

Síndrome de desgaste profesional y su impacto en la práctica docente de los educadores de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes de una institución de educación superior en Bucaramanga, Colombia



Ivone Karina Tejada Pedraza

Directora: Laura Milena Palacios Mora

Universidad Autónoma de Bucaramanga
Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes
Maestría en Educación
Bucaramanga

2022

Dedicatoria

Gracias s Dios por darme salud, vida, sabiduría y perseverancia para cumplir esta meta.

A mis padres y hermanas por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Expreso mis agradecimientos a:

Laura Milena Palacios Mora, Directora del trabajo de grado, por sus valiosos consejos, tiempo y esfuerzo dedicado en acompañarme en el desarrollo de este trabajo de grado de Maestría en Educación.

Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB, por abrir sus puertas y brindarme la oportunidad de expandir mi perfil profesional.

Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades Y Artes de la UNAB, y al programa de Maestría en Educación por contar con un cuerpo de docentes que no solo me acompañaron con sus conocimientos y experiencias a lo largo del aprendizaje, sino que también fueron participes en mi investigación.

Tabla de contenido

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
1. Planteamiento Del Problema Y Objetivos	11
1.1 Descripción Del Problema De Investigación.	11
1.2. Objetivos	14
1.3. Hipótesis	15
1.4. Justificación.....	16
2. Marco De Referencia.....	18
2.1 Antecedentes	18
2.2 Marco conceptual.....	23
2.3 Marco legal.....	33
3. Metodología.....	36
3.1 Método de investigación.....	36
3.2 Población y muestra.....	40
3.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos y su aplicación	42
3.3 Aspectos éticos	45
4. Análisis y Resultados.....	47
4.1 Análisis de los datos	47
4.2 Resultados	50
4.3 Propuesta de una Guía para la prevención del Síndrome de Burnout	66
5. Conclusiones y Recomendaciones.....	69
5.1 Conclusiones.....	69

SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

	5
5.2 Recomendaciones	72
Referencias	74
Apéndices.....	79
Apéndice A: Cuestionario de Burnout	79
Apéndice B: Entrevista semiestructurada	80
Apéndice C: Ficha de validación del instrumento de recolección de información por juicio de expertos.....	81
Apéndice D: Formatos de “Consentimientos informados”	83
Apéndice E: Validaciones del instrumento de recolección de información por juicio de expertos “Entrevista semiestructurada”	86
Apéndice F – Evidencia de las entrevistas a través de la plataforma de Meet	93
Apéndice G – Guía para la prevención del Burnout.....	99

Resumen

El siguiente estudio presenta la teoría y resultados obtenidos de una investigación realizada sobre las consecuencias del Síndrome de Burnout y su incidencia en la práctica de docentes universitarios. El objetivo principal del estudio fue determinar el impacto del síndrome de desgaste profesional en la práctica de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes de una institución de educación superior en Bucaramanga, Colombia. La metodología fue de carácter mixto, con un alcance descriptivo; la población objeto de estudio fueron los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes (FCSHA), a quienes se les aplicó el primer instrumento de recolección de información denominado: Cuestionario de Burnout por medio de un formulario de Google; con base a esto, la muestra consistió en veintiocho docentes, esta muestra fue sedimentada y se escogieron seis docentes, a los cuales se les aplicó el segundo instrumento de recolección de información, el cual es una entrevista semiestructurada de doce preguntas, realizadas en modalidad virtual y presencial. Con este estudio se concluye que, aunque los docentes si manifestaron la sintomatología del Síndrome de Burnout, esto no interfirió en el desarrollo de sus labores fueran académicas y/o administrativas.

Palabras claves

Docentes, Institución de educación superior, práctica docente, síndrome de burnout

Abstract

The following study presents the theory and results obtained from an investigation carried out on the consequences of the Burnout Syndrome and its incidence in the practice of university teachers. The main objective of the study was to determine the impact of professional burnout syndrome in the practice of teachers from the Faculty of Social Sciences, Humanities and Arts of a higher education institution in Bucaramanga, Colombia. The methodology was mixed, with a descriptive scope; The population under study were the teachers of the Faculty of Social Sciences, Humanities and Arts (FCSHA), to whom the first information collection instrument called: Burnout Questionnaire was applied through a Google form; Based on this, the sample consisted of twenty-eight teachers, this sample was sedimented and six teachers were chosen, to whom the second information collection instrument was applied, which is a semi-structured interview of twelve questions, conducted in virtual mode. and face-to-face. With this study it is concluded that, although teachers do manifest the symptoms of Burnout Syndrome, this did not interfere in the development of their required academic and/or administrative tasks.

Keywords

Burnout síndrome, Institution of higher education, teachers, teaching practice

Introducción

Estamos viviendo en una época llena de cambios acelerados y fenómenos tales como la globalización, la transición demográfica, el impacto de las nuevas tecnológicas o TIC, y las cambiantes relaciones en el mercado laboral, las cuales influyen psicológicamente sobre la vida laboral de las personas, afectando sus puestos trabajos, las exigencias y presiones que vienen acompañados de estos (Gallardo-López et al., 2019).

La Organización Internacional del Trabajo, define al estrés como aquella respuesta emocional y física a los daños causados por el desequilibrio entre los recursos, habilidades y capacidades de un individuo para hacer frente a sus exigencias, así mismo cuando se habla del estrés en el trabajo es cuando los componentes del trabajo, y sus exigencias exceden las capacidades, recursos y necesidades del empleado o de un grupo de empleados, cuando se enfrentan a las expectativas establecidas por la empresa (International Labour Office. Labour Administration, 2016).

Las causas que pueden ocasionar estrés en los lugares de trabajo se denominan factores de riesgo psicosociales, la OIT los definió como aquella relación entre el medio ambiente del trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones laborales y las capacidades, necesidades y consideraciones personales externas al lugar de trabajo pero que pueden influencias en la salud, rendimiento y satisfacción laboral del empleado, así mismo se toma en consideración el que una interacción negativa entre las condiciones laborales y el factor humano, pues este efecto puede resultar en que el trabajador desarrolle trastornos mentales, comportamientos erráticos y cambios bioquímicos y neuro hormonales que provocan riesgos adicionales; en cambio cuando existe un equilibrio entre estas condiciones, se produce una sensación de realización, dominio, que aumenta la motivación, capacidad de trabajo, satisfacción laboral y mejora el estado de salud (Organización et al., 2016).

De igual forma estos riesgos en elevados niveles de estrés, contribuyen al deterioro de la salud mental a través de los trastornos del comportamiento tales como el agotamiento, el síndrome de Burnout, el desgaste, la ansiedad y la depresión; daños físicos como las enfermedades cardiovasculares y los trastornos musculoesqueléticos. (Organización et al., 2016).

Es debido a los altos síntomas cognitivos y físicos manifestados negativamente, que esto se ha vuelto una problemática en el sector laboral, que ha provocado la realización de numerosos estudios los cuales demuestran que la relación entre el trabajo y su ambiente

laboral tiene afectaciones psicosociales, llegando a generar accidentes laborales (Organización et al., 2016).

Entre estos riesgos psicosociales se encuentra el síndrome de Burnout, el cual se caracteriza por provocarle a la persona la sensación de quemarse por dentro, siendo el resultado de un constante agotamiento físico, emocional y mental; este síndrome es principalmente el resultado de factores psicosociales como: elevada o incontrolable carga de trabajo, ambigüedad de roles, cambios organizacionales, poca satisfacción laboral y personal, pocas recompensas profesionales, un bajo apoyo laboral, familiar e incluso cuando se presentan factores como el acoso o bullying dentro y fuera del trabajo (Organización et al., 2016).

De las poblaciones más vulnerables a sufrir de estos riesgos, en especial el síndrome de Burnout, están los docentes, quienes se ven afectados desde diversos puntos pues no solo deben velar por cumplir con sus labores correctamente, sino que en el caso de docentes que manejan grandes grupos de estudiantes, deben encargarse de que la educación que estos reciban sea de calidad, aumentando sus funciones académicas; incluyendo dentro de este grupo a aquellos que también deben cumplir con labores administrativas, generando sobrecarga laboral, llevándolos a sufrir síntomas negativos siendo estos físicos, psicológicos y sociales (Díaz Bambula et al., 2010).

El cuerpo docente de una institución de educación superior, en este caso los docentes de una universidad, son especialmente susceptible a presentar el síndrome de Burnout; entre las causas y consecuencias que se encuentran están, el incremento del trabajo asignado a sus estudiantes, relación con los directivos de la institución, compromisos con la institución, desde entrega de informes con fechas límites, constante actualización de los recursos de la institución, con el objetivo de aumentar los estándares de la universidad a nivel nacional y/o mundial para competir con las demás instituciones; así mismo dentro de estas causas y consecuencias se encuentran los factores que comienzan a interferir con el desarrollo de las clases, y las administrativas, es decir factores que interfieren en la práctica docente, como la falta de profesionalismo, no saber cómo actuar con los demás, conflicto de interés, no saber que rol le corresponde, cuando hace trabajo académico, pero también ayuda con el administrativo, pero esto no es algo que este establecido en su contrato; no encuentra oportunidades de superación personal en el lugar donde trabaja, inadecuado sistema de retroalimentación; cuando se presentan situaciones siempre tiene las de perder, por supuesto también está la sobrecarga laboral y los estrés en el ambiente laboral, las pobres condiciones

labores, desde las condiciones, y la estructura (Moueleu Ngalagou, Assomo-Ndembaa, Owona Manga, & Owoundi Ebolo, 2019).

Así mismo se ha encontrado en las diversas investigaciones que se han hecho sobre el síndrome de Burnout, que al ser los docentes una población propensa a padecer este síndrome, en ellos se ve el desarrollo de una inusual característica del Burnout, y es que este puede llegar a ser “contagioso”, autores como Bakker and Schaufeli, reportan que se han descubierto docentes que previamente han sido diagnosticado con Burnout, que a través de su interacción con otros colegas, e incluso con alumnos, sobre sus problemas, o sobre estudiantes difíciles, se observó que estas actitudes eran asimiladas por los docentes, cuando por escuchar a su colega, se intentaban poner en su lugar y por querer entender cómo se estaba sintiendo, comienzan a desarrollar la sintomatología; se descubrió que no todos los docentes asimilaban los síntomas, sino que los trataban de aislar de sus personas (Moueleu Ngalagou, Assomo-Ndembaa, Owona Manga, & Owoundi Ebolo, 2019).

Por esto se considera que los docentes son una de las poblaciones más propensas a desarrollar los síntomas, este síndrome se ha vuelto un riesgo laboral para los docentes universitarios y por lo tanto para las universidades, pues se enfrentan al reto de trabajar con las situaciones que surjan con sus docentes, sean solo los académicos, y/o los que también tengan funciones administrativas.

1. Planteamiento Del Problema Y Objetivos

1.1 Descripción Del Problema De Investigación.

En el año 2002 la Organización Mundial de la Salud reconoció el síndrome de Burnout, como un factor de riesgo laboral, debido al grave impacto que tiene sobre la calidad de vida de una persona, su salud mental y el alto de riesgo que presenta al poner esta vida en peligro; este síndrome también se conoce por los nombres de síndrome de sobrecarga emocional, síndrome de desgaste profesional y síndrome del quemado (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

En Europa, países como España han realizado investigación sobre el síndrome de Burnout, sentido de la coherencia y salud percibida, donde analizaron la incidencia de factores organizacionales, y como perciben su salud, a través de la variable de sentido de pertenencia; en Latinoamérica, Venezuela a través de la universidad de caracas ha estudiado la relación que existe entre el estrés, el síndrome de Burnout y el profesorado de dicha universidad, donde buscaron diversos modelos teóricos con los cuales se pueda explicar las variables que aplican al desarrollo de este síndrome en los docentes; en Colombia también se han realizado estudios sobre cómo se relaciona el síndrome de Burnout con la profesión docente, cuyos resultados mostraron que la población docente presenta despersonalización, es decir la manifestación de sentimientos y actitudes negativas a través del trato inhumano y maltrato hacia otros, sean colegas, compañeros o estudiantes e incluso hacia ellos mismos, esto está acompañado de agotamiento emocional y baja realización profesional, causados por la sobre carga de alumnos en el aula de clase, generando consecuencias a nivel físico, mental y emocional (Ferrel Robert et al., 2010).

Cuando se habla de las consecuencias a nivel físico, como el dolor de garganta, por el sobre esfuerzo de dirigirse a demasiadas clases a lo largo de la jornada laboral, esto también surge cuando el comportamiento del aula no es el adecuado y tienen que subir constantemente su voz, para poder captar la atención de los estudiantes; dolor de cabeza, cuando el clima del salón no es el adecuado, es decir, cuando el salón se encuentra ubicado en una parte de la institución que no tiene buen clima, o que no hay el suficiente espacio para que todos estén bien acomodados, en ocasiones también es causa de estrés, el que haya una diversidad de estudiantes, es decir niños con dificultades de aprendizajes o enfermedades, como epilepsia y diabetes; en cuanto a los trastornos del sueño estos se pueden presentar por alteraciones psicósomáticas, es decir, si el docente no duerme lo suficiente, estará irritado al día siguiente, lo que lo llevara a tener molestia y cansancio; a nivel mental y emocional, se tiene la

irritabilidad, agresividad, intolerancia, conflicto, ira, entre otras actitudes negativas (Rodríguez Ramírez, Guevara Araiza, & Viramontes Anya, 2017). Todas estas consecuencias son problemas que afectan negativamente la calidad educativa y estas dificultades se pueden observar cuando: los docentes no muestran interés en sus alumnos; se ausentan de clases, su desempeño al desarrollar las clases ya no es el mismo, dañando el ambiente de clase, con gritos, golpes al escritorio o al tablero, irritabilidad por pequeños detalles (Rodríguez Ramírez, Guevara Araiza, & Viramontes Anya, 2017).

Por lo tanto al igual que en otras partes del mundo el campo educativo, en Colombia también se ve afectado a través de la globalización, especialmente en el sector económico; son las políticas educativas formuladas por el Ministerio de Educación, las que incitan una alta competencia en el ámbito profesional de los docentes, promoviendo que estos sigan realizando estudios que les permitan mejores habilidades laborales, sin embargo se ha visto que esto es contraproducente para los docentes, debido a que al ser específicamente docentes o coordinadores, siempre estarán trabajando de la mano con una gran cantidad de estudiantes a la vez que cumplen una doble función primero al desempeñarse en sus respectivas áreas como docentes y miembros de su respectiva comunidad académica y en segundo lugar ejerciendo labores administrativas, generando como posible estrés, alteraciones mentales, físicas y emocionales, es decir un desequilibrio completo en el organismo de una persona, sin embargo si estas consecuencias son persistentes, aquí es cuando el trabajador comienza a sentirse abrumado consigo mismo e insatisfecho, esto lo llevara a la sensación de estar quemándose por dentro o como lo reconoce la OMS el síndrome de Burnout (Barbosa Ramírez et al., 2009).

Con base en esto, una de las poblaciones más afectadas por el síndrome de desgaste profesional son los docentes, quienes al igual que todo aquel que padezca de este estado lo manifestará a través del estrés o estrés crónico (Rodríguez Ramírez et al., 2017). Esto, puede generar cambios en su contexto social, familiar y por supuesto laboral (Rodríguez Ramírez et al., 2017). Así como, el desarrollo de problemas físicos y psicológicos, debido a que son muchos los efectos negativos que conlleva este síndrome (Rodríguez Ramírez et al., 2017). El síndrome de desgaste profesional se ha convertido en una problemática a nivel laboral, en especial a los docentes, quienes se ven afectados por los cambios sociales y políticos que ocurren en la actualidad (Rodríguez Ramírez et al., 2017).

Cuando son los profesionales de la educación quienes desarrollan este síndrome, comienzan a presentar apatía, irritabilidad, agresividad, dificultad para entender, dificultad para memorizar, depresión; todo un campo de alteraciones metabólicas que los llevan a no

desempeñar sus labores correctamente, dificultando sus procesos académicos llevándolos a un endurecimiento emocional con familia, amigos y estudiantes, provocando que se enfrenten a su jornada laboral en vez de aceptarla como parte de su día a día; estas manifestaciones negativas del síndrome provoca que los procesos pedagógicos del maestro dentro y fuera del aula, se vean afectados lo cual limita sus capacidades y habilidades a la hora de facilitar el aprendizaje de sus estudiantes, al igual que limita su motivación laboral; por eso en el campo de la educación una correcta organización del aula está directamente relacionado con la motivación del alumnado y profesorado, provocando un ambiente optimo, donde este conduzca a que se logren las metas establecidas del aprendizaje de los estudiantes (Martínez Royert et al., 2017).

Es necesario recalcar que a través de estos estudios se ha comprendido que los docentes propensos a presentar este síndrome son aquellos que dedican demasiado tiempo a sus labores, es decir, aquellos que continúan con sus labores por fuera de sus horarios laborales, resultando a convertir sus jornadas laborales en jornadas demasiado largas, esto independientemente de la clase de institución de la que sean parte, provocando no solo sobrecarga laboral, sino deterioro emocional, a causa de la sobrecarga física y psíquica que conlleva esta extrema dedicación y presión laboral (Ferrel Robert et al., 2010).

A partir de lo anterior surge la siguiente pregunta problema: ¿Cómo impacta el síndrome de desgaste profesional en la práctica docente de los profesores de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes de una institución de educación superior en Bucaramanga, Colombia?

1.2. Objetivos

1.2.1 Objetivo General:

Determinar el impacto del síndrome de desgaste profesional en la práctica de los docentes, por medio del diseño de un instrumento que evidencie sus percepciones en la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes de una institución de educación superior en Bucaramanga, Colombia.

1.2.2 Objetivos Específicos:

1. Identificar los niveles de síndrome de desgaste profesional en la población docente de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes de una institución de educación superior en Bucaramanga, Colombia, a través de la aplicación del cuestionario Marlasc Burnout Inventory (MBI).

2. Diseñar un instrumento que identifique las percepciones que poseen los docentes, frente al síndrome de desgaste profesional y su impacto en la práctica profesional.

3. Describir el impacto del síndrome de desgaste profesional en la práctica docente de los profesores de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes de una institución de educación superior en Bucaramanga, Colombia

4. Elaborar una guía como recurso didáctico que mitigue los efectos del síndrome de desgaste profesional identificados en los profesores de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes de una institución de educación superior en Bucaramanga, Colombia.

1.3. Hipótesis

Hipótesis alternativa:

Se logro identificar el impacto que tiene el síndrome de desgaste profesional sobre la práctica docente de los profesores de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes de una institución de educación superior en la ciudad de Bucaramanga Colombia, impacto de forma positiva, fortaleciendo la practica educativa de este cuerpo docente.

Hipótesis nula:

La práctica educativa de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes de una institución de educación superior en la ciudad de Bucaramanga Colombia, no se vio afectada de ninguna forma a causa del síndrome de desgaste profesional.

1.4. Justificación

En el sector educativo, la población más susceptible a padecer del síndrome de desgaste profesional son los docentes, lo cual hace que sus causas sean diversas, de acuerdo con la exposición de factores estresantes, dentro de estas se encuentran la relación con los estudiantes, problemas disciplinarios, poco apoyo por parte de los compañeros docentes y directivos, así mismo factores como el clima laboral, donde se encuentra la sobrecarga de trabajo, la falta de autoridad, poca motivación para aprender, escasez de recursos, sueldos insuficientes, bajo reconocimiento profesional y problemas personales (Gallardo-López et al., 2019).

Con base a esto se busca investigar e identificar las percepciones que poseen los profesores sobre el síndrome de desgaste profesional y su influencia en el desarrollo de su práctica docente, a partir de factores como la calidad de clima laboral, de los efectos que tiene la sobrecarga de trabajo sobre el trabajador, de las consecuencias físicas las cuales son manifestación de las consecuencias psicológicas formadas por tres importantes determinantes de este síndrome: el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal; cuando se habla de cansancio o agotamiento emocional hace referencia a la fatiga, cansancio, la persona se encuentra vacía, sin energía y siente que no puede dar más de sí misma; la despersonalización es cuando el empleado adopta una actitud donde se distancia de sus pares, opta por el cinismo, disminuyendo el contacto interpersonal y la empatía; como tercer determinante se tiene la pérdida de logro o realización personal, lo cual implica un sentimiento de disminución de competencia laboral, donde el trabajador se considera ineficaz, no productivo, inútil, llevando a que su autoestima disminuya (Díaz Bambula et al., 2010).

Así mismo se pretende comprender la relación entre las causas que ocasiona el síndrome de desgaste profesional y las labores realizadas por los docentes; a través de la identificación de estas percepciones se buscan conseguir que los docentes quienes tienen un cargo directivo, desarrollen habilidades para detectar si ellos mismos están padeciendo de este síndrome, o están en camino a padecerlo, tomando en cuenta que esta situación, estos síntomas, estas consecuencias afectan negativamente el desempeño laboral de los docentes, así que a través de la identificación de estas percepciones se buscan que detecten los síntomas y que los puedan tratar ellos mismos o si lo requiere con ayuda profesional.

Teniendo en cuenta publicaciones realizadas por el Ministerio de Educación Nacional, con la identificación de las percepciones que tienen los docentes sobre el síndrome de desgaste profesional y como este afecta su práctica docente, se pretende que los maestros comprendan la importancia del síndrome de desgaste profesional; así mismo se busca fortalecer la identidad de los profesores como profesionales de la educación generando sentido de pertenencia, compromiso con la institución educativa y su población, fortalecer la relación entre el cuerpo docente y directivo con los estudiantes y padres de familia; mejorar el aporte de recursos de la institución hacia sus maestros, favoreciendo su desarrollo integral, buscando establecer una mayor estabilidad laboral, llevándolos a desarrollar un mejor clima laboral y por consiguiente una mejor calidad, aumentando los niveles de satisfacción del docente tanto familia como laboral (Virgüez, 2009).

2. Marco De Referencia

2.1 Antecedentes

En el siguiente apartado se darán a conocer los antecedentes de las pocas investigaciones que se han realizado sobre el síndrome burnout en ambientes universitarios, cuya población objeto de estudio son los docentes de dicha institución.

A nivel internacional se tienen las siguientes investigaciones “El Burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo en el estado de Aragua Venezuela” la cual tuvo como objetivo determinar los niveles del síndrome de Burnout existentes en el personal docente de la escuela de Bioanálisis de dicha universidad, esta investigación fue de tipo descriptivo y documental, en la cual se contó con la participación de 96 docentes, donde se aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI) y sus datos fueron analizados con el programa estadístico Minitab 16; los resultados demostraron que un 16% de los docentes presentan el síndrome de desgaste profesional, a la vez que los demás docentes tenían un predominio de niveles de medios en las dimensiones: Agotamiento emocional con un 53%, Despersonalización 33% y Realización personal con 55 % (Bustamante et al., 2016).

La anterior investigación aporta bases para el presente trabajo de investigación, debido a que se observa un resultado positivo de la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), cuyos resultados permiten que conocer que dentro del grupo de 96 docente, se encuentra un pequeño porcentaje que en efecto sufren de este síndrome, a la vez que se observa que los demás participantes aunque no presenten el síndrome, al entrar en los porcentajes de los tres dimensiones, señala que están en camino a sufrir del síndrome de Burnout en su totalidad.

En segundo lugar de las investigaciones internacionales, se tiene la investigación titulada “Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de nivel primario”, realizada entre las provincias de Entre Ríos y Buenos Aires del país de Argentina, la cual tuvo como propósito evaluar el estado de satisfacción laboral de los docentes y su impacto en las dimensiones del síndrome de Burnout, es decir Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal; esta investigación como resultado que un efecto significativo de la satisfacción laboral sobre las manifestaciones del síndrome, donde los maestros más satisfechos obtuvieron puntuaciones más bajas de la dimensión de cansancio emocional y más altas en la dimensión realización personal (Oros & Mengui, 2014).

Esta investigación se considera pertinente ya que muestra la relación entre la satisfacción profesional de los docentes y su directa relación con las tres dimensiones del cuestionario de Burnout, haciendo alusión que un clima laboral que le permita al empleado sentirse bien y satisfecho, es esencial a la hora de desarrollarse profesionalmente.

