

**PRESENCIA Y PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN
PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE**

**LUIS DAVID GARCIA OSPINA
JUAN DAVID RODRIGUEZ PALACIOS**

**PROYECTO DE GRADO
Para optar al título de administrador de empresas**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE
FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA ADMINISTRACION DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2013**

**PRESENCIA Y PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BOURNOUT EN
PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE**

**LUIS DAVID GARCIA OSPINA
JUAN DAVID RODRIGUEZ PALACIOS**

**Proyecto de grado
Para optar al título de Administrador de empresas**

**Directora
Elizabeth Echeverry Laverde
Magíster en Desarrollo Humano**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE
FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA ADMINISTRACION DE EMPRESAS
SANTIAGO DE CALI
2013**

Nota de aceptación:

Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad Autónoma de Occidente para optar al título de Administrador de Empresas.

JORGE ELIECER FERNANDEZ LOPEZ
Jurado

JUAN CARLOS AGUILAR JOYAS
Jurado

Santiago de Cali, Marzo 12 de 2013

AGRADECIMIENTOS

Los autores desean expresar sus agradecimientos por el desarrollo del presente trabajo primeramente a Dios por darnos la oportunidad de vivir y por darnos la fortaleza para seguir adelante todos los días de nuestra vida; a nuestras familias por sus esfuerzos y sacrificios que a bien tuvieron con nosotros para brindarnos la oportunidad de tener una carrera y labrarnos un mejor futuro.

Muy especialmente queremos agradecerle por su acérrima y constante participación en la elaboración del trabajo a:

Elizabeth Echeverry Laverde, Directora del trabajo de grado.

Luis Enrique Suarez, profesor de planta de la carrera Administración de Empresas.

CONTENIDO

	Pág.
1. RESUMEN	10
2. ANTECEDENTES	15
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
3.1 ENUNCIADO	20
3.2 FUNDAMENTACION	22
3.3 FORMULACION	28
3.4 SISTEMATIZACION	28
4. JUSTIFICACION	29
5. OBJETIVOS	30
5.1 OBJETIVO GENERAL	30
5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	30
6. ALCANCE	31
7. MARCO DE REFERERENCIA	32
7.1 MARCO TEORICO	32
7.2 MARCO CONCEPTUAL	36
7.3 MARCO LEGAL	39
8. METODOLOGIA	42
8.1 TIPO DE ESTUDIO	42
8.2 POBLACION Y MUESTRA	42
8.3 TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS	43

9. DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS	47
9.1 PROCEDIMIENTO	47
9.2 RESULTADOS	48
9.2.1 Resultados subescalas del cuestionario MBI	49
9.2.1.1 Análisis de datos subescala agotamiento emocional (EE)	50
9.2.1.2 Análisis de datos subescala realización personal (PA)	52
9.2.1.2 Análisis de datos subescala despersonalización (D)	54
9.2.2 Resultados niveles de Síndrome de Burnout por subescalas	54
9.2.2.1 Análisis de datos niveles de Síndrome de Burnout por subescala	56
9.2.3 Resultados niveles de Síndrome de Burnout por subescalas desagregado en profesores hora cátedra y profesores tiempo completo	57
9.2.3.1 Análisis de datos niveles de Síndrome de Burnout por subescalas desagregado en profesores hora cátedra y profesores tiempo completo	61
9.2.4 Correlación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout	62
9.2.5 Correlación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout docentes planta y hora cátedra	62
10.CONCLUSIONES	64
11.RECOMENDACIONES	66
ANEXOS	67
BIBLIOGRAFIA	71

LISTA DE FIGURÁS

Figura 1. Grafica resultados Síndrome de Burnout subescala agotamiento emocional profesores Universidad Autónoma de Occidente 2012-3	49
Figura 2. Grafica resultados Síndrome de Burnout subescala realización personal profesores Universidad Autónoma de Occidente 2012-3	51
Figura 3. Grafica resultados síndrome de Burnout subescala despersonalización profesores universidad autónoma de occidente 2012-3	53
Figura 4. Grafica resultados nivel de Síndrome de Burnout por subescalas profesores Universidad Autónoma de Occidente 2012-3	55
Figura 5. Grafica resultados nivel de Síndrome de Burnout subescala agotamiento emocional profesores Universidad Autónoma de Occidente 2012-3	55
Figura 6. Grafica resultados Síndrome de Burnout subescala realización personal profesores Universidad Autónoma de Occidente 2012-3	56
Figura 7. Grafica resultados Síndrome de Burnout subescala despersonalización profesores Universidad Autónoma de Occidente 2012-3	56
Figura 8. Grafica resultados nivel de Síndrome de Burnout por subescalas profesores hora cátedra y profesores planta Universidad Autónoma de Occidente 2012-3	58
Figura 9. Grafica resultados nivel de Síndrome de Burnout subescala agotamiento emocional profesores planta Universidad Autónoma de Occidente 2012-3	58
Figura 10. Grafica resultados nivel de Síndrome de Burnout subescala agotamiento emocional profesores hora cátedra Universidad Autónoma de Occidente 2012-3	59
Figura 11. Grafica resultados nivel de Síndrome de Burnout subescala realización personal profesores planta Universidad Autónoma de Occidente 2012-3	59
Figura 12. Grafica resultados nivel de Síndrome de Burnout subescala realización personal profesores hora cátedra Universidad Autónoma de Occidente 2012-3	60

Figura 13. Grafica resultados nivel de Síndrome de Burnout subescala despersonalización profesores planta Universidad Autónoma de Occidente 2012-3 60

Figura 14. Grafica resultados nivel de Síndrome de Burnout subescala despersonalización profesores hora cátedra Universidad Autónoma de Occidente 2012-3 61

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Resultados nivel de Síndrome de Burnout por subescalas a profesores Universidad Autónoma de Occidente 2012-3	54
Cuadro 2. Resultados nivel de Síndrome de Burnout por subescalas profesores hora cátedra Universidad Autónoma de Occidente 2012-3	57
Cuadro 3. Resultados nivel de Síndrome de Burnout por subescalas profesores planta Universidad Autónoma de Occidente 2012-3	57
Cuadro 4. Correlación entre dimensiones Síndrome de Burnout profesores Universidad Autónoma de Occidente 2012-3	62
Cuadro 5. Correlación entre dimensiones Síndrome de Burnout docentes planta Universidad Autónoma de Occidente 2012-3	62
Cuadro 6. Correlación entre dimensiones Síndrome de Burnout docentes hora cátedra Universidad Autónoma de Occidente 2012-3	63

RESUMEN

El presente estudio busca evaluar cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Autónoma de Occidente Cali semestre 2012-3, y en qué nivel de este síndrome se encuentran los docentes de la Universidad, el estudio es exploratorio transversal y fue realizado en profesores universitarios tanto de hora cátedra como de planta; el presente estudio se ha trabajado con una muestra de 122 docentes de la Universidad Autónoma de Occidente pertenecientes a todas las facultades de la Universidad, los docentes han sido seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple. El instrumento utilizado ha sido el MBI (maslach burnout inventory) de Maslach y Jackson, el cual comprende una escala tridimensional y a partir de ella se han definido las siguientes escalas o variables del sujeto "quemado": agotamiento emocional (EE), despersonalización (D) y realización personal (PA). El análisis fue cualitativo se realizaron graficas de porcentualización que evidenciaba los resultados además se utilizó el método estadístico del coeficiente de Pearson para el análisis de correlación de las dimensiones.

Los resultados de este estudio muestran un porcentaje significativo de la población con niveles medio bajo del síndrome del Burnout. Se encuentra una frecuencia del 3 % de alta despersonalización, es decir, estos docentes han desarrollado actitudes negativas y de insensibilidad hacia los receptores de sus servicios; frecuencias del 9 % de altas incidencias de agotamiento emocional además de un 4% de baja realización personal. También se puede observar que tanto las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, como las dimensiones de despersonalización y realización personal tienen una correlación positiva fuerte según el coeficiente de Pearson. Asimismo se puede evidenciar que hay una gran diferencia entre la prevalencia de Síndrome de Burnout por parte de los profesores de planta y los profesores de hora cátedra, los de hora cátedra son menos propensos a presentar alguna de las dimensiones del Síndrome de Burnout.

En conclusión se puede decir que los docentes de la Universidad Autónoma de Occidente presentan un grado medio bajo de Burnout caracterizado por niveles medios de despersonalización, niveles medios de agotamiento emocional y niveles medios de realización personal.

Se recomienda la complementación de este estudio con estudios cualitativos que incluyan entrevistas a profundidad y la inclusión de nuevos instrumentos de evaluación que complementen el cuestionario de Maslach; aparte de estos estudios se sugiere el desarrollo de nuevas investigaciones y estudios complementarios a este donde se integren variables de aspecto epidemiológicos como la edad, el sexo, el estado civil, la turnicidad laboral y la

antigüedad que son las variables que más relación tienen con el Síndrome de Burnout.

Palabras claves: burnout, Maslach burnout inventory, cuestionario, dimensiones, despersonalización, realización personal, agotamiento emocional.

INTRODUCCIÓN

El “Síndrome de Burnout” también llamado “síndrome de estar quemado”, “síndrome de la quemazón”, “síndrome del estrés laboral asistencial” y “síndrome del desgaste profesional” es el conjunto de síntomas medicobiológicos y psicosociales inespecíficos que se desarrollan en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía. Se manifiesta bajo unos síntomas psicósomáticos, conductuales y emocionales¹.

En docentes, los factores como permanecer de pie, elevar y forzar la voz, una supervisión estricta, revisar tareas, concentración excesiva², las largas jornadas de trabajo, los bajos salarios, la antigüedad en el cargo desempeñado, la sobrecarga de trabajo, y la falta de motivación son desencadenantes para que se presente el Síndrome de Burnout que altera la calidad de vida del profesional, generando una disminución en la productividad del trabajo, generando un aumento de costos económicos y sociales para la misma institución educativa³ El Síndrome de Burnout ha sido considerado un factor de riesgo en el sector salud que se presenta por consecuencia del estrés laboral crónico que afecta a los profesionales que trabajan en contacto directo con otras personas. Igualmente, la docencia universitaria es considerada una profesión estresante, que se acompaña de otras situaciones como el trabajo, la familia y otros factores presentes en la rutina de cada individuo; en el sector de la educación parece ser un problema especialmente vulnerable, ya que los docentes manejan niveles de estrés altos⁴.

En cuanto a las consecuencias del Burnout en los docentes, diversas investigaciones señalan las alteraciones o consecuencias relativas a la salud física y psicológica que dan lugar a bajos niveles de satisfacción profesional, y por lo cual se ha identificado como uno de los principales predictores de las intenciones de abandono del cargo y del propio abandono de la profesión docente (Marqués & otros, 2005; Moreno & otros, 2009; Arias, González & Zermeño, 2009). Al analizar la prevalencia del síndrome en docentes en

¹ PONCE C, BULNES M, ALIAGA J, ATALAYA M, HUERTAS R. El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM. 2005; 8 (2): 87-112

² ARANDA C. El síndrome de Burnout o de quemarse en el trabajo: un conflicto en la salud de los profesionales. Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM. 2011; 14 (2): 271-276.)

³ BAREÑO J, BERBESI D, MONTOYA C. Factores asociados al Síndrome de Burnout en docentes de enfermería, Medellín-Colombia. Investigaciones Andina 2010; 12 (21) [en línea]. Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=239016508004>>.

⁴ CABALLERO C, GONZÁLEZ O, MERCADO D, LLANOS C, BERMEJO Y, VERGEL C. Prevalencia del Síndrome de Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de la ciudad de Barranquilla. Psicogente. 2009 junio; 142-157 (15) [en línea]. Disponible en: <<http://www.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/psicogente/index.php/psicogente>>.

general, y universitarios en particular, existe una amplia literatura que demuestra la presencia del Burnout en este colectivo de profesionales.

El número de estudios⁵ sobre la prevalencia del síndrome entre docentes en la población colombiana es mínimo, y mucho menor para la población docente universitaria, a pesar de que se tiene un amplio reporte, mas no sistemático, de que es uno de los grupos laborales con mayor riesgo para el desarrollo de afecciones físicas y psicológicas que inciden en su salud y bienestar, vinculadas a su ejercicio laboral.

De acuerdo a los estudios realizados por Carmen Caballero⁶ manifestan podemos inferir que de acuerdo a la reconocida prevalencia del Síndrome de Burnout entre docentes universitarios en particular; y al insuficiente conocimiento de la prevalencia de este fenómeno en esta población en nuestro medio, y sobre los factores psicosociales del contexto organizacional universitario asociados con la aparición del síndrome, debido a escasos estudios empíricos; y en razón de que las condiciones negativas de salud mental y de bienestar del docente universitario, no solo afectan su satisfacción e idoneidad educativa, sino que afectan la calidad de la educación superior y la de las instituciones universitarias; y sabiendo del papel central que tienen los factores psicosociales del contexto institucional universitario en la determinación del Burnout de los docentes; se decidió realizar un estudio para determinar la prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Autónoma de Occidente.

En principios se pensó realizar un estudio descriptivo transversal pero al ver la falta de información que brindaban los profesores y la poca colaboración de algunas de las facultades de la Universidad, se optó por cambiar el tipo de estudio a un estudio exploratorio en donde se abordaran y analizaran el nivel de Síndrome de Burnout que padecen los profesores además de presentar el análisis de las tres subescalas de Maslach porcentualizando el número de profesores que presentan cada factor de la escala.

En la realización del estudio se utilizó el cuestionario de Maslach, ya que Maslach⁷ fue uno de los pioneros en el tema del Síndrome de Burnout, este

⁵ CABALLERO DOMÍNGUEZ Carmen, GONZÁLEZ GUTIÉRREZ Orlando, MERCADO ANGUILA Daniel, LLANOS BARRIOS Carlos, BERMEJO BARRERO Yamid, VERGEL MEDRANO Claudia Psicogente, 12 (21): pp. 142-157. Junio, 2009. Universidad Simón Bolívar. Barranquilla, Colombia. ISSN: 0124-0137 EISSN 2027-2X<http://www.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/psicogente/index.php/psicogente>

⁶ CABALLERO C, GONZÁLEZ O, MERCADO D, LLANOS C, BERMEJO Y, VERGEL C. Prevalencia del Síndrome de Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de la ciudad de Barranquilla. Psicogente. 2009 junio; 142-157 (15) [en línea]. Disponible en: <<http://www.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/psicogente/index.php/psicogente>>.)

⁷ MASLACH, C. Y JACKSON, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour, 2, 99-113. Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). Maslach Burnout

desarrollo un instrumento denominado el Maslach Burnout Inventory (MBI) en el cual se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Este instrumento ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones, formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert, el sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de “nunca” a “diariamente”, con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems.

1. ANTECEDENTES

Para poder llevar a cabo este estudio es de importancia conocer que es el Síndrome de Burnout, cuáles son sus causas y consecuencias y cuál es su impacto en el ámbito laboral. Del artículo de Piñeiro Suárez; Calderón Fornaris; Felizola Lora⁸; existe un breve apartado donde diferentes autores nos dan definiciones precisas de que es el Síndrome de Burnout.

- Freudenberger (1974) describe el Burnout como una "sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador". El autor afirma que el Burnout es el Síndrome que ocasiona la "adicción al trabajo".
- Pines y Kafry (1978) definen el Burnout "como una experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal".
- Machlowitz (1980) lo define como "un estado de total devoción a su ocupación, por lo que su tiempo es dedicado a servir a este propósito", que provoca un desequilibrio productivo y, como consecuencia, las reacciones emocionales propias de la estimulación laboral aversiva.
- En 1981, Maslach y Jackson entienden que el Burnout se configura como "un Síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal". Esta definición, que no se aparta de la asunción de las variables del trabajo como condicionantes últimas de la aparición del Burnout, tiene la importancia de no ser teórica, sino la consecuencia empírica del estudio que las autoras desarrollaron en el año 1984.

Hermosa Rodríguez.⁹ Realizó un estudio en el que muestra como el Síndrome de Burnout puede afectar a los docentes de las Universidades y los colegios ya que muestra la relación que existe entre la satisfacción laboral de los profesores y el Síndrome de Burnout tomando como punto de apoyo el estudio de *Maslach (2001)* el cual nos dice que el Síndrome de Burnout es un respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo y se explica a través de tres dimensiones: agotamiento, cinismo e ineficacia; en donde el agotamiento es la cualidad central del síndrome y se refiere la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo por otra parte la despersonalización presenta un alto componente actitudinal y comportamental valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento; mientras que la realización personal del trabajo interviene elementos cognitivo actitudinales.

⁸ PIÑEIRO SUÁREZ Nereyda; CALDERÓN FORNARIS Pedro Antonio; FELIZOLA LORA Margarita. "Estudio sobre la presencia del Síndrome de Burnout en los profesores de la Secundaria Básica "José Martí" del municipio Cotorro". De la fuente: 9 de June de 2006

⁹ HERMOSA RODRÍGUEZ Angélica María "Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria": Revista colombiana de psicología, numero 15.

