas empresas y organizaciones se han ido formando de acuerdo a unas escalas de liderazgo que le han permitido ser una pieza clave para su desarrollo y en ocasiones olvidando un poco su materia prima inicial y lo que vendría siendo el recurso humano y el bienestar de los empleados generando así

Las exigencias de horarios y a veces el abuso de trabajo que ejercen muchas empresas hacen que se generen altos niveles de estrés ocasionando burnout debido a los cargos o las extensas jornadas laborales donde por su parte desarrollando problemáticas de altos niveles de estrés ansiedad y muchos otros factores que se pueden visualizar desde un síndrome llamado burnout

Que se ha visualizado y se ha venido desarrollando en la realización y las labores y lo asociado con el síndrome de burnout en unos datos donde se observan unos datos lo frecuente que se puede presentar este síndrome a nivel de las organizaciones, por ejemplo

En estos niveles del síndrome de burnout y de desgaste profesional se observa que el 68,57% de los sujetos encuestados se encuentra entre un nivel de presencia del SDP medio con valores entre 2,6 y 3,40 referente de acuerdo con el baremo del instrumento, son síntomas clínicos esto según (Lizcano, 2023 P,8)

En la parte laboral en algunos casos se filtran la carga académica ya que es un tema de alto conocimiento hoy en día que muchas personas tengan activa su vida laboral y estén estudiando una profesión en conjunto donde una revista de riesgo psicosocial de acuerdo con una metodología de corte transversal en una muestra constituida por 75 trabajadores.

Que arroja los siguiente se detectó que las principales de riesgo psicosocial, estrés laboral y burnout se acogieron a variables de en el ritmo de trabajo (80,0%) condiciones de trabajo (54,9%) conflicto de roles (38,9%) y por reconocimiento y confianza vertical tenemos un (98,6%) (94,3%)” (Seijas-Solano, 2019 P ,102)

El síndrome de burnout se enfoca en una problemática de estrés a unos niveles altos de estrés en el contexto en el cual se desenvuelve sea académico o de parte organizacional clima laboral entre otros.

Las organizaciones desde sus comienzos se han establecido unas áreas que ayudan a abordar este tipo de problemáticas como lo es gestión humana y/o bienestar desde un contexto también del riesgo psicosocial que nos permite entender el estrés y los signos que acogen el burnout

Se ha conocido como un diagnóstico de estrés laboral se remonta o tiene sus inicios en el año 1926 cuando el joven Hans Selye una estudiante de medicina, que encontró en muchos de sus pacientes una secuencia de síntomas muy similares algunos de ellos eran agotamiento, astenia, falta de apetito y una baja significativa de peso y la falta de apetito lo que motivó a una profundización del tema que en un principio lo llamo el síndrome de estar enfermo.

Dando una amplia visión así del estrés laboral es un factor de riesgo que altera el estado psicológico y cognitivo de una persona, al ser un generador de reacciones y respuestas a nivel emocional fisiológico del comportamiento frente a diferentes situaciones frente a la alta demanda que se genera a nivel laboral que sobrepasa los recursos personales y de trabajo que son un factor predisponente personales y del trabajo y que traen consigo consecuencias en la salud de cada colaborador.

En temas de estrés laboral se ha considerado un factor de riesgo psicosocial y de atención desde los sistemas de gestión del riesgo esto debido a las repercusiones en el bienestar de los trabajadores y su rendimiento laboral.

La definición de estrés laboral se define como un cambio en el estado mental y físico de un individuo como una respuesta a una situación ambiental o personales que declaran un desafío y que se denominan estresores en donde cada agente determinado estresor puede provocar un signo positivo de (eustress) o negativa (distress).

De acuerdo con este artículo de revisión nos definen en claridad las principales causas y consecuencias de estrés laboral y las prevenciones que se han hecho del mismo las principales consecuencias que genera la presencia de contextos estresores que afectan lo individual como la parte organizacional generando enfermedades de tipo físico, como enfermedades cardiovasculares cefalea y problemas muscoesquelequíticas entre otras de tipo psíquico representada en factores de ansiedad ,depresión despersonalización esto según (Orjuela, 2021 P 138)

Como estrategias de prevención que interpreta”desde las áreas de bienestar individual y social de los colaboradores priorizando medidas y acciones enfocadas en la detección y la prevención e intervencion ante los riesgos psicosociales (Orjuela, 2021 P 139)

De acuerdo con un artículo de riesgo laboral y orientaciones que nos dice los riesgos psicosociales se caracterizan por la no localización en una cultura organizacional es decir una cultura clima psicosocial que lo caracteriza el estrés agudo generado desde la violencia, el acoso laboral o el acoso sexual afectan directamente el personal de las empresas según ( Rojas, 2018 P 540)

En este mismo artículo se hace una mención de la organización mundial de la salud que hacen una evidencia que dos millones de mujeres y hombres mueren anualmente por enfermedades o lesiones que están relacionadas al trabajo que se deben de tener en cuenta esta cita es de ( Rojas, 2018 P 540) según (OMS,2010) en temas de clima y ambiente laboral una constante accidentalidad que pueden tener algunas empresas pueden ser un predisponentes y un detonante.

Para alterar esos niveles altos de estrés laboral y del desgaste profesional esto también adentra y se refelaja esta alteración como el síndrome de burnout como una consecuencia de los altos niveles de estrés en muchas empresas.

El síndrome de burnout no solo se representa en organizaciones de tipo empresarial también acogen situaciones de la vida académica que desde su desarrollo histórico se puede abordar que “El burnout académico es una condición de estrés prolongado e insidioso que se deriva de condiciones del individuo y del contexto organizacional de la institución universitaria, debido a que ésta no posibilita el desarrollo adecuado del desempeño académico del estudiante, por no proveer adecuados recursos, como los apoyos educativos necesarios, la existencia de dinámicas negativas para la realización del trabajo académico, excesivas exigencias en el mismo, entre otras.” Esto según (D, 2012 pp 34)

En donde es plausible mencionar que esto se puede plantear desde la posibilidad de hacer un análisis al.

“Contribuir a generar en los estudiantes universitarios que no disponen ni desarrollan las competencias y estrategias necesarias para abordar las demandas de su vida académica (sensaciones y percepciones de no poder dar más de sí mismo tanto física como psíquicamente) según (D, 2012 pp 34).

La paralización del burnout en el campo académico se ha ido estructurando en estudiantes universitarios de acuerdo con la “estandarización del MBI-GS en estudiantes universitarios, lo cual dio origen al cuestionario de Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) de Schaufeli, Martínez, Marques, Salanova y Bakker (2002)” según (D, 2012 pp 37 ). Donde desde sus modelos nos permite también.

“establecer hasta qué punto se padece el síndrome o simplemente se sufre el desgaste propio de la profesión y dónde está la frontera entre una cosa y la otra. Además, inicialmente el trabajador tiende a negar los síntomas de agotamiento (D,2012 pp 39 recogido de Rueda 2000).

Que nos explica el porqué se establece el síntoma que ese contacto inicial se asemeja mucho a los síntomas que arroja del campo organizacional que es la falta de reconocimiento en la fatiga que se desencadena en síntomas físicos que podemos definirlos.

Que principalmente entra a identificarse por agentes del entorno como lo son por ejemplo compañeros de trabajo o de estudio este nos dice que “Tradicionalmente, los modelos que explican el síndrome de burnout parten de la consideración psicosocial del fenómeno. Estos modelos han contribuido a entender la evolución, comprensión y diagnóstico del síndrome en el contexto laboral” según (D,2012 pp 39) que resultan insuficientes cuando se llega a hacer el intento de entenderlo desde lo académico.

Esto teniendo en cuenta que, aunque la similitud de la sintomatología es bastante se maneja más desde.

“la relación que se establece entre la institución educativa y el estudiante está mejor definida como una relación empresa - cliente, mientras que el profesional es un trabajador de una organización laboral que tiene que cumplir una serie de responsabilidades para mantener y/o alcanzar el desempeño laboral, mediado por el salario, bonificaciones, ascensos, entre otros, por lo que la relación en este caso queda mejor definida como empresa - empleado.” Según (D,2012 pp 39)

Esto también se toma desde un abordaje inicial que plantea Edelwich y Brodsky (1980) que considera el burnout como uno de los procesos de desilusión o de desencanto hacia una actividad laboral este modelo propone.

“cuatro fases en el desarrollo del síndrome: a) entusiasmo, consistente en que inicialmente los individuos desarrollan gran ilusión y energía, sin embargo, tener unas expectativas irreales frente a su trabajo, debido a que no conocen suficientemente bien la actividad laboral, contribuye al surgimiento de sentimientos de desencanto; b) estancamiento, caracterizado porque el trabajo ya no es todo en la vida del sujeto, sino que ahora se centra en otros intereses personales, y se empieza a ponderar los beneficios que realmente puede traer, o no, el trabajo; c) frustración, los individuos se cuestionan el valor del trabajo que están haciendo, ya que los obstáculos son vistos como una amenaza a la satisfacción y el estatus personal, y pueden aparecer síntomas emocionales, fisiológicos y conductuales; y d) apatía, la cual debe interpretarse como un mecanismo de defensa contra la frustración, se hace lo mínimo, se evitan cambios y se descuida la calidad de la relación con las personas que se debe atender; además se privilegia la estabilidad laboral sobre la satisfacción” según (D,2012 pp 40)

Por su parte en temas del bienestar psicológico se plantea como un ejemplo del cómo se observan y “muestran un amplio conjunto de investigaciones con diferentes aplicaciones de instrumentos, metodologías, perspectivas, población objetivo y enfoques, que han permitido entender el síndrome y sus sintomatologías de una mejor manera.” Según (López, 2018,pp 6) nos define

ampliamente como desde varios enfoques se a intentado abordado la sintomatología de este síndrome que desde lo académico nos dice también que.

“Para el caso de burnout académico, en cuanto a la presencia del síndrome por género los estudios muestran un comportamiento semejante de acuerdo al contexto y a la población de estudio definida. Según el uso de la EUBE en la población estudiantil predominan leves manifestaciones o sintomatologías de burnout. En cuanto a la relación del bienestar psicológico y la presencia de burnout, en términos generales, bajos niveles de bienestar se reflejan altos niveles de burnout académico” según (López, 2018, pp 6).

Donde se nos enfoca en Barranquilla como ciudad ejemplo que de acuerdo a unas cifras se realiza una investigación “donde participaron 202 estudiantes del programa de psicología de la jornada nocturna, los resultados muestran que el 41,6% de los estudiantes presentaba burnout académico, relacionado con los factores de agotamiento en un 38,2%, 29,7% cinismo y el 48,6% con sentimiento de ineficiencia” según (López, 2018, pp 7).

Que arroja una cifra de una muestra en la cual de esta ciudad se desprende una cifra de un 41,6% según López (2018) que por otro lado también se puede entrar en donde se logra encajar dentro de un campo académico como se “ relacionan el burnout en estudiantes con variables como promedio académico y el uso de estrategias de afrontamiento, sus principales resultados muestran que en la presencia del síndrome (sin que necesariamente el estudiante tenga un conocimiento pleno de las sintomatologías e implicaciones de burnout)” según (López, 2018, pp 7).

Donde podemos entrar a realizar una revisión del equilibrio que tiene lo psicológico y el burnout que se enfoca en lo académico según un contexto nos dice que.

“En este contexto nos planteamos un estudio de campo para cuantificar en una muestra de universitarios brasileños la prevalencia de burnout y si los niveles de burnout predicen diferencias en la psicopatología registrada lo que convertiría, en su caso, al padecimiento de burnout en resistente al tratamiento y persistente intercontextos, es decir, que se transmitiría de la fase de formación a la de ejecución profesional.” Que según (Pepe-Nakamura, 2014 pp 35)

Que aborda la prevalencia de este síndrome dentro del campo académico en donde por medio de la muestra que se tomó.

“543 estudiantes universitarios brasileños. Por género, 271 (49,9%) eran mujeres, y los restantes 272 (50,1%) varones, con una media de edad de 23,95 (EE= 0,29). Por la carrera cursada, 126 (23,2%) sujetos eran estudiantes de Odontología, 143 (26,3%) de Administración de Empresas, 110 (20,3%) de Derecho y 164 (30,2%) de Publicidad” según (Pepe-Nakamura, 2014 pp 35)

donde se enfoca en varias carreras donde muchos de los participantes se les administra un cuestionario sociodemográfico para entender las realidades que afrontan los estudiantes de acuerdo con la edad y el género para poder abordar el impacto de este síndrome en el campo académico.

Que arroja unos resultados en donde se muestra que “ Los sujetos de nuestro estudio muestran una distribución homogénea en los niveles (alto medio y bajo) de cansancio emocional,  $\chi^2(2) = 5,17$ ; ns, despersonalización,  $\chi^2(2) = 4,87$ ; ns, y logro personal,  $\chi^2(2) = 0,55$ ; ns. ” según (Pepe-Nakamura, 2014 pp 36).

Que podemos entrar a analizar una prevalencia clara de este síndrome en diferentes contextos del campo académico y el campo laboral estas condiciones cuentan también con el apoyo de un entorno que a nivel jurídico protegen los trabajadores y los estudiantes de ciertos factores que son predisponentes para alterar este tipo de condiciones

Como lo son por ejemplo temas de acoso no respeto del tiempo libre y de descanso como lo son las horas despues de terminada la jordana o las horas exparcimiento como las horas del almuerzo o desayuno largas jornadas que en general esto es protegido por leyes como por ejemplo.

La ley 1010 de 2006

“artículo 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.” Según (Pública, 2006 pp 1)

La presente ley explica a breve modo el derecho del trabajador referente a su vida laboral activa donde también menciona que el acoso laboral acoge varios apartados que en su artículo dos dice que.

El maltrato laboral que se define como:

“Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.” (Pública, 2006 pp 1)

Persecución laboral que nos dice que “toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador,

mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.” según (Pública, 2006 pp 1)

Inequidad laboral se define también como toda aquella asignación que se le da al sujeto con la intención de discriminarla o por de bajarla como persona o como profesional la principal importancia de estas leyes y estos artículos son los que acogen factores que pueden alterar esos factores de estrés en la persona y esa autorrealización.

Desde el campo académico la ley 30 de 1992 en su capítulo III de bienestar universitario en el artículo 117 nos dice que “Las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo.” según el ( Congreso de Colombia, 1992,pp 23) donde nos reafirma el compromiso que tienen las instituciones referente a la afrontación de este tipo problemáticas como lo es el burnout y otros temas de salud mental.

