SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA, COLOMBIA

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Santa Marta, D.T.C.H., Colombia Agosto 2008

SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA, COLOMBIA

Trabajo de Grado presentado para optar al título de Psicólogo

CLAUDIA JULIANA PEDRAZA RANGEL

BLANCA IRENE RUBIO HERNANDEZ

Director: F. ROBERT FERREL ORTEGA

Psicólogo, M.A.

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Santa Marta, D.T.C.H., Colombia, Agosto 2008

NOTA DE ACEPTACIÓN

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Firma del Presidente Del Jurado

_____

Firma del Jurado

_____

Firma del Jurado

Santa Marta, Agosto 22 de 2008

AGRADECIMIENTOS.

A **Robert Ferrel Ortega,** Psicólogo M.A., Docente de la Universidad del Magdalena, por su apoyo y dedicación como Director de la investigación.

A **Rocío García,** Docente de la Universidad del Magdalena, por su valiosa colaboración en su proceso estadístico de la investigación.

A **Luís Fernando Sabogal,** Psicólogo, Coordinador de la Cámara de Gessell de la Universidad del Magdalena, por su valioso aporte en la elaboración de la base de datos estadística de la investigación.

A **Guillermo Ceballos** y **Angélica Peña,** Psicólogos, Docentes de la Universidad del Magdalena por su valiosa colaboración como jurados expertos en el proceso de evaluación de la investigación.

A Todos los Docentes de la Universidad del Magdalena por su apreciada participación en el proceso de evaluación de la investigación.

CLAUDIA JULIANA PEDRAZA RANGEL
BLANCA IRENE RUBIO HERNANDEZ

DEDICATORIA.

Un millón de palabras no pueden hacer que vuelvas….lo sabemos, porque lo hemos intentado. Tampoco un millón de lágrimas…. Lo sabemos porque hemos llorado hasta no poder más.

Tal vez lo único que duele más que tu ausencia es no haber tenido la oportunidad de compartir contigo este momento.

Nuestros recuerdos de ayer durarán toda la vida, guardamos tus mejores momentos en nuestros corazones y sabemos que desde el cielo disfrutas con alegría este momento que es tan tuyo como nuestro.

Gracias, por habernos dado la oportunidad de conocerte, de quererte y de llevarte en nuestros corazones para siempre.

A ***LILIBETH MORON LOPEZ.***

In memoriam

CLAUDIA JULIANA PEDRAZA RANGEL

BLANCA IRENE RUBIO HERNANDEZ

DEDICATORIA

*A **Dios**, por ser una luz en mi camino que llenó mi alma de fortaleza y sabiduría para salir adelante.*

*A **Mis Padres**, quienes me han heredado el tesoro más valioso que puede dársele a un hijo: amor, quienes sin estimar esfuerzo alguno han sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme. A ellos porque la ilusión de su vida ha sido convertirme en una profesional. Nunca podré pagar sus desvelos ni aún con las riquezas más grandes del mundo.*

*A ti **Amor**, por amarme y llenar mi corazón de alegría, apoyarme y brindarme seguridad para tomar decisiones importantes para mi vida.*

*A **Mi Gran Amiga**, Claudia, quien recorrió este camino a mi lado, compartió mis alegrías y tristezas y quien aún con mis defectos me aceptó en su corazón.*

A todas aquellas personas que estuvieron presentes y que de alguna forma hicieron menos difícil el camino.

BLANCA IRENE RUBIO HERNANDEZ

DEDICATORIA

*A **Dios,** por haber alimentado mi espíritu con su fortaleza y su fe.*

*A **Mis Padres,** por creer y valorar mi esfuerzo, por ser incondicionales, porque sin su apoyo no hubiese sido posible este logro profesional, gracias por la herencia más valiosa que pudiera recibir, fruto de su confianza, su sacrificio y su amor….lo reconozco y lo agradeceré eternamente.*

*A **María Celina,** por el gran apoyo brindado durante estos años de esfuerzo porque este logro es también suyo.*

*A **Mis Hijos,** Andrés, Verónica y Daniela, mi motor, mi orgullo y mi paz, por su paciencia, comprensión y sacrificio, que ahora se ve recompensado y sólo por ellos valió la pena este logro obtenido.*

*A **Mi Mor,** por su amor incondicional, por enseñarme a soñar, creer, crecer y volar, porque su paciencia y respaldo me llenó de ánimo cuando creí desfallecer.*

*A **Mi Gran Amiga,** Blanca, por su amistad, por su lealtad y cariño, por corregirme, alentarme y escucharme siempre.*

A todas aquellas personas que estuvieron presentes y que de alguna forma hicieron menos difícil el camino.

CLAUDIA JULIANA PEDRAZA RANGEL.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen……11

Abstract……12

Introducción……13

1. Planteamiento del Problema……16

2. Justificación……19

3. Objetivos……22

3.1. Objetivo General……22

3.2. Objetivos Específicos……22

4. Marco Teórico……23

5. Metodología……40

5.1. Tipo de Investigación……40

5.2. Definición Operacional de variables……41

5.3. Población y Muestra……42

5.4. Instrumento de Recolección de Información……44

5.5. Procedimiento……45

5.6. Procesamiento de la Información……46

5.7. Consideraciones Éticas……46

6. Resultados……48

7. Discusión……57

8. Recomendaciones……63

9. Referencias……66

Anexos……70

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1. Edad de los docentes, por rangos……...48

Grafico 2. Tipos de servicios de los docentes en años……49

Grafico 3. Tipo de vinculación de los docentes participantes. ……49

LISTA DE TABLAS.

Tabla 1. Definición Operacional de Variables……41

Tabla 2. Población docente Unimagdalena……42

Tabla 3. Criterios de selección de la población……42

Tabla 4. Distribución de la Muestra ……43

Tabla 5. Ítems de las subescalas del MBI……...44

Tabla 6. Componentes síndrome de Burnout y el tipo de Vinculación……...51

Tabla7. Síndrome de Burnout y la Antigüedad Laboral de los Docentes……51

Tabla 8. Análisis de Varianza de las categorías del MBI……..52

Tabla 9. Análisis de varianza tipo de Vinculación y categoría S.B…….52

Tabla 10. Diferencias entre el tipo de docentes……...53

Tabla 11. Análisis de varianza edad y categorías del S.B……54

Tabla 12. Diferencias entre las edades……54

Tabla 13. Antigüedad Laboral y S.B……..55

Tabla 14. Diferencias entre la antigüedad laboral……...55

SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA, COLOMBIA

RESUMEN.

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la presencia del Síndrome de Burnout en los Docentes de la Universidad del Magdalena, en cuanto al desgaste emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. Los datos se recolectaron mediante la aplicación del Cuestionario denominado Maslach Burnout Inventory (M.B.I.), forma educativa. Esta prueba fue aplicada a una muestra de 225 Docentes (Catedráticos, Ocasionales y de Planta). La información obtenida fue sometida a un análisis estadístico utilizando el software estadístico Statgraphics Plus 5.1 y los resultados arrojados fueron analizados con base en los elementos conceptuales del Síndrome de Burnout.

Se encontró que en las microvariables estudiadas: desgaste emocional, despersonalización y baja realización, predominó una puntuación baja, por lo que se estableció la ausencia del Síndrome de Burnout en la población docente de la Universidad del Magdalena, además, se hallaron diferencias significativas entre el tipo de vinculación, la edad y la antigüedad laboral en relación a la presencia del Burnout.

Palabras Clave: Burnout, Agotamiento Emocional, Falta de Realización Personal y Despersonalización.

SYNDROME OF BURNOUT IN THE EDUCATIONAL ONES OF UNIVERSITY OF MAGDALENA, COLOMBIA.

ABSTRACT

The present investigation had as objective to determine the presence of Syndrome of Burnout in the Educational ones of the University of the Magdalena, as far as the emotional wearing down, the despersonalization and the lack of personal accomplishment. The data were collected by means of the application of the denominated questionnaire Maslach Burnout Inventory (M.B.I.) forms educative. Later the obtained data was put under a statistical analysis using statistical software Statgraphics Plus 5.1 and the thrown results were analyzed on the basis of the conceptual elements of the Syndrome of Burnout.

One concludes that the educational ones of the University of the Magdalena do not have the syndrome of Burnout, characterized by the presence of the emotional wearing down, despersonalization and low accomplishment; smallvariables in which the low score predominated affirming the absence of the Burnout in the educational population. However, There were situated significant differences between the type of entail, the age and the labour antiquity in relation to the presence of the Burnout.

Key word: Burnout, Emotional exhaustion, Lack of Accomplishment Personal and Despersonalization.

INTRODUCCIÓN.

En los últimos años el Síndrome de Burnout o "Síndrome de quemarse" en el trabajo, ha sido un tema de gran interés para muchos investigadores, orientados en el estudio de las principales profesiones asistenciales y de ayuda. Desde esta perspectiva el desarrollo de Burnout en los docentes puede aparecer como resultado de la exposición del sujeto a las fuentes de estrés propias del ámbito escolar. En última instancia, el desarrollo de este síndrome se debe a las diferentes formas de afrontamiento no adaptativas que realiza la persona, teniendo como resultado el agotamiento de sus recursos emocionales y, como consecuencia de esto, es común que el docente adopte una actitud de distanciamiento fría y despersonalizada hacia los estudiantes, entendiéndose esta conducta como la manera de afrontar el agotamiento experimentado (Moreno, Garrosa y González, 2000).

Esta investigación se centra en determinar la presencia o ausencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad del Magdalena y establecer las diferencias significativas entre los maestros dependiendo de su tipo de vinculación a la Institución (catedráticos, ocasionales y de planta), describiendo algunos comportamientos característicos de este síndrome como son: la evaluación negativa del rol del docente que lo lleva a no sentirse satisfecho con su trabajo, mostrando sentimientos de ineficiencia en su profesión, especialmente en la instrucción de sus alumnos.

