
Síndrome Burnout en el cuerpo de docentes del Programa de Administración de Empresas de la
Corporación Universitaria del Caribe - CECAR

Ismael Enrique Díaz Salgado
Anny Marcela Toscano Conde
Ian de Jesús Martínez Lara

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Modalidad a Distancia y Virtualidad
Sincelejo – Sucre
2019

Síndrome Burnout en el cuerpo de docentes del Programa de Administración de Empresas de la
Corporación Universitaria del Caribe - CECAR

Ismael Enrique Díaz Salgado
Anny Marcela Toscano Conde
Ian de Jesús Martínez Lara

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Administrador de
Empresas

Director

Alberto Luis Martínez Cárdenas
Administrador de Empresas con Énfasis en Marketing
Esp. Gerencia del Talento Humano

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Modalidad a Distancia y Virtualidad
Sincelejo – Sucre

2019

Tabla de Contenido

Resumen	5
Abstract	6
Introducción	7
1. Descripción del problema	9
1.1 Formulación del problema	10
2. Objetivo general	11
2.1 Objetivos específicos	11
3. Justificación	12
4. Marco Referencial	13
4.1 Antecedentes de la Investigación	13
4.2 Marco teórico	17
4.3 Dimensiones del Síndrome Burnout	22
4.3.1 Agotamiento Emocional.	22
5. Metodología	27
5.1 Tipo de investigación	27
5.2 Método de estudio	27
5.3 Población	28
5.3.1 Muestra.	28
5.4 Instrumentos y técnicas de recolección de la información	28
5.4.1 Fuentes primarias.	29
5.4.2 Fuentes secundarias.	29
Resultados de las Encuestas	31
8. Recomendaciones	57

Referencias bibliográficas

58

Anexos

61

Resumen

La investigación a colación tiene como fin analizar el grado del síndrome Burnout en el cuerpo docente del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe (CECAR); modalidad presencial. El estudio busca indagar cómo los docentes del programa de Administración de Empresas de la corporación se ven afectados por el tipo de estrés también conocido como el “*trabajador quemado*”, el cual es un tipo de estrés que incide en el estado físico y anímico de la persona, producto del trabajo bajo presión y actividades repetitivas siendo más común en profesiones que conllevan un alto nivel de dedicación y disponibilidad de tiempo como por ejemplo; profesionales del área de medicina, los miembros de las Fuerzas Militares y los docentes; entre otros, estos últimos serán el tema de investigación teniendo como población los docentes del programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe, para un total de 14 docentes de tiempo completo. La pertinencia de la investigación radica debido a la gran cantidad de tiempo que involucran a los docentes de tiempo completo y la sintomatología que algunos manifiestan como agotamiento físicos y algunos espacios de irritabilidad, así mismo dicho estudio comprende un enfoque mixto (cuali-cuantitativo); descriptivo donde se buscará analizar el componente cuantitativo a través de encuestas, analizando los agentes estresores y la percepción del cuerpo de docentes con relación a los signos y síntomas de la patología antes mencionada a través de entrevistas de forma aleatoria.

Palabras clave: Síndrome, Burnout, docentes, estrés, agotamiento, despersonalización, docentes.

Abstract

The purpose of the research is to analyze the degree of Burnout syndrome in the faculty of the Business Administration program of the CECAR Caribbean University Corporation face-to-face modality. The study seeks to investigate how the teachers of the Business Administration program of the corporation are affected by the type of stress also known as the "burned worker", which is a type of stress that affects the physical and emotional state of the person, product of work under pressure and repetitive activities being more common in professions that involve a high level of dedication and time availability such as; professionals from the area of medicine, members of the Military Forces, teachers among others, the latter will be the subject of research having as a population the teachers of the Business Administration program of the Caribbean University Corporation, for a total of 14 teachers from full time. The pertinence of the research is due to the large amount of time that involves full-time teachers and the symptoms that some manifest as physical exhaustion and some spaces of irritability, likewise this study includes a mixed qualitative-quantitative descriptive approach where it will be searched analyze the quantitative component through surveys analyzing the stressors and the perception of the teaching staff in relation to the signs and symptoms of the aforementioned pathology through random interviews.

Keywords: Syndrome, Burnout, teachers, stress, exhaustion, depersonalization, teachers.

Introducción

Para Gill & Moreno (2007); el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) desde una perspectiva histórica conlleva a establecer el proceso de estrés laboral crónico; mostrando respuestas de dicho estrés que relacionan discrepancias, demandas y deficiencias de productividad (estresores, estrés percibido, estrategias de afrontamiento). Generando problemas de salud (fisiológicos y psicológicos), separación, ausentismo, rotación no deseada, sabotajes, accidentes laborales, deterioro de la calidad de vida, abandono y suicidio, entre otros. (Gill & Moreno, 2007, p. 23).

En este sentido, este tipo de estrés ha venido permeando no solo la vida laboral de los colaboradores de una organización sino que afecta su entorno familiar, pues las sintomatologías como irritabilidad, desmotivación, cansancio y depresión entre otros son en muchos casos el detonante para desarrollar unas patologías más complejas, las cuales son generadas por el síndrome Burnout; ya que, muchas veces pasan desapercibidas, ahora si bien es cierto el síndrome Burnout es una patología que se clasifica como un estrés de tipo laboral, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), distingue las enfermedades profesionales de las enfermedades vinculadas con el trabajo, y hace énfasis en que las primeras son aquellas inherentes y relacionadas directamente con el trabajo y las segundas solo quedan con algún vínculo por ser las más frecuentes y de origen multifactorial.

El síndrome Burnout se clasifica en la segunda categoría de enfermedades vinculadas que por estar en esta condición no demerita su importancia, pues el factor psicológico es uno de los aspectos dinamizadores que desencadenan enfermedades mucho más complejas, en este caso se pretende analizar el grado de afectación del síndrome del trabajador quemado en los docentes del programa de Administración de Empresas, lo cual permitirá detectar el nivel de este tipo de estrés laboral en dichos docentes o antes por el contrario confirma que no existe ninguna afectación relacionada con este tipo de actividades.

Redó (2009), expresa que:

el ejercicio continuado de la función docente en ciertas condiciones, va creando una acumulación de sensaciones, así como un desgaste personal, que puede conducir al estrés crónico y comportar el cansancio emocional y finalmente, el estado definido como agotado, “quemado”, o síndrome de *Burnout* [*Cursiva en el texto*]. (p. 831).

Todo esto cimentado en escenarios complejos donde se reflejan diversas sensaciones generadas por las interacciones entre el docente y el estudiante los cuales reflejan las distintas facetas de comportamientos por parte del estudiante, siendo el docente un receptor directo o indirecto de las muchas sensaciones que emanan los estudiantes y es el mismo docente el catalizador de dichas sensaciones, así mismo el docente absorbe otras interacciones provenientes del complejo mundo académico; como las confusas y ambiguas actividades del entorno laboral al cual son sometidos los docentes como por ejemplo; las evaluaciones para docente, diligenciamiento de formatos que muchas veces no con lleva a ningún objetivo específico, generando en el docente una sensación de malestar e impotencia.

1. Descripción del problema

El programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe, es un programa que cumple con las condiciones para ser acreditado en alta calidad; de hecho, se encuentra en espera de la respuesta del ministerio de educación para la acreditación de ello. Estos estándares son el producto de la sinergia y coordinación de los órganos administrativos y del pilar esencial como es el cuerpo docente, pues gracias a la docencia se dinamizan todos los procesos curriculares y formativos del programa, pero debido a las múltiples actividades y el alto grado de dedicación a las tareas repetitivas de los docentes, ya sea por el estudio y desarrollo de sus clases diarias o desarrollo de cualquier proceso simultáneo que genera el docente.

Esto trae como consecuencias signos y síntomas que muchas veces pasan desapercibidos por el largo y agobiante transcurrir del día a día, pues un docente de tiempo completo tiene un sin número de horas de trabajo que debe distribuir en varias actividades, las cuales tienen un tiempo limitado para cada una de ellas, generando en el docente una constante presión, un docente tiene un promedio de 40 horas semanales de trabajo distribuidos así; 3 horas para atender estudiantes, 3 horas para comité curricular, 9 horas para otras actividades de portafolio, 5 horas de preparación de clases y entre 15 a 20 horas de clases, fuera del diligenciamiento de formatos y papeleos, lo cual implica mayor desgaste de tiempo, todo esto involucra a que el docente de tiempo completo del programa de Administración de Empresas se encuentre en constantes actividades casi simultáneas.

De acuerdo a esto muchos docentes manifiestan un cansancio crónico, otros manifiestan padecer dolencias que a diario los agobian, por otro lado la constante preparación y desarrollo de clases, sumado a los procesos de autoevaluación y acreditación que generalmente están implementando en el programa de administración de empresas, con fines de mejoras de calidad continua, donde los docentes son escogidos para trabajar en dichos procesos; muchas veces fuera de su agenda normal de trabajo, produciendo un desgaste mental que va permeando en la condición orgánica y psicológica del docente.

Por otra parte, si bien es cierto que el área de bienestar universitario establece programas para el mejoramiento del clima laboral y el manejo del estrés, dichos programas son desarrollados de una forma general, pero no determinan las necesidades de cada colaborador, ni mucho menos han sectorizado las necesidades de cada área o facultad siendo que cada una de estas manifiesta un clima y contexto diferente por ende necesidades y factores estresores desiguales, como es el caso de los docentes del programa de Administración de Empresas.¹

De acuerdo a esto se detectan ciertas causas que inciden a generar efectos que permean la naturaleza del ser, entre dichas causas encontramos, desarrollo de ciertas actividades en forma cíclica y simultánea, extensas horas de trabajo, establecimiento de indicadores en tiempos limitados, extensión de horas fuera de los horarios laborales, desarrollo de actividades de trabajo para la casa con fines de cumplir con los indicadores, deficientes políticas de bienestar, todas estas causas producen efectos que desencadenan factores que afectan directamente en la humanidad integral del docente del programa de Administración de Empresas como lo son; agotamiento físico y mental por parte del docente, desmotivación a la hora de realizar actividades, poco espacio para generar lazos de amistad entre compañeros, deficiente clima laboral, baja calidad de vida en el entorno familiar del docente, altos niveles de estrés, episodios de depresión.²

1.1 Formulación del problema

Por lo anterior se formula la pregunta problema; ¿Cuál es el grado de afectación del síndrome de Burnout en el cuerpo de docentes del programa de Administración de Empresas de CECAR en la modalidad presencial?

¹ El análisis fue realizado por los autores; de acuerdo a la información suministrada por un funcionario del área de bienestar y a través de la entrevista realizada a los docentes del programa de administración de empresas.

²El análisis tanto de las causas; como de los efectos fueron producto de la información suministrada por los docentes en la entrevista previa, la cual sirvió de instrumento cuantitativo para dicho análisis.

2. Objetivo general

Analizar el grado de afectación del síndrome Burnout en el cuerpo de docentes del Programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria de Caribe.

2.1 Objetivos específicos

a) Identificar los niveles de cansancio emocional, despersonalización y desmotivación del cuerpo de docentes del programa de Administración de Empresas.

b) Evaluar los diferentes estresores que provocan el síndrome Burnout en el cuerpo docente del programa de Administración de Empresas.

c) Determinar las condiciones laborales a las que son sometidos los docentes del programa de Administración de Empresas.

3. Justificación

Esta investigación radica su pertinencia porque busca determinar el grado de afectación del síndrome Burnout en el cuerpo docente del programa de Administración de Empresas, lo que permitirá diseñar programas correctivos que accedan a minimizar el desarrollo de esta clase de estrés laboral, así mismo se establecerán nuevos modelos de estudio de dicha patología, con el fin de prevenir actores generadores de estrés, Esta investigación es procedente porque permitirá analizar el diseño y la efectividad en el desarrollo de estrategias por parte del bienestar universitario para el mejoramiento del estrés y el clima laboral.

Los resultados y análisis; así como los referentes teóricos establecidos aquí servirán de marco referencial para futuras investigaciones que requieran estudiar el fenómeno en contextos universitarios, así mismo la metodología mixta desarrollada permitirá generar un enfoque más holístico de la manera de estudiar el síndrome Burnout en el contexto universitario, tanto cuantitativa como cualitativa, a través de cuestionarios y entrevistas.

Por otro lado, se pretende mostrar las diferentes situaciones que deben manejar el cuerpo de docentes del programa de Administración de Empresas de la Corporación, identificando factores que causan niveles de estrés , pero la razón más importante de la realización de esta investigación es la generación de nuevos conocimientos, acerca del síndrome Burnout en el contexto local universitario, teniendo en cuenta que dicho síndrome muchas veces pasa desapercibido, dado a sus sintomatologías; son acuñadas a una serie de eventos patológicos y suceso psicológicos que están totalmente distantes de la razón del síndrome del “*trabajador quemado*” siendo esta una de las causas que más agobia a los trabajadores hoy en día; debido al ritmo acelerado de vida y a la competitividad empresarial, incidiendo notoriamente en la afectación del ser como persona productiva y social.