Es plausible mencionar que legalmente el estado protege ese derecho básico de todo ser humano que es el de la calidad tanto en un contexto laboral como en un contexto académico el burnout al ser una problemática generada por situaciones de alto estrés predisuestas por un factor externo como ya se han mencionado que es ese exceso de tareas esa falta de descanso y las asignaciones que el ser en este caso empleados o estudiantes de acuerdo con sus capacidades conocimientos frente a una tarea o actividad puesta por un tutor o jefe que nos abarca

Es de forma plausible también ampliar un poco que el burnout como síndrome patológico que abarca un desarrollo que.

“En general, se admite que el Burnout es un proceso de respuesta a la experiencia cotidiana de ciertos acontecimientos y se desarrolla secuencialmente en cuanto a la aparición de rasgos y síntomas globales.

El hecho de que la sintomatología varíe mucho de una a otra persona ha influido en ahondar las discrepancias entre algunos autores en el momento de definirlo, pues depende a qué se le dé más importancia: al síntoma que se presenta en primer lugar, a la secuencia completa del proceso, etc.” Que según (Martínez Pérez, 2010 pp 49)

Nos define ampliamente el concepto de la prevalencia del síndrome que también desde lo patológico y lo clínico se arrojan y detectan unos factores que son considerados de riesgo como por ejemplo.

Las variables individuales que en el caso del burnout aparecen en el sujeto como un deseo de marcar una diferencia en la vida del otro y que se ve frustrado o detenido esto por razones de alto entusiasmo y una baja remuneración que lo explica Martínez Pérez (2010) acoge abiertamente este concepto.

Las variables sociales en la generalidad se consideran a todas las relaciones que están dentro y fuera de un entorno laboral o académico que se pueden identificar como esos signos y factores que pueden alterar esos altos niveles de estrés ya esto debido a que.

“las relaciones sociales sobre el trabajador han sido clasificados en emocionales, informativos e instrumentales. En cualquier caso, es básico que exista un apoyo social, que redunde en la integración social, la percepción de la disponibilidad de otros para informar o comprender y la prestación de ayuda y asistencia material” según (Martínez Pérez 2010 pp 53)

Donde amplía estos conceptos que se pueden considerar unos detonantes en la persona para tener una prevalencia o empezar a sufrir el burnout desde lo patológico como condición esto teniendo en cuenta los niveles de prevalencia en donde más se manifiestan en este caso en un contexto organizacional esta condición acarrea consigo unos modelos explicativos que se abordan desde

“La etiología del Burnout ha suscitado mucha polémica, ya que, como hemos visto, se le han atribuido causas muy diversas, diferente grado de importancia de las variables, antecedentes- consecuentes, y distintos factores implicados. Esto ha dado lugar al desarrollo de múltiples modelos explicativos. Aquí destacaremos sólo aquellos modelos más relevantes para la investigación” esto es según (Martínez Pérez 2010 pp 55).

Algunas de estas etiologías son causas de que influyen en mayor medida en lo que se conoce como.

“Las cogniciones influyen en la forma de percibir la realidad, pero a la vez estas cogniciones se modifican por sus efectos y consecuencias observadas. 2) El empeño para la consecución de objetivos y las consecuencias emocionales de las acciones están determinadas por la autoconfianza del sujeto.” (Martínez Pérez 2010 pp ,55).

Que aborda de manera abierta en el P.55 como el ser humano se ve afectado en las cogniciones que apoyan ayudan a percibir esos factores de la realidad donde como ejemplo claro podemos poner el modelo de la autora Harrison(1983) que menciona desde Martínez perez (2010) le hace mención desde la base en la “la competencia y eficacia percibida para explicar la "competencia percibida" como función del SB ” P 55

Este ayuda a comprender gran parte de los factores que pueden desencadenar ese concepto del burnout que trae también consigo unas consecuencias en el ser de la persona a nivel emocional y actitudinal esto se logra explicar desde una postura de estudios que refleja unos posibles estados que trae este síndrome en lo social que nos dice que .

“las consecuencias sociales se relacionan con la organización del trabajo que desarrolla el sujeto, siendo la más importante su reacción tendente al aislamiento y su desprecio de cualquier forma de interacción

social. También se ha observado que las personas con altos niveles de Burnout tienen menos satisfacción con la pareja y las conductas en el hogar son de irritación, disgusto y tensión. Esta situación incide especialmente en el deterioro de las interacciones personales.” Según (Martínez Pérez 2010 pp 60, )

Estas son las consecuencias que trae el burnout a nivel social en la afectación que trae esto cuando nos referimos en el tema de las relaciones sociales como ya se menciona en la cita de Martínez Pérez (2010).

Desde un enfoque cognitivo se define el burnout como “El burnout es una respuesta psicológica disfuncional al estrés laboral crónico; se trata de un síndrome de carácter interpersonal y emocional que aparece con mayor frecuencia en los profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con clientes o usuarios (Maslach, 1982 citado por Rangel, 2016 pp 16).”

Ya que el burnout en su máxima expresión causa un deterioro a nivel cognitivo y de las conductas sociales que incluyen así mismo que se refleja por medio de ese desgaste físico que desde cualquiera de las organizaciones se puede reflejar en temas de permanencia del síndrome tanto en términos organizacionales y académicos en donde ya se han ido trayendo a colación ya que desde el concepto propio sale otro que es el estrés en altos niveles.

Para abordar este tipo de condiciones se tienen en cuenta también unas consideraciones éticas donde según la ley de salud mental la 1090 de 2006 que se define en capítulo II punto nueve que nos dice cita lo siguiente.

“Investigación con participantes humanos. La decisión de acometer una investigación descansa sobre el juicio que hace cada psicólogo sobre cómo contribuir mejor al desarrollo de la Psicología y al bienestar humano. Tomada la decisión, para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes

alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos.” esto según (Colombia, 2006) .

## 5 Objetivos

5.1 **Objetivo General:** Identificar la prevalencia del síndrome de burnout en un contexto académico.

### 5.2 Objetivos específicos

- Abordar los factores que definen la prevalencia del síndrome de burnout
- Sintetizar los conceptos que prevalecen en el síndrome de burnout
- Relación de los datos referente al presente síndrome de burnout

## 6 Metodología

En este apartado es plausible mencionar los materiales, métodos y procedimientos que serán utilizados para la presente investigación en donde se presentará lo siguiente (enfoque, alcancé y el diseño) el proceso de selección de la población que se tendrá en cuenta en la muestra y los análisis de las características. Que es de carácter plausible exponer cada uno de los procedimientos que fueron empleados para recolectar la información y su análisis en las variables de estudio, los instrumentos utilizados para la presente investigación.

### 6.1 Enfoque:

El enfoque utilizado para esta investigación es de carácter cuantitativo que se define por “Enfoque cuantitativo Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” según (Sampieri, 2016,pp 4)

## **6.2 Alcance:**

El alcance de investigación es de tipo descriptivo mencionando que se buscó un concepto de prevalencia del burnout en un contexto y comunidad de carácter específica: Escuela de diseño Esditec, así como lo define Sampieri (2016) que define este alcance como “Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. P 92”.

## **6.3 Diseño**

La presente investigación es de carácter no experimental descriptivo transversal con el cual le da una respuesta a una pregunta de investigación y los objetivos planteados teniendo en cuenta los procedimientos adecuados para la recolección de los datos en un diseño transversal según Sampieri (2016) define que “Investigación no experimental Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. P 152”

## **6.4 Población y muestra**

La escuela de diseño ESDITEC es una escuela de diseño de modas ubicada en Medellín que forma y prepara estudiantes técnicos laborales. La escuela brinda y oferta programas técnicos laborales en diseño de modas, diseño gráfico y de espacios con una población estimada de alrededor de uno iniciales sin contar la deserción y empleados 40 empleados entre docentes y administrativos.

Para esta muestra se escogerá la población de estudiantes teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Ser empleado de la Institución
- Estar activo y presente en las actividades académicas

## 6.5 Instrumento de recolección de Datos

Se medirá por medio del cuestionario Maslach de 1986 que es un instrumento muy utilizado en todo el mundo, esta escala contempla una alta constancia interna y una fiabilidad cercana al 90% esta constituida por 22 ítems en forma de afirmaciones , sobre los sentimientos actitudes del profesional y en su trabajo y hacia los pacientes y toma como función medir el desgaste.

El cuestionario maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide 3 aspectos del síndrome: cansancio emocional , despersonalización ,realización personal. Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas la que se encuentren por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.

1 Subescala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas. valora la vivencia de estar exhausto emocional mente por las demandas puntuación máxima 54

2 Subescala de despersonalización. Esta conformada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento puntuación máxima 30

3 Subescala de realización personal se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo puntuación máxima 48

La clasificación de estas afirmaciones es la siguiente: Cansancio emocional:1,2,3,6,8,13,14,16,20.  
Despersonalización:5,10,11,15,22.

Realización personal:4,7,9,12,17,18,19,21. Esta escala se mide según los rangos :

0= nunca

1=pocas veces al año

2=una vez al mes o menos

3=unas pocas veces al mes o menos

4=una vez a la semana

5=pocas veces a la semana

6=todos los días

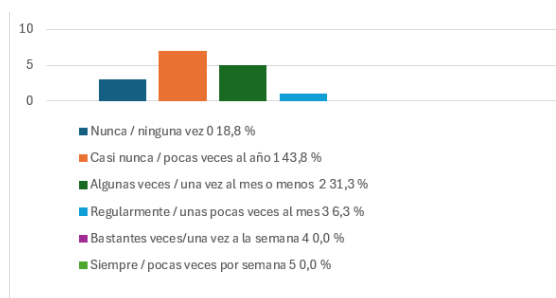
Se considera que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definiría el síndrome

“Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.” Según (Miravalles pp 2).

## **6.6 Sistematización y análisis de datos**

Toda la información recolectada con el cuestionario MBI será diligenciada en una base de datos en el programa de Microsoft Excel, que con esta base de datos se identificará por medio de un análisis estadístico descriptivo la prevalencia del síndrome de burnout y las dimensiones del mismo.

**Figura 1.**  
*Estadísticas de burnout en docentes*

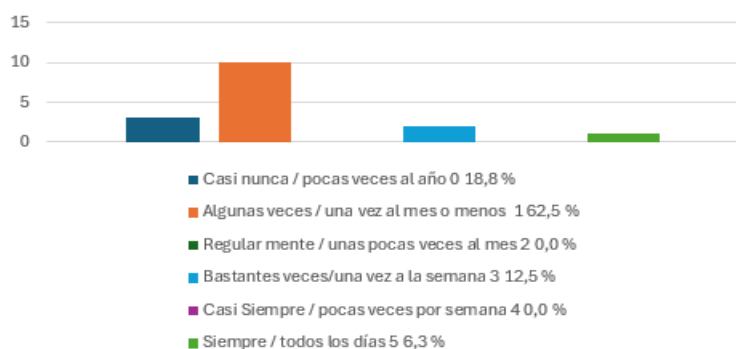


Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	0,0 %	0
Casi nunca / pocas veces al año	1	12,5 %	2
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	25,0 %	4
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	43,8 %	7
Bastantes veces/una vez a la semana	4	12,5 %	2
Siempre / todos los días	6	6,3 %	1
		Promedio:	3,94

**Tabla 1**  
*burnout en docentes*

Como se puede observar en esta primera grafica de la pregunta número uno del cuestionario hay una predominancia del 43,8% en un tipo de opción en específico que nos muestra en este caso en la afirmación me siento agotado emocionalmente con mi trabajo el personal de docentes dice que pocas veces es una emoción predominante pero que se presenta en un 31,3% de los casos si se presenta la sensación de agotamiento.

**Figura 2**  
*Estadísticas de burnout*

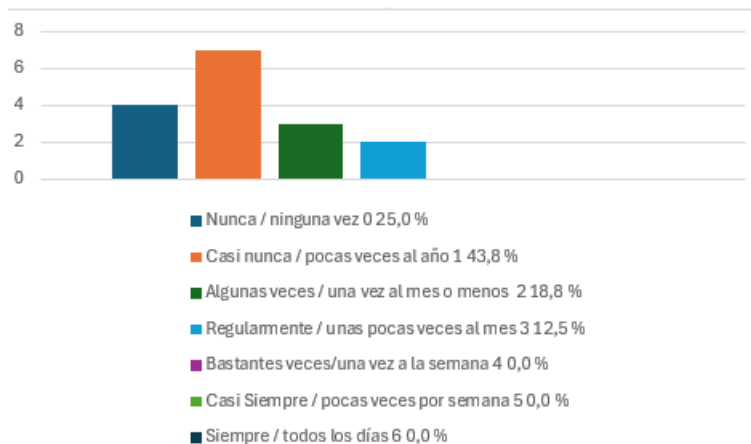


**Tabla 2**  
*Burnout en docentes*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Casi nunca / pocas veces al año	0	18,8 %	3
Algunas veces / una vez al mes o menos	1	62,5 %	10
Regularmente / unas pocas veces al mes	2	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	3	12,5 %	2
Casi Siempre / pocas veces por semana	4	0,0 %	0
Siempre / todos los días	5	6,3 %	1
Promedio:			1,31

Este elemento de la pregunta dos se enfoca en el cansancio al terminar la jornada de trabajo que en este caso como podemos observar prevalece un alto porcentaje llegando al 62,5% en que muchas ocasiones hay un agotamiento importante al terminar la jornada de trabajo o de clases en este caso de los docentes.