El desarrollo del Burnout en los docentes se encuentra estrechamente ligado a una serie de variables desencadenantes propias de la organización y las condiciones de desempeño en el escenario educativo. Aspectos tales como, la pobre motivación del alumnado, la indisciplina, las oportunidades de desarrollo de la Carrera, el bajo nivel de ingreso, el excesivo número de alumnos por clase, la falta de tiempo, el escaso reconocimiento de la profesión docente por parte de la sociedad, la rapidez con la que se producen los cambios sociales y curriculares, la sobre carga de trabajo, la escasa participación en la toma de decisiones, la inadecuada formación previa de los profesores para iniciarse con éxito en la docencia, la autonomía, entre otros aspectos identificados como principales fuentes de estrés, hacen que esta profesión esté estrechamente ligada con el desarrollo de Burnout (Meesk y Turk, 1982, citado en Moriana y Herruzo, 2004).

Además, existen otras variables que han sido identificadas como decisivas en el desarrollo de Burnout, que son las relacionadas con las disfunciones del rol y la calidad de la supervisión recibida por parte de los docentes. Específicamente el conflicto del rol y la ambivalencia del mismo; derivada de factores como: la atención a las exigencias de las aulas llenas de estudiantes con diversos niveles de competencias, ocupándose al mismo tiempo de las necesidades individuales del alumnado y de las políticas de la institución. La supervisión como factor de riesgo en el desarrollo del síndrome se basa en la carencia de apoyo y reconocimiento del profesorado; las expectativas excesivamente altas hacia el docente, el favoritismo, el escaso apoyo individual de los miembros del comité de docentes y la ausencia de participación en la toma de decisiones. Todas estas

condiciones son consideradas como un factor de riesgo en el desarrollo del Síndrome de Burnout (Moreno, Garrosa y González, 1999).

Este estudio es de tipo cuantitativo, más específicamente descriptivo, donde se identificó la presencia o ausencia de Burnout en los docentes de la Universidad del Magdalena, recogida la información relacionada con este Síndrome y sistematizado todos los datos arrojados por el instrumento utilizado que fue el *Maslach Burnout Inventory* (MBI), Forma Educativa, para diagnóstico del Síndrome de Burnout (Maslach y Jackson, 1997). Los resultados de esta investigación nos indican que no hay presencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad del Magdalena.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El *Síndrome de Burnout* conocido también como el *Síndrome de desgaste profesional*, es un estado de cansancio físico y emocional resultante de las condiciones de trabajo o sobrecarga profesional (Freudenberger, 1974, citado en Ortega y López, 2004). Quien padece este Síndrome, además de encontrarse cansado, desilusionado, malhumorado y hasta agresivo, se convierte de forma progresiva en mal trabajador. Este tema ha sido de gran importancia para muchos investigadores quienes se han encargado de estudiarlo desde diferentes profesiones asistenciales y de ayuda, como la medicina, enfermería, el trabajo social y la docencia. Entre algunas investigaciones podemos nombrar a Topa y Morales, 2007; Chacón, Grau, Massip, Infante y Adabal, 2006; las cuales han evidenciado la presencia de Burnout en diferentes contextos.

Los estudios nombrados anteriormente, han permitido estructurar el síndrome de Burnout, caracterizando su presencia en diferentes profesiones. En lo que se refiere a la Docencia, se pueden nombrar una serie de investigaciones a nivel mundial que han permitido estructurar las causas de este Síndrome en los Profesores. Por ejemplo, en un estudio realizado en España, por Guerrero (2003), se realizó un análisis pormenorizado de los grados de Burnout y afrontamiento del estrés docente en el profesorado universitario, donde los resultados indicaron la presencia de Burnout en un alto grado, destacando el agotamiento emocional, la despersonalización y logros personales, como características principales de este Síndrome.

En Madrid (España), Moreno y cols (2000), en su investigación sobre el *Burnout del docente, sentido de la coherencia y salud percibida*, realiza una revisión del proceso de Burnout, analizando la incidencia de los factores organizacionales, así como su asociación con la salud percibida, prestándole una gran atención a la variable de personalidad denominada sentido de pertenencia.

En Venezuela, Moriana y Herruzo (2004), estudiaron la relación que existe entre el estrés y el Burnout en los profesores, en el que se determinaron diferentes modelos teóricos que intentan explicar este fenómeno y estructurar las variables que intervienen en el desarrollo de este síndrome en los docentes de la Universidad de Caracas. Dentro de los modelos mas importantes encontramos el de Byne, Rudow y Dorman (citado en Pando, Castañeda, Gregorio, Águila, Ocampo y Navarrete, 2006).

En Colombia, también se realizó un estudio donde se relacionó el Síndrome de Burnout con la profesión del Docente; el cual fue realizado por Viloria y Paredes (2002), quienes se centraron en el estudio del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los Profesores de la Universidad de los Andes. Dicha Investigación logró determinar un nivel medio de burnout, caracterizado por un grado medio de despersonalización, agotamiento emocional y de autoestima profesional.

Según la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad del Magdalena, a Octubre del 2007, habian 102 Docentes de planta, 35 Docentes Ocasionales y

cerca de 520 Docentes Catedráticos, la mayoría de los cuales se desempeñan por más de cinco años como docentes universitarios y no han sido evaluados para conocer su nivel de estrés ocupacional, particularmente sobre la presencia de burnout. Estos docentes, dependiendo de su tipo de vinculación y asignación de cátedras, realizan labores de docencia, investigación y extensión, algunos en diferentes Programas Académicos, pertenecen a grupos de investigación, muchas veces su labor no es reconocida por la autoridad académica inmediata, las condiciones ambientales y las relaciones interpersonales se ven afectadas, así mismo, son evaluados semestral o anualmente, lo que podría generar una situación de burnout no conocida.

Ante esta situación problema, se planteo la siguiente pregunta que orientó la investigación: **¿CÚAL ES EL GRADO DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA?**

2. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad existen muchas situaciones que obligan al individuo a estar a la vanguardia; la tecnología, los medios, los compromisos personales e incluso las cargas laborales ocasionan estrés. El estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona, se da un estado de estrés cuando una serie de demandas inusuales o excesivas amenazan el bienestar o integridad de una persona. En el intento de dominar la situación se corre el peligro de que los recursos de afrontamiento se vean superados, llevando a una perturbación en el funcionamiento, dolor, enfermedad o incluso, muerte; el resultado fisiológico de este proceso es un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla de una manera no adecuada.

El trabajo es uno de los factores que produce más estrés, cuando éste se vuelve una prioridad, el ser humano ya no trabaja para vivir sino vive para trabajar. El individuo deja a un lado sus relaciones sociales, familiares y su crecimiento personal, se encierra en un mundo donde el trabajo lo es todo y no existe cabida para nada más. Cuando esto sucede, las personas no controlan su parte emocional y se puede producir somatización de síntomas o en el peor de los casos el Síndrome de Burnout.

El síndrome de burnout, según Freudenberger (citado en Cisneros, 2001), es una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada, que resulta de una

sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales y fuerza espiritual del trabajador. En este sentido, el Burnout se define como una respuesta de estrés crónico formada por tres factores fundamentales: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.

De acuerdo con lo anterior, a pesar de la importancia del tema, en la ciudad de Santa Marta (Colombia), no se encontró registro alguno sobre investigaciones o estudios previos sobre el Síndrome de Burnout o factores relacionados en los docentes. Por ello, el presente estudio se realizó con el fin de investigar la prevalencia del Síndrome de Burnout entre los docentes de la Universidad del Magdalena, el cual aporta datos útiles a este importante estamento de la comunidad universitaria, y a la sociedad en general. Además, esta investigación es pertinente debido a que se encuentra enmarcada en la línea de investigación *comportamiento, hábitos y estilos de vida*, del Programa de Psicología de la Universidad del Magdalena, siendo de gran importancia, porque aporta ideas nuevas sobre un síndrome que es poco conocido para la sociedad samaria, quedando así como base para posteriores investigaciones sobre Burnout.

Esta investigación fue viable porque existieron los recursos necesarios para la ejecución, aplicación y evaluación del síndrome, en la cual se utilizó el *Maslach Burnout Inventory (MBI), Forma Educativa*: para diagnóstico del Síndrome de Burnout (Maslach y Jackson, 1997), el cual contempla medidas antecedentes del Burnout relativas al contexto laboral y organizacional, así como elementos específicos del síndrome; este instrumento ha sido validado en la ciudad de

Barranquilla específicamente en la Universidad Simón Bolívar por el grupo de investigación dirigido por Carmen Caballero (2006) , además ha sido utilizado en innumerables investigaciones dentro del campo laboral y educativo.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

- Identificar y describir el grado de Burnout que presentan los docentes de la Universidad del Magdalena, mediante la aplicación del *Maslach Burnout Inventory*, *(MBI), Forma Educativa.*

3.2. Objetivos Específicos

- Evaluar la presencia o ausencia de los tres componentes enmarcados en el instrumento *Maslach Burnout Inventory (MBI) Forma Educativa*, para diagnóstico de Síndrome de Burnout: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

- Comparar la presencia de Síndrome de Burnout entre los Docentes, según su tipo de vinculación con la Universidad del Magdalena: de Planta, Ocasionales y Catedráticos.

- Identificar la presencia del Síndrome de Burnout según la edad de los docentes de la Universidad del Magdalena, a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del *Maslach Burnout Inventory*, *(MBI), Forma Educativa.*

- Determinar la relación que existe entre la antigüedad laboral de los docentes y las puntuaciones obtenidas en la aplicación del *Maslach Burnout Inventory*, *(MBI), Forma Educativa.*

4. MARCO TEORICO

El Burnout o síndrome de "estar quemado" es un tema bastante amplio; por un lado encontramos el Burnout en relación al estrés (Freudenberger, 1974, citado en Lastenia, Olmedo e Ibáñez, 2004) y por otro, las que restringen dicho concepto al estrés interpersonal que producen las profesiones de servicio, este síndrome se relaciona con los sentimientos experimentados por la gente cuyos trabajos requieren una exposición repetida a situaciones interpersonales cargadas emocionalmente, en este caso el Burnout presenta tres componentes que son: exahustación emocional, despersonalización y reducida realización personal (Maslash, 1982 citado en Jenaro, Flores y González, 2007).