4. Marco Referencial

4.1 Antecedentes de la Investigación

Teniendo en cuenta que lo que se busca es apropiarse de investigaciones que orienten el presente estudio, se construyó el marco referencial, el cual hace énfasis al síndrome Burnout, por ello se citan las investigaciones realizadas por Martínez. Barthel, Vergara (2017) y Díaz, López, Varela (2010); cada una con un enfoque diferente, pero con objetivos similares, como lo fue analizar el síndrome Burnout.

De acuerdo con lo anterior citamos la investigación realizada por (Martínez. Barthel, Vergara) 2015, titulada; “Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia) 2016”, esta investigación tuvo como objetivo “determinar la relación existente entre el síndrome de Burnout de los docentes de básica primaria y el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa del sector oficial durante 2016”, comprendido un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, como muestra de estudio se tomaron 758 estudiantes y 25 docentes. Se realizó un análisis de variables del estudio partiendo de la identificación de los niveles de aprendizaje en los estudiantes mediante un simulacro de Prueba Saber, y las manifestaciones de Burnout en los docentes a través del Cuestionario de Burnout del Profesorado.

Así mismo se generaron resultados, los cuales datan que los docentes; presentan tres síntomas relacionados con el Burnout, en estos los niveles de Burnout fueron moderado o alto (12 % un síntoma, 32 % dos síntomas y 56 % tres síntomas) sin embargo, de este 56 %, solo el 8 % presenta los 3 síntomas asociados al Burnout; los grados primero y segundo obtuvieron más altos niveles de aprendizaje; en cuanto a la relación entre síndrome de Burnout y aprendizaje, todas las puntuaciones son estadísticamente significativas en las variables Agotamiento Emocional (AE) y Despersonalización (DE).

Por lo anterior se concluyó que las manifestaciones del síndrome de Burnout en los docentes señalan indicadores en su mayoría moderadas en los 3 síntomas: Agotamiento Emocional,

Despersonalización y Realización Personal. Con respecto a la variable Agotamiento Emocional, los estudiantes que tienen docentes con puntuaciones bajas o moderadas obtienen mejores puntuaciones que aquellos con un docente con alto agotamiento. Para la variable Despersonalización, las calificaciones de los estudiantes puntúan mejor cuando los docentes presentan bajo o moderado en esta variable. Esta investigación se enmarca en tres sintomatologías; que son muy marcadas en el síndrome Burnout como lo es; el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Seguidamente se cita la investigación titulada: “Factores asociados al síndrome de *Burnout* en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia”; (Díaz, López, Varela) 2010, cuyo objetivo fue “establecer los factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas formales; una privada y la otra pública de la ciudad de Cali, Colombia”. De acuerdo a esto se describieron las dimensiones del síndrome (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Falta de Realización Personal) y su relación con los factores organizacionales, el estrés del rol y las características sociodemográficas de los docentes. Para dicho estudio se aplicó el cuestionario de Burnout en profesores - modificado (CBP-M), la cual se tomó una muestra de 82 docentes de un colegio público y uno privado. Los resultados mostraron bajos niveles de *Burnout* [*Cursiva en el texto*] en ambas instituciones. Respecto a los factores asociados, se halló relación con el estrés de rol y los factores organizacionales de Supervisión, Condiciones Organizacionales y Preocupaciones Profesionales.

Por otra parte, las variables sociodemográficas no presentaron relaciones significativas con el síndrome, a excepción del nivel de enseñanza en el cual los docentes imparten clases, esta investigación nos muestra que es similar a la anterior investigación. Se analizan las dimensiones; agotamiento, despersonalización y falta de realización personal, valorando dichas dimensiones como los dinamizadores de los de más síntomas y signos del Burnout, cabe entonces analizar si dichas dimensiones ya están parametrizadas como unos síntomas estandarizados, o son productos del análisis de cada investigación, de igual forma es procedente analizar si en otras investigaciones asocian y cumplen con los parámetros, y cuáles fueron los argumentos para dicha parametrización o si por consiguientes si fueron productos de las coincidencias de que dos (2) investigaciones anteriores tuvieran las mismas dimensiones a evaluar y con qué fin u objeto se basaron para tomar

los aspectos mencionados. Teniendo en cuenta que en la investigación científica no existe la palabra coincidencia y nada sucede por accidente, pues el objeto de la investigación es encontrar las causas de cualquier problema.

Siguiendo con la línea del síndrome Burnout, en los docentes pues este es el tema de estudio; se trae a colación el artículo titulado “El Síndrome de Burnout en los docentes”, realizado por docentes de la universidad Cataluña –Barcelona (2009), la reflexión tuvo como objetivo “conocer las percepciones de los docentes acerca del síndrome de *Burnout*, en los docentes de educación infantil y primaria”, resaltando el constante malestar que se experimenta al concebir una serie de agentes estresores como son las diferentes situaciones que enfrentan cotidianamente con cada niño o estudiante, pues cada alumno presenta diferentes actitudes y comportamientos, los cuales el docente tiene que saber manejar con cada uno de ellos, quedando reflejado esto en los niveles de estrés, insatisfacción y ausencia de estrategias para poder abordar de forma adecuada los problemas que acontecen en el contexto académico. El análisis comprendido un enfoque cuantitativo de corte transversal, realizando encuestas, aplicando en una muestra de 91 docentes, generando como resultado un porcentaje elevado de maestros que podrían padecer *Burnout*.

Los resultados confirman que el Burnout es un problema que crece ostensiblemente, no sólo en el área de la docencia si no en cualquier otra disciplina que involucra elevados agentes estresores y actividades repetitivas. Con respecto a la conclusión que se generó; Algunos profesionales se ven forzados a implicarse durante muchas horas en los problemas y preocupaciones de las personas con las que realizan su actividad laboral. Este es el caso de los maestros y docentes en general, cuya relación profesional se centra en el niño o el adolescente y concretamente, en sus problemas, dificultades e inquietudes.

De acuerdo a las investigaciones anteriores se puede establecer que la docencia es una de las actividades en la que más tiende a predominar el síndrome Burnout, debido la cantidad de factores estresores a las que se enfrenta un docente y a las actividades del diario vivir.

Por otra parte, con el fin de comprender cómo actúa dicho síndrome en otras disciplinas diferentes de la docencia se citan las investigaciones de García (2008) y Salguero (2009), esto con

el fin de estudiar las diferentes dimensiones en las que incide el síndrome Burnout. García (2008); en su tesis titulada “Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de atención al cliente en una empresa de telefonía de la ciudad de Quetzaltenango”, se enfoca en la identificación de la Prevalencia del Síndrome de Burnout en este tipo de colaboradores, el estudio se llevó a cabo con 38 empleados de la empresa, se utilizó como instrumento de evaluación el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) que mide los 3 aspectos de este síndrome; cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Menciona que en muchas empresas en la actualidad se considera al colaborador como un cliente muy importante, un recurso valioso, el cual debe estar en las condiciones óptimas de formación, satisfacción y capacitación debido a que en la medida en que el cliente interno se encuentre satisfecho, de la misma manera brindará satisfacción por medio de su buena atención a los clientes externos.

Se estableció que los objetivos estaban encaminados a identificar los factores que con mayor frecuencia contribuyen al desarrollo del Síndrome de Burnout en los colaboradores del área administrativa de una empresa de producción de la ciudad de Quetzaltenango. La investigación tuvo como objetivo establecer de acuerdo a la aplicación de los instrumentos de evaluación, el porcentaje de colaboradores con tendencia a padecer el Síndrome de Burnout. Proponer actividades que contribuyan al manejo adecuado de estrés, para evitar a futuro el Síndrome de Burnout en los colaboradores del área administrativa de una empresa de producción de la ciudad de Quetzaltenango. El presente estudio se realizó con un universo de 50 empleados; los cuales estuvieron comprendidos entre las edades de 20 a 60 años, solteros, casados, divorciados y viudos de ambos géneros masculino y femenino, aunque con una prevalencia mayor del género masculino. Se concluyó que: El 16% del personal encuestado, no alcanza valores altos de cansancio emocional y despersonalización, para diagnosticar la presencia del Síndrome de Burnout.

Como otro antecedente se cita a Salguero (2009), en su estudio de tesis sobre la “Determinación del Síndrome de Burnout en los colaboradores del área de manufactura de dos plantas de envasado”, en esta utilizó una muestra de estudio de 201 colaboradores, comprendidos entre las edades de 20 a 55 años, de diferente estado civil, con una experiencia laboral desde los 0 meses a más de 10 años de antigüedad. El objetivo de la investigación fue determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal que labora en dos plantas que se dedican al envasado de

bebidas. El instrumento que utilizó fue el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory). La investigación fue de tipo descriptiva, dentro del estudio se menciona que el Síndrome de Burnout suele afectar a sujetos que están inmersos en un trabajo rutinario como consecuencia a un estrés laboral agudo causado por la monotonía de la labor diaria. El estudio concluyó que “el 11% de la población padecen del Síndrome de Burnout y así demuestran altos niveles en las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y bajo nivel en la dimensión de realización personal”.

Con todo esto se recomendó realizar un programa de rotación de puestos dentro de la misma jerarquía para que las personas no caigan en la rutina y además aprendan nuevas funciones, así también revisar de forma individual los casos que presentan el Síndrome de Burnout para determinar las causas concretas y de esta manera favorecer el tratamiento para el mismo.

4.2 Marco teórico

Con el fin de generar soportes teóricos que permitan edificar el concepto del síndrome Burnout, se construye el presente marco teórico que involucran diversos enfoques desde la mirada de autores que tratan el dicho síndrome como una condición adquirida del entorno más cercano y cotidiano. El síndrome Burnout ha tenido diversas denominaciones según cómo ha evolucionado dicho fenómeno para (Tonon, 2013); “es una respuesta a la estresante situación laboral que se produce principalmente, en el marco del mercado laboral de las profesiones que se centran en la prestación de servicios”, siendo la prestación de servicios una de las categorías que más se refleja en el Burnout, pero es necesario aclarar que no es cualquier clase de trabajo, las labores a las que hacen referencia. El autor comprende unas características particulares; como el trabajo bajo presión, actividades rutinarias con alto grado de desgaste en el contacto con el usuario, beneficiario o cliente, lo que genera paulatinamente una pérdida de atención por parte del trabajador acompañado de un desgastamiento de estar viendo diariamente las mismas situaciones y casos cotidianos, desencadenando la falta del interés y la deshumanización del trabajador entre otros síntomas.

Según (Schaufeli & Enzmann 1998), citado por (Salanova, M., Llorens, S, & Garcia-Renedo, 2008) el Burnout; es:

un estado mental persistente, negativo y relacionado con el trabajo en individuos “normales”, caracterizado principalmente por agotamiento (exhaustion), acompañado por distrés, sensaciones de competencia reducida, disminución de la motivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo, en este sentido esta definición analiza al Burnout como un estado emocional-mental que si bien es cierto está generado por el trabajo, también es generado por el individuo siendo este último; quien participa activamente en incubar estas series de síntomas, tomando mayor protagonismo el estado del trabajador con relación al trabajo, pudiendo deducir que habrán trabajadores que estarían en las mismas condiciones y no desarrollarían este padecimiento debido a su relación (satisfacción con su entorno laboral), y salud mental. (p. 60)

Desde otra posición (Maslach y Leiter, 1997) citado por (Flores-Jiménez, Fernández-Arata, Juárez-García, Merino-Soto, & Guimet-Castro, 2015), lo definen como:

Un proceso interaccionista entre las características del entorno laboral y de orden personal que cursa de forma crónica, esta definición un poco simplista a modo de verlo se conjuga con una Maslach mucho más madura y evolucionada donde se recrea otra definición más actual, una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinado a partir de las dimensiones conocidas como agotamiento, cinismo, eficacia profesional. (Maslach, et al 2001)

Esta definición muestra al síndrome Burnout como un efecto del entorno concibiendo como resultado de dicho evento, características que permean en el desarrollo laboral del trabajador como lo son tres dimensiones; *el agotamiento, la despersonalización y realización personal* (desarrollo de tareas y labores deficientes), siendo estos signos los que se perciben con mayor irregularidad en los trabajadores que lo padecen, no queriendo decir que dichos síntomas son los únicos que reflejan el Burnout, pero si son los que actúan con mayor ímpetu en los resultados laborales de cualquier escenario organizacional. De acuerdo a la definición anterior se pueden dar respuestas a las hipótesis realizadas por los autores en el marco referencial (page 13), donde se pregunta si el estudio de las tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización

personal), fueron escogidos por dos investigaciones por coincidencia, en ese sentido se demuestra que estas dimensiones también llamadas síntomas son el producto de diversas investigaciones y postulados que llegan a la misma conclusión de “ser estas las dimensiones esenciales para determinar el Burnout”.