**Figura 3**  
*Estadísticas burnout*

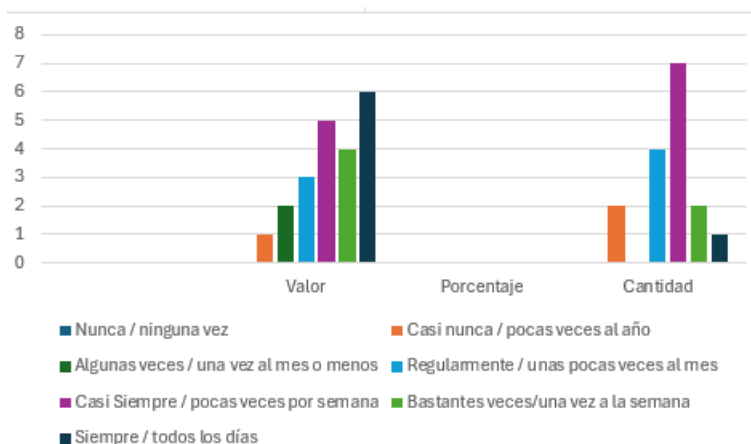


**Tabla 3**  
*Burnout en docentes*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	25,0 %	4
Casi nunca / pocas veces al año	1	43,8 %	7
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	18,8 %	3
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	12,5 %	2
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
		Promedio:	1,19

En este grafico se maneja un concepto muy interesante que seria el de fatiga que como se puede apreciar en la grafica y la tabla predomina una respuesta de algo poco frecuente o común con un total del 43,8% seguido por otra sensación de casi nunca del 25% en el grafico que, aunque no es muy alto el porcentaje tiene una alta relevancia en la pregunta

**Figura 4**  
*Estadísticas burnout*



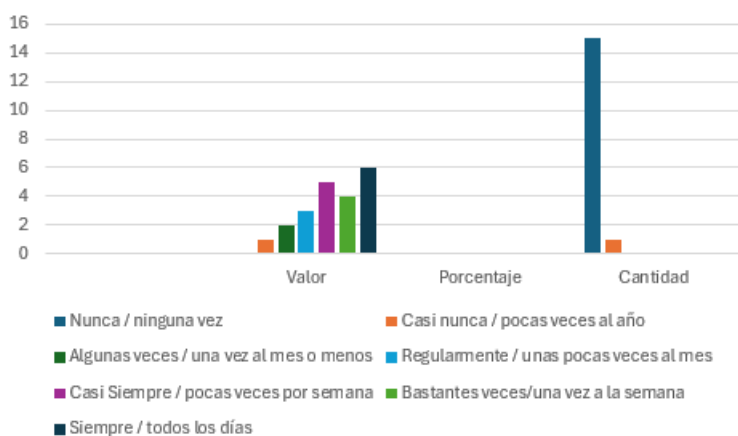
**Tabla 4**  
*Burnout docentes*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	0,0 %	0
Casi nunca / pocas veces al año	1	12,5 %	2
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	25,0 %	4
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	43,8 %	7
Bastantes veces/una vez a la semana	4	12,5 %	2
Siempre / todos los días	6	6,3 %	1
		Promedio:	3,94

En esta pregunta del cuestionario se enfoca en la atención en este caso con el otro o las peticiones del otro donde nos enfocamos entonces en esa atención a las peticiones o reclamos que hacen los estudiantes se puede observar una estadística del 43,8% en que por lo general comprenden lo

que se solicita o pide el estudiante o la persona que se esté atendiendo siendo la respuesta de la gran mayoría de los docentes.

**Figura 5**  
*Estadísticas de burnout*

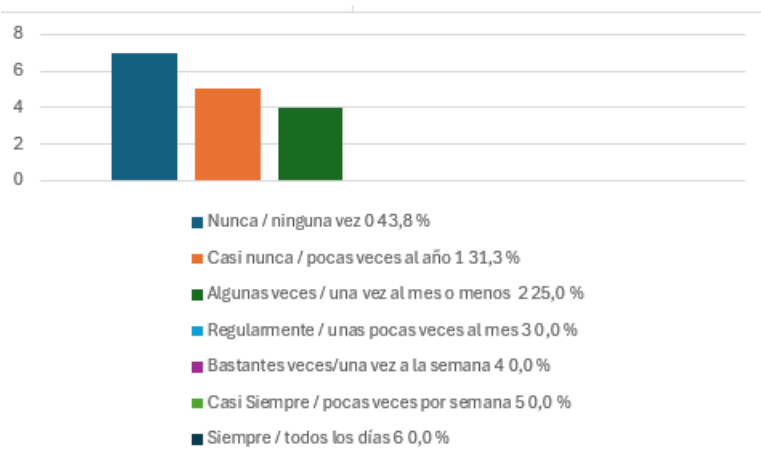


**Tabla 5**  
*burnout en docentes*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	93,8 %	15
Casi nunca / pocas veces al año	1	6,3 %	1
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
		Promedio:	0,06

En este apartado nos habla de una impensabilidad del otro a lo que se hace en esas labores diarias del dar clases que en este apartado se hace predominante la debatibilidad del concepto imprescindible del 93,8% dando mucha fuerza en este caso al nunca y ninguna vez como respuesta en el cuestionario.

**Figura 6**  
*Estadísticas burnout*

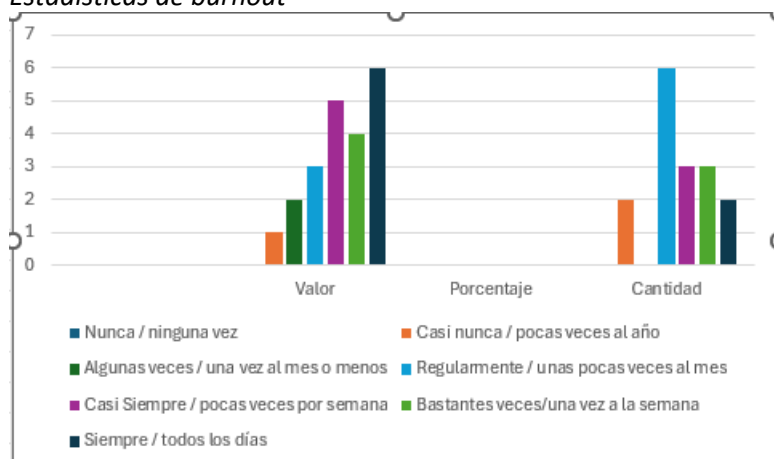


**Tabla 6**  
*Burnout en docentes*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	43,8 %	7
Casi nunca / pocas veces al año	1	31,3 %	5
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	25,0 %	4
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
		Promedio:	0,81

En este grafico se representa los niveles de estrés o lo que se representa como algo realmente estresante en este caso para los docentes que en este caso nos deja un reflejo en estadísticas del 43,8% y el 31,3% que deja ver que muy pocas veces o casi nunca siente un estrés fuerte en el contexto laboral

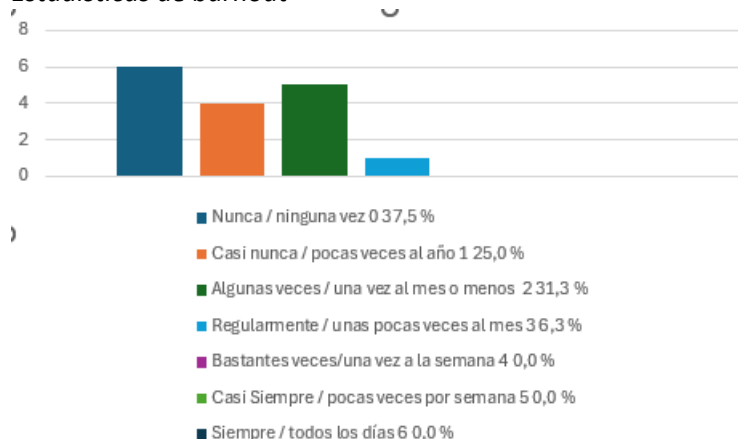
**Figura 7**  
*Estadísticas de burnout*



**Tabla 7**  
*Burnout en Docentes*

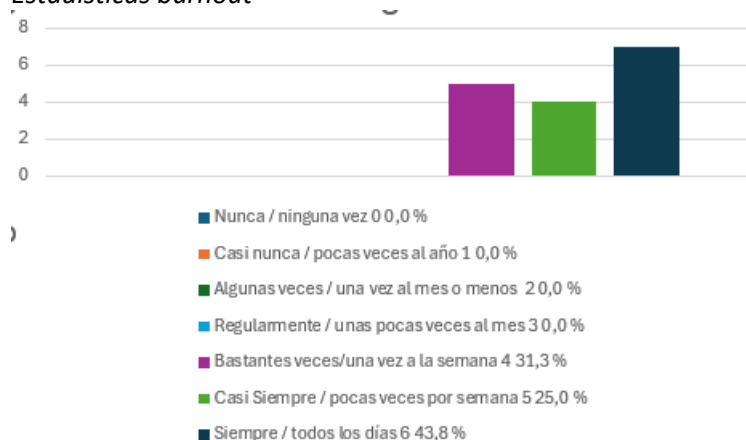
Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	0,0 %	0
Casi nunca / pocas veces al año	1	12,5 %	2
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	37,5 %	6
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	18,8 %	3
Bastantes veces/una vez a la semana	4	18,8 %	3
Siempre / todos los días	6	12,5 %	2
			Promedio
		:	3,69

Se cuestiona como se aborda la resolución de conflictos o los problemas que traen las personas que en este caso se plantea regularmente o unas pocas veces al mes se tiene efectividad que nos daría un porcentaje del 37,5% en la estadística de la grafica y de la pregunta o la afirmación en cuestión

**Figura 8***Estadísticas de burnout***Tabla 8***Burnout en docentes*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	37,5 %	6
Casi nunca / pocas veces al año	1	25,0 %	4
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	31,3 %	5
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	6,3 %	1
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
			Promedio:
			1,06

A nivel del desgaste laboral en la estadística que mide esta grafica tenemos unos resultados del 37,5% en que casi nunca se genera esa sensación de agotamiento a la hora de abordar la jornada laboral como un desgaste en este caso a nivel propio.

**Figura 9***Estadísticas burnout***Tabla 9***Burnout en docentes*

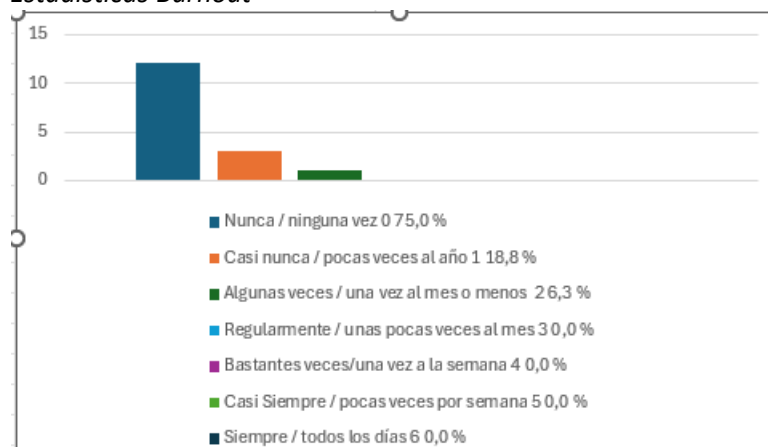
Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	0,0 %	0
Casi nunca / pocas veces al año	1	0,0 %	0
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	31,3 %	5
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	25,0 %	4
Siempre / todos los días	6	43,8 %	7
			Promedio
			5,13

A nivel del impacto en temas de calidad laboral o la actividad que se realiza en este caso de los docentes el transmitir adecuadamente los conocimientos se observar que siempre se sienten un

impacto positivo con una estadística del 43,8% de efectividad y confort frente a la labor que realizan en la institución

**Figura 10**

*Estadísticas Burnout*



**Tabla 10**

*Burnout en docentes*

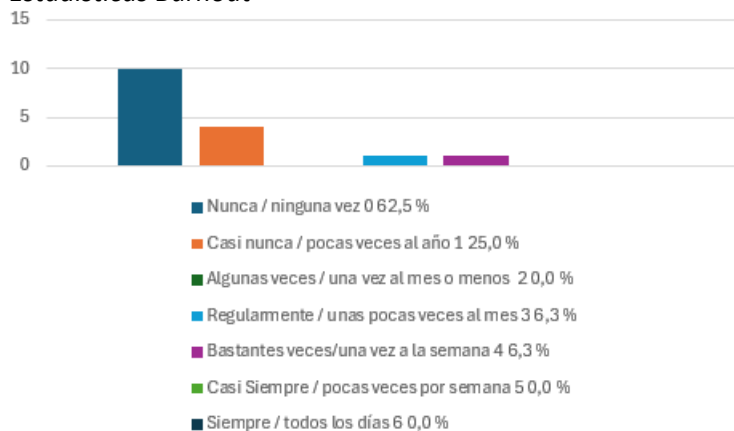
Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	75,0 %	12
Casi nunca / pocas veces al año	1	18,8 %	3
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	6,3 %	1
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
			Promedio
		:	0,31

Esta grafica aborda de manera especifica la sensibilidad con el otro y si se ha perdido en el tiempo que lleva ejerciendo esa labor como docente que de acuerdo a la afirmación se refleja un

porcentaje del 75% en el que nunca han perdido esa empatía o sensibilidad con el otro o en este caso con el estudiante.

**Figura 11**

*Estadísticas Burnout*



**Tabla 11**

*Burnout en docentes*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	62,5 %	10
Casi nunca / pocas veces al año	1	25,0 %	4
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	6,3 %	1
Bastantes veces/una vez a la semana	4	6,3 %	1
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
			Promedio
			0,69

Se aborda el endurecimiento emocional de acuerdo a la labor realizada en este caso por ejemplo a la hora de dar clases o de abordar al otro algo muy similar ala capacidad de la empatía que en este

caso se refleja en un 62,5% que no se hace sentir una sensación común en el entorno laboral o de clases en este caso

**Figura 12**

*Estadísticas de Burnout*



**Tabla 12**

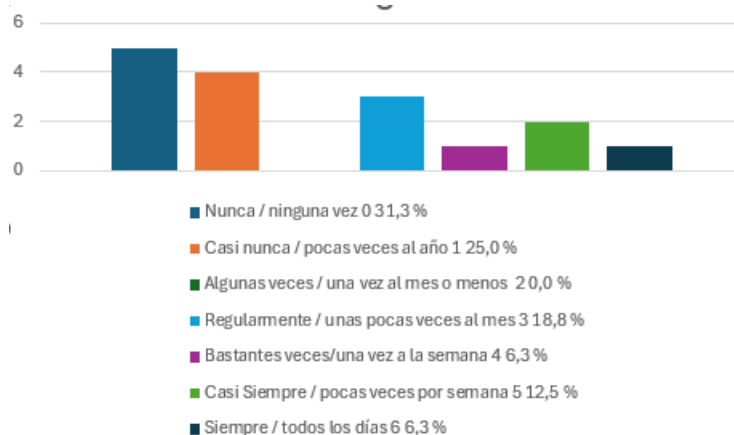
*Burnout en docentes*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	0,0 %	0
Casi nunca / pocas veces al año	1	0,0 %	0
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	12,5 %	2
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	37,5 %	6
Bastantes veces/una vez a la semana	4	31,3 %	5
Siempre / todos los días	6	18,8 %	3
			Promedio
		:	4,63

El grafico nos muestra estadísticas de energía o complaciente a la hora de realizar el trabajo o de dar clases o tener que salir a cumplir una jornada en este caso laboral que refleja en este caso 37,5% de que muy pocas veces o casi siempre se siente completamente enérgicos.