El Burnout es un proceso transaccional estresante en el trabajo que, implicando una relación interpersonal, conduce al fracaso y a la exahustación mental, emocional y física de los trabajadores. Son muchos los aspectos que se pueden incluir dentro de lo que se denomina Burnout, entre estos tenemos: tensión de cualquier tipo, insatisfacción laboral, agotamiento emocional, degradación del sentimiento de competencia profesional, déficit en autoestima y en auto imagen, despersonalización, relaciones interpersonales deficientes, problemas físicos (insomnio, trastornos neurovegetativos, gastrointestinales y cardiacos, etc.) y trastornos conductuales como el aumento de la patogénesis conductual. (Carroll y White, 1982 citado en Fernández, Cornés y Codesido, 1999).

Los profesionales más propensos a presentar Burnout son los técnicos de la salud y los profesores, estos profesionales de la enseñanza sufren del proceso de estar quemados (Burke y Greenglass, 1993, citado en Fernández y Cols, 1999). Ciertos autores hablan acertadamente del "malestar del docente", de la falta de satisfacción interior en el profesorado no universitario y universitario (Esteve, Abraham, Sáenz y Lorenzo, citado en Fernández y Cols, 1999).

Por otra parte, Viloria y Paredes (2002), describen a estas personas como "adictas al trabajo" y al síndrome como una "sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales y fuerza espiritual del trabajador" (p. 8).

Así mismo, (Maslach, citado en Ayuso, 2000), definió el término burnout como un "síndrome de agotamiento emocional, despersonalización, y bajo realización personal que puede ocurrir entre individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas" (p.12).

El "síndrome de burnout" o "síndrome del desgaste profesional" es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, que ha despertado mucha atención en las últimas dos décadas en el ámbito de la Psicología (Ramos, Valdez, y Catena, 2006).

Es importante resaltar que Freudenberger (citado en Tuesca, Iguarán, y Suárez, 2006), fue quien menciono por primera vez el concepto de Burnout para describir el estado físico y mental de los jóvenes voluntarios que trabajaban en su "Free Clinic" de Nueva York. Estos se esforzaban en sus funciones, sacrificando su propia salud con el fin de alcanzar ideales superiores y recibiendo poco o nada de reforzamiento por su esfuerzo. Por lo tanto, después de uno a tres años de labor, presentaron conductas cargadas de irritación, agotamiento, actitudes de cinismo con los clientes y una tendencia a evitarlos.

A partir de dichas observaciones, Viloria y Paredes (2002), describen un perfil de las personas con riesgo a desarrollar el síndrome de Burnout, el cual se caracteriza por pensamientos idealistas, optimistas e ingenuos. También, afirma que estos sujetos se entregan demasiado al trabajo para conseguir buena opinión de sí mismos y para lograr el bien común; pero a pesar de este esfuerzo y compromiso los profesionales fracasan en hacer una diferencia en la vida de los usuarios. El sentido de la existencia personal está puesto en el ámbito laboral, lo cual genera excesiva implicación en el trabajo y, generalmente, termina en la deserción.

Desde una postura individualista, el burnout sería producto de un fallo del sujeto (tienen personalidad débil, baja tolerancia al estrés, etc.), ya que se asume el estrés como un componente interno. Mientras que las posturas ambientalistas, dan una definición más sistémica, permitiendo la utilización de estrategias para intentar el cambio o eliminación de factores predisponentes. Dicha postura

considera al estrés como algo externo al sujeto y enfoca al burnout como respuesta a la interacción entre el individuo y el entorno laboral. (Moreno, Arcenillas, Morante y Garrosa, 2005)

Desde un enfoque psico – social, Maslach y Jackson (citado en Marrau, 2004) consideran al Burnout como un síndrome de baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización. *La baja realización personal en el Trabajo* se entiende como la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismo e insatisfechos con sus resultados laborales; *el agotamiento emocional,* alude a la situación en que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo; es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotados debido al contacto "diario" y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo; *la despersonalización,* por su parte, se define como el desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales de manera deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo.

El síndrome de quemarse por el trabajo no debe identificarse con estrés psicológico, sino que debe ser entendido como una respuesta a fuentes de estrés crónico (estresores) (Cisneros, 2001).

Gil y Peiró (citado en Marrau, 2004), han señalado que estas respuestas aparecen cuando fallan las estrategias de afrontamiento; éste fallo supone una sensación de fracaso profesional y de fracaso en las relaciones interpersonales con los alumnos. En esta situación las respuestas desarrolladas son sentimientos de baja realización personal en el trabajo y de agotamiento emocional. Ante estos sentimientos el individuo desarrolla actitudes y conductas de despersonalización como una forma de afrontamiento. Así, el síndrome de burnout es un paso intermedio entre el estrés y las consecuencias del mismo, de forma que si permanece a lo largo del tiempo el estrés laboral tendrá consecuencias nocivas para el sujeto, en forma de enfermedad o falta de salud con alteraciones psicosomáticas.

Por tal razón, Marrau (2004) manifiesta que los síntomas del Síndrome de Burnout son de tipo: *Psicosomáticos,* alteraciones cardiorrespiratorias, jaquecas, fatiga crónica, trastornos del sueño, úlceras, desórdenes gástricos, tensión muscular, mareos, etc. *Emocionales,* irritabilidad, incapacidad de concentrarse y distanciamiento afectivo. *Conductual,* predominio de conductas adictivas y evitativas, consumo aumentado de café, alcohol, ausentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo, con los compañeros y alumnos, y frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito del trabajo y de la familia. *Laboral,* deterioro del rendimiento, acciones hostiles, conflictos, ausentismo y abandono. *Pensamientos,* sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima, y pobre realización personal.

Según Moreno, Garrosa y González (1999), este síndrome puede ocurrir en todos los ámbitos de la acción del sujeto, pero ha sido estudiado en mayor medida en el campo de los profesionales asistenciales y se ha extendido en profesiones diversas.

La investigación ha derivado en dos vertientes controvertidas, ya que muchos científicos están en desacuerdo cuando se limita a este síndrome para sujetos que realizan algún tipo de trabajo en contacto directo con personas, y proponen que los síntomas del Burnout se pueden apreciar también en sujetos que no tienen empleo.

Desde el 1977, año en el que Maslach dio a conocer sus trabajos a la Psicología en una convención de la APA (Asociación Americana de Psicólogos), se utiliza el término Burnout para referirse al desgaste profesional de personas que trabajan en los sectores de servicios humanos, profesionales de la salud y de la educación bajo condiciones difíciles en contacto directo con los usuarios.

Maslach y Jackson (citado en Moreno, González y Garrosa, 2000) definen el Burnout como una manifestación comportamental del estrés laboral, y lo entienden como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal (RP).

Por otra parte, Pines y Aronson (citado en Aranda, Pando y Pérez, 2004) defienden que los síntomas del Burnout se pueden observar también en personas

que no trabajan en el sector de asistencia social. Ellos definen este síndrome 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. Ellos desarrollaron una escala de carácter unidimensional, distinguiendo tres aspectos: agotamiento, desmoralización y pérdida de motivación.

Entre otras definiciones del síndrome del Burnout, Burke (citado en Ramos, Valdez y Catena, 2006), lo explica como un proceso de adaptación del estrés laboral, que se caracteriza por desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento.

Así mismo, Shirom (citado en Ramos, Valdez y Catena, 2006), a través de una revisión de diversos estudios, concluyen que el contenido del síndrome de Burnout tiene que ver con una pérdida de las fuentes de energía del sujeto y lo define como "una combinación de fatiga física, cansancio emocional y cansancio cognitivo" p.169.

Pines (citado en Moriana y Herruzo, 2004), entiende el burnout como consecuencia de la exposición del sujeto a situaciones emocionalmente exigentes

en un tiempo prolongado. Este estado se caracteriza por agotamiento físico, emocional y mental.

Farber (citado en Guerrero, 2002) lo describe como un reflejo de la mayoría de los ambientes de trabajos actuales, ya que la competencia laboral exige intentar producir cada vez mejores resultados al menor tiempo y con los mínimos recursos posibles. A partir de esta realidad, él señala cuatro variables importantes para explicar la aparición y el desarrollo del Burnout: 1) la presión de satisfacer las demandas de otros, 2) intensa competitividad, 3) deseo de obtener más dinero y 4) sensación de ser desprovisto de algo que se merece.

En síntesis, actualmente se aplica el síndrome de Burnout a diversos grupos de profesionales que incluye desde directivos hasta amas de casa, y se explica que éste es el resultado de un proceso de continuo en donde el sujeto se ve expuesto a una situación de estrés crónico laboral y sus estrategias de afrontamiento que utiliza no son eficaces. Es decir, que los sujetos en su esfuerzo por adaptarse y responder eficazmente a las demandas y presiones laborales, se esfuerzan en exceso y de manera prolongada en el tiempo. Añadiendo a esto, la sobreexigencia, la tensión y la frustración por resultados no esperados, se originan riesgos de enfermar física (alteraciones psicosomáticas) y/o mentalmente (estados ansiosos, depresivos, alcoholismo, etc.) Ramos, Valdez y Catena, (2006).

Además de lo anterior, es importante destacar la presencia de unos factores de riesgo que predisponen al individuo a presentar el síndrome de Burnout, según

Cordes y Dougherty (citado en Fernández y Cols, 1999) existen unos factores de riesgo que nos permiten identificar cuando una persona esta más propensa a presentar el Síndrome de Burnout, los cuales son: *Características Personales,* como el cansancio físico, agotamiento emocional, responsabilidad asumida para el bienestar de las personas con las cuales nos relacionamos, baja autoestima, dudas acerca de la utilidad de lo que uno esta haciendo, déficit en las estrategias de afrontamiento, sentimiento de incompetencia, percepción de no contingencia entre lo que uno hace y los resultados obtenidos, sentirse solo, falta de apoyo social, elevadas expectativas en su profesión, etc. También encontramos *Características Organizacionales* compuestas por la sobre carga de trabajo, conflicto y ambigüedad de funciones, poca participación en la toma de decisiones, carencia de control, y autonomía en el proceso de trabajo, trabajo a turnos, no facilitar el desarrollo y puesta en práctica de las habilidades de las que uno se siente competente, ausencia de retroalimentación con el trabajo realizado, no sentirse identificado con el trabajo que está realizando, conflictos entre los compañeros de trabajo, clima laboral negativo, cultura organizacional fundamentada continuamente en el confrontación y el conflicto continuo.