En referencia a otra definición más compleja que va más allá del simple síndrome, sino que involucra la metamorfosis de dicha patología encontramos a (Graus y otros 1998); quien expresa que “es un mecanismo particular de afrontamiento al estrés laboral y que a medida que se hace crónico y fallan las estrategias funcionales de afrontamiento habitualmente usadas por el sujeto, se manifiesta el síndrome. Es por ello que el síndrome tiene un curso insidioso que avanza en gravedad, arrojándose en las fases finales, los peores resultados del desempeño”, de acuerdo a lo anterior si bien es cierto que algunos trabajadores son conscientes que presentan sintomatologías que no son normales en la frecuencia que resultan como irritabilidad, cansancio general, depresiones frecuentes, insomnios, falta de interés entre muchos otros síntomas, algunas personas tratan de mitigar estos efectos tomando correctivos a estos síntomas de manera aislada como ir al médico por un simple dolor de cabeza o una solicitud de medicamento para el insomnio entre otros, pero no identifican las causas verdaderas que están padeciendo prolongándose el Burnout hasta llegar a estados agravantes como hipertensión, depresión, entre otros, conllevando en algunos casos a convertirse en una patología crónica, más aún hay trabajadores que pasan desapercibidos ante estos síntomas y no se dan cuenta hasta que es demasiado tarde.

En otra perspectiva; algo diferente enfocada en el ámbito de cómo este fenómeno afecta la empresa se encuentra Gill & Moreno (2007); quienes sostienen que:

El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) desde una perspectiva histórica conlleva a establecer el proceso de estrés laboral crónico; mostrando respuestas en dicho estrés las cuales relacionan discrepancias, demandas y deficiencia de productividad (estresores, estrés percibido, estrategias de afrontamiento). Generando problemas de salud (fisiológicos y psicológicos), suicidio, separación, ausentismo, rotación no deseada, sabotajes, accidentes laborales, deterioro de la calidad de vida y abandono entre otros. (Gill & Moreno, 2007, p. 23).

De acuerdo a lo anterior se considera relevante ilustrar mediante la siguiente figura las funciones de los sentimientos de culpa en el desarrollo del (SQT) y sus consecuencias (Ver figura 1). (Gill & Moreno, 2007, p. 39)

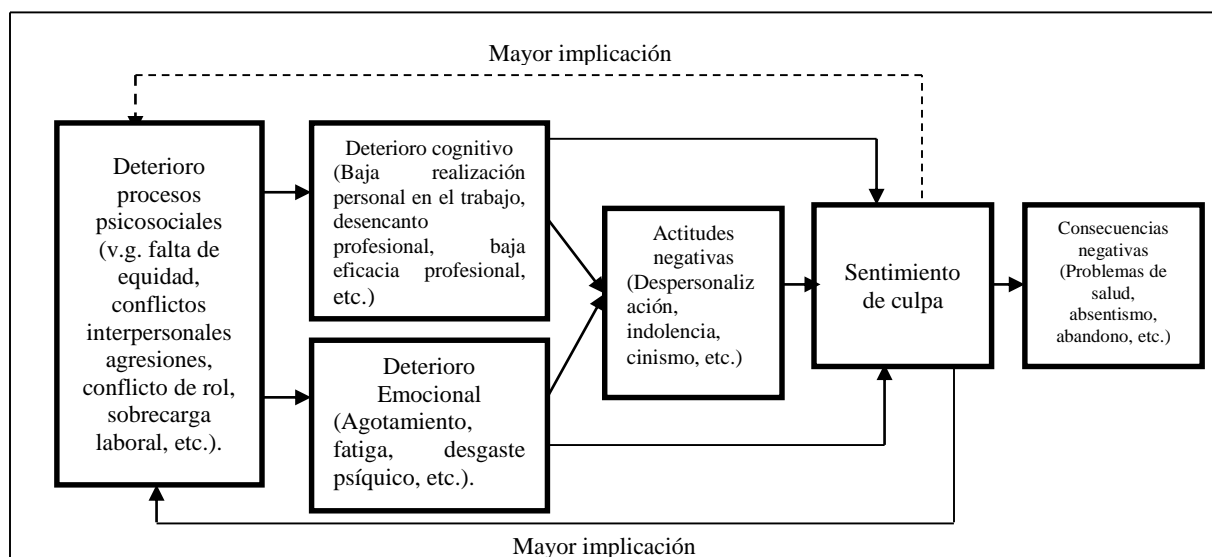


Figura 1. Funciones de los sentimientos de culpa en el desarrollo del SQT y sus consecuencias.

Fuente: Gill & Moreno (2007).

En este contexto, Gill & Moreno (2007); hacen mención a una serie de factores culturales y psicossociales de la organización que como ya fue ampliamente señalado por Albert y Galega (1991), constituyen un factor de riesgo para el síndrome. Estos elementos incidentes son capaces de generar un “caldo de cultivo” para el SQT y, generalmente, aparecen difusos y diseminados entre creencias ampliamente aceptadas y no explícitas, ni discutidas. Los autores mencionados consideran este síndrome como una de las “enfermedades de la excelencia” de la empresa moderna. En todo caso, no es sólo la tensión por la excelencia lo que se encuentra en la base de este conjunto de creencias y contenidos culturales, sino que; ésta forma parte de un entramado en el que pueden fácilmente identificarse algunos otros factores confluyentes.

En muchos ambientes empresariales se entiende que el propio rol de los directivos ha de comportar como estrés continuado. De esta manera, el estereotipo del directivo hiperactivo, capaz

de responder a múltiples demandas exteriores de forma casi simultánea, es considerado como una imagen deseable por parte de los empleadores, que consideran en muchas ocasiones que hiperactividad y eficacia correlacionan de forma automática y directa, y a pesar de ello existen perfectamente documentadas múltiples evidencias empíricas en sentido contrario. Gill & Moreno (2007).

Por otra parte, realizando una retrospectiva del síndrome Burnout hay que remontarse a la década de los 70 donde se da el inicio de corrientes, cada una tratando de concebir el síndrome Burnout de diferentes perspectivas, la perspectiva clínica según Seley (1934); concibe al Burnout como un estado que lleva a la persona producto de los estresores laborales que inciden de forma directa, perspectiva psicosocial de acuerdo a Maslach (1989), sostiene que el síndrome Burnout se genera de acuerdo a la interacción entre los agentes provenientes del entorno laboral y de percepción del individuo como elemento receptor, en este postulado se abarca no solo los estresores del ambiente laboral si no cómo reacciona el individuo antes estos sucesos.

De acuerdo a Tonon (2013); Sostiene que además de las perspectivas ya mencionada (psicología clínica y psicosocial), existe la psicología organizacional; siendo cada una de ellas concebida de diferentes puntos de vista. La psicología clínica considera el Burnout como un estado, la psicología Psicosocial comprende las relaciones psico-cognitivas que giran en torno al yo como ser individual, la psicología organizacional comprende las variables que inciden con el estrés laboral y considera los estresores del entorno laboral y la forma como el individuo afronta las situaciones como un todo.

De acuerdo a lo anterior y teniendo en cuenta que todos los postulados confluyen en lo mismo condicionamiento del síndrome Burnout, se presentan las tres manifestaciones principales que son desencadenados por el Burnout.

4.3 Dimensiones del Síndrome Burnout

4.3.1 Agotamiento Emocional.

Este es el elemento o factor que más connotación tiene pues; es el que generalmente se refleja como primera medida, dado el agotamiento emocional que comprende el desgaste físico, pérdida de energía, fatiga, sensación de estar la límite de no poder más, en este sentido existe una correlación entre el trabajo desempeñado por parte del colaborador y su parte emocional, por consiguiente lo primero que se debe hacer es analizar cómo se concibe el trabajo, ¿cómo una actividad rutinaria?, ¿cómo actividades complejas?, como tareas y actividades demasiado pesadas al realizarlas por parte de las personas, estas situaciones son necesarias de analizar para llegar a determinar el tipo de cansancio emocional del trabajador. (Gándara, 1998).

4.3.2 Cinismo o despersonalización.

Se refiere a la despersonalización como al conjunto de sentimientos, actitudes y comportamientos negativos y sobre todo insensibles con las personas que los rodean, inclusive con los mismos compañeros, la persona tiende a aislarse, muchas veces este comportamiento es producto del primer signo (agotamiento emocional), el cual repercute en una forma de resentimiento; ante todo, especialmente las personas usuarias de servicio según (Gándara, 1998). La actitud despectiva de las personas que padecen la despersonalización conlleva a un estado de irritabilidad, lo que genera una desmotivación total del trabajador.

En este sentido si bien el primer signo (agotamiento emocional), lo puede estar padeciendo él empleado en una forma que solo él lo sufre, la despersonalización por el contrario es uno de los signos donde más se refleja el Burnout pues el usuario cliente es el receptor de la energía que irradia el trabajador; (Gándara, 1998).

4.3.3 Realización Personal.

Esta dimensión consiste en sentir que la carga laboral es demasiado pesada con relación a los beneficios que recibe el trabajador (sueldo), entre otros; generando en el colaborador un sentimiento de impotencia, frustración ante las situaciones laborales que a diario se presentan, esta condición va permeando en las perspectivas laborales de este, formando sentimiento de insatisfacción en los trabajadores con relación a su compromiso, este trabajador al sentirse incompetente ante un elevado compromiso laboral se sumerge en un ambiente de insatisfacción permanente de su actividad laboral en ese sentido el trabajador se enfrenta a una constante autoevaluación de las excesivas demandas laborales y su capacidad de ineficiencia ante estas clases de demanda. (Quevedo A. Paz 1997). Por otra parte; (Maslach 2003) los define como la falta de recursos para realizar la labor, interpretándose esto como la falta de capacidades que debe poseer un trabajador ante una tarea determinada, generando como resultado un sin sentido de la vida en su ámbito laboral.

“Quienes padecen Burnout sufren un cambio en las formas de percibir a los demás, desde una actitud positiva y cuidada, a una negativa y descuidada, se caracterizan por su insensibilidad, por ser crueles, poco compasivos y comprensivos, desconfiados, tratan a los demás de modo distanciado, dedican menos tiempo a los usuarios de los servicios, y a menudo piensan que los usuarios se merecen los problemas que padecen y por los que acuden a la organización”. Chernas, 1980; citado por Medina (2000). Teniendo en cuenta que esta es una condición que en algunos casos puede ser asintomáticos, como se ha mencionado anteriormente debido a sus síntomas que muchas veces pueden ser aislados, es necesario analizar diferentes escenarios que pueden desencadenar este fenómeno cómo se relaciona a continuación en la figura, (Ver figura 2).

Entorno	Características
Social	Se refiere al estudio de los cambios producidos en las leyes que rigen el ejercicio y formación profesional, las definiciones en el desempeño de su rol y las condiciones laborales de riesgo.
Organizacional	Se centra en el estudio de las relaciones entre los diferentes grupos que conforman la organización, así como al proceso de socialización laboral por el cual los miembros de la organización aprenden los valores, las normas y las pautas de conducta de la misma. Cabe señalar que en un primer momento se había considerado que era la organización en sí misma la que producía el síndrome, pero en realidad, son los efectos que ésta produce en el proceso de interacción entre el profesional y la persona que acude a consultarlo.
Interpersonal	Se refiere a las relaciones que los profesionales tienen con sus compañeros de trabajo y con los usuarios del servicio.
Individual	Tiene en cuenta las características de personalidad de cada uno de los profesionales.

Figura 2. Variables en relación a los entornos.

Fuente: (Tonon, 2003).

Como se muestra en el cuadro anterior, se relacionan cuatro clases de escenarios que son los desencadenantes del síndrome en mención. Estos también llamados agentes estresores son la válvula de escape de esta condición, así se evidencia; “Como desencadenantes del síndrome se entienden aquellos estresores percibidos con carácter crónico que ocurren en el ambiente laboral”.

(Gil Monte & Peiró, 1987, p. 64). Los cuales el autor trata de relacionar cómo se originan y el efecto que generan, como se ilustra a continuación:

- a) Ambiente físico de trabajo y contenidos del puesto de trabajo como fuente de estrés laboral.
- b) Estrés por el desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera profesional.

- c) Estresores relacionados con las nuevas tecnologías utilizadas en el trabajo cotidiano.
- d) Fuentes extra organizacionales que influyen: relaciones familia-trabajo. (Gil Monte & Peiró, 1987, p. 64).

(Medina 2000); por su parte de igual forma identifica varias consecuencias originarias por los agentes estresores:

- a) Físicas y emocionales: (cefaleas, taquicardias, etc.)
- b) Interpersonales: (dificultades en la vida familiar y social)
- c) Actitudinales: (desarrollo de actitudes negativas hacia las personas que atiende, insatisfacción laboral, bajos niveles de compromiso).
- d) Conductuales: comportamientos disfuncionales en el trabajo (ausentismo, llegadas tarde, disminución de la calidad y cantidad); (Medina, 2000, p. 16).