**Figura 13**

*Estadísticas de burnout*



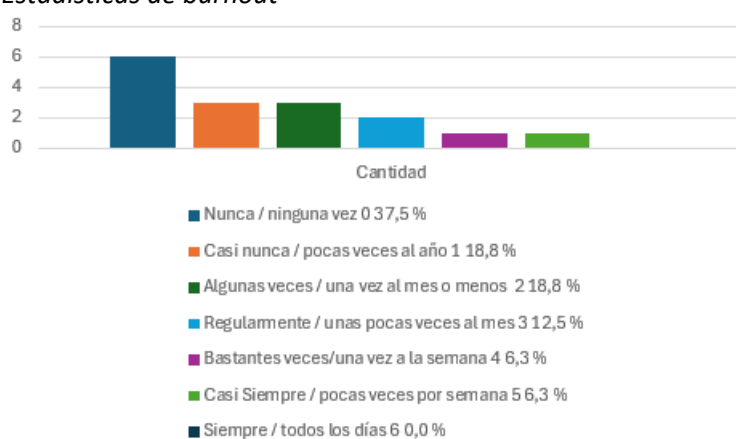
**Tabla 13**

*Burnout en docentes*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	31,3 %	5
Casi nunca / pocas veces al año	1	25,0 %	4
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	18,8 %	3
Bastantes veces/una vez a la semana	4	6,3 %	1
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	12,5 %	2
Siempre / todos los días	6	6,3 %	1
			Promedio
		:	2,06

Este grafico tiene la finalidad de medir la cantidad de carga laboral que cada docente siente sobre si mismo en el contexto y de acuerdo con el grafico planteado se puede observar una cifra del 31,3% en que nunca o ninguna vez aparece esa sensación de trabajo excesivo o de sentir entre ellos una carga laboral muy potente.

**Figura 14**  
*Estadísticas de burnout*



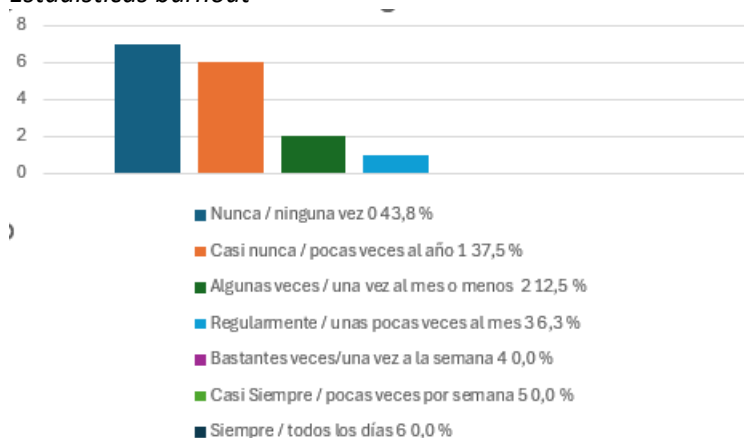
**Tabla 14**  
*Burnout en docentes*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	37,5 %	6
Casi nunca / pocas veces al año	1	18,8 %	3
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	18,8 %	3
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	12,5 %	2
Bastantes veces/una vez a la semana	4	6,3 %	1
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	6,3 %	1
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
			Promedio
			1,50

En este grafico se aborda el sentimiento de preocupación referente a las personas o el servicio que se presta o se brinda que en este caso es la docencia que en este caso seria el servicio o lo que se brinda se muestra en la estadística que es un 37,5% en el que la respuesta de nunca ocurre un sentimiento de preocupación a lo que ocurre a las personas a las cuales se les presta este servicios

**Figura 15**

*Estadísticas burnout*



**Tabla 15**

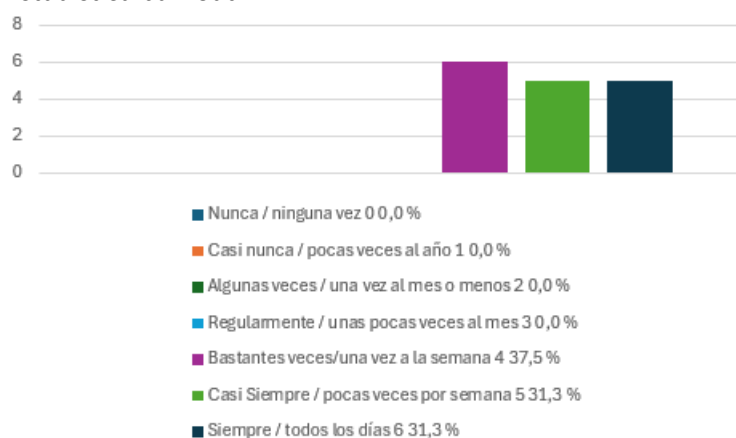
*Burnout en docentes*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	43,8 %	7
Casi nunca / pocas veces al año	1	37,5 %	6
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	12,5 %	2
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	6,3 %	1
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
			Promedio
			0,81

En esta grafica se enfoca el estrés quizás no desde la carga laboral como tal si no desde lo que se conoce como el contacto frecuente o la atención a personas de forma constante o diaria que en este caso la cifra se aferra a un 43,8% de que no es una sensación una emoción frecuente en la individualidad de cada uno de los docentes encuestados

**Figura 16**

*Estadística burnout*



**Tabla 16**

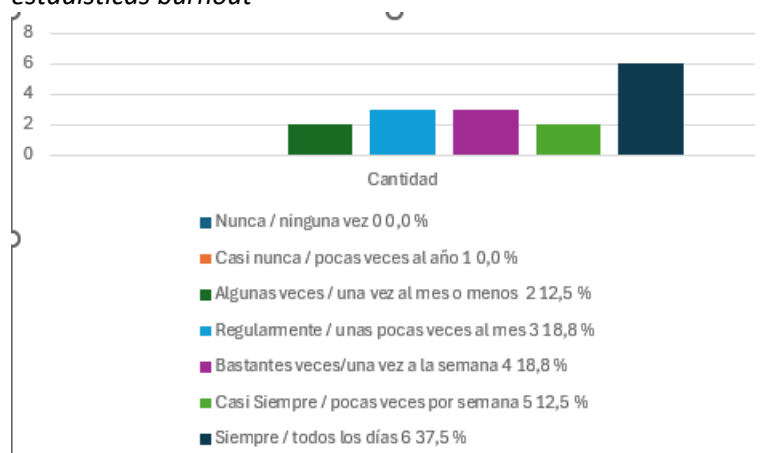
*burnout en docentes*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	0,0 %	0
Casi nunca / pocas veces al año	1	0,0 %	0
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	37,5 %	6
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	31,3 %	5
Siempre / todos los días	6	31,3 %	5

			Promedio	4,94
--	--	--	----------	------

En este grafica hablamos al momento de crear un buen clima laboral un entorno para trabajar agradable que en este caso podemos observar una cifra prevaleciente del 37,5% en temas de generar un entorno laboral agradable tanto para ellos a nivel personal como para los compañeros a nivel laboral

**Figura 17**  
*estadísticas burnout*



**Tabla 17**  
*Burnout docentes*

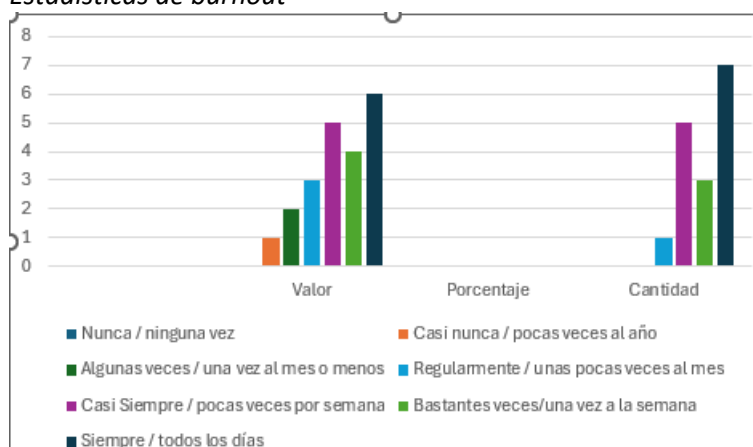
Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	0,0 %	0
Casi nunca / pocas veces al año	1	0,0 %	0
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	12,5 %	2
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	18,8 %	3
Bastantes veces/una vez a la semana	4	18,8 %	3
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	12,5 %	2

Siempre / todos los días	6	37,5 %	6
		Promedio	4,44
		:	

En esta grafica se trabaja los estímulos frente al contacto con el otro esto lo maneja después de una jornada de trabajo que con estímulo hace referencia a cualquier tipo de estímulo en este caso puede ser de contacto constante con el otro que deja ver una cifra de 37,5%.

**Figura 18**

*Estadísticas de burnout*



**Tabla 18**

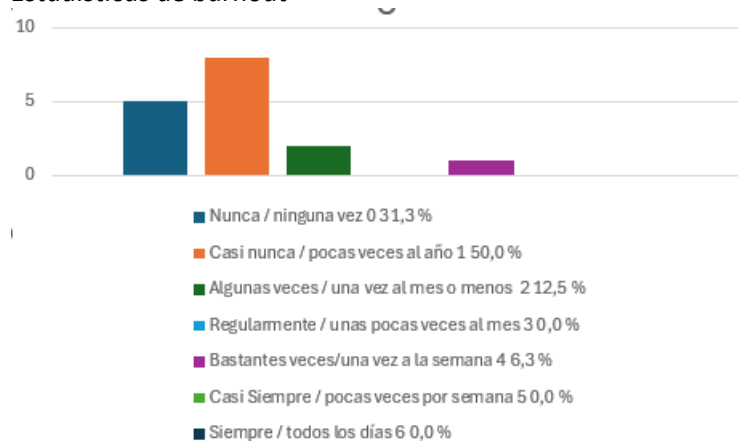
*Burnout en docentes*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	0,0 %	0
Casi nunca / pocas veces al año	1	0,0 %	0
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	6,3 %	1
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	31,3 %	5
Bastantes veces/una vez a la semana	4	18,8 %	3
Siempre / todos los días	6	43,8 %	7

			Promedio	5,13
		:		

Se habla de la valiosidad que deja el trabajo o el entorno laboral en este caso enseñanzas entre otras a lo largo del contexto laboral que según las cifras 43,8% de aprobación frente a las experiencias o los aportes que les brinda en este caso su profesión como docentes.

**Figura 19**  
*Estadísticas de burnout*



**Tabla 19**  
*burnout en docentes*

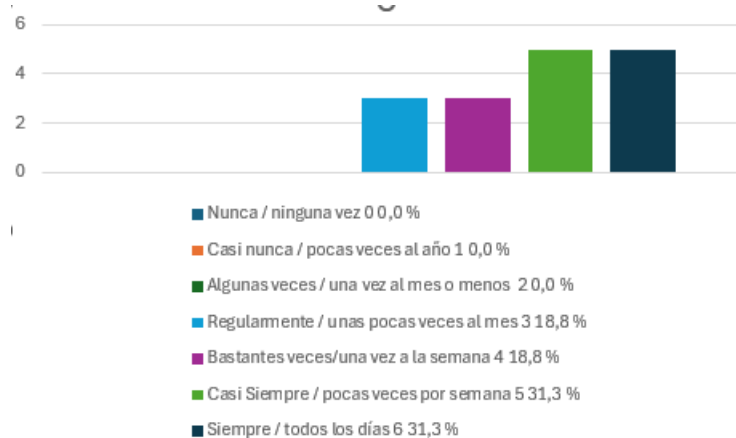
Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	31,3 %	5
Casi nunca / pocas veces al año	1	50,0 %	8
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	12,5 %	2
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	6,3 %	1

Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
		Promedio	1,00
		:	

En esta grafica se representa el limite de posibilidades frente a lo que se desempeña en este caso en el entorno laboral que como se puede observar en la grafica el 50,0% de los docentes afirma que sus funciones se encuentran entre lo que sus posibilidades se los permite.

**Figura 20**

*Estadística de burnout*



**Tabla 20**

*burnout en docentes*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez		0	0,0 %
Casi nunca / pocas veces al año		1	0,0 %
Algunas veces / una vez al mes o menos		2	0,0 %
Regularmente / unas pocas veces al mes		3	18,8 %
Bastantes veces/una vez a la semana		4	18,8 %

Casi Siempre / pocas veces por semana	5	31,3 %	5
Siempre / todos los días	6	31,3 %	5
		Promedio	4,75
		:	

En la grafica de abordaje a las problemáticas a nivel emocional que se abordan en el entorno laboral se contemplan estadísticas muy iguala siendo las mas altas del 31,3% donde se deja abordar y visibilizar que la gran mayoría de los docentes abordan las problemáticas con calma y tranquilidad.

**Figura 21**

*Estadística de burnout*



**Tabla 21**

*Burnout en docentes*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	62,5 %	10
Casi nunca / pocas veces al año	1	25,0 %	4
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	12,5 %	2
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0

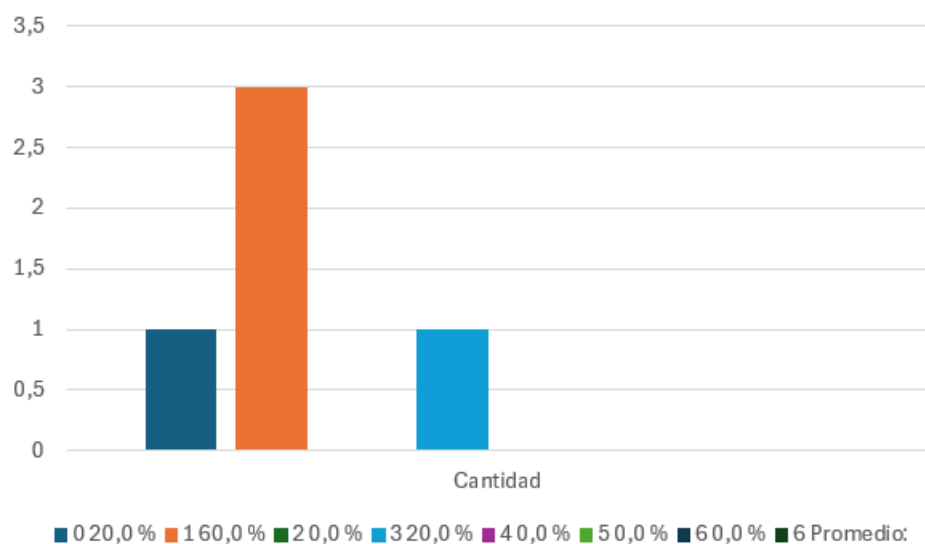
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
		Promedio	0,50
	:		

Este grafico aborda el como se aborda esas problemáticas de las cuales algunos estudiantes o personas que se desenvuelven en ese contexto laboral o en este caso educativo se despliega una cifra del 65% referente a la culpabilidad de la culpabilidad de problemas de los demás podemos observar que el nunca es la respuesta, más común en este apartado

## 8 Análisis de datos de administrativos

**Figura 22**

*Estadística burnout*



**Tabla 22**

*Burnout administrativos*

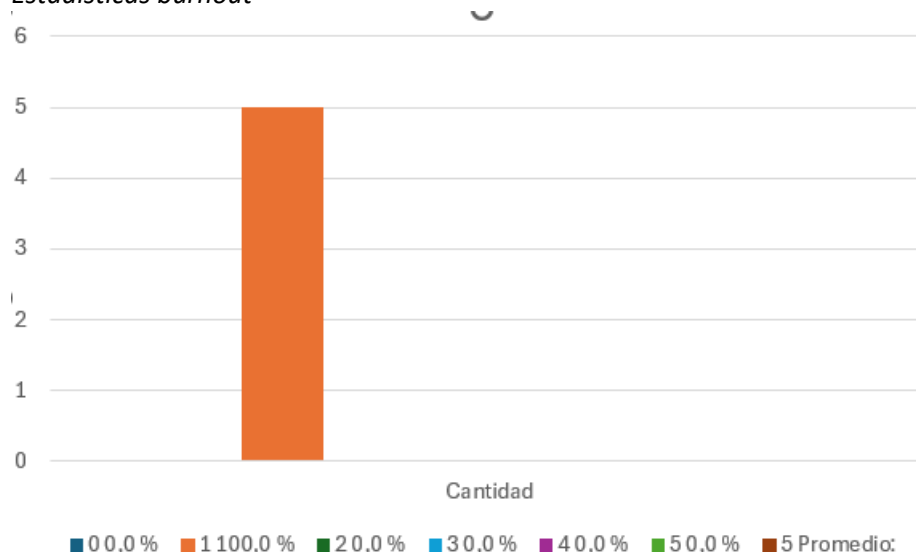
Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	20,0 %	1
Casi nunca / pocas veces al año	1	60,0 %	3
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	20,0 %	1
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0

Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
		Promedio	1,20
		:	

Como se puede observar en la gráfica el cansancio o agotamiento se refleja en un porcentaje en el cual casi nunca es una emoción frecuente en el transcurso de la jornada laboral con un 60% en la estadística de la muestra en el personal administrativo que deja ver también un buen desarrollo a lo largo del desarrollo de las funciones empleadas.

