



**UNIVERSIDAD DE CUENCA**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA**

**“Estrés y burnout en docentes de la facultad de Psicología”**

**AUTOR:**

Byron Mauricio Palacios Sánchez  
C.I. 0105084107

**DIRECTORA:**

Dra. C. Isis Angélica Pernas Álvarez  
C.I 0151640935

*Trabajo de Titulación previo a la  
obtención del Título de Psicólogo Clínico*

**CUENCA - ECUADOR**

**Mayo -2018**



## RESUMEN

El principal objetivo de esta investigación llevada a cabo en la Universidad de Cuenca fue el de arrojar algo de luz sobre el nivel de salud mental y el bienestar mediante la determinación de la presencia de niveles de estrés y burnout en el personal docente de la Facultad de Psicología. Los participantes fueron 42 docentes, 16 hombres y 26 mujeres. La metodología aplicada tuvo un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo transversal y un diseño no experimental. La Escala de Estrés Percibido se usó para determinar los niveles de estrés y el Maslach Burnout Inventory-General Survey para medir el burnout. Ambas escalas mostraron resultados favorables respecto a su validez y fiabilidad con esta población ( $>0,84\alpha$ ;  $>0.80\alpha$ ). Estadísticas descriptivas tales como las tablas de frecuencia y las tablas cruzadas se usaron para el análisis de datos. Los resultados mostraron que la población estudiada presentaba un bajo nivel de estrés. La mayoría de los participantes no presentaron síndrome de burnout propiamente dicho, pero se observaron altos niveles de agotamiento emocional, niveles medios de cinismo y altos niveles de eficiencia profesional. Como conclusión, se puede afirmar que los docentes se encuentran afectados por las presiones de su medio, por eso la importancia de estudiar estos fenómenos en profundidad debido a que puede servir como base para futuras investigaciones. Se recomienda desarrollar un plan de intervención para reducir los niveles de agotamiento del personal docente a fin de mejorar su bienestar, optimizar la calidad del desempeño de sus actividades, ayudar en su salud física y mental y en las relaciones interpersonales.

**PALABRAS CLAVE:** ESTRÉS, BURNOUT, SÍNDROME DE BURNOUT, DOCENTE.



## ABSTRACT

The principal objective of this research carried out at the University of Cuenca was to shed some light on the level of mental health and well-being by determining the presence of stress and burnout levels in the Faculty of Psychology teaching staff. Participants were 42 teachers, 16 men, and 26 women. The applied methodology had a quantitative approach, with a cross-cutting descriptive scope and a non-experimental design. Perceived Stress Scale was used to determine stress levels and the Maslach Burnout Inventory-General Survey to measure the burnout. Both scales showed favorable results with regard to their validity and reliability with this population ( $>0.84\alpha, >0.80\alpha$ ). Descriptive statistics such as frequency tables and cross-tables were used for data analysis. Results showed that the studied population presented a low level of stress. Most of the participants did not present actual burnout syndrome but high levels of emotional exhaustion, average levels of cynicism and high levels of professional efficiency were observed. As a conclusion, it can be stated that the teachers are affected by the pressures of their environment, hence the importance of studying these phenomena in depth can serve as the basis for future research. It is recommended to develop an intervention plan to reduce teaching staff exhaustion levels in order to improve their well-being, optimize the quality of the performance of their activities, help in their physical and mental health and interpersonal relationships.

**Keywords:** stress, burnout, burnout syndrome, teacher.



## ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	3
CLÁUSULA DE LICENCIA Y AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL.....	5
CLÁUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL.....	6
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	7
PROCESO METODOLÓGICO .....	16
Participantes. Enfoque, tipo de diseño y alcance. Instrumentos. Procedimiento.	
Procesamiento de datos. Aspectos éticos.	
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	18
CONCLUSIONES.....	24
RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS.....	28

## Índice de tablas

Tabla 1 Caracterización de la población.....	18
Tabla 2 Validez de las escalas.....	19
Tabla 3 Nivel de estrés general.....	19
Tabla 4 Estrés y género.....	19
Tabla 5 Estrés y estado civil.....	20
Tabla 6 Estrés y número de hijos.....	20
Tabla 7 Estrés y nivel de educación.....	20
Tabla 8 Estrés y situación laboral.....	21
Tabla 9 Estrés y experiencia como docente.....	21
Tabla 10 Niveles generales de las dimensiones del burnout .....	22
Tabla 11 Burnout y género.....	22
Tabla 12 Burnout y formación docente.....	23
Tabla 13 Burnout y situación laboral.....	23



**CLÁUSULA DE LICENCIA Y AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN EN EL  
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

Yo, **Byron Mauricio Palacios Sánchez**, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación “**Estrés y burnout en docentes de la facultad de Psicología**”, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, reconozco y autorizo a la Universidad de Cuenca, para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, Mayo del 2018.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Byron Mauricio Palacios Sánchez".

---

Byron Mauricio Palacios Sánchez

C.I: 0105084107



### CLÁUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Yo, **Byron Mauricio Palacios Sánchez**, autor del trabajo de titulación “**Estrés y burnout en docentes de la facultad de Psicología**”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, Mayo del 2018.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Byron Mauricio Palacios Sánchez", written over a horizontal line.

Byron Mauricio Palacios Sánchez

C.I: 0105084107



## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El estrés es un término de uso común en el lenguaje popular de niños, adolescentes, adultos y profesionales, debido a su relevancia y su presencia, sin embargo, el delimitar el término es esencial para llegar a comprenderlo. Moscoso (1998) indica que el estrés “constituye una parte integral de la textura natural de la vida; asimismo, el afrontamiento al estrés es un requisito básico en el proceso de desarrollo personal” (p. 47). Si bien es clara la importancia del estrés en la explicación anterior, su presencia puede tener efectos negativos que bajo ciertas circunstancias terminan afectando de manera significativa la vida de un gran número de personas.

A causa del interés causado por el fenómeno del estrés, este ha sido investigado desde diferentes puntos de vista y por diferentes autores. Leka, Griffiths & Cox (2004) definen al estrés como “el resultado del desequilibrio entre las exigencias y las presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades por otro” (p. 3). Para Taylor (2007) el estrés es “la experiencia emocionalmente negativa acompañada por cambios predecibles a nivel bioquímico, fisiológico, cognitivo y conductual y que están dirigidos ya sea para alterar el evento estresante o para adecuarse a sus efectos” (p. 153).

En su libro *estrés y procesos cognitivos* (1986) Lazarus y Folkman, autores representativos en el área de la investigación sobre estrés, definen al estrés psicológico como: “una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (p. 43). Plantean también que el hecho de que una situación se perciba como estresante o no, depende en gran medida de la evaluación cognitiva de cada sujeto.

A lo largo del tiempo autores han brindado diferentes aportes a lo que estrés se refiere, identificando su influencia a nivel físico y psicológico. Se ha estudiado su importancia adaptativa, así como también los problemas que puede ocasionar el estar expuesto prolongadamente a esto. Para tener aún una perspectiva más amplia se expresa aquí los diferentes modelos que Morrison & Bennett (2008) han logrado recopilar.