Por último (Tonon, 2003, p. 43); Hace real énfasis en la importancia de diferenciar el síndrome Burnout con otros síntomas aislados sin estar relacionadas con las causas anteriormente citadas, tiende a confundir acerca de lo que es Burnout y no lo es.

- a) Depresión: conjunto de emociones y cogniciones que tienen consecuencias sobre las relaciones entre las personas y que se diferencia del Burnout porque éste surge como consecuencia de las conexiones interpersonales y organizacionales.
- b) Alienación: ocurre cuando un sujeto tiene poca libertad para desarrollar una tarea y se diferencia del Burnout porque en ese caso el sujeto tiene demasiada libertad para desarrollar la tarea, pero la misma resulta imposible de realizar.

c) Ansiedad: que sucede cuando la persona no posee las habilidades para manejar la situación en la cual está inmersa, y se diferencia del Burnout porque en este último existe una exigencia superior de habilidades de las que una persona puede manejar.

d) Estrés: se diferencia del Burnout porque éste produce efectos negativos en la persona, en tanto que el primero produce efectos negativos y positivos. (Tonon, 2003, p. 43); (tomado de la tesis).

5. Metodología

5.1 Tipo de investigación

En la presente investigación correspondió emplear el enfoque cualitativo, cuantitativo (mixto). Según Ñaupás, Mejía, Novoa & Villagómez (2014); el enfoque mixto permite la relación del sujeto – objeto en el acto de conocimiento, existe inevitablemente una realidad objetiva y subjetiva. Sus ventajas requieren de un trabajo multidisciplinario, que contribuyen a que se organicen equipos de investigadores con diversos intereses, deberes y metodologías; lo cual refuerza la posibilidad de producir investigaciones con mayor consistencia epistemológica. El fundamento filosófico se basa en la realidad buscando alternativas de soluciones prácticas y trabajables para realizar la investigación en un proceso de complementación.

Los autores citados anteriormente señalan que para un informe de investigación mixta se debe abarcar tanto la investigación cualitativa y cuantitativa, en la concepción, recolección, análisis, explicación e integración de datos; el informe debe incluir los procedimientos de validación cualitativos, cuantitativos y mixtos; los estudios mixtos son mucho más que informar dos enfoques de investigación, estos se deben vincular y conectar analíticamente. Su aplicación se lleva a cabo en ciencias sociales bajo el enfoque mixto. Por otra parte, Hernández, et al (2006); señalan que el enfoque mixto permite analizar las cualidades de ambos enfoques que investigan cualidades que resultan valiosas y que han realizado aportaciones notables al avance de la ciencia, permitiendo obtener mejores resultados en el proceso de investigación. También permite utilizar la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas, mostrando confiabilidad en la medición numérica, el conteo y la estadística para establecer con patrones de comportamiento en la población seleccionada.

5.2 Método de estudio

Correspondió al tipo de investigación descriptivo. Su objetivo es describir el estado, las características, factores y procedimientos presentes en fenómenos y hechos que ocurren en forma natural, sin explicar las relaciones que se identifiquen; (Lerma, 2016, p. 63). En este sentido, una

vez consultado el autor Lerma (2016), permitió recolectar información pertinente, que apoyó el desarrollo de los objetivos propuestos. Es decir, contribuyó a establecer las características de la población, identificar las formas de conductas y actitudes de los colaboradores, establecer comportamientos concretos y decisiones variables de investigación.

De acuerdo a lo citado se sostiene que la presente investigación de carácter Mixto, descriptiva - cualitativa; en esta se busca analizar aspectos físicos y actitudinales como el cansancio y el estrés entre otras, mediante el instrumento de entrevistas, cuantitativo porque se buscará demostrar a través de mediciones el nivel de dicho síndrome, descriptivo porque describe las características y/o sintomatología que presentan estas clases de patologías como lo es el síndrome Burnout.

5.3 Población

Correspondió al cuerpo docentes que labora en el programa de Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe (CECAR); sede principal Sincelejo-Sucre, los cuales comprenden una población de 14 colaboradores del área de la docencia.

5.3.1 Muestra.

Teniendo en cuenta que la muestra no es representativa, pues la población de 14 personas es un universo (Población), es significativamente pequeño, lo que permite estudiar a la población con mayor profundidad.

5.4 Instrumentos y técnicas de recolección de la información

Para esta investigación se utilizan instrumentos, con el fin de generar un mayor análisis de la información a través de dos perspectivas; Encuestas para determinar los niveles de agotamiento, otras variables relacionadas con el síndrome Burnout; y las entrevistas para determinar la percepción del estrés y el clima laboral del cuerpo de docentes.

5.4.1 Fuentes primarias.

Se recurrió a personas que versan sobre la temática abordada (profesionales en el área de psicología, especialistas en gestión del talento humano, los cuales nos servirán de gran ayuda para analizar algunos aspectos relacionados con el Burnout y el clima laboral), así mismo se interactúa directamente con las personas analizadas (docentes).

5.4.2 Fuentes secundarias.

Se acudió a las siguientes fuentes de información; libros que relacionan con la temática del síndrome de Burnout. Pedro R. Gil – Monte, Bernardo Moreno Jiménez, El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout), ediciones Pirámides, 2007, entre otros.

DESCRIPCIÓN	
Metodología:	Cuantitativa.
Topo de estudio:	Descriptivo.
Tipo de diseño:	Trasversal.
Población:	12 docentes del Programa Administración de Empresas Modalidad Presencial.-CECAR.
Muestra:	8 Docentes.
Instrumento de recolección de datos:	Encuesta tipo virtual, entrevista (MBI) (Inventario de Burnout de Maslach) modificada.

6. Resultados

Como se mencionó anteriormente para el desarrollo de este estudio se aplicaron encuestas y entrevistas, con el fin de no solo abordar la investigación de forma cuantitativa, sino profundizar mucho más en aspectos relevantes como la percepción y el sentir de los docentes los cuales se analizaron cualitativamente.

Por lo anterior se relacionan las preguntas de las encuestas con sus respectivas respuestas, gráficos y su interpretación. Así mismo relacionan los parámetros de resultados fundamentados en la escala de Likert. De igual manera se tomarán para su interpretación los dos porcentajes más altos, lo que permitirá establecer mayor significancia en cada una de las respuestas.

Por último, es importante mencionar que las variables establecidas para la aplicación del instrumento fueron, agotamiento emocional, despersonalización y la falta de realización personal, las cuales están implícitas en las preguntas del cuestionario y el cual fue validado en la investigación (Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México 2016).

Muy en Desacuerdo

En Desacuerdo

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

De Acuerdo

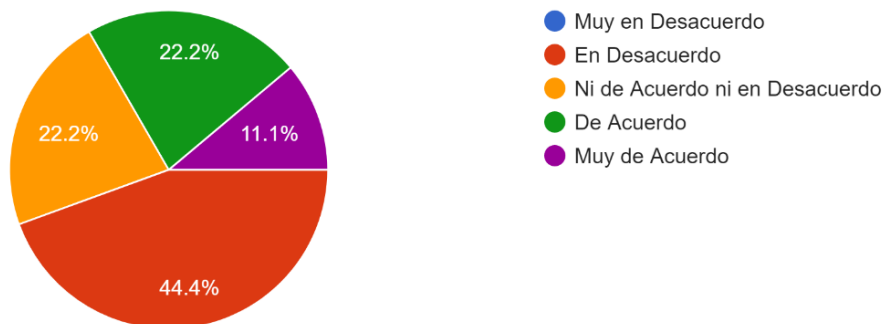
Muy de Acuerdo

Total

Resultados de las Encuestas

1. Debido a mi trabajo ¿me siento agotado?

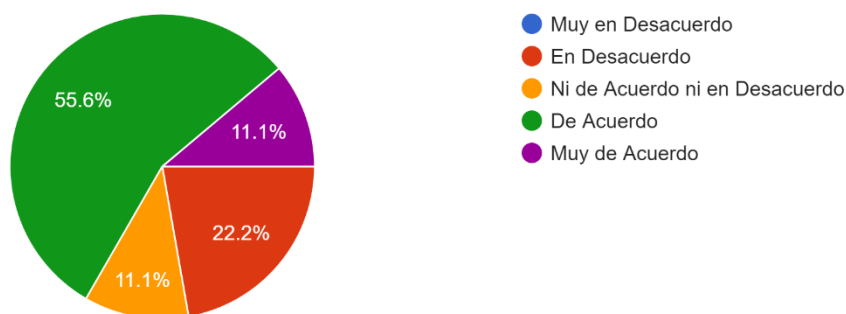
9 respuestas



Con relación a la primera pregunta debido a mi trabajo ¿me siento agotado?, se refleja un porcentaje de un 44,4% de los docentes están en desacuerdo, lo que se puede interpretar que la mayoría de los docentes se encuentran con energía para desarrollar su trabajo y un 22,2% particular dado que el porcentaje es el mismo para dos variables un 22,2% que está en desacuerdo, y un 22,2% que manifiesta ni estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

2. Al final de la jornada me siento agotado.

9 respuestas

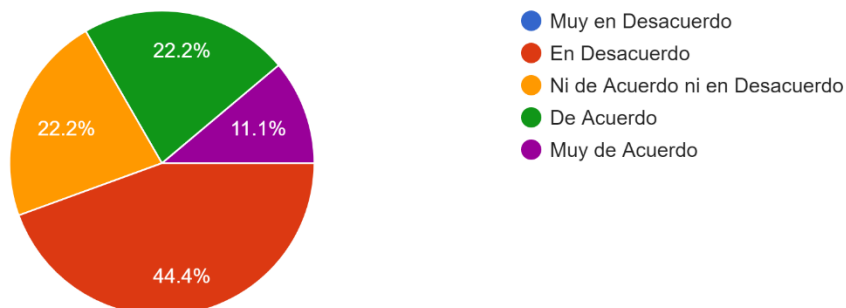


La pregunta N.º 2. En el cuestionario se muestra con un importante porcentaje con 55,6% manifestando estar de acuerdo, esto se interpreta, que un gran porcentaje de los docentes se encuentra agotado la final la jornada por otra parte se muestra otro porcentaje con 22,2 % en

desacuerdo, lo que se interpreta que un grupo de menor de docentes se pueden encontrar con energías después de la jornada de trabajo.

3. Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.

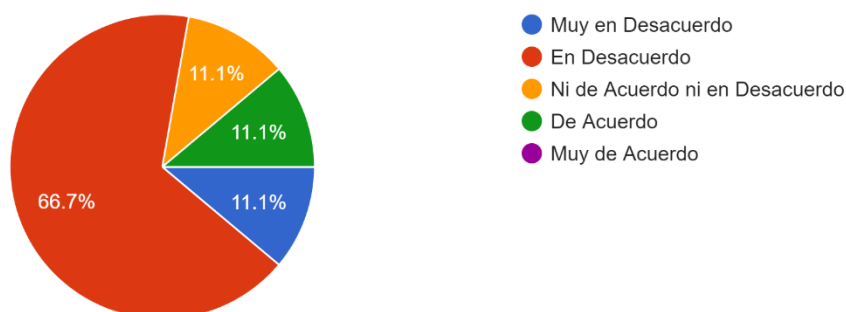
9 respuestas



De acuerdo a la pregunta N.º 3, se refleja con un porcentaje de un 44,4% en desacuerdo lo que se puede interpretar que una gran mayoría de los docentes se levanta con energías para sus actividades académicas diarias, así mismo se refleja un porcentaje singular en dos variables de respuestas un 22,2% la una manifestando de acuerdo lo que se interpreta que pueden existir algunos docentes que presentan cierto nivel de agotamiento al levantarse por las mañanas y la otra manifestando ni de acuerdo ni desacuerdo.

4. Trabajar con estudiantes todo el día es una tensión para mi.

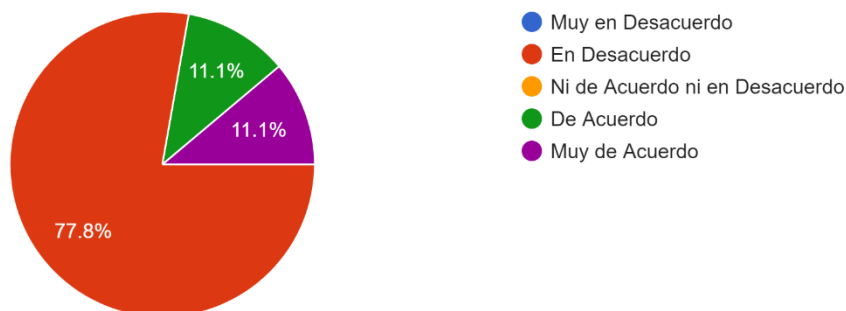
9 respuestas



La respuesta a la pregunta N.º 4, presenta un 66,7% en desacuerdo, lo que se interpreta que la mayoría de los docentes se le hace algo placentero trabajar con estudiante o por lo menos es una situación, normal.