Según el artículo, todo esto se vivencia en las personas que practican la labor de la enseñanza, ya que dedicados a su labor cotidiana van adquiriendo una respuesta de estrés prolongada que va en detrimento de su calidad de vida y se refleja en una tendencia a estar insatisfecho con su trabajo, que como dice *Domenech (1995)* también tiene que ver con el entorno social (padres, alumnos, directivas), ya que estos exigen más de los profesores como que tengan mayor preparación académica, actualización metodológica, conocimiento psicológico de los alumnos, todo esto en un contexto organizacional que no favorece la labor del docente (criterio de autoridad devaluado, bajos salarios, jornadas laborales extenuantes, inestabilidad laboral entre otros) así como las consecuencias de todo esto que no solo afectan la salud física del trabajador si no también el bienestar psicológico, afectando la organización por el ausentismo o abandono y por consiguiente estaría repercutiendo en el alumno, que es el principal afectado por ser el receptor de la buena o mala calidad del servicio prestado por el profesor.

Alda Diez¹⁰ observa un estudio realizado a docentes para medir el nivel de estrés y Síndrome de Burnout en los docentes; por concerniente se realizaron diferentes tipos de cuestionarios como un cuestionario general que incluía datos sociodemográficos, sociolaborales y hábitos de consumo (tabaco, analgésicos y psicofármacos); Índice de satisfacción laboral global; Escala de prioridades; Preguntas sobre aspectos laborales; Maslach Burnout Inventory (MBI, Maslach y Jackson, 1986); Cuestionario de salud general (GHQ-28 de Goldberg, 1970). Con esos datos se encontró una relación entre el Síndrome de Burnout y los factores laborales. Los mayores niveles de Burnout se relacionan con sentimientos de: menor reconocimiento por parte de la dirección del centro, por los alumnos y los padres de la labor docente, la idea de la poca colaboración de los padres en la educación, ausencia de identificación con la empresa y con la política de gestión y menor satisfacción laboral. Los principales factores de insatisfacción entre los docentes de la ciudad de Huesca (España) son escasos ingresos económicos, pérdida de imagen y de prestigio ante el alumno y la sociedad y escasas expectativas de promoción. Los docentes que trabajan en secundaria presentan mayores niveles de Burnout, de insatisfacción laboral y de malestar psíquico que los docentes de infantil-primaria.

Aramas Viera, Almirall Hernández, Ivis Fernández¹¹, realizaron un estudio partiendo de una estadística desarrollada en maestros venezolanos en el año 1999 en donde se encontró que las causas de jubilación temprana de los docentes se debía a trastornos psicósomáticos y psiquiátricos; entre los trastornos psiquiátricos predominaron la depresión y el agotamiento emocional.

¹⁰ ALDA DIEZ José Ángel. "Valoración del Síndrome de Burnout (Quemarse por el trabajo) entre los docentes de la ciudad de Huesca": tesis doctoral 8/1/2008.

¹¹ ARAMAS VIERA Arlene; ALMIRALL HERNANDEZ Pedro; FERNÁNDEZ Ivis : "estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes venezolanos" : salud de los trabajadores/ volumen 15 N°2 / julio 2007

Partiendo de este estudio se hace un análisis en donde se plantea que cuando el trabajador desempeña tareas valiosas reconocidas y altamente valoradas por la sociedad se fortalece la autoestima del trabajador pero cuando se rompe la armonía por la alteración de alguno de estos factores y las expectativas no se cumplen, el ideal no se alcanza, se lacera la autoestima y los sentimientos de frustración matizan el resultado.

Cuando aparece ese sentimiento de frustración e impotencia inicialmente suele compensarse con conductas reactivas como sobre exigencias, jornadas extenuantes, grandes sacrificios hasta el agotamiento que finalmente conduce al deterioro de la salud mental de los profesores y la salida de la profesión ya sea por decisión propia del profesor o por prescripción facultada.

El estudio de Alderete Rodríguez; Preciado Serrano; Franco Chávez; Pérez; Aranda Beltrán¹² identifica las diferencias de los factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en hombres y mujeres docentes de secundaria de la Zona Metropolitana de Guadalajara (Jalisco, México). Estudio que nos sirve para hacer un paralelo entre cómo afecta el síndrome a las mujeres y como afecta a los hombres.

En relación a la identificación de los factores psicosociales como elementos importantes para presentar Burnout en los docentes participantes en el estudio, los resultados respecto a las dimensiones afectadas se asociaron de manera diferente según el género. Las características del trabajo que realizan, así como las exigencias laborales, hacen que el trabajo del docente sea complejo y requiera de un alto grado de creatividad e iniciativa para enfrentar: el exceso de actividades, realizar diferentes funciones, problemas en el proceso enseñanza-aprendizaje, tratar de enseñar a quienes no valoran la educación, impartir clases fuera de su área de especialidad o el comportamiento de los estudiantes. Estos elementos, identificados como factores psicosociales, se asocian significativamente con el desarrollo de agotamiento emocional, que es una de las dimensiones del Síndrome de Burnout. En los hombres el contenido y realización de las tareas se comporta como un factor de riesgo para presentar despersonalización. La explicación a estas diferencias puede residir en que la profesión docente se relaciona más como una profesión femenina. Por eso se puede decir que sí existe relación entre la presencia de los factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout y ésta, está diferenciada según el género. Los hombres tienen mayor riesgo de agotarse emocionalmente debido al contenido y características de la tarea.

¹² ALDRETE RODRÍGUEZ María Guadalupe; PRECIADO SERRANO María de Lourdes; FRANCO CHÁVEZ Sergio A.; PÉREZ Jorge A.; ARANDA BELTRÁN Carolina: "Factores Psicosociales Laborales y Síndrome de Burnout, Diferencias entre Hombres y Mujeres Docentes de Secundaria, Zona Metropolitana de Guadalajara, México": www.cienciaytrabajo.cl | Número 30 | Octubre / Diciembre 2008

A pesar de que las mujeres tienen una menor antigüedad en esta área de trabajo, al momento de realizar las actividades docentes las mujeres tienen un mayor número de alumnos bajo su responsabilidad. Esto pudiera deberse a que las mujeres están mejor preparadas para realizar el trabajo académico. Se reportaron diferencias en cuanto a la formación pedagógica, por concerniente, las profesoras reportaron niveles de agotamiento emocional significativamente mayor que los varones. Pero pese a todo esto los hombres son los que más se sobrecargan de trabajo que es un predictor significativo de agotamiento emocional, pero no de realización personal en el trabajo, ni de despersonalización.

Maslach¹³ fue uno de los pioneros en el tema del Síndrome de Burnout, este desarrolló un instrumento denominado el Maslach Burnout Inventory (MBI) en el cual se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo.

Es el instrumento que ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones, formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert, el sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de “nunca” a “diariamente”, con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems.

Por otra parte, no es amplio el número de estudios¹⁴ sobre la prevalencia del síndrome entre docentes en la población colombiana, y aún menor su número para la población docente universitaria, a pesar de que se tiene un amplio reporte, mas no sistemático, de que es uno de los grupos laborales con mayor riesgo para el desarrollo de afecciones físicas y psicológicas que inciden en su salud y bienestar, vinculadas a su ejercicio laboral. Al respecto de la prevalencia del síndrome, por lo menos entre docentes de educación Básica Primaria y Secundaria, Restrepo, Colorado y Cabrera (2006) encontraron en una muestra de 239 docentes oficiales de Medellín, que el 23,4% de la muestra presentó manifestaciones de Burnout y un 23,4% adicional tuvo riesgo de manifestarlo; en ambos grupos prevaleció el Agotamiento y la Despersonalización. Acelas y Leal (2005), en una muestra de 100 docentes de Básica Primaria y Básica Secundaria de las instituciones públicas de la ciudad de Bucaramanga, encontraron una prevalencia de Burnout puntuando alto en el

¹³ MASLACH, C. Y JACKSON, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113. Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Seisdedos, N. (1997). *Manual MBI, Inventario Burnout de Maslach*. Madrid: TEA.

¹⁴ CABALLERO DOMÍNGUEZ Carmen, GONZÁLEZ GUTIÉRREZ Orlando, MERCADO ANGUILA Daniel, LLANOS BARRIOS Carlos, BERMEJO BARRERO Yamid, VERGEL MEDRANO Claudia. *Psicogente*, 12 (21): pp. 142-157. Junio, 2009. Universidad Simón Bolívar. Barranquilla, Colombia. ISSN: 0124-0137 EISSN 2027-2X <http://www.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/psicogente/index.php/psicogente>

14% de los sujetos. Además, se encontró una relación entre la presencia del síndrome, con el estrés de rol, supervisión y las condiciones organizacionales.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

El profesor debe lidiar con una alta conflictividad por múltiples tareas, la incertidumbre sobre la continuidad en su trabajo, la inseguridad, la ambivalencia entre lo que desea y lo que puede hacer y la atención a las diferencias individuales ante un alumnado tan numeroso. Influyen en la salud mental y física del trabajador.

Además de lidiar con exigencias presentadas por los subalternos, dentro de las exigencias que se le hacen al cuerpo profesoral adscrito a cada uno de los departamentos académicos de la Universidad Autónoma de Occidente es que, tienen la responsabilidad fundamental, mediante su actividad, de desarrollar la integración, con perspectiva internacional, de las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social.

Dentro de estas exigencias la Universidad¹⁵ define como actividad académica el conjunto de acciones que se derivan de la docencia, la investigación, la proyección social, la gestión académica y el desarrollo profesoral.

La docencia está conformada por las actividades necesarias para impartir a un grupo una asignatura de pregrado en los períodos semestrales normales o en el período intermedio, las cuales incluyen la clase presencial, la preparación de clase, la evaluación de los estudiantes y su correspondiente retroalimentación, con fines de orientación y atención fuera del aula a los estudiantes del grupo. Así mismo, se considera en esta misma categoría la tutoría o consejería a un grupo de estudiantes.

Los docentes aparte de tener que dictar sus diferentes asignaturas están propensos a presiones como la investigación la cual involucra todas aquellas actividades que permiten generar conocimiento en cualquiera de sus posibilidades, entre ellas, la planeación y ejecución de proyectos específicos y la presentación, confrontación y difusión de los resultados del proyecto. De igual manera, se considera actividad de investigación la dirección y asesoría de proyectos de grado, el apoyo mediante asesoría especializada a proyectos formales de investigación y la producción intelectual.

Otra de las presiones a las que está sujeto el docente es a la proyección social la cual se deriva de acciones relacionadas con proyectos para aplicación de conocimientos, asesoría y consultoría; educación continua, proyectos de

¹⁵ UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE Boletín estadístico 2006 – 2007 oficina de planeación

beneficio social y manejo de relaciones con comunidades académicas nacionales e internacionales.

En la Resolución del consejo superior de la UAO No.423 se definen las condiciones básicas de vinculación del cuerpo profesoral y se caracteriza su labor académica; en esta se habla de la constante capacitación y progreso del profesor, tendientes a mejorar su quehacer académico, por ende a los profesores se les está exigiendo tener un nivel de educación cada vez más alto por eso hay profesores que además de impartir clases incurren en otras actividades como la realización de estudios en maestrías, especializaciones, doctorados o postgrados con el fin de ampliar sus conocimientos y estar acorde a las exigencias de la universidad.

Toda esta carga emocional y laboral va causando una vulnerabilidad del profesor a las alteraciones mentales que pueden ser amplias y de diversa naturaleza. Ya que estas tareas imponen demandas físicas, mentales, emocionales y relacionales que en interacción con los recursos individuales van impactando negativamente en la salud o bienestar del profesor.

Los profesores además de ser educadores también son seres humanos que intercambian en varios espacios no solo en su vida laboral, aunque esta absorbe la mayor parte de su tiempo, sino que debe de disponer de un tiempo para su vida extra laboral, tiempo que les está faltando a la mayoría de los profesores de la universidad ya que los momentos de ocio son importantes en la vida de cualquier persona y los profesores no son la excepción, necesitando de este tiempo.

Por todo lo anterior la finalidad del presente estudio es determinar la prevalencia de estrés laboral percibido por docentes; como es el nivel de Síndrome de Burnout en profesores, distinguiendo la dinámica en la que se expresan los componentes del mismo como lo son: el agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

El estudio se realizó en docentes de la Universidad Autónoma de Occidente, con las siguientes características¹⁶ demográficas: 457 hombres y 162 mujeres. En cuanto al tipo de contratación los profesores de planta están subdivididos de la siguiente forma: 231 de tiempo completo y 4 de medio; los profesores de hora cátedra son 384.

¹⁶ UAO en cifras 2012-1 rectoría académica oficina de planeación y desarrollo institucional

En términos de formación educacional están segmentados de la siguiente manera: para los profesores de planta Doctorado 39 (*en proceso de formación doctoral* 36 profesores); Maestría 144; Especialización 32; Pregrado 10. Mientras que para los profesores de hora cátedra está conformado así: Doctorado 7; Maestría 113; Especialización 132; pregrado 134.

2.2. FUNDAMENTACION DEL PROBLEMA

La definición de Síndrome de Burnout más consolidada es la de Maslach y Jackson¹⁷ (1981) quienes consideran que es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo.

El Agotamiento Emocional según Maslach y Leiter¹⁸ se presenta como una fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado. Puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo. Las personas se sentirían desgastadas e incapaces de recuperarse. Cuando despiertan en las mañanas carecen de la energía para enfrentarse a nuevos proyectos, sintiéndose como si no hubieran dormido en absoluto. Este cuadro sería la primera reacción a las demandas estresantes del trabajo. Incluyendo el agotamiento físico al emocional, dado que se ha observado que se manifiesta tanto en la salud mental como física del individuo.

Igualmente Maslach y Leiter hacen referencia a la dimensión de Despersonalización o Cinismo da cuenta del desarrollo de actitudes negativas e insensibilidad hacia las personas que se atiende y a los colegas en el trabajo. Esto deriva en conflictos interpersonales y aislamiento. El estilo del trato automatizado a las personas se basa en generalidades, como un intento de evitar cualquier aproximación que termine afectando física o mental a la persona.

Por último, Maslach y Leiter aclaran que la dimensión de falta de Realización Personal alude a la sensación de que no se están obteniendo logros de su trabajo, autocalificándose negativamente. Esto alude a las dificultades en el desempeño; se tiene la constante sensación de falta de progreso y la persona

¹⁷ MASLACH, C., JACKSON, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.

¹⁸ MASLACH, C. Y LEITER, P. (1997) "The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What to do About it", Jossey- Bass Inc. Publishers, San Francisco, California, E.U.A.

se siente inefectiva, aumenta su sentimiento de inadecuación y cada nuevo proyecto es sentido como abrumador. Es importante anotar que dichos autores sostienen que los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima.

Este síndrome se da en aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo han de mantener un contacto constante y directo con la gente, como son los trabajadores de la sanidad, de la educación o del ámbito social.

Si bien son muchas las variables que intervienen en este proceso de desgaste, es la relación intensa con otras personas lo que contribuye a la aparición del Burnout, aunque de forma más completa podemos entender el Burnout como el producto de una interacción negativa entre el lugar de trabajo, el equipo y los pacientes, alumnos, usuarios o clientes.

Se han establecido (Edelwich y Brodsky, 1980)¹⁹ varias etapas por las que atraviesa el trabajador hasta llegar al *Burnout*.

- Etapa de entusiasmo: el trabajador experimenta su profesión como algo estimulante y los conflictos se interpretan como algo pasajero y con solución. Y el trabajador tiene elevadas aspiraciones y una energía desbordante.
- Etapa de estancamiento: comienza cuando no se cumplen las expectativas sobre el trabajo y los objetivos empiezan a aparecer como difíciles de conseguir, aún con esfuerzo.
- Etapa de frustración: es el periodo de la desilusión y de la motivación laboral, en la que brotan los problemas emocionales, físicos y conductuales.
- Etapa de apatía: se produce la resignación del trabajador ante la imposibilidad de cambiar las cosas.
- Etapa de Burnout: en esta etapa se llega a la imposibilidad física y psíquica de seguir adelante en el trabajo e irrumpe con fuerza la sintomatología: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo.

Para Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983)²⁰ el proceso hacia el burnout inicia su desarrollo con actitudes de despersonalización, como mecanismo disfuncional de afrontamiento del estrés, después los trabajadores

¹⁹ EDELWICH, J. y BRODSKY, A. (1980). *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. Nueva York: Human Sciences Press.

²⁰ GOLEMBIEWSKI, R. T., MUNZENRIDER, R. y CARTER, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461-481.

experimentan baja realización personal en el trabajo y posteriormente surge el agotamiento emocional. Entienden, pues, que la dimensión que mejor describe y predice la aparición del Burnout es la despersonalización, seguida de la baja realización personal y, por último el agotamiento emocional.

En términos generales, se ha señalado que hay personalidades más susceptibles ante el Burnout como son las personalidades emotivas, la de aquellos que tienen más desarrollada la sensibilidad para los temas relacionados con el trato humano (Garden, 1989)²¹, los llamados “activistas sociales” que ofrecen ayuda a los demás y que son calificados de visionarios porque toman su labor más como una cruzada que como una tarea para ganarse la vida; además suelen ser personas autoexigentes, perfeccionistas y con baja tolerancia al fracaso (Cherniss, 1980 b)²².