El primer modelo es el de estrés como estímulo o suceso externo al individuo, que sugiere al estrés como un estímulo, al cual, se le atribuye una tensión independientemente de que el estímulo sea positivo o negativo. La teoría más utilizada por este enfoque es la de los eventos vitales, donde en 1967 Holmes y Rahe propusieron que los eventos vitales que se producen de manera natural no tiene solo consecuencias únicas para el individuo, sino efectos



acumulativos y que mientras más eventos vitales se experimentan, más probabilidades existe de que tengan problemas de salud a futuro.

Un segundo modelo toma al estrés como una transacción. El estrés es una experiencia subjetiva donde la valoración en el que uno le dé a un evento, puede hacer que se perciba como estresante o no. La figura más representativa de este modelo es Richard Lazarus el cual propuso el modelo cognitivo transaccional del estrés donde sostenía que las variables tanto cognitivas como motivacionales son centrales.

Y un tercer modelo es el estrés como respuesta fisiológica, este modelo describe cómo reaccionan los individuos al peligro o a situaciones potencialmente dañinas o incluso demandas agradables desde una perspectiva fisiológica, es decir, tomando en cuenta los procesos que se dan a nivel del sistema nervioso central y como se inician respuestas autónomas endocrinas para poder responder ante las demandas del medio.

En este sentido Cohen, Kamarck & Mermelstein (1983) defienden el segundo modelo y expresan su sorpresa al no encontrar que este constructo teórico no haya desarrollado un instrumentos psicométrico válido que pueda medir el estrés percibido. En consecuencia estos autores desarrollan la Escala de Estrés Percibido, la cual se ha usado en varios estudios de estrés debido a su validez y confiabilidad, además de que ayuda a comprender la relación entre las situaciones de la vida de una persona y la percepción de estas como estresantes.

Una clave para entender el estrés es el síndrome general de adaptación. Selye (1956) citado en Taylor (2007) desarrolla este modelo para explicar cómo frente a un estresor los organismos se movilizaban de forma automática hacia la acción, en donde independientemente del motivo de estrés que sufra un individuo, responderá siempre con el mismo patrón de reacciones fisiológicas. Esta reacción con el tiempo, ya sea por exposición prolongada o repetida terminará desgastando su sistema.

Sobre el síndrome de adaptación general Taylor (2007) explica las 3 fases del cual está compuesto, expresado de la siguiente forma:

En la primera fase, conocida como la de alarma, el organismo responde para enfrentarse a la amenaza. En la segunda fase, resistencia, el organismo realiza esfuerzos por manejar la amenaza a través de la confrontación. La tercera fase, de agotamiento, ocurre si el organismo falla en oponerse a la amenaza y agota sus recursos fisiológicos en el proceso para lograrlo. (p. 154)

Todo lo anterior brinda una referencia general sobre cómo se puede entender a los individuos frente a una gran variedad de estresores, la relación existente entre los factores





fisiológicos, cognitivos, ambientales y como esto puede repercutir sobre el bienestar de los individuos.

El Centro de Apoyo de la Asociación Americana de Psicología (2010) brinda una clasificación de los diferentes tipos de estrés en relación a su tiempo o intensidad, de la misma forma también menciona las características singulares de cada una, las cuales se explicarán a continuación:

Como primer tipo de estrés se encuentra el más común, el estrés agudo, que surge de las exigencias y presiones cotidianas. El estrés agudo es incluso agradable en cantidades pequeñas, pero en grandes cantidades, resulta agotador. Dado su corto plazo el estrés agudo no genera daños importantes y los síntomas más comunes son: el malestar emocional manifestado en enojo o irritabilidad, ansiedad y depresión; problemas musculares que incluyen dolores de cabeza, espalda, mandíbula y tensiones musculares; problemas estomacales e intestinales; por último sobreexcitación pasajera que se manifiesta en la elevación de la presión sanguínea, ritmo cardíaco, transpiración de las manos, palpitaciones, mareos y otros. El estrés agudo se presenta en cualquier persona pero es tratable y manejable.

El estrés agudo episódico es el segundo tipo de estrés, aparece en las personas que sufren de estrés agudo con mucha frecuencia, personas que tienen muchas cosas que realizar y son incapaces de organizar todas las tareas y presiones que reclaman su atención. En general estas personas se suelen demostrar demasiado agitadas, con mal carácter, irritables, ansiosas y tensas. Siempre apresuradas, llegan a ser tener actitudes muy directas y cortantes, en donde su enojo suele manifestarse de forma hostil. Para estas personas el trabajo resultar ser una fuente de estresores muy fuertes. Este tipo de estrés presenta síntomas como dolores de cabeza, migrañas, hipertensión, dolor en el pecho y enfermedades cardiovasculares. Actuar sobre este tipo de estrés requiere una intervención en varios niveles, con procesos que llegan a durar varios meses y que son ejecutados por un profesional.

Por último se explica el estrés crónico, este se caracteriza por causar un desgaste a las personas día tras día, año tras año. Destruye al cuerpo y la mente debido al desgaste a largo plazo. Este tipo de estrés surge cuando una persona no logra ver una salida a una situación deprimente, exigencias y presiones aparentemente interminables. Las personas se pueden terminar acostumbrando a él por el largo tiempo que lo padecen. Dentro de los síntomas que provoca están la violencia, el ataque al corazón, la apoplejía, el cáncer y en casos extremos puede acabar en la terminación de la propia vida. Debido a todo el desgaste provocado a largo plazo, los síntomas son complicados de tratar, y la intervención debe estar compuesta tanto por un tratamiento médico, un tratamiento de conducta y de manejo del estrés.



En cuanto a las causas del estrés relacionado a la docencia El Sahili (2010) menciona los posibles estresores que se pueden encontrar en esa labor, siendo más importantes las siguientes: las presiones educativas y las actividades que conlleva, la presión de los horarios que hace que el docente se mantenga cuidando constantemente de la suficiencia del tiempo, existe también presión debido a la administración de la institución por la diversidad de peticiones y multiplicidad de funciones que muchas veces exigen a un solo docente y que agudizan los problemas, y por último, se encuentra también presiones organizacionales, falta de protección laboral, falta de confianza entre compañeros, bajo reconocimiento a la labor y falta de control, siendo todos estos las causas más frecuentes que ocasionan el estrés en estos profesionales.

En 2007, Álvarez indica también distintos factores que son fuentes de presión laboral para el docente universitario. Se encuentra en primer lugar factores que se relacionan directamente con las condiciones de trabajo tales como: la institución en la que se trabaje, la disponibilidad presupuestal, la legislación vigente, las condiciones políticas del país o la filosofía de la propia universidad, estos por mencionar algunos en esta área. En segundo lugar se encuentran factores asociados al cumplimiento de rol, así como también a la interacción docente-alumno, como son: los estilos de administración de la universidad, el número de alumnos, la relación entre horas lectivas y no lectivas, la metodología, la evaluación del profesor a cargo de los alumnos y los estamentos administrativos. Por último también es necesario agregar los factores relacionadas a las características propias de los docentes, características como: la creatividad, independencia, responsabilidad, variedad, utilización al máximo de su preparación académica o experiencia profesional, el sentimiento de realización, las buenas relaciones interpersonales o el reconocimiento que logre por sus actividades docentes que influyen directamente en el nivel de presión laboral que perciban los docentes en relación a su trabajo (Álvarez, 2007).