5. Me siento “quemado” “fatigado por el trabajo.

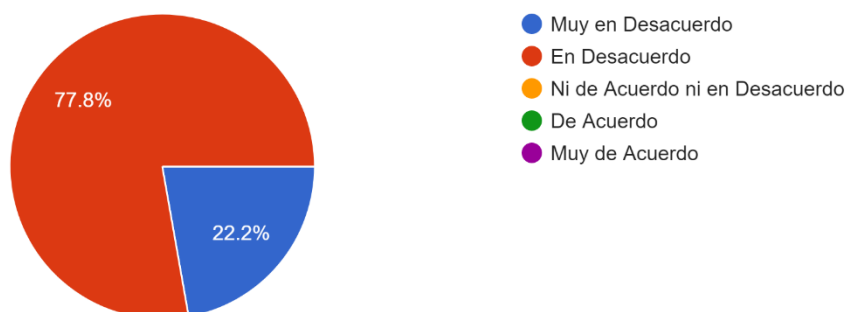
9 respuestas



Con relación a la respuesta de la pregunta N.º 5 muestra un porcentaje de un importante 77,8%, en desacuerdo, lo que deduce que no existen índices de fatiga en la mayoría de los docentes de la muestra a investigar. Y un pequeño porcentaje de 11,1%, representado en dos tipos de respuestas un grupo manifiestan que este acuerdo en estar quemado y otro grupo manifiesta estar muy de acuerdo de sentirse quemado en el trabajo.

6. Me siento frustrado por mi trabajo.

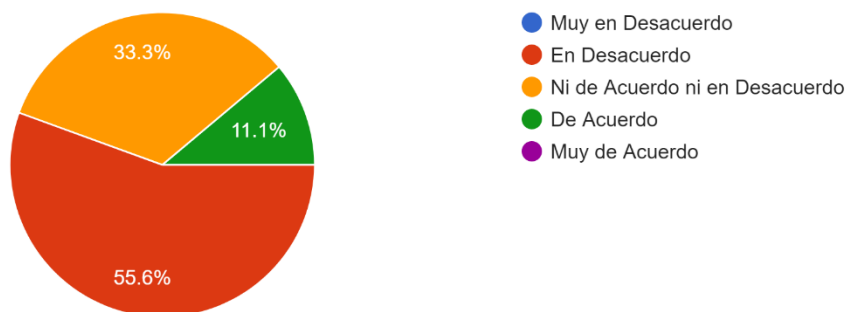
9 respuestas



Con relación a la pregunta N.º 6 me siento frustrado por mi trabajo, el 77,8% estar en desacuerdo percibiendo que gran porcentaje de los docentes se siente realizado por su trabajo, mientras que un 22,2% porcentaje menos representativo contestó estar muy en desacuerdo.

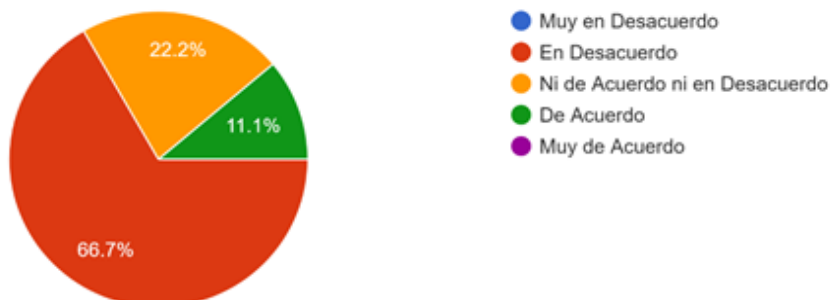
7. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.

9 respuestas



Con respecto a la pregunta N. º7, presenta un porcentaje de un importante 55,6%, en desacuerdo, interpretando que los docentes del programa de Administración de Empresas no consideran su trabajo como demasiado duro, seguidamente en porcentaje de importancia con 33,3%, manifiestan estar, ni de acuerdo ni en desacuerdo.

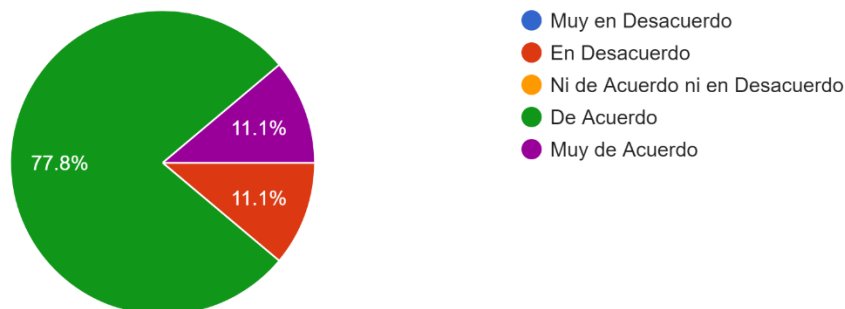
8. Trabajar constantemente con los estudiantes me produce mucho estrés.



Con relación a la pregunta N.º 8, se refleja un porcentaje de 66,7% en desacuerdo y un 22,2% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

9. Afronto de buena manera los problemas que surgen con los estudiantes.

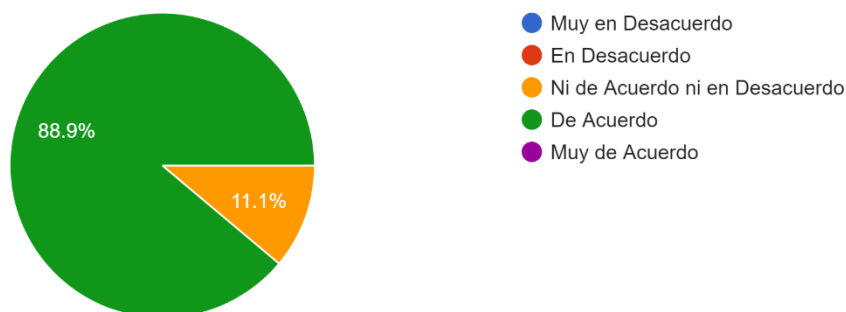
9 respuestas



La pregunta N.º 9, presenta un amplio porcentaje con 77,8% de acuerdo, lo que se traduce que los docentes el programa de Administración de Empresas de CECAR, afrontan de buena manera los problemas que surgen con los estudiantes, mostrando un ¡11,1%! imparcial dado que el mismo porcentaje muestra estar muy de acuerdo y el otro ¡11,1%! muestra estar en desacuerdo.

10. Me encuentro con mucha vitalidad.

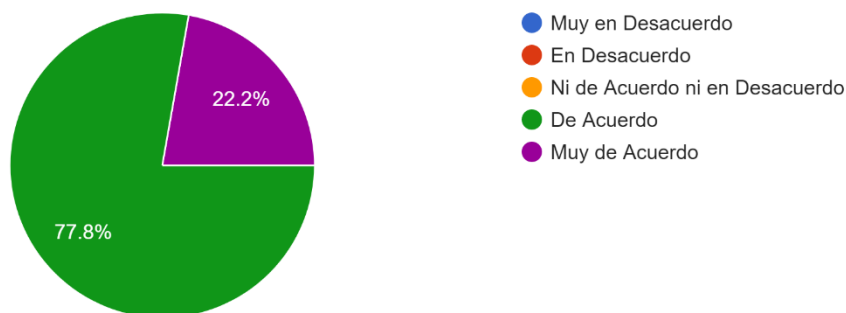
9 respuestas



La pregunta N.º 10, se responde con un contundente 88,9% con estar de acuerdo, es decir que la gran mayoría de los docentes se encuentran con gran vitalidad para desarrollar sus actividades académicas, lo cual contrasta con 11,1% que manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

11. Tengo la facilidad para crear una atmósfera relajada con mis estudiantes.

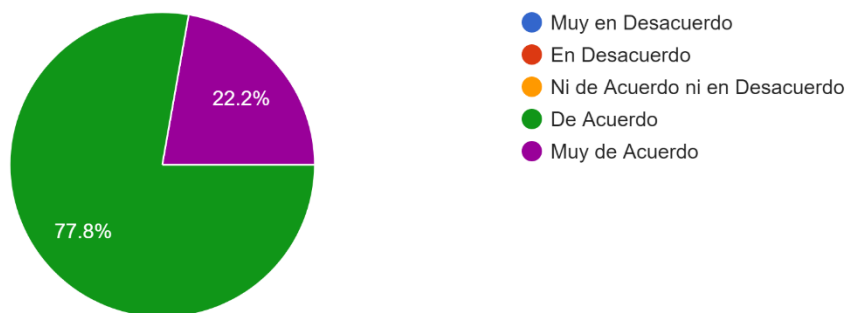
9 respuestas



La pregunta N.º 11, respondieron con importante 77,8% en de acuerdo y un 22,2% estar muy de acuerdo.

12. Me encuentro animado después de desarrollar una clase o trabajar con los estudiantes.

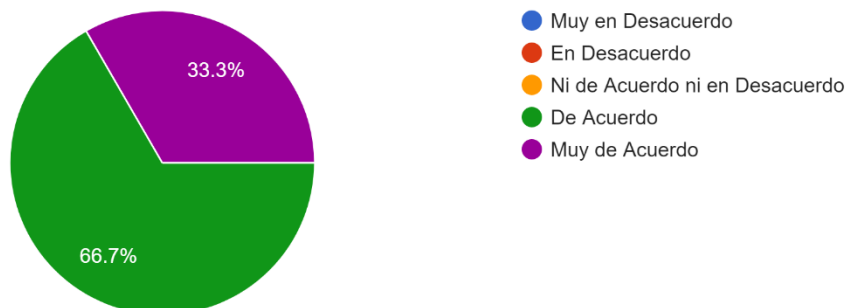
9 respuestas



Con relación a la pregunta N.º 12, presentan un valor de 77,8%, de acuerdo y un 22,2% muy de acuerdo.

13. He realizado cosas que hacen que valga la pena este trabajo.

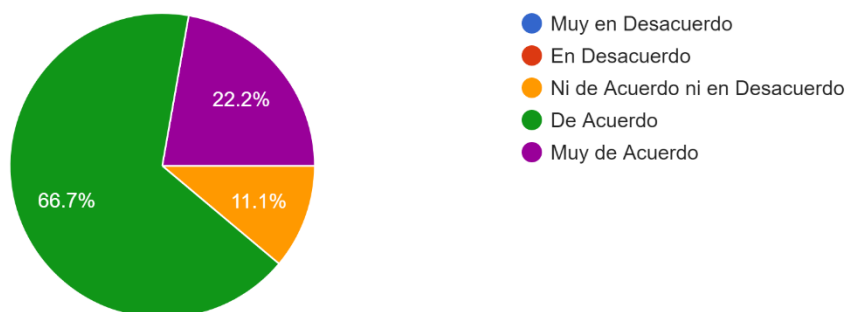
9 respuestas



Con relación a la pregunta N.º 13, se refleja un 66,7% de acuerdo, y un 33,3% muy de acuerdo, lo que se interpreta que los docentes se sienten identificado con sus trabajos y tiene sentido de pertinencia.

14. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.

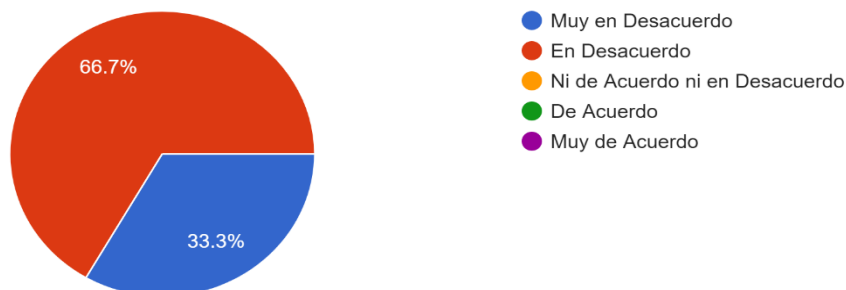
9 respuestas



Una de las preguntas de gran relevancia como es la N.º 14, tiene como respuestas un 66,7% de acuerdo, con un 22,2% muy de acuerdo. Lo que se interpreta que los docentes del programa de Administración de Empresas de la Universidad, poseen el control y la empatía para resolver las situaciones o problemas que se presentan.