Pero existe una gran disparidad de características de personalidad del trabajador predispuesto al Burnout, ya que unos han planteado la empatía, sensibilidad, delicadeza, idealismo y orientación hacia los demás; y otros sin embargo, han señalado características tales como ansiedad, ideación obsesiva, entusiasmo y susceptibilidad a identificarse con otros, lo que pone de relieve la dificultad para identificar un patrón tipo del trabajador con Burnout, así se ha afirmado que la relación entre las dimensiones de personalidad neuroticismo y extraversión, entre otras y el Burnout es equivocada (Gil-Monte, 2005). Además se ha hecho referencia a un locus de control externo, a un patrón de conducta tipo A, al autoconcepto negativo y a la falta de autoconfianza en la propia eficacia laboral son variables que están vinculadas a la aparición del Burnout (Gil-Monte y Peiró, 1997)²³.

En sentido contrario, se ha afirmado que hay personalidades positivas o resistentes, que se caracterizan por un sentimiento de compromiso, es decir de creer en el valor de lo que uno mismo es y de aquello que hace, por una percepción de control, es decir, la tendencia a pensar y a actuar con la convicción de la influencia personal en el curso de los acontecimientos, y por la tendencia al reto, lo que hace referencia a la creencia de que la característica de la vida es el cambio frente a la estabilidad (Kobasa, 1979)²⁴, que podrían afrontar o moderar los efectos del Burnout. También se ha afirmado que

²¹ GARDEN, A.M (1989). Burnout: The effect of psychological type on research finding. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 223-234.

²² CHERNISS, C. (1993). The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 135-149). London: Taylor & Francis.

²³ GIL MONTE, P y PEIRÓ, JM (1997). Desagaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse. Madrid: síntesis

²⁴ KOBASA, S.C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.

trabajadores con sentido del humor resisten al Burnout (Dorz y otros, 2003)²⁵ y personas con habilidades emocionales tienen menor probabilidad de resultar afectados por el Síndrome de Burnout (Garrosa, 2003)²⁶, así como que la autoeficacia personal es una variable con efectos moduladores en el proceso de desgaste profesional (Grau, Salanova y Peiró, 2000)²⁷.

Todos estos conceptos teóricos nos llevan a preguntarnos sobre cuál es el rol que debe proyectar el maestro y la presión que el Síndrome de Burnout ejerce sobre él, cuál es su modo de vida, sus condiciones de vida y su estilo de vida

En su rol el maestro debe proyectar, poner en ejercicio, medir y adecuar permanentemente las estrategias óptimas para el desarrollo integral de la persona (maduración personal, moral y cívica), a través de la promoción del aprendizaje y la construcción de saberes, habilidades y actitudes de los educandos, más allá de la mera instrucción, transmisora de conocimientos normalizados, propia de un sistema de enseñanza tradicional logocéntrico en el cual se ha formado la generación actual de enseñantes. Este rol requiere de profesionales comprometidos, social e institucionalmente, que sean capaces de diseñar líneas de intervención que surjan de interpretar realidades, definir problemas, actuar dentro de márgenes que no son definitivos y ante circunstancias específicas, únicas e irrepetibles.

El docente ya no ejerce su labor en solitario, debe conformar equipos humanos y laborales que le permitan formarse, replantearse sus prácticas y reflexionar sobre ellas. Así, y por norma, los maestros se coordinan por²⁸: a) niveles, manteniendo reuniones de trabajo semanales de coordinación docente entre todos los maestros que imparten las materias afines en el mismo nivel o curso; b) ciclos, reuniones semanales de coordinación entre todos los profesores que están integrados en el mismo ciclo o etapa escolar; c) E.T.C.P. (Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica), donde quincenalmente se reúnen todos los tutores, profesores especialistas de educación especial, Jefe de Estudios y Director; d) con una periodicidad aproximadamente mensual, se reúne también el Claustro de Profesores, donde la totalidad del profesorado del centro organiza y coordina sus actividades de actuación.

²⁵ DORZ, S.; NOVARA, C.; SICA, C. y SANAVIO, E. (2003). Predicting burnout among HIV/AIDS and oncology health care workers. *Psychology & Health*, 18, 5, 677-85.

²⁶ GARROSA, E. (2003). *Los procesos emocionales de resistencia: un afrontamiento adaptativo ante el desgaste profesional. Estudio en una muestra de enfermería. Tesis doctoral no publicada. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid.*

²⁷ GRAU, R., SALANOVA, M., & PEIRÓ, J. M. (2001). Moderating effects of self-efficacy on occupational stress. *Spanish Journal of Psychology*

²⁸ IBARRA MUSTELIER Lourdes; Facultad de Psicología - Universidad de la Habana; psicología online. Abribe de Vollmer, M.I. (1994). Importancia Social y Efectos dela carrera docente. En Revista Pensamiento Educativo vol 14, Santiago de Chile.

La sociedad exige al docente que tenga sentido crítico con respeto a sí mismo, a los contenidos culturales y al contexto social; que sea objetivo, democrático, y con vocación de servicio, que tienda al trabajo cooperativo y ame su institución y sus alumnos, que se sienta parte viva de la comunidad en que actúa, que se esfuerce por alcanzar una conducta racional, científica, con preferencia por el orden y la sistematización, y, que sobre todo, sea muy creativo para poner su formación y su experiencia al servicio de la escuela y el alumno que educa.

Podemos decir que el modo de vida de un profesor es bueno o malo; existen pocos estudios que den cuenta de la vida de los profesores, aunque su vida no sea relativamente conocida de manera oral, los supervisores y coordinadores del Ministerio de Educación conocen directamente las condiciones en las que viven, trabajan y cómo lo hacen los profesores, aunque este conocimiento no haya sido sistematizado.

Sin embargo, a pesar de que están siempre presentes, lo que sabemos de los profesores no nos ayuda a definir políticas orientadoras de reformas escolares que ayuden a que se desempeñen mejor, tampoco hay claridad sobre cómo debería ser su proceso de formación inicial, su perfeccionamiento e incluso su descanso, etc.

El modo de vida de un profesor²⁹ cuando está en su entorno laboral podemos decir que no es muy bueno, ya que se tornan invisibles a pesar de su presencia diaria en la vida de cada uno y en la sociedad en general.

La Universidad Autónoma de Occidente ha definido un proyecto institucional denominado PEI³⁰. Donde se ha establecido como objetivo institucional de la Universidad Autónoma de Occidente la promoción de la formación científica y pedagógica de los profesores de tal manera que se garantice la calidad de la educación.

Para cumplir con este objetivo se han desarrollado una serie de lineamientos pedagógicos en donde el profesor como enseñante asume un rol el cual consiste, en asumir su ser y su quehacer como gestor y desafiador estratégico de los procesos que se activan individual y colectivamente en los ambientes de aprendizaje, con el propósito de generar las condiciones para la construcción de conocimientos, el aprendizaje significativo y el desarrollo de competencias.

²⁹ IBARRA MUSTELIER Lourdes; Facultad de Psicología - Universidad de la Habana; psicología online. Esteve J.M. (1984) Profesores en conflicto. Madrid Narcea (1987) El malestar docente Barcelona, Laia

³⁰ Proyecto institucional PEI elaborado por la secretaria general de la Universidad Autónoma de Occidente resolución del consejo superior No. 438 del 16 de septiembre de 2011

Ello implica para el docente el despliegue de sus competencias como diseñador de experiencias y escenarios de aprendizaje diversos, en los que la relación humana (afectiva, motivadora, intencional y trascendente), posibilite procesos autónomos de aprendizaje y desarrollo de competencias en el educando.

Tal y como se asume la mediación, es necesario dimensionar los procesos de interacción, comunicación e información que los dispositivos, medios, instrumentos, habilidades, destrezas y competencias que el mundo de la cibercultura traen consigo.

Este hecho determina para el docente, la tarea perentoria de esforzarse por apropiarse y evaluar de manera previa, el sentido pedagógico de las TIC, de Internet, las redes sociales y los recursos hipermediales e interactivos, reconocidos como elementos poderosos para promover el aprendizaje. No se trata de incluir en los diversos ambientes de aprendizaje, dispositivos, instrumentos y usos descontextualizados de las tecnologías de la comunicación y la información, por obra de la moda, lo cual en lugar de facilitar los procesos podría entorpecerlos.

Además de una buena preparación académica, profesional y un enfoque social y cultural; se debe ejercer y apuntar a una función sustantiva de la investigación, donde los profesores y estudiantes se enfoquen en los procesos de generación y asimilación crítica del conocimiento, promoviendo la investigación desde el aula, en los semilleros de iniciación a la investigación, la innovación y desarrollo tecnológico y en los grupos de investigación profesoral, así como la participación con propiedad y suficiencia en redes académicas y en comunidades científicas, privilegiando el dialogo de saberes entre las diferentes disciplinas.

Por otra parte tenemos que tener en cuenta también las condiciones de trabajo ya sea de los profesores universitarios o así dicten clases en la secundaria o primaria colegios públicos o privados no importa en donde ejerza su profesión, ya que los docentes dedican gran parte de su día y de sus vidas a educar y formar personas de bien para que en un futuro sean útiles en un país o para su familia. Las condiciones de vida de los profesores muchas veces no son las mejores y su trabajo no les es bien remunerado en la parte económica, últimamente el gobierno se ha puesto en la tarea de mejorar esta parte de seguridad social queriendo aumentar los beneficios laborales y sociales de los maestros.

2.3 FORMULACION DEL PROBLEMA

Cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Autónoma de Occidente Cali semestre 2012-3, en qué nivel de este síndrome se encuentran los docentes de la universidad y que factores influyen en la aparición de este?

2.4 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Las relaciones sociales influyen para que el Síndrome de Burnout aparezca o se agrave?
- ¿Los factores laborales como un alto volumen de trabajo, factores relacionados con los alumnos, salario inadecuado y déficit de recursos para realizar su trabajo son factores que más estrés provocan?
- ¿La desvalorización de su trabajo y la incertidumbre constante sobre mantener su puesto de trabajo han provocado en los profesores que aparezca este mal?
- ¿El trabajo para todos de satisfacer la necesidad de sentirse útil cuando llega el sentimiento de frustración por no cumplir con las tareas o no sentirse útil puede generar este síndrome?

3. JUSTIFICACION

Este trabajo busca determinar la presencia del Síndrome de Burnout en los profesores de la Universidad Autónoma de Occidente de la ciudad de Cali; este proyecto de investigación determinara valores para los docentes de hora cátedra y planta, buscando dar resultados exploratorios , para mirar el nivel o comportamiento del personal de enseñanza en esta academia, y dejar reportes y estudios para futuros análisis de mayor detalle para este síndrome, ya que dicha investigación requerirá de colaboración de los docentes y de las diferentes facultades para el cumplimiento de los objetivos del estudio.

El estudio busca dar a conocer la influencia de cada una de las dimensiones del Síndrome de Burnout en los profesores de la Universidad Autónoma de Occidente, y reflejar un análisis de la magnitud que pueden presentar de agotamiento emocional, la deshumanización despersonalización, y su perspectiva de su propia realización personal, lo cual buscaremos mostrar según la cantidad de desgaste profesional que tengan por sus diferentes actividades y deberes dentro de la institución, y lo que puede afectar su entorno familiar, académico, cultural, económico etc.

Por medio de una investigación vía electrónica con docentes de la Universidad Autónoma de Occidente de la ciudad de Cali, se realizó una previa recopilación de datos de esta población y luego se enviaron encuestas para lograr encontrar por medio de un cuestionario la solución a los objetivos que este trabajo plantea, y hacer su respectivo análisis, determinando la presencia o no del Síndrome de Burnout en los docentes, la proporción de personal que abarca este desgaste profesional, y las recomendaciones y conclusiones que acarrearía dicha investigación.

Este trabajo se realizó con el consentimiento y colaboración de los docentes, es por ello, que se mantuvo el derecho de confidencialidad y se evitó dar el nombre de los participantes del estudio, con el fin de mantener una discreción, para evitar repercusiones y consecuencias que puedan presentarse por las respuestas que se proporcionan en el cuestionario.

Teniendo en cuenta lo anterior, se busca con el presente estudio dejar una base para que en un futuro se analicen la variables aquí mencionadas y se logren soluciones o se planteen estrategias que permitan erradicar el Síndrome de burnout con el fin de incrementar la satisfacción laboral y mejorar el clima organizacional de los docentes lo que a su vez se vería representado en un mayor crecimiento profesional y en una mayor calidad de la educación por parte de los docentes.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

- Evaluar la presencia del síndrome de desgaste profesional o Síndrome de Burnout en docentes de tiempo completo y hora cátedra de la Universidad Autónoma de Occidente de Cali Colombia.

4.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Analizar las tres subescalas del cuestionario de Maslach Burnout Inventory para determinar la prevalencia de estos factores en la aparición del Síndrome de Burnout en los profesores.
- Determinar el nivel de agotamiento emocional que presenta la población objeto de estudio.
- Medir el nivel de despersonalización en la población objeto de estudio.
- Identificar el nivel de realización personal en la población objeto de estudio.
- Correlacionar las tres dimensiones del Síndrome de Burnout.

5. ALCANCE

El presente proyecto entrega resultados de un estudio acerca de la presencia del Síndrome de Burnout, los cuales se dictaminan en resultados numéricos y se presenta información, sugerencias y recomendaciones ante los determinados resultados que se presentan en dicho lapso de tiempo que se llevó a cabo el estudio para la correcta toma de decisiones.

Dadas las características de confidencialidad y limitaciones impuestas para la consecución de información de parte de la Universidad este estudio, únicamente pretende dejar planteada la presencia del Síndrome de Burnout en los profesores, además de los factores que inciden en el nivel de desarrollo de este síndrome, así mismo de la porcentualización segregada de docentes tanto hora cátedra como de planta que presentan el síndrome. No se tendrán en cuenta los perfiles demográficos; ni los lineamientos y controles, que influyen para que aparezca o desaparezca el síndrome.

Este trabajo arrojará datos y resultados que serán útiles para la toma de decisiones en el capital humano que gestiona el personal de docentes; por ello se sugiere sean entregados los datos al Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Occidente, para que se tomen las medidas necesarias ante cualquier circunstancia y obtener el beneficio para los docentes, lo cual se verá directamente reflejado en la calidad de enseñanza de la universidad, si se trabaja de forma acorde y apropiada bajo estos resultados.

6. MARCO DE REFERENCIA

6.1. MARCO TEÓRICO

Las teorías son herramientas conceptuales para entender el mundo un poco mejor o más académicamente para dar explicaciones, hacer predicciones y resolver problemas; en base a esto se tendrán en cuenta un grupo de teorías que ayuden a comprender mejor el problema del Síndrome de Burnout; teorías enfocadas a comprender el comportamiento humano el cual se entiende como una respuesta a unos principios construidos al mezclar unos instintos innatos y unas leyes o normas filtradas por el entorno que rodea al individuo (normas sociales, educación recibida, agentes externos en general). También se hará un enfoque a teorías que ayuden a comprender el entorno el cual se ve representado en la calidad de la vida laboral de una organización.

Kurt Lewin³¹ con su teoría del campo se apartó de los clásicos problemas de la percepción para empezar a estudiar las motivaciones y las metas de la conducta. Entre las conceptualizaciones importantes de Lewin se encuentran las siguientes:

- Conceptos dinámicos: siempre que hay una necesidad o una intención, hay un sistema en tensión, tensión que desaparece cuando se satisface la necesidad o la intención. En psicología social se aplica esta idea al estudio de las necesidades e intenciones socialmente derivadas.
- Conceptos estructurales: el 'espacio hodológico' es cómo la persona considera su ambiente desde el punto de vista de sus posibilidades de comportarse según ciertas metas (estructura medio-fin). Este espacio estará más estructurado cuanto más y mejor sepa la persona qué conductas conducen a qué metas. En este contexto pueden darse tres tipos de conflictos: entre dos metas positivas o deseadas, entre dos metas negativas o no deseadas, y una sola meta al mismo tiempo positiva y negativa (por ejemplo la ambivalencia, en términos psicoanalíticos).
- Cambios socialmente inducidos: la motivación no depende simplemente de un déficit fisiológico, sino que puede ser provocada socialmente, 'impuesta' desde el medio. Por tanto hay dos clases de fuerzas: las propias y las inducidas.
- Nivel de aspiración: es el grado de dificultad de la meta que una persona trata de alcanzar. Lewin da una fórmula donde explica de qué factores depende el nivel de aspiración, como por ejemplo la probabilidad subjetiva de éxito, la valencia del fracaso, etc.

³¹ LEWIN Kurt, psicólogo polaco. (1890 - 1947) Se interesó en la investigación de la psicología de los grupos y las relaciones interpersonales. se doctoró en filosofía por la Universidad Berlín en 1916.

- Conceptos de dinámica grupal: un grupo es un todo dinámico, interdependiente, donde la modificación de una parte modifica al resto. En los grupos hay una tendencia a la cohesión, que se opone a las también existentes fuerzas desintegradoras.

“Esta teoría ayuda abordar el problema del Síndrome de Burnout desde el punto que explica las acciones del hombre a partir del hecho de que este toma caminos y medios particulares para descargar determinadas tensiones ocasionadas por el trabajo o el ámbito laboral. La persona empieza a interesarse por actividades que percibe como medios para liberar la tensión; para él, tienen valencia positiva, y experimenta una fuerza que lo impulsa a realizarlas. Otras actividades tienen el efecto opuesto: la persona encuentra en ellas la posibilidad de aumentar la tensión; se dice que tienen valencia negativa y que generan fuerzas repulsivas. Esto genera conductas ya que toda conducta o, por lo menos, toda conducta intencional, es motivada; la impulsan tensiones, la mueven fuerzas, la dirigen valencias, y empieza a plantearse metas”.