Así mismo se tiene la investigación titulada “Síndrome de Burnout. La multiplicidad de roles y su impacto en la labor docente”, por los autores Luz del Consuelo Olivares, Gilberto Nieto López, Karla Isabel Velázquez Victorica y Aída López Guerrero, de la Universidad Autónoma de Baja California y de la Universidad Veracruzana, del país de México, en el cual se buscaba presentar un instrumento con el cual se pudiera valorar el síndrome de Burnout y su relación con la multiplicidad de roles que ejerce una muestra de docentes universitarios en el noreste de México; en este estudio lograron encontrar que un 43% de los docentes reportaron que en efecto presentaban el síndrome de Burnout en un nivel alto, mientras que un 41% resultaron tener el síndrome en un nivel medio; sin embargo dentro de estos porcentajes están los docentes que se desempeñan en actividades administrativas, los cuales presentaron síntomas característicos del síndrome en un 47% de los participantes; un valor superior a los docentes que solo tienen labores de docentes y roles investigativos (Del Consuelo Olivares Fong et al., 2021).

Esta investigación forma parte de los antecedentes del presente trabajo, debido a que muestra una clara relación entre los docentes que se desempeñan en actividades administrativas y los docentes que no las tienen, pero que si tienen roles investigativos aparte de la docencia, donde los primeros, son quienes presentaron un nivel más alto del síndrome de Burnout; también se pudo evidenciar los factores como la salud, la calidad de vida y el entorno laboral, son evidencias de la influencia que tienen sobre el trabajador, y como este es propenso a desarrollar el síndrome de Burnout sea en un nivel alto, medio o bajo.

En cuanto a los estudios nacionales que apoyan este trabajo de investigación, se encuentra la “Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia”, realizado en la Institución Educativa Técnica San José de Fresno, en el municipio de Dolores en el departamento de Tolima, el cual tuvo como objetivo analizar los principales factores que inciden en la presencia de Burnout en docentes, al igual que determinar cuáles son los síntomas que manifiestan; los datos de este estudio fueron obtenidos por un cuestionario a través de la prueba Alfa de Cronbach; los resultados del análisis mostraron que los problemas relacionados con síntomas del síndrome de Burnout en

docente fueron el trabajar horas extras, la falta de comunicación con los jefes y salarios inadecuados (Posada Quintero et al., 2018).

Esta investigación demuestra que factores externos generados en el lugar de trabajo tales como el tiempo extra no remunerado correctamente, la poca comunicación entre el empleado y sus superiores, son aspectos que influyen en la satisfacción laboral, sobre todo cuando estos están relacionados con el área económica.

En segundo lugar, se tiene la investigación titulada: “Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia” realizada por los autores: Zamanda Correa-Correa, Isabel Muñoz-Zambrano y Andrés F. Chaparro: la cual tuvo por objetivo evaluar el síndrome de desgaste profesional en docentes que laboral medio tiempo y tiempo completo en dos universidades privadas de la ciudad de Popayán Colombia, esta investigación tuvo por resultados, una baja presencia del síndrome de Burnout en los docentes, sin embargo se encuentra que tienen un alta despersonalización, es decir estos docentes desarrollaron actitudes negativas hacia las personas receptoras de sus servicios, lo que los llevo a tener altas consecuencias físicas, y sociales en sus entornos laborales (Correa-Correa et al., 2010).

Esta investigación muestra las diversas formas en las que el síndrome de Burnout se puede manifestar en la población docente, en este caso se pudo observar que los 44 participantes presentaban era una alta despersonalización, enfocándose más en sus actitudes que en sus deberes, haciendo alusión que esta población manifestó el síndrome en la forma de las relaciones personales y las actividades por fuera de su trabajo, dejando en claro que todo está relacionado con las responsabilidades laborales, pero que no todos los docentes desarrollan sus consecuencias directamente en el lugar de trabajo.

De igual manera en la investigación titulada: “Dimensiones de apoyo social asociadas con síndrome de Burnout en docentes de media académica”, realizada por los autores Ailed Daniela Marengo-Escuderos y José Hernando Ávila-Toscano, en cuatro instituciones educativas públicas de Barranquilla, la cual tuvo por objetivo determinar la asociación entre las dimensiones de apoyo social con las manifestaciones del síndrome de Burnout, en docentes de media académica del caribe colombiano; sus resultados mostraron que un 23% de los docentes manifestaron agotamiento emocional, mientras que el 22,5% despersonalización, así mismo se encontró que los niveles de apoyo social se mostraron con intensidad alta o media, al igual que se pudo observar que hay asociaciones entre las dimensiones de apoyo y la

despersonalización, pero en la realización personal solo se asoció con formas emociones y sociales (Marengo Escuderos & Ávila Toscano, 2016).

Esta investigación mostro que los docentes que padecen de los síntomas del síndrome de Burnout, no solo son los de la educación superior, tomando en cuenta la noción que se tiene de que el estudio en este nivel es más complejo, sin embargo con esta investigación enfocada a los docentes de la media académica, se ve que la manifestación de este síndrome puede afectar a cualquier docente sin importar a que nivel de educación pertenece, donde se ve que los docentes sufren de un agotamiento emocional y despersonalización, pero que en este caso logran contar con el apoyo social de la institución en la que trabajan, trayendo a colisión que el apoyo por parte de las directivas a sus docentes, es esencial, especialmente cuando sus labores se están viendo afectadas.

Por último se tienen los estudios en investigaciones realizadas a nivel regional, comenzando por la investigación titulada: Síndrome de Burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis, de los autores Cesar Augusto Hernández Suárez, Audin Aloiso Gamboa Suárez y Raúl Prada Núñez, con la cual buscan analizar la relación del agotamiento mental y físico de la comunidad docente causado por la pandemia Covid-19, la población escogida fueron profesores de educación básica y media de instituciones educativas en Norte de Santander, en este estudio se obtuvo por conclusión que en efecto se han generado conflictos relacionados con el trabajo y la familiar a causa de esta sintomatología, a la vez que se evidencio que los docentes fueron capaces de reconocer el no poseer competencias digitales necesarios, ha afectado el desempeño de sus labores (Hernández Suárez et al., 2021).

Con esta investigación que a pesar de las diversas consecuencias que trajo la pandemia, una de ellas fue que muchos docentes que no habían dado el paso a formar parte por completo del mundo digital vieron afectados no solo su trabajo sino también su salud, al verse en un nuevo entorno y modalidad para el desarrollo de las actividades labores. Docentes pertenecientes a una escuela tan tradicional que estaban contando los años para pasar al periodo pensional, se enfrentaron a un cambio en la modalidad de enseñanza que para muchos no fue fácil la transición, sino por el contrario, estos cambios afectaron el desempeño de sus labores como administrativos y como docentes.

En segundo lugar se tiene la investigación titulada: Relación de los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de Burnout en docentes de planta de la Universidad Francisco de

Paula Santander en el periodo del 2011-2012, por los autores Patricia Vélez Laguado y Luz Dary Mayorga Ayala, cuyo objetivo era determinar la relación entre los factores psicosociales y el síndrome de Burnout en los docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo 2011-2012, en la cual participaron 90 docentes y tuvo como resultado que el 42,2% de la población presentaba una de las tres dimensiones del síndrome de Burnout, pero que hay un mayor agotamiento emocional en los docentes en que la carga laboral, está relacionada con factores psicosociales (Vélez Laguado & Mayorga Ayala, 2013).

Esta investigación muestra que no siempre se cumple que los docentes padezcan de las tres dimensiones del Burnout, sino que hay factores que influyen en la manifestación de estos síntomas, generalmente internos, los cuales provocan las manifestaciones físicas, ya sea través del estrés o del agotamiento emocional, lo que los lleva a la despersonalización y debido al desequilibrio interno de las personas, las diversas áreas de su vida se ven afectadas, entre ellas, el área laboral, con la realización de sus labores, el incumplimiento de los compromisos, e incluso a la hora de comenzar una clase, llegar tarde o simplemente no asistir, así mismo el desempeño en estas áreas se vio afectado a través de los resultados obtenidos por sus estudiantes en cuanto a calificaciones y los resultados de las evaluaciones hechas por parte de los estudiantes (Vélez Laguado & Mayorga Ayala, 2013).

Por último de las investigaciones regionales se tiene la que se titula: Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos, por los autores William Rodrigo Avendaño Castro, Henry Orlando Luna Pereira y Gerson Rueda Vera; trabajo que buscaba presentar un análisis de la satisfacción laboral de los docentes de una institución de educación de básica y media ubicada en la región del Catatumbo en el departamento de Norte de Santander, en consideración de los factores externos e internos que tienen un impacto sobre el ejercicio docente, participaron 58 docentes, donde se encontró que un importante porcentaje de los docentes encuestados tienen una postura de rechazo ante la baja remuneración económica y a las limitadas oportunidades de ascenso dentro del sistema educativo colombiano (Avendaño Castro et al., 2021).

Esta investigación demostró que factores extrínsecos tales como el sueldo de los docentes y las oportunidades de ascender profesionalmente, intervienen en la satisfacción laboral de estos, lo cual en algunas ocasiones afecta directamente los resultados de desempeño de los docentes, a esto se observa que a pesar de sus estudios posgraduales, su campo de experiencia profesional es limitada, también se observa que dentro de estos factores externos está la actualización de las tecnologías a las instituciones educativas, lo cual por falta de estas

, interfieren en el desempeño de los docentes, resultando en una amplia diversidad de factores, los cuales interfieren en la satisfacción laboral de los docentes.

2.2 Marco conceptual

En el siguiente apartado se nombran los conceptos claves utilizados para el desarrollo del presente trabajo de investigación

Docente: son aquellos profesionales, que ejercen la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales del sector de la educación en distintos niveles, así mismo se incluye en esta definición a los docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos, de supervisión escolar, programación, capacitación y orientación de educandos, de educación especial, de educación especial, y de los diversas actividades de la educación que son autorizadas por el Ministerio de Educación (Ministerio de educación nacional, s.f.).

Institución de educación superior: en Colombia son aquellas entidades que cuentan con el reconocimiento oficial como prestadoras del servicio público de la educación superior en el país de acuerdo al Ministerio de Educación Nacional, estas se clasifican en dos: la clasificación A: la cual es, según su carácter académico, es decir: Instituciones Técnicas Profesional, Instituciones Tecnológicas, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas, y Universidades; en la clasificación B: están, según su naturaleza jurídica; es decir: Establecimientos públicos y Entes universitarios autónomos (Ministerio de educación nacional, s.f.).

Práctica docente: es una praxis social, objetiva e intencional, en la que intervienen las percepciones, acciones y los significados de los principales agentes que forman parte de los procesos de enseñanza y aprendizaje, de la relación entre profesor y estudiante, en las políticas institucionales, en los aspectos administrativos y normativos de la institución, estando estos enmarcados en las políticas y leyes del país que rige las funciones de la comunidad educativa (Ortiz & Rubalcava, 2013).

Síndrome de desgaste profesional: Es considerado un problema en la calidad de la vida laboral y en la salud de una persona, es un tipo de estrés que se manifiesta de forma psicofísica a causa de los esfuerzos frecuentes, obteniéndose resultados ineficientes y de baja calidad lo que lleva a que el empleado se sienta exhausto e insatisfecho, en ocasiones el estrés llega a ser tan excesivo que lleva al empleado al límite de rendirse y sentir que está a punto de tocar fondo y venirse abajo (Guerrero et al., 2018).

2.2.1 Marco teórico

La presente investigación se sustenta bajo la fundamentación teórica del síndrome de Burnout y su incidencia en el desarrollo laboral de los profesionales.

El síndrome de Burnout o síndrome de desgaste profesional no posee una única definición que sea unánime y aceptada como universal, pues de este término se encuentra una amplia diversidad de definiciones, sin embargo, se puede llegar a un acuerdo en que características como el que este síndrome sea una respuesta al estrés laboral crónico que a su vez es nocivo para la salud siendo parte de factores que influyen en el entorno laboral (Esteras et al., 2018).

Burnout, es un término anglosajón que significa estar exhausto, quemado, desgastado y que hace alusión a la pérdida del interés por el trabajo; sin embargo, este término tiene su origen en lo que se conoce como la industria aeroespacial donde hace referencia al agotamiento del combustible de un cohete debido al excesivo calentamiento de este. (Esteras et al., 2018).

Fue durante los años setenta, aproximadamente 1974, 1977, que el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger le dio el nombre de síndrome de Burnout a unas características sintomatológicas que presentaban un grupo de profesionales que brindaban asistencia a personas que padecían estrés ocupacional crónico, estrés emocional, con los rasgos de tener cansancio físico y psicológico, además de una actitud fría, distante, pérdida de personalidad, junto a una baja autoestima y sentimientos de fracaso (Esteras et al., 2018).

A pesar de sus orígenes y al siempre estar relacionado con el estrés, ha hecho que este a su vez tenga polémicas en el mundo de la psicología, sin embargo el síndrome de Burnout o síndrome del quemado por el trabajo (SQT) ha sido delimitado y altamente estudiados por diversos investigadores; durante 1981 las autoras Christina Maslach y Susan Jackson crearon el Maslach Burnout Inventory (MBI), pues comprendieron que el síndrome de Burnout es una respuesta a una situación continua del estrés laboral, caracterizada por tres dimensiones: el agotamiento emocional, la baja realización personal y la despersonalización, este enfoque dimensional encamina al síndrome de Burnout en una ruta diferente al del estrés, demostrando que los efectos de este síndrome están relacionados con el contexto social de la persona, llevándolo a ser un estado más avanzado de lo que se conoce como estrés crónico, incluyendo dentro de esta descripción sentimientos negativos hacia las personas con las que

trabaja y hacia sí mismo refiriéndose a la forma en que desempeña sus actividades laborales (Esteras et al., 2018).

No solo estos autores se pueden considerar pioneros de desarrollar la teoría sobre el síndrome de Burnout, pues al convertirse en un amplio campo de estudio, a través de los años con décadas de separación, los investigadores o autores que lo han intervenido o estudiado han generado diversas definiciones, cuando se trabajaron bajo la concepción de que este síndrome afecta solo a profesionales que brindan ayuda a las demás personas, entre ellas están la del mismo Freudenberger en 1974, quien lo definió como un estado de fatiga o frustración que es producido por la dedicación extrema a una forma de vida, causa o relación que no le entrega resultados satisfactorios, encaminando su definición a que las personas quienes laboral como profesionales de ayuda a los demás es decir aquellos que se desempeñan en la educación o servicios sociales y a su vez son más comprometidas y dedicadas con su trabajo son quienes tienen a padecer este síndrome; Edelwich y Brodsky en 1980 lo definieron como una pérdida progresiva de las motivaciones, de las idealizaciones, de la energía para tomar acciones, todo esto como resultado de sus condiciones laborales; Farber en 1991 lo define como un síndrome que surge a partir de una discrepancia en la percepción que se tiene de la relación entre esfuerzo y recompensa, donde variables laborales, personales y sociales, tienen una gran influencia; Grebert en 1992 lo señala como un mecanismo de defensa a los sentimientos de angustia, malestar o de dificultad (Esteras et al., 2018).

De igual forma hay investigadores que creyeron que el síndrome de desgaste profesional afectaba también a profesionales que no asistieran a otras personas y a aquellos que realizaran actividades que no fueran laborales; Brill en 1984 describió y definió el síndrome como un estado disfuncional relaciona con las expectativas y creencias que las personas tienen de su trabajo, cuando esta persona no presenta manifestaciones psicopatológicas de otros síndromes, afectando este síndrome a todos los profesionales sin importar que estos entren en contacto con otras personas o no; Pines, Aronson y Kafry en 1981 ampliaron su definición describiéndolo como un estado de agotamiento emocional, mental y físico, el cual es causado por estar involucrado por largos periodos de tiempo en situaciones que afectan emocionalmente, siendo estas cualquiera que sea estresante, intensa y duradera, llevando a que el estado psicológico de la persona sea llevado al extremo; Maslach, Jackson y Leiter en 1996, dos de estas personas siendo las que crearon el MIB, lo definieron como una crisis en la relación del trabajo, sin que en esta crisis se vea incluido la relación con sus compañeros de trabajo; Golembiewski, Munzenrider y Carter en 1983 lo definieron como el proceso en que los

profesionales pierden el compromiso que inicialmente tenían con su trabajo, siendo esta pérdida una manifestación al estrés laboral y a la tensión que acumulan; Winnubust en 1993 describieron el síndrome como aquel sentimiento de agotamiento físico, mental y emocional provocado por una tensión emocional crónica del estrés laboral, la cual puede afectar a cualquier profesión (Esteras et al., 2018).

Así mismo, hay autores que no apoyan una sola definición o postura y que a través de sus investigaciones han descubierto que este síndrome se puede comprender y definir desde varios ángulos. Pines y Kafry en 1978 lo definen como un síndrome que se caracteriza por convertirse en una experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal; Burke en 1987 lo describe como una desorientación profesional, frialdad, desgaste emocional, evocación de sentimientos de culpa y aislamiento, convirtiéndolo en un proceso de adaptación a acontecimientos estresantes; Winnubust en 1993 definió el síndrome como un sentimiento de agotamiento físico, emocional y mental, donde no toma en cuenta las dimensiones establecidas por Maslach y Jackson en 1981; Leiter, Schaufeli y Maslach en el 2001, describieron el síndrome como la respuesta continua a estresores crónicos a nivel personal y laboral, a partir de características como el agotamiento, el cinismo, el distanciamiento con el trabajo y sus compañeros de trabajo e ineficiencia laboral; Vinaccia y Alvaran en el 2004, lo definieron como una respuesta al estrés crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas del entorno laboral y hacia rol de los profesionales cuando estos se encuentran agotados emocionalmente (Esteras et al., 2018).

Por otra parte, hay autores que definen el síndrome desde una perspectiva clínica, Freudenberger en 1974, lo definió como un conjunto de síntomas físicos y un patrón de conductas donde la persona se muestra poco compresiva, agresiva, distanciada, cínico, con la tendencia de culpar a sus pacientes de los problemas; también en 1980 Freudenberger y Richelson lo definen como un estado mental negativo, motivado por el estrés que ocasiona consecuencias nocivas para la salud del empleado y para el ambiente laboral; Fischer en 1983 lo define como el desgaste profesional resultante del trauma narcisista que tiene como factor principal el debilitamiento de la autoestima (Esteras et al., 2018).

El síndrome de Burnout también tiene interpretaciones desde una perspectiva psicosocial, Edelwich y Brodsky en 1980 postularon que este síndrome es un proceso gradual y que empieza en una fase de entusiasmo y que implica altos niveles de logro y aspiraciones profesionales poco realistas, seguido de una fase donde qué consistiría de un estancamiento profesional por incumplimiento de expectativas y finalmente una fase de frustración,

agotamiento y cansancio, donde el empleado se cuestiona su valor y el de su trabajo, lo cual lo llevaría a una fase de apatía e indiferencia con el trabajo; Cherniss en 1980 describe el síndrome en tres etapas, en la primera etapa el individuo detecta un desequilibrio entre las demandas y los recursos disponibles, en la segunda se manifiesta una tensión psicofisiológica y en la última se presenta una situación estresante que genera un cambio de conducta defensivo, llevándolo a un distanciamiento con los demás; Leiter y Maslach en 1988 establecieron que el elemento básico del síndrome es el agotamiento emocional, y que de este agotamiento se derivan la despersonalización y la baja realización personal, sin embargo un año después en 1989 Leiter presentó un modelo por fases, en el cual la primera fase aparece el cansancio emocional, provocado por la falta de recursos para afrontar las demandas laborales, luego surge la despersonalización y la falta de realización personal; fue después en 1993 que Leiter llegó a la conclusión de que la baja realización personal no presenta relación causal con el agotamiento emocional y que este respondía a una respuesta prolongada del estrés crónico que contribuye a inducir la despersonalización que presenta la persona que padece el síndrome (Esteras et al., 2018).

Así mismo, Gil-Monte, Peiró y Valcárcel en 1995 comprenden que el síndrome es una respuesta al estrés percibido, el cual surge tras el proceso de una reevaluación cognitiva cuando los métodos de afrontación por los profesionales no son eficaces para reducir el estrés laboral, así estos autores concluyen que primero surge el agotamiento emocional y la baja realización personal, para después la despersonalización aparece como el mecanismo de afrontamiento (Esteras et al., 2018).

Con base en todo lo mencionado hasta aquí, se puede llegar a la conclusión de que no se puede conciliar una definición absoluta del síndrome de Burnout porque este síndrome está directamente relacionado con los cambios sociales, aunque factores como la sintomatología si es algo que tengan en común, así como partir del estrés crónico, disfunciones psicofisiológicas, conductas negativas, cambios psicológicos y físicos (Esteras et al., 2018).

Sin embargo estas investigaciones han generado que no solo las definiciones se rijan por las tres dimensiones establecidas por Maslach y Jackson, sino que autores como Schaufeli y Enzmann en 1998 consideraron que dentro del Burnout se produce un procesamiento emocional y cognitivo en el que intervienen cuatro principios psicológicos: en primer lugar está el Sentido: el Burnout puede desarrollarse cuando no hay posibilidades de satisfacer las expectativas que tengan máxima trascendencia o sentido que sean esenciales para la identidad y la realización profesional y personal del trabajador, en segundo lugar la Reciprocidad donde

la percepción de desequilibrio entre esfuerzos y recompensas puede contribuir al desarrollo del síndrome, sigue los Procesos inconscientes en los cuales los mecanismos inconscientes como el narcisismo, la negación y la supresión pueden ayudar al inicio del Burnout. Personalidad. Las características estables de la persona (necesidad de comparación social, los tipos de sentimiento, etc.) influyen en el procesamiento de la información social y, en consecuencia, en la manifestación del síndrome (Esteras et al., 2018).

Con el paso de los años y de las diversas investigaciones que se han realizado sobre este síndrome, siempre ha estado presente una controversia sobre la validez de su término; comenzando por su relación con el estrés, en 1984 Brill, considero que el estrés laboral es un proceso de adaptación temporal, donde que el individuo que padece estrés puede recuperar el nivel de funcionamiento inicial, mientras que el Burnout es una ruptura del proceso de adaptación que va acompañada por un bajo funcionamiento en el trabajo, aquí se observa que ambos procesos comparten síntomas muy similares y por esto no pueden distinguirse por los síntomas que presentan, sino más bien por el mismo proceso ocurrido (Esteras et al., 2018).

Al igual que Greenglass, Burke y Ondrack en 1990, diferencian dos tipos de estrés: Uno es el estrés vital, que se conceptualiza como estrés general y tiene que ver con el estrés acumulado por los cambios vitales en el hogar y/o en el trabajo y el segundo tipo de estrés, es donde encontramos el Burnout, lo denominan estrés laboral, y se define como un estrés específico provocado por el trabajo (Esteras et al., 2018).

En el mismo año, los autores Starrin, Larsson y Styrborn analizan que el Burnout y el estrés son dos términos muy similares, pero que a la vez no llegan a ser un mismo concepto, lo que determina su diferencia es que el estrés se puede manifestar como un fenómeno positivo o negativo para la persona, mientras que el Burnout solo adquiere un efecto negativo, además estos autores presentaron un modelo diferenciador del término Burnout en relación con el término estrés que se podría justificar de la siguiente manera: el Burnout es un estrés laboral específico en cuanto a que ocasiona una ruptura del proceso de adaptación y por ello siempre provocará un efecto negativo sobre el trabajador, mientras que el estrés se entiende como una manifestación de estrés general que responde a un proceso de adaptación temporal en el hogar y/o en el trabajo y se puede vivir como un fenómeno positivo o negativo dependiendo de la persona (Esteras et al., 2018).

En 1998 Schaufeli y Enzmann, lo definieron como un tipo específico de estrés laboral prolongado, siendo este periodo de tiempo característico del Burnout en su diferenciación con

el estrés, comprendiendo de que en el caso de la recuperación del trabajador al soportar estrés laboral es relativamente breve, mientras que la recuperación del trabajador cuando sufre Burnout es mucho más lenta y gradual (Esteras et al., 2018).

Paralelamente estas investigaciones no solo muestran la relación entre el estrés y el Burnout, sino también entre la depresión y el síndrome de Burnout, Oswin en 1978, Maher en 1983, Firth, McIntee, Mckeown y Britton en 1986 contemplan la posibilidad de que exista un solapamiento entre los términos de Burnout y depresión, aunque posiblemente esta confusión se daba debido a la sintomatología que ambos conceptos comparten: indefensión, vacío, tristeza, poca realización profesional, por esto se puede evidenciar que aunque el Burnout y la depresión no son términos iguales, los dos presentan cierta relación compleja y multidireccional, compartiendo criterios y diagnósticos (Esteras et al., 2018).

En 1981 Pines, Aronson y Kafry llegaron a la conclusión de que el Burnout se manifiesta como un fenómeno social, mientras que el término depresión se muestra como fenómeno clínico y particular de la persona y es esta circunstancia la que les diferencia; el Burnout pone relevancia no solo en el sufrimiento del trabajador, sino también en su efecto en los clientes y en la propia organización, por ello el Burnout se manifiesta como un fenómeno temporal y específico del ámbito laboral, mientras que la depresión se revela con síntomas de bajo estado de ánimo generalizado, circunstancia que refleja la diferenciación de ambos constructos según lo expusieron Guerrero y Vicente en el 2001 (Esteras et al., 2018).