15. Realmente no me importa lo que le ocurra algunos de los estudiantes que tengo que atender.

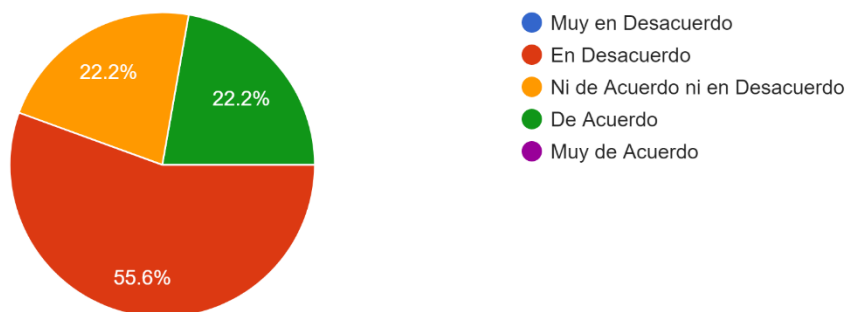
9 respuestas



Con respecto a la pregunta N.º 15, se presentan un 66,7% en desacuerdo, interpretando que los docentes del programa de Administración de Empresas de CECAR, tienen cierto sentido de pertinencia con los estudiantes y un 33,3% manifiesta estar muy de acuerdo.

16. En mi labor diaria siento que estoy al límite.

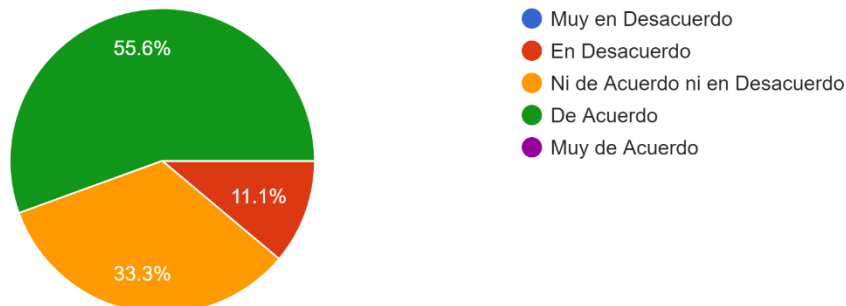
9 respuestas



La pregunta N.º 16, responde con un 55,6%, en desacuerdo, denotando que los docentes del programa de Administración de Empresas cuentan con una carga de trabajo moderado, mientras que un 22,2% muestra un grupo que está de acuerdo de estar al límite; por otro lado, el 22,2% manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

17. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.

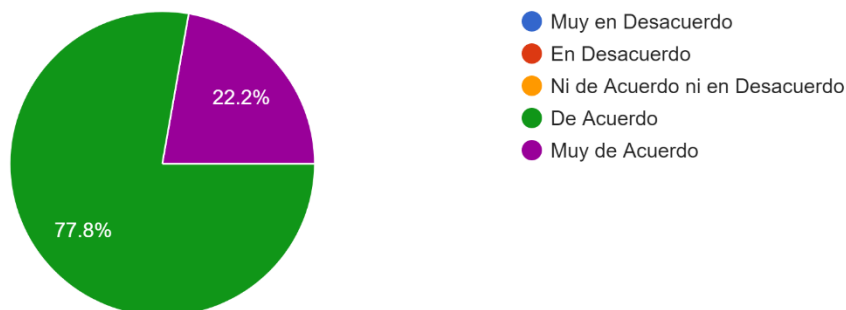
9 respuestas



La respuesta a la pregunta N.º 17 muestra un porcentaje de 55,6% deduce que los docentes tienen empatía con la forma de cómo interactúan con los estudiantes, con un porcentaje 33,3% que manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

18. Siento que mi trabajo está influyendo positivamente en la vida de otros.

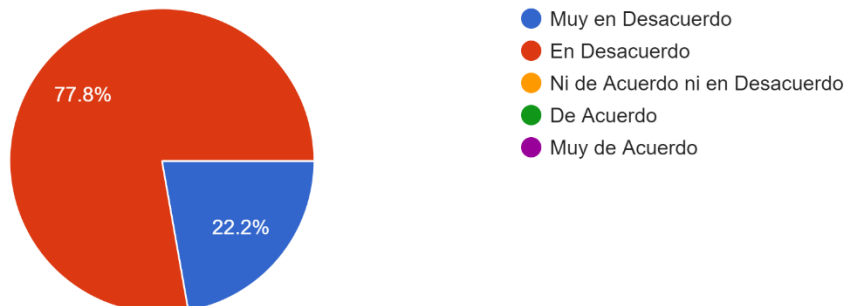
9 respuestas



La pregunta N.º 18, la cual es una pregunta clave porque tiene que ver con la dimensión de la realización personal, arrojó unos resultados con 77,8% de acuerdo, un y un 22,2% muy de acuerdo, lo que se interpreta que existe una valoración positiva en relación a la realización personal.

19. Creo que a veces trato a los estudiantes despectivamente.

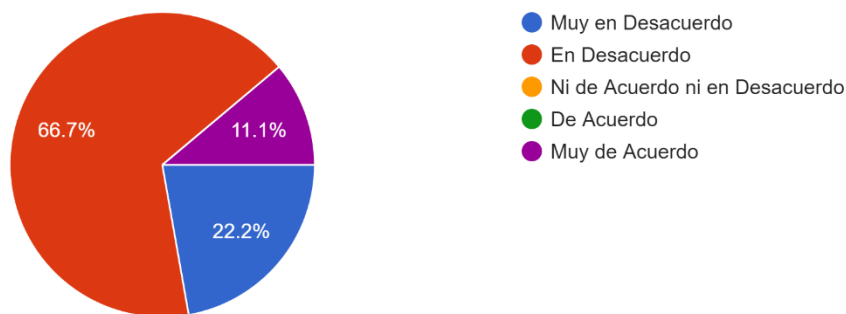
9 respuestas



La pregunta N.º 19, expresa que el 77,8% se encuentra en desacuerdo con darle un trato despectivo a los estudiantes, y un 22,2% muy en desacuerdo con mencionado trato.

20. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago esta clase de trabajo.

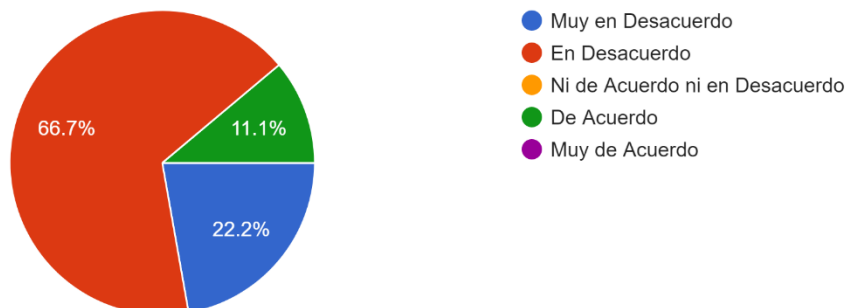
9 respuestas



En la pregunta N.º 20, la cual tiene que ver con la dimensión de despersonalización, muestra un alto porcentaje con un 66,7% en desacuerdo, lo que quiere decir que no existe dimensión de despersonalización por parte de la muestra del personal investigado. Por otro lado, encontramos un 22,2% muy desacuerdo.

21. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

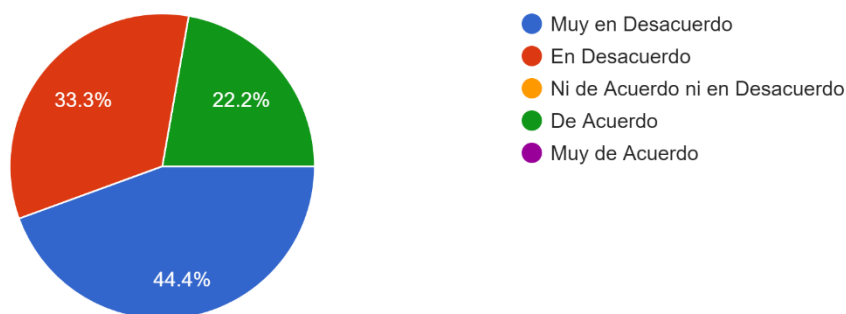
9 respuestas



La pregunta N.º 21, también tiene relación con despersonalización, arrojando como respuestas un 66,7% en desacuerdo y 22,2% muy en desacuerdo, coincidiendo con la pregunta anterior en que no existe índice de despersonalización por parte de los docentes del programa de Administración de Empresas de la corporación.

22. ¿Siento que algunos de los estudiantes me culpan de su bajo rendimiento académico o por la pérdida de la asignatura?

9 respuestas



La última pregunta N.º 22, Tiene como la particularidad, que es la única respuesta que presenta diferentes porcentajes de respuesta parcializado, un 44,4% manifiesta estar muy en desacuerdo, un 33, 3% manifiesta estar en desacuerdo y un 22,2% manifiesta estar de acuerdo

Entrevista para analizar el grado de percepción y la generación de agentes del síndrome Burnout en el cuerpo docentes del Programa de Administración de Empresas de CECAR.

Con el objetivo de conocer las diferentes percepciones sobre el estrés del trabajador y la generación de algunos agentes estresores; estos se evaluarán de una forma cualitativa en la presente entrevista, la cual tiene como finalidad única y exclusiva el investigar, se le pide su valiosa colaboración al responder una serie de preguntas.

Fecha de diligenciamiento: _____ Sexo: _____ Edad: _____

Entrevista N.º 1

1. ¿Conoce usted acerca del síndrome Burnout?

Si lo conozco.

2. ¿Cree usted que en su trabajo se genera un nivel de estrés alto, bajo o mínimo? y ¿por qué?

Estrés alto; por la responsabilidad del cargo.

3. ¿Cree que en su trabajo se labora bajo presión?

Siempre.

4. ¿Cuáles cree que son las causas o situaciones que le generan estrés laboral?

Exceso de trabajo.

5. ¿Cuáles son las horas o los días que generalmente se incrementa el agotamiento en esta actividad de la docencia? y ¿por qué?

La docencia es placentera, el trabajo administrativo es el agotador.

6. ¿Lleva usted sus actividades de docencia para trabajar en casa? y ¿con qué frecuencia?

No.

7. ¿En algún momento siente que el agotamiento y el estrés del trabajo, afectan en su ambiente familiar?

Si.

8. ¿Alguna vez ha desarrollado alguna clase sin preparar, producto de la falta de tiempo o del estrés?

A veces.

9. ¿Cuál es el aspecto que usted cree que se debe mejorar para generar unas mejores condiciones laborales?

Incluir personal administrativo.

10. ¿Ha padecido o padece algún síntoma o patología dentro del tiempo que ha laborado en esta dependencia? ¿cuáles?

No.

11. ¿Se siente realizado con su profesión de docente?

Si.

12. ¿Ha considerado la posibilidad de realizar otra actividad diferente a la docencia? ¿por qué?

Sí, para independizarme laboralmente.

Entrevista N.º 2

1. ¿Conoce usted acerca del síndrome Burnout?

Sí, es estar agotado o estresado producto de un trabajo que no le gusta a la persona.

2. ¿Cree usted que en su trabajo se genera un nivel de estrés alto, bajo o mínimo? y ¿por qué?

En ocasiones cuando se deben elaborar documentos para el Ministerio de Educación.

3. ¿Cree que en su trabajo se labora bajo presión?

La Academia o el desarrollo de clases no, pero lo administrativo sí.

4. ¿Cuáles cree que son las causas o situaciones que le generan estrés laboral?

Todo lo que tenga que ver con la elaboración de documento o visitas de pares del Ministerio.

5. ¿Cuáles son las horas o los días que generalmente se incrementa el agotamiento en esta actividad de la docencia? y ¿por qué?

Lo docencia no me genera estrés o agotamiento, fatiga al calificar demasiados trabajos o Evaluaciones.

6. ¿Lleva usted sus actividades de docencia para trabajar en casa? y ¿con qué frecuencia?

En raras ocasiones. Procuero todo realizarlo en la oficina.

7. ¿En algún momento siente que el agotamiento y el estrés del trabajo, afectan en su ambiente familiar?

No mezclo lo laboral con lo familiar.

8. ¿Alguna vez ha desarrollado alguna clase sin preparar, producto de la falta de tiempo o del estrés?

Nunca voy sin prepararme a una clase.

9. ¿Cuál es el aspecto que usted cree que se debe mejorar para generar unas mejores condiciones laborales?

Menos horas de clase, y mejores instalaciones.

10. ¿Ha padecido o padece algún síntoma o patología dentro del tiempo que ha laborado en esta dependencia? ¿cuáles?

Túnel carpiano.

11. ¿Se siente realizado con su profesión de docente?

Si me llena plenamente.

12. ¿Ha considerado la posibilidad de realizar otra actividad diferente a la docencia? ¿por qué?
No, estoy haciendo lo que me gusta en realidad.

Entrevista N.º 3

1. ¿Conoce usted acerca del síndrome Burnout?
Si.
2. ¿Cree usted que en su trabajo se genera un nivel de estrés alto, bajo o mínimo? y ¿por qué?
Alto.
3. ¿Cree que en su trabajo se labora bajo presión?
No.
4. ¿Cuáles cree que son las causas o situaciones que le generan estrés laboral?
Bajo rendimiento o respuesta de los estudiantes y el cambio de reglas o normas.
5. ¿Cuáles son las horas o los días que generalmente se incrementa el agotamiento en esta actividad de la docencia? y ¿por qué?
En las horas de la tarde.
6. ¿Lleva usted sus actividades de docencia para trabajar en casa? y ¿con qué frecuencia?
No.
7. ¿En algún momento siente que el agotamiento y el estrés del trabajo, afectan en su ambiente familiar?
Muy poco.
8. ¿Alguna vez ha desarrollado alguna clase sin preparar, producto de la falta de tiempo o del estrés?
Si.