La teoría del rol de (Robert King Merton)³² entre sus importantes contribuciones a la psicología social está la pertenencia (al cual pertenece) y otro de referencia (que puede o no ser al que pertenece, pero que le sirve para usar sus normas de comportamiento, o bien para rechazarlas: son los grupos de referencia positiva o negativa, respectivamente). Dos problemas centrales son: 1) qué factores hacen que un individuo elija su grupo de referencia entre los grupos a los cuales pertenece, o no. Menciona cuatro factores, siendo uno de ellos por ejemplo el que elegirá un grupo como marco de referencia cuanto mayor sea el poder del grupo de no-pertenencia de otorgar prestigio al individuo, en comparación con el poder de sus grupos de pertenencia. 2) Otro problema es qué determina en cada caso cuál de los diversos grupos pertinentes se seleccionará como grupo de referencia. Merton señaló que esto depende de ciertas propiedades (mencionó 26) que diferencian unos grupos de otros.

Merton se ocupó también de los comportamientos desviados, e intentó buscar los mismos en algunas estructuras sociales que ejercen presión sobre ciertas personas para que sean no conformistas. Lo que se puede aceptar o no son dos cosas: las metas culturales (fines valorados como bienestar material, espiritual, etc., que dependerán de cada cultura), y los medios institucionalizados para lograr aquellas metas. El conformista acepta metas y medios, el innovador metas pero cambia los medios, el ritualista acepta medios pero no metas, etc. Son todos distintos modos de adaptación al medio social. Estas conductas adaptativas son función de si la sociedad está o no bien integrada (integración significa congruencia entre medios y fines).

³² KING MERTON Robert, sociólogo estadounidense nacido en Filadelfia el 5 de julio de 1910, y muerto en Nueva York el 23 de febrero de 2003. Es el padre del Premio Nobel de Economía Robert C. Merton.

Erving Goffman³³ analizó la interacción social por analogía con una representación teatral. Parte del hecho de que, para que la interacción ocurra, se necesita información acerca de aquellos con quienes se interactuará. Hay varias fuentes de información, pero la más importante es la que suministra la misma persona a través de lo que dice o hace, importante porque esta información puede ser controlada o regulada por el sujeto (da la 'imagen' de sí que quiere dar). Por ello Goffman analiza las técnicas que usan las personas para presentarse ante los demás, para mostrar su rol. El 'actor' realiza entonces un 'desempeño' o sea una actividad que puede, en una situación dada, influir sobre los demás. Pero el desempeño no es una simple extensión del carácter del actor: su función en la interacción social es más profunda, ya que los desempeños de distintas personas se combinan entre sí dando 'equipos de desempeño', que son conjuntos de individuos que cooperan en la ejecución de una rutina. Los desempeños apuntan a lo que la persona aparenta ser, y el sí-mismo a lo que la persona es realmente.

“La teoría se relaciona con el problema del Síndrome de Burnout de manera que esta nos muestra dos puntos como las personas pueden asumir roles una es que asume que tiene un grupo de pertenencia al cual busca agradar y hacer que lo acepten y otra de referencia la cual influye en las personas positiva o negativamente creando una falta de aceptación de las personas; el otro punto es que la persona para sentirse bien apunta su desempeño a lo que aparenta ser, y no a lo que la persona es realmente mostrando dos facetas en las cuales con una se siente bien y con la otra no”.

Por su parte La teoría funcionalista³⁴ (Harold D Laswell 1974) a diferencia de lo que opinaba la Teoría de usos y gratificaciones considera a la sociedad como una totalidad marcada por el equilibrio, y en la que los medios de comunicación tienen una gran importancia dentro de la estabilidad social. Las sociedades disponen de mecanismos propios capaces de regular los conflictos y las irregularidades; así, las normas que determinan el código de conducta de los individuos variarán en función de los medios existentes y esto es lo que rige el equilibrio social. Por tanto podríamos entender la sociedad como un "organismo", un sistema articulado e interrelacionado. Una totalidad constituida por partes discretas. A la vez, cada una de estas partes tiene una función de integración y mantenimiento del propio sistema.

El pionero iniciador de la tendencia funcionalista³⁵ en Latinoamérica fue Gustavo Mendoza, quien adquirió sus conocimientos en el instituto humanotecnológico Humboldt. La teoría funcionalista se basa en la teoría de sistemas.

³³ GOFFMAN Erving (11 de junio de 1922 , Manville, (Alberta), Canadá - 19 de noviembre de 1982, Filadelfia, Pensilvania, Estados Unidos) fue un sociólogo y escritor, considerado como el padre de la microsociología.

³⁴ LASSWELL, Harold D., *La política como reparto de influencia*, Aguilar, Madrid, 1974.

³⁵ DURKHEIM Émile , PARSONS Talcott, SPENCER Herbert y MERTON Robert

Establece que la sociedad se organiza como un sistema social que debe resolver cuatro imperativos fundamentales para subsistir: (Adaptación al ambiente, conservación del modelo y control de tensiones, persecución de la finalidad, integración mediante las diferentes clases sociales.

De acuerdo al rol que asuman los subsistemas para resolver estos problemas fundamentales, actuarán como funcionales o disfuncionales.

Por ello, algunos autores piensan que los funcionalistas tienen una visión biológica de la sociedad, es decir, entienden la sociedad como una entidad orgánica cuya normalidad viene postulada por fenómenos que se repiten regular y sistemáticamente. La "salud" de la sociedad depende de la integración funcional de sus partes en el conjunto. El encargado de la integración es el sistema institucional, por lo que la forma de poder institucional queda así naturalizada.

“Esta teoría ayuda abordar a la persona desde la parte de la sociedad como esta se comporta y como la sociedad absorbe a las personas a un nivel que influye en sus actitudes, en su ámbito personal en la resolución de conflictos esta teoría se puede relacionar con el Síndrome de Burnout de manera que si una persona no se siente aceptada socialmente es posible que se deprima y este más propenso a sufrir de estrés”.

Frederick Herzberg³⁶ formuló la llamada teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Este autor plantea la existencia de factores que orientan el comportamiento de las personas. Herzberg (1959) hace referencia a factores higiénicos o insatisfactorios cuando habla de las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja, incluyendo las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibido, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Corresponden a la perspectiva ambiental. Constituyen los factores tradicionalmente usados por las organizaciones para obtener motivación de los empleados. Herzberg, sin embargo, considera esos factores higiénicos como muy limitados en su capacidad de influir poderosamente en el comportamiento de los empleados. Escogió, la expresión "higiene" exactamente para reflejar su carácter preventivo y profiláctico y para mostrar que se destinan simplemente a evitar fuentes de insatisfacción del medio ambiente o amenazas potenciales a su equilibrio. Cuando esos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, ya que su influencia sobre el comportamiento no logra elevar

³⁶ IRVING HERZBERG Frederick (1923 - 2000) fue un renombrado psicólogo que se convirtió en uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresas. Es especialmente reconocido por su teoría del enriquecimiento laboral y la teoría de la Motivación e Higiene

substantial y duraderamente la satisfacción. Sin embargo, cuando son precarios, provocan insatisfacción.

Factores motivadores o satisfactorios que se refieren al contenido del cargo, a las tareas y a los deberes relacionados con el cargo. Son los factores motivacionales que producen efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia, o sea, superior a los niveles normales. El termino motivación, para Herzberg, incluye sentimientos de realización de crecimiento y de reconocimiento profesional, manifestados por medio del ejercicio de las tareas y actividades que ofrecen suficiente desafío y significado para el trabajador. Cuando los factores motivacionales son óptimos, suben substancialmente la satisfacción; cuando son precarios, provocan ausencia de satisfacción.

“esta teoría es muy clara en ella se puede hacer una relación con el problema del Síndrome de Burnout debido a que un trabajador necesita de condiciones físicas y ambientales del trabajo como el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibido, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos y las oportunidades existentes a falta de esto un empleado se va a sentir desmotivado además de frustrado, va a caer en un estado de angustia el cual lo conlleva a quemarse profesionalmente o a estresarse. También los factores motivacionales como el contenido del cargo, las tareas y deberes relacionados con el cargo; pueden llevar al trabajador a sobrecargarse de trabajo y estresarse”.

6.2 MARCO CONCEPTUAL

El síndrome de quemarse por el trabajo se define como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado³⁷. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de servicios sociales que trabajan en contacto directo con los usuarios que acuden a las organizaciones.

Se trata de un conjunto de conductas (como el deterioro del rendimiento, la pérdida de responsabilidad, actitudes pasivo-agresivas con los estudiantes y pérdida de la motivación, entre otros), en la que están implicados tanto factores

³⁷ GIL-MONTE, P. R. (2000). Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Monográfico, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 16(2):101-102.

internos (valores individuales y sociales, rasgos de personalidad) como externos (organizacionales, laborales, grupales).

Trae consecuencias no sólo desde el punto de vista personal sino también institucional como: la aparición de ausentismo laboral, disminución del nivel de satisfacción tanto de profesionales como de pacientes, riesgo de conductas adictivas, alta movilidad laboral, y repercusiones en otras esferas como la familiar.

Desde un enfoque psicosocial el fenómeno ha sido conceptualizado como un síndrome de baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización.

Por baja realización personal en el trabajo se entiende 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 la 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 agotado debido al contacto "diario" y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo.

La despersonalización 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). En el contexto de las organizaciones sanitarias son estresores especialmente relevantes para el desarrollo del síndrome las relaciones sociales de los profesionales de la salud con los pacientes y sus familiares. El síndrome es un tipo particular de mecanismo de afrontamiento y autoprotección frente al estrés generado por la relación profesor-estudiante, y por la relación entre el profesor y la organización.

Factores de Riesgo e incidencias:

- El trabajador considera que realiza tareas manuales exhaustivas
- Realiza tareas peligrosas
- Siente que hay sobrecarga laboral
- Manifiesta dificultad para comunicarse con un supervisor o jefe inmediato
- Probabilidad de recibir agresiones verbales
- Siente que desempeña un papel ambiguo
- Estima que es inseguro su puesto (por cambios dentro de la organización)
- Considera que es injusto su salario
- No poder realizar pausas dentro de sus actividades
- Siente invadido su espacio personal dentro del área laboral

ASPECTOS EPIDEMIOLÓGICOS

Entre los aspectos epidemiológicos del Síndrome de Burnout descritos en la literatura no parece existir un acuerdo unánime entre los diferentes autores³⁸ aunque existe un determinado nivel de coincidencia para algunas variables como:

La Edad: Si bien, parece no influir en la aparición del síndrome, se considera que puede existir un periodo de sensibilización debido a que habría unos años en los que el profesional sería especialmente vulnerable a éste, siendo éstos los primeros años de carrera profesional dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni espera.

El Sexo: Sería principalmente las mujeres el grupo más vulnerable, quizá en este caso de los profesores universitarios por razones diferentes como podrían ser la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y la tarea familiar así como la elección de determinadas especialidades profesionales que prolongarían el rol de mujer, aunque este síndrome no respeta sexo debido a que muchos hombres también son cabezas de familia y en su labor de maestros tiene que cumplir muchas metas y eso está acompañado de cierta presión.

³⁸ GIL-MONTE, P. R. (2001). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS). Salud Pública de México, en prensa.

El Estado Civil: Aunque se ha asociado el Síndrome más con las personas que no tienen pareja estable, tampoco hay un acuerdo unánime; parece que las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables. En este mismo orden la existencia o no de hijos hace que estas personas puedan ser más resistentes al síndrome, debido a la tendencia generalmente encontrada en los padres, a ser personas más maduras y estables, y la implicación con la familia y los hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales; y ser más realistas con la ayuda del apoyo familiar.

La Turnicidad Laboral: El horario laboral de estos profesionales pueden conllevar para algunos autores la presencia del síndrome aunque tampoco existe unanimidad en este criterio; siendo de igual forma el síndrome con mucha presencia en la maestría.

La Antigüedad: Algunos autores encuentran una relación positiva con el síndrome manifestada en dos periodos, correspondientes a los dos primeros años de carrera profesional y los mayores de 10 años de experiencia, como los momentos en los que se produce un menor nivel de asociación con el síndrome, Naisberg y Fenning encuentran una relación inversa debido a que los sujetos que más Burnout experimentan acabarían por abandonar su profesión, por lo que los profesionales con más años en su trabajo serían los que menos Burnout presentaron y por ello siguen presentes.

6.3. MARCO LEGAL

La aplicación de acciones relacionadas con el síndrome de Burnout en Colombia, se sustentan inicialmente en la Ley de la Seguridad Social Integral /Ley 100 de 1993, " mediante la cual se regula el cumplimiento de los planes de salud a mental y física de los trabajadores, adicional a la retribución monetaria, se regula el entorno y el grado de perjuicio que podría generar la labor que esté realizando; esta ley de Seguridad Social Integral disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. En el estudio del Síndrome de Burnout esta ley es significativa en cuanto a las repercusiones que conllevaría su ejecución o su omisión, frente a la emocionalidad del docente, ya que el entorno debe de estar en unas mínimas condiciones para la óptima ejecución de su labor; frente a los principios de seguridad social integral, como lo son la eficiencia, universalidad,

solidaridad, integralidad, unidad y participación, con el fin de amparar su bienestar laboral y su óptimo desempeño, que permitan disminuir los efectos que podrían causar el síndrome en el profesor.

Adicionalmente cada docente debe gozar de sus prestaciones de ley así como el plan obligatorio de salud, para lo cual la Universidad Autónoma de Occidente, debe de cumplir dicha ley, en la cual aplique vínculos entre docentes y entidades promotoras de salud y prestadores de servicio de fondos de pensiones y cesantías, convenido en la norma promovida por la comisión de regulación de salud y su acuerdo 29 de 2011, que abarca todo lo estipulado en el POS su aplicación, efectos y los beneficios a la salud mental y física de los trabajadores.

El entorno en el cual se desenvuelve el docente debe de ser relevante y lo afecta o beneficia en el desempeño de su instrucción académica, es por ello que se debe de establecer concordancia con el código sustantivo del trabajo³⁹, código el cual “regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.” Velando primordialmente por su salud física y emocional que podría traer consecuencias al desempeñarse en el campo académico y las repercusiones que ello traería; así como su respectivo descanso que lo estipula en este mismo código en su título VII en el artículo 172 a nombre de descansos obligatorios. “El patrono está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas”.

La salud emocional es directamente proporcional a la salud física, es por ello que el Síndrome de Burnout sería causa y/o efecto de un mal desempeño físico; la parte legal, protege a el trabajador en higiene y seguridad laboral, según lo acuerda el código sustantivo del trabajo en su artículo 348 “Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo”.

Se han establecido disposiciones y definido responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, también para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional;

³⁹ CORTE CONSTITUCIONAL. código sustantivo del trabajo, Acuerdo 29 de 2011. Diario oficial. 2012

todo esto mediante la Resolución 2646 de 2008⁴⁰, por la cual se establece que las empresas deben identificar como mínimo, la gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, del grupo social de trabajo, las condiciones de la tarea, la carga física, las características del medio ambiente del trabajo, la interface persona-tarea, la jornada de trabajo, el número de trabajadores por tipo de contrato, el tipo de beneficios recibidos a través del programa de bienestar de la empresa, así como, los programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

El ministerio de la protección social emitió El Decreto 2566 del 07 julio de 2009⁴¹ el cual es el que se encuentra en vigencia; decreto en donde se establece la tabla vigente de enfermedades profesionales y establece nuevamente las causadas por el estrés. Adicionalmente, este ministerio publicó en el año 2004 el Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés y en la actualidad son la guía para el diagnóstico y determinación de la patología; rigiéndonos en dicha patología y comportamiento será basado para el grado o nivel en el cual se encuentre el síndrome en la población de docentes autónomos, determinando la intensidad en la acción o el resultado según el presente estudio hacia esta grupo objetivo.

Según la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Protección Social, en la cual se establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, este estudio se consideró sin riesgo y por lo tanto no se aplicó consentimiento informado. En el momento de la aplicación del instrumento, a los participantes se les explicó en qué consistía el estudio. Además, se salvaguardó el secreto profesional donde los estudiantes se comprometieron a no divulgar la identidad ni los antecedentes de las personas que voluntariamente participaron en el estudio.

⁴⁰ MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Resolución 2646 de 2008. Código sustantivo del trabajo - **Diario Oficial** .2012.

⁴¹ MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Decreto 2566 de 2009. **Diario Oficial** .2012

7. METODOLOGÍA

7.1. TIPO DE ESTUDIO

Es un tipo de estudio exploratorio descriptivo porque pretende abordar un tema que ha sido muy poco estudiado o que no ha sido abordado antes. El cuál es la presencia del Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Autónoma de Occidente Cali semestre 2012-3, el estudio se efectuó mediante diferentes técnicas de recolección de datos que permitieron observar si el síndrome y sus síntomas están presentes en los profesores.