En esta línea, en México, en la investigación realizada por Urquidi & Rodríguez (2010) se estudió a docentes de tres instituciones públicas de educación superior ubicadas en la región Noroeste de México. El objetivo fue el de explorar el grado de estrés que los sujetos experimentan como producto del ejercicio de su profesión. Los datos fueron recuperados a través de un cuestionario que se construyó a partir del análisis de contenido de entrevistas semi-estructuradas y el cuestionario elaborado para evaluar el estrés en docentes de la UNISON. Los resultados mostraron que los docentes manifestaron como más estresantes factores como: la sobrecarga de trabajo, la multiplicidad de tareas, asistir a reuniones prolongadas, participar en reuniones y las actividades no planeadas.



Pese a la gran importancia del estrés en la vida como medio que motiva nuestra acción, su exposición durante largos periodos de tiempo y en niveles altos produce serios efectos, afectando a la salud tanto física como psicológica de la persona. Por esta razón es importante considerar como las cargas ya sea personales o laborales pueden ocasionar un elevado nivel de estrés. Otro gran fenómeno que afecta a los trabajadores y en este caso, la docencia, radica en la presencia del síndrome de Burnout o síndrome del trabajador quemado, que afecta el bienestar de las personas, su calidad de vida, y por tanto, se le debe poner la debida atención no sin antes haber profundizado sobre el tema.

Autores como Barraza y Jaik (2011) y de igual modo Díaz y Gómez (2016), llegan al origen del término burnout considerando a Freudenberg como pionero en los estudios del mismo por los años 70. Se expresa que Freudenberg observó que los psicoterapeutas de una clínica para toxicómanos, manifestaban señales de agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, y describió cómo los profesionales encargados iban modificando progresivamente su conducta y volviéndose insensibles, poco comprensivos e incluso ciertos casos se los notaba hasta agresivos con los pacientes, en base a esto, se marca la primera aproximación a este término.

En 2008 Bosqued define el síndrome de burnout como:

(...) un problema de salud y calidad de vida laboral, un tipo de estrés crónico que podríamos definir como la respuesta psicofísica que tiene lugar en el individuo como consecuencia de un esfuerzo frecuente cuyos resultados las personas consideran ineficaces e insuficientes, ante lo cual reacciona quedándose exhausta, con sensación de indefensión y con retirada psicológica y a veces física e la actividad a causa del estrés excesivo y de la insatisfacción. (p. 25)

Se debe resaltar que una de las definiciones más consolidadas al día de hoy es la propuesta por Maslach y Jackson, los cuales definen al burnout como un síndrome de cansancio emocional que lleva a una disminución y pérdida de la motivación y progreso hacia sentimientos de inadecuación y fracaso (Arís, 2009).

Maslach (2009) en su artículo comprendiendo el burnout lo define como un síndrome psicológico que implica una reacción prolongada a estresores tanto ocupacionales como interpersonales crónicos en el área laboral y el cual tiende a ser estable en el tiempo. Maslach hace un recuento histórico en cómo el concepto de burnout tuvo su génesis primero en trabajos donde el foco principal era el otorgar ayuda a otras personas necesitadas, en la relación que existe entre un proveedor de ayuda y el que lo recibe, hasta llegar a los trabajos



donde no existe tal relación directa con las personas. Con esto se ha logrado que el burnout no vea este fenómeno tan sólo de forma individual sino también en función a las relaciones existentes entre el individuo y su lugar de trabajo, centrándose en las emociones del individuo así como en sus motivaciones. En ese mismo artículo también explica que si bien el contacto humano que necesitan ciertos empleos puede ser gratificante para la personas, el mismo también puede llegar a ser en estresante, generando grandes demandas a nivel emocional.

Gil-Monte (2003) por su parte resolvió llamar al burnout en español como Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) debido a conflictos que ocurrían con la confusión del término en países de habla hispana y terminó definiéndolo como:

(...) una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas a las que atienden, por la sensación de estar agotados a nivel emocional, por el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional. (p. 183)

Dentro del trabajo actual se ha optado por entender el burnout desde el modelo de Maslach, debido a ser el que describe de mejor manera dicho fenómeno, además, en 2004 Moriana & Herruzo realizaron un estudio teórico sobre los diferentes hallazgos referidos a estrés y burnout, y tras la revisión de las principales investigaciones encontraron, respecto al Burnout, que el modelo de Maslach se considera el más pertinente para la definición, evaluación, modelo teórico y evolución, además de que actualmente es el más aceptado, ya que facilita conceptualización del objeto de estudio así como también cualquier planteamiento metodológico aplicado.

Maslach (2009), señala las dimensiones que comprende el burnout, siendo estas la dimensión de agotamiento, de cinismo y de ineficacia, donde altos niveles en las tres marcan la existencia del burnout.

La primera dimensión, la de agotamiento, representa el componente de estrés básico del burnout. Las personas poseen sentimientos de estar siendo sobre exigidas y de no tener los medios tanto emocionales como físicos para poder afrontarlo. Además de esto las personas se sienten débiles, cansadas, y no encuentran un modo de recuperarse, por eso les falta la energía suficiente para hacer frente a todos los problemas. Las causas más importantes que



producen este agotamiento son tanto la sobrecarga laboral como el conflicto personal en el trabajo.

Una segunda dimensión es la de cinismo, que toma en cuenta el contexto interpersonal del burnout. Se expresa en una respuesta negativa, con poca sensibilidad o donde se demuestra apatía en múltiples tareas del trabajo. Generalmente se desarrolla en reacción al exceso de agotamiento emocional, como medio de protección. Si las personas están realizando muchas tareas y de manera intensa comenzará paulatinamente a reducir la eficacia y el número de tareas que está realizando. El distanciamiento al trabajo puede provenir tanto de la frustración de sus expectativas así como en la pérdida de sus libertades humanas al tener solo que obedecer lo que le es exigido a su rol. Con el tiempo los trabajadores no solo terminan reduciendo la cantidad de trabajo que realizan sino también terminan generando actitudes negativas tanto con las personas que se relaciona como con el trabajo en el cual se encuentra.

La última dimensión es la de ineficacia, que representa el elemento de autoevaluación del burnout. Hace referencia a sentimientos de una falta de capacidad y una falta de logros alcanzados y de resultados productivos de su trabajo. Este sentimiento de carencia de autoeficacia es incrementado por la falta de recursos para el trabajo, una falta de apoyo a nivel social y la falta de oportunidades en las cuales podría crecer profesionalmente. La sensación de ineficacia puede provocar que las personas con estos síntomas piensen que quizá se han equivocado de vocación o de carrera y con frecuencia sienten disgusto por la situación en la cual han terminado. Es así que, llegan a tener una perspectiva negativa de ellos así como de los demás.