Por esto se entiende que el Burnout está originado y evidenciado en el ámbito laboral y puede manifestar 33 síntomas depresivos en el trabajo, mientras que la depresión responde a un trastorno psicopatológico complejo que se manifiesta en el individuo en los ámbitos: laboral, familiar y personal; por ello se puede entender que una de las diferencias que hay entre la depresión y el Burnout es que este aparece asociado en su origen al ámbito laboral y a situaciones específicas, presentando una sintomatología temporal, mientras que la depresión se manifiesta en otros ámbitos como el personal, social y familiar, mostrando una sintomatología más profunda y generalizada (Esteras et al., 2018).

Mingote en 1998 consideró que el Burnout y la depresión son dos términos que se manifiestan desde la dimensión psicopatológica de manera distinta, pero que también se ha observado en ocasiones cierta asociación entre ambos fenómenos. En este sentido, se han identificado casos en los que sujetos con niveles graves de Burnout desarrollaban depresión; estos datos parecen evidenciar que cuanto más severo sea el Burnout que se padece, más

probabilidad hay de desarrollar un trastorno de depresión, manifestándose ambos como síndromes independientes (Esteras et al., 2018).

Por otro lado también se puede la relación entre la insatisfacción laboral y el síndrome de Burnout, donde la insatisfacción se define como una actitud negativa del trabajador frente a su propio trabajo motivada por unas creencias y valores que la persona desarrolla sobre su labor profesional y su entorno laboral, en donde estas actitudes se generan por la discrepancia entre lo que debería suceder según la expectativa del trabajador y lo que en realidad son las características del puesto y los diversos aspectos relacionados con él (Esteras et al., 2018).

Se han encontrado diversos estudios que confirman que el síndrome de Burnout, en específico la dimensión de agotamiento emocional, se manifiesta como variable mediadora entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, aunque en un primer momento podríamos entender que existen unos resultados discordantes al encontrarse en algunos casos la variable satisfacción laboral como causa del síndrome de Burnout y en otros casos es el síndrome la causa de la insatisfacción, por eso es posible que la insatisfacción laboral asuma un doble papel, uno como mediadora en el desarrollo del Burnout y otro como efecto o causa del propio síndrome; comprendiendo que la complejidad del desarrollo del síndrome de Burnout en sus tres dimensiones y sus efectos, donde no se puede descartar la posibilidad de que el propio síndrome actúe en ocasiones como causa y otras como consecuencia de la insatisfacción laboral, esto explicaría en parte los resultados tan contradictorios aparentemente encontrados; claro de que también cabe la posibilidad de que alguna dimensión del síndrome actúe como causa y otras como consecuencia de la insatisfacción laboral.

Con base en esto se llega a la población objeto de estudio de la presente investigación, comenzando por la los estudios realizados por Kyriacou en 1980, sobre el Burnout en docentes donde se muestra una clara correlación entre el Burnout y la enfermedad mental, así como un incremento de la incidencia de estas alteraciones según se va desarrollando el curso escolar, aunque a se muestre que las investigaciones no indican que en el colectivo de docentes se manifieste una mayor relación de Burnout y enfermedad mental o física que otros colectivos de riesgo, ya que se tiene en cuenta que los períodos vacacionales que disfrutan los docentes se convierten en efectivos períodos terapéuticos de recuperación que ayudan a controlar el agravamiento de la enfermedad (Esteras et al., 2018).

La presencia del síndrome en una persona a lo largo del tiempo aumentará la probabilidad de desarrollar consecuencias perjudiciales para esta, afectando su salud y, en

consecuencia, generará disfunciones psicosomáticas generalizadas, como lo exponen Gil-Monte en 2005 identificando más de un centenar de síntomas asociados al Burnout vinculados a ámbitos afectivos-emocionales, conductuales, fisiológicos y cognitivos de la persona (Esteras et al., 2018).

De igual forma que los docentes están expuestos continuamente a desencadenantes de estrés propios de un entorno académico, donde se evidencia el distanciamiento existente entre las expectativas personales del docente y la realidad docente de las aulas, llevando a que el papel de los docentes como profesionales este sufriendo una transformación como consecuencia de los propios cambios metodológicos y de los principios teóricos que configuran y describen la labor del docente. Estos continuos cambios sociales han obligado a los docentes a asumir una función más reflexiva de su práctica docente, caracterizada por una labor de investigación y experimentación en coordinación con otros profesores para avanzar en la eficacia y eficiencia de su labor profesional como docentes. La labor docente se fundamenta en una reflexión de la práctica docente, en el trabajo en equipo y en la formación continua (Esteras et al., 2018).

Son muchos los autores que dirigen sus investigaciones hacia la identificación de variables implicadas en el desarrollo del síndrome de Burnout en los docentes, donde han identificado que los factores que influyen en este estado hacen parte del ámbito laboral, así como los cambios sociales que se han experimentado en el campo de la educación durante las últimas décadas (Esteras et al., 2018).

Silva, Quintana, Jiménez y Rivera en el 2005 expusieron que la labor docente se considera como una profesión de alto riesgo al tener que afrontar el docente la desmotivación del alumnado, la presión de los padres, la falta de recursos para dar solución a los problemas y conflictos de grupos; donde la limitación de medios humanos y físicos las dificultades propias de la labor docente como los conflictos con alumnos y padres o falta de disciplina, la delegación de la responsabilidad social y familiar en el docente, la relaciones burocráticas e impersonales con la dirección e inspección educativa y la incertidumbre por las continuas reformas educativas están generando en el docente unas condiciones adversas para el padecimiento del Burnout (Esteras et al., 2018).

Durante el mismo año, pero en compañía de Carretero, Roldán y Núñez-Román realizaron un estudio de prevalencia del síndrome mediante el cuestionario CESQT-PD en una muestra de 154 monitores de taller para personas con discapacidad en centros especializados

de Valencia en España, los resultados arrojaron niveles bajos de ilusión por el trabajo en el 13,60% de la muestra, niveles altos de desgaste psíquico en el 22,70% de los sujetos y un 7,10% de los monitores presentaba niveles altos de indolencia; los resultados concluyen que el 11,70% de los sujetos estaba afectado por el síndrome de Burnout y un 1,30% de la muestra presentaba alta frecuencia de síntomas en las tres dimensiones del CESQT-PD y sentimientos de culpa, habiendo tomado como referencia la puntuación total en el CESQT-PD (Esteras et al., 2018).

Al igual que Marqués, Lima y López en el 2005, en un estudio sobre el Burnout en profesores, evaluaron la prevalencia utilizaron el MBI en una muestra de 777 profesores portugueses de segundo y tercer ciclos de Educación Básica y profesores de Enseñanza Secundaria pertenecientes a 25 centros educativos; los resultados mostraban que el 6,3% de los docentes presentaba niveles altos en agotamiento emocional y despersonalización y bajos en realización personal, y el 30,4% de los sujetos se encontraba en situación de riesgo. Asimismo, los profesores que tenían una experiencia profesional docente entre siete y veinticinco años y los que estaban en período de formación inicial presentaban niveles más altos en agotamiento emocional; los docentes en período de formación y los profesores próximos a jubilarse lo que tenían más de 25 años de servicio, son los que presentaban niveles más altos en despersonalización (Esteras et al., 2018).

Lo que lleva a que según Huberman en 1993, los profesionales que hacen parte del sector de la educación, hayan pensado en la posibilidad de abandonar el campo de la enseñanza, al igual que la manifestación de factores como la disciplina en la clase, la falta de participación en el ámbito institucional, sentimientos de rutina, tensiones en el ambiente laboral, falta de apoyo y de reconocimiento del esfuerzo, carencia de recursos materiales, sensación de realizar un trabajo que nunca termina, críticas hacia el trabajo del docente, salarios inadecuados, baja confianza social en la sistema de educación, en lo cual influye las responsabilidades laborales y el reconocimiento del trabajo desarrollado por los docentes (Arquero & Donoso, 2013).

Entre los factores anteriormente mencionados se encuentra la relación que existe entre la autoeficacia y el síndrome de Burnout, donde se una negatividad en la auto eficiencia organizacional es decir que el cuerpo docente tenga autoridad de influir sobre las políticas de dicha organización y en la gestión de la falta de recursos y de asistencia por parte de la organización o institución en la que se esté desempeñando el docente, pues cuestiones como la satisfacción laboral, se han visto directamente relacionadas con la productividad del

empleado, en este caso, del docente sobre sus labores en la institución (Arquero & Donoso, 2013).

Sin embargo, no se puede dejar un concepto vital que hace parte de la relación entre el síndrome de Burnout y los docentes, el cual es la práctica docente, la cual se caracteriza por ser una dinámica contextualizada y compleja, considerada también como una forma de la praxis, ya que posee los rasgos de cualquier actividad, es decir donde un agente ejerce su actividad sobre determinada realidad, con apoyo en determinados medios y recursos, pero hay una diferencia de la práctica docente con relación a esa actividad genérica que es la praxis consiste en considerar la participación teleológica y cognoscitiva humana en la transformación de la realidad (Vergara Fregoso, 2016).

La práctica docente genera situaciones irrepetibles, singulares, concretas, que conforman ámbitos de incertidumbre, de conflicto e inestabilidad, es decir, configura problemas de acción con características distintivas imposibles de generalizar. En esas acciones, las decisiones que se toman son únicas y particulares, en ellas se refleja la implicación personal de cada uno de sus integrantes: la idiosincrasia, subjetividad, biografía, formación, cultura de procedencia, donde cada uno se convierte en partícipe de la elaboración de su propio conocimiento (Vergara Fregoso, 2016).

2.3 Marco legal

Las bases legales que sustentan este trabajo de investigación están representadas en las siguientes leyes y decretos.

En primer lugar, se tiene la Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”. La cual en su primer artículo define la salud ocupacional como la disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades que son causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, la cual tiene por objetivos mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo la cual conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus entornos laborales; así mismo define que un Programa de Salud Ocupacional se entera igual que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, donde se incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones

de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo en su artículo número cuatro, define la enfermedad laboral como aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que trabajador se ha visto obligado a trabajar, incluso cuando una enfermedad que no pertenezca a la tabla de enfermedades laborales, si se demuestra que es contraída a causa de sus labores, será reconocida como una enfermedad laboral

De igual forma la Ley 1616 de 2013 "Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones", tiene por objetivo garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana, donde priorice a los niños, niñas, y adolescentes mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno, la atención integral e integrada en salud mental en el ámbito del sistema general de seguridad social en salud.

Esta ley tiene diversos ámbitos de aplicación, comenzando por el Sistema General de Seguridad Social en Salud, específicamente en lo relacionado con el Ministerio de Salud y Protección Social, la Superintendencia Nacional de Salud, la Comisión de Regulación en Salud o la entidad que haga sus veces, también las empresas administradoras de planes de beneficios, las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, las Empresas Sociales del Estado, así como las Autoridades Nacionales, Departamentales, Distritales y Municipales de Salud.

De igual forma, en el artículo 3 de la presente ley, se define el término de salud mental, como el estado que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, ya sea para trabajar, formar relaciones interpersonales, o sea para hacer contribuciones a la sociedad. La salud mental es un derecho fundamental, es un tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del territorio colombiano.

Es así como en el artículo 4 de la presente ley, el estado a través del SG-SST garantizara a la población colombiana, priorizando a los niños, niñas y adolescentes, la promoción de la salud mental y prevención de la salud mental, atención integral e integrada

A su vez, el Decreto número 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, establece que el Ministerio del Trabajo es la cabeza del sector del trabajo, cuyos objetivos serán la formulación y adopción de las políticas, planes generales y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

Al igual que fomentar políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

Finalmente, se tiene la Ley estatutaria 1581 de 2012 “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”. La cual a través de su capítulo tres, denominado políticas de tratamiento, habla sobre el uso que se les da a los datos recogidos con el instrumento, autorizados con la autorización después de haberse leído el consentimiento informado del instrumento, donde se establece, el claro uso que tendrán los datos y los responsables de usar la información; también se identifica quienes utilizarán los datos, el fin que tendrán, el derecho que tienen los participantes de retirarse de la aplicación, sin repercusión alguna, así como se trata el hecho de que se le informa a los participantes que la información recolectada no será usada por terceros, ni expuestas en algún lugar o plataforma que no sea con fines académicos.

3. Metodología

3.1 Método de investigación

3.1.1 *Diseño*

Esta investigación tiene un enfoque mixto, puesto que este tipo de investigación permite, que se haga un proceso de recolecta y análisis de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio, donde los objetivos pueden ser planteados con diferentes enfoques, es decir, unos objetivos pueden ser orientados a ser cuantitativos, mientras que otros pueden ser orientados a ser cualitativos, pero permitiendo una relación integral entre ambos enfoques (Lerma, 2016).

Así mismo, las investigaciones hechas con esta metodología representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación que implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, también su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y así lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Sampieri et al., 2014).

La investigación mixta también es definida como aquella integración sistemática de los métodos cuantitativos y cualitativos, en un solo estudio con el fin de obtener una imagen más completa de la situación a estudiar, y señala que éstos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa mantengan sus estructuras y procedimientos originales o forma pura de los métodos mixtos; o que dichos métodos pueden ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la investigación y lidiar con los costos del estudio o forma modificada de los métodos mixtos (Sampieri et al., 2014).

A través de los años, se han expuestos diversas metodologías de investigación, sin embargo en ocasiones surge la pregunta, de por qué utilizar este método, la respuesta es muchas veces debido a lo complejo de la gran mayoría de los fenómenos o problemas de investigación abordados en las distintas ciencias, donde estos representan o están constituidos por dos realidades, una objetiva y la otra subjetiva, por ejemplo cuando se toman cuestiones como las relaciones interpersonales, la depresión, las crisis económicas, la religión, el consumo, las enfermedades, el aprendizaje, los efectos de los medios de comunicación, los valores de los jóvenes, la pobreza, todos estos son fenómenos tan complejos y diversos que el

uso de un enfoque único, tanto cuantitativo como cualitativo, son insuficientes para lidiar con esta complejidad, al igual que cuando se abordan cuestiones desde la perspectiva cuantitativa como el estudio del ADN, esto ha demostrado que a veces se necesita de discusiones entre expertos narrativas e inducción. Todo esto lleva a entender que las investigaciones de hoy son trabajos multidisciplinarios, lo cual contribuye a que se realice en equipos integrados por personas con intereses y aproximaciones metodológicas diversas, que refuerza la necesidad de usar diseños multimodales (Sampieri et al., 2014).

Así mismo, dentro de los estudios mixtos, y Hernández-Sampieri y Mendoza (2008) se encuentra una clasificación de ocho diseños mixtos específicos, estos son: el diseño exploratorio secuencial, el diseño explicativo secuencial, el diseño de triangulación concurrente, el diseño anidado o incrustado concurrente de modelo dominante, el diseño anidado concurrente de varios niveles, el diseño transformativo secuencia, el diseño transformativo concurrente y el diseño de integración múltiple (Hernández Sampieri, Baptista Lucio, & Fernandez Collado, 2014). En la presente investigación se utilizó el diseño explicativo secuencial, el cual tiene una primera fase o etapa en la cual se recaban y analizan datos cuantitativos, sigue otra fase en la que se recogen y evalúan datos cualitativos; la unión de ambos diseños ocurre cuando los resultados cuantitativos iniciales informan a la recolección de los datos cualitativos; la fase final se observa cuando se genera un reporte como síntesis de la investigación (Hernández Sampieri, Baptista Lucio, & Fernandez Collado, 2014).

El diseño explicativo secuencial generalmente permite que los resultados cualitativos sean utilizados para soportar la interpretación de a su vez los cuantitativos, es decir para la ejecución de este diseño, se puede llevar a cabo el proceso de recolección de datos cualitativos, seguido por un análisis de estos datos, después sigue la recolección de datos cualitativos, y su análisis, para finalmente terminar con una interpretación del análisis completo; a su vez este tipo de estudio se utiliza cuando al final de una investigación aparecen datos cuantitativos inesperados, por eso si se prioriza los datos cualitativos, la investigación puede ser utilizada por caracteriza casos a través de rasgos relacionados con el planteamiento del problemas, por otro si se priorizan los cualitativos, estos sirven para establecer una muestra guiada con propósitos teóricos (Hernández Sampieri, Baptista Lucio, & Fernandez Collado, 2014).

3.1.2 Alcance

Dado que se busca entender las percepciones que tienen los docentes sobre el síndrome de desgaste profesional y su impacto sobre la práctica docente del profesorado de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes de una institución de educación superior en la ciudad de Bucaramanga, se abordó la pregunta de investigación desde un alcance descriptivo, el cual permite que se describan los principales componentes de un objeto de estudio (Monjarás, et al., 2019).

En el alcance de investigación descriptivo, se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, sea exponer su presencia en un determinado grupo humano; en el proceso cuantitativo se aplican análisis de datos de tendencia central y dispersión; en este alcance es posible, pero no obligatorio, plantear una hipótesis que busque caracterizar el fenómeno del estudio; por otro lado en la investigación con alcance descriptivo de tipo cualitativo, se busca realizar estudios de tipo fenomenológicos o narrativos constructivistas, que busquen describir las representaciones subjetivas que emergen en un grupo humano sobre un determinado fenómeno (Ramos-Galarza, 2020).

Los estudios descriptivos tiene como propósito, buscar las características, propiedades y/o perfiles, de grupo de personas, comunidades, objetos, de personas como individuo o de cualquier situación o fenómeno que se requiera o se desee investigar, a la par de que este alcance, solamente se usa cuando se pretende medir o recoge información que sea de forma independientes o conjunta sobre conceptos o variables, es decir que describir mas no mostrar si hay alguna relación entre ellas (Hernández Sampieri, Baptista Lucio, & Fernandez Collado, 2014).

Por lo tanto, se considera que los estudios descriptivos son útiles cuando se desea mostrar los diversos ángulos o dimensiones que posea una situación, comunidad, contexto o fenómeno, dependiendo del fenómeno a investigar o situación, la investigación descriptiva puede ser más o menos profunda (Hernández Sampieri, Baptista Lucio, & Fernandez Collado, 2014).

Dentro de la investigación descriptiva, se pueden encontrar varias formas o tipos de desarrollar un fenómeno con esta metodología, dentro de estos tipos está el método observacional, el estudio de casos y las encuestas (Ramos-Galarza, 2020).

En primer lugar, se tiene el estudio por tipo de encuesta, esta se realiza cuando se desea encontrar la solución de situaciones o problemas que pueden surgir en colegios, universidades, organizaciones gubernamentales, o compañías (Ramos-Galarza, 2020). dentro de este tipo de estudio se realización detalladas descripciones sobre los fenómenos que se desean estudiar, por lo tanto, tiene por objetivo determinar el estado de los problemas analizados y de comparar la situación existente con pautas aceptadas (Ramos-Galarza, 2020).

En segundo lugar, se tiene el estudio de caso, el cual es mayormente usado por educadores, es decir docentes, profesores, maestros, cuando desean realizar una intensiva investigación sobre una comunidad o unidad social (Ramos-Galarza, 2020). El objetivo de los estudios de casos consiste en realizar una indagación a profundidad dentro de un marco de referencia social, donde se tienen establecido que los aspectos de dicho marco de referencia dependerán del fenómeno a estudiar (Ramos-Galarza, 2020).

Por último, se tienen los estudios de tipo correlación, los cuales consisten en determinar la medida en que dos o más variables se relacionan entre sí, esto quiere decir que buscan el grado en que las variaciones que sufre un factor se corresponden con los que experimenta otro (Ramos-Galarza, 2020). Estas variables pueden encontrarse estrecha o parcialmente relacionadas entre sí, pero se debe aclarar, que también existe la posibilidad de que estas variables no tengan ningún tipo de relación (Ramos-Galarza, 2020).

Así mismo esta investigación tiene un diseño de corte transversal, o transeccional, como también se conoce, en el cual se hace recolección de datos en un único periodo de tiempo, teniendo como propósito describir variables, y analizar cuál fue la incidencia de estas, durante ese determinado periodo de tiempo (Hernández Sampieri, Baptista Lucio, & Fernández Collado, 2014).

Así mismo, permite hacer observaciones individuales que suelen tener un doble componente, descriptivo y analítico; así como permite medir una o más variables, en un periodo de tiempo determinado (Iglesias, 2015). Se clasifica como un estudio observacional de base individual que suele tener un doble propósito sea descriptivo y analítico; también es conocido como estudio de prevalencia o encuesta transversal; el cual tiene un objetivo primordial que es identificar por ejemplo la frecuencia de una condición o enfermedad en la población estudiada (Rodríguez & Mendivelso, 2018).

Los diseños transversales suelen incluir individuos con y sin la condición en un momento determinado y en este tipo de diseño, el investigador no realiza ningún tipo de

intervención, pues el investigador realiza una sola medición de la o las variables en cada individuo, tomando en cuenta sus ventajas de ser generadores de hipótesis, de permitir la identificación de individuos con una condición o factor, la identificación de la frecuencia, magnitud y distribución de una enfermedad en una población, la proporción de la información útil para definir prioridades de atención y asignación de recursos en el caso de los servicios de salud (Rodríguez & Mendivelso, 2018).

Sin embargo, el diseño transversal se divide en tres, exploratorio, descriptivo y correlacionales-causales; en la presente investigación se hizo uso del diseño transeccional descriptivo, el cual tiene como objetivo indagar sobre la incidencia o como afecta, los niveles de una o más variables sobre una población (Hernández Sampieri, Baptista Lucio, & Fernandez Collado, 2014). Para el desarrollo de este diseño se comienza por asignar una o más variables a un grupo de personas u otros seres vivos, o en el caso de que sean objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, entre otros, y por supuesto, realizar la descripción su respectiva descripción, lo que lo básicamente lo hace como su nombre lo manifiesta, estudios completamente descriptivos, haciendo lo mismo cuando se asignen hipótesis o supuestos cualitativos, es decir estos quedan asignado como cifra o valores (Hernández Sampieri, Baptista Lucio, & Fernandez Collado, 2014).

3.2 Población y muestra

Para el desarrollo del siguiente trabajo de investigación la población escogida son los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes de una institución de educación superior en la ciudad de Bucaramanga.

Esta facultad tiene un profesorado de 102 docentes. En la modalidad de pregrado presencial este, está compuesto por los programas de: Artes Audiovisuales el cual tiene 15 docentes, Comunicación Social con 15 docentes, Gastronomía y Alta Cocina con 20 docentes, Licenciatura en Educación Infantil con 14 docentes y Música con 30 docentes. En cuanto al pregrado virtual se tiene Literatura con un número de 8 docentes.

El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico por conveniencia, la cual es una técnica que permite seleccionar cuidadosamente y con criterios claros a los sujetos convenientemente por proximidad y accesibilidad, donde se tiene en cuenta los recursos del investigador o la complejidad de los instrumentos a aplicar (Lerma, 2016).

Este muestreo se utiliza en casos en que se desee obtener información de la población seleccionada de forma rápida y económica; estas muestras pueden ser utilizadas en las etapas exploratorias de una investigación para generar hipótesis y para estudios concluyentes en los cuales el investigador obtenga resultados que no tengan errores (Tamayo, 2001).

Estas muestras no probabilísticas también son denominadas muestras dirigidas porque permiten un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización, permitiendo ser usadas en investigaciones cuantitativas y cualitativas por igual (Sampieri et al., 2014).

Así mismo estas muestras por conveniencia permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos, esto se especifica en la accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Otzen & Manterola, 2017).

Por lo tanto, para la selección de la muestra se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

- Docentes pertenecientes a la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes
- Docentes que forman parte de los programas académicos en nivel de pregrado

Con base en lo anterior, la muestra consistió en 32 docentes, 17 hombres y 15 mujeres, en edades de 30 a 60 años. Para la aplicación del segundo instrumento de recolección de información, el cual es una entrevista semiestructurada de 12 preguntas; con los puntajes obtenidos y la voluntaria participación de los docentes, quienes respondieron a la invitación enviada a través del correo institucional, de participar en las entrevistas las cuales se propusieron ser realizadas por medio de la plataforma de videotelefonía denominada Google Meet, tomando en cuenta que durante el año 2021 estos docentes estuvieron desarrollando sus labores de forma remota. La muestra de 32 docentes fue sedimentada, hasta convertirse en 6 docentes, cinco hombres y una mujer en edades de 45 a 51 años, quienes llevan laborando entre 3 y 20 años en la institución.