7.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población a la cual se le aplica el estudio fue sido escogida mediante un criterio de selección de inclusión profesores que por su tipo de contrato están subdivididos de la siguiente forma:

Profesores Planta 235 Dedicación

- Tiempo Completo 231
- Medio Tiempo 4

Profesores Hora Cátedra 384

Para un total de 619 profesores de los cuales el 34% son profesores de planta, de estos el 37,3% son de tiempo completo y el 0,7% son de medio tiempo; mientras que el otro 62% del total de los profesores son de hora cátedra. Para la toma de la muestra se tomaron en cuenta las siguientes variables ya que la población escogida es una población finita:

$$n = \frac{N P Q Z^2}{E^2 (N-1) + P Q Z^2}$$

n= MUESTRA

N= POBLACIÓN

P= PROBABILIDAD DE QUE EL SÍNDROME SE PRESENTE

Q= 1 - PROBABILIDAD DE QUE EL SÍNDROME SE PRESENTE

Z= NIVEL DE CONFIANZA QUE SE TIENE SOBRE EL ESTUDIO

E= MARGEN DE ERROR

n = ?
N = 619
P = 11,1%⁴²
Q = 88,9%
Z = 1,96 a un nivel de confianza del 95%
E = 5%

$$n = \frac{619 (11,1\%) (88,9\%) (1,96)^2}{(5\%)^2 (619 - 1) + (11,1\%) (88,9\%) (1,96)^2}$$

n = 122

Es recomendable realizarles la prueba a 122 profesores el cual es el resultado que arrojó la formula.

n/N = factor de proporción

$$122/619 = 0,1970$$

Profesores planta (235) * factor de proporción (0,1970) = 46
Profesores hora cátedra (384) * factor de proporción (0,1970) = 76

Se realizó un muestreo estratificado proporcional el cual arrojó que es recomendable realizarles la muestra a 76 profesores de hora cátedra y a 46 profesores de planta para un total de 122 profesores.

7.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se utilizó una de las técnicas más usadas en este tipo de estudio y la cual ha sido utilizada anteriormente; la técnica de recolección de datos que se usó fue la encuesta porque es uno de los métodos más fáciles y confiables de obtener información de una muestra de individuos. Existen diversos instrumentos para evaluar el Síndrome de Burnout uno de estos es el Maslach Burnout Inventory (MBI)⁴³ de Maslach y Jackson que es

⁴² CABALLERO DOMINGUEZ– prevalencia Síndrome de Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes universitarios barranquilla. Ed revista psicogente. Vol12 (21).Junio.2009 www.universimonbolivar.edu.do/rdigital/psicogente/index.php/psicogente {consultado el 17 octubre 2012}.

⁴³ MASLACH, C. y JACKSON, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99113.

un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Es un instrumento conformado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. El sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de “nunca” a “diariamente”, con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems.

La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferentes colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres subescalas del MBI.

La subescala de Agotamiento Emocional (Emotional Exhaustion) (EE) está formada por 9 ítems que refieren la disminución o pérdida de recursos emocionales o describen sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo; la subescala de Despersonalización (Despersonalization) (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta fría e impersonal y falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención; y la subescala de Realización Personal en el trabajo (Personal Accomplishment) (PA) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo. Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa y vivencia de insuficiencia profesional.

Mientras que en las subescalas de Agotamiento Emocional y Despersonalización puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse. Se deben mantener separadas las puntuaciones de cada subescala y no combinarlas en una puntuación única porque no está claro si las tres pesan igual en esa puntuación única o en qué medida lo hacen.

En cuanto al resultado, tanto la idea de quemarse como cada una de sus dimensiones son consideradas como variables continuas, y las puntuaciones de los sujetos son clasificadas mediante un sistema de percentiles para cada escala.

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría “alto”, entre el percentil 75 y el 25 en la categoría “medio” y por debajo del percentil 25 en la categoría “bajo”.

Subescala de Agotamiento Emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54. La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de Burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Despersonalización. Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de Burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Realización Personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99. Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de Burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Agotamiento Emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de Burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de Burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensaciones de logro.

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados⁴⁴ acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado. (Ver anexo A)

⁴⁴ MASLACH, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. En WS Paine (Ed). *Job stress and burnout*. Beverly Hills, CA: Sage.

8. DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS

8.1 PROCEDIMIENTO

De un total de 619 profesores tanto de planta como de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Occidente se tomó una muestra de 122 profesores 76 de hora cátedra y 46 de tiempo completo, de los cuales participaron 102 profesores. La participación de los sujetos en el estudio fue voluntaria y anónima. Finalmente se analizaron los datos de 100 profesores dado que 2 de ellos diligenciaron de manera incompleta el cuestionario.

Par la recolección de datos se utilizó el cuestionario de Maslach para Burnout-MBI, por su sigla inglesa de Maslach Burnout Inventory, instrumento utilizado con mayor frecuencia para medir Burnout y el que más investigación ha generado desde que fuera presentado por Maslach y Jackson en 1981; mientras su versión inicial tenía 25 preguntas, la versión de 1986 las redujo a 22. El MBI identifica tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.

La recolección de la información se inició desde el mes de septiembre de 2012 con la colaboración de la Decanatura y la Dirección de la Facultad. Cabe resaltar que la colaboración por parte de algunas facultades de la universidad fue mínima y demorada por lo que hacían caso omiso a nuestros llamados, visitas y correos electrónicos, lo que hizo de la consecución de las bases de datos para escoger la muestra de los profesores a los cuales se les iba a aplicar el cuestionario, un trabajo muy dispendioso y apremiante de tiempo.

Para escoger los profesores a los cuales se les realizaría el cuestionario se tomaron las bases de datos de todas las facultades de la Universidad con todos los nombres y correos de los profesores pertenecientes a estas facultades, después de tener todos los nombres y correos correspondientes a todas las facultades se listaron tanto los profesores de tiempo completo como los de hora cátedra y se organizaron alfabéticamente, se les dio una numeración de entre (001 y 076) para los de hora cátedra y entre (001 y 046) para los de planta, después de esto se procedió a consultar en una tabla de datos aleatorios y se sortearon los números aleatoriamente; de esta forma se consiguió la muestra de los 122 profesores para el diligenciamiento del cuestionario.

Se optó por realizar el diligenciamiento del cuestionario por medio electrónico a partir del correo electrónico ya que los otros medios se consideraron muy dispendiosos o poco certeros. Con el fin de hacer el diligenciamiento del cuestionario lo más práctico posible para los profesores se procedió a

desarrollar el cuestionario en un sitio web de internet llamado Google Drive por lo que a los profesores se les enviaba un correo con el consentimiento informado, agradeciéndoles su participación y garantizándoles la confidencialidad, además de un link⁴⁵ donde se encuentra el cuestionario para que se diligenciase online y quedaran los datos guardados en la web; también se enviaba una carta en donde se constaba que el estudio era un estudio serio y que estaba avalado por la decanatura y la dirección de la facultad.

El diligenciamiento del cuestionario fue efectivo en 102 profesores de los 122 escogidos para la muestra; dentro de las estrategias de aplicación utilizadas se realizó el diligenciamiento personal siendo efectivo simplemente en 17 profesores; de los 122 cuestionarios que se enviaron 20 no fueron efectivos por diversas razones administrativas, como por ejemplo el miedo a represalias de parte de la universidad, o por falta de tiempo ya que muchos profesores manifestaron no disponer de tiempo para el diligenciamiento del cuestionario.

El proceso de recolección de información y tabulación duro dos meses. El análisis de la información siguió los parámetros establecidos en las instrucciones del manual del cuestionario original, respetando la información suministrada por las personas encuestadas.

8.2 RESULTADOS

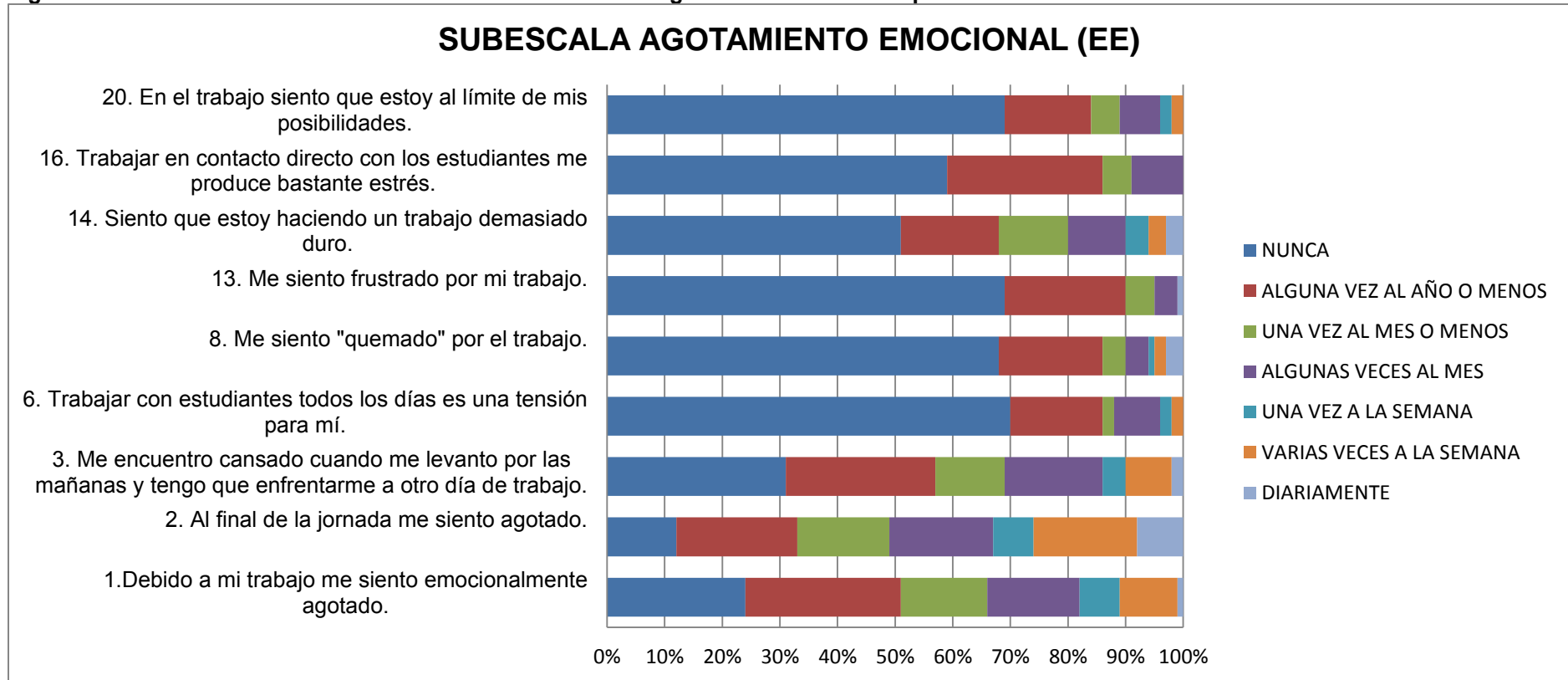
Los resultados presentados a continuación atienden a la metodología descriptiva donde los investigadores dan a conocer la situación específica de la manifestación de presencia de Síndrome de Burnout y la correlación entre las dimensiones; el análisis de los resultados al ser de carácter descriptivo pretende ser lo más objetivo posible en términos de no hacer injerencias subjetivas dado que no existen datos de previas investigaciones realizadas en la universidad Autónoma de Occidente que permitan identificar la estandarización y cuantificación de los rangos obtenidos.

A continuación se presenta el análisis de los 22 ítems del cuestionario de Maslach, el MBI (Maslach Burnout Inventory). De igual forma se presentan el análisis de las diferentes dimensiones del Síndrome de Burnout de los docentes de la Universidad Autónoma de Occidente del segundo semestre del 2012 desagregándolos según su tipo de contrato ya sean de tiempo completo o de hora cátedra; por último se correlacionaran estas tres dimensiones referenciadas a través del coeficiente de Pearson.

⁴⁵<https://docs.google.com/spreadsheet/viewform?formkey=dEZqSnJtN2N2b09IMXFLVVI5NjEzb1E6MQ>

8.2.1. Resultados subescalas del cuestionario MBI (maslach burnout inventory)

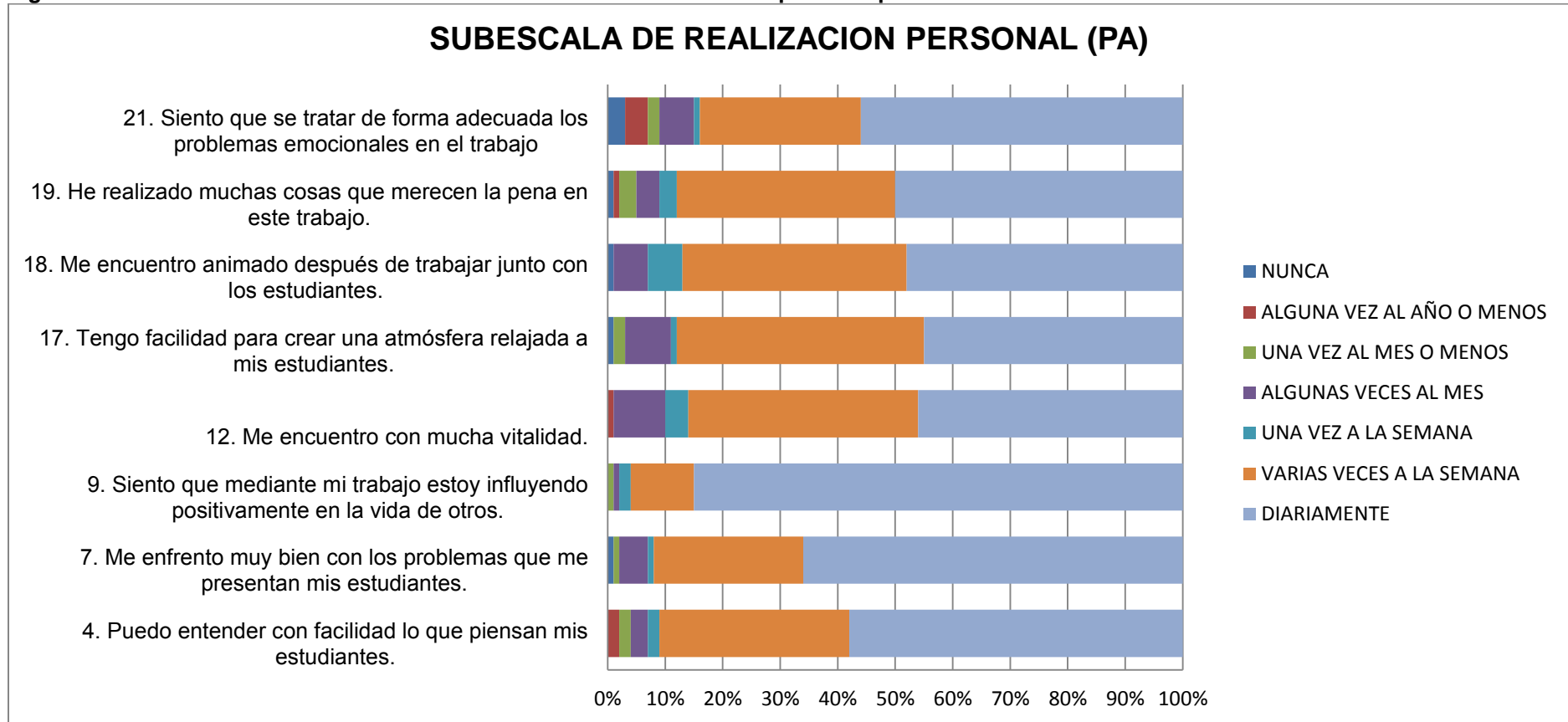
Figura 1. Grafica resultados Síndrome de Burnout subescala agotamiento emocional profesores universidad autónoma de occidente 2012-3



8.2.1.1. Análisis de datos subescala agotamiento emocional (EE)

- De acuerdo al análisis de la gráfica podemos concluir que más del 80% de los profesores encuentra que no está al límite de sus posibilidades que por el contrario puede dar mucho más de lo que ofrecen; creen que trabajar en contacto directo con los estudiantes no les produce suficiente estrés, además de que no sienten que su trabajo como docentes les genere frustración o “quemazón”.
- Más del 40% de los profesores debido al trabajo que realizan se sienten emocionalmente agotados, es de considerar que también más del 70% de los profesores al final de cada jornada se sienten agotados.
- Cabe resaltar que de acuerdo a la gráfica más de un 80% de profesores considera que nunca o al menos una sola vez el año han considerado que trabajar en contacto directo con estudiantes no les produce demasiado estrés.
- Es de considerar que el 17% de los profesores más de una vez al mes se encuentren cansados cuando se levantan por las mañanas y tienen que enfrentarse a otro día de trabajo.
- Más del 30% de los profesores alguna vez al mes o diariamente han sentido que realizan un trabajo demasiado duro.