**Figura 23**

*Estadísticas burnout*



**Tabla 23**

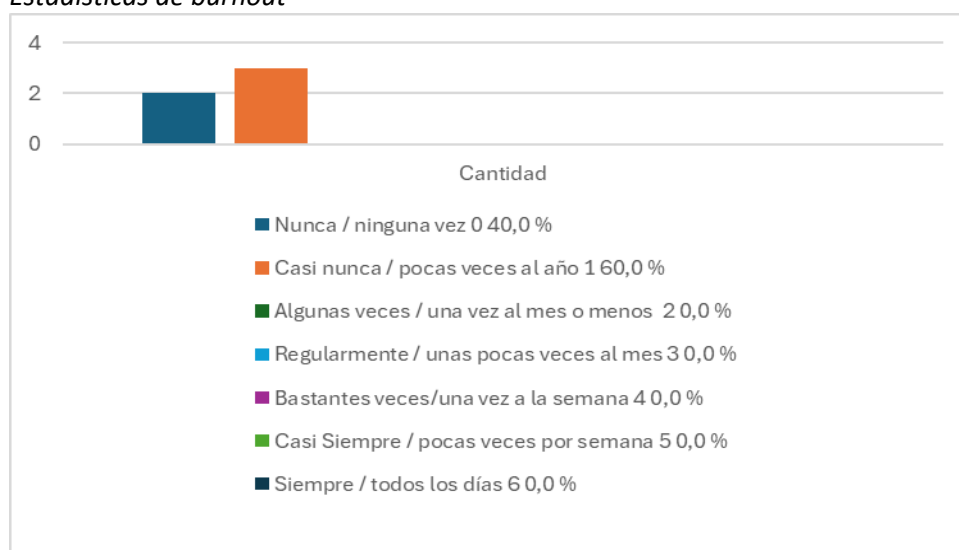
*Burnout en administrativos*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Casi nunca / pocas veces al año	0	0,0 %	0
Algunas veces / una vez al mes o menos	1	100,0 %	5
Regular mente / unas pocas veces al mes	2	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	3	0,0 %	0

Casi Siempre / pocas veces por semana	4	0,0 %	0
Siempre / todos los días	5	0,0 %	0
		Promedio	1,00
		:	

Se aborda en esta parte de la muestra el cansancio a la hora de terminar la jornada de trabajo o que tan frecuente hace presencia este tipo de sensaciones en el cuerpo del personal que en este caso como podemos ver es una emoción poco frecuente con un porcentaje del 100% en la poca frecuencia de la sensación de cansancio.

**Figura 24**  
*Estadísticas de burnout*



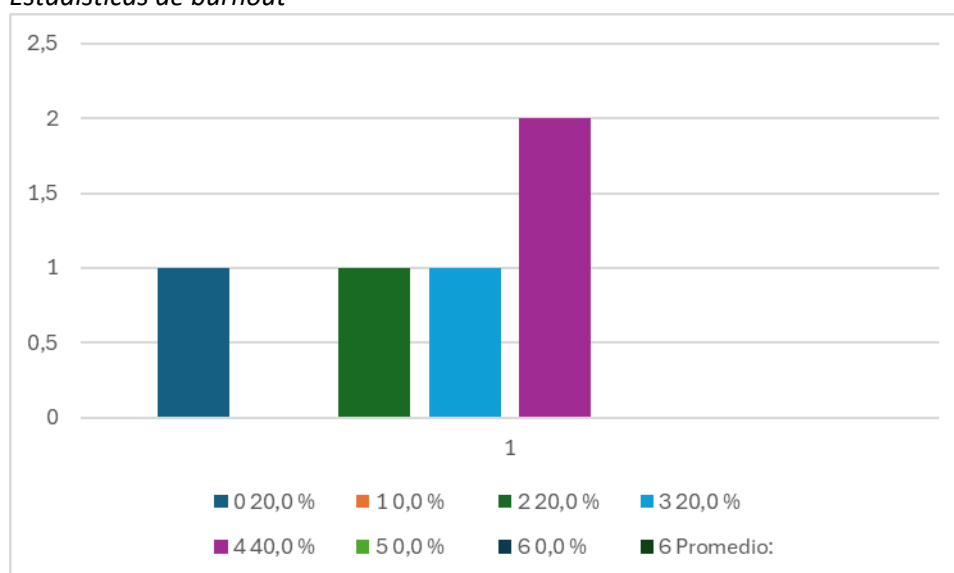
**Tabla 24**  
*Burnout en administrativos*

Opciones de respuesta	V	Porcent	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	40,0 %	2
Casi nunca / pocas veces al año	1	60,0 %	3
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0

Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
		Promedio:	0,60

De acuerdo con este gráfico hace alusión a la estadística en temas de fatiga a la hora de empezar una nueva jornada laboral en este caso se estaría mirando y observando la preservación del sueño que en este caso se prevalece en una respuesta de casi nunca sobre el 60% en este caso de la muestra tomada entre los administrativos.

**Figura 25**  
*Estadísticas de burnout*



**Tabla 25**  
Burnout en administrativos

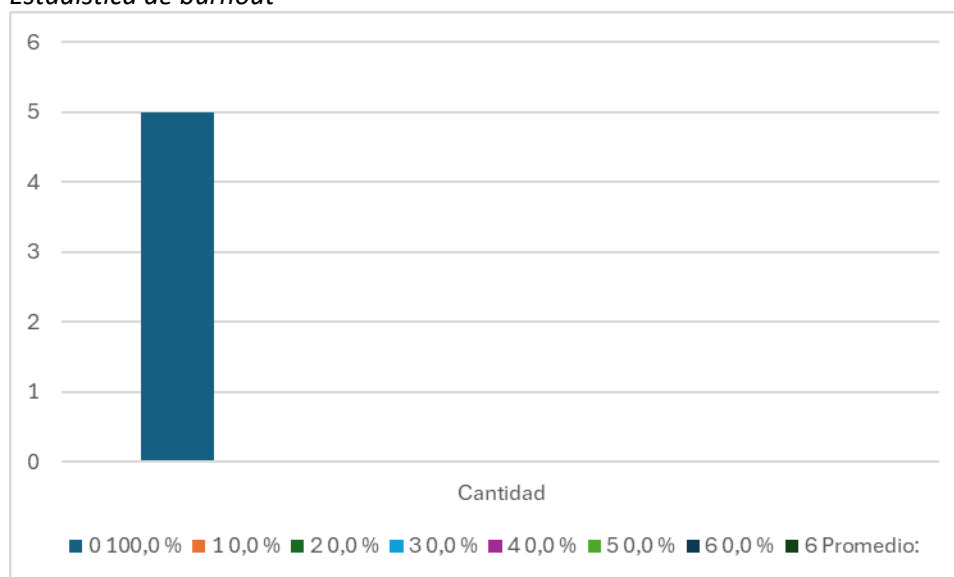
Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	20,0 %	1
Casi nunca / pocas veces al año	1	0,0 %	0
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	20,0 %	1
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	20,0 %	1
Bastantes veces/una vez a la semana	4	40,0 %	2
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0

			Promedio	2,60
			:	

La efectividad al trato constante con el otro en este caso el servicio al otro ya sea estudiante o un nuevo integrante de la institución ya que este personal se encuentra directamente con las quejas o reclamos etc. Que en la muestra se observa un 40% en la facilidad en a la atención en este caso a las personas que deben atender.

**Figura 26**

*Estadística de burnout*



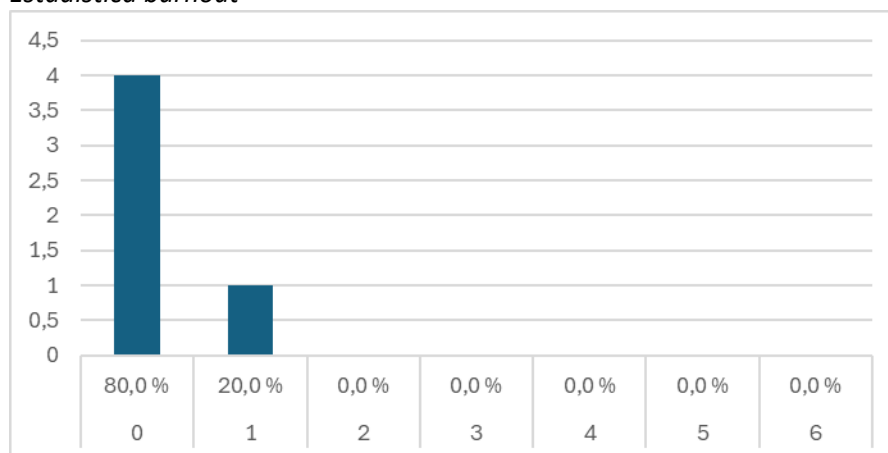
**Tabla 26**

*Burnout en administrativos*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	100,0 %	5
Casi nunca / pocas veces al año	1	0,0 %	0
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
			Promedio
			:
			0,00

En esta grafica se aborda el sometimiento frente a esas percepciones externas en este caso se enfoca en el trato o como cree que son percibidos en este caso como un objeto impersonal que como se puede observar tiene una estadística del 100% en el nunca esto quiere decir que es una percepción que no se ha hecho presente en el contexto laboral.

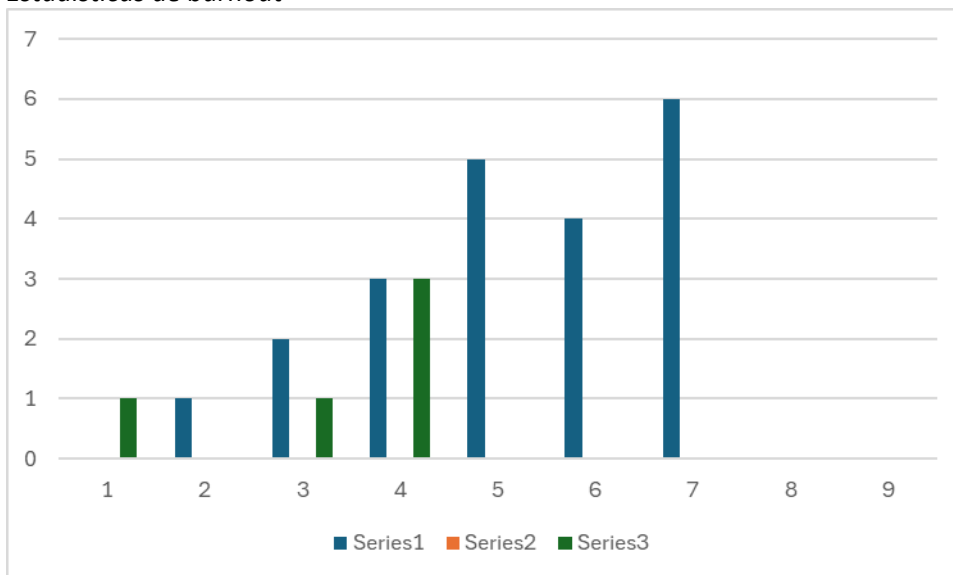
**Figura 27**  
*Estadística burnout*



**Tabla 27**  
*Burnout en administrativos*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	80,0 %	4
Casi nunca / pocas veces al año	1	20,0 %	1
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
		Promedio	0,20
		:	

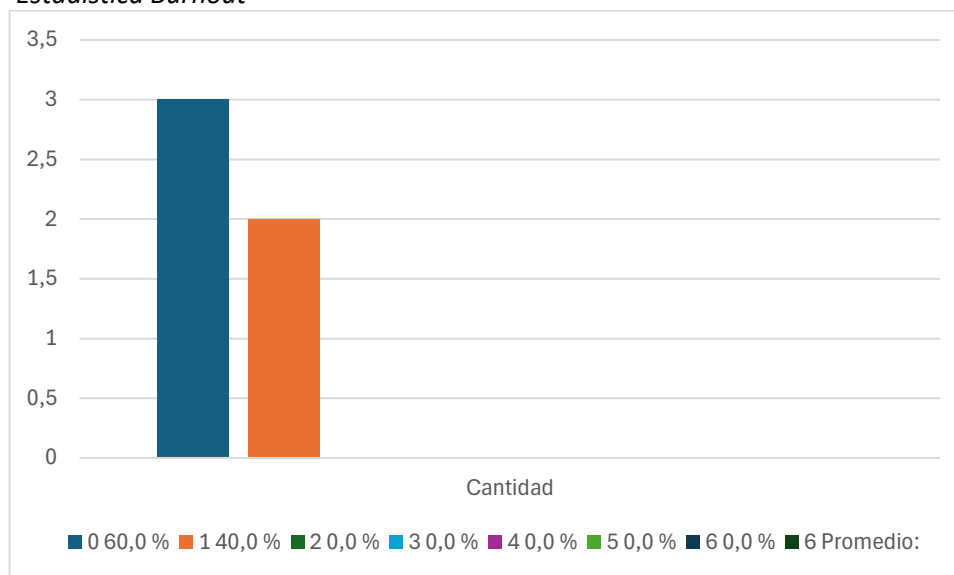
En esta grafica se aborda un contexto de estrés en este caso dándole un vistazo desde la atención constante a personas como un factor predisponente que de acuerdo con la cifra el 80% de la muestra en este caso ha dejado que no se considera un objeto predisponente de estrés