En relación a la sintomatología del síndrome de Burnout, Guzmán alega que existen cuatro áreas en donde se pueden manifestar estos síntomas. En primer lugar los síntomas que se manifiestan a nivel físico por efecto de la somatización del estrés como es el dolor de cabeza, alteraciones gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares, asma, hipertensión arterial y en las mujeres la pérdida de la menstruación. En segundo lugar los síntomas conductuales tales como el hecho de asistir al trabajo, conductas violentas, gritos, insultos, comportamientos de alto riesgo, incapacidad para relajarse, abuso de fármacos y alcohol, aparte también se pueden evidenciar problemas familiares. Entre síntomas emocionales el distanciamiento afectivo, la impaciencia e irritabilidad, el sentimiento de se está volviendo una persona poco apreciada. Por último los síntomas defensivos, debido a que las personas tienen complicaciones las expresar sus sentimientos. La negación de sus emociones en estos casos es bastante común, la supresión consciente de información, el



desplazamiento de sentimientos hacia otras personas o cosas, la atención selectiva, también son utilizados con frecuencia, todo ello para evitar una experiencia negativa (Guzmán, 2013).

Marrau (2004) relaciona también diferentes síntomas que se pueden dar en la exposición tanto del estrés como con el síndrome de burnout, coincidiendo en varias áreas anteriores pero también agregando otras. Los síntomas son los siguientes:

(a) Psicósomáticos: alteraciones cardiorespiratorias, jaquecas, fatiga crónica, trastornos del sueño, úlceras y desórdenes gástricos, tensión muscular, mareos y vértigos, etcétera. (b) De conducta: predominio de conductas adictivas y evitativas, consumo aumentado de café, alcohol, ausentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo de enfermos y compañeros y frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito de trabajo y de la propia familia. (c) Emocionales: irritabilidad, incapacidad de concentración, distanciamiento afectivo. (d) Laborales: deterioro del rendimiento, acciones hostiles, conflictos, accidentes, ausentismo, rotación no deseada, abandono. (e) Mentales: sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. Es frecuente apreciar nerviosismo, inquietud, dificultad para concentrarse y una tolerancia a la frustración con comportamientos paranoides y/o agresivos hacia los pacientes, compañeros y la propia familia. (p. 56)

Se considera necesario destacar que existen varias situaciones que se dan en los trabajadores de cualquier institución, características y bajo cualquier circunstancia, que en ocasiones, se pueden confundir con el síndrome de burnout, por lo cual es importante mencionar los diferentes constructos con los que se lo debe diferenciar.

Martínez propone primeramente diferenciarlo del estrés general, siendo éste causante de efectos positivos y negativos al contrario del burnout que solo crea efectos negativos tanto para la persona como su entorno, de igual manera, otra diferencia radica en que el estrés se puede encontrar en todas las actividades de la vida a diferencia del burnout que es exclusiva del área laboral. Se debe distinguir también el síndrome de burnout con la fatiga física y la depresión, siendo la distinción con la primera su velocidad de recuperación, ya que el burnout se da una recuperación mucho más lenta que en la fatiga. En relación a la depresión, pese a compartir ciertas sintomatologías en lo que respecta al cansancio emocional, la depresión no se relaciona de igual forma con la realización personal o el cinismo. En la depresión predominan los sentimientos de tristeza, culpa y por su parte en el burnout de cólera o rabia (Martínez, 2010).

A partir de lo explicitado respecto al estrés y al burnout se debe precisar que, el hecho de investigar sobre éstas, se debe sobre todo a la preocupación por aportar en el nivel de salud



mental y bienestar de los trabajadores en la docencia, y así, tener un personal cuyo desenvolvimiento sea eficaz para ejecutar de la mejor manera su trabajo. Es importante comenzar por obtener información sobre el nivel de malestar que puede estar presente en estos profesionales, debido a las exigencias del día a día, las enfermedades o asuntos familiares, el malestar que puede existir en el ambiente laboral, y donde todo esto junto, contribuiría a una disminución en el nivel de bienestar y satisfacción teniendo como resultado que se esto se vea reflejado en su rendimiento.

Se conoce que los altos niveles de estrés se relacionan tanto directos como indirectamente con la salud y sobretodo con el desarrollo de enfermedades a corto y a largo plazo, es por eso que este estudio aportará datos importantes sobre este fenómeno, para aplicarlas al cuidado de la salud. Ésta investigación también busca abrir paso a nuevas investigaciones o de ser el caso a intervenciones en dicha área, ya que proporcionará información preliminar que aporte tanto a corto, como a largo plazo con el mejoramiento del bienestar de los docentes y de la institución, teniendo en cuenta su importancia social debido al papel formador de los que serán los futuros profesionales.

Por lo antes expuesto se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Existen niveles de estrés y síndrome de burnout en los docentes de la facultad de Psicología producido por las exigencias del medio en la Universidad de Cuenca? Para dar respuesta a esta interrogante, se propone como objetivo general el determinar la presencia de estrés y burnout en docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca y, como objetivos específicos determinar los niveles de estrés percibido por los docentes; determinar las dimensiones que identifican la presencia del síndrome de burnout; y, caracterizar algunas variables sociodemográficas de los docentes de la Facultad de Psicología.



## PROCESO METODOLÓGICO

### **Participantes.**

En esta investigación se trabajó con 42 docentes de las tres carreras de la facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, siendo 16 varones y 26 mujeres, los cuales constituyen una cifra representativa de dicha dependencia, ya que de los 49 que laboran en la misma, sólo siete quedaron fuera en respuesta a los criterios previamente establecidos. Los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta son: ser docentes activos de la facultad, sin distinción del horario en relación con las horas clases, del tipo de contrato en relación con el tiempo y que estos fueran titulares u ocasionales; como criterio de exclusión se considera a los docentes de las materias que los estudiantes pueden tomar en otras facultades, tales como los de inglés propios de la facultad.

El enfoque de la investigación es cuantitativo debido al proceso estadístico que se realiza con los datos obtenidos a partir de la aplicación de las escalas validadas, las cuales brindan datos organizados en escalas de Likert referidos al nivel tanto de estrés como el síndrome de burnout. El tipo de diseño es no experimental en tanto no se manipulan las variables. La investigación tiene un alcance descriptivo transversal, debido a que se busca describir el nivel de las variables antes mencionadas dentro de la población específica y en un tiempo determinado.

La población con la cual se trabajó, son en su mayoría mujeres con un número de 26, a diferencia de los varones los cuales son 16, también se puede observar que existe una predominancia de docentes con edades entre 30 y 39 años, siendo 21 de la población total los que pertenecen a este rango de edad. La mayoría de la población está casada, sin embargo son más las personas que no poseen hijos a los que sí.

### **Instrumentos.**

- Ficha sociodemográfica (Anexo 1): Con el cual se busca identificar variables como: edad, sexo, número de hijos, número de horas de trabajo u horario de trabajo para lograr identificar si hay variables relacionadas con el nivel de estrés o burnout de los docentes.