Por otra parte, Maslach y Schaufeli (citado en Moriana y Herruzo, 2004), aseguran que entre las diferentes definiciones del burnout existen algunas características similares; de las cuales destacan las siguientes: Primero, el Predominio de los síntomas mentales o conductuales sobre los físicos. Segundo, entre los síntomas disfóricos se señalan, el cansancio mental o emocional, fatiga y depresión; siendo el principal el Cansancio Emocional. Tercero, los síntomas se

manifiestan en personas que no sufrían ninguna Psicopatología anteriormente, Cuarto, se le clasifica como un síndrome clínico-laboral y por último, se desencadena por una inadecuada adaptación al trabajo, que conlleva a una disminución del rendimiento en el trabajo junto a la sensación de baja autoestima.

En la organización pueden surgir ciertos problemas cuando los trabajadores presentan estos síntomas, ya que hay un deterioro en el rendimiento profesional y por consecuencia puede derivar a un deterioro en la calidad de servicio, absentismo laboral, alto número de rotaciones y abandono del puesto de trabajo.

Así mismo, existe controversia respecto al carácter multidimensional y unidimensional del Burnout. Sin embargo, existe un número creciente de investigadores que concuerdan en que el burnout está compuesto por tres dimensiones: Cansancio emocional, Despersonalización y Baja Realización Personal. (Ayuso, 2000).

Por otra parte, el burnout es un estado que se desarrolla secuencialmente, en lo referente a la aparición de rasgos y síntomas globales. Es un proceso de respuesta a la experiencia cotidiana de ciertos acontecimientos, y todo ese proceso que engloba el burnout. En cierta medida varía de una persona a otra. Puede ser que estas variaciones hayan influido en las discrepancias entre algunos autores en el momento de definir el síntoma que se presenta en primer lugar, la secuencia del proceso, el protagonismo que se concede a cada síntoma, en el tiempo, en la explicación de los mecanismos explicativos, etc. Por lo tanto, hay

una variedad de modelo procesales que tratan de explicar el desarrollo del síndrome de burnout, aunque ninguno de ellos ha sido absolutamente aceptable y satisfactorio. Manzano y Gil (1998, citado en Oliveira, Tenorio y Souza, 2002).

Existe una serie de *modelos explicativos* que plantean la presencia de Burnout, sus causas y síntomas. Entre estos podemos señalar los siguientes:

El modelo de Cherniss (1980 citado en Fernández, Cols, 1999), propone que las características de un ambiente de trabajo particular (sobrecarga en el trabajo, cantidad de estimulación, grado de autonomía, metas institucionales, estilo de liderazgo o grado de supervisión, aislamiento social, etc.) interactúan con individuos que se encuentran con niveles diversos de estrés (por ejemplo, grado de logro de las orientaciones de carrera, dudas acerca de su competencia para llevar acabo su trabajo, interferencias burocráticas, carencia de apoyo social, factores estresantes ajenos al trabajo.). Estos individuos pueden afrontar los factores estresantes de diferentes maneras. Algunos utilizan estrategias de afrontamiento activas, mientras que otros utilizan estrategias de afrontamiento ineficaces. En este segundo caso se habla que los trabajadores se hallan en una situación de Burnout. Así, desde esta perspectiva este Síndrome tiene lugar en el tiempo y representa una forma da adaptarse o enfrentarse con las fuentes de estrés. De esta manera el proceso de Burnout se describe en cuatro fases que son: *la fase de estrés* que consiste en el desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos de los que dispone el individuo para hacer frente a esos acontecimientos; *la fase de agotamiento* que es la respuesta emocional inmediata

del sujeto ante dicho desequilibrio, es decir, que el trabajador presenta sentimientos de preocupación, tensión, ansiedad, fatiga y agotamiento; y por último *la fase de afrontamiento* que implica cambios en la conducta y en la actitud del trabajador, caracterizándose por un trato impersonal, frío y cínico a los clientes.

El modelo de Leiter y Maslach (citado en Fernández, Cols, 1999), toma como concepto prioritario y central de la exahustación emocional como respuestas a las demandas y a los estresores del trabajo. Los trabajadores intentan afrontar los sentimientos de exahustación a través de la despersonalización de sus relaciones con los clientes. La pérdida de este componente personal se traduce en el menoscabo de sus sentimientos de logro. En resumen, la secuencia lógica del proceso de burnout es la siguiente: exahustación emocional – despersonalización - logro personal diminuido.

Como se puede observar, son tres las dimensiones que explican la evolución del síndrome. De éstas, el agotamiento emocional es el aspecto clave en este modelo y se refiere a la fatiga, pérdida progresiva de energía, etc. La despersonalización experimentada por el trabajador se refiere a una forma de afrontamiento que protege al trabajador de la desilusión y agotamiento. Ésta implica actitudes y sentimientos cínicos, negativos sobre los propios clientes, que se manifiestan por irritabilidad y respuestas impersonales hacia las personas que prestan sus servicios.

El modelo de Golembiewski y Munzenrider, (1988 citado en Fernández, Cols, 1999), presenta los mismos componentes que el anterior, pero en un orden diferente a saber: despersonalización - logro personal diminuido -exahustación emocional. Es decir, un trabajador experimenta primero un cierto grado de desprendimiento o separación profesional. Dicha separación llega a producir despersonalización, la cual deteriora la habilidad para una realización óptima de las tareas. En la medida en que la despersonalización se va haciendo más aguda y el logro personal se deteriora, se socavan las habilidades de afrontamiento, dando lugar a la exahustación emocional.

Este modelo acepta la secuencia Despersonalización, bajo Logro Personal y Cansancio Emocional. A partir de ésta se plantea ocho fases que combinan las tres dimensiones en categorías de bajo - alto, y que permite clasificar al trabajador en función a la virulencia del síndrome. Por ejemplo, la primera fase incluye la combinación de baja despersonalización, baja dificultad en realización personal y bajo cansancio emocional, y en la octava fase se combina alta despersonalización, alta dificultad en realización personal y alto cansancio emocional. Este diseño permite clasificar a cada caso particular y a los grupos en función a la virulencia del síndrome, tomando en cuenta que las fases varían de un sujeto a otro y que no todos pasan por todas las fases.

El modelo de Farber (citado en Guerrero, 2003), describe seis estadios sucesivos que son: Entusiasmo y dedicación; respuesta de ira y frustración del trabajador ante los estresores laborales; no correspondencia entre el esfuerzo y

los resultados y recompensas; se abandona el compromiso e implicación en el trabajo; aumento de la vulnerabilidad del trabajador y aparición de síntomas físicos, cognitivos y emocionales; y por último, agotamiento y descuido.

Otros modelos a destacar de carácter integrador son los de Gil-Monte y Cols (citado en Marrau, 2004). El primero postula que las cogniciones de los sujetos influyen en sus percepciones y conductas, y a su vez estas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus conductas y por la acumulación de consecuencias observadas. Por lo tanto, el autoconcepto de las capacidades del sujeto determinará el esfuerzo y empeño para conseguir sus objetivos y sus reacciones emocionales. A partir de estos planteamientos, estos autores apoyan la tridimensionalidad del burnout, pero sugieren otra relación entre los mismos. Estos autores proponen que los profesionales experimentan una falta de "realización personal" y el incremento del "cansancio emocional". De ambos se deriva el manejo de estrategia denominada "despersonalización". Concluyendo, este síndrome sería una respuesta, como efecto de una valoración secundaria a la ineficacia del afrontamiento, al estrés laboral.

Manzano y Ramos (2001), también apoya la tridimensionalidad del burnout, pero plantea otra secuencia, donde primero aparece la baja realización personal para evolucionar acompañada del cansancio emocional. Ante la cronicidad de estas dos dimensiones el sujeto desarrolla actitudes de despersonalización. Es importante señalar que en este modelo, siguiendo un continuo temporal, la

segunda fase del proceso está muy cercana a la tercera y, por lo tanto, pueden presentarse juntas o alternativamente.

Hatinen y Cols (citado en Barría, 2002), proponen, a partir de estudios empíricos sobre los patrones del Síndrome de Burnout, una secuencia de desarrollo de sus síntomas. Estos autores explican que los sentimientos de baja eficacia profesional representan las tempranas fases del Síndrome de Burnout (SB), mientras que el cansancio emocional y el cinismo representan las fases más avanzadas.

Es importante destacar que la profesión de docente es una de las más propensas a presentar el síndrome de burnout, esto se puede ver reflejado en el tiempo que se le dedica a esta profesión, ya que no todo su trabajo es realizado dentro de la institución y en el horario de clase. La jornada laboral del docente continúa en su casa a diferencia de otros profesionales o empleados asalariados; estas horas de trabajo no son reclamadas como "extras", porque han sido desempeñadas en el ámbito doméstico. Como consecuencia de esto surge la pregunta para el docente de ¿cómo afrontar las dificultades personales con el tiempo de trabajo? y como resultado de esto se puede presentar una forma no adecuada de manejar la situación lo que contribuiría al desarrollo del burnout. Pero, la docencia tiene otros riesgos, ligados al trabajo en ambientes insalubres. La hipoacusia es una de las enfermedades más frecuentes entre los docentes, los cuales en su mayoría no se dan cuenta inmediatamente de la disminución de su sentido auditivo. Las afecciones de la voz son otros problemas que aparecen en

esta profesión vinculadas al trabajo, todos estos aspectos contribuyen al desarrollo de Burnout (Marrau, 2004).