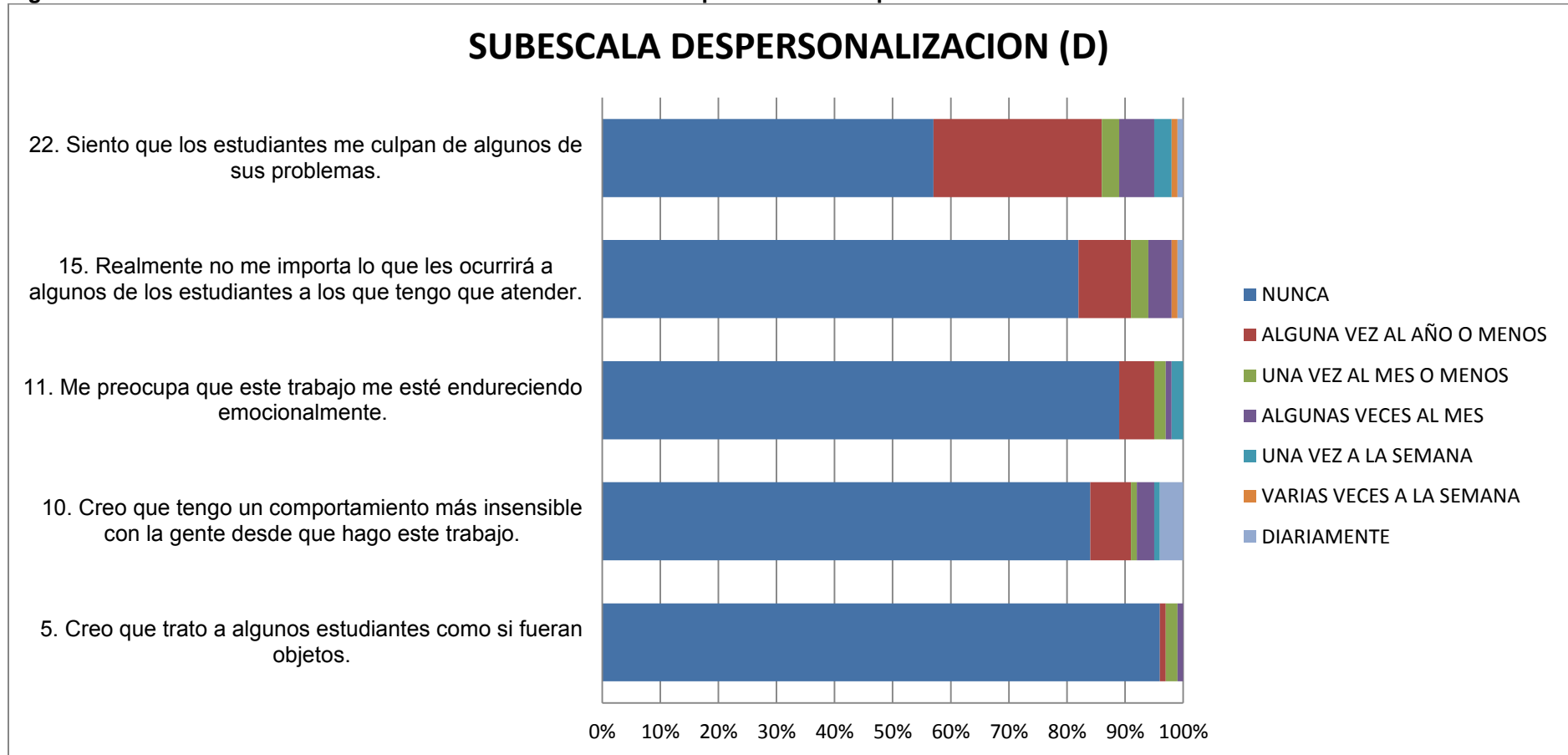
Figura 2. Grafica resultados Síndrome de Burnout subescala realización personal profesores universidad autónoma de occidente 2012-3



8.2.1.2. Análisis de datos subescala realización personal (PA)

- De acuerdo al análisis de la gráfica se concluye que más del 90% de los profesores varias veces a la semana o diariamente pueden entender con facilidad a sus estudiantes, se enfrentan muy bien a los problemas que les presentan los estudiantes, además consideran que con el trabajo que están realizando influyen positivamente en la vida de otros.
- Es de resaltar que el 7% de los profesores consideran que no saben tratar de forma educada los problemas personales en el trabajo, no saben discernir entre la vida laboral y la personal.
- Más del 88% de los profesores consideran que ha realizado muchas cosas en su rol como maestros que valen la pena por eso cabe resaltar que esta misma cantidad de profesores consideran que diariamente pueden generar una atmosfera de trabajo relajada a sus estudiantes.
- Es de mucha importancia considerar que un porcentaje del 13% de los maestros consideran que solamente una vez al mes o menos se sientan con vitalidad.
- Más del 80% de los profesores consideran que diariamente después de una jornada laboral con estudiantes aún se encuentran animados.

Figura Grafica 3. Resultados Síndrome de Burnout subescala despersonalización profesores universidad autónoma de occidente 2012-3



8.2.1.3. Análisis de datos subescala despersonalización (D)

- De acuerdo al análisis de la gráfica se puede observar que más del 90% de los profesores consideran que nunca han tratado a los estudiantes como objetos, además nunca han considerado que el trabajo como profesores los esté endureciendo emocionalmente.
- Cabe resaltar que más del 30% de los profesores consideren que alguna vez al año o algunas veces al mes los estudiantes los culpen de algunos de sus problemas.
- Es de considerar el hecho de que más del 5% de los profesores consideren que algunas veces al mes, o diariamente, no les importe realmente lo que les ocurrirá a los estudiantes que tienen que atender.
- Más del 90% de los profesores consideran que desde que están ejerciendo su trabajo como profesores su comportamiento no ha variado no se han vuelto insensibles con la gente, sigue siendo el mismo comportamiento que han tenido siempre.

8.2.2. Resultados niveles de síndrome de burnout por subescalas. El análisis de los resultados se realizó de acuerdo a la normalización del mismo cuestionario elaborado por Maslach el MBI (Maslach Burnout Inventory) en donde se optó por los parámetros que nos indican como analizar los resultados de la siguiente manera estableciendo los siguientes criterios: en la subescala de agotamiento emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de Burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de Burnout bajos o muy bajo. En la subescala de despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de realización personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensaciones de logro.

Cuadro 1. Resultados nivel de Síndrome de Burnout por subescalas a profesores universidad autónoma de occidente 2012-3

	BAJO	MEDIO	ALTO
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	83	9	8
REALIZACION PERSONAL	4	19	77
DESPERSONALIZACION	90	6	5

Figura 4. Grafica resultados nivel de Síndrome de Burnout por subescalas profesores universidad autónoma de occidente 2012-3

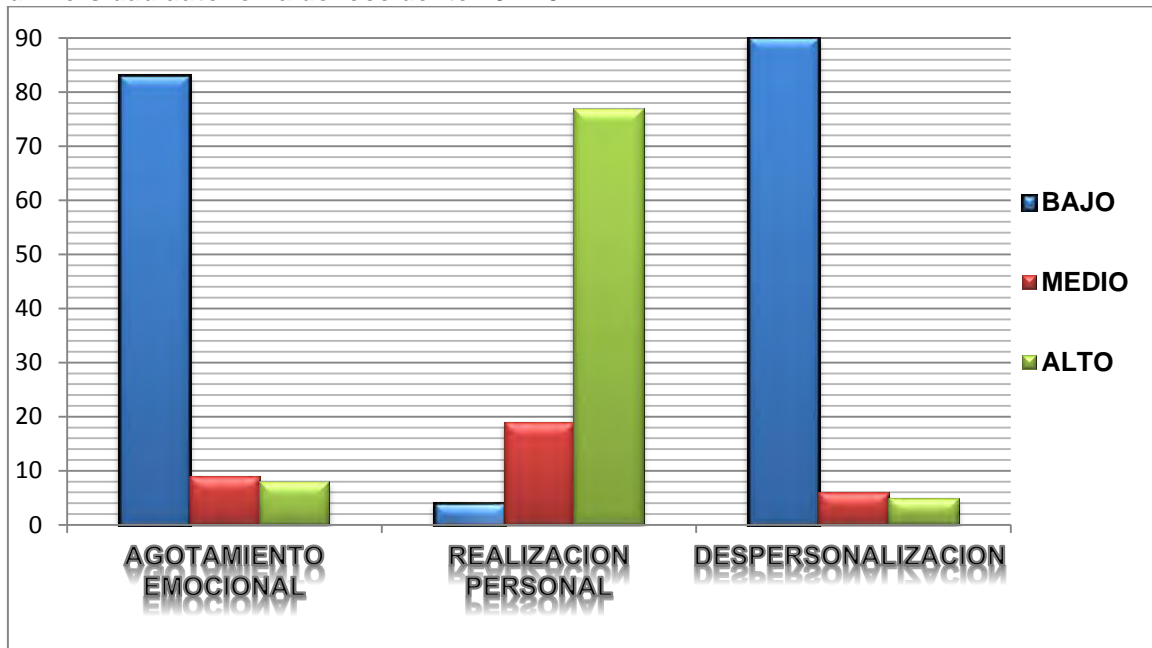


Figura 5. Grafica resultados nivel de Síndrome De Burnout subescala agotamiento emocional profesores universidad autónoma de occidente 2012-3

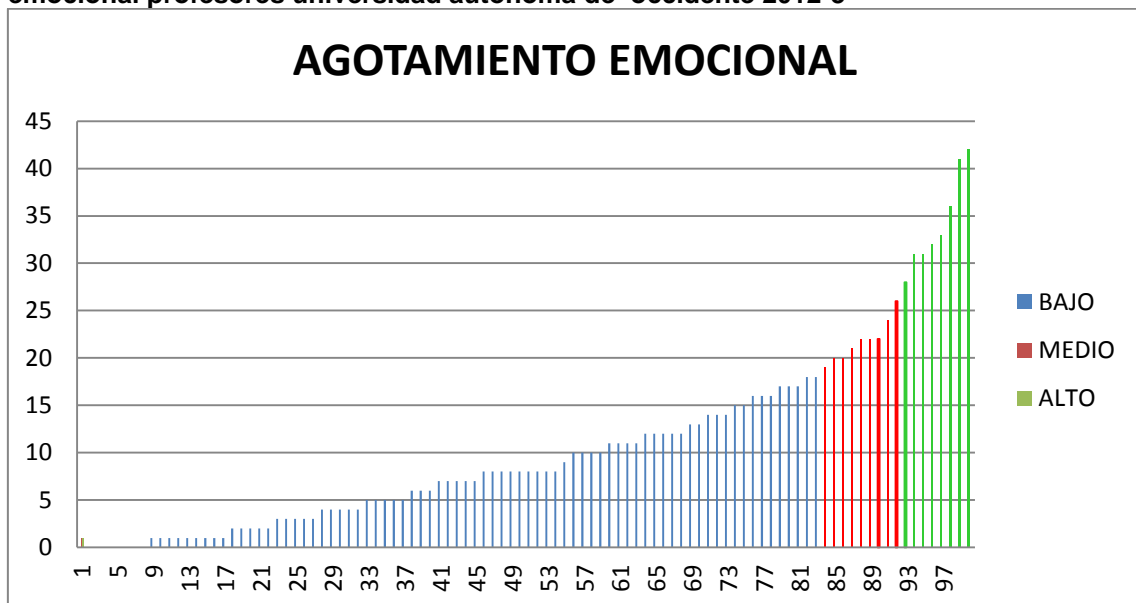


Figura 6. Grafica resultados nivel de Síndrome De Burnout subescala realización personal profesores universidad autónoma de occidente 2012-3

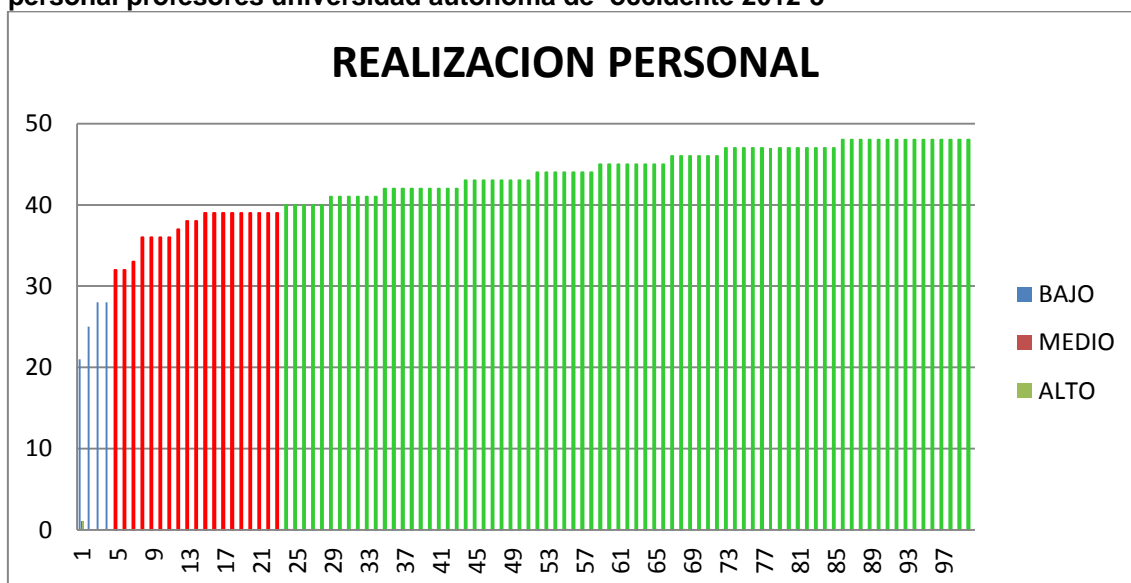
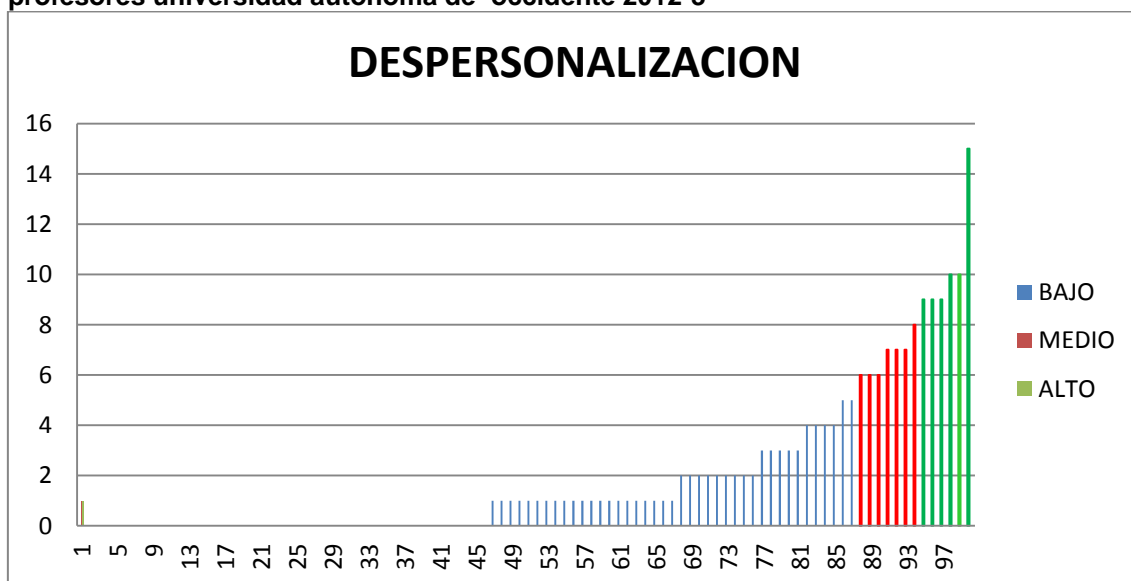


Figura 7. Grafica resultados nivel de Síndrome De Burnout subescala despersonalización profesores universidad autónoma de occidente 2012-3



8.2.2.1. Análisis de datos niveles de síndrome de burnout por subescala

Respecto de las dimensiones del Burnout, se encontró que un (83 %) de docentes tuvieron niveles bajos de agotamiento emocional (nivel alto un 8 %; nivel medio alto un 9 %) y hasta un (90 %) tuvieron niveles negativos de despersonalización (alto un 3 %; medio alto un 7 %). un (77 %) de los docentes, expresó una alta realización personal o sensación de logro ante el MBI (el 19% expreso una moderada realización personal y solo el 4% expreso tener muy baja realización personal).

De acuerdo a la información de la (gráfica 4) y haciendo un cruce de variables entre las dimensiones del cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) se

encontró que hasta (7 %) de los docentes presentaron niveles medios de agotamiento emocional y realización personal siendo por tanto considerados como casos probables de estar presentando síndrome de Burnout, de este subgrupo el (1%) de los docentes presentaron altos niveles de agotamiento emocional y realización personal siendo considerado como una persona que presenta el Síndrome de Burnout; solo el (1%) de los docentes presentaron una relación negativa entre el agotamiento emocional y la despersonalización siendo considerado también como portador del síndrome. El (1%) de los 100 docentes a los cuales se les aplicó el cuestionario presentó alteración en las tres dimensiones siendo considerado como altamente portador del Síndrome de Burnout. También se evidenció que el (3%) de los docentes presentaron un nivel medio en las tres dimensiones lo que los considera altamente propensos a sufrir Síndrome de Burnout o que ya están presentando el síndrome en un nivel medio.