- Escala de Estrés Percibido (Anexo 2): creado por Cohen, Kamarck, & Mermelstein en el año de 1983 adaptada en España por Remor en 2001 con su versión de 10 ítems la cual ha mostrado una consistencia interna de 0,86 en el alfa de Cronbach, la escala evalúa el nivel de estrés percibido durante el último mes y cuenta con 10 ítems con un formato de respuesta de una escala de cinco puntos. La puntuación directa obtenida indica que a una mayor puntuación corresponde un mayor nivel de estrés percibido.





- Maslach Burnout Inventory - General Survey MBI-GS (Anexo 3): publicado en el año 1996 por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, y adaptada en su versión española por Salanova, Schaufeli, Llorens, Grau y Peiró la cual fue publicada en el 2000. A diferencia de versiones anteriores se redujo 6 ítems y enfoca el inventario no solo a las relaciones personales de la persona sino también a su ambiente con su trabajo propiamente dicho. Los 16 ítems deben ser respondidos por los trabajadores haciendo uso de una escala de frecuencia de tipo Likert que va de cero "0" (nunca) a "6" (siempre). Altas puntuaciones en las dimensiones agotamiento y altas puntuaciones en la dimensión de cinismo unidas a bajas puntuaciones en la dimensión eficacia profesional serán indicadoras de burnout. Las pruebas de validez del MBI-GS son buenas teniendo un alfa de Cronbach superior al 0.70 en sus tres subescalas.

**Procedimiento.** Para realizar la investigación primero se solicitó el permiso de la facultad, la cual fue escogida debido a su cercanía y accesibilidad. El encuentro con los docentes y la aplicación fue en base a los horarios que los docentes consideraban pertinente ya sea en clases o fuera de ellas. De igual manera también recolectó la información durante las reuniones de los profesores agilizando así el proceso de recolección de información. El tiempo aproximado para que los docentes puedan completar los cuestionarios estaba entre 15 y 20 minutos. Para los docentes que pertenecían a otras facultades se pidió la lista de docentes completos en la secretaria de la facultad para así identificarlos y localizarlos de manera más rápida. La aplicación de los instrumentos se realizó entre los meses de noviembre y diciembre del año 2017.

**Procesamiento de datos.** Los datos recolectados por los instrumentos fueron primero organizados en una base de datos, para luego determinar la validez de los resultados de las escalas y proceder con análisis de los mismos, utilizando estadística descriptiva tales como tablas de frecuencias y tablas cruzadas. Los datos fueron analizados en el paquete estadístico SPSS en su versión 24.0. Para determinar la validez de las pruebas en este contexto se utilizó el alfa de Cronbach siendo favorable en ambos instrumentos con un puntaje superior a los 0,7. Una vez determinada la validez de las escalas se prosiguió con el correspondiente análisis de los resultados.

**Aspectos éticos.** Para cumplir con los aspectos éticos se solicitó la aprobación por parte de la facultad para la realización de la investigación. Posteriormente, antes de aplicar cualquier instrumento de recolección de información, se explica el contenido del modelo de consentimiento informado y se procedió a ser firmado, dejando constancia de la voluntariedad de su participación (Anexo 4).



## PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La tabla 1 muestra las características que posee las personas que intervinieron en este proceso de investigación, como se puede apreciar la población es en su mayoría de mujeres con un número de 26 a diferencia de los varones los cuales son 16, también se puede observar que existe una predominancia de docentes con edades entre 30 y 39 años. La mayoría de la población está casada sin embargo son más las personas que no poseen hijos a los que sí. Por último se puede observar como en su mayoría los docentes no superan los 10 años de experiencia en la docencia.

Tabla 1  
*Caracterización de la población*

<b>Características</b>	<b>Cantidad</b>
<b>Sexo</b>	
Varón	16
Mujer	26
<b>Edad</b>	
Menores a 30	6
Entre 30 y 39	21
Entre 40 y 49	7
Entre 50 y 59	7
Mayores a 60	1
<b>Estado civil</b>	
Soltero	12
Casado	23
Divorciado	6
Separado	1
<b>Número de hijos</b>	
Sin hijos	18
Con 1 o 2 hijos	17
Con más de 2 hijos	7
<b>Años de experiencia como docentes</b>	
Menos de 10	22
Entre 10 y 20	10
Más de 20	10

Fuente: elaboración personal, en base a los datos obtenidos

En la tabla 2 por su parte se puede apreciar cómo tanto en la escalas como subescalas de ambas herramientas, el análisis de confiabilidad supera el  $0,7\alpha$  el cual representa que las herramientas son confiables para ser aplicadas en este contexto. Dichos resultados se aproximan a la validez de los instrumentos originales como en el caso del PSS-10 el cual cuenta con una validez de  $0,86 \alpha$  (Campo, Bustos, Romero, 2009), mientras que en este caso la validez está en el  $0,85 \alpha$ .



De igual manera sucede con el MBI-GS el cual es su versión original cuenta con una buena fiabilidad interna con un alfa de Cronbach superior al 0,7 (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, 2006) los cuales también coinciden con nuestro actual estudio.

Tabla 2  
*Validez de las escalas*

	Escala de estrés PSS-10	(MBI-GS)			Escala Total
		Agotamiento	Cinismo	Eficacia Profesional	
<b>Alfa de Cronbach</b>	0,849	0,917	0,815	0,707	0,806
<b>Número de elementos</b>	10	5	5	6	16

Fuente: elaboración personal

Como se puede apreciar en la al tabla 3, en términos generales el nivel de estrés en los docentes de la facultad está marcado por un predominio de bajos niveles de estrés siendo 19 personas los que poseen este nivel, seguido de 12 personas que se muestran relativamente libres de estrés, y una minoría los que poseen un nivel de estrés medio con 11 personas, cabe mencionar que ninguno de los docentes presenta altos niveles de estrés.

Tabla 3  
*Nivel de estrés general*

Nivel de estrés	Frecuencia
<b>Relativamente libre de estrés</b>	12
<b>Estrés Bajo</b>	19
<b>Estrés Medio</b>	11
<b>Total</b>	42

Fuente: elaboración personal, en base a los datos obtenidos

En relación al género en la tabla 4 se puede apreciar que los hombres en su mayoría presentan niveles bajos de estrés, en las mujeres por su parte presentan valores similares presentándose como relativamente libres de estrés y con estrés bajo.

Tabla 4  
*Estrés y género*

	Relativamente libre de estrés	Estrés Bajo	Estrés Medio
<b>Masculino</b>	2	9	5
<b>Femenino</b>	10	10	6

Fuente: elaboración personal, en base a los datos obtenidos



En lo que respecta al estado civil en la tabla 5 se puede apreciar que el mayor número de personas casadas (N=12) presenta un nivel bajo de estrés, entre los solteros también existe un predominio de bajos niveles de estrés (N=5) mientras que entre el grupo de los divorciados el estar relativamente libre de estrés fue el resultado predominante.