3.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos y su aplicación

3.3.1 Cuestionario de Burnout

El instrumento utilizado en la presente investigación es el Cuestionario de Burnout o Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual fue creado en 1981 por Christina Maslach y Susan Jackson, pues entendieron que el síndrome de Burnout es la respuesta a una situación continua de estrés laboral; este cuestionario engloba por tres dimensiones, la primera es el agotamiento emocional: el cual se refiere a aquella sensación de sobreesfuerzo físico y agotamiento de la capacidad de entrega a los demás en el área personal y mental, al ser consecuencias de las continuas interacciones que el empleados mantiene con otros en el caso de la prestación de servicios en forma de asesorías; en segundo lugar esta: la baja realización personal: la cual es una tendencia que tiene la persona de autoevaluarse de forma negativa a base de las opiniones que tiene de sí mismo y de las opiniones que los demás tienen los demás, además de la sensación de malestar con el mismo y con su labores y en tercer lugar se tiene la despersonalización: la cual son las actitudes, sentimientos y respuestas negativas y cínicas hacia aquellas personas a las que brinda servicios de atención y asesoría, llevando a que los profesionales se endurecen emocionalmente que terminan por culpar a estos usuarios de sus circunstancias (Arquero & Donoso, 2013).

El cuestionario de Burnout está compuesto por 22 ítems y seis opciones de respuesta (0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días) (Grupo de Salud OMINT, 2014/2015).

El cuestionario mide las tres dimensiones del síndrome de Burnout; para poder medir este síndrome, las tres dimensiones están representadas en los 22 ítems o preguntas del cuestionario, cada dimensión o subescala tiene asignado una cantidad de ítems o preguntas, con su respectiva puntuación; donde altas puntuaciones en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización y bajas, en realización personal señalan indicios de Burnout, es decir:

-La subescala de agotamiento emocional: la cual consta de nueve preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), tiene una puntuación máxima de 54.

-La subescala de despersonalización: consta de cinco preguntas (5, 10, 11, 15, 22), tiene una puntuación máxima de 30.

-La subescala de realización personal: está compuesta por las preguntas (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), tiene una puntuación máxima de 48

Con base a esto, para obtener dichas puntuaciones, se deben sumar las respuestas dadas a cada pregunta correspondiente a cada subescala o dimensión, donde si la persona obtiene en la subescala de cansancio emocional más de 26, y en la subescala de despersonalización más de 9, pero en la subescala de realización personal obtiene menos de 34, estos resultados son indicios de Burnout (Grupo de Salud OMINT, 2014/2015).

Sin embargo, se debe tener en cuenta los valores de referencia que el cuestionario provee, para poder determinar si una persona se encuentra en el nivel bajo, medio o alto del síndrome de Burnout:

Subescalas	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	0-18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

La aplicación de este instrumento fue a través de un formulario de Google enviado a los correos institucionales de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes.

3.3.2 Entrevista semiestructurada

El segundo instrumento de recolección de información que se pretende usar en el desarrollo de la investigación es una entrevista semiestructurada, la cual consta de 18 preguntas abiertas.

La entrevista semiestructurada será aplicada a los docentes, que, en sus resultados del cuestionario de Burnout, hayan obtenido puntuaciones que señalen la manifestación de los síntomas característicos del desgaste profesional. Los docentes escogidos para esta aplicación son aquellos que accedieron a ser contactados, para darle continuación al proceso iniciado con

el Cuestionario de Burnout (formulario de Google), esta entrevista se aplicará a través de una videollamada.

Para la validación de las 18 preguntas establecidas en la entrevista semiestructurada, se utilizó el método de validación denominado juicio de expertos, el cual consiste en solicitar a una serie de personas la demanda de un juicio hacia un objeto, un instrumento, un material de enseñanza, o la opinión sobre un aspecto en concreto (Garrote & Rojas, 2015).

El juicio de expertos es una técnica, que cuando es empleada de la forma correcta se convierte en el único método que asegura la validez del contenido de un instrumento de recolección de información; dentro de este método hay dos importantes variables: la validez y la fiabilidad, pues son dos criterios con los que debe contar el instrumento a ser consultado por los expertos (Garrote & Rojas, 2015).

En primer lugar se tiene el criterio de la validez, el cual se puede definir como el grado en que el instrumento mide aquello que realmente desea medir y si sirve al propósito por el cual fue construido, buscando validar el contenido o los constructos del instrumento, cuando se habla del contenido hacer referencia a los ítems y aspectos que fueron escogidos para poder hacer la elaboración del instrumento de mediación, así mismo se tienen los constructos los cuales trabajan de los mano con el contenido pues en estos se indica en qué medida el contenido puede ser utilizado y si es considera pertinente para la investigación en donde se desea usar (Garrote & Rojas, 2015).

De igual forma se tiene el criterio de fiabilidad, que, a diferencia con el anterior criterio, este mide el grado con el que el instrumento mide con precisión y descarta el error, haciendo esto, a través de la consistencia, la estabilidad temporal y el acuerdo entre los expertos (Garrote & Rojas, 2015).

Los expertos que participan en este método de validación son personas que tienen conocimiento del tema y que son reconocidos como expertos por sus pares (Escobar-Pérez & Cuervo-Martínez, 2008). Cuando se hace la selección de estos expertos se debe hacer de manera crítica, es decir hay autores como Skjong y Wentworht, quienes proponen que se tome en cuenta los siguientes criterios: la experiencia en la realización de juicios y toma de decisiones basada en experticia sean grados, investigaciones, publicaciones, experiencia y la reputación con la que cuentan en la comunidad académica; en segundo lugar esta la disponibilidad y motivación para participar; seguido esta la imparcialidad y cualidades como

confianza en sí mismo y adaptabilidad al contenido que estará presente en el instrumento a validar (Escobar-Pérez & Cuervo-Martínez, 2008).

De igual forma cuando se escoge el número de expertos, y aunque estos, como anteriormente se mencionó, deben tener cierto nivel de experiencia y diversidad de conocimiento, el número de expertos para participar en cada validación recaerá sobre el autor, quien de acuerdo con el tipo del instrumento tomará la decisión de seleccionarlos en un rango de dos a veinte expertos (Escobar-Pérez & Cuervo-Martínez, 2008).

Por lo tanto, para llevar a cabo este juicio de experto, autores como Skjong, Wentworht y De Arquer (Escobar-Pérez & Cuervo-Martínez, 2008). Proponen los siguientes pasos; en primer lugar, recomiendan preparar instrucciones y planillas, después selecciona a los expertos y entrenarlos, en tercer lugar explicar el contexto, seguido de posibilitar la discusión del instrumento y finalmente establecer el acuerdo entre los expertos por medio del cálculo de consistencia; así mismo aconsejan que es vital brindar información completa sobre el propósito y el uso que tendrá el instrumento y sobre qué población será usado (Escobar-Pérez & Cuervo-Martínez, 2008).

Con base a esto se le pidió a un grupo de expertos investigadores, que calificaran a través de un formato de validación compuesto por seis criterios de evaluación con la modalidad de respuesta de tipo escala Likert de 4 opciones (Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo).

La selección de estos jueces expertos se hizo a través de los siguientes criterios de inclusión:

- Profesionales que se desempeñen como investigadores
- Investigadores que sean parte de la planta de la UNAB
- Investigadores que estén categorizados.

3.3 Aspectos éticos

Para el presente trabajo de investigación se realizaron dos consentimientos informados, debido a la implementación de dos instrumentos de recolección de información, el primer consiste en el consentimiento informado del Cuestionario de Burnout, el cual se realizó de forma digital a través de la implementación de un formulario de Google.

En este consentimiento se establece que la participación a responder el cuestionario de Burnout es completamente involuntaria, confidencial, anónima y que será usada únicamente con fines académicos; también se aclara que si la persona desea retirarse del proceso de respuesta lo puede hacer en cualquier momento, sin que sea perjudicado de alguna forma.

El segundo consentimiento informado es para el segundo instrumento de recolección de información, el cual es la entrevista semiestructurada la cual conta de 18 preguntas abiertas, en este consentimiento, se le informa al participante que la participación a la entrevista es completamente voluntaria, donde este autorizará la grabación de videos o llamadas de la presente, y esta información recolectada tendrá fines académicos, únicamente usada por la autora de la investigación.

Así mismo se establece que los resultados no serán publicados de forma individualizada, y que el participante podrá retirarse de la entrevista en cualquier momento, sin que esto lo perjudique de alguna forma.

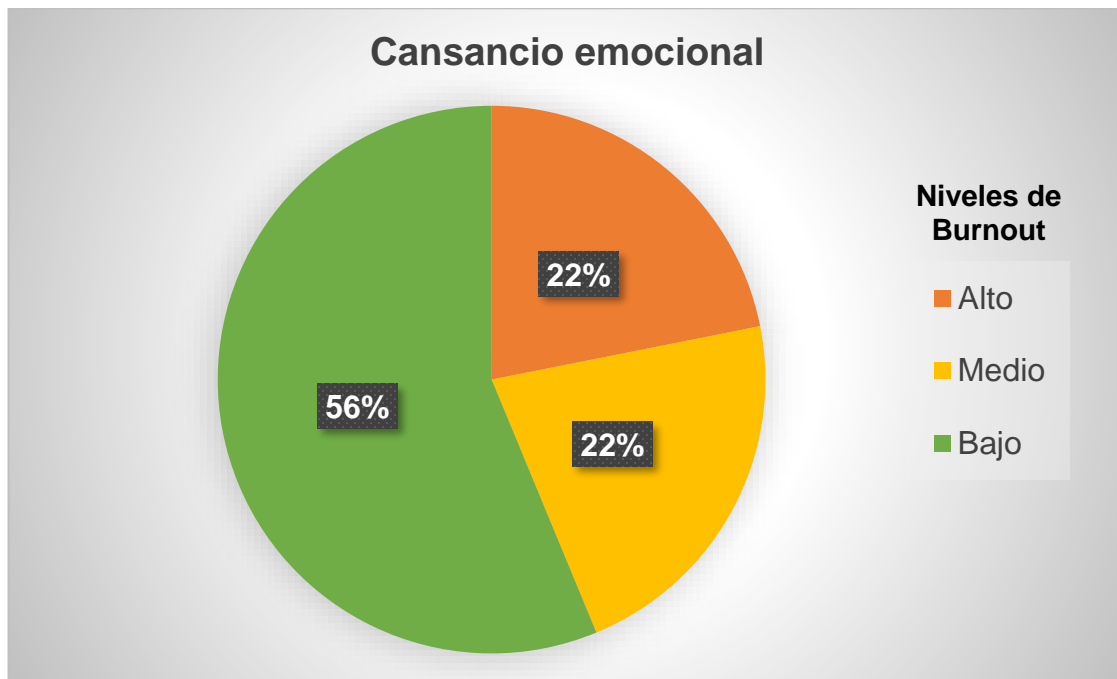
4. Análisis y Resultados

4.1 Análisis de los datos

Identificación de los niveles de Burnout a través de la aplicación del Cuestionario de Burnout

Figura 1

DIMENSIÓN: CANSANCIO EMOCIONAL

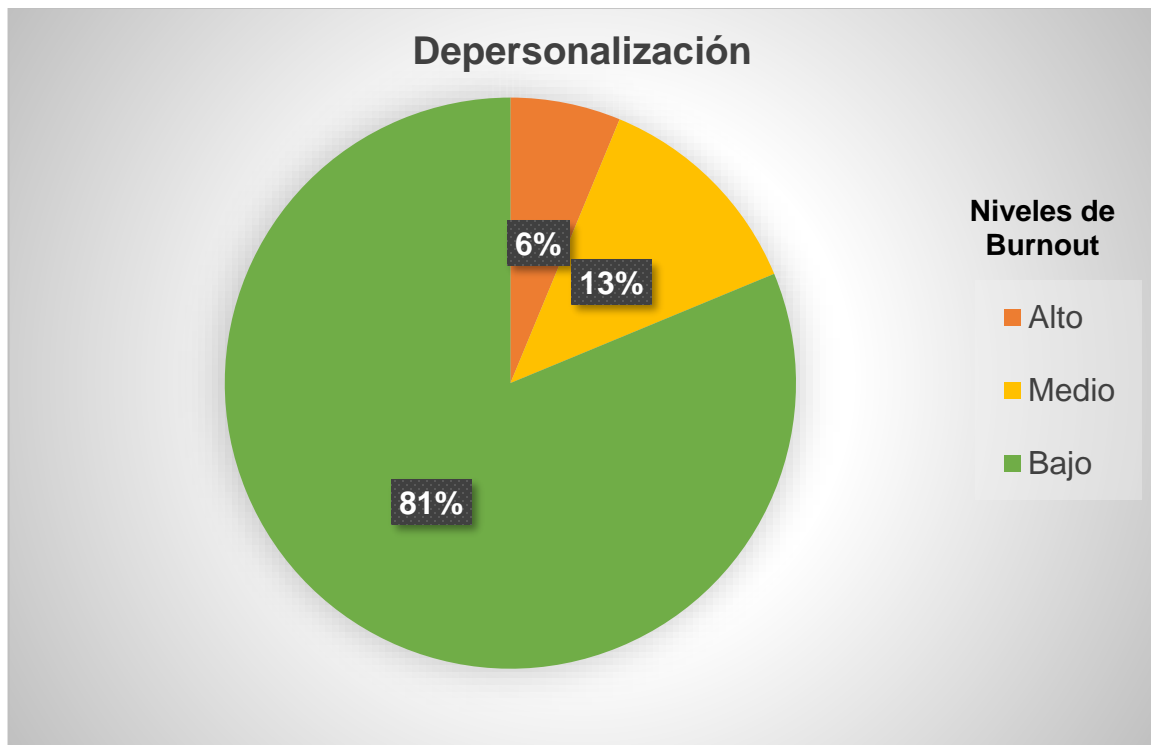


Fuente: Autoría propia

Nota. En el primer gráfico, correspondiente a la dimensión de Cansancio emocional, se representa, los tres niveles dentro de la dimensión, nivel bajo, medio y alto.

Se puede observar, que el mayor porcentaje de respuestas se encuentran en el nivel bajo (color verde), representados por un 56%, mientras que el 44% restante se divide en los niveles medio (color amarillo) y alto (color naranja), con un 22% cada uno. Esto quiere decir que entre más alto el nivel, más propenso a estar padeciendo Burnout, por el contrario si la puntuación es más baja, quiere decir que no está cerca de sufrir Burnout, esta grafica nos muestra que al haber 56% en el nivel bajo, más de la mitad de la muestra no está sufriendo el síndrome de Burnout, al contrario de los niveles medio y alto, los cuales tienen bajos porcentajes, lo que quiere decir que son poco los docentes que están en camino a sufrir Burnout y que ya se encuentran allí.

Figura 2:

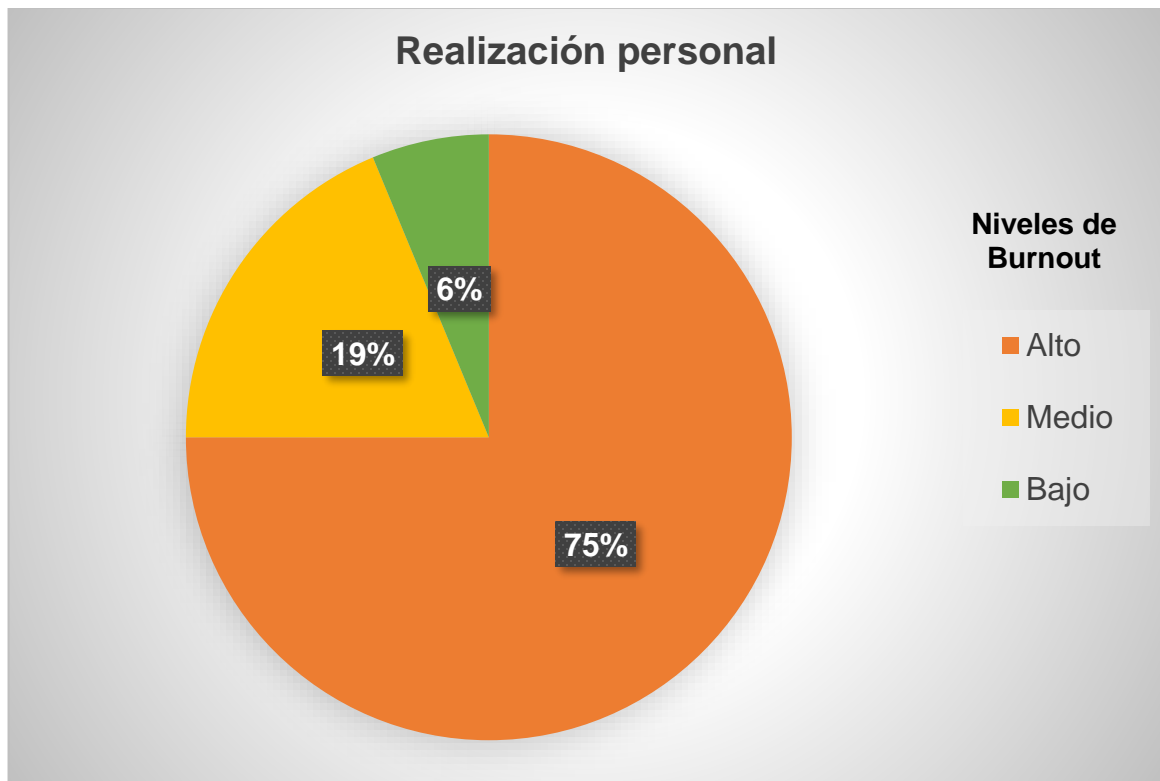
DIMENSIÓN: DESPERSONALIZACIÓN

Fuente: Autoría propia

Nota. En el segundo gráfico, compuesto por la dimensión denominada *Depersonalización*, se muestran los tres niveles, en los cuales se divide la subescala, niveles bajo, medio y alto

Se puede observar, que el 81% de la muestra, se encuentran en el nivel bajo, mientras que en el nivel medio solo está el 13%, y el nivel alto, cuenta con un 6%. Es decir, más de la mitad de los docentes, se encuentran en el nivel bajo, con un 81% lo que significa que el nivel bajo lo cual representa que no sufren de Burnout abarca más de los treinta y dos docentes, por otro lado son pocos los docentes que se encuentran en los niveles medio con un 13% y aún más baja la cantidad de docentes en el nivel alto con solo 6%, quiere decir, que hay una gran cantidad de docentes que no sufre de los síntomas como irritabilidad, baja motivación, inconformidad en su lugar de trabajo y con sus colegas, mientras que una pequeña cantidad si está dentro de lo que lo padecen.

Figura 3

DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL

Nota. En el tercer gráfico, se observa la subescala Realización Personal, la cual también se divide en los niveles bajo, medio y alto.

En el gráfico se observa que el 75% de la muestra se encuentra en el nivel alto, lo que, a diferencia de las dimensiones anteriores, quiere decir que el 75% de los docentes no se encuentran afectados negativamente. Seguido del nivel medio con un 19%, y finalmente con un 6% de los docentes, en el nivel bajo, lo cual, si representa una consecuencia del Burnout, como el estrés, la irritabilidad, el cansancio, los dolores de cabeza.

4.2 Resultados

Identificación de los niveles de Burnout

El cuestionario de Burnout es un cuestionario el cual está compuesto por 22 ítems, cada uno con las opciones de respuesta: con 6 opciones de respuestas (0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.) (Grupo de Salud OMINT, 2014/2015).

Definido como un síndrome tridimensional, en 1981 la psicóloga Christina Maslach y Susan Jackson, crearon lo que hoy en día se conoce como uno de los instrumentos más utilizados para medir el Burnout: el Cuestionario de Burnout o Maslach Burnout Inventory (MBI); en este cuestionario, el cual está conformado por 22 ítems, se diferencian tres subescalas que a su vez miden tres dimensiones, Cansancio emocional, el cual está conformado por 9 ítems, los cuales a su vez deben sumar un valor mayor de 26, para que se identifiquen indicios de Burnout, sin embargo, esta puntuación tiene valores de referencia, clasificándose en tres niveles: 0 a 18 es bajo, 19 a 26 es medio y 27 a 54 es alto; la segunda dimensión Despersonalización, compuesta por 5 ítems, cuyos valores de referencia están de 0 a 5 nivel bajo, 6 a 9 medio, 10 a 30 alto y la tercera dimensión: Realización Personal, tiene 0 a 33 nivel bajo, 34 a 39 nivel medio, 40 a 56 nivel alto (Creixell Sureda, y otros, 2015).

Por lo tanto, altas puntuaciones en las subescalas de cansancio emocional y despersonalización, pero bajas en realización personal, señalan síndrome de Burnout, sin embargo, se debe tener en cuenta que, gracias a los valores de referencia en las puntuaciones, se puede ver cuando es más o menos severo el síndrome.

En primer lugar, a raíz de la aplicación del Cuestionario de Burnout, se logró la identificación de los niveles del síndrome de Burnout de los treinta y dos docentes que conformaron la muestra de la investigación; este cuestionario está compuesto por 22 ítems, y cada ítem tiene un tipo de respuesta de escala Likert, estos veintidós ítems, se dividen en tres dimensiones o subescalas, la primera es Cansancio emocional, seguida de Despersonalización y Realización personal.

De acuerdo con Christina Maslach y Susan Jackson, la primera dimensión o subescala denominada, Cansancio emocional, también conocida como Agotamiento emocional, caracterizada por la disminución de los recursos emocionales que posee el empleado para enfrentarse a las situaciones que surgen en su entorno laboral y en su vida personal,

abordando los aspectos físicos, mentales y emocionales (Rivera Guerrero, Segarra Jaime, & Giler Valverde, 2018).

Con base en las puntuaciones obtenidas de la primera subescala, se identificó que el 56% de los participantes, es decir 18 docentes, no presentan fatiga en sus aspectos mentales, emocionales y físicos, son personas que no sienten que el desarrollo de sus labores administrativas y/o académicas, han llegado al punto de ser extenuantes. Sin embargo, esto no quiere decir que sean inmunes a desarrollar más adelante el síndrome, ya que dentro de una puntuación baja se consideran manifestaciones como cansancio físico y mental, leve inconformidad con sus labores, acompañada de ocasionales quejas, y dificultad de levantar en las mañanas.

De igual forma Cary Cherniss en 1980, expone que el síndrome de Burnout es un fenómeno progresivo, que se manifiesta en diversas fases, comenzando por la fase de entusiasmo, estancamiento, frustración, apatía y finalizando con la fase de quemado. Ahora, con el 56% de los docentes que de acuerdo al cuestionario de Burnout se encuentran en el nivel bajo, de acuerdo con Cherniss, estos docentes se encuentran entre la fase de entusiasmo y estancamiento, la primera consiste en aquella emoción que el empleado siente cuando inicia un trabajo, cuando encuentra lo que hace, altamente estimulante, motivador; mientras que la posterior es cuando el sujeto comienza a plantearse dudas sobre su trabajo, se pregunta si sus expectativas se están cumpliendo, o si éstas son altas o confusas, los objetivos que se había planteado inicialmente cambian, y es cuando los primeros síntomas físicos como el dolor de cabeza, dolores estomacales, los mentales a través de las cargas emocionales y aburrimiento (García Arroyo & Domínguez López, 2014).

En los siguientes dos niveles, se presenta un empate con un porcentaje de 22%, en los niveles medio y alto respectivamente. En el nivel medio, con 7 docentes, representados en un 22%, estos sujetos de acuerdo con las teorías de Maslach y Jackson, y Cherniss, se encuentran manifestando síntomas como el cinismo, aislamiento social, hostilidad, y un alto negativismo; a su vez de acuerdo a la teoría de Cherniss, estos sujetos se encuentran entre las fases de frustración y apatía, en que la primera abarca los problemas psicosomáticos, los cambios de actitud, irritabilidad, y por el lado de desempeño laboral, empiezan a ver que el resultado de sus tareas es deficiente, no es satisfactorio, se cuestionan, si ese es el empleo adecuado para ellos y poco a poco sienten que ya no son compatibles con dicho cargo (García Arroyo & Domínguez López, 2014). Y seguida a esta la fase de apatía, en esta, el empleado después de todos los cambios que ha estado experimentando, comienza a rendirse, ya no

cumple con sus responsabilidades laborales, su comportamiento dentro del lugar de trabajo es inadecuado, pues está en esa etapa en la que absolutamente nada es de relevancia para él (García Arroyo & Domínguez López, 2014).