**Figura 28***Estadísticas de burnout***Tabla 28***Burnout administrativos*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	20,0 %	1
Casi nunca / pocas veces al año	1	0,0 %	0
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	20,0 %	1
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	60,0 %	3
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
		Promedio	2,20
		:	

En este apartado aborda la efectividad frente a los problemas que en este caso llevan las personas ya sea en este caso por ejemplo de temas académicos o con los compañeros de la misma institución que en este caso se puede observar una cifra del 60% que sería algo regular en la atención a los problemas

**Figura 29**  
*Estadística Burnout*

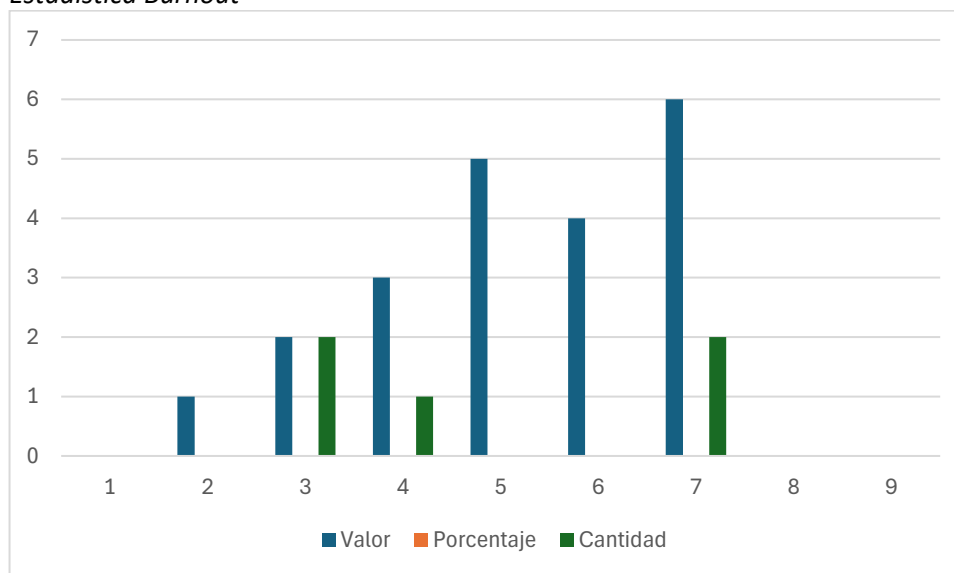


**Tabla 29**  
*Burnout en administrativos*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	60,0 %	3
Casi nunca / pocas veces al año	1	40,0 %	2
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
			Promedio
			:
			0,40

En esta grafica se aborda el desgaste que se aborda mientras se cumplen estas funciones a nivel laboral o en este caso en el curso de las acciones la atención que deben realizar en su día a día que en este caso en la muestra se puede observar que en los administrativos del 60% en donde su respuesta a la muestra como nunca o ninguna vez como predominante en este caso.

**Figura 30**  
*Estadística Burnout*

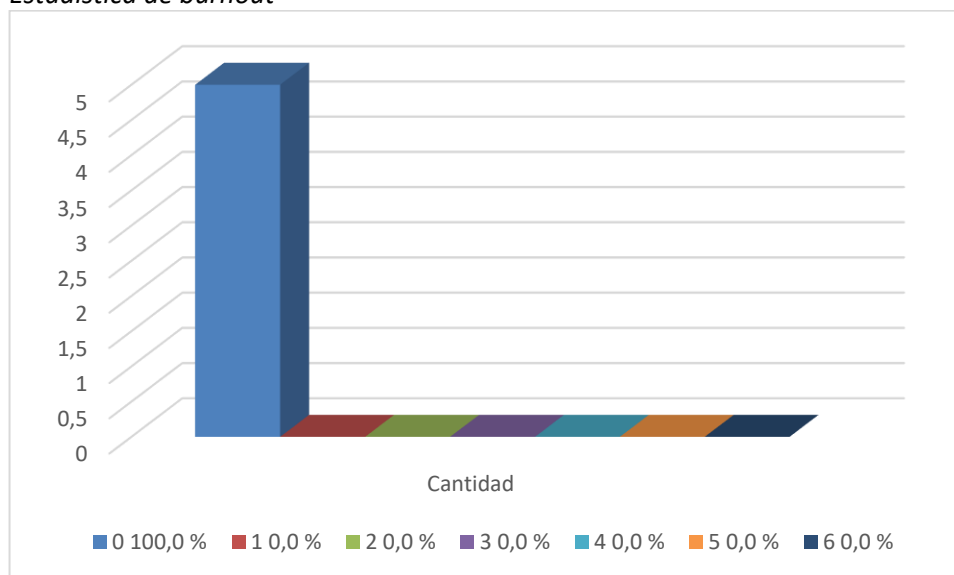


**Tabla 30**  
*Burnout en administrativos*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	0,0 %	0
Casi nunca / pocas veces al año	1	0,0 %	0
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	40,0 %	2
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	20,0 %	1
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	40,0 %	2
		Promedio	3,80
		:	

En este grafico se aborda el impacto o la influencia positiva que en este caso se transmite en la vida laboral como aporte en temas de crecimiento a nivel profesional o personal también en ocasiones a nivel personal este ítem en la muestra se refleja en un 40% en la opción de respuesta siempre.

**Figura 31**  
*Estadística de burnout*

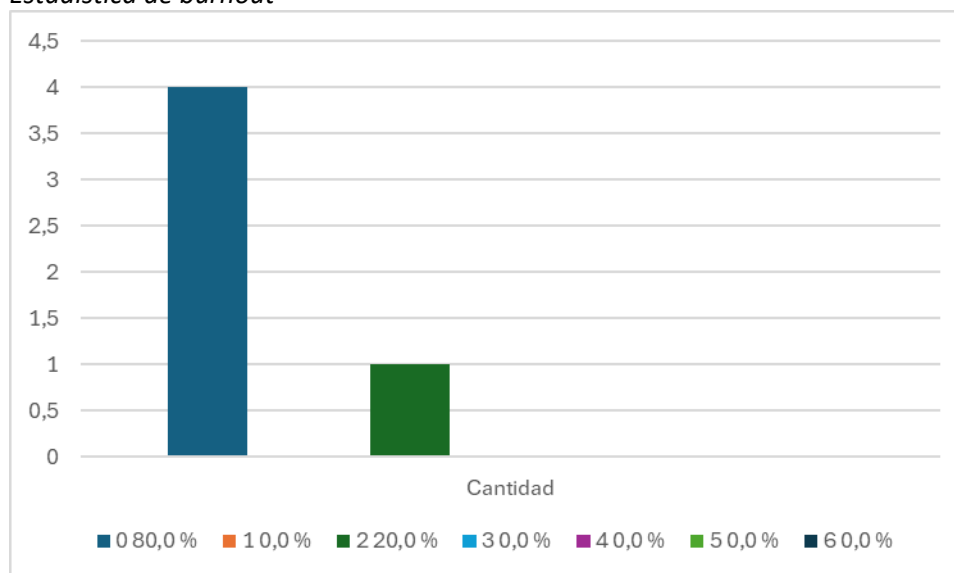


**Tabla 31**  
*Burnout en Administrativos*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	100,0 %	5
Casi nunca / pocas veces al año	1	0,0 %	0
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
		:	Promedio 0,00

En este grafico podemos observar o medir la insensibilidad con las personas de las se ejerce el trabajo o la labor en este caso pueden ser compañero o los mismos estudiantes que en la estadística se ve una prevalencia del 100% en la opción de respuesta nunca

**Figura 32**  
*Estadística de burnout*

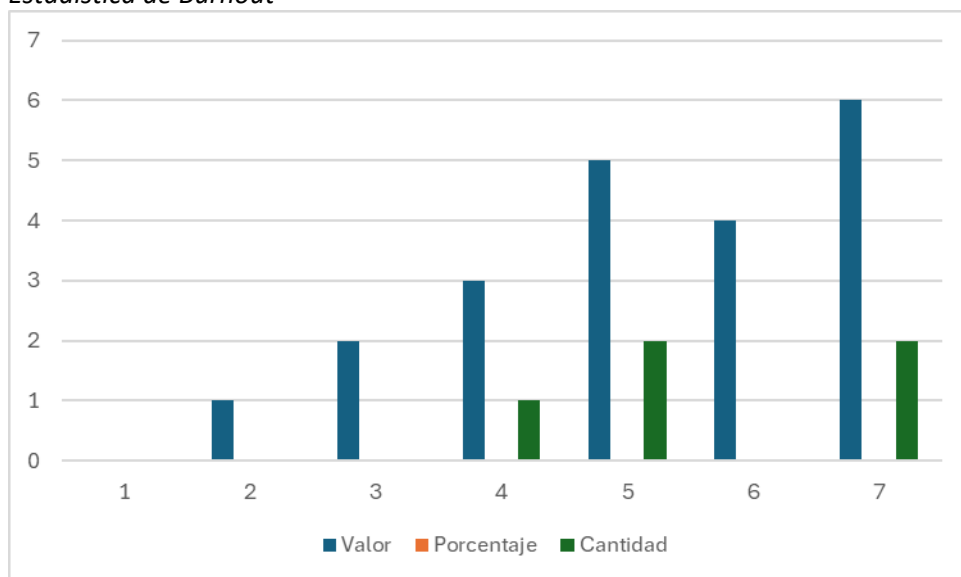


**Tabla 32**  
*Burnout Administrativo*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad	
Nunca / ninguna vez	0	80,0 %	4	
Casi nunca / pocas veces al año	1	0,0 %	0	
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	20,0 %	1	
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0	
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0	
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0	
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0	
			Promedio:	0,40

En esta grafica se aborda el endurecimiento emocional de acuerdo a la labor ejercida que en este caso en la institución que en este caso como se puede observar en la cifra hay un 80% en la respuesta de ninguna vez o nunca como la que mayor puntaje se puede observar.

**Figura 33**  
*Estadística de Burnout*

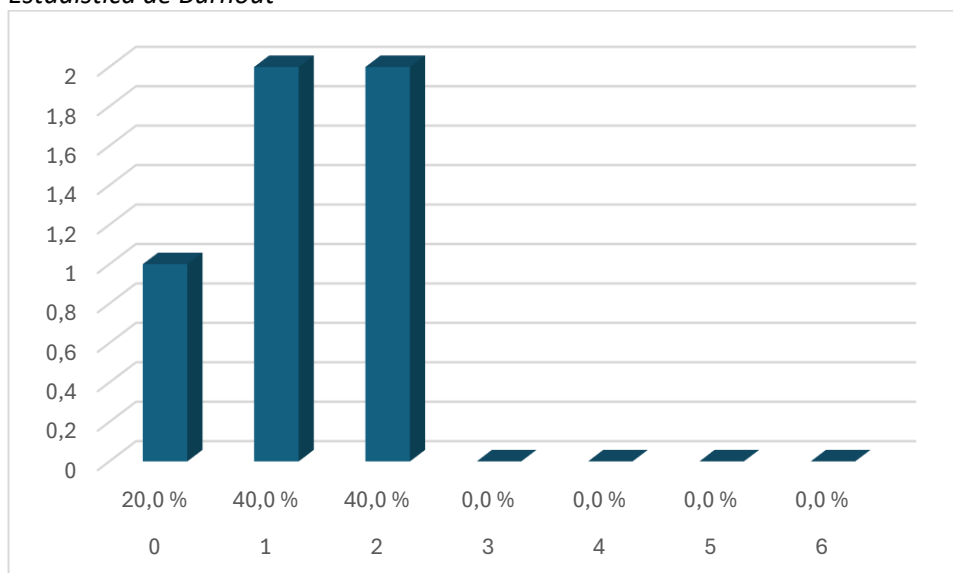


**Tabla 33**  
*Burnout en administrativos*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez		0	0,0 %
Casi nunca / pocas veces al año		1	0,0 %
Algunas veces / una vez al mes o menos		2	0,0 %
Regularmente / unas pocas veces al mes		3	20,0 %
Casi Siempre / pocas veces por semana		5	40,0 %
Bastantes veces/una vez a la semana		4	0,0 %
Siempre / todos los días		6	40,0 %
			Promedio
			: 5,00

En esta grafica se aborda la parte energética que tienen los empleados a la hora de iniciar o terminar una jornada laboral teniendo en cuenta la afirmación se puede decir que un 40 % de los administrativos afirman que en la gran mayoría de ocasiones se sienten enérgicos

**Figura 34**  
*Estadística de Burnout*

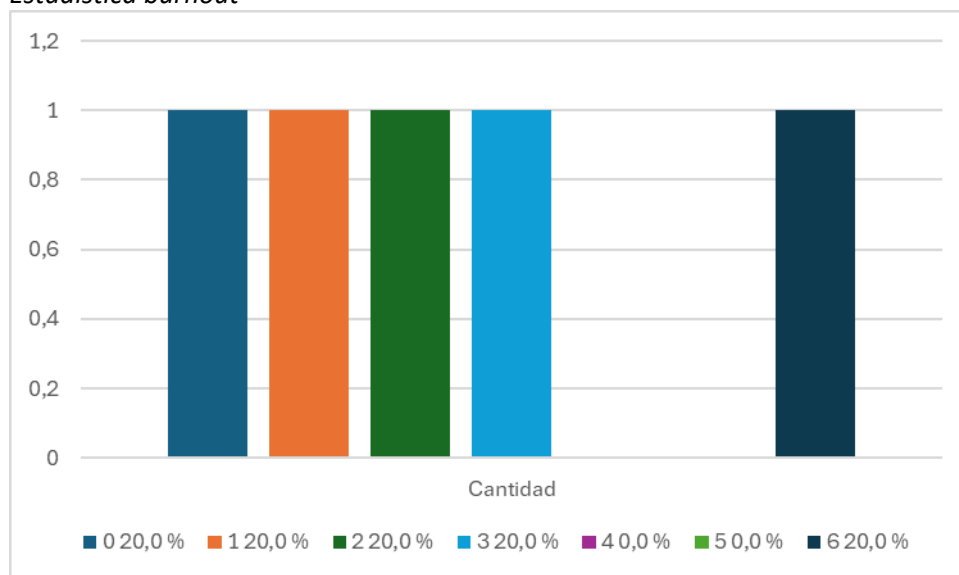


**Tabla 34**  
*Burnout en Administrativos*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	20,0 %	1
Casi nunca / pocas veces al año	1	40,0 %	2
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	40,0 %	2
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
			Promedio :
			1,20