Tabla 5  
*Estrés y estado civil*

	<b>Relativamente libre de estrés</b>	<b>Estrés bajo</b>	<b>Estrés Medio</b>
<b>Soltero</b>	3	5	4
<b>Casado</b>	6	12	5
<b>Divorciado</b>	3	2	1
<b>Otro</b>	0	0	1

Fuente: elaboración personal, en base a los datos obtenidos

En cuanto al estrés y el número de hijos la tabla 6 parece no mostrar una relación clara, teniendo las personas mayormente niveles bajos de tensión independientemente del número de hijos.

Tabla 6  
*Estrés y número de hijos*

	<b>Relativamente libre de estrés</b>	<b>Baja tensión</b>	<b>Estrés Medio</b>
<b>Sin hijos</b>	5	9	4
<b>1 o 2 hijos</b>	5	7	5
<b>Más de 2 hijos</b>	2	3	2

Fuente: elaboración personal, en base a los datos obtenidos

Como se aprecia en la tabla 7, tampoco existe diferencia entre los niveles de estrés y el grado de educación siendo el nivel bajo de tensión la que la mayoría de la gente posee independientemente de su nivel de formación.

Tabla 7  
*Estrés y nivel de educación*

	<b>Relativamente libre de estrés</b>	<b>Estrés Bajo</b>	<b>Estrés Medio</b>
<b>Maestría</b>	8	14	9
<b>Doctorado</b>	4	5	2

Fuente: elaboración personal, en base a los datos obtenidos

La tabla 8 muestra que en los docentes titulares donde prevalece un nivel de estrés medio a diferencia de los docentes contratados que en su mayoría poseen un nivel de estrés bajo.



Tabla 8  
*Estrés y situación laboral*

	<b>Relativamente libre de estrés</b>	<b>Estrés Bajo</b>	<b>Estrés Medio</b>
<b>Titular</b>	3	4	5
<b>Contratado</b>	9	15	6

Fuente: elaboración personal, en base a los datos obtenidos

Según la variable de los años de experiencia como docentes en la tabla 9 se aprecia que los docentes que tienen menos de 10 años de experiencia poseían en mayor número un nivel bajo de estrés (N=11). Resultados similares en los docentes con una experiencia entre los 10 y los 20 años donde igualmente el nivel bajo de estrés se presenta más que los otros niveles. Por último vemos que en los docentes con más de 20 años de experiencia hay un predominio de niveles de estrés medio (N=4).

Tabla 9  
*Estrés y experiencia como docente*

	<b>Relativamente libre de estrés</b>	<b>Estrés bajo</b>	<b>Estrés medio</b>
<b>Menos de 10</b>	6	11	5
<b>Entre 10 y 20</b>	3	5	2
<b>De 20 en adelante</b>	3	3	4

Fuente: elaboración personal, en base a los datos obtenidos

Como se explicó anteriormente el síndrome de Burnout se expresa en tres dimensiones las cuales son el agotamiento emocional, el cinismo y la eficacia profesional, frente a esto podemos observar en la tabla 10 que respecto al agotamiento emocional 19 docentes presentan un nivel medio y 19 un nivel alto siendo una minoría de 4 los que poseen un nivel bajo de agotamiento emocional. En cuanto a la variable de cinismo la mayor parte de docentes (N=23) se encuentra con un nivel medio del mismo, seguido de 13 docentes con un nivel alto de cinismo y una minoría de docentes (N=6) que poseen un nivel bajo de cinismo. Y por último en cuanto a la eficacia profesional la mayoría de docentes (N=23) posee un nivel alto, seguido de docentes con un nivel medio (N=17) y una minoría de personas (N=2) cuya eficacia profesional es mínimo.

En referencia a esto Pando, Aranda, Aldrete, Flores, Pozos (2006), investigaron a docentes del área de la salud y encontraron que en cuanto al Burnout: 47.3% de la población no presentó el Síndrome de Burnout en ninguna de sus dimensiones, 37.0% presentó una dimensión quemada, 11.6% presentaron 2 y 4.1% fueron calificados como quemados en las 3 dimensiones. Las manifestaciones más altas fueron registradas en la *Falta de Realización Personal* y en el *Trabajo* con un 39%, el *Agotamiento Emocional* con un 24.7% y la más baja



fue la *Despersonalización* con 6.2%. Así se puede observar la diferencia existente con otros estudios, debido a que en la investigación aquí expuesta se muestran altos niveles de agotamiento emocional, niveles medios de cinismo, pero por otro lado como un factor protector del burnout encontramos un gran número de personas con niveles altos de eficacia profesional.

Tabla 10  
*Niveles generales de las dimensiones del burnout*

<b>Nivel</b>	<b>Agotamiento emocional</b>	<b>Cinismo</b>	<b>Eficacia profesional</b>
<b>Bajo</b>	4	6	2
<b>Medio</b>	19	23	17
<b>Alto</b>	19	13	23

Fuente: elaboración personal, en base a los datos obtenidos

En relación al género en la tabla 11, se puede apreciar que la mayoría del género masculino posee niveles más altos de agotamiento emocional a diferencia de las mujeres que en su mayoría presentan un nivel medio de agotamiento emocional. En el área del cinismo no hay una diferencia entre los géneros con un nivel medio de cinismo, de igual forma se obtienen resultados similares en el área de autoeficacia profesional, teniendo en su mayoría tanto hombres como mujeres un nivel alto en dicha área. Estos resultados son contrastados con los de Bonilla y Silva (2017), quienes mencionan que en la dimensión de cansancio emocional los varones presentan un nivel alto contrarrestado con el bajo, mientras que en las mujeres se aprecia un nivel medio. En el área del cinismo determinaron que ambos géneros poseían niveles bajos en esta área y por último en el nivel de eficacia profesional se evidencio que ambos géneros mostraron niveles bajos en dicha área. Se pueden observar diferencias significativas siendo la más evidente la de la realización personal en la cual los docentes de esta investigación puntúan alto a diferencia de la investigación antes mencionada.

Tabla 11  
*Burnout y género*

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>
<b>Agotamiento emocional</b>	Bajo	2	2
	Medio	5	14
	Alto	9	10
<b>Cinismo</b>	Bajo	1	5
	Medio	9	14
	Alto	6	7
<b>Eficacia Profesional</b>	Bajo	1	1
	Medio	7	10
	Alto	8	15

Fuente: elaboración personal, en base a los datos obtenidos



En cuanto al nivel de educación, en la tabla 12 se puede observar como el agotamiento emocional es similar en los docentes que poseen maestría y doctorado siendo un igual número de personas que poseen agotamiento emocional medio y alto, y una minoría que tiene un nivel bajo en esta dimensión. El nivel de cinismo medio es también el más frecuente en ambos grupos. En el área de la eficacia profesional sí se notan diferencias, ya que en los docentes que poseían una maestría un mayor número presento un nivel medio de eficacia mientras que los que poseen un doctorado presentan altos niveles de eficacia profesional.