Así mismo, el deterioro emocional del docente puede ser grave cuando este tiene sobre carga física y psíquica a causa de muchas horas de trabajo, dedicación y presiones en la institución en la que labora (Ayuso, 2000)

Por ultimo, se puede nombrar una serie de estrategias de intervención preventiva para reducir los factores de riesgo de Burnout, Burke (citado en Fernández, Cornés & Codesido, 1999), considera a estas estrategias en diferentes niveles como: *A nivel individual,* cuando el individuo es capaz de planificar la propia vida, evaluar objetivamente el propio self y las propias aspiraciones, establecer unas condiciones óptimas de dieta, ejercicio, sueño, llegar a producir cambios en la propia conducta, llegar a producir cambios en las demandas del trabajo, también. *A nivel organizacional*, cuando se presentan cambios en la estructura y los procesos organizacionales, sistemas de recompensa y selección; proceso de socialización organizacional, sistemas de rotación en el trabajo, mejora en los servicios de salud, reducción de la sobrecarga y el conflicto de funciones, se implica a los sujetos en la toma de decisiones en las organizaciones, se diseñan trabajos que fomente las habilidades y las competencias de los sujetos y proveer programas de entretenimiento para que los sujetos lleguen a ser competentes.

Desde esta investigación se tendrá en consideración la postura tridimensional del síndrome de Burnout, donde se destaca *el desgaste Emocional, la Despersonalización y el Falta de Realización Personal (*Maslach y Jackson citado en Marrau, 2004).

5. METODOLOGIA

5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación *Presencia del Síndrome de Burnout en los Docentes de la Universidad del Magdalena*, es una investigación de tipo descriptiva y de corte transversal, que tiene como finalidad identificar la presencia de las características de este Síndrome, como son: Desgaste Emocional, Despersonalización y falta de Realización personal. De acuerdo con ella, se recolectó información en un momento único del tiempo acerca de las micro variables de estudio, a saber, Desgaste emocional, Despersonalización y falta de realización, en los docentes de la Universidad del Magdalena, lo que permitió identificar el grado de Burnout en los que se encuentran dichos docentes. La información obtenida fue estudiada mediante un análisis de varianza (ANOVA), es decir, más allá de la simple presentación de datos, se pretendió la asignación de sentido no solo teórico sino práctico, encontrar la coherencia y representatividad necesaria para que pueda ser considerada como significativa los resultados obtenidos en esta investigación.

La investigación se enmarca en el paradigma cuantitativo, evidenciado en el tratamiento estadístico de los datos y la rigurosidad en la recolección y análisis de los mismos.

5.2 VARIABLES DE ESTUDIO

La variable de estudio es la presencia del síndrome de Burnout, la cual se operacionaliza en el siguiente Cuadro:

Tabla 1. ***Definición Operacional de Variables.***

VARIABLE	DEFINICION CONCEPCTUAL	MICROVARIABLES	OPERACIONALIZACIÓN
BURNOUT	El Burnout es un proceso transaccional estresante en el trabajo que, implicando una relación interpersonal, conduce al fracaso y al desgaste mental, emocional y física de los trabajadores (Fernández, Cornés y Codesido, 1999).	**Desgaste Emocional:** Cansancio físico y psicológico, que se manifiesta como la sensación de falta de recursos emocionales y el sentimiento que embarga al docente, que nada puede ofrecer a otras personas a nivel afectivo.	• Agotamiento. • Fatiga. • Frustración. • Cansancio.
		Despersonalización: Se conoce como actitudes inhumanas, aisladas, negativas, frías, cínicas y duras, que tiene el docente que presenta el Síndrome de Burnout frente a sus estudiantes.	• Insensibilidad. • Dureza Emocional • Despreocupación por los alumnos. • Comportamiento impersonal hacia los alumnos.
		Falta de Realización personal: Percepción negativa del trabajo; reprochándose no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional.	• Influencia Positiva hacia los alumnos. • Sensación de estar activo. • Realización con el trabajo docente.

5.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población con la que se trabajó en esta investigación son los docentes de la Universidad del Magdalena. Para ello se tuvo en cuenta el tipo de vinculación del Docente: Catedráticos, Ocasionales y de Planta, correspondiente al periodo académico 2007- II, los cuales son como se presenta en la siguiente Tabla:

Tabla 2. Población Docente Unimagdalena 2007-II

DOCENTES UNIMAGDALENA	CANTIDAD
Catedráticos	520
Planta	102
Ocasional	35
TOTAL	**657**

N = 657

Para operacionalizar la variable Docente, se tomaron en cuenta las siguientes Características de los sujetos:

Tabla 3. ***Criterios de selección de la población***

Edad	Mayor de edad; no se toma limitante por la edad cronológica de los participantes
Antigüedad en la Docencia	Años de experiencia en la profesión docente.
Tipo de Vinculación	La vinculación que tiene como docente de la Universidad del Magdalena: Catedrático, Ocasional o de Planta.

MUESTRA. El tipo de muestreo que se utilizó fue estratificado, aplicando la fórmula de muestreo para poblaciones finitas, la cual es como sigue:

N = 657

$$n_o = \frac{Z^2 p(1-p)}{E^2} \rightarrow n_o = \frac{(1{,}96)^2 (0{,}5)(1-0{,}5)}{(0{,}05)^2} = 384{,}16$$

$$n = \frac{n_o}{1+\frac{n_o}{N}} \rightarrow n_o = \frac{384{,}16}{1+\frac{384{,}16}{657}} = 224{,}6$$ Aproximadamente **225**

n = 225

La muestra quedó constituida por 225 docentes, los cuales fueron distribuidos porcentualmente de la siguiente manera:

Tabla 4. Distribución de la Muestra

Docente	**Población**	**Muestra**
Catedrático	520	178
Planta	102	36
Ocasional	35	11
Total	**657**	**225**

5.4 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÒN

El instrumento utilizado en esta investigación fue el **Maslach Burnout Inventory (MBI), forma Educativa**, para el diagnóstico del síndrome de Burnout (Maslach y Jackson, 1997). Este cuestionario consta de 22 ítems, con siete alternativas de respuesta, desde Nunca (0) a todos los días (6), que miden tres dimensiones del Síndrome de Burnout, que son: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla5. Ítems de la Subescalas del MBI

SUBESCALAS	ÍTEMS
Cansancio Emocional	9 ítems (c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9)
Despersonalización	5 ítems(d1,d2,d3,d4,d5)
Realización Personal	8 ítems (r1,r2,r3,r4,r5,r6,r7,r8)

En las dos primeras Subescalas, a mayor puntuación el sujeto siente con más frecuencia cansancio emocional y actitudes de despersonalización. En la tercera, a mayor puntuación el sujeto se siente más realizado en su trabajo. (Ver Anexo 1).

Este instrumento es pertinente para nuestra investigación porque encierra las características que se desean medir y cada factor nos permite caracterizar a la población en general.

5.5. PROCEDIMIENTO.

La investigación se realizó en cuatro fases:

Fase I.

La Conceptualización del proyecto de investigación, donde se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica del tema a nivel internacional, nacional, regional y local.

Fase II. Recolección de la información: Esta etapa se desarrollo en las instalaciones de la Universidad del Magdalena, donde se aplicaron los Cuestionarios a los Docentes de la Institución, tomando tanto Catedráticos, Ocasionales y de Planta. Junto con el Cuestionario se le presentó al docente una Carta de presentación, en la cual se le informaba acerca de la confidencialidad de la información y el uso exclusivamente para beneficios académicos.

Fase III. Procesamiento: la información obtenida mediante la aplicación del Cuestionario de Maslach Burnout Inventor (MBI) forma educativa, se procesó utilizando el programa estadístico SPSS 11.5 para Windows, con el cual se elaboraron las Tablas y Gráficas correspondientes.

Fase IV. Análisis: una vez obtenidos los resultados arrojados por el SPSS, se procedió a analizar los resultados más dicientes, es decir, aquellos que respondían a los objetivos planteados dentro de la investigación, para lo cual se tuvieron en cuenta los porcentajes más significativos, aquellos que permitieran discriminar en mayor medida la presencia del Burnout de los Docentes o la

Ausencia del mismo, confrontando la información con la teoría, confiriéndole sentido, organización y valor a la información obtenida.

5.6. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION

El procesamiento de la información se realizó en forma computarizada mediante la utilización del s.oftware estadístico Statgraphics Plus 5.1, inicialmente se calificaron de manera individual los Cuestionarios, luego se digitaron los datos de los puntajes obtenidos por cada uno de los participantes, con base en esta información se realizó un análisis de varianza paramétrico que permitió identificar las diferencias significativas entre la edad, la antigüedad laboral y el tipo de vinculación de los docentes que participaron en la investigación. Finalmente, se realizó la discusión y conclusiones de la investigación, donde se estableció el estado en el que se encuentra el Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad del Magdalena.

5.7. CONSIDERACIONES ÉTICAS.

La investigación fue cimentada en los principios éticos fundamentales a tener en cuenta cuando se trabaja con seres humanos, como lo son los principios de autonomía y benevolencia o no maleficencia. Se tuvieron en cuenta algunas consideraciones éticas planteadas en la Ley 1090 de 2006, *"Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología en Colombia"* (Congreso de

la República, 2006); sustentada en principios fundamentales como la responsabilidad, confidencialidad, bienestar, respeto y dignidad del usuario. En el proceso investigativo se tomaron las siguientes consideraciones:

Participación voluntaria: Cada docente que participó en el desarrollo de la se le informo de las condiciones bajo las que participaría así como de los alcances e implicaciones del proyecto, quedando en la completa libertad de aceptar o rechazar su participación dentro de la misma, respetando sus valores y convicciones personales.

Beneficencia – No Maleficencia: la información suministrada por docentes no fue utilizada para fines distintos a los planteados dentro de la investigación. No se permitió el acceso de terceros a información que pudiera ser utilizada en contra de los participantes o de la institución en general. Bajo ninguna circunstancia se permitió que el proceso o los resultados obtenidos perjudicaran a los docentes, evitando la violación de cualquiera de los derechos fundamentales de los seres humanos, respetando a cada participante en su persona, bienes y honra.