Se aborda en la gráfica el sentimiento de carga laboral o el sobre peso de trabajo en este caso sobre los demás que en este caso predomina en dos opciones de respuesta en este caso el casi nunca y el y algunas veces ambas con un porcentaje del 40% entre ambas opciones de respuesta

**Figura 35**  
*Estadística burnout*

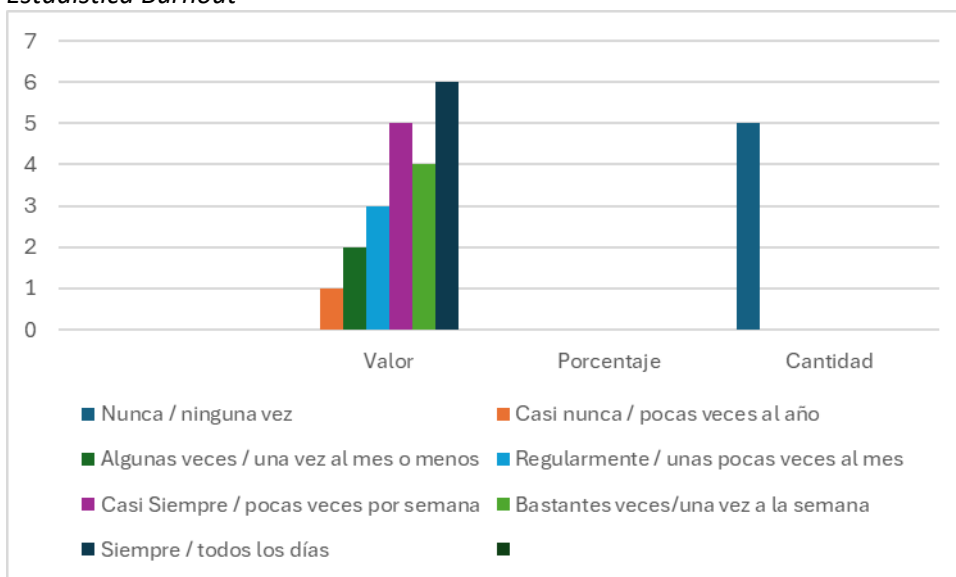


**Tabla 35**  
*Burnout administrativo*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	20,0 %	1
Casi nunca / pocas veces al año	1	20,0 %	1
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	20,0 %	1
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	20,0 %	1
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	20,0 %	1

En este grafica ninguna de las opciones de respuesta en puntaje prevalece de acuerdo a la afirmación o pregunta cuestionante en este caso sobre el servicio prestado a las demás personas y lo que les ocurre se podría interpretar en respuestas muy parejas según los cargos o un patrón repetitivo en el personal de administrativos

**Figura 36**  
*Estadística Burnout*

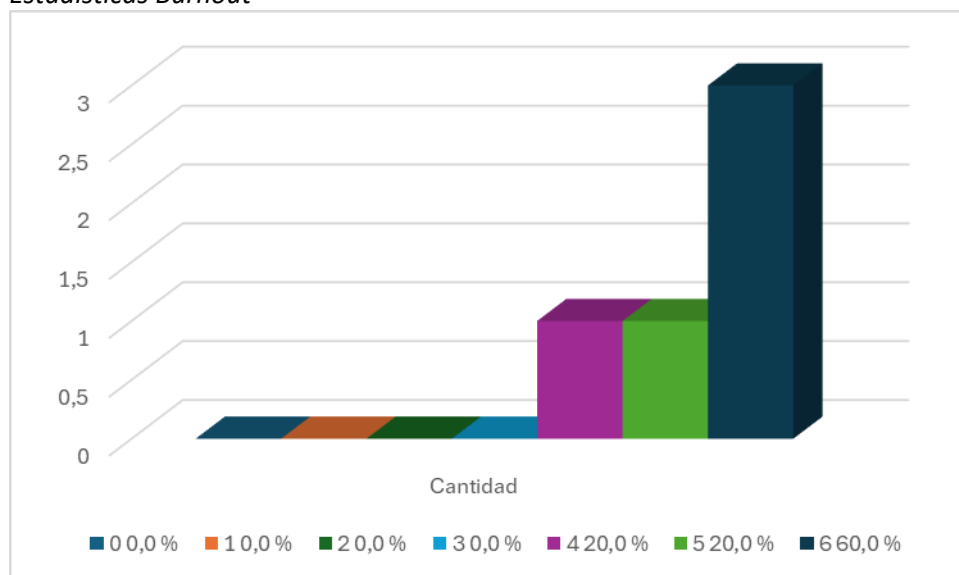


**Tabla 36**  
*Burnout administrativo*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	100,0 %	5
Casi nunca / pocas veces al año	1	0,0 %	0
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
			Promedio
		:	0,00

En esta grafica aborda el estrés al tener contacto directo o el trabajo con personas de forma constante durante la jornada laboral no es un factor que para el personal se un factor de estrés esto teniendo en cuenta que la respuesta nunca o ninguna vez tiene la cifra del 100%

**Figura 37**  
Estadísticas Burnout

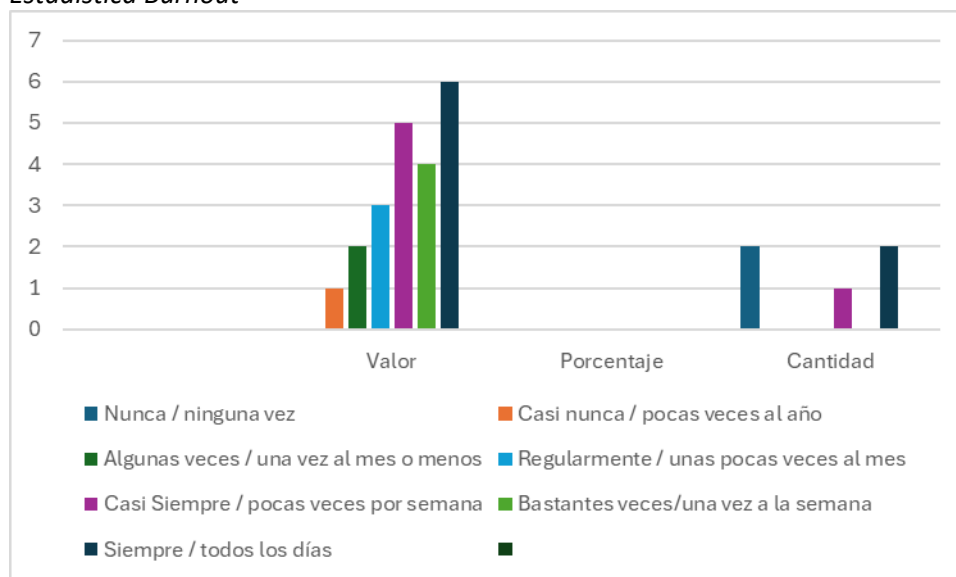


**Tabla 37**  
Burnouts administrativos

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	0,0 %	0
Casi nunca / pocas veces al año	1	0,0 %	0
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	20,0 %	1
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	20,0 %	1
Siempre / todos los días	6	60,0 %	3
			Promedio
		:	5,40

Se habla en la grafica de acuerdo a la afirmación de la facilidad de tener un clima laboral agradable para el desempeño de las actividades dando predominancia a la afirmación de que es todos los días con un 60% en este caso por la gran mayoría del personal.

**Figura 38**  
*Estadística Burnout*

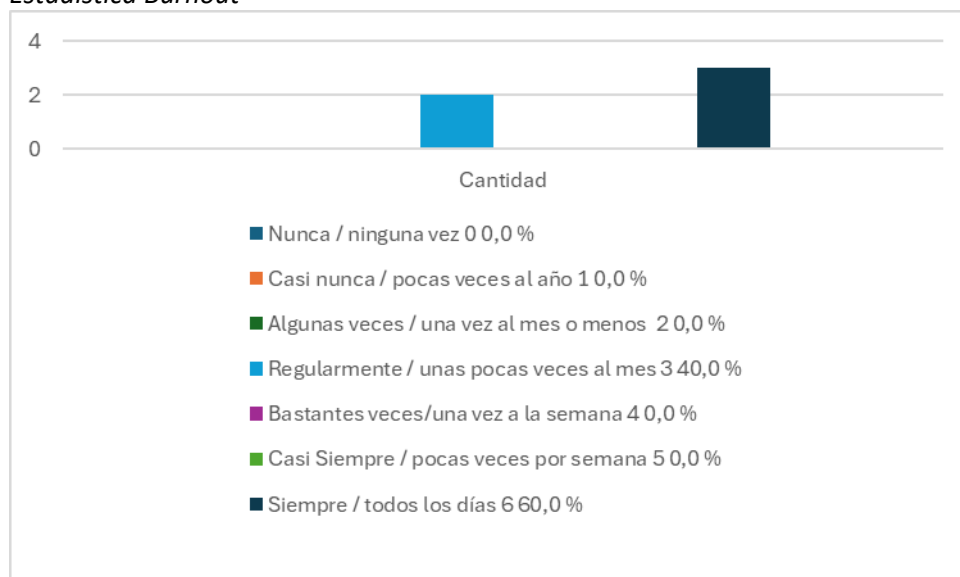


**Tabla 38**  
*Burnout en administrativos*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	40,0 %	2
Casi nunca / pocas veces al año	1	0,0 %	0
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	20,0 %	1
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	40,0 %	2
			Promedio
			: 3,40

El estímulo que se obtiene en este caso del contacto con las personas ya que este tipo de actividad es frecuente en espacios institucionales y de carácter académico en este caso la grafica se puede observar un 40% en dos opciones de respuesta concretas frente al estímulo de contacto en este caso con personas.

**Figura 39**  
*Estadística Burnout*

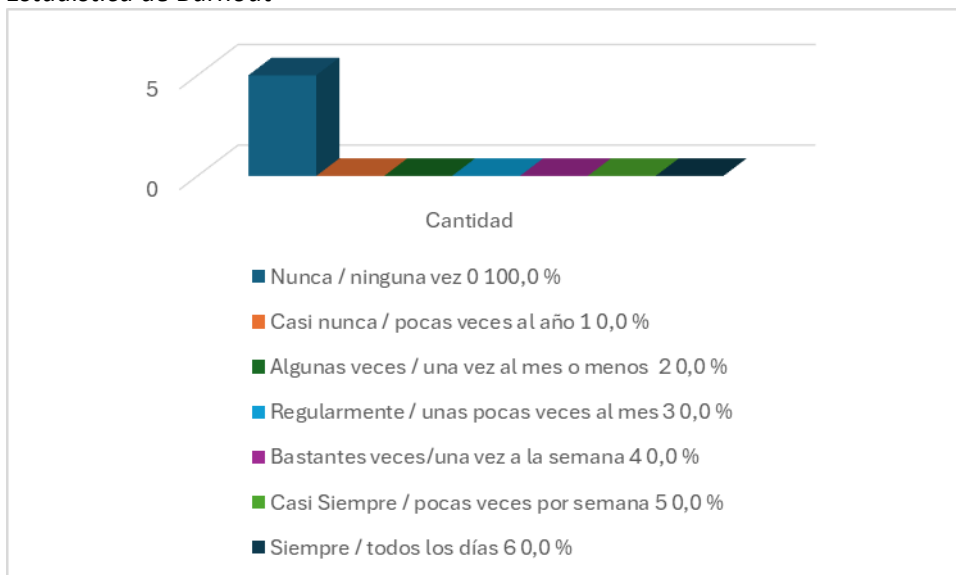


**Tabla 39**  
*Burnout en Administrativos*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	0,0 %	0
Casi nunca / pocas veces al año	1	0,0 %	0
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	40,0 %	2
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	60,0 %	3
			Promedio
		:	4,80

Se aborda en esta grafica la valiosidad que deja el trabajo o en este caso lo que se absorbe de forma positiva de cada Jornada laboral en este caso en la muestra prevalece un 60% en ese impacto positivo en todos los días de acuerdo con la grafica planteada

**Figura 40**  
*Estadística de Burnout*

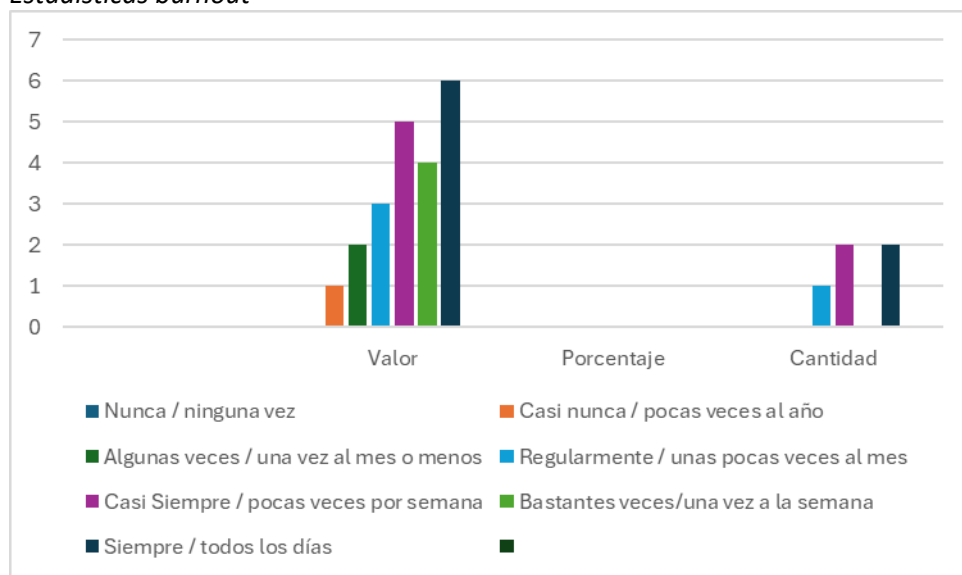


**Tabla 40**  
*Burnout en administrativos*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	100,0 %	5
Casi nunca / pocas veces al año	1	0,0 %	0
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %	0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	0,0 %	0
		:	Promedio 0,00

En esta grafica se aborda las limite de posibilidades y todo aquello que aborda o sobre exagera las acciones o procedimientos en la jornada laboral esto en la muestra que un 100% de la población no ha manifestado el nunca como opción más respondida.