Por último en la subescala o dimensión de cansancio emocional, se tiene el nivel alto, en este nivel al igual que en el anterior, quienes hacen parte de este grupo son 7 docentes, representando un 22% de la muestra, este puntaje, es el más importante en esta subescala, puesto que representa la fase quemada, es decir, en esta fase se produce una alta indisposición física e intelectual, donde la persona simplemente no puede más, en esta fase se manifiesta por completo la impotencia y frustración que el sujeto ha estado acumulando, aquí el empleado ya no realiza sus labores, ni siquiera asiste al lugar de trabajo, presenta excusas constantes, y la sumatoria de todos estos hechos, lleva a que su dinámica de trabajo sea afectada (García Arroyo & Domínguez López, 2014). Así mismo Maslach y Jackson manifiestan que esta última etapa para ellas es el nivel más alto, donde no solo el sujeto ha tocado fondo, sino que está en camino o ya se encuentra, tomando fármacos, sean estos automedicados, o recetados, e incluso han recurrido al consumo de sustancias (Rivera Guerrero, Segarra Jaime, & Giler Valverde, 2018).

En la segunda dimensión o subescala denominada, Despersonalización, esta dimensión consiste en la manifestación de un mecanismo de defensa, cuando el individuo se ha dado cuenta que no ha rendido lo suficiente y es en ese momento donde simplemente se viene abajo y deja de realizar sus labores, lo que lleva al empleado a poner una barrera contra las demás personas, ya que esta protección lo hace sentirse seguro y no atacado, esto conlleva a que la persona desarrolle apatía, de tal forma que comienza a deshumanizarse, convirtiéndose en una persona cínica (Rivera Guerrero, Segarra Jaime, & Giler Valverde, 2018).

La dimensión o subescala de Despersonalización, tiene una puntuación que al igual que la anterior también se divide en tres niveles, alto, medio y bajo (Olivares Faúndez, 2017).

Con base en las puntuaciones obtenidas, el 81% de los docentes, correspondientes a 26 de los treinta y dos de la muestra, se encuentran en el nivel bajo de la dimensión, esto quiere decir que estos docentes no están en riesgo de desarrollar actitudes frías, distantes y deshumanizadas con sus colegas y/o alumnos, son aquellos sujetos que poseen actitudes que distan de ser impersonales y aisladas, donde no se ven afectados o en el caso de que si se vean afectadas, saben cómo manejar los sentimientos de frustración (Rivera Guerrero, Segarra Jaime, & Giler Valverde, 2018).

En cuanto al nivel medio, representados por un 13% se encuentran cuatro docentes, esto significa, que estos 4 están comenzando a desarrollar sentimientos y actitudes negativas, sus respuestas se están volviendo más cortantes y frías; de acuerdo con las bases teóricas del cuestionario de Burnout, esto comenzara a afectar poco a poco el desarrollo de sus labores (Rivera Guerrero, Segarra Jaime, & Giler Valverde, 2018).

Dentro del tercer y más alto se tiene que solo 2 docentes, representados por un 6% de la muestra, han llegado al punto en que sus personalidades han cambiado, que el desarrollo de sus labores es monótono, y el intercambio, la interacción con sus colegas y/o estudiantes, se ha convertido en algo completamente impersonal, que ya no son tratados como personas, sino como objetos y medios para cumplir sus labores (Olivares Faúndez, 2017).

Finalmente se tiene la tercer y ultima dimensión, la cual es la de Realización personal, esta dimensión está muy ligada al autoestima, pues en esta el sujeto pierde toda motivación por su trabajo, donde todo aquel sentimiento de competitividad y ganas de alcanzar el éxito, disminuyen por completo, llevándolo a autoevaluarse negativamente y siendo particularmente despectivo con su trabajo y con el de las demás personas, en este caso con sus colegas y el material realizado por sus alumnos (Olivares Faúndez, 2017).

Esta es una dimensión diferente a los dos anteriores, ya que, en esta subescala, entre menos sea el valor obtenido en las puntuaciones, más probabilidades sean de desarrollar Burnout (Rivera Guerrero, Segarra Jaime, & Giler Valverde, 2018).

Es decir, se tiene que un 75% de la muestra, es decir 24 docentes, no se sienten identificados con esta subescala, son sujetos, que en ningún cuestionan su producto, ni se someten a severas introspecciones, en las cuales devalúan el material que se produce gracias al desarrollo de sus responsabilidades, ni cuestionan la calidad de sus habilidades, tampoco surgen en ellos, sentimientos de inutilidad, fatiga, poca motivación, ni desgaste (García Arroyo & Domínguez López, 2014).

Por el contrario, con un 19%, contando 6 docentes, estos sujetos, si han comenzado a cuestionar su valía en su lugar de trabajo, también se ha estado preguntado si sus responsabilidades están siendo ejecutadas adecuadamente, este nivel está directamente relacionado con la fase de frustración de Cherniss, donde las dudas, comienzan a cambiar la actitud del empleado, volviéndola fastidiosa, irritables, conduciéndolo por un camino de molestas psicofísicas (García Arroyo & Domínguez López, 2014).

Por último, se tiene el nivel más bajo y por ende el más importante, donde el 6% de la muestra, siendo solo dos docentes, han llegado a la fase del quemado, aquí es donde ya hay completa indisposición por continuar, donde la enfermedad se ha manifestado pues las dudas y la incertidumbre de si sus labores se están realizando correctamente los está afectando, donde no solo se autoevaluar severamente, sino donde dan todo por perdido (Rivera Guerrero, Segarra Jaime, & Giler Valverde, 2018)

Con base a la aplicación del primer instrumento, y los resultados obtenidos del cuestionario se obtiene la muestra, la cual se sedimenta, hasta obtener a los docentes, a quienes se le aplicó el segundo instrumento, el cual es la entrevista semiestructurada, a continuación, se observan las entrevistas transcritas

Entrevista semiestructurada

	PARTICIPANTES					
	Participante A	Participante B	Participante C	Participante D	Participante E	Participante F
Edad	45	46	49	51	54	47
Genero	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Mujer
Tiempo laborado	14 años	3 años y 9 meses	11 años	7 años	20 años	3 años
Tipo de vinculación	Docente tiempo completo	Docente tiempo completo	Docente tiempo parcial	Docente tiempo parcial	Docente tiempo completo	Docente tiempo completo
PREGUNTAS	RFESPUESTAS DE LOS PARTICIPANTES					
1. ¿Las labores que desempeña en la institución, son	Académicas y administrativas	En su mayoría son académicas, aunque si tiene	Académicas	Académicas	Académicas y administrativas	Académicas y administrativas

SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

académicas, administrativas o ambas?		ciertas funciones administrativas				
2. ¿En el rol que desempeña tiene o ha tenido la función de supervisar, liderar y/o coordinar a otras personas?	Coordinar personas	No del todo coordinar, sino organizar equipos de trabajo y ser responsable de cierta información a entregar	No ha tenido que realizar estas funciones	No, solo ha sido el trabajo voluntario de asesorar trabajos de grado	Está a cargo de los practicantes en la emisora de la institución	Si, coordinar grupos, en primero, quinto y séptimo semestre
3. Desde el año 2020, ¿en qué modalidad ha ejercido sus labores?	2020- 2021 Clase virtual y presencial dos cursos, al ser profesor de fotografía 2020-2021, Trabajo administrativo - Desde casa 2022 - Clases y trabajo administrativo – Presencial	2020 clases virtuales 2021 segundo semestre clases híbridas, asistiendo dos veces a la semana a la universidad 2022- 100% presencial en el campus.	2020, y primer semestre del 2021, clases virtuales. Segundo semestre de 2021, y 2022, clases presenciales	2020- virtual, clases, talleres 2021- segundo semestre comenzó la presencialidad	2020- virtual 2021 segundo semestre, clases presenciales, trabajo administrativo desde casa 2022 -presencial	2020- primer ingreso a la universidad, dos meses presenciales, y en modalidad virtual, hasta el segundo semestre de 2021 presencialidad
4. ¿Está familiarizado con el término: síndrome de Burnout o síndrome de desgaste profesional?	No conocía del término hasta que respondió el cuestionario de Burnout	No conocía del término hasta que respondió el cuestionario de Burnout	No conocía del término hasta que respondió el cuestionario de Burnout	No ha profundizado sobre el tema, pero si conoce.	No conocía del término hasta que respondió el cuestionario de Burnout	No conocía del término hasta que respondió el cuestionario de Burnout
5. ¿Sabe cómo se manifiesta el	(No conoce sobre el síndrome)	(No conoce sobre el síndrome)	(No conoce sobre el síndrome)	Conoce levemente que	(No conoce sobre el síndrome), pero	(No conoce sobre el síndrome)

síndrome de Burnout o síndrome de desgaste profesional?				es por cansancio	si tiene conocimientos sobre casos de colegas que se vieron afectados por la sobrecarga laboral	
<p>6. De acuerdo con las actividades que realiza, durante y al finalizar, su jornada laboral, ¿Cómo se ha sentido a nivel físico?, ¿Cómo se ha sentido a nivel mental y emocional?</p>	<p>2020- primer semestre, se adaptó bien al cambio de modalidad, o hubo consecuencias a nivel emocional ni físico. 2020- segundo semestre- comenzó a presentar agotamiento mental, disminución de su capacidad de concentración 2021 - disminuyo la capacidad de trabajar, de concentración, de adaptabilidad. Decisión por trasladarse a la universidad, a pesar de tener que estar en la</p>	<p>2020- tuvo un episodio de amnesia anterógrada no diagnosticada- causada debido a las largas jornadas labores, superando las 8 horas de tiempo completo. El episodio sucedió en el intermedio de los semestres, por lo tanto, ya no estaba en contacto con los estudiantes. ¿Qué sucedió? No recordaba lo que estaba haciendo, sabía quién era y donde estaba, pero no recordaba estar haciendo su trabajo, no</p>	<p>2020- 2021 cansancio físico</p>	<p>2020- tuvo COVID, y le dio en un nivel alto, aunque estaba con ventilador, esto no interfirió en sus clases Cansancio y fatiga física Tuvo buenas relaciones interpersonales Se divirtió trabajando en la virtualidad</p>	<p>Permanecer tres semestres 2020, 2021, en encierro, lo afecto físicamente, perdida de cabello, su estado de ánimo también se vio afectado. Situaciones externas como el cambio de residencia, la incertidumbre de como la pagaría. Tuvo malos pensamientos, preguntándose qué sentido tiene lo que hace. La jornada laboral se hacía eterna, porque no llevaba trabajo para la casa, y ahora</p>	<p>El cansancio y la fatiga fueron más que todo por factores externos, pues hubo un cambio de ciudad, cambio de cultura y de ritmo laboral, al provenir de otra ciudad</p>

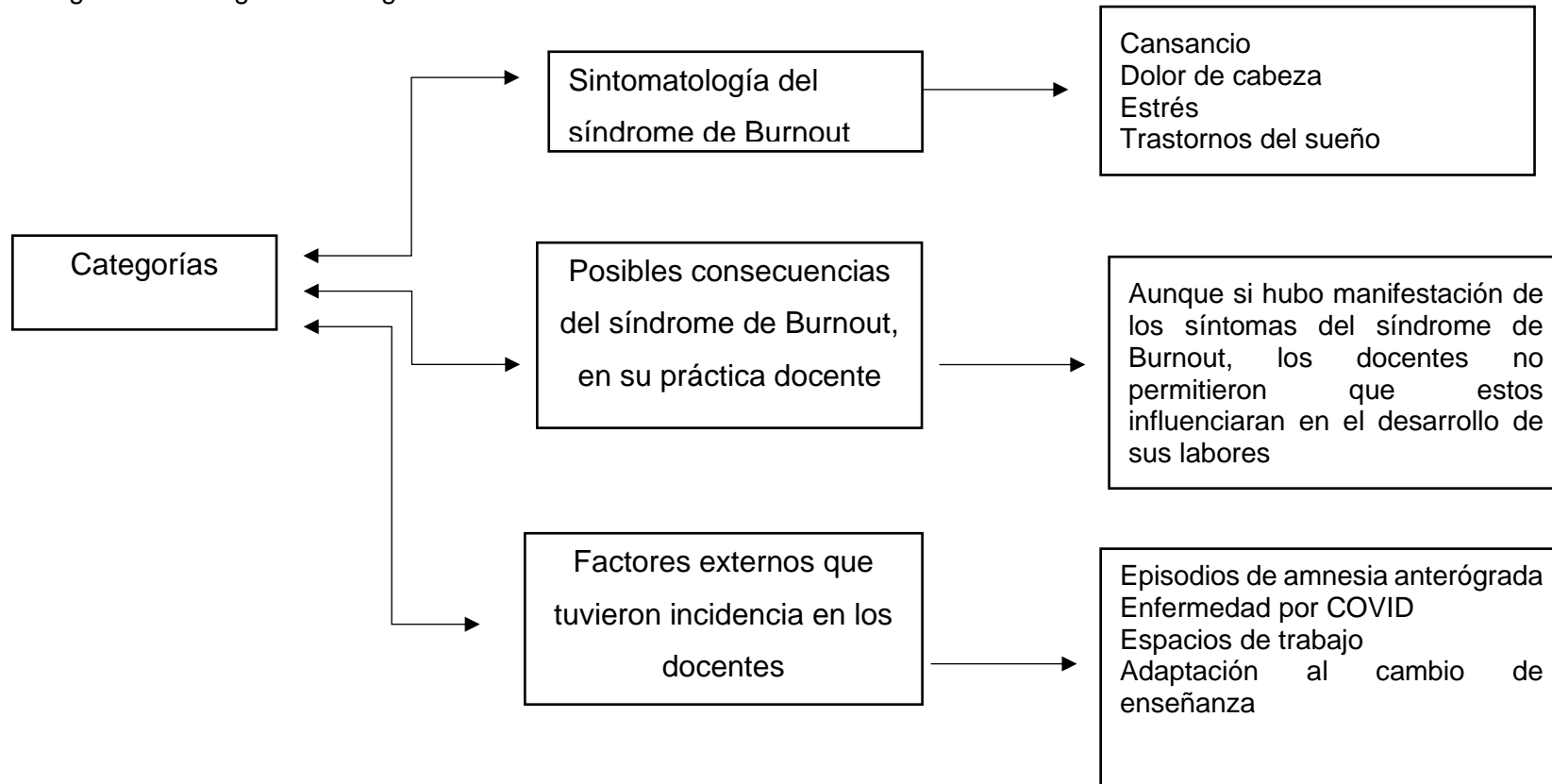
	<p>casa, pero incluso allí su concentración se seguía viendo afectada. Sin embargo, no sufrió de ansiedad ni de estrés, pero si agotamiento físico, manifestando las ganas de estar agotado todo el tiempo</p>	<p>reconocía las acciones de ese día, la información que puso en el documento que estaba realizando, no la reconoció, no recordaba el nombre de sus colegas, ni las búsquedas que hacía en la web, después de levantarse al día siguiente, recordó todo lo sucedido y reconoció lo que había sucedido el día anterior.</p>			<p>tenía que trabajar desde esta.</p>	
<p>7. ¿En qué momento y lugar de la semana o del día los ha experimentado? Y ¿Con que frecuencia?</p>	<p>Durante mitad de jornada y durante el break del almuerzo, después de estos momentos se manifestaba la dificultad de volver a iniciar la jornada de la tarde, aproximadamente a las 2 pm.</p>	<p>El cansancio normal a causa del estrés y las largas jornadas labores, al terminar las jornadas, pero el episodio de amnesia fue en un día de un momento a otro</p>	<p>Al finalizar la jornada laboral, es cuando siente el cansancio y la sensación es fuerte</p>	<p>Al finalizar la jornada laboral</p>	<p>En el transcurso de los días, todo iba sucediendo simultáneamente</p>	<p>Fue gradual la sensación de cansancio, estrés, fatiga, muchos factores que se presentaron, a lo largo de las jornadas</p>
<p>8. ¿Cómo reacciona cuando se ha sentido así?</p>	<p>Sentía como si estuviera cargando metafóricamente</p>	<p>Angustiado, por el trabajo que tenía que entregar, por sus compromisos</p>	<p>Se sobrelleva de acuerdo con el nivel de</p>	<p>Se sobrelleva de acuerdo con el nivel de cansancio o de</p>	<p>Se sobrelleva de acuerdo con el nivel de cansancio o de</p>	<p>Se sobrelleva de acuerdo con el nivel de cansancio o</p>

	mucho peso, con demasiado agotamiento	laborales, y el estado en el que estaba no ayudaba a sus responsabilidades.	cansancio o de acuerdo con la situación.	acuerdo con la situación.	acuerdo con la situación.	de acuerdo con la situación
9. ¿Considera usted, que estas manifestaciones (físicas, mentales o emocionales), han influido durante su jornada laboral, en su práctica como docente o sobre el desarrollo de sus clases? Y ¿de qué forma?	Volviéndose disperso, su atención se dispersaba y desarrollo mala actitud, en el sentido de que ya no se aguantaba las cosas, y expresaba sus pensamientos y sentimientos, considera que fue cambio positivo. Por otro lado, también desarrollo ira, pero en el sentido de que todo se acumulaba al no tener un lugar de trabajo en su casa, porque le toco unir su vida personal con su la laboral.	No, porque el estado más grave, el de amnesia, lo tuvo en el intermedio de los semestres, por lo tanto, sus labores académicas no se vieron afectadas, en cuanto a las administrativas, hubo comunicación son su jefe y con ciertos compañeros.	Durante el 2020, las clases virtuales me afectaron debido a la duración estos cursos de 4 horas, originalmente eran dos teóricas y dos prácticas, sin embargo, con el cambio de modalidad, el cansancio aumentaba. Hubo desanimo, poca motivación, a realizar las clases, llegando a considerar renunciar, el querer renunciar fue	Cuando tuvo COVID, estuvo un tiempo con ventilador, pero no interferiría en sus clases	Influenciaron de forma positiva, habia más información a la mano, el trabajo se convirtió en un refugio a su soledad, entonces descubrir nuevas herramientas digitales, enriquecieron sus habilidades.	No, por el contrario, cuando sentía tristeza, o desgano, el saber que tenía que dictar clase, que habia un grupo de chicos, que dependían de ella, hacia que la motivación en ella aumentara

			<p>pensamiento que perduro, pero lo detenía la creencia de que la pandemia en algún momento terminaría y todo volvería a la normalidad</p>			
<p>10. ¿Qué ha hecho para mejorar la interferencia que representa los síntomas del síndrome de Burnout, sobre su práctica docente, en el desarrollo de sus clases o en sus funciones administrativas?</p>	<p>Utilizaba los correos enviados por los de gestión humana, donde realizaba las pausas activas, así mismo aprovechaba y hacia otras cosas, así fuera por media hora y hacia otras cosas</p>	<p>Disminuyo la cantidad de tiempo que pasaba conectado a la red. Su horario laboral, lo cuadro para no trabajar hasta tarde, también logro que sus fines quedaran libres y pudiera descansar. Tomo la decisión y fue consciente de que debía tomarse las cosas con calma y que a pesar de todos los compromisos que tenga por entregar, su salud era primero, y</p>	<p>Haciendo breaks de 15 minutos entre cada 2 horas de clases</p>	<p>Realmente no llego a un estado en que tuviera que pensar en alternativas para manejar el estrés, precisamente porque disfruto de las clases virtuales.</p>	<p>A través de las labores domésticas, combinaba los descansos laborales con las tareas domésticas. Aumento sus hábitos de lectura Ahora, después de haber regresado a la presencialidad, ya no se lleva trabajo para la casa.</p>	<p>Hacia piscina Se aplicaba agujitas de magnesio en la espalda Espiritualidad, creer en Dios y en la Virgen Maria, fueron sus pilares</p>

		debía tomarse las cosas con calma.				
11. ¿Cree usted que sus estudiantes hayan sentido que las clases se hubieran visto afectadas a causa de ese estado? Y si es así, ¿de qué forma se vieron afectadas?	Si, notaron el cambio, pero no hubo consecuencias negativas, pues el cambio de actitud fue algo positivo, pues los estudiantes no expresaron inconformidad alguna	No se vio afectado por que todo sucedió en el intermedio de ambos semestres	No, en ningún momento ni los estudiantes, ni los colegas manifestaron alguna opinión	No, en ningún momento, pues se formó una camaradería con los estudiantes, y todos estaban en la misma sintonía	No, no hubo afectación, porque utilizaba el trabajo como distracción.	No, no se dieron cuenta, a pesar de que hubiera presentado COVID, y hubiera tenido sus pulmones al 50%, estas situaciones no interfirieron en el desarrollo de sus labores
12. ¿Cómo manejó la situación con sus estudiantes?	De la forma en la que se manifestaban las situaciones, debido a que no hubiera reacciones negativas, sino que se tomaron como cambios causados por el entorno y la situación que todos estaban viviendo	Al no haber contacto con los alumnos, no hubo situación que manejar	Dormir, aunque no tiene una rutina para manejar el cansancio	No hubo situación que manejar, porque no hubo complicaciones	No se presentaron situaciones	No se presentaron situaciones que se tuvieran que manejar

Con base en la entrevista aplicada a los seis docentes, que conformaron la muestra después de haber sido sedimentada, surgen las siguientes categorías emergentes



La primera categoría denominada Sintomatología del síndrome de Burnout, surge con base a las manifestaciones físicas, emocionales y mentales, que presentaron los docentes en cortos periodos de tiempo, durante los dos semestres del año 2020 y el primero del 2021; tiempo en el cual, a causa del cambio en la metodología de la enseñanza, el cambio en la modalidad de clases cuyo componente vital era la presencialidad, en el caso de las asignaturas de música: la adaptación de nuevos espacios para el desarrollo de sus labores, cuando el ritmo que traían en su largo recorrido como docentes, era ejercer sus labores dentro de la institución y a su vez, durante su horario laboral, con el cambio de escenario, con la nueva metodología en enseñanza, el equilibrio que manejaban entre su vida laboral y personal, se vio de un momento a otro fusionado, donde el hogar se vio en la posición de convertirse en espacio de trabajo: donde el desarrollo de sus labores interfirió en el desarrollo de sus vidas personales, llevándolos a trabajar más horas de las establecidas, trabajar los fines de semana, ya que el lugar donde descansaban se había convertido en el lugar de trabajo.

Sin embargo en esta primera categoría se puede ver reflejada la sintomatología cuando se comparan los resultados obtenidos de la aplicación del primer instrumento de información, el cual fue el cuestionario de Burnout; de acuerdo a los resultados obtenidos de la primera subescala Cansancio emocional en el nivel bajo, con un 56% de la muestra, compuesta por dieciocho docentes, estos no presentan fatiga en aspectos mentales, físicos y emocionales; pero esto no quiere decir, que sean inmunes a desarrollar esta sintomatología en algún momento, ya que al estar dentro de la subescala, así sea en niveles bajos, siguen siendo susceptibles a este síndrome; ahora, aquí es cuando se une con la información obtenida de las entrevistas pues gracias a esto, se logra hacer la comparación y se descubre que los docentes efectivamente padecieron la sintomatología es decir, lo que se refleja con los resultados del 22% de la muestra en el nivel medio de la subescala, donde de acuerdo a la teoría del cuestionario, los docentes ya comienzan a manifestar las dolencias físicas y/o frustraciones, en la entrevista se encontró que en los docentes, aquel dolor de cabeza que normalmente sentían, aumentaba, el estrés a la hora de entregar informes, trabajos, preparar el material de una clase creciera cuando debían volver teórica una clase presencial y práctica, comenzando a interferir en la motivación de sus trabajos, llevándolos a cuestionarse si debían seguir trabajando, si debían renunciar, pero el saber que la pandemia no duraría para siempre, la esperanza de que todo volviera a la normalidad los motivaba a continuar; situaciones donde incluso donde sus ciclos del sueño se vieron afectados, por estar trabajando más de 12 horas al día y no durmiendo, ni descansando lo suficiente; las nuevas facetas que descubrieron de sus personalidades, factores que cambiaron sus vidas tanto laboral como personal, desde su forma

de expresarse con su familia, con sus colegas, desarrollando, en el caso de algunos docentes, actitudes más positivas en la convivencia con sus parejas y familias, mientras en otros docentes, el impacto fue negativo, pues el antiguo equilibrio e interacción que mantenían con su pareja y/o familia se vio alterado de forma en que el pasar demasiado tiempo juntos en un solo lugar, aumento su irritabilidad y estrés, a la hora de lidiar con las cosas.