Confidencialidad: La información a la que se tuvo acceso durante el transcurso del proceso fue tratada bajo un alto grado de confidencialidad, así mismo, bajo ninguna circunstancia fueron revelados los nombres de los participantes.

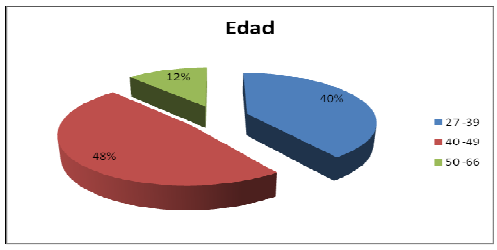
6. RESULTADOS

La presentación de los resultados incluye en primera instancia la identificación sociodemográfica de los docentes de la Universidad del Magdalena que participaron en la investigación; seguidamente, se muestra lo pertinente a los resultados sobre la presencia del Síndrome de Burnout, según las variables de la población estudiada (edad, antigüedad laboral y tipo de vinculación) y los componentes que conforman el SB (Desgaste Emocional, Despersonalización y Realización Personal).

La investigación contó con la participación de 225 docentes a quienes se les aplicó el instrumento *Maslach Burnout Inventory* (M.B.I.), Forma educativa.

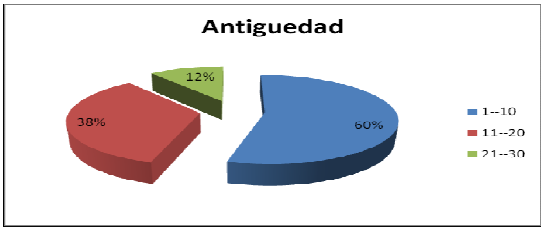
Respecto a los datos sociodemográficos de los Docentes:

Gráfico 1. *Edad de los Docentes, por rangos.*



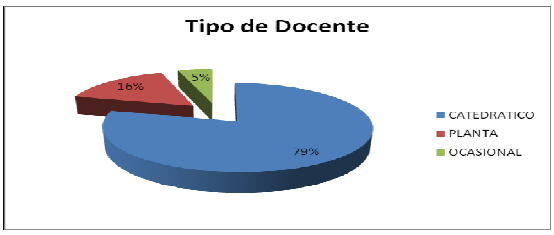
En lo concerniente a la variable edad, se observa que el cuarenta y ocho por ciento (48%) de los docentes se encuentran entre 40 y 49 años, solo un doce por ciento (12%) son mayores de 50 años, y el resto de la población (40%) oscila entre 27 y 39 años. El promedio de edad alcanzado fue de 39 años.

Gráfico 2. *Tiempo de servicio de los Docentes (en años).*



En lo que respecta al tiempo que tienen los docentes ejerciendo esta profesión encontramos que la mayoría de ellos, un sesenta por ciento (60%), no sobrepasa los 10 años de servicio a la Institución; un treinta ocho por ciento (38%) tienen entre 11 y 20 años de pertenecer a la Institución, mientras que solo un doce por ciento (12%) tienen entre 21 y 30 años de servicios.

Gráfico 3. *Tipo de vinculación de los Docentes participantes.*



Los resultados presentados en el Gráfico 31 muestran la distribución porcentual del tipo de vinculación que tienen los Docentes de la Universidad del Magdalena. Se encontró que un 79% de la población Docente participante en esta investigación son Catedráticos; un 16% de ellos son Docentes de Planta; y, sólo un 5% son docentes Ocasionales.

Respecto a la presencia del Síndrome de Burnout en los Docentes:

En relación a los componentes del síndrome de Burnout, desgaste emocional**,** Despersonalización y Falta de Realización Personal según los resultados obtenidos por el M.B.I., forma educativa, se encontró lo siguiente con respecto al tipo de vinculación de los docentes; donde el porcentaje mas alto de ***Desgaste Emocional*** lo poseen los docentes catedráticos con un (20%); sin embargo, se puede observar que en relación a esta microvariable el predominio del puntaje bajo el los tres tipos de docentes. (Ver tabla 6).

En lo que concierne a la **Despersonalización**, podemos observar que los tres grupos de docentes en su mayoría se encuentran en un nivel bajo, destacando la ausencia de los docentes ocasionales en el nivel alto con un (0%). (Ver tabla 6).

Por último, respecto a la **Falta Realización Personal,** considerado otro componente del Síndrome de Burnout, en lo que refiere a los resultados arrojados por el M.B.I.- forma educativa, se encontró que los docentes catedráticos y de planta comparten el mismo porcentaje en un nivel bajo con un (81%), lo cual indica que se sienten a gusto con la labor que realizan. Por otra parte en el nivel alto encontramos que los docentes ocasionales poseen un mayor porcentaje en relación con los dos tipos de docentes restantes con un (18%). (ver tabla 6)

Tabla 6. *Componentes Síndrome de Burnout (SB)y el Tipo de Vinculación.*

	Desgaste Emocional			**Despersonalización**			**Falta de Realización Personal**		
Tipo de Vinculación	**Bajo**	**Moderado**	**Alto**	**Bajo**	**Moderado**	**Alto**	**Bajo**	**Moderado**	**Alto**
Catedrático	68%	12%	20%	84%	8%	8%	81%	9%	10%
Planta	67%	25%	8%	83%	8%	9%	81%	8%	11%
Ocasional	73%	18%	9%	82%	18%	0%	73%	9%	18%

Respecto al Síndrome de Burnout y la Antigüedad laboral de los docentes.

En lo que respecta a los años de antigüedad de los docentes se encontró que los docentes se mantienen en un nivel bajo de Burnout, sin embargo los puntajes mas altos los presentan los docentes que tienen mas años de experiencia laboral. (Ver tabla 7)

Tabla 7. *Síndrome de Burnout y Antigüedad Laboral*

	Desgaste Emocional			**Despersonalización**			**Falta de Realización Personal**		
Antigüedad Laboral	**Bajo**	**Moderado**	**Alto**	**Bajo**	**Moderado**	**Alto**	**Bajo**	**Moderado**	**Alto**
1--10	79%	16%	5%	90%	4%	6%	85%	9%	6%
11--20	85%	14%	1%	91%	6%	4%	92%	6%	2%
21--30	72%	15%	13%	73%	16%	11%	73%	9%	18%

Después de realizar una descripción de las variables de estudio, se efectuó un análisis de varianza (ANOVA) paramétrico, para realizar este proceso los datos fueron transformados a base logarítmicas, que nos permitió identificar la relación existente entre las características de la población (edad, antigüedad y tipo de

docente) y las microvariables del síndrome de Burnout (Desgaste emocional, despersonalización y Falta de realización personal). En relación a esto se encontraron los siguientes resultados.

Relación entre las categorías del SB.

Tabla 8. *Análisis de Varianza de las categorías del M.B.I.*

Kruskall-Wallis Test

	Sample Size	Average Rank
Col_5	225	297.364
Col_6	225	164.582
Col_7	225	552.053

Test statistic = 460.446 P-Value = 0.0

Después de haber realizado el análisis de varianza entre las tres categorías del MBI se identifico que existe diferencia significativa entre los componentes del Síndrome de Burnout (Desgaste emocional, despersonalización y Falta de realización personal) debido a que la ANOVA de Tukey, p =0.05, en este caso es menor con un valor de p=0.0, lo que permite rechazar la hipótesis nula, es decir, existe un nivel de diferencia estadísticamente significativa entre las variables del MBI. (Ver tabla 8).

Relación entre el tipo de Vinculación y las categorías del S.B.

Tabla 9. *Análisis de varianza tipo de vinculación y categorías S.B.*

Analysis of Variance for Respuesta - Type III Sums of Squares

Source	Sum of Squares	Df	Mean Square	F-Ratio	P-Value
MAIN EFFECTS					
A:Vinculcion	16226.0	2	8113.0	7.71	0.0045
B:Burnou	17055.3	8	2131.92	2.03	0.1092
RESIDUAL	16836.7	16	1052.29		
TOTAL (CORRECTED)	50118.0	26			

Tabla 10 *Diferencias entre el tipo de docentes.*

Multiple Range Tests for Respuesta by Vinculcion

Method: 95.0 percent Tukey HSD

Vinculcion	Count	LS Mean	LS Sigma	Homogeneous Groups
Ocasional	9	3.66667	10.813	X
Planta	9	12.0	10.813	X
Catedratico	9	59.3333	10.813	X

Según el análisis de varianza realizado entre el tipo de vinculación y las categorías del Síndrome de Burnout (Desgaste emocional, despersonalización y Falta de realización personal) se evidencia una diferencia significativa entre las microvariables del Burnout y el tipo de vinculación, con un p= 0.0045, lo que indica que es < p =0.05 de Tukey, es decir, se rechaza la hipótesis nula, resultando un nivel de significación entre la variable tipo de vinculación. (Ver tabla 9).

Así mismo, se puede observar que no hay diferencia significativa entre los docentes ocasionales y los de planta, en comparación con los docentes catedráticos donde si se encuentra diferencia significativa en relación con los componentes del Síndrome de Burnout. (Ver tabla 10.)

Relación entre la edad y las categorías del S.B.

Tabla 11. *Análisis de varianza edad y categorías del S.B.*

Analysis of Variance for Resp - Type III Sums of Squares

Source	Sum of Squares	Df	Mean Square	F-Ratio	P-Value
MAIN EFFECTS					
A:Edad	3584.0	2	1792.0	8.03	0.0039
B:Bourou	15109.3	8	1888.67	8.46	0.0002
RESIDUAL	3572.67	16	223.292		
TOTAL (CORRECTED)	22266.0	26			

Tabla 12. *Diferencias entre las edades*

Multiple Range Tests for Resp by Edad

Method: 95.0 percent Tukey HSD

Edad	Count	LS Mean	LS Sigma	Homogeneous Groups
50 -66	9	9.0	4.98098	X
27 -39	9	30.3333	4.98098	X
40 -49	9	35.6667	4.98098	X

Por otra parte, el análisis de varianza realizado entre la edad y las categorías del Síndrome de Burnout (Desgaste emocional, despersonalización y Falta de realización personal) muestra una diferencia significativa entre las microvariables

del Burnout y la edad de los docentes, con un p= 0.0039, lo que indica que es < p =0.05 de Tukey, es decir, se rechaza la hipótesis nula, resultando un nivel de significación entre la variable edad y las categorías del SB (Ver tabla 11).