9. ¿Cuál es el aspecto que usted cree que se debe mejorar para generar unas mejores condiciones laborales?

Hacer capacitaciones tipo talleres prácticas.

10. ¿Ha padecido o padece algún síntoma o patología dentro del tiempo que ha laborado en esta dependencia? ¿cuáles?

No.

11. ¿Se siente realizado con su profesión de docente?

Si.

12. ¿Ha considerado la posibilidad de realizar otra actividad diferente a la docencia? ¿por qué?

Sí, también soy empresario, asesor.

Entrevista N.º 4

1. ¿Conoce usted acerca del síndrome Burnout?

Si

2. ¿Cree usted que en su trabajo se genera un nivel de estrés alto, bajo o mínimo? y ¿por qué?

Alto

3. ¿Cree que en su trabajo se labora bajo presión?

No

4. ¿Cuáles cree que son las causas o situaciones que le generan estrés laboral?

Bajo rendimiento o respuesta de los estudiantes y el cambio de reglas o normas

5. ¿Cuáles son las horas o los días que generalmente se incrementa el agotamiento en esta actividad de la docencia? y ¿por qué?

En las horas de la tarde

6. ¿Lleva usted sus actividades de docencia para trabajar en casa? y ¿con qué frecuencia?

No

7. ¿En algún momento siente que el agotamiento y el estrés del trabajo, afectan en su ambiente familiar?

Muy poco.

8. ¿Alguna vez ha desarrollado alguna clase sin preparar, producto de la falta de tiempo o del estrés?

Si

9. ¿Cuál es el aspecto que usted cree que se debe mejorar para generar unas mejores condiciones laborales?

Hacer capacitaciones tipo talleres prácticas

10. ¿Ha padecido o padece algún síntoma o patología dentro del tiempo que ha laborado en esta dependencia? ¿cuáles?

No

11. ¿Se siente realizado con su profesión de docente?

Si

12. ¿Ha considerado la posibilidad de realizar otra actividad diferente a la docencia? ¿por qué?

Sí, también soy empresario, asesor

Entrevista N.º 5

1. ¿Conoce usted acerca del síndrome Burnout?

Si

2. ¿Cree usted que en su trabajo se genera un nivel de estrés alto, bajo o mínimo? y ¿por qué?

Creo que es variable y todo depende de dos cosas: De tu actitud frente a la vida y a tu situación laboral, si haces lo que te gusta no tendría por qué aburrirse o sentirse cansado, más cuando con

tu empleo mejoras tu calidad de vida y la de tu familia, y de la época del semestre, es decir en el primer mes es un poco relajado, ya cuando son finales de corte obviamente se siente el estrés alto, pero es manejable cómo lleves tu ritmo de vida y cómo la enfrentes con tu familia y amigos que te apoyen.

3. ¿Cree que en su trabajo se labora bajo presión?

De cierta manera sí y por temporadas como decía en la pregunta anterior, finales de corte del semestre, y final de semestre por la entrega de informes entre otros.

4. ¿Cuáles cree que son las causas o situaciones que le generan estrés laboral?

Cuando se acumulan los trabajos para calificar.

5. ¿Cuáles son las horas o los días que generalmente se incrementa el agotamiento en esta actividad de la docencia? y ¿por qué?

Particularmente martes y miércoles, en horas de la tarde; debido a que es donde tengo el mayor número de horas.

6. ¿Lleva usted sus actividades de docencia para trabajar en casa? y ¿con qué frecuencia?

Bueno desde el semestre pasado estoy tratando de llevar lo menos posible a casa, sin embargo, en muchas ocasiones si lo hago en días de semana, trato que el fin de semana sea lo menos posible para compartir más tiempo con mis hijos.

En casa ocupo una o dos horas sobre todo en la noche, cuando es necesario.

7. ¿En algún momento siente que el agotamiento y el estrés del trabajo, afectan en su ambiente familiar?

He trabajado mucho en esto con mi pareja, y cuando me ocupo en algo que es urgente él me ayuda con los niños; y tratar de equilibrar estas dos funciones.

8. ¿Alguna vez ha desarrollado alguna clase sin preparar, producto de la falta de tiempo o del estrés?

Gracias a Dios no, siempre he tratado de prepararlas con antelación y tratar de hacer ajustes, lo que sí he hecho es que como ya la tengo preparada de un semestre anterior actualizarla.

9. ¿Cuál es el aspecto que usted cree que se debe mejorar para generar unas mejores condiciones laborales?

Las cargas administrativas.

10. ¿Ha padecido o padece algún síntoma o patología dentro del tiempo que ha laborado en esta dependencia? ¿cuáles?

No.

11. ¿Se siente realizado con su profesión de docente?

Si y mucho. Alguna vez aprendí que debes hacer que lo que te conviene, pero mucho mejor que hacer lo que te gusta y te convenga.

12. ¿Ha considerado la posibilidad de realizar otra actividad diferente a la docencia? ¿por qué?

De manera intermitente lo he hecho como consultora externa de proyectos.

Entrevista N.º 6

1. ¿Conoce usted acerca del síndrome Burnout?

No

2. ¿Cree usted que en su trabajo se genera un nivel de estrés alto, bajo o mínimo? y ¿por qué?

Alto. Por el volumen operativo de actividades.

3. ¿Cree que en su trabajo se labora bajo presión?

Si.

4. ¿Cuáles cree que son las causas o situaciones que le generan estrés laboral?

Las tareas encargadas, mal definidas.

5. ¿Cuáles son las horas o los días que generalmente se incrementa el agotamiento en esta actividad de la docencia? y ¿por qué?

A comienzos de semestre, por el volumen de estudiantes solucionando requerimientos usuales de arranque de curso.

6. ¿Lleva usted sus actividades de docencia para trabajar en casa? y ¿con qué frecuencia?

Sí, Todos los días es necesario llevar trabajo a la casa porque la jornada laboral es muy corta para el volumen de actividades requeridas.

7. ¿En algún momento siente que el agotamiento y el estrés del trabajo, afectan en su ambiente familiar?

Sí, algunas veces ha sucedido.

8. ¿Alguna vez ha desarrollado alguna clase sin preparar, producto de la falta de tiempo o del estrés?

Si, en diferentes ocasiones.

9. ¿Cuál es el aspecto que usted cree que se debe mejorar para generar unas mejores condiciones laborales?

Solo trabajar lo justo, y que la información solicitada se pida con días de anticipación.

Disminuir la duplicidad de mando, y establecer un cronograma operativo que se ejecute tal y como haya sido planeado.

10. ¿Ha padecido o padece algún síntoma o patología dentro del tiempo que ha laborado en esta dependencia? ¿cuáles?

No.

11. ¿Se siente realizado con su profesión de docente?

Si.

12. ¿Ha considerado la posibilidad de realizar otra actividad diferente a la docencia? ¿por qué?
Sí, Porque un perfil investigador y docente requiere diálogo secular con el contexto. No olvidemos la importancia de la experiencia como conocimiento.

Entrevista N.º 7

1. ¿Conoce usted acerca del síndrome Burnout?

No.

2. ¿Cree usted que en su trabajo se genera un nivel de estrés alto, bajo o mínimo? y ¿por qué?
Mínimo, porque hace parte de la vocación como docente y me apasiona.

3. ¿Cree que en su trabajo se labora bajo presión?

No.

4. ¿Cuáles cree que son las causas o situaciones que le generan estrés laboral?

Falta de planificación en las actividades y compromisos.

5. ¿Cuáles son las horas o los días que generalmente se incrementa el agotamiento en esta actividad de la docencia? y ¿por qué?

Viernes.

6. ¿Lleva usted sus actividades de docencia para trabajar en casa? y ¿con qué frecuencia?

Muy pocas veces.

7. ¿En algún momento siente que el agotamiento y el estrés del trabajo, afectan en su ambiente familiar?

No.

8. ¿Alguna vez ha desarrollado alguna clase sin preparar, producto de la falta de tiempo o del estrés?

Si.

9. ¿Cuál es el aspecto que usted cree que se debe mejorar para generar unas mejores condiciones laborales?

La pereza en ciertas ocasiones por la monotonía.

10. ¿Ha padecido o padece algún síntoma o patología dentro del tiempo que ha laborado en esta dependencia? ¿cuáles?

No.

11. ¿Se siente realizado con su profesión de docente?

Si.

12. ¿Ha considerado la posibilidad de realizar otra actividad diferente a la docencia? ¿por qué?

Sí, emprender, porque hace parte de mi proyecto alternativo a la docencia.

Entrevista N.º 8

1. ¿Conoce usted acerca del síndrome Burnout?

Si.

2. ¿Cree usted que en su trabajo se genera un nivel de estrés alto, bajo o mínimo? y ¿por qué?

Bajo, dado que cuando se conocen las responsabilidades y tus capacidades se logra establecer un plan de trabajo que permita ir al ritmo requerido, aunque en ciertas ocasiones por factores emergentes puede haber desajustes que pueden tensionar.

3. ¿Cree que en su trabajo se labora bajo presión?

No, creo que la presión es colocada por mí misma para ir al ritmo adecuado que me permita cumplir a cabalidad con mis responsabilidades sin que genere malestar, si no que pueda disfrutarlo.

4. ¿Cuáles cree que son las causas o situaciones que le generan estrés laboral?

El no controlar una situación, no cumplir con las actividades requeridas como y cuando se debe, notar que no he logrado influir en el comportamiento de los estudiantes para que alcancen sus metas.

5. ¿Cuáles son las horas o los días que generalmente se incrementa el agotamiento en esta actividad de la docencia? y ¿por qué?

Los lunes y jueves, porque no tengo clases y trabajo en jornada continua, es decir, ese es mi plan de trabajo.

6. ¿Lleva usted sus actividades de docencia para trabajar en casa? y ¿con qué frecuencia?
Si, a menudo.

7. ¿En algún momento siente que el agotamiento y el estrés del trabajo, afectan en su ambiente familiar?

No, aún no he llegado a tal situación y espero no llegó.

8. ¿Alguna vez ha desarrollado alguna clase sin preparar, producto de la falta de tiempo o del estrés?

No en su totalidad, quizá falten detalles, pero no puedo decir que es improvisar porque siempre obedece a un plan previo de trabajo (plan de aula).

9. ¿Cuál es el aspecto que usted cree que se debe mejorar para generar unas mejores condiciones laborales?

Solo trabajar lo justo, y que la información solicitada se pida con días de anticipación.

Creo que debo utilizar más estrategias de enseñanza, diversificar para que el aprendizaje se disfrute más.

10. ¿Ha padecido o padece algún síntoma o patología dentro del tiempo que ha laborado en esta dependencia? ¿cuáles?

No, gracias a Dios, no.

11. ¿Se siente realizado con su profesión de docente?

Creo que aún no llego a la cúspide, pero voy en camino, es decir, estoy construyendo y la docencia es una parte importante para llegar a la meta.

12. ¿Ha considerado la posibilidad de realizar otra actividad diferente a la docencia? ¿por qué?

Sí, me gusta cambiar, es parte de lo que soy, guiar a otros hacia el cumplimiento de sus objetivos por medio de la enseñanza es algo que disfruto porque me siento parte de sus logros (cuando influyó en su comportamiento) pero me gustan otras disciplinas que me gustaría explotar a futuro, en esta etapa estoy aprovechando al máximo cada instante porque en cierta forma está forjando mi carácter y me está fortaleciendo como profesional y ser humano.

7. Conclusión

De acuerdo a los resultados se puede establecer que los docentes del programa de Administración de Empresas de CECAR, no presentan grados representativos del síndrome Burnout, más sin embargo se muestran algunos indicadores que exponen una importancia, las cuales hay que tener en cuenta, pues se evidencian ciertos porcentajes que si bien no son altos, se puede interpretar que hay una incubación del síndrome Burnout en el cuerpo docente del programa de Administración de Empresas de la universidad, dado que si no se toman los correctivos necesarios a tiempo, se desarrollarán grados importantes de dimensiones como despersonalización y agotamiento emocional, así se puede evidenciar en algunas respuestas claves de las encuestas del Burnout.