La segunda categoría que emerge es la de Posibles consecuencias del síndrome de Burnout, en su práctica docente, esta es una categoría, que se asimila con los puntajes obtenidos de la segunda subescala Despersonalización, ya que está en su nivel bajo, obtuvo un 81% en que los docentes no están en riesgo de desarrollar actitudes distantes o frías, que afecten la relación con sus colegas y/o estudiantes, el anterior porcentaje está compuesto por veintiséis de los 32 docentes, representado un alto valor en que los docentes no estén propenso a desarrollar estos cambios; por lo tanto esos valores se combinan con la segunda categoría emergente cuando con base a las entrevistas se descubre que no hubo interferencias del síndrome de Burnout en la práctica de los docentes, no se detectaron consecuencias que afectaran el desarrollo de sus labores, los docentes manifestaron que sí, todos sintieron la sintomatología del síndrome de Burnout, todos pudieron sentir como estaba afectando sus emociones, su estado del sueño, varios aspectos de sus vidas, pero a pesar de esto, no dejaron que afectara sus labores académicas y administrativas si las tenían.

Gracias a las entrevista se pudo encontrar un alto profesionalismo por parte de los docentes, un alto compromiso con sus estudiantes, con la labor docente; se pudo ver que los seis docentes con los cuales se hicieron las entrevistas, se adaptaron a los cambios de la modalidad, pero a pesar de todos los factores que surgían, sabían que de ellos dependía los estudiantes, que el compromiso de aprender, de progresar, de los grupos de estudiantes que tenían a cargo, o de los grupos de investigación, o los estudiantes que estaban desarrollando sus trabajos de grado, los docentes entendieron que del compromiso que ellos tenían con sus labores con sus estudiantes, dependían las metas y objetivos de muchos, que contaban que aunque la modalidad de las clases había cambiado, esperaban poder continuar y finalizar sus estudios, fueran los de pregrado o posgrado.

Por último, se tiene la categoría denominada Factores externos que tuvieron alguna incidencia en los docentes, esta categoría se ve entrelaza con la subescala denominada Realización personal, cuya teoría habla del autoestima del profesional, la motivación o falta de motivación para desarrollar sus labores, la fatiga, el desgaste, el deseo de superarse ya no se encuentra, las dudas, frustraciones sobre sus futuros comienzan a manifestarse, el entorno que

los rodea, las personas dentro de este, con un 19% de los docentes en el nivel medio y un 6% en el nivel bajo, ya que en esta subescala el nivel bajo es el más importante esta categoría surge y se relaciona con la subescala, cuando se toma en cuenta los diversos factores por los que pasaron los docentes durante el cambio de modalidad, aquí se pudo observar las situaciones en las que se vieron los docentes mientras desarrollaban sus clases y/o labores administrativas. Se pudo ver que varios docentes padecieron la enfermedad del coronavirus, hubo estados en los que debían hacer uso de respiradores, o que tenían los pulmones con baja capacidad, pero no permitieron que esto interfiriera en el desarrollo de sus clases, al estar padeciendo esta enfermedad y estar en cuarentena, su escape, su motivación a no dejarse vencer por la enfermedad era el compromiso que tenían como docentes con sus estudiantes, el compromiso con la labor docente, y tomar la decisión de aunque estuvieran en ese estado en incluso con incapacidad médica, aun así daban las clases.

Cuando se vieron en el estado de estar padeciendo un episodio de amnesia anterógrada, aunque este no afectó las clases porque ya habían salido de semestres, aún seguía con sus labores administrativas, en este caso, sus labores si se veían afectadas, pero hubo acompañamiento, comenzando por la institución y sus directivos, quienes se tomaron en serio el estado en el que se encontraba el docente y por medio de los decanos, directores y coordinadores de programa, tomaron esta situación como ejemplo hacia el resto del cuerpo docente, para recordarles que debían tomarse las cosas con calma, y no porque estaban trabajando desde sus casas, iban a trabajar más horas, o los fines de semana.

Incluso situaciones como lo es una mudanza, estar en el proceso de adquisición de una nueva vivienda y entrar a un cambio social como lo fue la pandemia y las cuarentenas, fueron factores que comienzan a estresar al docente desde la parte económica, donde los planes y los procesos se vieron interrumpidos, pero procesos que tienen un precio económico, entonces se entiende que situaciones como estas afectan al docente, afectan su motivación, su resolución, tomando en cuenta claro, si la persona vive sola, o acompañada. Los docentes al igual que los demás, son seres humanos, que se vieron afrontando sus vidas personales y labores de maneras que no pensaron que llegarían a hacerlo algún día.

4.3 Propuesta de una Guía para la prevención del Síndrome de Burnout

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud, es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (Domínguez Bolaños & Ibarra Cruz, 2017).

En 1998, Martin Seligman, quien era el presidente de la Asociación Estadounidense de Psicología, expuso una nueva forma de ver la psicología, esta nueva visión, se denomina psicología positiva, esta psicología propone que no solo se usen los malos recuerdos de una persona en la terapia, sino también usar el lado positivo de estas experiencias, estas experiencias se pueden ver desde tres puntos de vista, el primero es hacer un análisis de las experiencias positivas de la persona, el segundo es hacer una aproximación a los estudios de las fortalezas psicológicas y el tercero es hacer un análisis de las características que configuran y determinan las experiencias positivas (Domínguez Bolaños & Ibarra Cruz, 2017).

Sin embargo, se debe aclarar que esta psicología, no desea, ni implica remplazar la psicología tradicional, ni dejar de lado la importancia de los trastornos mentales, sino que se busca es buscar un equilibrio en la psique de la persona, donde los problemas, las situaciones difíciles, se les pueda ver un lado positivo, y que estas a su vez, tengan sentido y valgan la pena, vivirlas (Domínguez Bolaños & Ibarra Cruz, 2017).

Es en base a esto que Martin Seligman, desarrolla un modelo que busca generar bienestar, denominado P.E.R.M.A cuyas siglas en inglés significan: P (positive emotion), E (engagement), R (relationships), M (meaning), A (accomplishment), en español, las entendemos como Emociones positivas, Compromiso, Relaciones, Propósito y Logro (Domínguez Bolaños & Ibarra Cruz, 2017). Estos cinco elementos no pueden conformar por sí mismos lo que se conoce como bienestar, sino que ayudan a formarlo, ya que estos elementos, cuentan con tres propiedades: contribuyen al bienestar, son elementos buscados libremente por muchas personas, y se definen independientemente de otros elementos (Domínguez Bolaños & Ibarra Cruz, 2017).

Cuando se habla de Positive Emotions o Emociones Positivas, hace referencia a la cantidad de emociones positivas que le permiten a las personas experimentar situaciones de bienestar en su vida, emociones como la paz, la gratitud, el placer, la esperanza, la curiosidad, incluso el amor, estas convirtiéndose en herramientas para tratar con las emociones negativas.

Engagement o Compromiso, se refiere a un pacto que realiza la persona con ella misma, donde es consciente de sus fortalezas y debilidades, pero que intenta armar un

equilibrio entre ambas, para poder tener algo denominado flujo de conciencia, o un estado Flow, es decir, buscar un estado óptimo de activación, donde la persona se compromete a cumplir con sus tareas y compromiso de forma agradable, centrándose en el presente y no dejarse llevar por las malas situaciones del pasado.

Relationships o Relaciones positivas, es cuando la persona busca que su entorno, y las personas que lo conforman, aporten cosas positivas a su persona, donde se es consciente, de que no todos aportan algo positivo, entonces con esto, es buscar y dividir ambas clases de personas, quedándose la persona con los lazos positivos.

Meaning o Sentido, es aquel propósito que busca tener una persona, es realmente un factor importante, porque en este la persona, literalmente busca darle sentido a su vida y a sus acciones, donde se cuestiona, si las decisiones que toma son correctas, y si estas lo llevaran a obtener un sentido de bienestar.

Accomplishment o Éxito y sentido del logro, es la obtención de aquellas acciones, es el resultado de las decisiones que se tomaron, donde la persona observa si realmente alcanzo las metas que se propuso y si el logro de la forma y con los medios que esperaba.

Con base a esto, se crea una guía para la prevención del síndrome de Burnout, con la cual se busca mejorar las situaciones por las que este pasando el docente, a la vez, que se le muestran posibles problemas y las posibles soluciones que podría implementar en el caso de encontrar en el medio de estas situaciones o similares.

Por lo tanto, la guía comienza por explicarle al lector, ¿Qué es el síndrome de Burnout y las consecuencias que puede traer a su vida; seguido se le presenta la forma de identificarlo, esto se hace a través del Cuestionario de Burnout, el cual contiene 22 ítems y es de tipo de respuesta de escala Likert, la guía provee la forma de calificar las respuestas del cuestionario, como se dividen los ítems del cuestionario y como de acuerdo a los resultados en qué nivel se clasifica, sea bajo, medio o alto.

La guía provee varias situaciones, para que los docentes, puedan asimilarlas y poner en práctica sus posibles soluciones; cuando el profesional siente que las cosas a su alrededor están negativas, cuando siente que no tiene energía para continuar, lo que afectaría su disposición a la hora de enseñar en un salón de clase o de ejercer sus labores en la oficina, fueran estas administrativas; se recomienda que el docente comience por mejorar su vida por fuera de la laboral, desde reconectarse con sus amigos, pareja, hijos, de esta forma se busca

que el docente tome control de su asuntos personales, para que estos no afecten sobre su vida laboral; la sociabilidad con sus colegas aliviara las tensiones en el clima laboral. Otra situación en la que se puede encontrar el docente es cuando ir a la universidad todos los días, entrar a la oficina, finalizar clases, ya no le dan la satisfacción que antes sentía, cuando todo se ha vuelto una monotonía, esto influenciaría negativamente el desarrollo de sus clases, al transmitir estos sentimientos a sus alumnos; el docente podría redescubrir cuales son los aspectos de su trabajo que en un principio lo motivaban o lo que lo llevo a ese trabajo en primer lugar, de esta forma es posible que la pasión que sentía antes, resurja, encontrándole un nuevo equilibrio a su vida, en ocasiones tomarse un tiempo libre sería ideal, pues el profesional, en este caso el docente tendría el tiempo de organizar sus pensamientos y decidir qué camino tomar, en especial cuando descubre que hay áreas de su vida que no le están aportando lo suficiente, o que sus sueños, metas, objetivos se han visto estancados; hacer cosas creativas así no tenga talento ayudara a despejar su mente, algo tan básico como es dormir lo suficiente también favorecerá su estado de ánimo y esto se verá reflejado en su día a día, desde el desarrollo de sus clases, la interacción con sus estudiantes y colegas.

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

En este capítulo se presentan las diversas conclusiones que se generaron del presente estudio:

En primer lugar, a raíz de la aplicación del Cuestionario de Burnout, se logró la identificación de los niveles del síndrome de Burnout de los treinta y dos docentes que conformaron la muestra de la investigación; gracias a esta identificación se logra concluir que de los docentes que hacen parte de la muestra, en su mayoría se encuentran en el nivel bajo del síndrome de Burnout, es decir, de los treinta y dos docentes, los que se situaron en el nivel bajo 18 es mayor a los que se encuentran en el nivel alto con 7 docentes, con esto se puede observar que aunque los docentes si presentan la sintomatología del síndrome de Burnout, como el estrés crónico, la irritación, la ira, la intolerancia, dolores de cabeza, trastornos del sueño, son muy pocos los docentes que presentan el síndrome de Burnout, como se observó gracias a la aplicación del cuestionario, menos de la mitad de los participantes.

Lo anterior aplica a las tres categorías del cuestionario, pues de la primera solo fueron siete docentes, de la segunda dos, y de la tercera subescala, que, a diferencia de las otras entre más alto, más grave, en esta era entre más bajo más grave, por eso incluso en esta categoría también fueron solo dos docentes quienes, con puntuaciones bajas, fueron los únicos en presentar el síndrome de Burnout. Esto permite concluir que, aunque si, las respuestas de los docentes los clasifican dentro de las clasificaciones del síndrome de Burnout, solo son muy pocos los que lo presentan, claro está, esto es de acuerdo con la aplicación del cuestionario que tiene un tipo de respuesta de escala Likert.

Sin embargo, este cuestionario presenta varios vacíos o lagunas, es decir, ¿Qué pasa cuando el docente padece una enfermedad por factores externos?, esto se descubrió gracias a la aplicación de una entrevista semiestructurada que se aplicó a la muestra sedimentada del primer instrumento, es decir fueron seis docentes, cinco hombres y una mujer en edades de 40 a 55 años a los cuales se les entrevisto.

Con esta entrevista se pudo encontrar que aunque el docente tuviera labores administrativas, académicas o ambas, esto no influencio a la hora de presentar la sintomatología del síndrome de Burnout, es decir a partir del 2020 aproximadamente del mes de marzo, los docentes se vieron cambiando sus lugares de trabajo, el entorno donde realizaban sus labores, pasaron de la presencial a una completa virtual y recientemente del

segundos semestre sus labores han sido híbridas y finalmente volvieron a la presencialidad total.

Con la información de las entrevistas, se presentaron tres categorías emergentes, Sintomatología del síndrome de Burnout, Posibles consecuencias del síndrome de Burnout, en su práctica docente y Factores externos que tuvieron incidencia en los docentes, con las cuales se pudo encontrar que los docentes en su mayoría no sabían o no conocían sobre el Síndrome de Burnout, y los que lo sabían, era una información muy leve, por eso una vez conocieron sobre que era y como se manifestaba, efectivamente respondieron que, si sufrieron sus síntomas, desde dolores de cabeza, estrés, cansancio, baja motivación, fue tan baja la motivación que provoco el deseo de renunciar de la institución.

Sin embargo, una vez se compara la información recolectada con el cuestionario de Burnout y la información de las entrevistas, se manifiesta la primera categoría emergente Sintomatología del síndrome de Burnout, donde se pudo observar que aunque los seis docentes entrevistados, si manifestaron la sintomatología del síndrome, no permitieron que estos síntomas interfirieran con sus labores académicas y administrativas; se pudo evidenciar que de acuerdo a sus testimonios, existe un alto grado de profesionalismo de parte de los docentes de la institución, quienes demostraron adaptabilidad a la hora de enfrentarse a los cambios ocasionados por la pandemia.

La segunda y tercera categoría emergente, Posibles consecuencias del síndrome de Burnout, en su práctica docente y Factores externos que tuvieron incidencia en los docentes, surgen cuando se pudo evidenciar que aunque si hubo manifestación del Burnout y los docentes, no permitieron que estos síntomas interfirieran en sus labores, si hubieron factores externos por los que pasaron los docentes, los cuales no tienen nada que ver con la sintomatología del Burnout, pero que aun así tuvieron una manifestación en sus vidas laborales, es decir, hubo docentes que tuvieron COVID, durante el año 2020, durante el tiempo que estuvo el confinamiento total, estos docentes se vieron en la posición de utilizar respiradores, pero no permitieron que esto interfiriera en el desarrollo de sus clases; en otra ocasión en el que un docente tuvo un episodio de amnesia anterógrada, al finalizar el primer semestre del 2020, esto se interpreta que aunque no tuvo problemas durante su jornada laboral, una vez finalizada las clases con los chicos, recibió las consecuencias de las largas horas de trabajo, incluidos los días, desde fines de semana y festivos.

Otro aspecto que se evidencia y que esta investigación permite concluir, es el acompañamiento que tienen los docentes por parte de la institución hacia sus docentes, el que ellos como directivos entendieron los cambios por los que estaban pasando los docentes, y todos los cambios a los que se vieron sometidos, demuestra la calidad de clima laboral en el que se desempeñan; no solo a través del apoyo cuando una enfermedad los dejaba indispuestos por uno o dos días, sino el recordatorio de los directivos a sus docentes, sobre los manejos de los tiempos y la importancia de la salud, saber que les recordaron constantemente la distribución de su horario laboral, y que solo porque estuvieran desde las casas, no significaba que debían salirse de las ocho laborales.

Con esta investigación se pudo concluir que el profesionalismo y compromiso por parte de los docentes hacia sus estudiantes es alto, la pasión con la deseaban que las clases aunque fueran virtuales fueran lo más enriquecedoras posibles demuestra el amor que estos docentes le tienen a su profesión, así mismo no se puede dejar de lado el apoyo mostrado por la institución, la rápida adaptabilidad a los cambios que permitieron que sus docentes tuvieran una mejor forma a la hora de enseñar y desempeñarse.

5.2 Recomendaciones

Con el desarrollo de este proyecto, se logró evidenciar que la estructura y procedimiento de una investigación, puede verse afectada por fuerzas externas, como cambios sociales tan fuertes, que afectan a las personas en varios aspectos de la vida.

En primer lugar, se tiene la selección de la población objeto de estudio; para la realización de una investigación con un tema que representa un alto riesgo laboral, sería óptimo poder realizarla en diversas instituciones educativas, desde jardines infantiles, guarderías, colegios, universidades, institutos, academias. Poblaciones con las cuales se pueda estudiar el posible desarrollo del síndrome de Burnout, ¿cómo este estaría afectando la práctica docente de los educadores?, ¿Cómo está siendo manejado por la institución?, ¿Qué métodos han decidido implementar? O si, por el contrario, es una institución que no les presta la atención adecuada a los riesgos labores de su grupo de educadores.

Así mismo, cuando se realiza una investigación con instrumentos de recolección de información como una entrevista semiestructurada, se debe tomar en cuenta los cambios sociales por los que este transitando la población objeto de estudio; en esta investigación debido a los cambios que trajo la pandemia del coronavirus, la toma de las entrevistas se realizó de forma virtual, debido a las restricciones dictadas por el gobierno nacional. Por lo tanto, sería, más enriquecedor para la investigación realizar las entrevistas de forma presencial, lo que permitiría un mejor acercamiento con el entrevistado ya que se evidencia que el lenguaje corporal que se expresa durante una video llamada es diferente al que se lograría observar estando frente a frente.

De acuerdo con lo obtenido en el presente estudio, se recomendaría continuar con esta investigación a largo plazo, es decir, el síndrome de Burnout, permite que el caso de docentes universitarios, se puedan hacer una observación reflejada en un diario de campo, donde el investigador pueda ver al docentes durante cierto periodo de tiempo en su ambiente, sea el aula de clase o la oficina, esto enriquecerá la información recolectada, pues no solo se contara con el punta de vista del docentes, sino que el propio investigador podrá aportar desde sus descubrimientos y como interpreto lo que vio, comparándolo con lo aportado por el docente.

En el caso de la guía para la prevención del síndrome de Burnout, esta se puede implementar a través de la metodología de pretest y post test, donde se pueda evidenciar como se encuentran los docentes al principio de la investigación, un estado de preliminar, después vendría la aplicación de la guía por un mes o dos, más o menos, para después ser

nuevamente entrevistados y observar si la guía ha tenido un cambio positivo o incluso negativo sobre sus día a día, pero se recomienda que esto se haga de forma presencial, pues la expresión corporal de los docentes es diferente a lo que se observa a través de una pantalla.

El síndrome de Burnout es un problema en la vida laboral de una persona que afecta sin discriminar profesiones, por eso, para poder observar las diferentes formas en que este puede afectar, esta investigación se podría realizar haciendo una comparación, de dos formas, por ejemplo, se puede estudiar como la sintomatología del síndrome de Burnout afectaría la práctica de los docentes de los programas de ingenierías con los programas de la salud, de esta forma el campo de observación sería más amplio y se encontraría más información, ya que son temas opuestos los que trabajarían los docentes con sus estudiantes, y la dinámica con estos también sería diferente. Por otra parte, para saber cómo se vería afectada la práctica docente, se podría utilizar el punto de vista de los estudiantes, siendo estos los receptores de la enseñanza, ellos serían un punto de vista más accesible y diverso, para observar y evaluar, ¿Cómo ha cambiado la práctica de sus docentes?, ¿ha sido de forma negativa o positiva?, ¿se han visto afectados? e incluso, si pueden señalar desde que cuando comenzaron los cambios. Son diversas los puntos de vista que se pueden recoger, sobre todo cuando se toma en cuenta que los docentes interactúan no solo con estudiantes, sino con colegas, jefes, asistentes, auxiliares; una institución educativa tan grande como lo es una universidad puede proveer mucha información.

De igual forma, se podría realizar el estudio comparando instituciones, ya sea entre instituciones de educación superior o instituciones de educación básica y media, comparando los resultados obtenidos de docentes universitarios a docentes de bachillerato, incluso haciendo la comparación, con instituciones oficiales y privadas.

Referencias

- Arquero, J. L., & Donoso, J. A. (2013). Docencia, investigación y Burnout: El síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 16(2), 94–105. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2013.04.001>
- Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., & Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5 Edición Especial), 190–201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Barbosa Ramírez, L., Muñoz Ortega, L., Rueda Villamizar, P., & Suárez Leiton, K. (2009). Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en Docentes Universitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 2(1), 21–30. <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/rip.2102/597>
- Borges R, A., Ruiz, M., Rangel, R., & González, P. (2012). SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA VENEZOLANA. *Comunidad y Salud*, 10(1), 1-9.
- Bracho-Paz, D. C. (2020). Síndrome de Burnout y fatiga laboral. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 264-294. doi: DOI 10.35381/cm.v6i1.307
- Bustamante, E., Bustamante, F., González, G., & Bustamante, L. (2016). El Burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela TT - Burnout in the teaching profession: a study from the bioanalysis school of Carabobo University. *Faculty of science on he. Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 62(243), 111–121.
- Carazo Zafra, P. (2010). “EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES. DESCRIPCIÓN Y PREVENCIÓN. INNOVACIÓN Y EXPERIENCIAS EDUCATIVAS (35), 1-8.
- Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I., & Chaparro, A. F. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 12(4), 589–598. <https://doi.org/10.1590/S0124-00642010000400006>

- Creixell Sureda, J., Cruzate Munoz, C., González López, M. P., Miralles, J. D., Orfila Pernas, F., & Vilà Falgueras, M. (2015). Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de Atención Primaria. *Elsevierdoyma*, 47(1), 25-31. doi: <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2014.01.008>
- Del Consuelo Olivares Fong, L., López, G. N., Velázquez Victorica, K. I., & Guerrero, A. L. (2021). Síndrome de Burnout. La multiplicidad de roles y su impacto en la labor docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 24(3), 203–219. <https://doi.org/10.6018/REIFOP.457451>
- Díaz Bambula, F., López Sánchez, A., & Varela Arévalo, M. T. (2010). Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217–227. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy11-1.fasb>
- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez De Contenido Y Juicio De Expertos: Una Aproximación a Su Utilización. *Avances En Medición*, 6(January 2008), 27–36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2981181>
- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2018). *El síndrome de Burnout en los docentes* (01 ed.). Ediciones Pirámide.
- Ferrel Robert, Pedraza Claudia, & Rubio Blanca. (2010). El síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout) en docentes. *Revista de La Facultad de Ciencias de La Salud*, 7(1), 15–28.
- Ferrel, L., Ferrel, F., & Bracho, K. (2018). Impacto del Síndrome de Burnout Académico en el Bajo Rendimiento y la Salud Mental en Estudiantes Universitarios Impact of Academic Burnout Syndrome on Low Performance and Mental Health in University Students. *Revista CIE*, 2(6), 45–53. http://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/CIE/article/view/4060
- Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Analysis of Burnout syndrome in teachers of preschool, middle school and high school for prevention and treatment. *Revista Electronica Educare*, 23(2). <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- García Arroyo, J. M., & Domínguez López, M. L. (2014). Subjective Aspects of Burnout Syndrome in the Medical Profession. *Psychology*, 2064-2072. doi: <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2014.518209>

- Garrote, P. R., & Rojas, M. del C. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada a La Enseñanza de Las Lenguas*, 9(18), 124–139. <https://doi.org/https://doi.org/10.26378/rnlael918259>
- Guerrero, R., Jaime, S., Valverde, G., & Jaime, P. S. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(2), 17–23.
- Hernández Sampieri, R., Baptista Lucio, M. D., & Fernandez Collado, C. (2014). Metodología de la investigación. México D.F: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández Suárez, C. A., Gamboa Suárez, A. A., & Prada Núñez, R. (2021). Síndrome de Burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. *Revista Boletín Redipe*, 10(9), 472–488. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i9.1455>
- International Labour Office. Labour Administration, L. I. and O. S. and H. B. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. OIT.
- Marengo Escuderos, A. D., & Ávila Toscano, J. H. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas al síndrome de Burnout en docentes de nivel escolar. *Pensamiento Psicológico*, 14(2). <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi14-2.dasa>
- Martínez Royert, J., Berthel Regino, Y., & Vergara Díaz, M. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una Institución Educativa oficial de Sincelejo 2016. *Salud Uninorte*, 33(5), 118–128.
- Moueleu Ngalagou, P. T., Assomo-Ndembaa, P. B., Owona Manga, L. J., & Owoundi Ebolo, H. (abril de 2019). Burnout syndrome and associated factors among university teaching staff in Cameroon: Effect of the practice of sport and physical activities and leisures. *L'Encéphale*, 45(2), 101-106.
- Olivares Faúndez, V. (enero-abril de 2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 59-63. doi:10.4067/s0718-24492017000100059
- Oramas Viera, A., Almirall Hernández, P., & Fernández, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87.
- Organización, Internacional del, & Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo.