Tabla 12  
*Burnout y formación docente*

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Maestría</b>	<b>Doctorado</b>
<b>Agotamiento emocional</b>	Bajo	1	3
	Medio	15	4
	Alto	15	4
<b>Cinismo</b>	Bajo	5	1
	Medio	15	8
	Alto	11	2
<b>Eficacia Profesional</b>	Bajo	2	0
	Medio	15	2
	Alto	14	9

Fuente: elaboración personal, en base a los datos obtenidos

Por último en cuanto a la situación laboral en la tabla 13 se puede observar que la mayoría de los docentes titulares poseen un nivel de agotamiento emocional alto (N=8), por su parte los docentes contratados la mayoría posee niveles de cansancio medio(N=16). En cuanto al área de cinismo en los docentes los titulares existe igual número de personas que tienen niveles tanto alto (N=6) como medio (N=6). Por último en relación al área de eficacia profesional la mayoría de ambos grupos puntúan alto en este nivel.

Tabla 13  
*Burnout y situación laboral*

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Titular</b>	<b>Contratado</b>
<b>Agotamiento emocional</b>	Bajo	1	3
	Medio	3	16
	Alto	8	11
<b>Cinismo</b>	Bajo	0	6
	Medio	6	17
	Alto	6	7
<b>Eficacia Profesional</b>	Bajo	2	0
	Medio	3	14
	Alto	7	16

Fuente: elaboración personal, en base a los datos obtenidos



## CONCLUSIONES

En los resultados de esta investigación se han expuesto tanto los niveles de estrés como de burnout que poseen los docentes de la facultad de psicología y su asociación con variables sociodemográfica y se han obtenido las conclusiones expuestas a continuación.

En relación al estrés, un mayor número de docentes presenta un nivel bajo de tensión a pesar de la verbalización constante de los docentes respecto a su nivel de estrés, lo cual puede ser atribuido a que pese a la presión que pueden llegar a sentir en su día a día, también manifiestan que poseen el control para manejar esas situaciones, lo que también es medido por la escala y por lo se puede decir que la relación exigencia–recursos se encuentra equilibrada.

El hecho de que la tensión o estrés permanezca durante periodos prolongados de tiempo aumenta la probabilidad de que se manifiesten malestares tanto físicos como psicológicos, sin embargo, al presentar niveles bajos la sintomatología que se haya desarrollado puede ser tratada de manera sencilla mediante intervenciones oportunas.

Respecto al burnout, altas puntuaciones en agotamiento emocional, altas en cinismo acompañadas de bajas puntuaciones en la eficacia profesional es lo que denota la presencia o ausencia del síndrome. En el caso de la población estudiada en su mayoría no cumple con dicho parámetro, debido que pese a que existen niveles elevados de agotamiento emocional y niveles medios de cinismo, la mayoría puntúa alto en lo que respecta a la eficacia profesional, mostrando que pese a las cargas emocionales y psicológicas los docentes perciben que son buenos realizando su trabajo generando un factor de protección para la manifestación del síndrome.

El hecho de que los docentes presentes síntomas de agotamiento emocional es poco deseable, tanto para ellos como para las personas con las cuales trabajan. Debido a su importancia en la actividad formadora, que se encuentren en óptimas condiciones no solo mejora el cumplimiento de su rol, sino también el cómo se relaciona tanto con sus estudiantes como con sus compañeros de trabajo. Por esta razón que sea posible un análisis más profundo sobre el agotamiento emocional en relación al impacto docente-alumno brindaría información valiosa en el área de la educación.

Otras implicaciones de estos resultados, esta vez a nivel clínico, radican en que ayuda a poner especial atención en el alto nivel de la percepción de eficacia profesional como un factor importante de protección ante el desarrollo del síndrome de burnout. De esta manera se





logra contribuir con información que aporte tanto en áreas como el desarrollo personal, salud mental y satisfacción laboral.

Con una mirada a nivel global se puede observar, que pese al sentido de utilidad y eficacia que poseen los docentes, existen situaciones que están afectando su bienestar. Al estudiar la carrera de psicología este estudio nos aporta una línea base sobre la cual se puedan elaborar y ejecutar planes de intervención para esta población de manera que sus actividades no sobre exijan sus capacidades tanto emocionales como cognitivas.

### **RECOMENDACIONES**

De manera prioritaria se recomienda generar planes dentro de la facultad para liberar periódicamente la tensión y agotamiento emocional que ha sido identificada en los docentes, buscando la manera de dichos planes se complementen con sus actividades diarias.

En cuanto al instrumento utilizado para medir el síndrome de Burnout se recomienda utilizar su versión GS, debido a que es el que posee un marco teórico actualizado por la propia autora. Además la utilización de este instrumento en futuras investigaciones ayuda a mejorar el contraste entre las investigaciones, debido a que en los estudios observados se ha visto más la utilización de sus versiones anteriores los cuales dejaban de lado ciertos aspectos del contexto laboral.

El estudio no supuso mayores limitaciones, salvo el hecho de la aplicación a los docentes debido a que se los evaluó uno por uno, perdiéndose gran cantidad de tiempo por lo cual para futuras investigaciones se recomienda, realizar las evaluaciones en grupo, cuando tengan reuniones o juntas de curso.

En la temática del estrés y burnout se recomienda el aplicar la investigación a los docentes de toda la universidad, para tener una visión más amplia de dicho fenómeno, así obtener más datos haciendo que los resultados sean aún más representativos y en ese sentido que también logren atraer la atención de las autoridades de la universidad sobre esta situación.

Si bien es cierto el estudiar el bienestar de los docentes es importante, también es útil el completar el estudio indagando sobre el bienestar de los estudiantes de la misma facultad, para lo cual también se podría utilizar la escala de burnout pero en su versión dirigida a estudiantes y de esa forma buscar datos sobre estas dos poblaciones y tener una visión complementaria.



## REFERENCIAS

- Arís, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(18), 829-848. doi: 10.25115/ejrep.v7i18.1324
- Álvarez, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*, 10, 49-97. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147112813004>
- Asociación Americana de Psicología. (2007). Centro de apoyo de la APA. Disponible el 17 de octubre del 2017, del Centro de Apoyo de la Asociación de Psicología Americana. Recuperado de <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>
- Barraza, A., & Jaik, A. (2011). *Estrés, burnout y bienestar subjetivo: Investigaciones sobre la salud mental de los agentes educativos*. Durango, México: IUNAES-ReDIE
- Bonilla, J., & Silva, S. (2017). *Estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba. Marzo – julio 2017* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador.
- Bosqued, M. (2008). *Quemados: El síndrome del Burnout: ¿Qué es y cómo superarlo?*. Barcelona: Paidós.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24 (4), 385-396. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/2136404>
- Campo, A., Bustos, G., & Romero, A. (2009). Consistencia interna y dimensionalidad de la Escala de Estrés Percibido (EEP-10 y EEP-14) en una muestra de universitarias de Bogotá, Colombia. *Aquichan*, 9 (3), 271-280. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v9n3/v9n3a07.pdf>
- Díaz, F., & Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33 (1), 113-131. doi:10.14482/psdc.33.1.8065
- El Sahili, L. (2010). *Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. México: Universidad de Guanajuato.
- Gil-Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19 (2), 181-197. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318052004>