También, se observa que no hay diferencia significativa entre las edades de 27-39 y 40-49 años, mientras que las edades comprendidas entre 50-56 años si poseen diferencias estadísticas en relación con los componentes del Síndrome de Burnout. (Ver tabla 12).

Relación entre la Antigüedad laboral y las categorías del S.B.

Tabla 13. *Antigüedad laboral y S.B.*

Analysis of Variance for Result - Type III Sums of Squares

Source	Sum of Squares	Df	Mean Square	F-Ratio	P-Value
MAIN EFFECTS					
A:Antiguedad	8172.22	2	4086.11	4.90	0.0219
B:Bourn	10549.3	8	1318.67	1.58	0.2072
RESIDUAL	13347.1	16	834.194		
TOTAL (CORRECTED)	32068.7	26			

Tabla 14. *Diferencias entre la antigüedad laboral.*

Multiple Range Tests for Result by Antiguedad

Method: 95.0 percent Tukey HSD

Antiguedad	Count	LS Mean	LS Sigma	Homogeneous Groups
3	9	3.0	9.62747	X
2	9	29.1111	9.62747	XX
1	9	45.2222	9.62747	X

En lo que concierne al análisis de varianza realizado entre la antigüedad laboral de los docentes y las categorías del Síndrome de Burnout (Desgaste emocional, despersonalización y Falta de realización personal) se puede observar que existe diferencia significativa entre las microvariables del Burnout y antigüedad laboral de los docentes, con un p= 0.0219, lo que indica que es < p =0.05 de Tukey, es decir, se rechaza la hipótesis nula, resultando un nivel de significación entre la variable edad y las categorías del SB (Ver tabla 13).

Sin embargo, se observa que la antigüedad laboral comprendida entre los 11 y 20 años comparten características similares con los dos grupos restantes (1-10 años y 21-30 años) en relación a las categorías de Síndrome de Burnout. Todo lo contrario sucede con la antigüedad laboral comprendida entre 21-30 años y 1-10 años, los cuales poseen diferencias significativas en relación al SB. (Ver tabla 14).

7. DISCUSION.

En el análisis se describen los resultados de la variable Síndrome de Burnout, compuesta por el Desgaste Emocional, la Despersonalización y la Falta de Realización Personal, destacando la presencia de cada uno de estos elementos en los docentes de la Universidad del Magdalena buscando darle sentido desde la teoría y la realidad a la información obtenida.

La exposición del análisis pretende guardar coherencia con la definición del Síndrome de Burnout adoptada dentro de esta investigación, ya que la existencia de los tres componentes fundamentales del Burnout confiere validez a los datos obtenidos; al entenderse el Burnout como un síndrome de agotamiento o desgaste emocional, despersonalización y falta de realización personal que puede ocurrir entre individuos cuyo trabajo implica atención y ayuda a otras personas (Maslach, 2004).

En este estudio se tuvieron en cuenta variables como la edad, la antigüedad laboral y el tipo de vinculación de los docentes con la Universidad (catedráticos, planta y ocasional).

La existencia del síndrome de Burnout está determinada por la presencia de los tres componentes fundamentales, en primer lugar encontramos el Desgaste o cansancio emocional (Marrau, 2004); por lo tanto, observamos que los docentes de la Universidad del Magdalena se caracterizan por estar en su mayoría en un nivel bajo, encontrándose los Catedráticos en un 68%, los de Planta en un 67% y los Ocasionales en un 73%; lo que indica que la mayoría de los docentes no

presentan sentimientos de cansancio afectivo, no se sienten agotados o sin energía y trabajar a diario con muchas personas no los desgasta (Maslach, 1997).

En contraste a estos resultados se puede nombrar un estudio realizado en España por Guerrero (2003) donde los resultados indicaron la presencia del Burnout en un alto grado, destacando el agotamiento emocional, la despersonalización y la Falta de Realización como las características principales de este Síndrome.

Sin embargo, es importante resaltar que existe una diferencia significativa en los resultados entre los docentes de planta, catedráticos y ocasionales en relación al síndrome de burnout, donde los catedráticos poseen una media de 59.3 la más alta en comparación con los otros dos tipos de docentes, con respecto a esto podemos afirmar que los docentes catedráticos tienen en las tres categorías los puntajes mas altos. Por consiguiente, podemos retomar el estudio realizado por Moreno, Arcenillas, Morante y Garrosa (2005) quienes encontraron que los docentes con mayor carga académica, un número mas elevado de estudiantes y con una vinculación laboral por periodos definidos (semestres), presentan niveles altos de Burnout en comparación con aquellos que no están expuestos a algunas de estas características.

Además existen otras variables que son decisivas en el desarrollo del Burnout relacionadas con las disfunciones del rol y la calidad de la supervisión recibidas por parte de los docentes, específicamente el conflicto del rol y la ambivalencia del mismo; derivada de factores como: la atención a las exigencias de las aulas llenas

de estudiantes con diversos niveles de competencias, ocupándose al mismo tiempo de las necesidades individuales del alumnado y de las políticas de la institución. La supervisión como factor de riesgo en el desarrollo del síndrome se basa en la carencia de apoyo y reconocimiento del profesorado; las expectativas excesivamente altas hacia el docente, el favoritismo, el escaso apoyo individual de los miembros del comité de docentes y la ausencia de participación en la toma de decisiones.

Todas estas condiciones son consideradas como un factor de riesgo en el desarrollo del Síndrome de Burnout (Moreno, Garrosa y González, 1999). Cada uno de estos factores se puede vincular a la presencia del Burnout en relación a los docentes de la Universidad del Magdalena, sin embargo en los resultados obtenidos en esta investigación, encontramos que los docentes catedráticos, tienen los puntajes mas altos del Burnout en los tres componentes, esto lo podemos relacionar al número elevado de catedráticos que posee la universidad y al tipo de vinculación institucional que estos mismos tienen.

Es importante aclarar que los docentes de la Universidad del Magdalena se encuentran en un nivel bajo en el desarrollo del Burnout, pero haciendo una comparación de los grupos se encontró que los catedráticos son los que tienen los puntajes mas altos en las tres categorías, aunque este resultado (20%) no es significativo estadísticamente.

En lo que respecta a las categorías del Burnout se encontró que el componente *Desgaste Emocional* posee el puntaje más alto en comparación con las otras categorías del Burnout en los docentes catedráticos, con una diferencia significativa. Por consiguiente se puede retomar a Marrau (2004), quien afirma que la presencia del desgaste emocional a diferencia de los otros dos factores (Despersonalización y Falta de Realización personal), está determinada mas por factores organizacionales que personales; como la sobrecarga de trabajo, el conflicto y la ambigüedad de funciones, la poca participación en la toma de decisiones y la autonomía en los procesos laborales contribuyen al desarrollo del desgaste o cansancio emocional.

En referencia a la despersonalización, los docentes de la Universidad del Magdalena se puntúan en un nivel bajo, caracterizado por un 84% los Catedráticos, 83% los de Planta y un 82% los Ocasionales. Al respecto, Marrau (2004), considera que la despersonalización se caracteriza por el desarrollo de sentimientos negativos, actitudes y conductas de cinismo hacia las personas con las que trabaja, son deshumanizados debido a un endurecimiento afectivo. En esta medida, los docentes no presentan estas características, ya que el porcentaje de docentes que están en un nivel bajo es significativo. Es importante destacar que con respecto a esta microvariable (despersonalización), ninguno de los profesores Ocasionales se encontró en un nivel alto, mostrando un porcentaje de 0%.

Con respecto a la antigüedad laboral y el Síndrome de Burnout encontramos que existe una diferencia significativa entre los docentes que poseen menos años

de experiencia laboral (1-10 años) y los que poseen mayor experiencia laboral (21-30 años) es decir, los docentes que tienen mas años de experiencia poseen puntajes mas altos en las tres categorías del S.B. en comparación a los docentes con menor experiencia laboral. Estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Moriana y Herruzo (2004) quienes encontraron que la consecuencia de la exposición del sujeto a situaciones emocionalmente exigentes en un tiempo prolongado puede generar un agotamiento físico, emocional y mental.

En lo que respecta a la Falta realización Personal y los resultados obtenidos en los docentes, se encontró que la mayoría se encuentra en un nivel bajo, los Catedráticos con un 81 % al igual que los docentes de Planta (81%), mientras que los Ocasionales están con un 73%; sin embargo, el nivel bajo prima sobre los dos restantes (Moderado y Alto). A partir de las correlaciones de la variables se logró identificar una diferencia significativa en relación a la microvariable Falta de Realización, la cual se encuentra en un nivel bajo en los tres tipos de docentes, a partir de esto podemos señalar a Marrau (2004), quien destaca la baja realización personal en el Trabajo en un grupo de docentes universitarios de España, quienes evaluaban negativamente su profesión, lo cual afectaba la realización del trabajo y las relaciones con los estudiantes. Los docentes se sentían descontentos consigo mismo e insatisfechos con sus resultados laborales.

Sin embargo todo lo contrario sucede con los docentes de la Universidad del Magdalena, donde la *falta de realización* está en un nivel bajo, lo que indica que no evalúan negativamente su trabajo y se sienten satisfechos con los objetivos obtenidos en su desempeño profesional. (Maslash y Jackson, 2004). Así mismo,

es importante destacar que este componente depende, en mayor medida, de factores individuales; de esta manera cuando existe una falencia en las estrategias de afrontamiento, se supone una sensación de fracaso profesional y de fracaso en las relaciones interpersonales con los alumnos. Lo que conduce al desarrollo de sentimientos de baja realización personal en el trabajo (Gil y Peiró, citado en Marrau, 2004).