- Oros, L. B., & Mengui, M. S. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de nivel primario Job satisfaction and Burnout syndrome in primary school teachers
Resumen Palabras clave: Satisfacción laboral, Cansancio emocional, Despersonalización, Realización personal, B. Revista de Psicología, 10(20), 47–59.
- Ortiz, T. de J. C., & Rubalcava, A. E. F. (2013). La práctica docente en educación superior: una mirada hacia su complejidad. Sinéctica Revista Electrónica de Educación, 41, 1–18.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphology, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Posada Quintero, J. I., Molano Vergara, P. N., Parra Hernández, R. M., Brito Osorio, F. Y., & Rubio Orozco, E. A. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 37(2), 119–133. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n2a04>
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los Alcances de una investigación. CienciAmérica, 9(3), 1. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rivera Guerrero, Á., Segarra Jaime, P., & Giler Valverde, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 38(2), 17-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55960422004>
- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH, 8(14), 45–67. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39
- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anya, E. (abril - septiembre de 2017). Síndrome de burnout en docentes. REVISTA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA DE LA REDIECH, 8(14), 45-67.
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. Revista Médica Sanitas, 21(3), 141–146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica, 32(1), 119–124.

http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. del P. B. (2014). Metodología de la investigación (Sexta). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Tamayo, G. (2001). Diseños muestrales en la investigación. *Semestre Económico*, 4(7), 121–132.

Vélez Laguado, P., & Mayorga Ayala, L. D. (2013). Relación de los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de Burnout en docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo del 2011-2012. *Revista Ciencia y Cuidado*, 10(2), 85–95. <https://doi.org/10.22463/17949831.261>

Vergara Fregoso, M. (2016). La práctica docente. Un estudio desde los significados. *Cumbres*, 2(1), 73–99. <https://doi.org/10.48190/cumbres.v2n1a5>

Virgüez, A. (2009). Guía Para Diseño Programa De Bienestar Laboral Sector Docente. In Ministerio de Educación Nacional.

Apéndices

Apéndice A: Cuestionario de Burnout

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

Apéndice B: Entrevista semiestructurada

Datos básicos:

- ¿Cuántos años tiene?
 - ¿Cuánto tiempo lleva trabajando con la institución?
 - ¿Qué tipo de vinculación tiene
1. ¿Las labores que desempeña en la institución, son académicas, administrativas o ambas?
 2. ¿En el rol que desempeña tiene o ha tenido la función de supervisar, liderar y/o coordinar a otras personas?
 3. Desde el año 2020, ¿en qué modalidad ha ejercido sus labores?
 4. ¿Está familiarizado con el termino: síndrome de Burnout o síndrome de desgaste profesional?
 5. ¿Sabe cómo se manifiesta el síndrome de Burnout o síndrome de desgaste profesional?
 6. De acuerdo con las actividades que realiza, durante y al finalizar, su jornada laboral, ¿Cómo se ha sentido a nivel físico?, ¿Cómo se ha sentido a nivel mental y emocional?
 7. ¿En qué momento y lugar de la semana o del día los ha experimentado? Y ¿Con que frecuencia?
 8. ¿Cómo reacciona cuando se ha sentido así?
 9. ¿Considera usted, que estas manifestaciones (físicas, mentales o emocionales), han influido durante su jornada laboral, en su práctica como docente o sobre el desarrollo de sus clases? Y ¿de qué forma?
 13. En el caso de que si tenga manifestaciones (síntomas), Se les preguntará:
 10. ¿Qué ha hecho para mejorar la interferencia que representa los síntomas del síndrome de Burnout, sobre su práctica docente, en el desarrollo de sus clases o en sus funciones administrativas?
 11. ¿Cree usted que sus estudiantes hayan sentido que las clases se hubieran visto afectadas a causa de ese estado? Y si es así, ¿de qué forma se vieron afectadas?
 12. ¿Cómo manejó la situación con sus estudiantes?

Apéndice C: Ficha de validación del instrumento de recolección de información por juicio de expertos

1. Datos generales del experto

Nombre completo: _____

Institución donde labora: _____

Profesión: _____

Cargo que desempeña: _____

Categoría del investigador: _____

2. Datos del instrumento a validar

Nombre del instrumento: Entrevista semiestructurada

Autor del instrumento: Ivone Karina Tejada Pedraza

3. Aspectos de la validación:

A continuación, encontrará una encuesta, conformada por seis criterios de evaluación, cada uno con cuatro opciones de respuesta, en escala Likert (Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo).

Teniendo en cuenta la anterior información y su experiencia profesional, por favor escriba en la siguiente encuesta, si el contenido del instrumento cumple o no, con los siguientes criterios de validación.

Validación del instrumento					
Criterios	Puntuaciones				Observaciones
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
¿Encuentra coherencia en la redacción de las preguntas?					
¿Considera que hay claridad en las preguntas?					
¿Considera que el contenido de las preguntas es adecuado para la población objeto de estudio?					
¿Considera que las preguntas contribuyen a responder los objetivos 1, 2 y 3 de la investigación?					
¿Considera que las preguntas pueden llevar al docente a una autorreflexión sobre sus labores?					
¿Considera, que los docentes estarían dispuestos a responder a estas preguntas de forma anónima y sin ninguna inconformidad?					
Observaciones					

A continuación, marque con una x si considera que el instrumento “*Entrevista semiestructurada*”, cuenta con su aval y aprobación para ser aplicada. SI _____ NO _____

Lugar y fecha: _____

Firma del experto: _____

Apéndice D: Formatos de “Consentimientos informados”***Consentimiento informado: Cuestionario de Burnout (formulario de Google)***

Al responder el siguiente cuestionario, autorizo mi participación de manera voluntaria, en la investigación del trabajo de grado: "Entender la percepción que hay frente al síndrome de desgaste profesional y su impacto en la práctica docente de los profesores de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes de una institución de educación superior en la ciudad de Bucaramanga Colombia".

Comprendo que la información obtenida a través de la aplicación de este cuestionario es confidencial, anónima y sólo será usada para fines académicos por la autora de la presente investigación.

Si desea retirarse de este cuestionario puede hacerlo en cualquier momento sin que esto le perjudique en alguna forma.

Si tiene alguna inquietud sobre la información obtenida y suministrada puede comunicarse con:

Ivone Karina Tejada Pedraza

Consentimiento informado: Entrevista semiestructurada

El propósito del presente documento es informar a los participantes de las bases y su rol, en la siguiente investigación.

Estimado docente, la presente investigación se titula: Síndrome de desgaste profesional y su impacto en la práctica docente de los educadores de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes de una institución de educación superior en Bucaramanga, Colombia. Su objetivo principal es: Determinar el impacto del síndrome de desgaste profesional en la práctica de los docentes, por medio del diseño de un instrumento que evidencie sus percepciones en la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes de una institución de educación superior en Bucaramanga, Colombia. Esta investigación es conducida por la estudiante Ivone Karina Tejada Pedraza de la Maestría en Educación de la Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB.

Con base a lo anterior, al responder a este consentimiento, acepto y comprendo que:

- La participación en la presente investigación es voluntaria y anónima.
- Como participante, puedo realizar preguntas sobre el proyecto y puedo retirarme en cualquier momento sin que esto genere, perjuicio alguno para mi persona.
- Se me aplicará una entrevista semiestructurada, la cual consta de doce (12) preguntas.
- La entrevista será grabada, de forma visual y auditiva, de modo que le permita a la investigadora transcribir mis respuestas. La activación de la cámara en la videollamada será opcional.
- Los datos e información suministrados en la reunión serán utilizados como evidencia única y exclusivamente para el desarrollo del trabajo de grado y en ningún momento será utilizado ni manipulados por terceros.
- La información recopilada en la entrevista se utilizará para la producción de los resultados y análisis, los cuales forman parte de la investigación a ser publicada con fines académicos.
- Una vez se hayan transcrito las entrevistas y cumplido su papel informativo, el material audiovisual será eliminado.

Entiendo que puedo solicitar información de los resultados de esta investigación, al correo electrónico: itejada@unab.edu.co y al celular: 3116225840.

Al firmar este documento, reconozco que la información anteriormente suministrada ha sido clara.

Firma digital del participante

Nombre completo

Fecha

Apéndice E: Validaciones del instrumento de recolección de información por juicio de expertos “Entrevista semiestructurada”

Validación 1

Ficha de validación del instrumento de recolección de información por juicio de expertos

1. Datos generales del experto

Nombre completo: Eduardo Carrillo Zambrano

Institución donde labora: UNAB

Profesión: Ingeniero de Petróleos

Cargo que desempeña: Profesor titular

Categoría del investigador: Senior

2. Datos del instrumento a validar

Nombre del instrumento: Entrevista semiestructurada

Autor del instrumento: Ivone Karina Tejada Pedraza

3. Aspectos de la validación:

A continuación, encontrará una encuesta, conformada por seis criterios de evaluación, cada uno con cuatro opciones de respuesta, en escala Likert (Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo).

Teniendo en cuenta la anterior información y su experiencia profesional, por favor escriba en la siguiente encuesta, si el contenido del instrumento cumple o no, con los siguientes criterios de validación.

Criterios	Validación del instrumento				Observaciones
	Puntuaciones				
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
¿Encuentra coherencia en la redacción de las preguntas?			X		
¿Considera que hay claridad en las preguntas?			X		
¿Considera que el contenido de las preguntas es adecuado para la población objeto de estudio?			X		
¿Considera que las preguntas contribuyen a responder los objetivos 1, 2 y 3 de la investigación?				X	
¿Considera que las preguntas pueden llevar al docente a una autorreflexión sobre sus labores?			X		
¿Considera, que los docentes estarían dispuestos a responder a estas preguntas de forma anónima y sin ninguna inconformidad?			X		
Observaciones					
*En la pregunta: 19. Desde el año 2020, ¿en qué modalidad ha ejercido sus labores? Es posible que haya varias modalidades					
*En la pregunta 20. ¿Qué hace para mejorar la interferencia que representa los síntomas del síndrome de Burnout, sobre su práctica docente o en el desarrollo de sus clases? Posiblemente incluir una nota sobre el significado de ese síndrome					

*Sería recomendable incluir consentimiento informado por incluirse datos sensibles relacionados con la salud

A continuación, marque con una si considera que el instrumento "Entrevista semiestructurada", cuenta con su aval y aprobación para ser aplicada.

SI NO

Lugar y fecha : Bucaramanga, 22 de Noviembre, 2021

Firma del experto:

Eduardo Carrillo Z

Validación 2**Ficha de validación del instrumento de recolección de información por juicio de expertos****1. Datos generales del experto**

Nombre completo: María Lucrecia Luna González

Institución donde labora: Universidad Autónoma de Bucaramanga

Profesión: Ingeniera de Sistemas

Cargo que desempeña: Docente Especialización en Medicina Interna

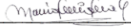
Categoría del investigador: Junior

2. Datos del instrumento a validarNombre del instrumento: Entrevista semiestructuradaAutor del instrumento: Ivone Karina Tejada Pedraza**3. Aspectos de la validación:**

A continuación, encontrará una encuesta, conformada por seis criterios de evaluación, cada uno con cuatro opciones de respuesta, en escala Likert (Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo).

Teniendo en cuenta la anterior información y su experiencia profesional, por favor escriba en la siguiente encuesta, si el contenido del instrumento cumple o no, con los siguientes criterios de validación.

Validación del instrumento					
Criterios	Puntuaciones				Observaciones
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
¿Encuentra coherencia en la redacción de las preguntas?				X	Solo observación en un posible vacío por cambio repentino en el hilo de las preguntas
¿Considera que hay claridad en las preguntas?				X	No hay confusión en el momento de pensar en una respuesta probable
¿Considera que el contenido de las preguntas es adecuado para la población objeto de estudio?				X	Los docentes pueden realizar diferentes actividades en la institución
¿Considera que las preguntas contribuyen a responder los objetivos 1, 2 y 3 de la investigación?			X		La entrevista semiestructurada es un instrumento para el objetivo 2 y 3. El objetivo 1 menciona <i>la aplicación del cuestionario Marisc Burnout Inventory (MBI)</i> . Para este criterio no incluir el objetivo 1
¿Considera que las preguntas pueden llevar al docente a una autorreflexión sobre sus labores?				X	La autorreflexión no solo se daría sobre las labores, también hacia sus actitudes con respecto al síndrome
¿Considera, que los docentes estarían dispuestos a responder a estas preguntas de forma anónima y sin ninguna inconformidad?			X		En el criterio la redacción "responder a estas preguntas de forma anónima" no es consistente porque habrá alguien preguntando y ella

					respondiendo por lo cual se pierde el anonimato. La redacción debe indicar que se anonimizarían las respuestas
Observaciones: Sugerencia a redacción del último criterio: ¿Teniendo en cuenta que todas las respuestas se anonimizarán, considera que los docentes estarían dispuestos a responder a estas preguntas sin ninguna inconformidad?					
A continuación, marque con una <u>x</u> si considera que el instrumento "Entrevista semiestructurada", cuenta con su aval y aprobación para ser aplicada.					
SI <u>x</u> NO _____					
Lugar y fecha: <u>Bucaramanga, 20 de noviembre de 2021</u>					
Firma del experto: <u></u>					

Validación 3

Ficha de validación del instrumento de recolección de información por juicio de expertos

1. Datos generales del experto

Nombre completo: MARIA PIEDAD ACUÑA AGUDELO

Institución donde labora: Universidad Autónoma de Bucaramanga

Profesión: Dra. en Educación

Cargo que desempeña: Docente y Coordinadora Maestría E-learning

Categoría del investigador: Asociado

2. Datos del instrumento a validar

Nombre del instrumento: Entrevista semiestructurada

Autor del instrumento: Ivone Karina Tejada Pedraza

3. Aspectos de la validación:

A continuación, encontrara una encuesta, conformada por seis criterios de evaluación, cada uno con cuatro opciones de respuesta, en escala Likert (Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo).

Teniendo en cuenta la anterior información y su experiencia profesional, por favor escriba en la siguiente encuesta, si el contenido del instrumento cumple o no, con los siguientes criterios de validación.

Validación del instrumento					Observaciones
Criterios	Puntuaciones				
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
¿Encuentra coherencia en la redacción de las preguntas?			x		Las pregs. 5 y 16 llevan a una respuesta Si o no, que poco aportaría al trabajo bajo estudio Preg. 8, si el entrevistado responde No, debería remitirlo a la pregunta 11
¿Considera que hay claridad en las preguntas?			x		Algunas deben ajustarse en pro de recoger mejor información
¿Considera que el contenido de las preguntas es adecuado para la población objeto de estudio?			x		Preg 11, puede especificar mejor, evitando usar como, ajustar para que el entrevistado pueda dar mejores respuestas ¿Cómo se ha sentido a nivel físico?, ¿Cómo se ha sentido a nivel mental y emocional? Preg. 13, nuevamente se solicita ajustar el como ¿Cómo reacciona cuando se ha sentido así? Preg 18. Evite el cómo: ¿Cómo manejó esa situación?

¿Considera que las preguntas contribuyen a responder los objetivos 1, 2 y 3 de la investigación?		x			En el objetivo 1 menciona los niveles de síndrome de desgaste, creo que con las preguntas no se llegaría a estos Así mismo, las preguntas difícilmente llevarían a determinar el impacto, deben existir hechos concretos para ello
¿Considera que las preguntas pueden llevar al docente a una autorreflexión sobre sus labores?			x		No todas, sola las preguntas 11,12,13 y 14
¿Considera, que los docentes estarían dispuestos a responder a estas preguntas de forma anónima y sin ninguna inconformidad?				x	Si
Observaciones Sugiero replantear aquellas preguntas que inician por ¿cómo...? Por otras que faciliten las respuestas de los participantes					

A continuación, marque con una x si considera que el instrumento "Entrevista semiestructurada", cuenta con su aval y aprobación para ser aplicada.

Si x con ajustes NO

Lugar y fecha: Noviembre 19 de 2021

Firma del experto:



Validación 4**Ficha de validación del instrumento de recolección de información por juicio de expertos****1. Datos generales del experto**Nombre completo: Nelly Milady López RodríguezInstitución donde labora: Universidad Autónoma de BucaramangaProfesión: PedagogaCargo que desempeña: DocenteCategoría del investigador (opcional): Junior**2. Datos del instrumento a validar**Nombre del instrumento: Entrevista semiestructuradaAutor del instrumento: Ivone Karina Tejada Pedraza**3. Aspectos de la validación:**


A continuación, encontrará una encuesta, conformada por seis criterios de evaluación, cada uno con cuatro opciones de respuesta, en escala Likert (Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo).

Teniendo en cuenta la anterior información y su experiencia profesional, por favor escriba en la siguiente encuesta, si el contenido del instrumento cumple o no, con los siguientes criterios de validación.

Validación del instrumento					Observaciones
Criterios	Puntuaciones				
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
¿Encuentra coherencia en la redacción de las preguntas?		x			Se recomienda revisar el instrumento en su estructura, pues varias preguntas podrían considerarse aptas para cuestionario/encuesta
¿Considera que hay claridad en las preguntas?		x			Se presentan recomendaciones en cada pregunta en modo comentario, esperando aportar a la construcción del instrumento
¿Considera que el contenido de las preguntas es adecuado para la población objeto de estudio?			x		
¿Considera que las preguntas contribuyen a responder los objetivos 1, 2 y 3 de la investigación?		x			El objetivo 1, refiere la aplicación de un cuestionario MBI, entonces este instrumento estaría referido a los objetivos 2 y 3. En cuanto al objetivo 3 para valorar impacto considero se requiere mayor profundidad.
¿Considera que las preguntas pueden llevar al docente a una autorreflexión sobre sus labores?				x	
¿Considera, que los docentes estarían dispuestos a responder a estas preguntas de forma anónima y sin ninguna inconformidad?			x		
Observaciones: ver en el texto del instrumento					

A continuación, marque con una x si considera que el instrumento "Entrevista semiestructurada", cuenta con su aval y aprobación para ser aplicada.

SI ____ NO ____ Si, con modificaciones X

Lugar y fecha: Diciembre 7 de 2021 Firma del experto: 

Validación 5

Ficha de validación del instrumento de recolección de información por juicio de expertos

1. Datos generales del experto

Nombre completo: Manuel José Acebedo Aanador
 Institución donde labora: Universidad Autónoma de Bucaramanga
 Profesión: Sociólogo
 Cargo que desempeña: Docente

2. Datos del instrumento a validar

Nombre del instrumento: Entrevista semiestructurada
 Autor del instrumento: Ivone Karina Tejada Pedraza

3. Aspectos de la validación:

A continuación, encontrará una encuesta, conformada por seis criterios de evaluación, cada uno con cuatro opciones de respuesta, en escala Likert (Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo).

Teniendo en cuenta la anterior información y su experiencia profesional, por favor escriba en la siguiente encuesta, si el contenido del instrumento cumple o no, con los siguientes criterios de validación.

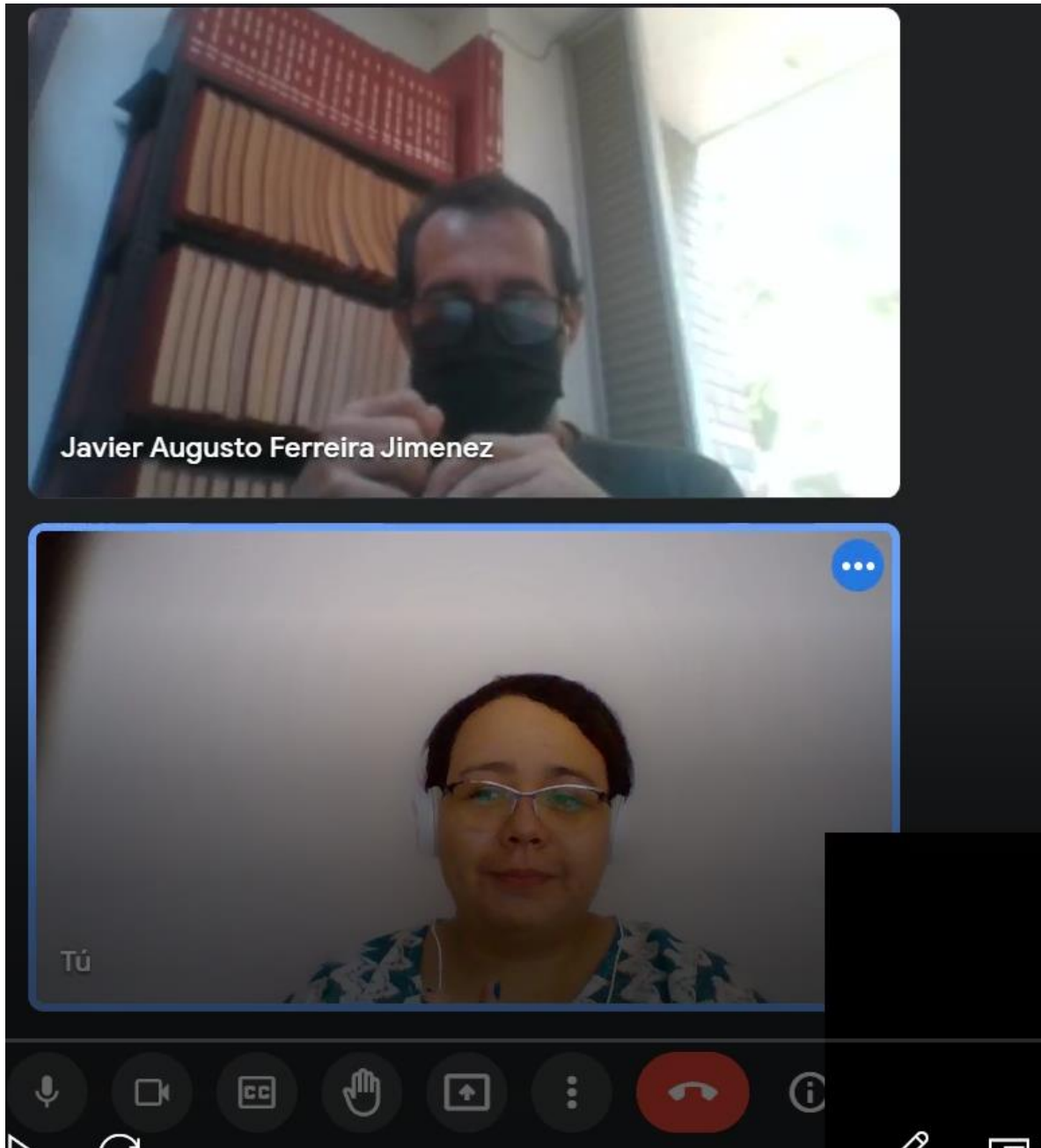
Validación del instrumento					
Criterios	Puntuaciones				Observaciones
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
¿Encuentra coherencia en la redacción de las preguntas?				X	Cumple
¿Considera que hay claridad en las preguntas?			X		Pregunta 4: si la persona responde que no lo conoce ¿cómo sigue la entrevista? Porque luego continúa dando por hecho que sí lo conoce.
¿Considera que el contenido de las preguntas es adecuado para la población objeto de estudio?			X		No es pertinente para la investigación la pregunta por la edad.
¿Considera que las preguntas contribuyen a responder los objetivos 2 y 3 de la investigación?				X	
¿Considera que las preguntas pueden llevar al docente a una autorreflexión sobre sus labores?		X			La entrevista por sí misma no necesariamente. Alguna actividad propiamente de autorreflexión o autoevaluación posterior sí ayudaría.
¿Considera que los docentes estarían dispuestos a responder a estas preguntas sin ninguna inconformidad?			X		Reitero lo de la edad...
Observaciones Considero que sí puede ser aplicada, pero es necesario revisar las observaciones que dejo como sugerencia.					

A continuación, marque con una x si considera que el instrumento "Entrevista semiestructurada", cuenta con su aval y aprobación para ser aplicada.