El número de manifestaciones del síndrome en la muestra estudiada fue de (12%) (Casos probables) ya que coincidieron en dos o tres variables del cuestionario, a esto se le atribuye un 39% adicional en riesgo de sufrirlo (puntajes medios y altos en una de las dimensiones del MBI); es decir, el riesgo epidemiológico en los docentes tanto de hora cátedra como de planta de la Universidad Autónoma de Occidente puede llegar al 51 %. Otros estudios han descrito prevalencias de Burnout del 12,5 % (16), 23 % (11), 41 % (14) y 80 % (12). Las diferencias observadas en la magnitud de estos hallazgos pueden, hipotéticamente, deberse al modelo y a la definición de caso de Burnout adoptada en cada estudio; sin embargo, independientemente de lo anterior, las prevalencias encontradas en los docentes de la Universidad Autónoma de Occidente son de una magnitud importante.

8.2.3. Resultados niveles de síndrome de burnout por subescalas desagregado en profesores hora cátedra y profesores tiempo completo

Cuadro 2. Resultados nivel de Síndrome De Burnout por subescalas profesores hora cátedra Universidad Autónoma de Occidente 2012-3

	SUBESCALA	BAJO	MODERADO	ALTO
DOCENTES HORA CATEDRA	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	94%	6%	0%
	REALIZACION PERSONAL	2%	17%	81%
	DESPERSONALIZACION	87%	11%	2%

Cuadro 3. Resultados nivel de Síndrome De Burnout por subescalas profesores hora cátedra Universidad Autónoma de Occidente 2012-3

	SUBESCALA	BAJO	MODERADO	ALTO
DOCENTES PLANTA	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	70%	13%	17%
	REALIZACION PERSONAL	6%	22%	72%
	DESPERSONALIZACION	87%	9%	4%

Figura 8. Grafica resultados nivel de Síndrome de Burnout por subescalas profesores hora cátedra y profesores planta universidad Autónoma de Occidente 2012-3

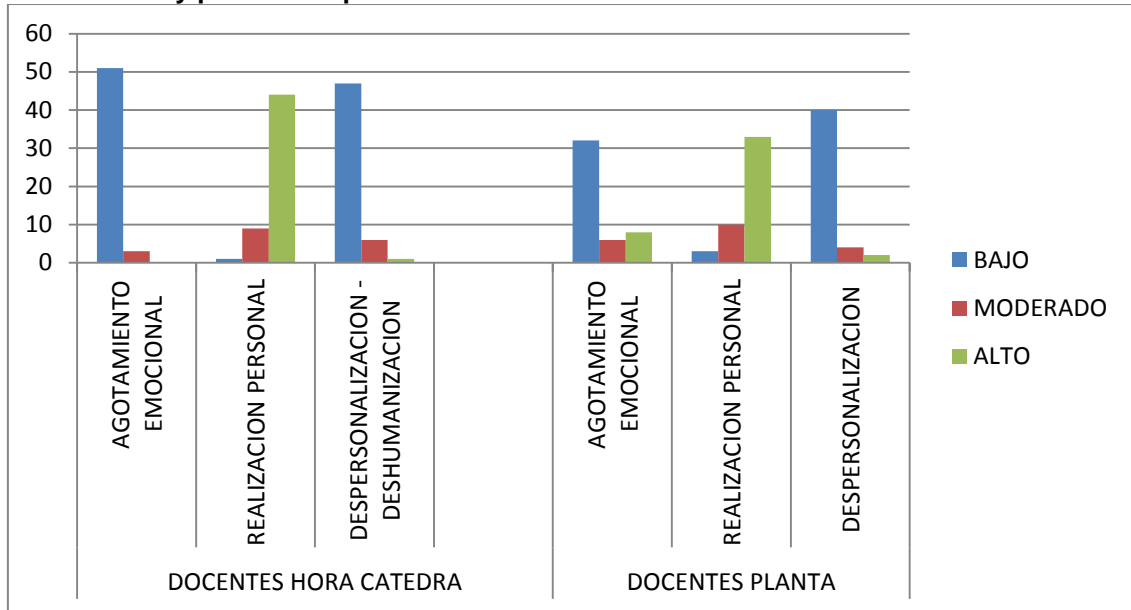


Figura 9. Grafica resultados nivel de Síndrome De Burnout subescala agotamiento emocional profesores planta universidad autónoma de occidente 2012-3

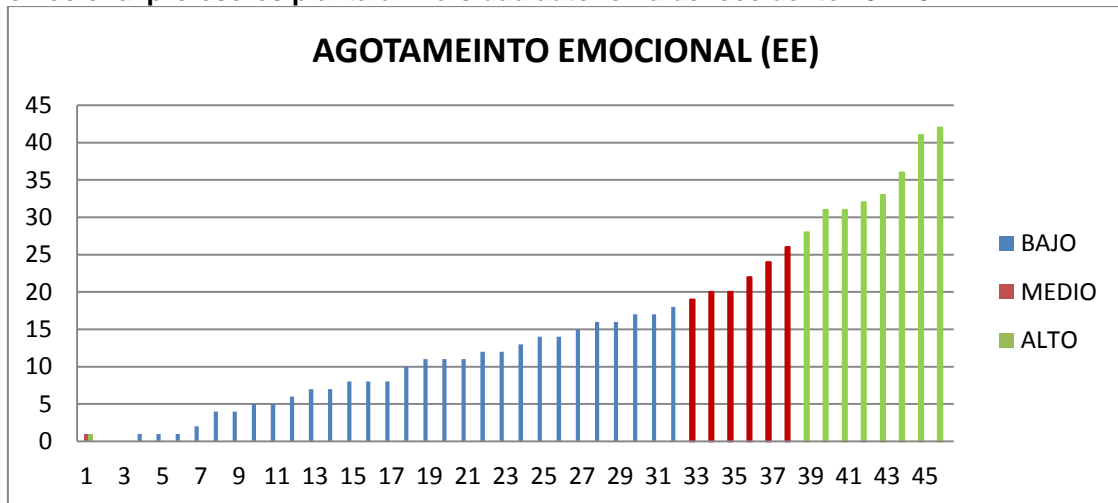


Figura 10. Grafica resultados nivel de Síndrome De Burnout subescala agotamiento emocional profesores hora cátedra universidad autónoma de occidente 2012-3

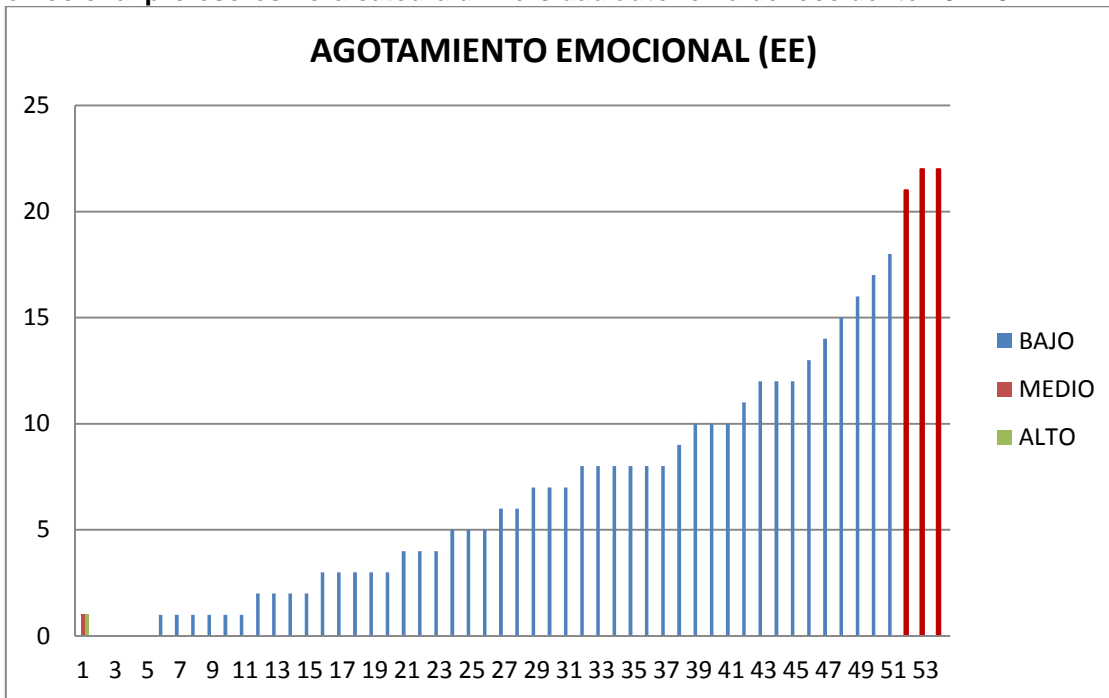


Figura 11. Grafica resultados nivel de Síndrome De Burnout subescala realización personal profesores planta Universidad Autónoma de Occidente 2012-3

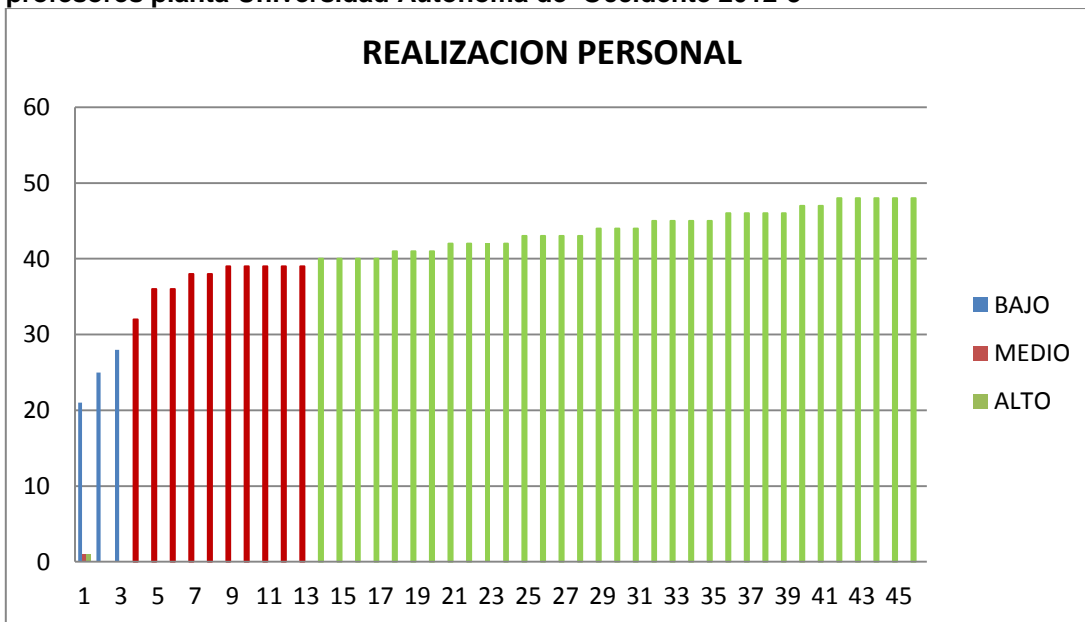


Figura 12. Grafica resultados nivel de Síndrome De Burnout subescala realización personal profesores hora cátedra Universidad Autónoma de Occidente 2012-3

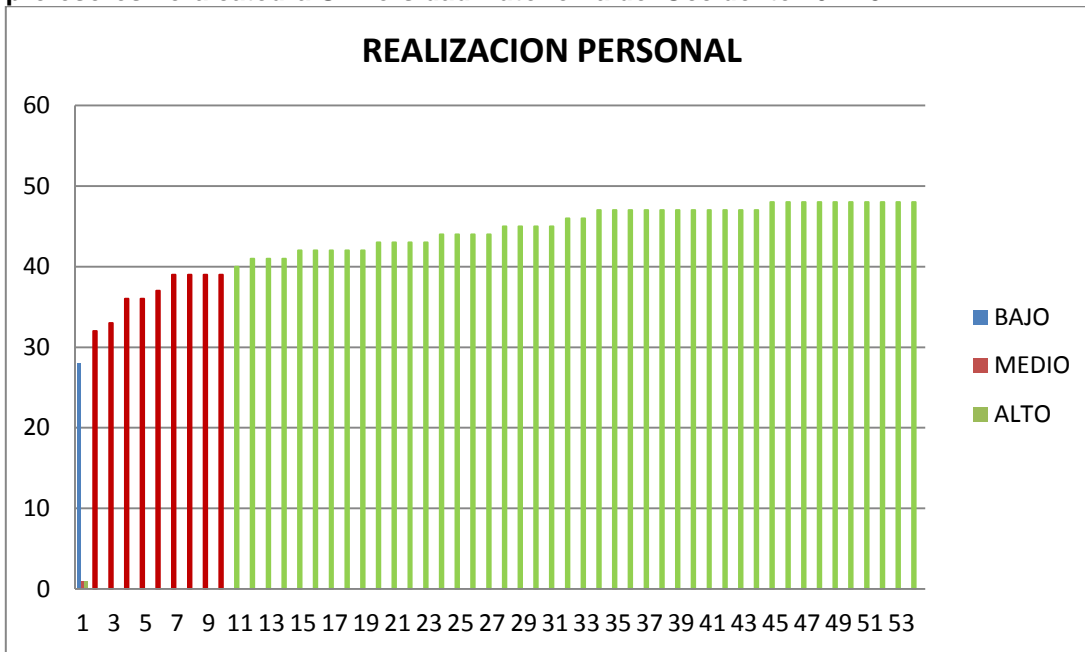


Figura 13. Grafica resultados nivel de Síndrome De Burnout subescala despersonalización profesores planta Universidad Autónoma de Occidente 2012-3

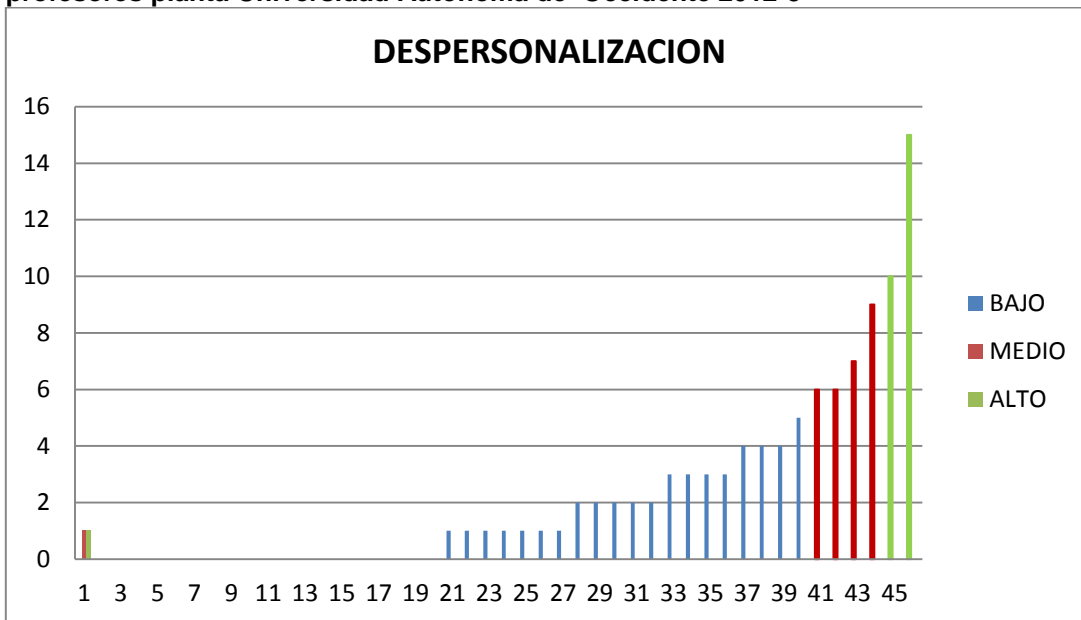
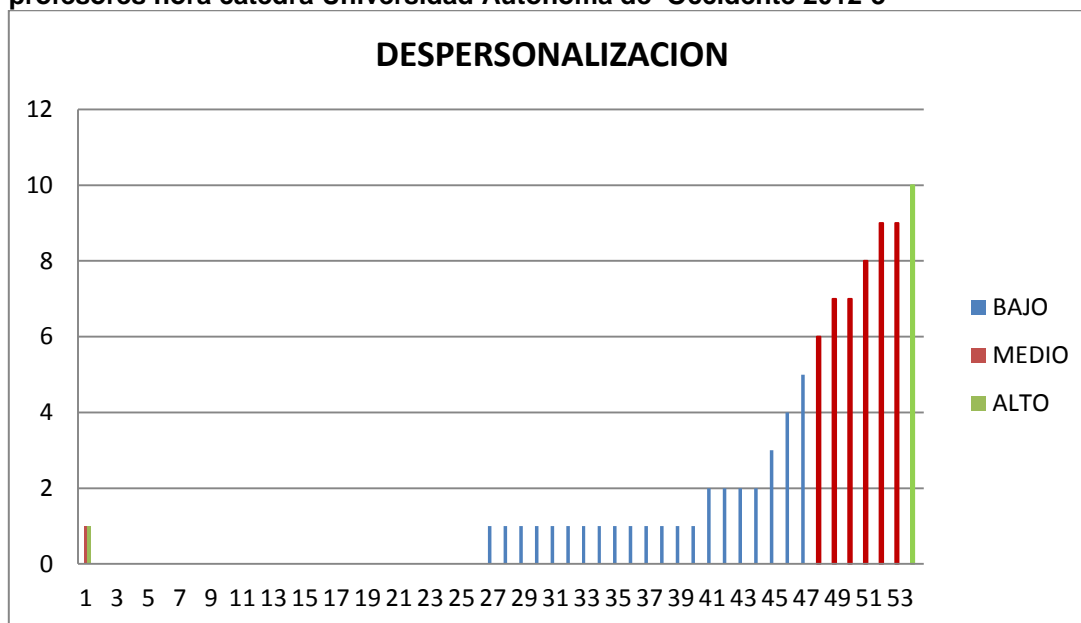


Figura 14. Grafica resultados nivel de Síndrome De Burnout subescala despersonalización profesores hora cátedra Universidad Autónoma de Occidente 2012-3



8.2.3.1. Análisis de datos niveles de Síndrome de Burnout por subescalas desagregado en profesores hora cátedra y profesores tiempo completo

De acuerdo a las (gráficas. 12, 13,14), se encontró que un (94 %) de un total de 54 docentes hora cátedra tuvieron niveles bajos de agotamiento emocional (ninguno presento un nivel alto y nivel medio alto un 6%). mientras que para los docentes de planta se observa en las (graficas. 9,11,13) que un (70%) de un total de 46 docentes planta tuvieron niveles bajos de agotamiento emocional (13% presento un nivel alto, nivel medio 17%). Se observa también que un 87% de docentes hora cátedra tienen sentimientos negativos de despersonalización (alto un 2 %; medio un 11%). Mientras que para los profesores de planta se puede observar que un 87% tienen sentimientos de despersonalización pero un 9% están en un término moderado y un 4% tienen altos sentimientos de despersonalización. Las gráficas nos muestran que Hasta un (81%) de profesores hora cátedra, expresaron una alta realización personal o sensación de logro ante el MBI, mientras que la proporción para profesores de planta fue menor solo el 72% expresaron una alta realización personal o sensación de logro; los docentes de hora cátedra (el 17% expreso una moderada realización personal y solo el 2% expreso tener muy baja realización personal), de los profesores de planta (el 22% de estos expresaron una moderada realización personal y el 6% expreso tener muy baja realización personal).