8. RECOMENDACIONES.

La Universidad del Magdalena, Institución de educación pública superior de carácter Departamental, es el contexto en el que se desarrolló la presente investigación, cuya misión le exige crear cada vez más y mejores ambientes propicios para generar espacios que contribuyan positivamente a impulsar el espíritu investigativo de sus estudiantes y egresados.

Los resultados de la presente investigación requieren de todo el apoyo de esta Alma Mater, mediante sus programas de docencia, investigación y extensión, para implementar procesos de cambio en el manejo integral de los docentes desde el campo organizacional y crear modelos adecuados que le permitan optimizar el recurso humano con que cuenta esta institución de formación académica, líder en la Costa Norte Colombiana.

Esta investigación pretendió dar sentido a la postura tridimensional del síndrome de Burnout, donde se destaca *el desgaste Emocional, la Despersonalización y el Falta de Realización Personal (*Maslach y Jackson citado en Marrau, 2004). Y, en esta medida, realizar aportes significativos y de alto impacto para formular estrategias que promuevan programas de afrontamiento que nos permitan mejorar las competencias personales, sociales y laborales del capital humano con el que cuenta la Universidad del Magdalena.

Por otra parte, siendo el programa de Psicología pionero en desarrollar en sus estudiantes la capacidad investigativa y de servicio, debe también ser precursor de nuevas investigaciones en torno a esta problemática y así crear espacios y

programas de intervención psicológica para que la Universidad siga incrementando sus niveles de calidad docente e Institucional.

Es importante que los mismos docentes sigan siendo partícipes de procesos y programas de formación que los motiven e incentiven a desarrollar sus actividades dentro de marcos de calidad, eficiencia, creatividad e innovación, sin dejar de lado el manejo de sus emociones; factores relevantes en una educación de calidad como es la impartida en un claustro universitario.

Además de lo anterior, el área organizacional de la Universidad del Magdalena relacionada con la asignación de la carga horaria de los Docentes, dependiente de la Vicerrectoría de Docencia, y la Oficina de Recursos Humanos y Laborales, deben fortalecer los espacios que promuevan un manejo adecuado de las jornadas laborales de los docentes para prevenir recargas en sus horarios académicos que generen progresivamente pautas de comportamiento que lleven al desarrollo del síndrome de Burnout en ellos, especialmente de los Docentes Catedráticos. Igualmente, deben mantener el acertado cumplimento de sus políticas de salud ocupacional como se ha venidlo llevando hasta ahora y que ha contribuido al bajo grado de Burnout entre los docentes de la Universidad, todo esto, con el manejo integral de procesos como la investigación, la intervención psico pedagógica oportuna y el apoyo del área administrativa y de bienestar universitario de la Universidad del Magdalena.

La continuidad de la aplicación de lineamientos en cuanto al manejo de estrategias y programas preventivos en salud y bienestar con los Docentes,

además de la evaluación periódica de los docentes que laboran en la institución, se puede contribuir a la prevención del síndrome de Burnout y al crecimiento de los niveles de calidad docente y de enseñanza en la Universidad del Magdalena, a fin de que se inserte en el camino de la búsqueda permanente hacia el logro de una formación educativa de calidad, que sea reconocida a nivel regional, departamental, nacional y mundial.

9. REFERENCIAS

Aranda, C., Pando, M. y Pérez, M. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o Burnout: Una revisión. *Revista de psicología y salud,* 1 (4), 79-87.

Ayuso, J. (2000). Profesión docente y estrés laboral: Una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de educación, 1*, 2-15.

Barría, J. (2002). Síndrome de burnout en asistentes sociales del servicio nacional de menores de la región metropolitana de Chile. *Revista ERGOMONIA en Español,* 6 (4), 18-25.

Caballero, C. (2006).*Síndrome de Burnout en los docentes de una universidad privada de Barraquilla.* Manuscrito no publicado

Chacón, M., Grau, J., Massip, C., Infante, A. y Adabal, Y. (2006). El control del síndrome de desgaste profesional o Burnout en enfermería oncológica: Una experiencia de intervención. *Terapia Psicológica,* 1(24), 39-53.

Cisneros, C. (2001). El médico y el síndrome de desgaste profesional. *International Journal of Clinical and Health Psychology,* 2 (2), 397- 422.

Fernandez, L., Cornés, J. y Codesido, L. (1999). *Psicología preventiva y aspectos críticos.* España: Pirámides Ediciones.

Guerrero, E. (2002). Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docente universitarios. *Revista interuniversitaria de formación de profesorado,* 43, 93-112.

Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y afrontamiento del estrés docente en el profesorado universitario. *Anales de Psicología*, 1, 145-158.

Jenaro, C., Flores, N. y González, F. (2007). Síndrome de Burnout y afrontamiento en trabajadores de acogimiento residencial de menores. *International Journal of Clinical and Health Psychology,* 1 (7), 107-121.

Lastenia, G., Olmedo, E. e Ibáñez, I. (2004). Estar quemado (Burnout) y su relación con el afrontamiento. *International Journal of Clinical and Health Psychology,* 2 (4), 323- 336.

Manzano, G. y Ramos, C. (2001). Profesionales con alto riesgo de padecer Burnout: enfermeras y secretarias. *Interpsiquis,* 1 (2), 88- 113.

Marrau, C. (2004). Síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajo docente. *Revista Fundamentos en humanidades,* 10 (5), 53-68.

Maslach & Jackson (1997). Maslach Burnout Inventory (MBI). *International Journal of Clinical and Health Psychology,* 1 (6), 195-208.

Moreno, B., Garrosa, E. y González, J. (1999). Burnout docente, sentido de la coherencia y salud percibida. *Revista Psicopatología y Psicología Clínica,* 3(4), 163-180.

Moreno, B., Garrosa, E. y González, J. (2000). La Evaluación del estrés y el Burnout en el profesorado (CBP-R). *Revista Psicología del Trabajo y las Organizaciones,* 16 (1), 331-349.

Moreno, J., Arcenillas, V., Morante, E. y Garrosa, E. (2005). Burnout en profesores de primaria: Personalidad y sintomatología. *Revista de Psicología del trabajo y las organizaciones,* 21, 71-88.

Moriana, J. y Herruzo, J. (2004). Estrés y Burnout en los profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology,* 3(4), 597-621.

Oliveira, L., Tenorio, J. y Souza, A. (2002). Síndrome de burnout y los valores organizacionales: Un estudio comparativo en hospitales universitarios. *Revista Psicología reseña y critica,* 1 (15), 189-200.

Ortega, C. y López, F. (2004). El Burnout o síndrome de estar quemado en profesionales sanitarios: Revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology,* 4(1), 137-160.

Pando, M., Castañeda, J., Gregorio, M., Águila, A. Ocampo, L. y Navarrete. R. (2006). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en Docentes de la Universidad del Valle de Atemajac. *Revista Salud en Tabasco*, 3(12), 523-259.

Ramos, M., Valdez, B. y Catena, A. (2006). Criterios de procesos de observación por publicación de búsqueda experimental y cuasi-experimental en psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology,* 6, 773-787.

Topa, G. y Morales, J. (2007). Burnout e identificación con el grupo: El papel del apoyo social en un modelo de ecuaciones estructurales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(2), 337-348

Tuesca, R., Iguarán, M. y Suárez, M. (2006). Síndrome de desgaste profesional en enfermeras/os del área Metropolitana de Barranquilla. *Revista de Salud Uninorte,* 2(22), 84-91.

Viloria, H. y Paredes, M. (2002). Estudio del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes. *Revista Venezolana de Educación Educere,* 17 (6), 29-36.

ANEXO 1. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY PARA DIAGNOSTICO DE SINDROME DE BURNOUT (MBI)
FORMA EDUCATIVA

Sexo_____ Edad_____
Docente de Tipo: _____
Antigüedad_____
Otros trabajos_____ (si/no) Estado civil_____

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos tal como lo siente. No existen respuestas mejores o peores,
la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este
Cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas.

ASPECTO EVALUADO

Cansancio Emocional.

		Nunca 0	**Alguna vez al año o menos 1**	**Una vez al mes 2**	**Pocas veces al mes 3**	**Una vez por semana 4**	**Algunas veces por semana 5**	**Todos los días 6**
1.	Me siento emocionalmente agotado.							
2.	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3.	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.							
4.	Me siento quemada o cansada por mi trabajo.							
5.	Trabajar todo el día con muchos alumnos es un esfuerzo.							
6.	Me siento frustrado aburrido en mi trabajo							
7.	Creo que estoy trabajando demasiado.							
8.	Trabajar directamente con							

	personas me produce estrés							
9.	Me siento acabado, como si no pudiese dar más							

Despersonalización.

		Nunca 0	**Alguna vez al año o menos 1**	**Una vez al mes 2**	**Pocas veces al mes 3**	**Una vez por semana 4**	**Algunas veces por semana 5**	**Todos los días 6**
1.	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.							
2.	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
3.	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
4.	Realmente me preocupa poco lo que les ocurre a mis alumnos							
5	Siento que los alumnos me culpan por algunos de sus problemas.							

Realización Personal.

		Nunca 0	**Alguna vez al año o menos 1**	**Una vez al mes 2**	**Pocas veces al mes 3**	**Una vez por semana 4**	**Algunas veces por semana 5**	**Todos los días 6**
1.	Comprendo fácilmente como se sienten los alumnos.							
2.	Trato muy eficazmente los							

	problemas de los alumnos.							
3	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas							
4	Me siento muy activo							
5	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis alumnos							
6	Me siento estimulado después de trabajar con mis alumnos							
7	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
8	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							

Categorización de puntajes del MBI

Componente	Bajo	Moderado	Alto
Desgaste emocional	<16	17-26	>27
Despersonalización	<6	7-12	>13
Realización personal	>39	38-32	<31