SI X NO

Apéndice F – Evidencia de las entrevistas a través de la plataforma de Meet

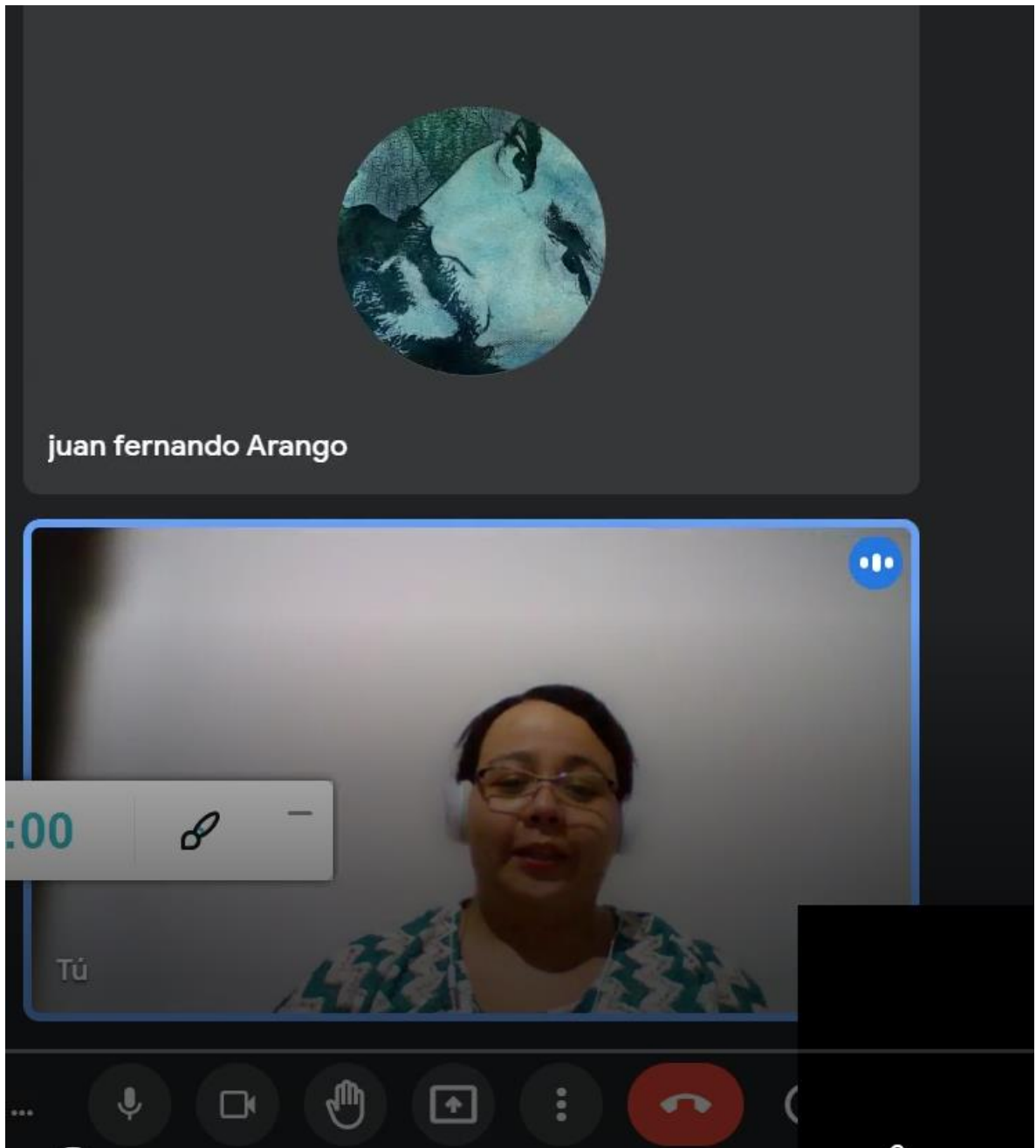
Entrevista1



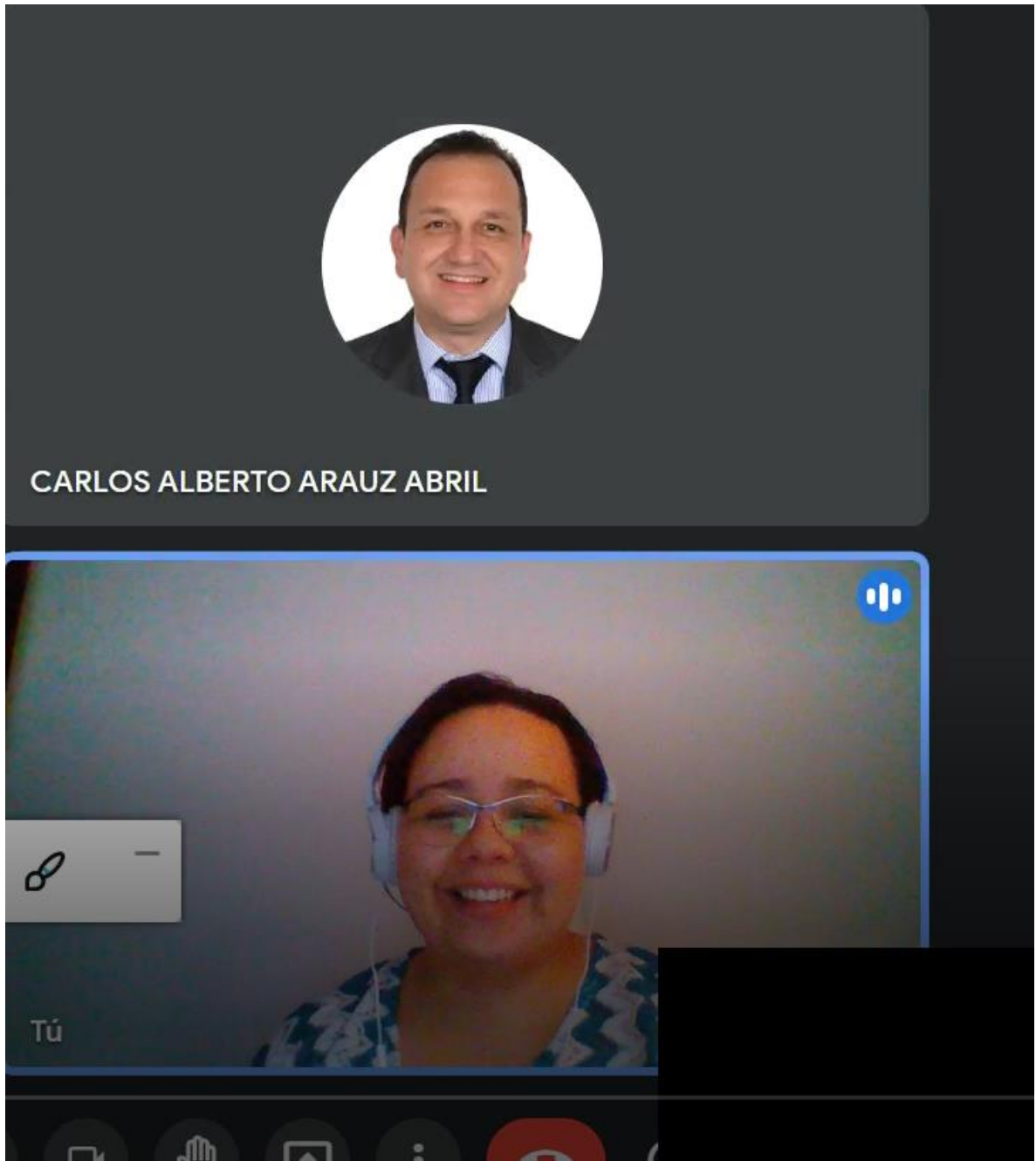
Entrevista 2



Entrevista 3



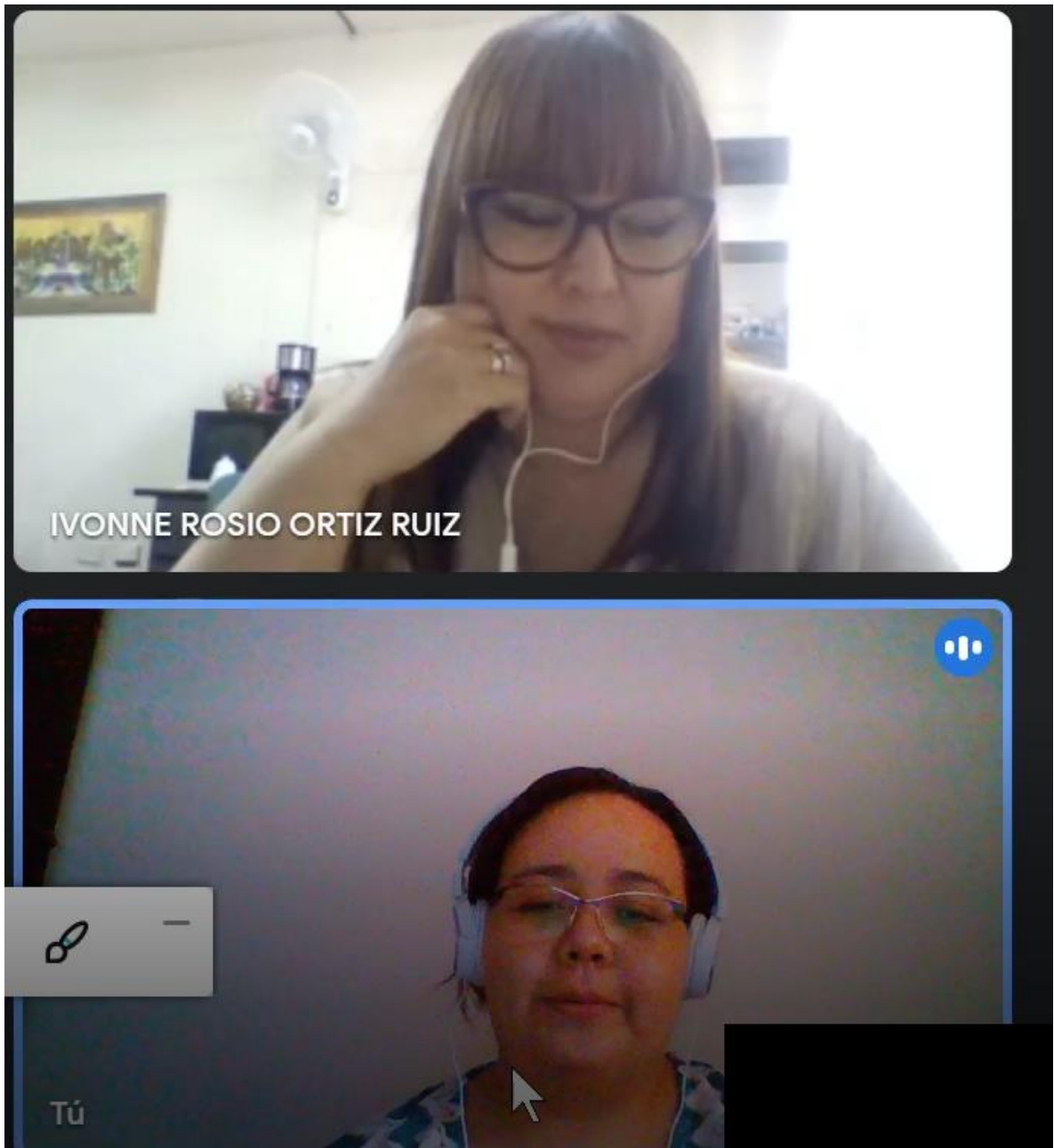
Entrevista 4



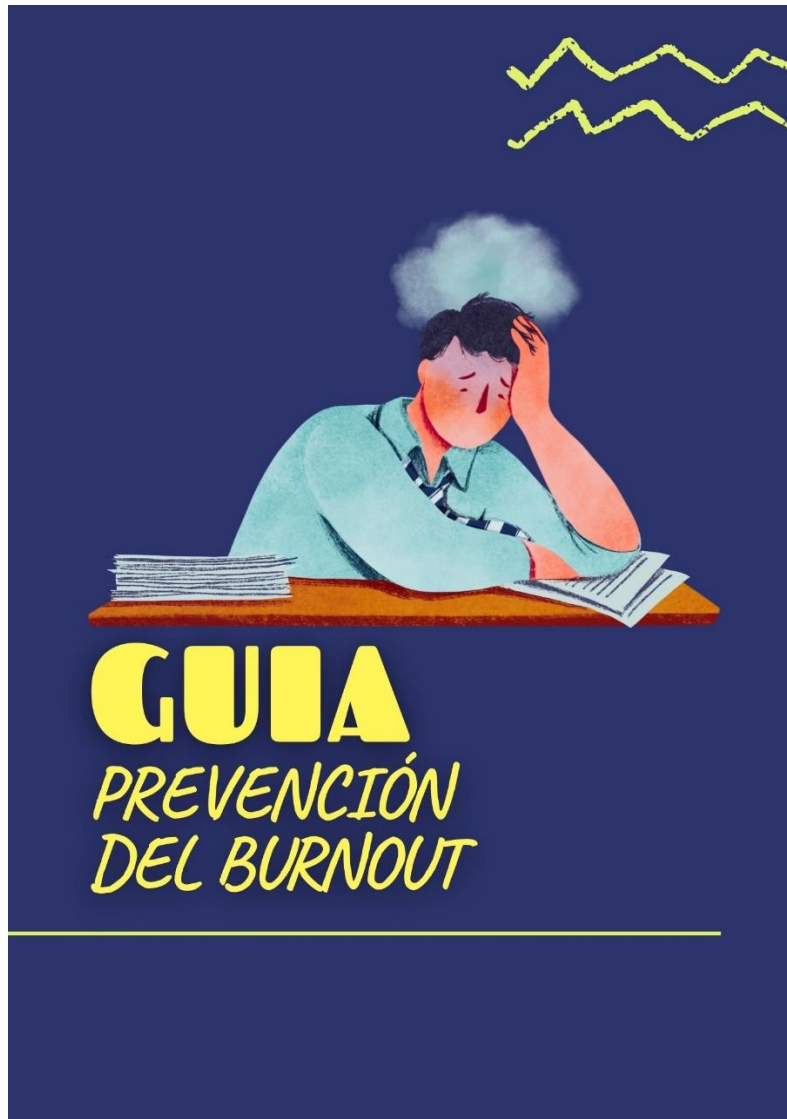
Entrevista 5



Entrevista 6



Apéndice G – Guía para la prevención del Burnout



*Esta guía hace parte de la tesis de la
Maestría en Educación*

*Este documento fue elaborado por
Ivone Karina Tejada Pedraza*



Contenido

Síndrome de Burnout	05
¿Cómo identificar el Burnout?	06
Tips para tratar el Burnout	12
Tip 1	15
Tip 2	19
Tip 3	23
Tip 4	27
Encuesta de satisfacción	30



Síndrome de Burnout

Síndrome de desgaste profesional: Es considerado un problema en la calidad de la vida laboral y en la salud de una persona, es un tipo de estrés que se manifiesta de forma psicofísica a causa de los esfuerzos frecuentes, obteniéndose resultados ineficientes y de baja calidad lo que lleva a que el empleado se sienta exhausto e insatisfecho, en ocasiones el estrés llega a ser tan excesivo que lleva al empleado al límite de rendirse y sentir que está a punto de tocarse fondo y venirse abajo (Guerrero et al., 2018).

¿Cómo identificar el Burnout?



¿Cómo lo interpreto?

El cuestionario evalúa tres dimensiones:
Cansancio emocional, despersonalización y realización personal

El cuestionario consta de 22 ítems, los cuales se dividen entre las tres dimensiones arriba mencionadas.

Por eso, para calcular las puntuaciones, debes hacer lo siguiente, suma el valor de la respuesta que escogiste en cada ítem, hazlo de acuerdo a la tabla que encontraras a continuación

Dimensión	Preguntas para evaluar	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	Más de 9

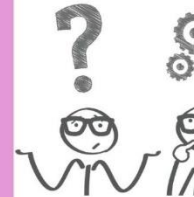
Sin embargo, ten en cuenta que los valores de indicio de Burnout, se encuentran a su vez, dentro de tres niveles.



Observa la siguiente tabla para que identifiques dentro de que nivel del Síndrome de Burnout te encuentras:

Dimensiones	Niveles del síndrome de Burnout		
	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	0 - 18	19 - 26	27 - 54
Despersonalización	0 - 5	6 - 9	10 - 30
Realización personal	0 - 33	34 - 39	40 - 56

Recuerda, si en las dimensiones **Cansancio emocional** y **Despersonalización**



Tus puntajes se encuentran en el nivel **Bajo**, te encuentras en un estado en el posiblemente, estas experimentando demasiado cansancio, se te dificulta levantarte en las mañanas o estas comenzando a quejarte de todo.

En el nivel **Medio**, es posible que hayas comenzado a distanciarte de tus amigos y colegas, te comportas con una leve hostilidad, expresándote de manera negativa, en este nivel, se recomienda que de acuerdo al juicio de cada persona, si debe comenzar a considerar, buscar ayuda profesional.





En cuanto al nivel **Alto**, si tu puntuación esta dentro de este nivel **es probable que la sintomatología que te encuentras experimentando a tomado un tono mas serio, la frustración, la irritación, la impaciencia, el cansancio, han tomado demasiado fuerza, y están afectando tu vida la laboral y persona. En este nivel es recomendable, que busque ayuda de un profesional.**

Por el contrario.....En la dimensión de Realización Personal

Al contrario de las otras dos dimensiones, en esta el puntaje mas **Bajo**, es el mas grave, debido a que la *Realización Personal*, abarca todo aquello que compone el crecimiento personal y laboral de la persona, sus aspiraciones, sus metas, el deseo de superarse,.

En los niveles **Medio y Alto**, tus puntajes muestran que estas bien, y te encuentras en una etapa de tu vida, donde estas a punto de alcanzar tus objetivos y donde ya estas en el lugar que siempre quisiste.

Tips

¿Cómo tratar el Burnout?

Comienza por:



Reconocer tus síntomas



Fortalece tu resiliencia

Cuida de tu salud física y mental



**Para iniciar
te queremos
preguntar...**



¿Te identificas con las siguientes situaciones?

Situación 1

“Cuando sientes que tus problemas han tomado un giro demasiado negativo”

Situación 2

“Cuando tus problemas provocan que te quedes sin energía”

Situación 3

“Cuando sientes que no puedes reunir la energía para ayudarte a ti mismo”



Entonces, ten en cuenta
las siguientes recomendaciones:



Tip 1

“Sociabilidad”



- *Reconéctate con aquellos cercanos a ti*

Comienza con tu pareja, compañero, esposo, esposa, familia y amigos. No pienses que compartir tus sentimientos con ellos será una molestia, sino por el contrario, alegraras sus vidas, al saber que los escogiste como aquellos confidentes, de tus preocupaciones.



- *Se más sociable con tus colegas*

Establece una relación, con las personas de tu trabajo, al desarrollar una amistad con tus colegas, la carga que sientes con tu trabajo disminuirá.

Recuerda, muchas veces, en tus momentos de descanso, reemplazar tu celular por establecer una conversación con tus compañeros, tu mente se despejará, mejorando tu sociabilidad



- *Limita el contacto con personas negativas*

Personas con mentalidad negativa, no traerán nada bueno a tu vida, por eso, si no puedes terminar esa relación, limita el contacto con estas personas.

Recuerda, estas personas, solo logran dañar tu buen humor, e influenciar negativamente tu punto de vista.

- *Participa en grupos o comunidades que trabajen con causas sociales que te interesen*



En ocasiones, unirse a una comunidad religiosa, de diversidad social, y/o grupos de apoyo, brindan lugares y la oportunidad para poder hablar con personas que comparten interés con los tuyos, ellos te pueden ayudar a encontrar nuevas formas de lidiar con tu estrés, de acuerdo con tus experiencias personales.

- *Encuentra nuevos amigos*

Ten presente, que con el final de cada experiencia, siempre hay algo que aprender, por eso, si te das cuenta de que realmente no hay nadie en quien puedas apoyarte o acercarte, eso quiere decir que ha llegado la hora de buscar nuevos amigos y expandir tu círculo social.



**Pero,
y sí te sucede que..**



¿Te identificas con las siguientes situaciones?

Situación 1

Cuando sientes que después de realizar tus labores, estas, te dejan sin aliento

Situación 2

Cuando realizas tus labores, de forma monótona, sin sentir alguna satisfacción.



Entonces, ten en cuenta las siguientes recomendaciones:

Tip 2

“Mejora tu estado de ánimo”

- *Trata de encontrarle valor, a lo que haces*



Céntrate en los aspectos de tu trabajo que realmente disfrutes, incluso si eso significa que la única parte de tu trabajo que disfrutas sea conversar con tus colegas.

Recuerda, la actitud hacia tu trabajo es lo que definirá tu día y te ayudará a combatir el Burnout.

- *Encuentra un equilibrio en todos los aspectos de tu vida*

Si no te gusta tu trabajo, pero sabes que no tienes alternativa, busca algo que te de satisfacción y gozo, sea, pasar tiempo con tu familia, amigos, o incluso tener un pasatiempo.

¡Concéntrate en los momentos que te traen alegría!



- *Haz, amigos en tu lugar de trabajo*


Tener fuertes relaciones interpersonales en el trabajo, te ayudara a sobrellevar la carga laboral y los efectos del síndrome, esto puede ayudarte a terminar un día realmente pesado, o a desempeñarte de mejor forma.

- *Tomate un tiempo libre*

Tomate unas vacaciones o unos días libres, trata de salir de aquella situación que te sofoca, utiliza tu tiempo libre, para tomar fuerza y si lo deseas, seguir pensando en soluciones.



ahora bien,
sí te sucede que..



¿Te identificas con las siguientes situaciones?

Situación 1

Cuando sientes que hay algo
en tu vida, que simplemente
no esta funcionando

Situación 2

Cuando sientes que tus planes,
metas, objetivos y sueños, han
quedado en segundo lugar



Entonces, ten en cuenta
las siguientes recomendaciones:

Tip 3

“Reevalúa tus prioridades”



- **Establece limites**



No te excedas en tus labores.

Aprende a decir que "No"

Si encuentras una tarea difícil, recuerda que al decir "No", esto te permite tener tiempo para lo que realmente quieres hacer

- **Toma un descanso diariamente de los elementos tecnológicos que hacen parte de tu vida**

Programate, di...

-“a partir de esta hora, voy a dejar de usar mi celular y computadora”-.

Desconéctate por completo y respira

- **Alimenta tu lado creativo**

- ¿Qué tan creativo eres?...

- ¿Por qué no lo descubres?

Prueba algo nuevo, inicia un proyecto, o vuelve a aquellos pasatiempos que abandonaste.



- **Construye tiempos para relajarte y duerme lo suficiente**



Relájate, literal, hazlo, utilizando la meditación, yoga, y la respiración profunda, activara tu cuerpo permitiéndole relajarse

Por supuesto, duerme lo suficiente, la falta de sueño genera irritabilidad, por eso, duerme lo suficiente y mantén tus emociones en control.

en cambio, sí
sucede que..



¿Te identificas con
la siguiente situación?

Situación

¿Estas comiendo
correctamente?

¿Tienes idea de la influencia
que nuestros hábitos
alimenticios tienen en nuestra
vida?



Entonces, ten en cuenta
las siguientes recomendaciones:

Tip 4

Hábitos saludables es igual a un mejor estado de ánimo y mayores niveles de energía

- *Disminuye tu ingesta de azúcar y carbohidratos*

Puede que te gusten los pasabocas azucarados o las comidas rápidas, como las papas fritas y las hamburguesas o simplemente dulces, pero recuerda estas comidas altamente compuestas de carbohidratos, una vez en tu cuerpo, se alimentan de tu energía, afectando tu estado de ánimo.

- *Reduce alimentos que podrían ser dañinos para tu salud*

Demasiadas bebidas con cafeína, grasas trans, y comidas altas en conservantes y hormonas, son perjudicales para la salud



- *El Omega-3, genera energía positiva*

Obtenlo del pescado, desde el salmón, las anchoas, sardinas, incluso de las algas marinas y nueces



- *Deja de fumar O fuma con moderación*


Si creías que la nicotina te relajaba, te equivocas, la nicotina tiene un poderoso estimulante que te impulsa a seguir consumiéndola, aumentando cada vez tus niveles de ansiedad

- *Consume alcohol, moderadamente*

Consumir alcohol, calma tus preocupaciones, pero demasiado alcohol te causa ansiedad



¿Consideras que esta guía te sirvió?



Por favor cuéntanos a través de esta pequeña Autoevaluación

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

¿Qué tan satisfecho estás con el material presentado en la guía?

Muy insatisfecho	<input type="checkbox"/>
Insatisfecho	<input type="checkbox"/>
Neutral	<input type="checkbox"/>
Satisfecho	<input type="checkbox"/>
Muy satisfecho	<input type="checkbox"/>

¿Consideras que la información expuesta en la anterior guía fue de fácil comprensión?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

¿Por qué? _____

¿Consideras que el material presentado te proporciono una buena cantidad de aprendizajes prácticos y teóricos?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

¿Por qué? _____

Después de haber estudiado la guía, ¿considera que se siente más informado sobre el síndrome de burnout y las estrategias que puede implementar?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Por favor, ingresa al siguiente link, donde encontraras la encuesta de satisfacción y podras responderla

<https://forms.gle/ojXXatQDpVtowzvB6>