8.2.4. Correlación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout

Cuadro 4. Correlación entre dimensiones Síndrome de Burnout profesores Universidad Autónoma de Occidente 2012-3

FACTORES RELACIONADOS	COEFICIENTE DE CORRELACION DE PEARSON
• Cansancio emocional y despersonalización.	0,60
• Cansancio emocional y realización personal.	0,75
• Despersonalización y realización personal.	0,59

Al evaluar las correlaciones entre las tres dimensiones del instrumento MBI, a través del coeficiente de correlación Pearson, y determinar la dirección de la relación entre las variables, se encontró que entre la dimensión Cansancio Emocional y despersonalización se establece una relación lineal ($r= 0,60$) positiva fuerte, lo cual muestra que son variables relacionadas lo que quiere decir que a mayor cansancio emocional hay una mayor posibilidad de sentir despersonalización. Entre las dimensiones Cansancio Emocional y Despersonalización se establece una relación lineal positiva ($r= 0,75$) fuerte, estadísticamente significativa, es decir que a mayor cansancio emocional, mayor sentimiento de baja realización personal. Por último, en la dimensión Realización personal y Despersonalización se presenta una relación lineal positiva ($r= 0,59$) moderada, lo que dice que a una mayor presencia de despersonalización hay una mayor presencia de una baja sensación de realización personal.

8.2.5. Correlación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout docentes planta y hora cátedra

Cuadro 5. Correlación entre dimensiones síndrome de burnout profesores planta universidad Autónoma de Occidente 2012-3

FACTORES RELACIONADOS	COEFICIENTE DE CORRELACION DE PEARSON
• Cansancio emocional y despersonalización.	0,51
• Cansancio emocional y realización personal.	0,07
• Despersonalización y realización personal.	0,08

Cuadro 6. Correlación entre dimensiones Síndrome de Burnout profesores hora cátedra universidad Autónoma de Occidente 2012-3

FACTORES RELACIONADOS	COEFICIENTE DE CORRELACION DE PEARSON
• Cansancio emocional y despersonalización.	0,58
• Cansancio emocional y realización personal.	0,06
• Despersonalización y realización personal.	0,05

Al analizar las correlaciones entre las tres dimensiones del instrumento MBI para los profesores de planta, a través del coeficiente de correlación Pearson, observamos que Entre las dimensiones Cansancio Emocional y Despersonalización se establece una relación lineal positiva ($r= 0.5142$) moderada, estadísticamente significativa, es decir que a mayor cansancio emocional, mayor sentimiento de despersonalización. Por el contrario entre la dimensión cansancio emocional y realización personal se presenta una relación lineal Positiva ($r= 0.07$) baja, sin significación estadística. Entre la dimensión despersonalización y realización personal también se presenta una relación lineal Positiva baja ($r= 0.08$), sin significación estadística.

Observando las correlaciones entre las tres dimensiones del instrumento MBI para los profesores de hora cátedra, a través del coeficiente de correlación Pearson, analizamos que Entre las dimensiones Cansancio Emocional y Despersonalización se establece una relación lineal positiva ($r= 0.58$) moderada, estadísticamente significativa, es decir que a mayor cansancio emocional, mayor sentimiento de despersonalización. Por el contrario entre la dimensión cansancio emocional y realización personal se presenta una relación lineal Positiva ($r= 0.06$) baja, sin significación estadística. Entre la dimensión despersonalización y realización personal también se presenta una relación lineal Positiva baja ($r= 0.07$), sin significación estadística.

9. CONCLUSIONES

- Los docentes de la Universidad Autónoma de Occidente presentan un grado medio bajo de Burnout caracterizado por niveles medios de despersonalización, niveles medios de agotamiento emocional y niveles medios de realización personal.
- Existe un 13% de profesores con riesgo moderado y alto de despersonalización; toda persona con un riesgo moderado es susceptible de pasar a alto y aun cuando son minoría tener un 13% en nivel moderado alto es muy importante ya que extrapolando 13% de 619 docentes son 80; y 80 docentes con riesgo moderado alto de despersonalización es de mucha importancia porque estos profesores en algún momento pueden manifestar esta sintomatología con los estudiantes.
- Los resultados obtenidos evidencian que existe una baja pero considerable tasa de presencia del síndrome de Burnout en esta población, sin embargo se encontró una presencia a considerar de alto agotamiento emocional en los docentes de planta, es decir, que han presentado una disminución o pérdida de recursos emocionales o desarrollado sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo con los estudiantes. Así mismo se encontró una presencia importante de altas consecuencias físicas y sociales en los docentes, que en el tiempo si no se intervienen pueden predisponer a un estrés crónico y por ende a que se presente el Síndrome de Burnout.
- Se estableció una relación de tipo positivo entre las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización. El estadístico utilizado (coeficiente de Pearson) permitió identificar correlaciones positivas fuertes entre el agotamiento emocional y la realización personal también entre la despersonalización y la realización personal; lo que quiere decir que si una de estas dimensiones incrementa la otra dimensión también se incrementa ya que son correlaciones de sentido directo
- Los docentes de tiempo completo o docentes de planta, están más vulnerables a obtener el Síndrome de Burnout ya que son ellos quienes presentan un nivel moderado alto en una o dos de las dimensiones del Síndrome de Burnout en cuanto a su agotamiento emocional, su despersonalización o su baja realización personal, según los resultados obtenidos en la investigación; a diferencia de los profesores de hora cátedra los cuales presentan un riesgo moderado bajo en algunas de las

dimensiones del Síndrome de Burnout definidas por el cuestionario de Maslach.

- Adicional a los resultados obtenidos mediante el cuestionario de Maslach, el trabajo de campo realizado, arrojo que existen docentes con temor a mostrar su situación emocional; adicionalmente las cargas ocupacionales que les acompaña evidencian que existe un clima organizacional que puede derivar en un futuro en la aparición del síndrome lo cual acarrearía con una presión laboral y psicológica para los docentes de la Universidad Autónoma de Occidente, los cuales deben de ser objeto de una futura investigación más exhaustiva, la cual se facilita y se deja abierta en este proyecto con el fin de manejar y prevenir la aparición del síndrome.

10. RECOMENDACIONES

Como recomendaciones sugerimos que se lleven a cabo programas provisorios en manejo del clima organizacional y la cultura organizacional, que se ajusten a las necesidades específicas de la Universidad Autónoma de Occidente, para mantener altos los grados de satisfacción del cuerpo docente que se verá reflejado en la calidad de su trabajo. También generar apoyos desde las diferentes facultades de la universidad para mejorar el desempeño del rol del docente; tener un clima laboral positivo y una alta realización personal y laboral. Garantizando con ello una alta motivación, satisfacción y autonomía en el trabajo, los cuales contribuyen a la aparición o no del síndrome.

De acuerdo al estudio realizado, este sirve como base para futuros estudios donde se integren variables de aspectos epidemiológicos como la edad, el sexo, el estado civil, la turnicidad laboral y la antigüedad que son las variables que más relación tienen con el Síndrome de Burnout.

Se recomienda la complementación de este estudio con estudios cualitativos que incluyan entrevistas a profundidad también la inclusión de nuevos instrumentos de evaluación que complementen el MBI (Maslach Burnout Inventory) ya que este tipo de instrumentos aportarían datos de mayor validez como por ejemplo profundizar en las actitudes, comportamiento y sentimientos distantes y de baja realización personal frente a las personas con las que interactúa el docente en su trabajo. también realizar una depuración estadística que combine la observación cualitativa con los análisis cuantitativos para obtener más información sobre las diferentes variables y así darle mayor confiabilidad a los resultados finales.

Realizar evaluaciones de salud constantemente en la universidad. Para que los docentes cuenten con estrategias de afrontamiento para manejar el estrés como técnicas de relajación, pero antes concientizar e informar de los riesgos de vivir en constante contacto con los estresores propios de su profesión.

A partir de los resultados de este estudio, se recomienda realizar estudios más profundos acerca de las características ambientales, organizacionales y personales de la población de la universidad, ya que es significativo que la puntuación de las dimensiones agotamiento emocional despersonalización y realización personal hayan sido altas en parte de la muestra de estudio.

ANEXOS

Anexo A: cuestionario MBI (Maslach Bournout Inventory)

			NUNCA	ALGUNA VEZ AL AÑO O MENOS	UNA VEZ AL MESO MENOS	ALGUNAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	VARIAS VECES A LA SEMANA	DIARIA MENTE
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.							
5	D	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.							
6	EE	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes							
8	EE	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							

12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los estudiantes a los que tengo que atender.							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes.							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los estudiantes.							
19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	PA	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo							
22	D	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

Anexo B consentimiento informado estudio sobre Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Autónoma de Occidente semestre 2012-3.

Santiago de Cali
Respetuosos saludos.

En calidad de estudiantes pertenecientes al programa de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Autónoma de Occidente, nosotros **Juan David Rodríguez código 2065851 y Luis David García código 2076632**, nos encontramos desarrollando el proyecto de grado **PRESENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE OCCIDENTE**, cuya directora es la Docente **Elizabeth Echeverry Laverde**.

Para el desarrollo de dicho proyecto, estamos aplicando el Cuestionario MBI, Maslach.C (1982), a una muestra significativa de docentes de la Universidad Autónoma de Occidente, actividad para la cual se cuenta con el aval de la Decanatura del Departamento, y se garantiza la absoluta responsabilidad y confidencialidad de la información suministrada.

Por lo anterior y para efectos del propósito de nuestro trabajo, de manera respetuosa, **solicitamos a usted su colaboración dando respuesta al cuestionario adjunto, el cual pedimos sea entregado debidamente respondido a vuelta de correo a la dirección electrónica remitente antes del 20 de noviembre de 2012.**

Si su interés es una visita personal para dar respuesta a dicho cuestionario o recogerlo una vez respondido, agradecemos la asignación de fecha y hora de una cita, la que estaremos prestos a cumplir.

Cualquier inquietud estamos dispuestos a responder.

Agradecemos de antemano la atención prestada y respuesta positiva a esta solicitud.
Cordialmente,

Juan David Rodríguez
CC. 1144031156
Cód. 2065851
Facultad de Ciencias
Economicas y Administrativas
Universidad Autónoma de
Occidente
juan_dav.rodriquez@uao.edu.co
Tel: 318 638 59 37

Luis David Garcia Ospina
C.C. 1144041367
Cod. 2076632
Facultad de Ciencias
Economicas y Administrativas
Universidad Autónoma de
Occidente
luisdavidgarcia1990@hotmail.com
Tel: 316 877 85 77

Anexo C carta avalada por la Decanatura de Ciencias Económicas y Administrativas y la dirección del Programa de Administración de Empresas para la elaboración del estudio.

PRESENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN PROFESORES DE LA
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE OCCIDENTE

Investigadores

JUAN DAVID RODRIGUEZ - Cód. 2065851

LUIS DAVID GARCIA - Cód. 2076632

Directora del proyecto

ELIZABETH ECHEVERRY

Cordial saludo

La presente es para solicitarles la colaboración en el diligenciamiento del cuestionario adjunto, el cual tiene como objetivo estudiar y esclarecer la presencia de las características propias del Síndrome de Burnout en los docentes de la universidad autónoma de occidente; es por ello que remitimos aleatoriamente este estudio para contar con su oportuna respuesta para este trabajo de investigación.

Esta información no representa riesgo para su salud y la información suministrada es confidencial.

Agradecemos de antemano la atención prestada y oportuno diligenciamiento del cuestionario.

Para constancia de ello, se firma a los 25 días del mes de octubre de 2012

LOURDES EUGENIA OSORIO
Directora del programa de
Administración de Empresa

HAROLD ENRIQUE BANGUERO
Decano facultad Ciencias
Económicas y Administrativas

BIBLIOGRAFIA

- ALDA DIEZ José Ángel. "Valoración del Síndrome de Burnout (Quemarse por el trabajo) entre los docentes de la ciudad de Huesca": tesis doctoral 8/1/2008.
- HERMOSA RODRÍGUEZ Angélica María "Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria": Revista colombiana de psicología, numero15.
- ARAMAS VIERA Arlene; ALMIRALL HERNÁNDEZ Pedro; FERNÁNDEZ Ivis : "estrés laboral y síndrome de burnout en docentes venezolanos": salud de los trabajadores/ volumen 15 N°2 /julio 2007
- EDELWICH, J. y BRODSKY, A. (1980). Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions. Nueva York: Human Sciences Press.
- GOFFMAN Erving (11 de junio de 1922 , Manville, (Alberta), Canadá -19 de noviembre de 1982, Filadelfia, Pensilvania, Estados Unidos) fue un sociólogo y escritor, considerado como el padre de la microsociología.
- GARCÍA IZQUIERDO, M. y VELANDRINO, A.P. (1992). Una escala para la evaluación del burnout profesional de las organizaciones. Anales de Psicología,
- GIL MONTE, P y PEIRÓ, JM. Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse. Madrid: síntesis. Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Monográfico, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 16. factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS). Salud Pública de México, en prensa.
- GRAU, R., SALANOVA, M., & PEIRÓ, J. M. (2001). Moderating effects of self-efficacy on occupational stress. Spanish Journal of Psychology.
- LEWIN Kurt, psicólogo polaco. (1890 - 1947) Teoría del campo
- KOBASA, S.C. (1979). Stressful life events, personality, and health:An inquiry into hardiness. Journal of Personality and Social Psychology, 37.

- IBARRA MUSTELIER Lourdes; Facultad de Psicología - Universidad de la Habana; psicología online. Esteve J.M. (1984) Profesores en conflicto. Madrid Narcea (1987) El malestar docente Barcelona, Laia
- MASLACH, C. y JACKSON, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113. Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Seisdedos, N. (1997). *Manual MBI, Inventario Burnout de Maslach*. Madrid: TEA.
- PIÑEIRO SUÁREZ Nereyda; CALDERÓN FORNARIS Pedro Antonio; FELIZOLA LORA Margarita. "Estudio sobre la presencia del Síndrome de Burnout en los profesores de la Secundaria Básica "José Martí" del municipio Cotorro". De la fuente: 9 de June de 2006.
- PINES, A. y ARONSON, E. (1988). *Career Burnout: Causes and cures*. New York: The Free Press.
- MASLACH, C. y JACKSON, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: C Consulting Psychologists Press. Seisdedos, N. (1997). *Manual MBI, Inventario Burnout de Maslach*. Madrid: TEA.
- PONCE C, BULNES M, ALIAGA J, ATALAYA M, HUERTAS R. El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*. 2005; 8 (2): 87-112.
- ARANDA C. El síndrome de Burnout o de quemarse en el trabajo: un conflicto en la salud de los profesionales. *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*. 2011; 14 (2): 271-276.).
- BAREÑO J, BERBESI D, MONTOYA C. Factores asociados al Síndrome de Burnout en docentes de enfermería, Medellín-Colombia. *Investigaciones Andina* 2010; 12 (21) [en línea]. Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=239016508004>>.)
- CABALLERO C, GONZÁLEZ O, MERCADO D, LLANOS C, BERMEJO Y, VERGEL C. Prevalencia del Síndrome de Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*. 2009 junio; 142-157 (15) [en línea]. Disponible en: [//www.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/psicogente/index.php/psicogente](http://www.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/psicogente/index.php/psicogente)>.)
- CORREAL, M.; POSADA, M y PÉREZ, L. El síndrome de Burnout: conceptualización, evaluación y prevención. Bogotá, 2000, 49 p. Monografía (Psicólogo). Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología.