**Figura 41**  
*Estadísticas burnout*

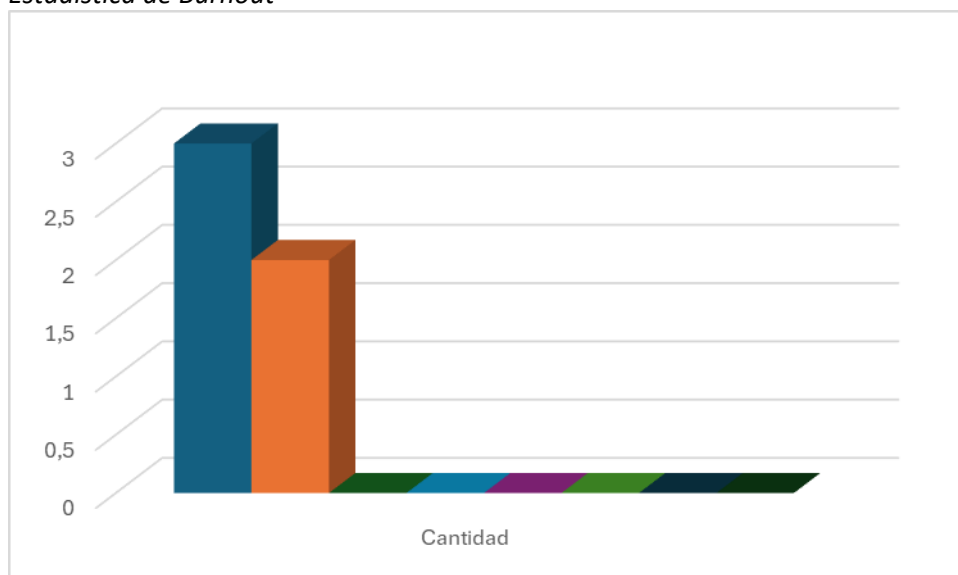


**Tabla 41**  
*Burnout en administrativos*

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	0,0 %	0
Casi nunca / pocas veces al año	1	0,0 %	0
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %	0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	20,0 %	1
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	40,0 %	2
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %	0
Siempre / todos los días	6	40,0 %	2
		Promedio	5,00
		:	

En esta grafica se observa el abordaje a los problemas emocionales y se toman con clama para poder solucionarla en la grafica se observa un puntaje de prevalencia del 40% en dos de las opciones de respuestas casi siempre y regularmente .

**Figura 42**  
*Estadística de Burnout*



**Tabla 42**  
 Burnout en administrativos

Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje		Cantidad
Nunca / ninguna vez	0	60,0 %		3
Casi nunca / pocas veces al año	1	40,0 %		2
Algunas veces / una vez al mes o menos	2	0,0 %		0
Regularmente / unas pocas veces al mes	3	0,0 %		0
Bastantes veces/una vez a la semana	4	0,0 %		0
Casi Siempre / pocas veces por semana	5	0,0 %		0
Siempre / todos los días	6	0,0 %		0
			Promedio	0,40
		:		

De acuerdo con la muestra la grafica presente centra hacer un análisis de la capacidad de culpabilidad en este caso en los problemas que se atienden en el día a día desde ese contexto académico dando en este caso una cifra del 60% en la opción de respuesta nunca como la más opcionado

## 9 Discusión

Es importante resaltar que el síndrome de burnout se divide en varias características antes de contemplarse como burnout en este caso algunas de estas son la casación emocional agotamiento estrés de forma avanzada.

En plausible mencionar la muestra fue abordada y aplicada por medio del inventario Burnout de Maslach que en este caso es la más aplicada para medir burnout o estrés laboral se abordado en muchas investigaciones el manejo y la variabilidad y permanencia que en este caso se aborda en el síndrome de burnout en estos entornos de trabajo en instituciones educativas un ejemplo de una medición similar la hizo una revista de educación investigativa.

Donde dice que Debido a los efectos negativos que trae para el individuo que lo presenta, el tema del estrés en la actualidad es un asunto que adquiere mayor importancia.

Por los cambios que causa en él, identificar a un individuo que padece estrés es muy sencillo: la carencia de armonía tendrá una influencia dañina en su contexto social, familiar, personal y laboral. Principalmente se ha investigado por los efectos que provoca, como trastornos emocionales y alteraciones en el comportamiento.

Una característica de las sociedades contemporáneas es el estrés laboral debido a las exigencias del entorno profesional.

Esta situación puede causar saturación física o mental del trabajador esto según (Rodriguez Ramirez J , 2017 , P.45) aborda de forma mas profundo un contexto de este síndrome en este caso en los docentes que se tiene en cuenta como la muestra mas grande de la muestra que fue la docencia de la institución y es la que mayormente tiene ese contacto con el estudiante con la problemática que aborda el estudiante en su día a día del ejercer académico.

En terminos de efectos y causas desde la visión de un documento de investigación donde deja ver que las precisiones del burnout en docentes y colabarodes dandonos una visión mas amplia desde la conceptualidad de los diferentes estudio en este caso nos dice que.

Hay acuerdo general en que el síndrome de Burnout es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo, profesional, voluntario o doméstico, cuando éste se realiza directamente con colectivos de usuarios, bien sean enfermos de gran dependencia, o alumnos conflictivos. Estos casos son los casos más reiterados, lo que no excluye otros, aunque ya hay que advertir que el síndrome se manifiesta menos en los trabajos de tipo manual, administrativo, etc. Esto se aborda según (Martínez Pérez, 2010, P 44)

Dando así una muestra de lo que se conoce como estas afectaciones y rasgos que deja el síndrome de burnout como enfermedad que se define a partir de estos contextos y entornos que generan altos niveles de estrés.

## **9.1 Procedimiento**

Para la recolección de los datos se genera por medio de una reunión en la cual se hace una selección de los empleamos que quieren ser parte de la muestra donde en la sala de juntas

En donde cada empleado comprendiendo cado una de las condiciones de privacidad y el fundamento de esta investigación de manera voluntaria se le hará firmar un consentimiento informado donde el evaluador leerá en voz alta las condiciones de este sobre el procedimiento y por último la

prueba de la cual se hará la evaluación que demora un tiempo de 15 a 20 min en donde se evaluará las tres dimensiones relacionadas con el síndrome de burnout según el inventario Maslach Inventory.

Donde estos datos se someterán a un análisis respectivo con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados inicialmente

## **9.2 Consideraciones éticas**

Teniendo en cuenta la ley del psicólogo (ley 1090-2006) en el título 2 de disposiciones generales hace mención los lineamientos éticos que se deben asumir dentro de una investigación uno de ellos ya mencionados en el marco teórico.

- **Confidencialidad:** todo psicólogo tiene la obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en cuanto al desarrollo de su trabajo como psicólogos que revelar tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias de carácter particular donde los psicólogos informaran a sus usuarios las limitaciones legales de la confidencialidad
- **Bienestar del Usuario:** los psicólogos representarán la integridad y protegerán el bienestar de las personas y de los grupos con los cuales trabajan cuando se generan conflictos de intereses entre los usuarios y las instituciones que emplean psicólogos para llevar a cabo intervenciones de naturaleza educativa o valorativas.
- **Estándares morales y legales:** los estándares de conducta moral y ética de los psicólogos son similares a los de los demás ciudadanos a excepción de aquello que puede comprometer el desempeño de sus responsabilidades.

## 10 Conclusiones

Importante abordar como conclusión que desde la muestra abordada en la institución académica se puede sacar una muestra clara de como siempre se encuentra algunas molestias en los resultados referentes a las incomodidades que pueden presentar en su rutina diaria del contexto laboral en donde por ejemplo se puede abordar.

El burnout en un entorno de academia desde la docencia dándole así otra visión y otra forma de verlo no desde el estudiante si no también desde el colaborador midiendo desde el rector de la institución que es una parte importante como cabeza principal de la institución y actor visible la secretaria académica desde su atención en muchos casos a esas quejas y reclamos que tiene el estudiante con su nota o con su periodo académico y así progresivamente hasta los docentes y estudiantes que hacen parte de ese contexto académico que incluso.

Desde esa evolución de concepto nos dice que se conoce también como. como un estado de agotamiento emocional, mental y física, que incluye sentimientos de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo y baja autoestima. Dicho estado estaría causado por una implicación durante un tiempo prolongado en situaciones que son emocionalmente demandantes. Desde esta óptica, Pines y Aronson desarrollaron una escala de carácter unidimensional, distinguiendo tres aspectos: agotamiento, desmoralización y pérdida de motivación (que es básicamente la que nosotros hemos utilizado en nuestro estudio empírico estos según (Martínez Pérez, 2010, P 46).

Esto como abordaje general en este proceso se desarrolla y se admite que el burnout se basa en un proceso de experiencias cotidianas de acuerdo a cientos acontecimientos y que se desarrolla en forma de rasgos y con una sintomatología global donde desde.

El hecho de que la sintomatología varíe mucho de una a otra persona ha influido en ahondar las discrepancias entre algunos autores en el momento de definirlo, pues depende a qué se le dé más importancia: al síntoma que se presenta en primer lugar, a la secuencia completa del proceso, etc. Por lo tanto, hay una variedad de modelos procesuales que tratan de explicar el desarrollo del síndrome de Burnout, aunque ninguno de ellos ha sido absolutamente aceptable y satisfactorio según (Martínez Pérez, 2010, P 49).

## 11 REFERENCIAS

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/Organizacional*. Mexico: Cengage learning. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-%20Psicolog%C3%ADa%20organizacional.pdf>
- Bernal, A. O. (2013). *Psicología Social algunas claves para entender la conducta humana*. En A. O. Bernal, *Psicología Social algunas claves para entender la conducta humana* (págs. 1-473). Madrid: Biblioteca Nueva, S.L, madrid.
- Casanueva Rocha, C. E. (2007). INFLUENCIA DE LAS RELACIONES SOCIALES EN EL ÁREA DEORGANIZACIÓN DE EMPRESAS. *Universidad de Sevilla*, 36-56. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274120260002>
- CHARRY, C. (2018). INVARIANZA FACTORIAL DEL BURNOUT ACADÉMICO PARA ESTUDIANTES HISPANOHABLANTES. (79), 1195-1215. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v23n79/1405-6666-rmie-23-79-1195.pdf>
- Colombia, E. C. (2006). Ley 1090 DE 2006. 1-27. Obtenido de [https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos\\_de\\_usuario/Documentos/Documentos\\_Investigacion/Docs\\_Comite\\_Etica/Ley\\_1090\\_2006\\_-\\_Psicologia\\_unisabana.pdf](https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_Investigacion/Docs_Comite_Etica/Ley_1090_2006_-_Psicologia_unisabana.pdf)

- D, C. C. (2012). El burnout académico: Prevalencia y factores asociados en estudiantes universitarios del área de la salud de la ciudad de Barranquilla. 1- 300. Obtenido de <https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/7411/sindrome.pdf?sequence=1>
- Delvis Muñoz Rojas, N. O. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones. 532-534. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n40/0124-0137-psico-21-40-00532.pdf>
- Diego miguel bustamente Poaquiza, P. e. (2023). PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DEL DISTRITO DE LA SALUD 14D04 GUALAQUIZA- SAN JUAN BOSCO ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO. 1-34. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/15263/1/UDLA-EC-TMSSO-2023-94.pdf>
- Durán, M. M. (2010). BIENESTAR PSICOLÓGICO: EL ESTRÉS Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL CONTEXTO LABORAL. 71-84. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>
- El Congreso de Colombia. (1992). Ley 30 de Diciembre 28 de 1992. 1-26. Obtenido de [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86437\\_Archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86437_Archivo_pdf.pdf)
- Estupiñan, L. Y. (s.f.). El ser y el hacer de la organización educativa. 1(9), 35--52. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v9n1/v9n1a03.pdf>
- Gracia, M. R. (s.f.). LA EMPRESA Y EL ENTORNO. *Economía de la Empresa*, 1-221. Obtenido de <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/13602/Temas%20Econom%C3%ADa%20de%20la%20Empresa.pdf?sequence=1>
- H.schien, E. (1982). Psicología de la Organización. En E. H.schien, *Psicología de la Organización* (págs. 1-145).
- Herrera, S. P. (2021). *Psicología de la educación*. Quito: © Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20369/4/PSICOLOGI%CC%81A%20DE%20LA%20EDUCACIO%CC%81N%2018-8.pdf>

- Hilda Helena ESTRADA López, S. A. (2018). Burnout académico y su relación con el bienestar psicológico en estudiantes universitarios. *Espacios*, 39(15), 7. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/>
- Janeth, M. R., & Montoya. (2021). BURNOUT ACADÉMICO: IMPACTO DE LA SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN PÚBLICA EN COLOMBIA. 15(29), 1-17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=343967896012>
- Luz Ángela Buitrago Orjuela<sup>1</sup>, M. A. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. 8(2), 131-146. Obtenido de <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628>
- Marco, J. N. (s.f.). La empresa, sus clases y su estructura. 1-36. Obtenido de <https://www.editorialsanzytorres.com/static/pdf/9788418316500Muestra.pdf>
- Martínez Pérez, A. (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTION. 42- 80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Martínez Pérez, A. (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. *Vivataacademica*(112), 42-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Martínez, J. M. (s.f.). *dialnet.unirioja*. Obtenido de dialnet.unirioja: <https://dialnet.unirioja.es/>
- Miravalles, J. (s.f.). Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. *Gabinete de psicólogos*, 1-5. Obtenido de <http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Cuestionario%20de%20Maslach%20Burnout%20Inventory.pdf>
- Pepe-Nakamura, A. (2014). Equilibrio psicológico y burnout académico. *Revista de Investigación en Educación*, 32-39. Obtenido de

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3264/Equilibrio%20psicol%C3%B3gico%20y%20burnout%20acad%C3%A9mico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pública, D. A. (2006). Ley 1010 de 2006. 1-8. Obtenido de

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=18843](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843)

Rangel, K. R.-C. (2016). Efectos de una intervención cognitivo-conductual para disminuir el burnout en cuidadores de ancianos institucionalizados. *Escritos de Psicología*, 15-23. Obtenido de

<https://scielo.isciii.es/pdf/ep/v9n1/informe2.pdf>

Rodriguez Ramirez Jose Andres, G. A. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE REVISTA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA DE LA REDIECH*, 45-67. Obtenido de

<https://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v8n14/2448-8550-ierediech-8-14-45.pdf>

Sampieri, R. H. (2016). *Metodología de la Investigación*. Miembro de la Cámara Nacional de la Industria

Editorial Mexicana. Obtenido de [https://www.esup.edu.pe/wp-](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

[content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

[Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

Seijas-Solano, D. E. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. (R. S. Pública, Ed.) *21*(1), 102-108. Obtenido de

<https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2019.v21n1/102-108/es>

Sheila Lizcano, D. C. (15 de Junio de 2023). Factores Psicosociales, Sociodemográficos y Laborales

asociados a los niveles del Síndrome de Burnout\*. *Gestion y Desarrollo libre*, 1-18. Obtenido de

<file:///C:/Users/juant/Downloads/18.+REVISTA+XV+-+10+CONTRERAS+ESPA%C3%91OL+D.pdf>