- Guzmán, G. (2013). *Estrés y burnout en el personal de Policía de Tránsito de la ciudad de Cuenca* (Tesis de pregrado). Universidad del Azuay, Ecuador
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2006) *Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición (NTP-732)*. Recuperado de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_732.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_732.pdf)
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. México: Roca S.A.
- Leka, S., Griffiths, A., y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia: OMS. Recuperado de [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112,42-80. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
- Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, 10, 53-68. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/184/18401004.pdf>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37-43. Recuperado de <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/32/C&T32.pdf>
- Moriana, J., y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33740309>
- Morrison, V., y Bennett, P. (2008). *Psicología de la Salud*. Madrid, España: Pearson.
- Moscoso, M. (1998). Estrés, Salud y Emociones: Estudio de la Ansiedad, Cólera y Hostilidad. *Revista de Psicología Universidad mayor de San Marcos*, 2(2), 47-68.
- Pando, M., Aranda, C., Aldrete, M., Flores, E., & Pozos, E. (2006). Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. *Investigación en Salud*, 8(3), 173-177. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/invsal/isg-2006/isg063f.pdf>
- Taylor, S. (2007). *Psicología de la Salud*. México: Mc Graw Hill.
- Urquidi, L., y Rodríguez, J. (2010). Estrés en profesorado universitario mexicano. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 10(2), 1-21. Recuperado de [www.redalyc.org/service/redalyc/downloadPdf/447/44717910006/1](http://www.redalyc.org/service/redalyc/downloadPdf/447/44717910006/1)



ANEXOS

Anexo 1. FICHA DE CARACTERÍSTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS

A continuación se solicitarán algunos datos de índole personal, complete los datos y marque con una X en caso de que corresponda.

Edad: \_\_\_\_\_

Género:

Masculino		Femenino	
-----------	--	----------	--

Estado civil:

Soltero		Casado		Unión Libre		Divorciado		Separado		Viudo	
---------	--	--------	--	-------------	--	------------	--	----------	--	-------	--

Número de hijos: \_\_\_\_\_ Años de experiencia como docente: \_\_\_\_\_

Tiempo de trabajo en la facultad de psicología: \_\_\_\_\_ Carga horaria semanal: \_\_\_\_\_

Nivel de educación máxima alcanzada:

Universitario		Maestría		Doctorado	
---------------	--	----------	--	-----------	--

Tipo de jornada que ejerce:

Vespertina		Matutina		Nocturna	
------------	--	----------	--	----------	--

Situación laboral:

Titular		Contratado	
---------	--	------------	--



**Anexo 2. Escala de Estrés Percibido - Perceived Stress Scale PSS-10**

Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el **último mes**. En cada caso, por favor indique con una “X” cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación.

<b>¿Con qué frecuencia se ha sentido o pensado de las siguientes maneras durante el último mes?</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>De vez en cuando</b>	<b>A menudo</b>	<b>Muy a menudo</b>
1. ¿Enojado/a por algo que ocurrió inesperadamente?					
2. ¿Sintió que no podía controlar las cosas importantes en su vida?					
3. ¿Se sintió nervioso/a y lleno/a de tensión?					
4. ¿Se sintió segura/o en poder manejar sus problemas personales?					
5. ¿Sintió que las cosas estaban sucediendo de manera favorable para usted?					
6. ¿Se dio cuenta que no podía hacer frente a todas las cosas que tenía que hacer?					
7. ¿Fue capaz de controlar los disgustos de la vida?					
8. ¿Sintió que tenía todo bajo control?					
9. ¿Estuvo enojado/a por cosas que estaban fuera de su control?					
10. ¿Sintió que tenía tantas dificultades que no podía superarlas?					
<b>Total</b>					

**Anexo 3. Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)**

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que sienta las situaciones presentadas en los siguientes enunciados.

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Nunca / Ninguna vez	Casi nunca / Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días

<b>Ítems</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Estoy "consumido" al final de un día de trabajo							
3. Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo							
4. Trabajar todo el día es una tensión para mí							
5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo							
6. Estoy "quemado" por el trabajo							
7. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización							
8. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto							
9. He perdido entusiasmo por mi trabajo							
10. En mi opinión soy bueno en mi puesto							
11. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo							
12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto							
13. Quiero simplemente hacer mi trabajo y no ser molestado							
14. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo							
15. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo							
16. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas							


**Gracias por su atención y su tiempo.**



#### Anexo 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Estrés y burnout en docentes de la facultad de Psicología

**Investigador responsable:** Byron Mauricio Palacios Sánchez

**Email:** [byron.palacios@ucuenca.ec](mailto:byron.palacios@ucuenca.ec) **Fecha:** \_\_\_\_\_

Entiendo que la presente información pretende informarme respecto a mis derechos como participante en este estudio y sobre las condiciones en que se realizará, para que el hecho de decidir formar parte de éste, se base en conocer de manera clara el proceso y que me permita tomar dicha decisión con libertad.

En este momento he sido informado del objetivo general de la investigación que es: determinar la existencia de estrés y burnout en docentes de la facultad de Psicología, de forma que no causarán daños físicos ni psicológicos. Además que tengo derecho a conocer todo lo relacionado con la investigación que implique mi participación, cuyo proceso ha sido avalado y aprobado por profesionales competentes de la institución a la que pertenecen.

Entiendo que mi identificación en este estudio será de carácter anónimo, con absoluta confidencialidad en práctica de la ética profesional y que los datos recabados en ninguna forma podrían ser relacionados con mi persona, en tal sentido estoy en conocimiento de que el presente documento se almacenará por la persona responsable por el tiempo que se requiera.

He sido informado de que mi participación en este estudio es completamente voluntaria y que consiste en responder un proceder metodológico cuantitativo, ya sea de forma individual o junto a un grupo de personas, acordado conjuntamente, con vistas a proteger mi identidad, expresiones y mi comodidad, de modo que puedo decidir, en cualquier momento si así fuera, no contestar las preguntas si me siento incómodo(a) desde cualquier punto de vista. Esta libertad de participar o de retirarme, no involucra ningún tipo de sanción, ni tener que dar explicación y, que una eventual no participación o retiro no tendrá repercusión en alguna área de mi vida u otro contexto.

Además, entiendo que no percibiré beneficio económico por mi participación, será una participación que aportará, potencialmente, a aumentar el conocimiento científico de la academia.

Al firmar este documento, autorizo a que los investigadores autores de este estudio, así como auditores del mismo tendrán acceso a la información. Consiento además, que se realicen registros en otros tipos de soporte audiovisual, antes, durante y después de la intervención, para facilitar el avance del conocimiento científico, si fuera necesario. La información que se derive de este estudio podrá ser utilizada en publicaciones, presentaciones en eventos científicos y en futuras investigaciones, en todos los casos será resguardada la identidad de los participantes.

No. de cédula del participante: \_\_\_\_\_

.....  
Firma del participante:

.....  
Firma del investigador: