



UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

“AGOTAMIENTO O SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE BACHILLERATO”

**Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Psicóloga
Educativa.**

Autora:

Fernanda De Las Mercedes Asitimbay Fajardo

Tutor:

Magister Juan Fernando Ñauta

Cuenca – Ecuador

2015



RESUMEN

Este trabajo investigativo describe los niveles de Agotamiento o Síndrome de Burnout en los docentes de bachillerado de la ciudad de Cuenca, además las tres dimensiones que componen el Burnout para así poderlo identificar, por último, conocer los factores y las consecuencias que trae el síndrome en los profesionales de la educación.

En la investigación de campo, se aplicó como técnica la encuesta, con su debido cuestionario elaborado por Cristina Maslach y Jackson, en 1986, que fue analizada y modificada de acuerdo a las necesidades y a la realidad de los docentes de bachillerato, además se analizaron otros puntos que son clave para identificar otros factores que están presentes en los docentes que presentaron el síndrome de Burnout.

En este trabajo de investigación se pudo determinar que el 59,45% de los docentes presentan un alto nivel de agotamiento, sin descartar que el 40,54% de los docentes tengan un nivel medio de agotamiento.

Palabras claves: Agotamiento Emocional, Burnout, Baja Realización Personal y Despersonalización.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ABSTRACT

This research paper describes the levels of exhaustion, or burnout syndrome, in High School teachers of the city of Cuenca; as well as the three dimensions that make up the Burnout syndrome so that it can be identified. Finally, the paper aims at understanding the factors and consequences that this syndrome causes to educational professionals.

A technical survey which included the 1986 Cristina Maslach and Jackson questionnaire was applied in the field research. This tool was analyzed and modified according to the needs and realities of high school teachers. Additionally, some key points that are important to identify factors that are evident on teachers who presented burnout syndrome were analyzed.

Through this research, it was determined that 59.45% of teachers have a high level of exhaustion, without ruling out that 40.54% of teachers have an average level of exhaustion.

Keywords: emotional exhaustion, burnout, depersonalization and low personal accomplishment.



ÍNDICE

UNIVERSIDAD DE CUENCA.....	1
RESUMEN	2
ABSTRACT	3
ÍNDICE	4
CESIÓN DE DERECHOS	8
AUTORÍA	9
DEDICATORIA.....	10
AGRADECIMIENTO.....	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPITULO I	14
SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE BACHILLERATO	14
SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE BACHILLERATO	15
Orígenes del Burnout	15
Definición de Síndrome de Burnout.....	16
Comportamiento que presenta un docente agotado	19
CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL SINDROME DE BURNOUT	21
Causas del Síndrome de Burnout	21
TABLA 1: Distribución En El Índice De Desgaste Emocional De La Escala De Burnout En Docentes	24
Consecuencias del Síndrome de Burnout	25
- Consecuencias Familiares:	25
FERNANDA ASITIMBAY	4



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Consecuencias Laborales:	26
- Consecuencias Personales:	26
TABLA 2: Enfermedades De Los Docentes Encuestados, Que Motivaron La Consulta Médica. Diciembre 2011	28
Fases del Síndrome de Burnout	29
a. Etapa de Entusiasmo	30
b. Etapa de Estancamiento.....	31
c. Etapa de Frustración	31
d. Etapa de Apatía	31
e. Etapa de Burnout	32
Dimensiones del Síndrome de Burnout Según Maslach	32
Agotamiento emocional:.....	32
Baja realización personal.....	34
Despersonalización	35
CAPITULO II	37
METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	38
Enfoque de investigación y diseño.....	38
Enfoque	38
Diseño.....	39
Participantes y el contexto.....	39
Participantes.....	39
Contexto:.....	40
Selección y tamaño de la muestra	40
Descripción y características de los participantes	41
Variables e instrumentos	41
Variables.....	41
Instrumentos.....	41
Cuestionario Maslach.....	41
CORRECCIÓN DE LA PRUEBA.....	43



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Sub-escala de Agotamiento Emocional:.....	43
Sub-escala de Despersonalización (D).....	43
Sub-escala de Realización Personal.....	43
RESULTADOS	47
GRAFICO 1: CANSANCIO EMOCIONAL	47
GRÁFICO 2: DESPERSONALIZACIÓN	48
GRÁFICO 3: REALIZACIÓN PERSONAL	49
GRÁFICO 4: TOTAL DE LAS TRES DIMENSIONES PARA IDENTIFICAR EL AGOTAMIENTO O SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE BACHILLERATO”	50
GRÁFICO 5: EDAD Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT	52
GRÁFICO 6: PORCENTAJE HOMBRES Y MUJERES	55
GRÁFICO 7: PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL GÉNERO	56
GRÁFICO 8: AÑOS DE LABOR DOCENTE	57
ANÁLISIS DE RESULTADOS	59
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	66
Bibliografía	69
ANEXO 1	71
ANEXO 2	73



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1: Distribución En El Índice De Desgaste Emocional De La Escala De Burnout En Docentes 24

TABLA 2: Enfermedades De Los Docentes Encuestados, Que Motivaron La Consulta Médica. Diciembre 2011..... 28



CESIÓN DE DERECHOS

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Fernanda de la Mercedes Asitimbay Fajardo, autora del trabajo de titulación "Agotamiento o Síndrome de Burnout en los Docentes de Bachillerato" reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su reglamento de propiedad intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de Psicóloga Educativa. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autora.

Cuenca, 04 de diciembre de 2015

Fernanda Asitimbay Fajardo
CI: 0104461124



AUTORÍA

AUTORÍA

Yo, Fernanda de la Mercedes Asitimbay Fajardo, autora del trabajo de titulación "Agotamiento o Síndrome de Burnout en los docentes de Bachillerato", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 04 de diciembre de 2015

A handwritten signature in blue ink, reading 'Fernanda Asitimbay Fajardo', is positioned above a horizontal line.

Fernanda Asitimbay Fajardo
CI: 0104461124



UNIVERSIDAD DE CUENCA

DEDICATORIA

*Está presente investigación la dedico a mis hijos **Enmanuel, Renata, Paula** por ser mi motor de vida y saber comprender el que no podía estar con ellos el tiempo necesario.*

*Dedico a mi esposo **Juan** por ser quien me motivo a seguir adelante en mis estudios por su comprensión y apoyo incondicional.*

Además a mi familia, mis suegros y mi madre por apoyarme en el cuidado de mis hijos ya que ha sido un camino duro de seguir y sin el apoyo de ellos no lo hubiera conseguido y a mi padre que desde el cielo me está cuidando y guiando.



AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por permitirme cumplir con este éxito en mi vida, por guiarme y darme fuerzas cuando más lo necesite.

*También quiero agradecer de una manera muy especial a la **Universidad de Cuenca** y a la **Facultad de Psicología**, a todo el personal que labora dentro de la misma y a los docentes por ser guías en nuestros estudios.*

*Además agradezco al **Magister Juan Fernando Ñauta** por ser mi dii Tesis.*



UNIVERSIDAD DE CUENCA

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación que lleva por nombre ““Agotamiento o Síndrome de Burnout en los Docentes de Bachillerato” se analiza el nivel de agotamiento que presentan los educativos. En donde se ha podido observar que los profesores presentan un alto nivel del Síndrome de Burnout, este estudio se realizó en la “Unidad Educativa Temporal César Andrade Dávila”.

El objetivo de esta investigación es “Detectar la presencia de agotamiento o Síndrome de Burnout en los docentes de Bachillerato”, con el cual se espera que las autoridades de la institución trabajen con los pedagógicos para mejorar la calidad de vida de ellos y la eficacia de enseñanza y proporcionarlos de técnicas que disminuyan el estrés.

En la presente investigación se desarrollaron temas como son: los Orígenes del Burnout; Definición del Síndrome; Comportamiento que presenta un docente agotado.

Asimismo se hablara sobre: las “Causas y Consecuencias del Síndrome de Burnout”, también sobre las fases del Burnout y las Dimensiones del Síndrome.

Se desarrollara la “Metodología” donde se describen temas como: el Enfoque de investigación y diseño; los Participantes y el contexto; la Selección y tamaño de la muestra; Descripción y características de los participantes, las Variables e instrumentos; el Cuestionario Maslach y la Corrección de la prueba.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Con el propósito de dar a conocer los “Resultados” obtenidos de las encuestas realizadas a los docentes de bachillerato, se analizarán y se presentarán los totales de los datos adquiridos.

Este es un estudio descriptivo, las variables de estudio serán: medidas, descritas, analizadas y no manipuladas por la autora. Para la medición y análisis de los datos, se realizará con un enfoque cuantitativo.

Con los resultados de esta investigación se conocerá los niveles de Burnout; se demostrara en cual genero prevalecen y a los cuantos años de servicio profesional se presenta el agotamiento.

CAPITULO I

SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE BACHILLERATO



UNIVERSIDAD DE CUENCA SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE BACHILLERATO

A continuación se dará una breve descripción y se explicara cómo y de donde nace el término Burnout, usado en los docentes.

Orígenes del Burnout

En 1949 el médico Hans Selye introdujo por primera vez el término de estrés, describiendo tres etapas del mismo: alarma, adaptación y agotamiento. En esta última se produce la pérdida de recursos adaptativos que va acompañada de un grupo típico de síntomas de ansiedad.

En 1974 Freudenberg introduce por primera vez el término de "Burnout", equivalente a desgaste, tras observar que el personal de la salud después de varios meses de trabajar con pacientes, terminaba "desgastado".

En la década de mil novecientos ochenta, la psicóloga Cristina Maslach, de la Universidad de Berkeley, California, en los Estados Unidos de Norteamérica (EUA), retoma el término utilizado por Freudenberg para definir el "Síndrome de Burnout" en los docentes ya que ella realiza otros estudios donde identifica que toda persona que tenga contacto directo con otras tienden a tener agotamiento. (Palmer, Vera, Pivara, Vélez, & Searcy, 2005).



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Entendiendo así como nos explica Palmer, et.al. el Síndrome de Burnout ha sido principalmente diseñado para ver los malestares que presentaba un médico o los enfermeros, es decir solo para el personal de salud; pero después de los estudios de Cristina Maslach se amplió el término para abarcar a más trabajadores y para identificar los malestares de otras personas que están relacionados sus trabajos en compartir, atender y el estar un cierto tiempo con otra gente, entrando en este síndrome los docentes, ya que en ellos se pone toda la responsabilidad de la educación de los estudiantes.

Se explicará entonces que el Síndrome de Burnout aparece como una respuesta a la pérdida de responsabilidad profesional, también se refiere a un conjunto de respuestas emocionales que afectan a profesionales que tienen que interactuar y tratar reiteradamente con personas, ya sean estos, médicos, cajeros, Docentes, etc; determinándose así en cada una de ellos una sobrecarga emocional relacionadas con estrés que suelen provocar tensión, dando como resultado el Síndrome de Burnout.

Definición de Síndrome de Burnout

A continuación se dará a conocer la definición del síndrome de Burnout y también se describe la definición de docente ya que la investigación se centra en el profesor y el agotamiento que este presenta en su desempeño laboral.

La primera definición dice que:

El Burnout es entendido literalmente como apagarse, fundirse o agotarse sirve para describir una situación de agotamiento tras un periodo de esfuerzo y dedicación con



UNIVERSIDAD DE CUENCA

altas demandas emocionales, utilizándose en varios lenguajes “estar quemado” para indicar situaciones de agotamiento, decepción, perdida de implicación e interés por una actividad con la que previamente se estuvo comprometido y a la que se dedicó un gran esfuerzo. (Gálvez, Moreno, & Mingote, 2011)

Siguiendo con la idea de Gálvez y compañeros se entenderá al Burnout como el agotamiento que tiene un docente después de pasar largos periodos de tiempo en alguna actividad, poniendo todo su empeño para realizarlo, y a la misma vez sin llegar a tener ningún resultado significativo que lo aliente a seguir realizándolo.

La segunda definición dice que:

Síndrome de Burnout, es conocido como “síndrome de estar quemado”, se da particularmente en organizaciones de servicios y suele afectar a profesionales que mantienen trato con clientes o usuarios. Producido por el estrés laboral, el síndrome de Burnout representa la fase avanzada de dicho estrés. Una etapa en la que el sujeto queda en una situación de agotamiento de los propios recursos, perdiendo el interés por su trabajo, pareciéndole completamente inútil cualquier esfuerzo. (Guerrero & González, 2012-2013)

Para Pedro Gil-Monte 2003

El síndrome de quemarse por el trabajo se define 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



UNIVERSIDAD DE CUENCA

hacia las personas destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional. El síndrome de quemarse por el trabajo no debe identificarse con estrés psicológico, sino que debe ser entendido como una respuesta a fuentes de estrés crónico (estresores) que se originan en la relación profesional-cliente, y en la relación profesional-organización.

Ahora bien se entenderá al Síndrome de Burnout como “una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado” (Vega, 200**).

En conclusión el Síndrome de Burnout es una respuesta al grado de estrés que presenta cada docente dependiendo este de los diferentes factores que lo activen.

Ahora hablaremos del Síndrome de Burnout aplicado en los docentes pero antes se hará una pequeña reseña de como se le ve al docente: ya que se entiende por docente o personal docente a un “número de personas empleadas oficialmente a tiempo completo o parcial para orientar y dirigir el itinerario de aprendizaje de los alumnos y estudiantes, independientemente de sus calificaciones y del mecanismo de transmisión de los conocimientos (presencial y/o a distancia)” (UNESCO, 2010).

Ahora bien se dice que:

Un docente es un guía, es una persona capaz de transmitir y enseñar a los niños/as y adolescentes los conocimientos a través de una serie de técnicas e



UNIVERSIDAD DE CUENCA

instrumentos, sabiendo que detrás de ellos hay una serie de tareas que deben de realizar para alcanzar los objetivos tanto personales como profesionales.

Entonces podemos entender que el agotamiento que presenta un docente, se da cuando hay un cambio en el bienestar y en el funcionamiento de las personas este se da por una respuesta al estrés, siendo este proceso negativo, apareciendo así el Burnout, llegando a obtener sentimientos de indiferencia, ironía, e inclusive tienen ideas negativas sobre sí mismos, sobre su competencia, su capacidad, sus deseos y su motivación para trabajar. Con lo que terminan sintiendo una sensación de fracaso y tienden a sentir una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga en el trabajo ya sea por exigencias de energías, o por falta de recursos personales.

Comportamiento que presenta un docente agotado

La desmotivación conlleva a la pérdida de interés en el trabajo, teniendo resultados insatisfactorios en sus acciones realizadas y con ello las personas terminan desertando o siendo separados de la organización. Se puede identificar que un docente desmotivado no realiza una buena planificación con la que pueda satisfacer las necesidades y demandas de cada uno de sus estudiantes.

Presentándose así ciertos comportamientos como:

- Apatía y desmotivación hacia las tareas diarias y la profesión en general.
- Cambios repentinos en el estado de ánimo.
- Conducta que presenta una cierta tendencia a la irascibilidad, tanto en el estudiantado como con los compañeros.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Trastornos físicos como dificultades para conciliar el sueño, jaquecas, dolencias estomacales, problemas de espalda, sensación de malestar general, etc.
- Trastornos a nivel psicológico como estados de ansiedad recurrentes, fobias, ataque de pánico, insatisfacción, baja autoestima, etc. (Cantos, 2010)

E inclusive llegan a tener ideas de:

- “Yo no soy un buen profesor”
- “Yo no soy una buena profesora”
- “No tengo las cualidades que conducen al respeto y al éxito con los estudiantes”. (Esteve, 2015)

Es decir un docente con agotamiento muestra síntomas de desconsideración con los estudiantes y compañeros de trabajo inclusive con la familia y sociedad en general; tienen una desorganización, empiezan a evitar cualquier toma de decisión y evitan responsabilidades, tienen mal humor, dándose también conductas inadecuadas con las autoridades de la institución, los padres de familia y con el grupo estudiantil con los que trata diariamente.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL SINDROME DE BURNOUT

Causas del Síndrome de Burnout

Los cambios que se están produciendo en la sociedad actual están dando lugar a que surjan problemas que afectan a la labor docente, llegando a incidir en su salud: la indisciplina de los estudiantes, la delegación de responsabilidades educativas propias de la familia al docente, la delegación de otros roles dentro de la institución por parte de las autoridades, el cambio de los valores, las relaciones sociales, la escasa valoración del profesorado y la diversidad del estudiantado, son algunas de las causas que hacen que los docentes pierdan el interés y la motivación al desarrollar su trabajo ya que empiezan a padecer de dolencias de tipo psicosocial, llegando a tener la intención de abandonar la profesión, sintiendo invalidez permanente y enfermándose sin ninguna razón aparente, queriendo llegar a obtener su jubilación anticipada. Si partimos de que los roles del profesorado en la actualidad están siendo cambiados, perdiendo su posición de autoridad y reconocimiento, nos daremos cuenta de la gravedad del problema. Son diversas las causas que se producen en el profesorado por el estrés que están transitando es algún momento de su periodo laboral. (Mendías, 2007)

El estrés que tiene el docente puede deberse a diferentes causas como son:

- Falta de reconocimiento de la labor docente, desde distintos sectores de la sociedad.
- Falta de apoyo por parte de los padres y la administración a la hora de reconocer la autoridad del docente en el aula.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Falta de preparación del profesorado con respecto al manejo de emociones propios y del estudiantado.
- Conflictos o enfrentamientos con el estudiantado o con los mismos compañeros.
- Las deficientes políticas educativas que no tienen en cuenta la opinión de los docentes y que les hace perder un tiempo valioso con interminables tareas burocráticas. (Cantos, 2010)

Otros factores causantes de Burnout son:

- El poco interés que tienen los estudiantes en las aulas provocan en los docentes una desmotivación y no permiten que este desarrolle sus actividades con normalidad.
- La familia que pone en manos de los docentes toda la educación de sus hijos y los hacen responsables de sus calificaciones.
- Los horarios demasiado extensos, que estaban teniendo los docentes.
- La gran cantidad de estudiantes dentro del aula lo que hace que un docente no pueda tener el control sobre todos ellos.
- El elevado grado de responsabilidad que tiene el docente con el aprendizaje del estudiante, ya que de este depende el avance o retroceso de los conocimientos del estudiante.
- El trabajo llega a ser monótono, todos los años de vida escolar siempre dan los mismos contenidos curriculares.
- Ya no encuentra motivación en las actividades que realiza.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Se da cuando el docente pasa por una crisis en el desarrollo de su carrera profesional, siente que no ha elegido lo correcto.
- El exceso y el sobreesfuerzo que hace el docente para llegar a alcanzar un nivel o rango más alto al que desempeña.

Teniéndose en cuenta que la aparición del estrés no surge de manera súbita sino que va apareciendo de una forma paulatina siguiendo un proceso, el cual ha de pasar por varias etapas para llegar al Síndrome de Burnout.

Verificándose que hay otros indicadores que causan el Burnout en docentes como nos indican que hay:

Diversas investigaciones donde se reportan que el género condicionaría distintas perspectivas para valorar la satisfacción y el malestar docente. Se sugiere que las mujeres presentarían una mayor tendencia hacia el agotamiento emocional a diferencia de los hombres, cuya tendencia sería hacia la despersonalización (Durán et al., 2005; Lau et al., 2005). Sin embargo, la evidencia no es concluyente. Parece necesario ampliar la mirada respecto al género, superando la visión biologicista, para centrarse en aspectos como los roles familiares y el uso del tiempo en el hogar (Parra, 2001; UNESCO, 2005). Por otra parte, se sugiere que los profesores más jóvenes, los más viejos y los que se desempeñan en los niveles educativos superiores de la educación obligatoria vivenciarían mayores niveles de estrés y burnout (Moriana y Herruzo 2004; Jepson y Forrest, 2006). (Cornejo & Quiñonez, 2007)

Es decir para que un docente llegue a agotarse en su trabajo tiene que estar altamente involucrado en él y que se produzca una diferencia importante entre las



UNIVERSIDAD DE CUENCA

expectativas individuales y la realidad de la vida laboral; como nos indican los autores anteriormente citados tanto el género como los años que llevan ejerciendo la profesión, influirá de manera directa en el agotamiento que padecen cada uno de ellos.

El agotamiento de los docentes se presentan por una amplia repercusión debido a varias causas: afectando a la mayoría de los países, mostrándose un número considerable de afectados el cual origina un daño en la calidad del servicio educativo brindado, produciendo consecuencias individuales y organizacionales importantes.

Como podemos ver en una encuesta realizada por la UNESCO en diferentes países de sur América, nos muestra el nivel de Burnout que hay en cada uno de ellos.

TABLA 1: Distribución En El Índice De Desgaste Emocional De La Escala De Burnout En Docentes

País	Bajo (%)	Medio (%)	Alto (%)
ARGENTINA	42.7	17.4	39.9
CHILE	37.2	20.3	42.6
ECUADOR	70.8	16.9	12.3
MEXICO	69.1	18.2	12.7
PERU	65.8	21.5	12.7
URUGUAY	50.0	20.8	29.2



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Fuente: Encuesta UNESCO de Condiciones de Trabajo y Salud Docente, 2004 (de los 6 países). Citado por (Cuenca, Garzón, Kohen, Garrido, Guzmán, & Tomasina, Condiciones de Trabajo y Salud Docente, 2005)

Consecuencias del Síndrome de Burnout

Muchas personas en algún momento de su vida han pasado por situaciones de estrés, debido a muchas responsabilidades ya sean en el hogar, en el trabajo o en los estudios académicos, dándose este estrés por la incapacidad de separar la vida privada de la profesional, por la falta de recursos que tienen ante la presencia de diferentes competencias, etc.

En este caso los docente por todas las obligaciones que tienen que desempeñar con la institución, con los estudiantes y con la sociedad y por la presión que esta ejerce sobre ellos llegan a sentir una presión tanto profesional como personal por tratar de cumplir con sus compromisos llegando a presentar periodos pequeños de agotamiento hasta llegar a tener Burnout, afectando al docente e influenciando directamente en su desempeño tanto laboral, familiar y social; Varios autores como Gándara (1998) y Gil Monte (2005) listan algunas consecuencias pero yo solo me quedo con tres de ellas:

- Consecuencias Familiares:

Cuando la persona que está pasando por un estrés fuerte siente que nadie lo apoya, que no tiene con quien contar, se vuelve frío/a con la pareja, siente que no soporta a los hijos, etc llegándose a dar una ruptura familiar, una incomunicación y una hostilidad con todos los miembros que conforman parte de la familia.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Consecuencias Laborales:

Un profesional llega a sentirse insatisfecho y empieza a ver un deterioro del ambiente laboral donde desempeña su rol; cuando sienten que su trabajo no es recompensado hay una disminución de la calidad de su trabajo; empieza a ver absentismo y ausentismo laboral; llegando a sentirse tan frustrados por todo lo que les puede llegar a pasar que terminan abandonando su profesión.

- Consecuencias Personales:

Cuando un profesional no puede concluir todas sus actividades en las horas de trabajo como lo es en el caso de los docentes que muchos de ellos tienen que llevar los exámenes, pruebas, deberes, a sus hogares ahí también deben realizar su planificación; ya que el tiempo que tienen que estar en la institución lo desempeñan en dar clases o en reuniones, u otras actividades institucionales, empiezan a darse la pérdida de la autoestima, ya no son creativos a la hora de impartir clases.

Es decir cuando un docente tiene una alteración en las actividades extra laborales, los cuales los llevan a una sobrecarga laboral; empezando a tener un aislamiento social por el hecho de realizar actividades laborales en sus días de descanso; iniciándose con ello una psicopatología donde hay una aparición de trastornos psíquicos y físicos.

Otras consecuencias que se puede dar en un docente o profesional es:

Una tendencia a incrementar el consumo o uso de alguna sustancia toxica ya sea este alcohol o drogas, esta tendencia se dará cuando una persona es propensa a



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ser influenciada al consumo o ya ha tenido antecedentes de consumo en la cual aumenta el de seguir consumiendo.

También se dan alteraciones del sueño ya que la carga emocional o el estrés produce en el sujeto dificultad para conciliar el sueño, producen insomnio y tienden a despertarse con frecuencia en la noche sintiendo angustia y desesperación.

Gil Monte (1997) dio a conocer las consecuencias y síntomas que están presentes es los profesionales con agotamiento y los clasificó en cuatro categorías:

- **Síntomas Emocionales:** Ansiedad, sentimientos de soledad, de alienación, de impotencia o de omnipotencia.
- **Síntomas Actitudinales:** Hostilidad, suspicacia, cinismo, apatía, tendencia a no verbalizar.
- **Síntomas Conductuales:** Agresividad, cambios repentinos de humor, aislamiento, frecuente enojo, irritabilidad.
- **Síntomas Somáticos:** Palpitaciones, hipertensión, dolor precordial, asma, catarros frecuentes, infecciones frecuentes, alergias, dolores cervicales, dolor de espalda, fatiga crónica, alteraciones menstruales, diarrea, insomnio, dolor de cabeza. (Savio, 2008)

Se ha realizado la siguiente investigación en Ecuador, donde se dan a conocer cuáles son las enfermedades que más padecen los docentes que tienen el Síndrome de Burnout.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

TABLA 2: Enfermedades De Los Docentes Encuestados, Que

Motivaron La Consulta Médica. Diciembre 2011

Motivos de la consulta	Número	%
Afecciones de garganta	858	12,75%
Gastritis	795	11,81%
Colesterol elevado	470	6,98%
Diabetes	104	1,55%
Hipertensión	327	4,86%
Alergias	285	4,23%
Artrosis	229	3,40%
Estrés	883	13,12%
Migraña	240	3,57%
Insomnio	267	3,97%
Nerviosismo	276	4,10%
Gripe	594	8,82%

Fuente: Encuesta

Elaboración: J. Parra. M. Merchán

“Obteniendo los porcentajes de las 11 primeras enfermedades en relación con el número de encuestados, el 57,41% tienen estrés, 55,78% afecciones a la garganta; 51,67% gastritis; 38,62% gripe; hipercolesterolemia el 30,55%; las afecciones intestinales corresponden al 24,12%; las várices afectan al 22,82%; la hipertensión arterial al 21,26%; el nerviosismo al 17,94%, el insomnio al 17,36% y las migrañas al 15,60%”. (MORALES, MERCHÁN, & PARRA, 2011-2012)



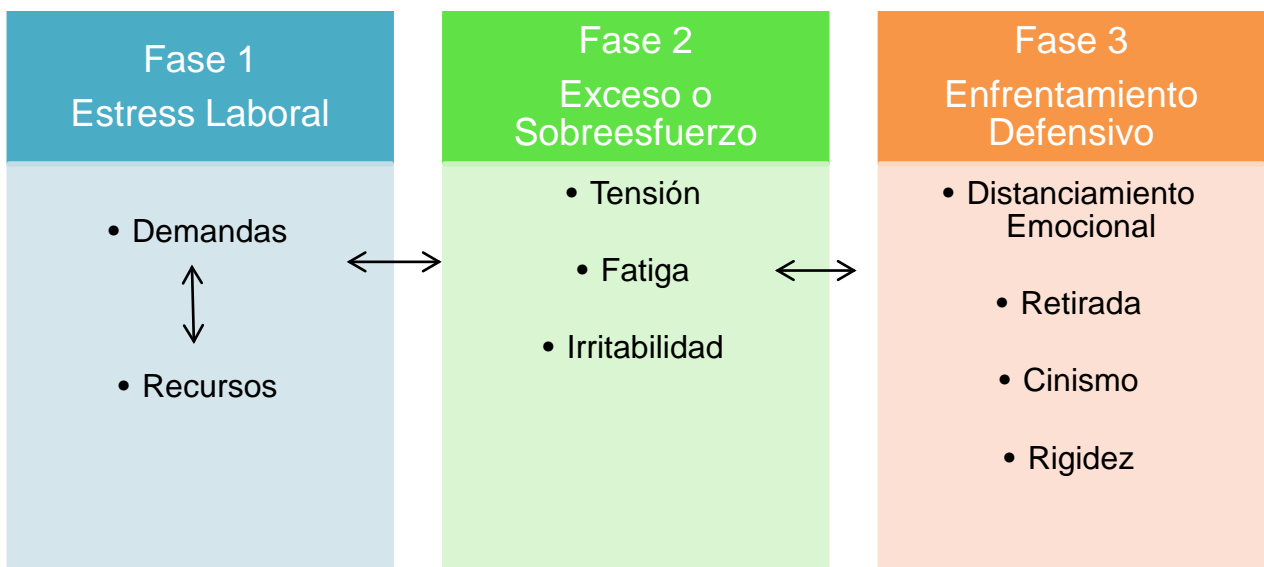
UNIVERSIDAD DE CUENCA

Es necesario identificarlo a tiempo ya que como podemos ver el Burnout no solo afecta al que lo está padeciendo sino que puede extenderse también a todos los que lo rodean afectando radicalmente a la familia, amigos, compañeros de trabajo, y al resto de personas con las que está relacionado.

Fases del Síndrome de Burnout

El "Burnout" es considerado como un proceso continuo, ya que los aspectos esenciales indicados anteriormente en la causas, pueden estar presentes en mayor o menor grado. Su aparición no surge de manera súbita sino que emerge de forma paulatina, larvada incluso, con un incremento progresivo en la severidad. Dándose así tres fases las cuales se indican en el siguiente cuadro:

ESTADOS SUCESIVOS DEL BURNOUT



- La primera fase responde a las demandas laborales que exceden los recursos materiales y humanos dándose una situación de estrés.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- La segunda fase sería de exceso o sobreesfuerzo en la que el sujeto daría una respuesta emocional a ese desajuste, apareciendo signos de ansiedad, fatiga, etc. La situación exigiría del sujeto una adaptación psicológica.
- La tercera fase hace referencia al enfrentamiento defensivo en la que se va a producir un cambio de actitudes y de conductas con el fin de defenderse de las tensiones experimentadas. (Alvarez & Fernández, 1991)

En esta sucesión de etapas, el "Burnout" aparecería en la fase final y vendría a ser una respuesta a una situación laboral intolerable.

Así también como explica Edelwich y Brodsky (1980) donde ellos han establecido varias etapas por las que atraviesa el trabajador hasta llegar al Síndrome de Burnout:

- a. Etapa de Entusiasmo:** “indica que el trabajador experimenta su profesión como algo estimulante y los conflictos se interpretan como algo pasajero y con solución. Y el trabajador tiene elevadas aspiraciones y una energía desbordante”.

Es decir que el profesional posee un alto nivel de energía para el trabajo, tiene expectativas poco realistas sobre él mismo y aún no sabe lo que puede alcanzar con éste. Los profesionales tienden a involucrarse demasiado y empieza a existir una sobrecarga de trabajo voluntario. Identificando el profesional que al comienzo de su carrera tiene bastantes motivaciones personales, lo cual no le permitirá conocer sus límites internos y externos, siendo esto un factor muy importante ya



UNIVERSIDAD DE CUENCA

que esto puede repercutir en sus tareas profesionales. El no poder cumplir todas las expectativas le provoca, un sentimiento de desilusión.

- b. Etapa de Estancamiento:** aquí el profesional siente y reconoce que no puede cumplir con las expectativas que tiene sobre el trabajo y los objetivos empiezan a aparecer como difíciles de conseguir, aún con esfuerzo.

En esta etapa aparece una disminución de las actividades desarrolladas cuando el profesional comprueba la irrealidad de sus expectativas, ocurriendo aquí la pérdida del idealismo y del entusiasmo. Observando que necesita realizar algunos cambios dentro de su vida tanto personal como profesional.

- c. Etapa de Frustración:** “es el periodo de la desilusión y de la a-motivación laboral, en la que brotan los problemas emocionales, físicos y conductuales”.

Aquí el profesional se siente crónicamente frustrado en el trabajo, originando con ello sentimientos de vacío donde pueden manifestarse distanciamientos emocionales y una desvalorización profesional.

- d. Etapa de Apatía:** “se produce la resignación del trabajador ante la imposibilidad de cambiar las cosas”.

Se comprende como la fase central del Burnout, ya que se da por la frustración que siente cada profesional sobre las expectativas que tenían de sus trabajos los lleva a la paralización de sus actividades, dando como resultado de ello la apatía y



UNIVERSIDAD DE CUENCA

una gran falta de interés; empezando a surgir en ellos problemas emocionales, problemas conductuales y problemas físicos.

Una de las respuestas comunes en esta fase es la tentativa de retirada de la situación frustrante. Se evita el contacto con los compañeros, hay faltas al trabajo y en muchas ocasiones se da el abandono de éste y en los casos más extremos de profesión. Estos comportamientos empiezan a volverse constantes abriendo el camino para la última etapa de Burnout, la del distanciamiento

- e. Etapa de Burnout:** “en esta etapa se llega a la imposibilidad física y psíquica de seguir adelante en el trabajo e irrumpe con fuerza la sintomatología: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo”. (Mansilla, S.F)

Dimensiones del Síndrome de Burnout Según Maslach

Tanto las causas como las consecuencias son contempladas en un síndrome tridimensional identificada por la autora Cristina Maslach como es el agotamiento emocional; la baja realización personal y la despersonalización.

Agotamiento emocional:

Para Cristina Maslach el agotamiento es la fatiga o falta de energía que presenta un docente y se presenta por la falta de recursos emocionales ya que se han agotado. Explica que puede presentarse con sentimientos de frustración llegando a tener una fuerte tensión, dando lugar a una mala motivación para seguir lidiando con su trabajo sintiéndose incapaces, desgastadas. Siendo este uno de los principales síntomas de las demandas estresantes del trabajo.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Acotando a las ideas principales Gómez y Gómez (2004) dicen que el agotamiento “Hace referencia a la falta de recursos emocionales y al sentimiento de que nada se puede ofrecer a la otra persona. Es consecuencia de las continuas interacciones que los trabajadores deben mantener entre ellos, así como con los clientes. Las manifestaciones somáticas y psicológicas que se presentan entre otras abatimiento, ansiedad y la irritabilidad”.

Es decir que se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento y la fatiga. Este es el principal factor es un aspecto clave del “Burnout”, cuando hay el aumento en los sentimientos de impotencia, es cuando aparece este síndrome.

En los docentes el agotamiento emocional se da cuando ellos ya no saben cómo deben tratar a los estudiantes, se sienten cansados, irritados ante los problemas diarios que tienen que afrontar con cada uno, no tienen un control de sus emociones y se ponen molestos, agresivos, presentándose en ellos una falta de energía, sintiéndose desmotivado y con una sobrecarga física; ya no toman interés en las actividades diarias que tienen que realizar poniendo un “quemi-importismo”. Estos síntomas se dan cuando hay una sobrecarga de trabajo, cuando existe un conflicto personal en el trabajo, llegando a tener la sensación de que ya no pueden más con su labor diaria. Caracterizándose por un sentimiento de agotamiento y un deterioro de voluntad, en el que el individuo se siente incapaz de tener un momento de relajación y reflexión.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Baja realización personal

Maslach dice que la baja realización personal aparece cuando un docente siente que no está obteniendo logros en su trabajo, y comienza a autocalificarse negativamente este sentimiento aparece cuando encuentra ciertas dificultades en su trabajo y cuando se da una constante competencia laboral.

Extendiendo más el concepto Pérez (2010) dice que la baja realización personal “Hace referencia cuando una persona está insatisfecha con su trabajo, cuando se siente poco realizada, tiene deseos de abandonar su carrera. Dándose unas respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. Se da un deterioro del auto-concepto acompañado de sensaciones de inadecuación, de insuficiencia y de desconfianza en sus habilidades”.

Es decir que consiste en la tendencia de los profesionales en este caso de los docentes a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la realización del trabajo y a la relación con las estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajos con los que esta diariamente. Los docentes se sienten descontentos consigo mismos, desmotivados en el trabajo e insatisfechos con los resultados que ellos tienen después de una clase o una prueba, etc.

La baja realización personal surge cuando las demandas que se le hacen a los docentes, exceden la capacidad que tienen ellos para poder responderlas de forma competente. Mostrando manifestaciones negativas en su trabajo, evitando tener cualquier relación ya sea personal o profesional, teniendo un bajo



UNIVERSIDAD DE CUENCA

rendimiento laboral, sintiendo una incapacidad para soportar la presión ejercida sobre él o ella y mostrando una baja autoestima.

Ya que la falta de logro personal en el trabajo se ve caracterizada por una dolorosa desilusión y fracaso en dar sentido personal al trabajo. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas y horizontes en el trabajo, y una insatisfacción generalizada. Como consecuencia: la impuntualidad, la abundancia de interrupciones, la evitación del trabajo, el absentismo y el abandono de la profesión, son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral. (Barona)

Es decir que la baja realización personal en el trabajo, se da cuando hay una tendencia de los profesionales expuestos a unas condiciones de riesgo a evaluarse negativamente. Esta evaluación negativa afecta notablemente a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales. Algunos autores plantean la posibilidad de que este síndrome se presente de forma colectiva, destacando en el SQT propiedades de contagio. Esto explicaría los porcentajes altos que a menudo en los estudios de colectivos se presentan.

Despersonalización

Para C, Maslach la despersonalización hace referencia al cinismo que presenta un profesional al tener actitudes negativas con las personas que lo rodean presentando un grado de insensibilidad con sus estudiantes y compañeros de



UNIVERSIDAD DE CUENCA

trabajo viniendo estos sentimientos de los conflictos interpersonales que se presenta en cada docente llegando a tener un aislamiento para evitar tener algún tipo de acercamiento que le provoque estrés.

Otra referencia la realiza Grazziano y Ferraz (2010) y dicen que la despersonalización: Hace referencia al contexto interpersonal en el Burnout y se refiere a la reacción negativa, insensible o excesivamente desconectada del individuo frente al trabajo. Ocurre una despolarización, donde el individuo menosprecia la relación entre los colegas de trabajo, los estudiantes y la organización. Caracterizándose con una insensibilidad emocional y disimulación afectiva teniendo como manifestaciones más comunes la ansiedad, el aumento de la irritabilidad, una desmotivación, una reducción del idealismo, la desesperanza, el egoísmo y la alienación. Estas manifestaciones reflejan la búsqueda del individuo en adaptarse a la situación y aliviar la tensión reduciendo el contacto con las personas.

Es decir la Despersonalización se manifiesta en el desarrollo de actitudes negativas y sentimientos fríos e impersonales hacia los estudiantes, compañeros de trabajo, padres de familia, etc. Es una desilusión, un agotamiento que siente un docente, respondiendo con ciertas actitudes y sentimientos hacia las personas con las cual trabaja diariamente, mostrando una irritabilidad y respuestas imprecisas con un tono de ironía.



CAPITULO II

METODOLOGIA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Enfoque de investigación y diseño

Para desarrollar el presente trabajo de investigación se ha planteado como objetivo General el “Detectar la presencia de agotamiento o Síndrome de Burnout en los docentes de Bachillerato” en el área urbana de Cuenca, siendo los siguientes objetivos específicos.

- Determinar a qué edad se presenta el agotamiento o Síndrome de Burnout en los docentes de Bachillerato.
- Identificar en que género prevalece el agotamiento o Síndrome de Burnout.
- Identificar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y los años de servicio de los docentes de Bachillerato.

Teniendo en cuenta que se ha planteado la siguiente hipótesis:

Los profesores con más de 35 años de edad o con más de 5 años de labor docente presentan con más frecuencia el síndrome Burnout.

Enfoque

El presente estudio es una investigación descriptiva, mediante la utilización de un Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), utilizando un enfoque cuantitativo.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Diseño

Después de delimitar el estado actual del conocimiento, la investigación será de carácter no experimental descriptivo del tipo encuesta, puesto que se considerará el valor obtenido en el cuestionario para colocar al docente en la categoría correspondiente; también se calculará la frecuencia para cada categoría siendo estos datos sobre sus sentimientos, emociones, pensamientos y conductas; donde el sujeto escoge una respuesta de las 7 opciones planteadas atribuyéndosele la puntuación establecida para cada respuesta. A través de un muestreo no probabilístico.

Participantes y el contexto

Participantes: son docentes de la Unidad Educativa Temporal “Cesar Dávila Andrade” en la cual laboran 47 profesores fuera del personal administrativo, pero el estudio se realizó con una muestra de 37 personas ya que esta muestra accedió a participar en la investigación, y los otros 10 profesores no porque indicaban que tenían varias actividades que realizar antes de que se culmine las clases; se aplicó durante el horario de trabajo y se garantizó el anonimato de cada uno de ellos, el 54,05 % (equivalente a 20 personas) se identificaron como mujeres y el 43,2 % (equivalente a 16 participantes) se identificaron como hombres y el 2,70% (1 participante) no identificó su sexo, el 13,51% (5 participantes) son mujeres solteras, el 8,10% (3 participantes) son hombres solteros el 32,43% (12 participantes) son hombres casados, el 32,43% (12 participantes) son mujeres casados, el 8,10% (3 participantes) son mujeres divorciadas y el 2,70% (1 participante) son hombres divorciados.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Los docentes laboran en la sección Matutina y Vespertina de la Unidad Educativa, dicha institución está ubicada en el sector Paraíso en la calle Jorge Cabrera Andrade y José de la Cuadra. De los participantes, 29 de ellos tienen una instrucción de Tercer Nivel; 5 docentes señalaron que tenían una educación de Cuarto Nivel; Un docente tiene nivel de Doctorado y dos participantes no señalaron su nivel de instrucción. Son docentes que están entre las edades de 27 años en adelante hasta los 70 años de edad.

Contexto: es la unidad educativa Temporal Cesar Dávila Andrade es una institución en la cual los docentes cuentan con una buena infraestructura, con espacios para su respectivo descanso, en los dos últimos años se han realizado algunas mejoras dentro de la misma tanto para la comodidad del estudiantado como para los docentes, cuenta con áreas verdes y canchas asfaltadas, con bar, biblioteca, aula de profesores, área de computación, el coliseo, tienen todos los servicios básicos, cuenta con sus respectivas autoridades, tienen personal de apoyo tanto para los docentes y los estudiantes siendo estos el equipo del departamento del DECE, cuentan con baños para hombres y para mujeres, las aulas están bien implementadas, divididos en tres bloques cada uno en los diferentes niveles educativos.

Selección y tamaño de la muestra

La selección de la muestra es de tipo no probabilístico ya que se trabajó con docentes que están todo el año lectivo laborando dentro de la Institución.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Descripción y características de los participantes

Los docentes están comprendidos entre 27 y 70 años de edad, demostrando una apatía al momento de participar en la investigación, siendo los más jóvenes los que presentaron una cierta negatividad al momento de llenar la encuesta, aludiendo que están agotados por tanta responsabilidad que recae sobre ellos, y también porque se aplicó al final del periodo lectivo.

Variables e instrumentos

Variables

Hay 11 variables las cuales nos indican la edad, el sexo, el estado civil, los años que tiene ejerciendo la docencia, los años que tiene dentro de la institución, el cargo que desempeñan, el nivel de instrucción, la carga horaria laboral y la distribución de sus actividades. Y la utilización del cuestionario donde se identificara tres dimensiones.

Instrumentos

Se utilizó el cuestionario de la última versión del MBI –Maslach Burnout Inventory– realizado por Cristina Maslach y Jackson, en 1986. El MBI es el instrumento de referencia en la literatura científica de medida del Síndrome de Burnout. Está compuesto por 22 ítems con una escala de respuesta de 7 puntos. (Nakamura, Míguez, & Arcde, 2014)

Cuestionario Maslach

Este cuestionario originalmente fue concebido para identificar el agotamiento en los profesionales de la salud, pero después de varios estudios la investigadora



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Cristina Maslach es la que identifico que todo profesional que mantenga un contacto directo con otras personas es decir cara a cara son más propensos a tener agotamiento profesional es así como Cristina Maslach se una a Jackson para realizar el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) siendo esta la última versión realizada en 1986. El MBI está compuesto por 22 ítems con una escala de respuesta de 7 puntos siendo la siguiente nomenclatura la utilizada en el cuestionario para dar la calificación a cada enunciado

- Nunca = 0;
- Pocas veces al año = 1;
- Una vez al mes = 2;
- Unas pocas veces al mes = 3;
- Una vez a la semana = 4;
- Pocas veces a la semana = 5;
- Todos los días = 6),

El cuestionario mide los 3 factores que son: Despersonalización, Cansancio; Emocional (en ocasiones etiquetado como cansancio o agotamiento emocional) y Logro Personal (también conocido como realización personal o realización personal dentro del trabajo). La escala original tiene algunas terminaciones diferentes es por esa situación que se ha modificado algunas de ellas y se ha



UNIVERSIDAD DE CUENCA

sustituido la palabra clave que identifica el contexto se cambió de “paciente” a “estudiante”.

CORRECCIÓN DE LA PRUEBA

Sub-escala de Agotamiento Emocional: Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar cansado emocionalmente por las demandas del trabajo. Tiene una puntuación máxima de 54 puntos.

Está conformado por los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Esta puntuación está directamente equilibrada a la intensidad del síndrome. Su puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta sub-escala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Sub-escala de Despersonalización (D). Está formada por 5 ítems, los cuales son: 5, 10, 11, 15 y 22. En esta dimensión se valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento ya sea con sus colegas o con sus estudiantes. Siendo la puntuación máxima de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta sub-escala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Sub-escala de Realización Personal: Esta compuesta por 8 ítems. Se evalúa los sentimientos de auto-eficacia y realización personal dentro del trabajo. Siendo los siguientes ítems los que se valoraran: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. Su puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta sub-escala



UNIVERSIDAD DE CUENCA

mayor es la realización personal, ya que en este caso la puntuación es inversamente proporcional al nivel de Burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Estas tres escalas o dimensiones tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

Para poder identificar si un profesional tiene Síndrome de Burnout se sumaran las puntuaciones altas en las dimensiones del Agotamiento emocional, la Despersonalización y la Baja Realización Personal para obtener un dato global de cada uno de los docentes.

También para obtener el valor de cada uno de las dimensiones y así poder identificar cual de los tres es el que más tiene alterado el docente, para ello se tomara en cuenta los siguientes criterios:

- En la sub-escala de Agotamiento Emocional: se debería tener puntuaciones de 27 o superiores las cuales indicarían que se tiene un alto nivel de Burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de Burnout bajo o muy bajo.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- En la sub-escala de Despersonalización: debe haber puntuaciones superiores a 10 las cuales indicarían un nivel alto de Burnout, de 6 a 9 puntos indican que hay un nivel medio del Síndrome y una puntuación menor de 6 indica que hay un nivel bajo de despersonalización.
- En la sub-escala de Realización Personal: se debe tener en claro que funciona en sentido contrario a las anteriores; indicándose que si hay una puntuación de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, si hay de 34 a 39 puntos la realización personal es intermedia y si se supera los 40 puntos hay una sensación de logro. (Zafra, 2010)



CAPITULO III

RESULTADOS

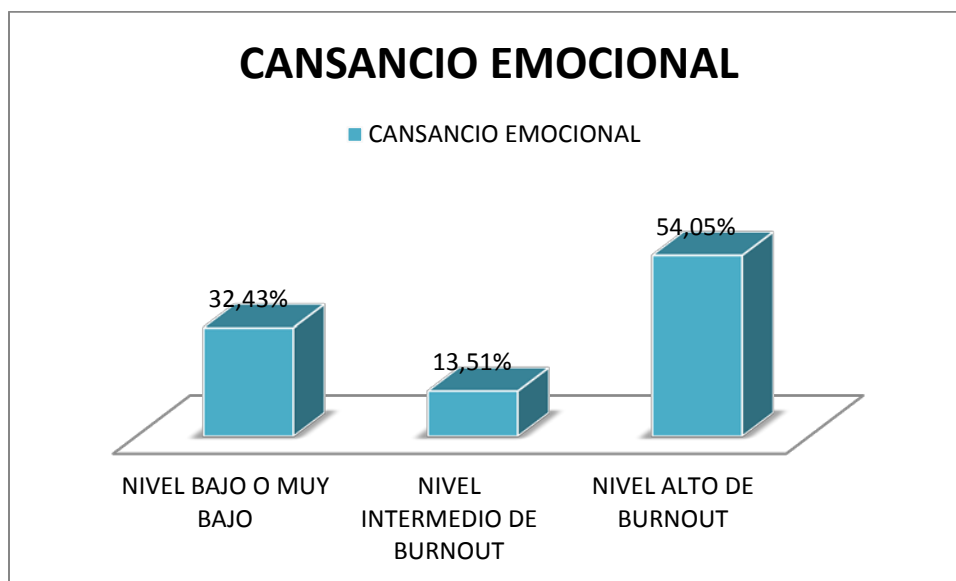


RESULTADOS

A continuación se presentaran los resultados obtenidos en el tema sobre el “AGOTAMIENTO O SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE BACHILLERATO” los que me permitirán validar los objetivos planteados en el siguiente estudio con los datos obtenidos del procesamiento realizado en el IBM SPSS

Como se ha dicho anteriormente el Síndrome de Burnout se divide en tres dimensiones, el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal, ya que a partir de la suma de estas tres se puede identificar si los docentes tienen agotamiento como se observara en el Grafico 4. Y para ello se representarán en los siguientes gráficos cada dimensión.

GRAFICO 1: CANSANCIO EMOCIONAL





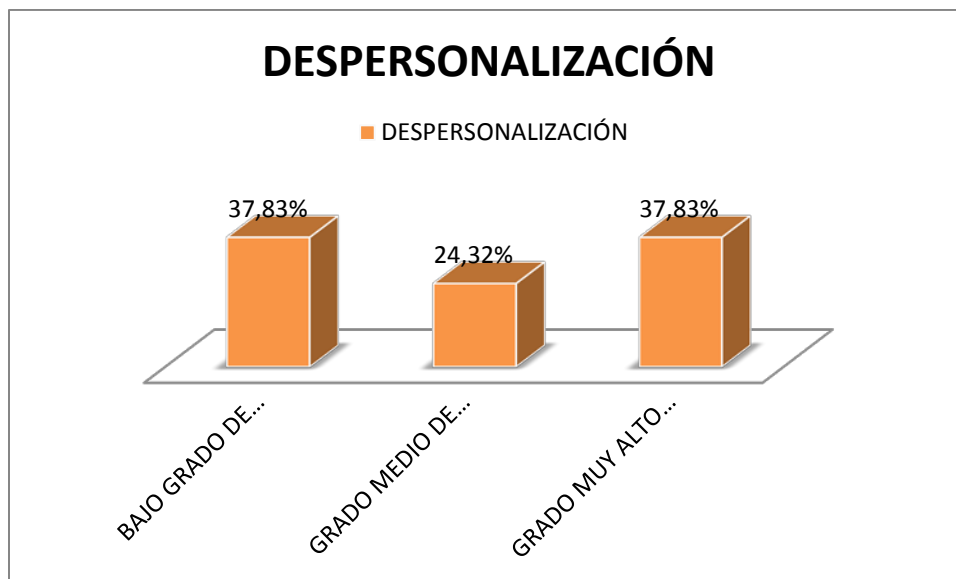
UNIVERSIDAD DE CUENCA

Elaborado por: Fernanda Asitimbay Fajardo

Fuente: Unidad Educativa Temporal "Cesar Andrade Dávila"

En este resultado podemos identificar que un 54,05% (20 encuestados) de los docentes presentan un nivel alto de cansancio, el 13,51% (5 encuestados) presentan un nivel intermedio de cansancio y un 32,43% (12 encuestados) demuestran un bajo nivel de cansancio.

GRÁFICO 2: DESPERSONALIZACIÓN



Elaborado por: Fernanda Asitimbay Fajardo

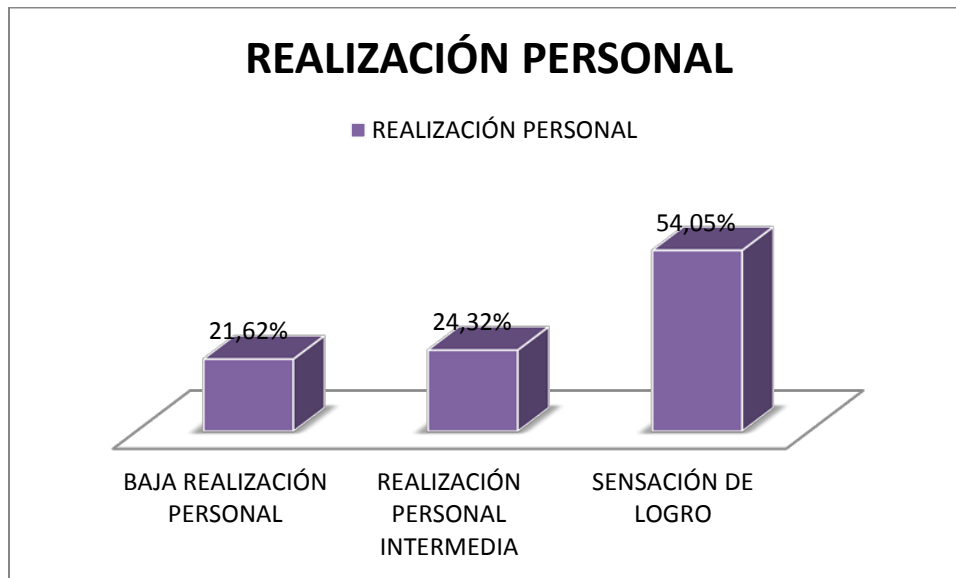
Fuente: Unidad Educativa Temporal "Cesar Andrade Dávila"

Del 100% de la población encuestas el 37,83% (14 participantes) de los docentes tiene un grado bajo de despersonalización y el 37,83% (14 participantes) tiene un grado muy alto de despersonalización y el 24,32% (9 participantes) tiene un grado medio de despersonalización a lo que hace referencia este grafico es al grado de

UNIVERSIDAD DE CUENCA

importancia que pone el docente al relacionarse con sus estudiantes, compañeros de trabajo e incluso con su propia familia.

GRÁFICO 3: REALIZACIÓN PERSONAL



Elaborado por: Fernanda Asitimbay Fajardo

Fuente: Unidad Educativa Temporal "Cesar Andrade Dávila"

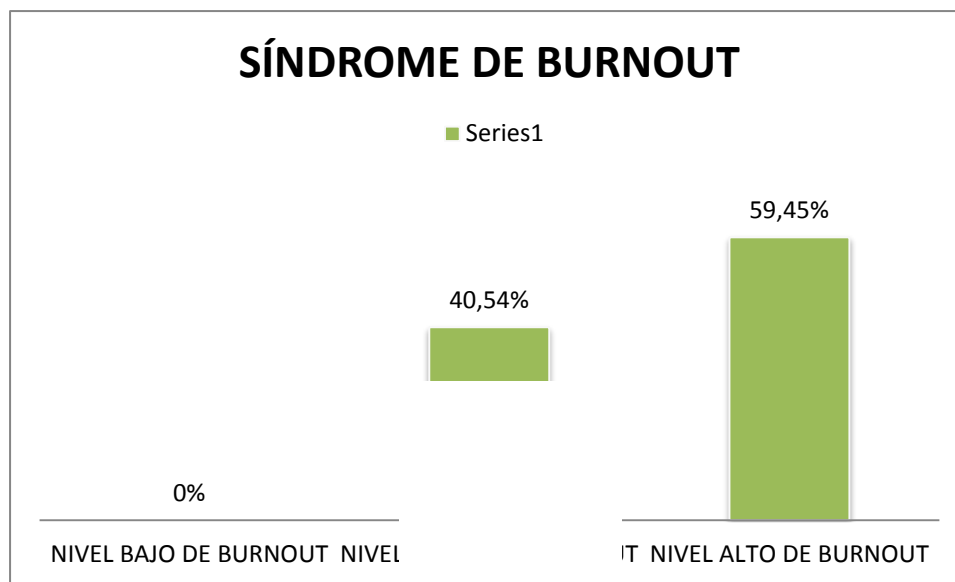
En este gráfico los datos muestran que el 54,05% (20 docentes) de la población tiene una sensación de logro con respecto a la realización personal de cada uno de ellos, el 24,32% (9 docentes) indican que hay una realización personal intermedia y el 21,62% (8 docentes) señala que tiene una baja realización personal es decir que no han podido alcanzar sus metas o los objetivos que se han propuesto al iniciar el año lectivo como tal.

Una vez analizados estos tres cuadros se identifica el nivel de Burnout que presentan los docentes de la institución en la que se aplicó la encuesta.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

GRÁFICO 4: TOTAL DE LAS TRES DIMENSIONES PARA IDENTIFICAR EL AGOTAMIENTO O SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE BACHILLERATO”



Elaborado por: Fernanda Asitimbay Fajardo

Fuente: Unidad Educativa Temporal “Cesar Andrade Dávila

Como se puede observar en el gráfico se ha detectado que el 59,45% (22 participantes) de los docentes presentan un nivel alto del Síndrome de Burnout y el 40,54% (15 participantes) de los encuestados presentan un nivel medio del Síndrome de Burnout.

El nivel del Síndrome es muy alto en los docentes ya que por diversos motivos los docentes se sienten agotados en sus labores y se ha descrito algunos de los sentimientos expuestos por los mismos encuestados donde opinan que:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- “Los docentes demandan mayor esfuerzo cada día, pero con la motivación necesaria podemos ejercer un clima de respeto y confianza para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje”.
- “Los problemas no se presentan durante el año escolar, más bien al final del año, ya que el agotamiento de los estudiantes traspasan fronteras”.
- “La carrera del docente es impulsar para que el estudiantado salga adelante y es una gran responsabilidad”.
- “Mi profesión de docente me encantaba, pero ahora con tanta presión y apoyo desmedido a los estudiantes, en sentido negativo, a veces me hace dudar de haber elegido una profesión correcta”.
- “Todos los días adicionalmente se trabaja de dos a tres horas diarias en la planificación de clase, en la elaboración de instrumentos de evaluación y en investigaciones”.
- “Hay que trabajar con la carga horaria completa y con presiones, y además con los estudiantes que tenemos para saber exactamente como el día termina”.

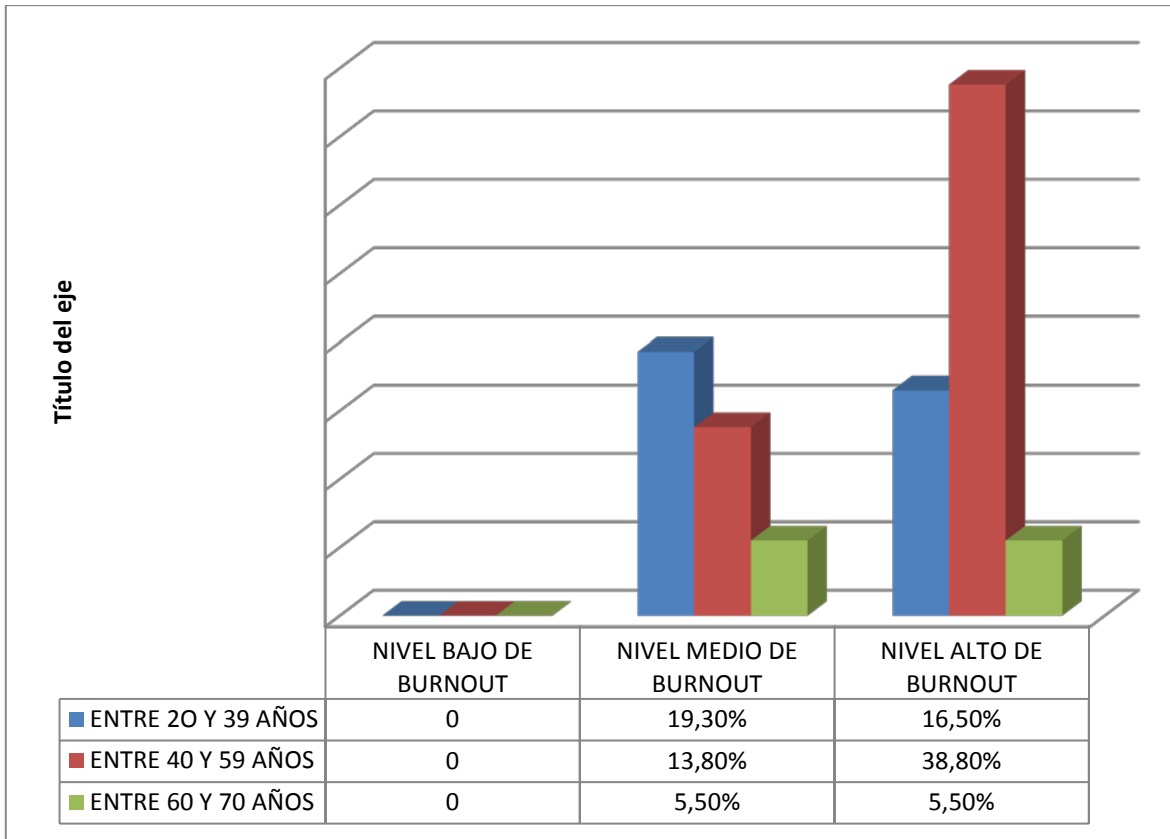
Por estas y otras razones los docentes tienen agotamiento profesional como ellos mismos lo han dado a conocer.

Objetivo 1: Determinar a qué edad se presenta el agotamiento o Síndrome de Burnout en los docentes de bachillerato.

Por lo que en el siguiente grafico determina la edad en la que los encuestados presentan el agotamiento



UNIVERSIDAD DE CUENCA
**GRÁFICO 5: EDAD Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE
BURNOUT**



Elaborado por: Fernanda Asitimbay Fajardo
Fuente: Unidad Educativa Temporal “Cesar Andrade Dávila”

Una de las variables que se señala a continuación nos muestra el nivel de agotamiento con referencia a la edad.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

NIVEL DE BUSNOUT CON RELACIÓN A LA EDAD DE LOS DOCENTES	NIVEL ALTO	Entre 60 y 70 Años de Edad	5,50% (2 docentes)
		Entre 40 y 59 Años de Edad	38,80% (14 docentes)
		Entre 20 Y 39 Años de Edad	16,50% (6 docentes)
	NIVEL MEDIO	Entre 60 y 70 Años de Edad	5,50% (2 docentes)
		Entre 40 y 59 Años de Edad	13,80% (5 docentes)
		Entre 20 Y 39 Años de Edad	19,30% (7 docentes)
	NIVEL BAJO	Entre 60 y 70 Años de Edad	0
		Entre 40 y 59 Años de Edad	0
		Entre 20 Y 39 Años de Edad	0

Este cuadro nos indica los nivel del Burnout con respecto a la edad de los encuestados, se puede observar, que hay (47,30%) un total de 20 docentes que tienen un nivel alto de agotamiento y (33,10%) 12 profesionales que tiene nivel medio siendo un indicador importante porque nos permite identificar que algo esta



UNIVERSIDAD DE CUENCA

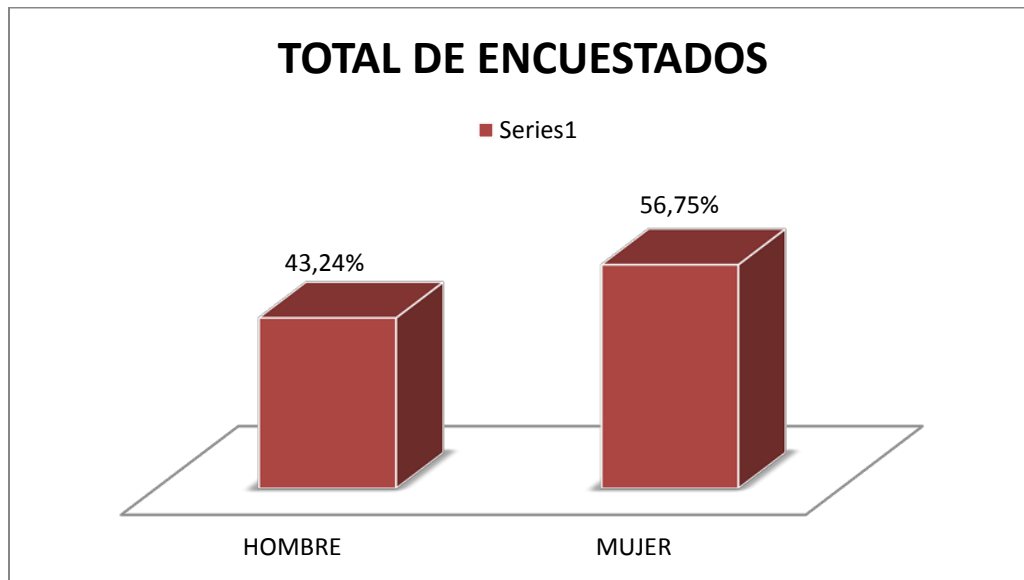
ocurriendo con la labor de los profesores y se debe tomar en cuenta para evitar futuras complicaciones tanto para la salud del docente como para su rendimiento profesional.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Objetivo 2: Identificar en que género prevalece el agotamiento o Síndrome de Burnout.

GRÁFICO 6: PORCENTAJE HOMBRES Y MUJERES

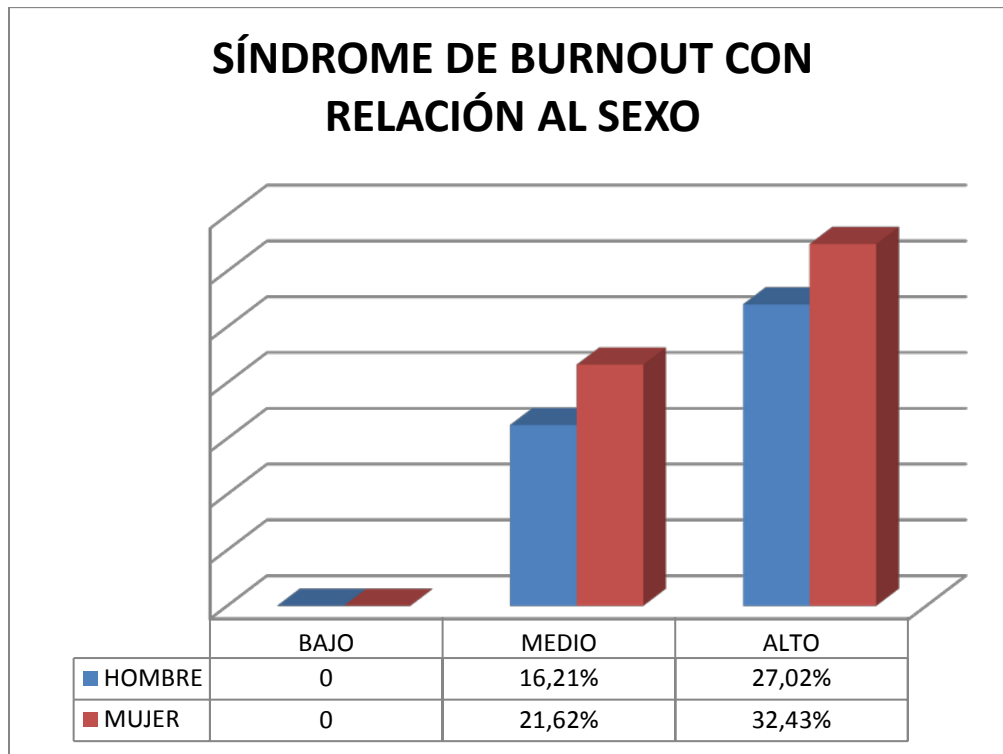


Elaborado por: Fernanda Asitimbay Fajardo

Fuente: Unidad Educativa Temporal "Cesar Andrade Dávila"

Del total de los encuestados que participaron en la investigación se ha identificado que el 56,75% (21 docentes) se han identificado como mujeres y el 43,24% (16 docentes) se han identificado como hombres.

UNIVERSIDAD DE CUENCA
GRÁFICO 7: PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL GÉNERO



Elaborado por: Fernanda Asitimbay Fajardo
 Fuente: Unidad Educativa Temporal “Cesar Andrade Dávila”

Como se puede identificar en el grafico el 32,43% (12 docentes) de las mujeres presentan un nivel alto del Síndrome de Burnout, el 27,07% (10 docentes) de los hombres muestran un nivel alto del Burnout.

Dándose así también valores en los niveles medios del síndrome de Burnout como podemos ver que el 21,62% (8 docentes) de las mujeres muestran el síndrome y el 16,71% (6 docentes) de los hombres también.

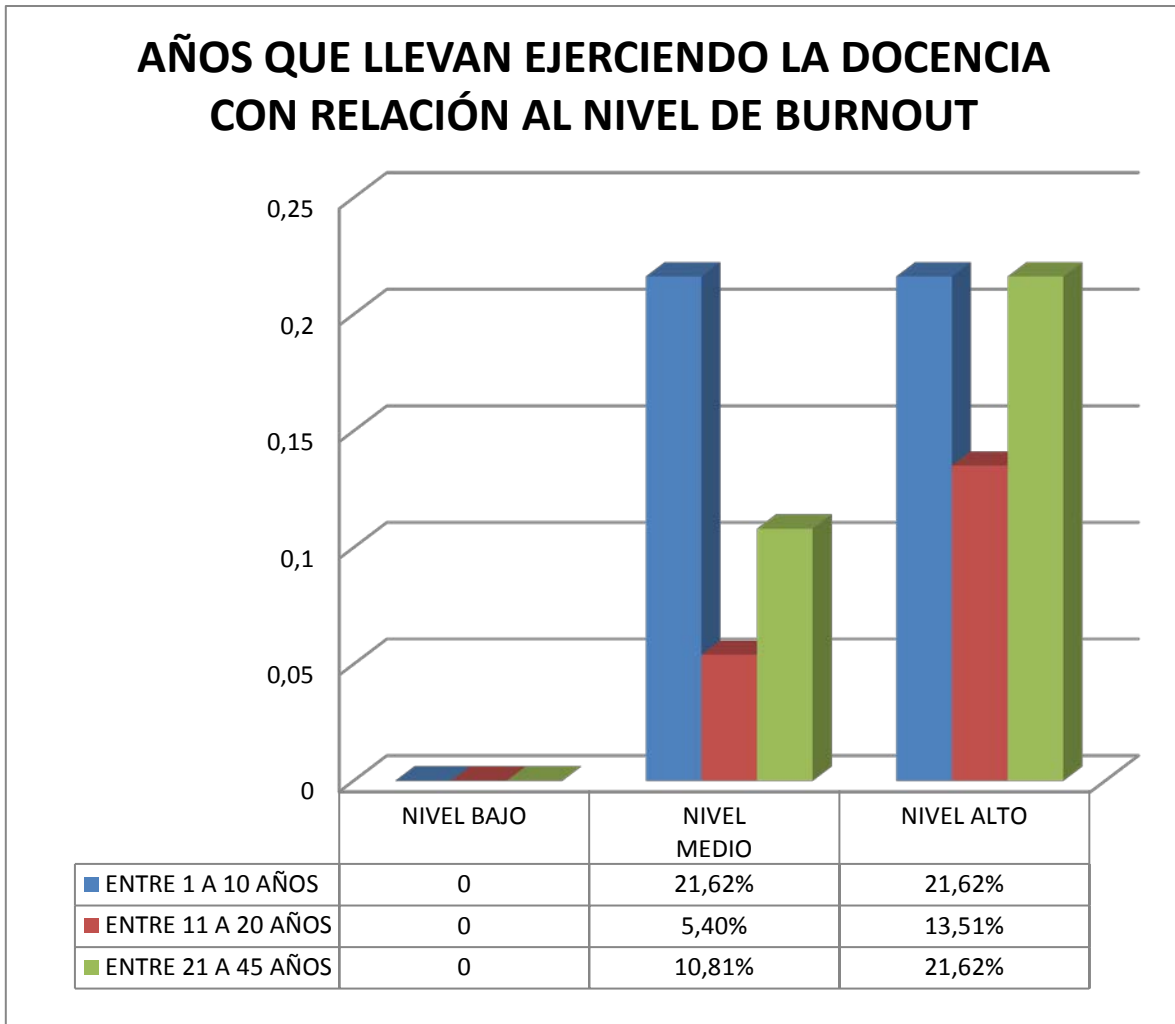
Teniendo como resultado que en las mujeres prevalece más el Síndrome de Burnout.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Objetivo 3: Identificar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y los años de servicio de los docentes de Bachillerato.

GRÁFICO 8: AÑOS DE LABOR DOCENTE



Elaborado por: Fernanda Asitimbay Fajardo

Fuente: Unidad Educativa Temporal "Cesar Andrade Dávila"



UNIVERSIDAD DE CUENCA

BURNOUT CON RELACIÓN A LOS AÑOS DE SERVICIO	NIVEL ALTO	Entre 1 a 10 Años	21,62% (8 docentes)
		Entre 11 a 20 Años	5,40% (2 docentes)
		Entre 21 a 45 Años	10,81% (4 docentes)
	NIVEL MEDIO	Entre 1 a 10 Años	21,62% (8 docentes)
		Entre 11 a 20 Años	13,51% (5 docentes)
		Entre 21 a 45 Años	21,62% (8 docentes)
	NIVEL BAJO	Entre 1 a 10 Años	0
		Entre 11 a 20 Años	0
		Entre 21 a 45 Años	0

Se puede observar en el cuadro que todos los docentes tienen Burnout, y el agotamiento que presentan está en toda la trayectoria de sus años de servicio, se observa que tanto los que recién inician su labor profesional como los que ya tienen varios años de servicio poseen el síndrome. Como los docentes mismos indicaron durante la encuesta estos resultados se deben a que se sienten agotados por los nuevos cambios que se está dando en la educación y a que cada vez son ellos los presionados tanto por la sociedad como por las autoridades en la formación de los estudiantes.



UNIVERSIDAD DE CUENCA ANÁLISIS DE RESULTADOS

En la investigación realizada se ha alcanzado los objetivos planteados al inicio, permitiendo así obtener una clara perspectiva sobre el agotamiento que presentan los docentes encuestados. Por lo cual se presentan a continuación los siguientes cuadros con los que se identifica el nivel de agotamiento en cada una de las variables estudiadas.

		CANSANCIO EMOCIONAL			DESPERSONALIZACIÓN			REALIZACIÓN PERSONAL		
		B	M	A	B	M	A	BR	RPI	SL
EDAD	ENTRE 20-39 AÑOS	16,66%	8,33%	11,11%	8,33%	8,33%	19,44%	8,33%	11,11%	16,66%
	ENTRE 40-59 AÑOS	8,33%	5,55%	38,88%	22,22%	13,88%	16,66%	11,11%	11,11%	30,55%
	ENTRE 60-70 AÑOS	5,55%	0%	5,55%	5,55%	2,77%	2,77%	2,77%	0%	8,33%
GÉNERO	H	16,66%	5,55%	2,22%	11,11%	8,33%	25,00%	8,33%	16,66%	19,44%
	M	13,88%	8,33%	33,33%	25,00%	24,32%	37,83%	13,88%	5,55%	36,11%
AÑOS DE LABOR DOCENTE	ENTRE 1-10	16,66%	11,11%	16,66%	17,14%	8,57%	20,00%	8,57%	14,28%	22,85%
	ENTRE 11-20	2,77%	2,77%	13,88%	2,85%	11,42%	5,71%	5,71%	2,85%	11,42%
	ENTRE 21-45	11,11%	0%	19,44%	17,14%	5,71%	11,42%	8,57%	2,85%	22,85%



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Los docentes que han sido encuestados tienen un alto nivel cansancio emocional (54,05%) y esto se analiza de los resultados obtenidos en la encuesta ya que los docentes se sienten agotados por los nuevos cambios que se están dando en la educación; además señalan que fuera de la institución ellos realizan actividades extracurriculares llegando trabajar más de las cuarenta horas laborables que tienen que ajustar.

Dentro de la dimensión de despersonalización se encontró que los docentes muestran un alto nivel de despersonalización (37,83%) en relación a sus actividades con los estudiantes; pero en cuanto a su realización personal (54,05%) muestran que se tienen una sensación de logro, es decir que ellos alcanzan sus metas personales.

Utilizando la suma de las tres dimensiones mencionadas se determina que los docentes tienen un alto nivel de Burnout (59,45%) debido a que la investigación se realizó al término del año lectivo, indicando los docentes que ellos vienen activos al inicio de clases pero el poco interés que ponen los estudiantes para alcanzar buenas calificaciones a ellos también los contagian con la desgana de enseñar a sus estudiantes.

SÍNDROME DE BURNOUT EN RELACIÓN A CADA VARIABLE

			AÑOS DE SERVICIO LABORAL			EDAD			
			1-10	11-20	21-45	20-39	40-59	60-70	
HOMBRES	SINDROME DE BURNOUT	NIVEL BAJO	0	0	0	0	0	0	
		NIVEL MEDIO	8,10% (3 DOCENTES)	2,70% (1 DOCENTE)	5,50% (2 DOCENTES)	5,50% (2 DOCENTES)	8,10% (3 DOCENTES)	2,70% (1 DOCENTES)	
		NIVEL ALTO	8,10% (3 DOCENTES)	2,70% (1 DOCENTE)	13,51% (5 DOCENTES)	5,50% (2 DOCENTES)	16,21% (6 DOCENTES)	5,50% (2 DOCENTES)	
MUJERES	SINDROME DE BURNOUT	NIVEL BAJO	0	0	0	0	0	0	
		NIVEL MEDIO	13,51% (5 DOCENTES)	2,70% (1 DOCENTE)	5,70% (2 DOCENTES)	2,70% (1 DOCENTE)	16,21% (6 DOCENTES)	2,70% (1 DOCENTE)	
		NIVEL ALTO	13,51% (5 DOCENTES)	10,81% (4 DOCENTES)	8,10% (3 DOCENTES)	2,70% (1 DOCENTE)	29,72% (11 DOCENTES)	0	



UNIVERSIDAD DE CUENCA

		AÑOS DE SERVICIO LABORAL			GENERO		EDAD		
		1-10	11-20	21-45	H	M	20-39	40-59	60-70
SINDROME DE BURNOUT	NIVEL BAJO	0	0	0	0	0	0	0	0
	NIVEL MEDIO	21,62% (8 DOCENTES)	5,50% (2 DOCENTES)	10,81% (4 DOCENTES)	16,21% (6 DOCENTES)	21,62% (8 DOCENTES)	18,91% (7 DOCENTES)	13,51% (5 DOCENTES)	5,50% (2 DOCENTES)
	NIVEL ALTO	21,62% (8 DOCENTES)	13,51% (5 DOCENTES)	21,62% (8 DOCENTES)	27,02% (10 DOCENTES)	32,43% (12 DOCENTES)	16,21% (6 DOCENTES)	37,83% (14 DOCENTES)	5,50% (2 DOCENTES)
TOTAL ENCUESTADOS					43,24 % (16 DOCENTES)	56,75% (21 DOCENTES)			

Se identificó que a partir de los 27 años de edad en adelante los docentes comienzan con los niveles medios de Burnout (19,30%). Presentándose un nivel alto en los docentes que están entre los 35 años de edad en adelante hasta los 59 años.

Dentro de la investigación el 43,74% de los encuestados se identificaron como hombres y el 56,75% como mujeres de los cuales los resultados dieron que en las mujeres prevalece más el Síndrome de Burnout con el 32,43%.

Otro resultado importante fueron los años que tienen ejerciendo la docencia y estos a la vez se relacionaron con el nivel de Burnout dando como resultado que los docentes que recién están iniciando su labor presentan en un nivel alto el síndrome (21,62%) es decir docentes que tienen entre 1 año y 10 años de servicio profesional; encontrándose también que entre los 21 años y 45 años de labor hay un nivel alto de Burnout (21,62%), concluyendo que los docentes presentan Burnout al inicio de su carrera profesional por el estrés que causan los nuevos retos y desafíos a los que se enfrentan, y al intermedio o casi finales de su labor porque se sienten agotados de tener que lidiar con los adolescentes aludiendo que los estudiantes ya no son como antes que sabían respetar, hacer caso, etc, y que ahora cada quien quiere hacer lo que desee sin respetar a sus mayores.

Después de obtener todas estos resultados se ha validado la hipótesis planteada la cual es “Los profesores con más de 35 años de edad ó con más de 5 años de labor docente presentan con más frecuencia el síndrome Burnout” esta hipótesis se valida con los resultados obtenido en el gráfico 5 y con el gráfico 8.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CONCLUSIONES

Una vez terminado el análisis de los datos recolectados, puedo decir que se cumplió con los objetivos propuestos al inicio, logrando obtener una perspectiva clara de la realidad que viven los docentes encuestados. Además de cumplir con lo propuesto se identificaron también algunas contratiempos para la realización y construcción de la investigación, ya que al momento de realizar la redacción y elaboración del marco teórico no se encontró la suficiente información con respecto al tema, ni tampoco hay muchas investigaciones realizadas en nuestro medio en lo cual uno se pueda apoyar para elaborar el trabajo.

Se identificaron algunos puntos en los cuales hubieron dificultades cómo lo es en la aplicación de la encuesta, donde no todos los participantes estuvieron dispuestos a colaborar ya que la aplicación de esta se llevó a cabo en el último periodo del año lectivo escolar y los docentes estaban tomando los últimos reactivos a los estudiantes y decían que no tenían tiempo para responder, porque habían muchas cosas que hacer y muchos papeles que llenar, para poder salir pronto de vacaciones.

Otro factor que causo dificultad fue el instrumento ya que los docentes al momento de la aplicación piloto indicaban que no lo entendían, poniéndose molestos ya que ellos decían que no había necesidad que haga la encuesta sino que con solo preguntarles ellos podían decir que si se sienten agotados; se cambió dos palabras claves, la de médico por docente y la de paciente por estudiante, y además se agregó un encabezado para poder recolectar más información.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Ahora bien en lo que se refiere a la bibliografía con la que se trabajó se debe tener en cuenta que esta hace referencia a la realidad de otros países, teniéndose que ajustarla a nuestro medio; siendo este un factor determinante para la realización del mismo. Realmente ha sido un tema muy interesante que me gustó mucho haberlo trabajado ya que se pudo conocer la realidad de cada docente, de su modo de pensar y de lo que sienten.