Con relación a las encuestas, la pregunta “debido a mi trabajo me siento agotado” un 44,4% de los docentes están en desacuerdo, lo que quiere decir que los docentes sienten vitalidad al desarrollar su trabajo, pero existen un 22,2% que manifiestan estar de acuerdo, interpretando esto que este pequeño grupo de docentes si siente el agotamiento del trabajo, así mismo con relación a la pregunta N.º 2, “ me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo”, un 44,4% en desacuerdo lo que se puede interpretar que una gran mayoría de los docentes se levanta con energías para sus actividades académicas diarias. Pero un 22,2% manifiesta que está de acuerdo, como se puede observar existe un pequeño grupo con síntomas de agotamiento, así mismo analizando la pregunta “me siento quemado”, se muestra un amplio porcentaje 77,7% que muestra que la gran mayoría de docentes no manifiestan tener síntomas de fatiga, más sin embargo existe el mismo grupo de un 22,2% que muestran estar de acuerdo en que sienten este síntoma.

Por lo anterior se establece que existen indicadores que pueden estar generando un leve grado de afectación del Burnout, sobre todo en las dimensiones de agotamiento emocional.

Por otra parte con relación a la entrevista, de los 8 encuestados tres afirman que no conocen sobre el síndrome Burnout, de igual forma la mayoría de los docentes afirman que sienten cierto nivel de estrés en momentos de su actividad, y que el tiempo es limitado para el desarrollo de sus

actividades académicas, por lo que se concluye que si bien existe vocación por la profesión docente, luego de hacer un énfasis en un buen indicador de la dimensión de la “*realización personal*”, también existen factores como el estrés y la poca disponibilidad de tiempo, que juntos pueden desencadenar una condición aguda en el desgaste emocional, lo que más tarde podría traducirse como Burnout.

Ante todo, el análisis realizado se concluye que el grado de Burnout es bajo, pudiéndose notar un grado moderado en la dimensión agotamiento emocional.

8. Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones hechas, se proponen sugerencias con el fin de prevenir que se desarrolle el síndrome Burnout en el cuerpo de docentes del programa de Administración de Empresas CECAR.

1. Dar a conocer la propuesta a la Vicerrectoría Académica y al área del Bienestar universitario, para que se conozcan los resultados y se tomen las acciones pertinentes en la prevención o evolución del síndrome Burnout en los docentes del programa académico investigado.

2. Realizar una evaluación psicológica y laboral individual de cada docente con el fin de conocer sus necesidades y su percepción sobre el agotamiento y otros factores generadores de estrés.

3. De acuerdo a los resultados de la evaluación psicológica y laboral, diseñar un programa contra el estrés encaminado a mejorar las condiciones de los docentes del programa de Administración de Empresas de la Corporación, se deben desarrollar estrategias, como la implementación de: “*la tarde deportiva los días viernes*”, que consistiría en que todos los docentes puedan realizar deportes, aeróbicos y juegos de mesa controlados. Estos deben estar apoyados por convenios con instituciones educativas dedicadas a la masoterapia; para que los docentes puedan recibir masajes relajantes por parte de los estudiantes practicantes de esas instituciones.

4. Desarrollar actividades de integración familiar cada mes con el fin de mostrar fidelidad de la institución hacia el docente y su núcleo familiar.

5. Establecer un cronograma de seguimiento y retroalimentación del programa contra el estrés.

6. Se debe trabajar coordinadamente entre la Vicerrectoría Académica área de bienestar y gestión humana en la difusión de mensajes alusivos a la importancia del docente como estrategia para combatir la dimensión de la despersonalización.

Referencias bibliográficas

- Díaz, F. López, A. & Arévalo, M. T. V. (2012). *Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia*. 11(1), 217-227 *Universitas Psychologica*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/647/64723234018.pdf>
- Elvira, M., & Antonio, J. (2006). Burnout y cuidado de la salud en voluntarios. Córdoba España. Recuperado de <https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/14305/moriana3.pdf?sequence=1>
- García, J. A. (s.f.). *Prevalencia del síndrome de Burnout en personal de atención al cliente*.
- Gaxiola-Villa, E. (2014). Bienestar psicológico y desgaste profesional [DP] en amas de casa docentes universitarias. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(1), 79-88.. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07802014000100006
- Jiménez, A. P., & Pérez, V. F. (2005). La influencia de las variables sociodemográficas y profesionales en la competencia social en el personal de enfermería. *Cuadernos de Psicopatología y Psiquiatría de Enlace*. Recuperado de http://www.editorialmedica.com/editorialmedica_publicacion_numero_detalle.php?nid=218&t=cuadernos&y=2005&m=Julio-Agosto-Septiembre%202005&num=75
- Murcia, J. A. M., GIMENO, E. C., & Coll, D. G. C. (2007). Analizando la motivación en el deporte: un estudio a través de la teoría de la autodeterminación. *Apuntes de Psicología*, 25(1), 35-51. Recuperado de <https://www.um.es/univefd/deporteiad.pdf>
- Martínez Roger, J. C., Berthel Regino, Y., Díaz, V., & Sixta, 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 (Colombia), *Salud Uninorte. Barranquilla (Col.)* 2017; 33 (2): 118-1282016. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v33n2/2011-7531-sun-33-02-00118.pdf>

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It. San Francisco. *Scientific Research*. Recuperado de [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1275978](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1275978)
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Neveu, J. P. (1995). Epuïsement professionnel-Concept ET méthodologie/ (Burnout-Concept and methodology). *Le travail humain*, 58(3), 209. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/235349252_L'epuïsement_professionnel_du_soignant_Etude_tunisienne_a_propos_de_142_infirmiers/link/02e7e51b4cb044333e000000/download
- Ortega-Ruiz, C., & López-Ríos, F. (2004). El Burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International journal of clinical and Health Psychology*, 4(1). Recuperado de http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-100.pdf
- Redó, N. A. (2017). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 7(18), 829-848. Recuperado de <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/1324/1444>
- Redó, N. A. (2009). La gestión emocional en la formación inicial de los maestros. In *Avances en el estudio de la inteligencia emocional* (pp. 515-518). Fundación Marcelino Botín.
- Salguero, R. (2009). *Determinación del Síndrome de Burnout en los colaboradores del área de manufactura de dos plantas de envasado* (Doctoral disertación, Tesis Psicología Industrial/Organizacional) Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout. *Papeles del Psicólogo*, Vol. 29(1), pp. 59-67. Recuperado de <http://papelesdelpsicologo.es/pdf/1539.pdf>

Seley, C. A. (1934). *U.S. Patent No. 1, 977,410*. Washington, DC: U.S. Patent and Trademark

Anexos

Encuesta para análisis del grado del síndrome Burnout en el Cuerpo Docentes del Programa de Administración de Empresas de CECAR

La presente encuesta busca determinar el grado de afectación del síndrome Burnout, el cual es una clase de estrés que se presenta en labores que involucran cierto nivel de labor bajo presión y actividades repetitivas a través de extensas horas de trabajo.

Por lo que se pide a usted su valiosa colaboración en el diligenciamiento de dicha encuesta, la encuesta es diseñada bajo algunos parámetros de la escala de Likert, estableciendo tres variables como son; *agotamiento*, *despersonalización*, y *falta de realización*, las respuestas están establecidas en parámetros de; Muy desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Muy de acuerdo, permitiendo así generar respuestas ni buenas ni malas, sino escalas de contestaciones que permitan medir el grado de afectación de dicho síndrome.

Fecha de diligenciamiento: _____ Sexo: _____ Edad: _____

Factor Agotamiento

1. ¿Debido a mi trabajo me siento a agotado?

	Frecuencia
Muy en Desacuerdo	
En Desacuerdo	
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	
De Acuerdo	
Muy de Acuerdo	
Total	

2. Al final de la jornada me siento agotado.

	Frecuencia
Muy en Desacuerdo	
En Desacuerdo	
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	
De Acuerdo	
Muy de Acuerdo	
Total	

3. Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.

	Frecuencia
Muy en Desacuerdo	
En Desacuerdo	
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	
De Acuerdo	
Muy de Acuerdo	
Total	

4. Trabajar con estudiantes todo el día es una tensión para mí.

	Frecuencia
Muy en Desacuerdo	
En Desacuerdo	
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	
De Acuerdo	
Muy de Acuerdo	
Total	

5. Me siento “quemado” “fatigado por el trabajo.

	Frecuencia
--	------------

 Muy en Desacuerdo

En Desacuerdo

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

De Acuerdo

Muy de Acuerdo

 Total

6. Me siento frustrado por mi trabajo.

 Frecuencia

Muy en Desacuerdo

En Desacuerdo

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

De Acuerdo

Muy de Acuerdo

 Total

7. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.

 Frecuencia

Muy en Desacuerdo

En Desacuerdo

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

De Acuerdo

Muy de Acuerdo

 Total

8. Trabajar en constantemente con los estudiantes me produce mucho estrés.

 Frecuencia

Muy en Desacuerdo

En Desacuerdo

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

De Acuerdo

Muy de Acuerdo

Total

9. Afronto de buena manera los problemas que surgen con los estudiantes.

Frecuencia

Muy en Desacuerdo

En Desacuerdo

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

De Acuerdo

Muy de Acuerdo

Total

Factor falta de realización

10. Me encuentro con mucha vitalidad.

Frecuencia

Muy en Desacuerdo

En Desacuerdo

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

De Acuerdo

Muy de Acuerdo

Total

11. Tengo la facilidad para crear una atmósfera relajada con mis estudiantes.

Frecuencia

Muy en Desacuerdo

En Desacuerdo

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

De Acuerdo

Muy de Acuerdo

Total

12. Me encuentro animado después de desarrollar una clase o trabajar con los estudiantes.

Frecuencia

Muy en Desacuerdo

En Desacuerdo

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

De Acuerdo

Muy de Acuerdo

Total

13. He realizado muchas cosas que hacen que valga la pena este trabajo.

Frecuencia

Muy en Desacuerdo

En Desacuerdo

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

De Acuerdo

Muy de Acuerdo

Total

14. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.

Frecuencia

Muy en Desacuerdo

En Desacuerdo

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

De Acuerdo

Muy de Acuerdo

Total

15. Realmente no me importa lo que le ocurra algunos de los estudiantes que tengo que atender.

Frecuencia

Muy en Desacuerdo

En Desacuerdo

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

De Acuerdo

Muy de Acuerdo

Total

Factor despersonalización

16. En el trabajo siento que estoy al límite de mi trabajo.

Frecuencia

Muy en Desacuerdo

En Desacuerdo

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

De Acuerdo

Muy de Acuerdo

Total

17. Puedo entender con facilidad lo que piensas mis estudiantes.

Frecuencia

Muy en Desacuerdo

En Desacuerdo

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

De Acuerdo

Muy de Acuerdo

Total

18. Siento que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.

Frecuencia

Muy en Desacuerdo

En Desacuerdo

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

De Acuerdo

Muy de Acuerdo

Total

19. Creo que a veces trato a los estudiantes despectivamente.

Frecuencia

Muy en Desacuerdo

En Desacuerdo

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

De Acuerdo

Muy de Acuerdo

Total

20. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago esta clase de trabajo.

Frecuencia

Muy en Desacuerdo

En Desacuerdo

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

De Acuerdo

Muy de Acuerdo

Total

21. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

Frecuencia
Muy en Desacuerdo
En Desacuerdo
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
De Acuerdo
Muy de Acuerdo
Total

22. Siento que algunos de los estudiantes me culpan de su bajo rendimiento académico o por la pérdida de la asignatura.

Frecuencia
Muy en Desacuerdo
En Desacuerdo
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
De Acuerdo
Muy de Acuerdo
Total

Entrevista para analizar el grado percepción y la generación de agentes del síndrome Burnout en el cuerpo docentes del Programa de Administración de CECAR

Con el objetivo de conocer las diferentes percepciones sobre el estrés del trabajo y la generación de algunos agentes estresores, los cuales se evaluarán en la presente entrevista, quien tiene como fin único y exclusivo investigar, se le pide su valiosa colaboración para responder una serie de preguntas.

Fecha de diligenciamiento: _____ Sexo: _____ Edad: _____

1. ¿Conoce usted acerca del síndrome Burnout?

2. ¿Cree usted que en su trabajo se genera un nivel de estrés alto, bajo o mínimo? y ¿por qué?
3. ¿Cree que en su trabajo se labora bajo presión?
4. ¿Cuáles cree que son las causas o situaciones que le generan estrés laboral?
5. ¿Cuáles son las horas o los días que generalmente se incrementa el agotamiento en esta actividad de la docencia? y ¿por qué?
6. Lleva usted su actividad de docencia para trabajar en casa y ¿con qué frecuencia
7. ¿En algún momento siente que el agotamiento y el estrés del trabajo, afectan en su ambiente familiar?
8. ¿Alguna vez ha desarrollado alguna clase sin preparar, producto de la falta de tiempo o del estrés?
9. ¿Cuál es el aspecto que usted cree que se debe mejorar para generar unas mejores condiciones laborales?
10. ¿Ha padecido o padece algún síntoma o patología dentro del tiempo que ha laborado en esta dependencia? ¿cuáles?
11. ¿Se siente realizado con su profesión de docente?
12. ¿Ha considerado la posibilidad de realizar otra actividad diferente a la docencia? ¿por qué?