Por último se ha podido concluir que todos los docentes han adquirido un nivel medio y alto de Burnout, como sabemos el ambiente laboral puede ocasionar mayor agotamiento en unas personas más que en otras, dándose a conocer que en las mujeres prevalece más el síndrome, también que el agotamiento no solo está presente en profesionales que tienen varios años de servicio sino que también en los que están iniciando su labor profesional, esto se da cuando fallan las estrategias de afrontamiento que suele emplear el sujeto o cuando hay un desequilibrio entre las demandas y las capacidades para hacer frente a dichas peticiones así como la edad que ellos tienen ya que se pudo identificar que no solo los profesores con mayor edad tienen agotamiento sino que los docentes jóvenes también tienen algún síntoma de agotamiento y es cuando aparece el Burnout.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

RECOMENDACIONES

Para disminuir el Síndrome de Burnout en los docentes de bachillerato es necesario proponer herramientas y técnicas que permitan garantizar la permanencia y mejorar la calidad de vida y de enseñanza de los profesionales de la educación, conociendo que se necesita de ayuda cuando el profesional ha llegado a presentar un nivel alto de Burnout y para ayudar a los otros profesionales que están con un nivel medio, para ello se recomienda:

A las autoridades y la comunidad educativa:

- Hacer un abordaje multidisciplinario donde se trabaje con los docentes y con su entorno psicosocial.
- Se debe concientizar a los docentes sobre el papel que pueden llegar a desempeñar para la prevención sea esta a nivel personal, profesional y social.
- Utilizar estrategias que disminuyan las consecuencias del síndrome, es decir utilizar técnicas de control del estrés, de resolución de problemas, etc.
- Ayudar a desarrollar las habilidades de comunicación interpersonal a nivel institucional y familiar.
- Se debe vigilar el estado de salud de los docentes ya que una persona con Burnout es propensa a obtener cualquier tipo de enfermedad.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Se debe evitar hábitos que incrementen el riesgo de aumentar el nivel de Burnout en este caso en los docentes que están con un nivel medio del síndrome.
- Se debe trabajar en mejorar la autoestima de los docentes que presentan un grado alto de despersonalización.
- Se debe trabajar sobre los pensamientos e ideas sobre la enseñanza que tienen un profesional cuando recién comienza a desempeñar su labor ya que al no saber que les esperar es cuando se da el estrés y con ello aparece al agotamiento profesional.
- Se debe hacer técnicas de dinámica grupal para mejorar la relación entre compañeros y eliminar tensiones entre compañeros y con el estudiantado.
- Con respecto a las evaluaciones que les hacen a los docentes, éstas deben ser objetivas mas no destructivas ya que con eso se dará una mejor resolución de los conflictos que pueden darse dentro de la institución.
- Se debe desarrollar y potenciar las habilidades de cada profesional con las que puedan logara un buen afrontamiento sobre cualquier situación estresante y la consiga superara con una buena asertividad.
- Se debe utilizar estrategias como la explosión de emociones donde los docentes puedan expresar todos los pensamientos negativos que provoquen malestar en ellos.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Se debe desarrollar las habilidades de participación y negociación que puedan utilizar con los docentes frente a los estudiantes para mejorar la relación entre docente-estudiante.
- Se debe buscar momentos donde los profesionales puedan relajarse, realizar catarsis para así evitar el estrés, como por ejemplo pueden hacer un compartir, un paseo, reuniones, etc.

Todo lo recomendado se puede realizar mediante las actividades, estrategias y técnicas que utilicen, pero para tratar el Burnout es necesario desarrollar la capacidad que tiene cada persona y así lograr una transformación y un control para poder sobrellevar alguna frustración, una sobrecarga de trabajo, exigencias, pérdidas, etc. Todos (as) necesitamos en algún momento de un apoyo sea educativa, emocional, e inclusive económico y se necesita el apoyo de todas las personas que lo rodean para no caer en el estrés.

Como recomendación a los estudiantes que deseen hacer la tesis y busquen un tema se podría hacer la continuación de este tema porque este trabajo de investigación se lo realizó en la última etapa del año lectivo, se podría hacer la investigación al inicio del año escolar y después del primer quimestre para saber cómo entran los docentes, como están a medio año y como este trabajo se lo hizo al final se haría un complemento a este.



Bibliografía

- Alvarez, G., & Fernández, R. (1991). El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional (I):. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq. Vol. XI, N.o 39* , 12.
- Barona, E. G. (s.f.). Una investigación con docentes universitarios. *Revista Ibero Americana de Educación* , 3.
- Cantos, J. G. (2010). ESTRÉS EN EL MAESTRO, SIGNOS DE ALARMA Y ESTRATEGIAS PARA COMBATIRLO. *Andalucia* , 2.
- Cornejo, R., & Quiñonez, M. (2007). Factores Asociados al Malestar/Bienestar Docente. Una Investigación Actual. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación Vol. 5* , 5.
- Cuenca, R., Garzón, E. F., Kohen, J., Garrido, M. P., Guzmán, L. R., & Tomasina, F. (2005). Condiciones de Trabajo y Salud Docente. *UNESCO* , 34.
- Cuenca, R., Garzón, E. F., Kohen, J., Garrido, M. P., Guzmán, L. R., & Tomasina, F. (2005). Condiciones de Trabajo y Salud Docente. *UNESCO* , 34.
- Esteve, J. M. (08 de Junio de 2015). *oie*. Obtenido de oie: <http://www.oei.es/evp/PonenciaEsteve.pdf>
- Gálvez, M., Moreno, B., & Mingote, J. C. (2011). *El desgaste Profesional del médico*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- GÁNDARA, J. D. (1998). *Estrés y trabajo. Síndrome de burnout*. Madrid: Cauce.
- Gil-Monte, P. R. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tómas. *Redalyc* , 183-184.
- Gomez, S. X., & Gómez, I. C. (2004). Síndrome de Bornout: Intervención Cognoscitiva Conductual. *dialnet* , 29.
- Grazziano, E. S., & Ferraz, E. R. (2010). Impacto del estrés ocupacional y burnout en enfermeros. *esciielo* .
- Guerrero, A. B., & González, M. D. (2012-2013). EL CANSANCIO EMOCIONAL DEL PROFESORADO. BUSCANDO ALTERNATIVAS AL PODER ESTRESANTE DEL SISTEMA ESCOLAR. *dialnet* , 261-262.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Mansilla, I. F. (S.F). El síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo. *Psicología Online* .

Mendías, M. C. (2007). EL ESTRÉS DOCENTE, UN GRAVE PROBLEMA PARA LA ENSEÑANZA. *educaweb* .

Monte, P. G. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*. Madrid: Psicología Piramide.

MORALES, E., MERCHÁN, M. G., & PARRA, J. P. (2011-2012). "CONDICIONES LABORALES Y DE SALUD DE LAS Y LOS DOCENTES DELECUADOR 2011-2012. *UNE* , 40-41.

Nakamura, A. P., Míguez, C., & Arcde, R. (21 de 1 de 2014). Equilibrio Psicológico y Bornout Académico. *dialnet* , 34.

Palmer, Y., Vera, A. G., Pivara, C. C., Vélez, R. P., & Searcy, R. (2005). FACTORES DE RIESGO ORGANIZACIONALES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN MÉDICOS ANESTESIÓLOGOS. *Salud Mental Vol 8* , 84.

Pérez, A. M. (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. *Vivat Academia* , 9.

Savio, S. A. (2008). Universidad de Palermo. *CienciaRed* , 132.

UNESCO. (2010). Glosario "Informe de seguimiento de la Educación para todo el Mundo". *UNESCO* , 844.

Vega, M. F. (200**). Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. *NTP 704* , 3.

Zafra, P. C. (2010). "EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DESCRIPCIÓN Y PREVENCIÓN". *Innovación y Experiencias Educativas Revista Digital* , 3.



UNIVERSIDAD DE CUENCA



ANEXO 1

CUESTIONARIO DE MASLACH

ADAPTADO AL PROFESORADO



El cuestionario cuenta con 22 items, tiene como propósito identificar tres dimensiones, que presenta un docente con agotamiento. Mismo que servirá de apoyo en la investigación para la realización de la tesis titulada “AGOTAMIENTO O SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE BACHILLERATO”.

Una vez procesada la información el cuestionario se archivara, ya que solo se lo utilizara con fines educativos.

Edad: _____ Estado Civil: _____ Sexo: _____ Cuántos años lleva ejerciendo la docencia? ____

1. Cuantos Años de servicio tiene dentro de la Institución: _____
2. Qué cargo desempeña dentro de la Institución: _____
3. Qué grado de instrucción tiene Ud:

Tercer Nivel: _____ Cuarto Nivel: _____ Doctorado: _____ PHD: _____ Otro: _____

4. Carga Horaria laboral semanal: _____
5. Realiza otra actividad fuera de la Institución:

➤ Si:

➤ No:

En caso de ser si especifique: _____

➤ Distribuya las horas de acuerdo a sus actividades diarias (utilizando la nomenclatura)

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					

Nomenclatura
HCL: Hora de Clase
HCalf: Horas de calificación
HR: Hora de Reuniones
HPC: Hora para Planificación de Clase
HEE: Hora para Elaboración de Evaluaciones



Encienda la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:		Nunca	Pocas Veces al año	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten los estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
5	Creo que trato algunos estudiantes como si fuesen objetos impersonales	0	1	2	3	4	5	6
6	Trabajar todo el día con estudiantes es un esfuerzo	0	1	2	3	4	5	6
7	Trato muy eficazmente los problemas de los estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
8	Me siento “quemado” por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás	0	1	2	3	4	5	6
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa el hecho de que me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12	Me siento muy activo	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14	Creo que trabajo demasiado	0	1	2	3	4	5	6
15	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunos estudiantes a los que trato	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés	0	1	2	3	4	5	6
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con los estudiantes a los que doy servicio	0	1	2	3	4	5	6
18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	0	1	2	3	4	5	6
20	Me siento acabado	0	1	2	3	4	5	6
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma	0	1	2	3	4	5	6
22	Creo que los estudiantes que trato me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

OBSERVACIONES:

Agradezco su colaboración.

ANEXO 2

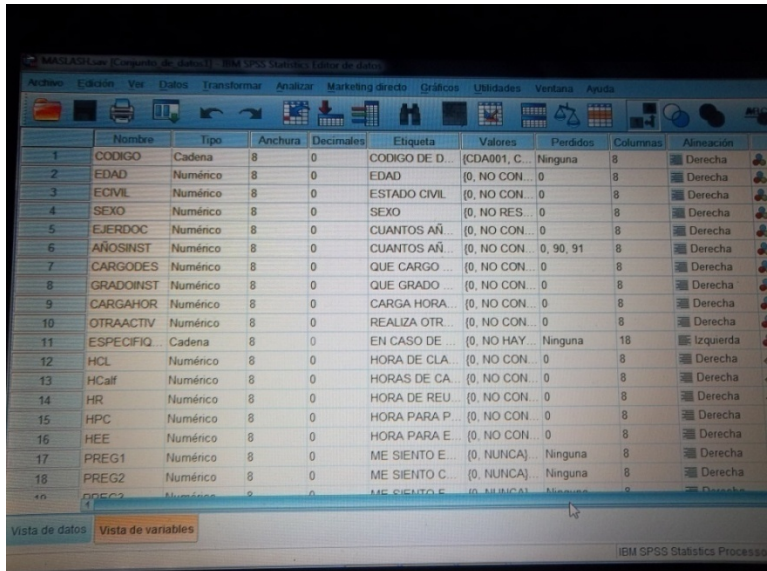


Ilustración 1 Procesamiento de los Datos

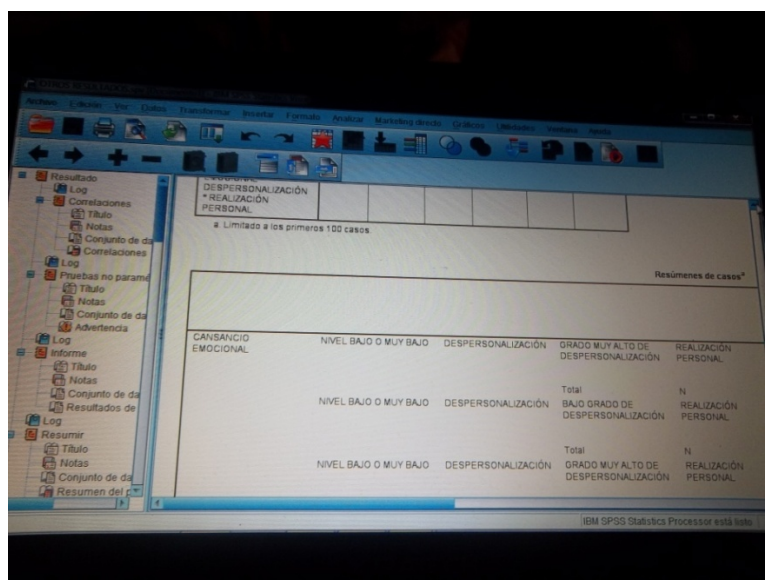


Ilustración 2 Análisis de los Datos