

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE  
ESCUELA DE POSGRADOS



TRABAJO DE POSGRADO:

“RELACIÓN ENTRE EL PADECIMIENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES A TIEMPO COMPLETO DE LOS DEPARTAMENTOS DE MEDICINA, CIENCIAS SOCIALES E INGENIERIA Y ARQUITECTURA DE LA FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE, DURANTE EL PERIODO DE AGOSTO A DICIEMBRE DEL AÑO 2017”

PARA OPTAR AL GRADO DE:

MAESTRO EN PROFESIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA SUPERIOR

PRESENTADO POR:

KARLA PATRICIA ORTIZ ESPAÑA  
PAULA KARINA RIVAS DE MARTINEZ

DOCENTE DIRECTOR:

LICENCIADO Y MAESTRO SIMÓN OTILIO ZELAYA DÍAZ

MARZO 2018

SANTA ANA

EL SALVADOR

CENTROAMERICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
AUTORIDADES CENTRALES

MAESTRO. ROGER ARMANDO ARÍAS ALVARADO  
RECTOR

DR. MANUEL DE JESÚS JOYA ABREGO  
VICE-RECTOR ACADÉMICO

ING. NELSON BERNABÉ GRANADOS ÁLVAREZ  
VICE- RECTOR ADMINISTRATIVO

LICDO. CRISTOBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ  
SECRETARIO GENERAL

MDH. CLAUDIA MARÍA MELGAR DE ZAMBRANA  
DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

LICDO. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN  
FICAL GENERAL

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

AUTORIDADES

DR. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ  
DECANO

ING. ROBERTO CARLOS SIGUENZA CAMPOS  
VICEDECANO

MSC. DAVID ALFONSO MATA ALDANA  
SECRETARIO

MTRO. DIDIER ALBERTO DELGADO AMAYA  
COORDINADOR DE MAESTRÍA

## AGRADECIMIENTOS

**A nuestro creador Jesucristo:** Por brindarme la valiosa oportunidad de continuar formándome académicamente, por iluminar, bendecir y guiar mi camino. Además, por darme sabiduría y fuerzas en los momentos de adversidad, para lograr ahora este nuestro gran triunfo, para ti sea la gloria Dios.

**A mis padres, Rodolfo Rivas y Noelia de Rivas:** Por el apoyo incondicional brindado a lo largo de mi vida, por demostrarme que la perseverancia, el amor, la paciencia y la sabiduría son piezas claves para alcanzar el éxito. Por inculcarme y enseñarme los valores que hoy en día me definen como una persona luchadora y triunfadora, pero sobre todo, por ser el mejor ejemplo de vida. Gracias papá y mamá.

**A mis hermanos:** Principalmente por ser parte fundamental en mi vida, llenándola así de grandes momentos inolvidables (tanto de triunfos como de fracasos) por su motivación, apoyo y consejos brindados a lo largo de mi carrera. Dios los bendiga siempre.

**A Mario Martínez:** Por ser un pilar importante en mi vida, por creer en mi capacidad de superación, por demostrarme tu apoyo, comprensión, cariño, pero sobre todo amor en todo momento. Por motivarme y brindarme consejos sabios para una mejor vida. A Dios gracias por ponerte en mi camino.

**A Karla Ortiz:** Por haber sido una excelente compañera y amiga de tesis, por la sabiduría, consejos y paciencia brindada durante el camino, en el cual se presentaron momentos de desesperación, angustia e incertidumbre, pero que logramos superar y hoy estamos celebrando este nuestro gran triunfo.

**Al asesor Simón Otilio Zelaya Díaz y coordinadora de maestría Carmen Cecilia Rodríguez:** Por guiar, orientar, compartir experiencias y transmitir conocimientos significativos que fueron indispensables para la elaboración de la tesis y que servirán el resto de mi vida. Han sido una verdadera bendición.

Licda. Paula Rivas

## AGRADECIMIENTOS

**A Dios Todopoderoso:** Por ser el proveedor de todas las bendiciones en mi vida e iluminarme a lo largo de estos años de estudio, fortaleciéndome en los momentos difíciles y con ello permitirme la culminación de un proyecto de crecimiento y aprendizaje más en mi profesión.

**A mis amados padres:** Alba Marina de Ortiz y Sergio Amílcar Ortiz, por ser mi apoyo y fortaleza en todo momento, brindándome su cariño e incentivándome a luchar por mis sueños en todo momento, gracias de todo corazón.

**A mi hijo:** Alejandro, por brindarme siempre su comprensión, apoyo y amor en los momentos de cansancio y sacrificio a lo largo de esta carrera, gracias campeón que Dios te cuide e ilumine siempre.

**A mi hermano:** Sergio Antonio, por compartir conmigo muchos momentos importantes y siempre animarme a luchar por lo que hace grande mi existir llenándome de satisfacciones. Mi amor filial es para ti.

**A Paula Rivas:** por brindarme su valiosa amistad a lo largo de estos años en que compartimos gratas experiencias e inolvidables momentos, fue una persona muy importante en la realización de esta tesis, que nuestro Señor le bendiga hoy y siempre.

**A la Universidad de El Salvador:** por facilitarme el apoyo necesario para lograr escalar otro peldaño en mi superación profesional al culminar el estudio de esta maestría, gracias mí querida Alma Mater.

**Al maestro Simón Zelaya:** por ser un amigo, consejero y guía en el camino recorrido para la elaboración de nuestro trabajo de investigación.

**A maestros y compañeros:** mi agradecimiento infinito por los momentos y vivencias compartidas, fueron artífices de experiencias que llevare siempre en mi mente y corazón.

Dra. Karla Patricia Ortiz

## ÍNDICE

**CONTENIDO**

**Página.**

Introducción.....	I
-------------------	---

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

1.1. Delimitación del problema.....	10
1.2.Preguntas de Investigación.....	12
1.3. Objetivos de la investigación.....	13
1.4. Justificación.....	14
1.5. Límites y alcances.....	16

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1 Definición de síndrome.....	17
2.2 El Síndrome de Burnout, un problema de salud ocupacional.....	17
2.3. Modelos explicativos del síndrome de Burnout en los docentes.....	19
2.4. Factores que influye el desarrollo del síndrome de Burnout en los docentes universitarios.....	21
2.5. Factores indicativos del desarrollo del Síndrome de Burnout.....	25
2.6. Estadios de evolución de la enfermedad.....	25
2.7. El papel del docente en la sociedad actual.....	27
2.8. El papel del docente en el ambiente laboral.....	28
2.9. La vida emocional del profesor.....	29
2.10. Desempeño laboral docente.....	30
2.11. Antecedentes históricos del problema.....	33
2.12. Estudios existentes del tema – problema.....	33

## **CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO**

3.1. Enfoque de la investigación.....	35
3.2. Método.....	35
3.3. Tipo de estudio.....	36
3.4. Población y muestra.....	37
3.4.1. Población.....	37
3.4.2. Muestra.....	37
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	38

3.6. Hipótesis o supuestos de investigación.....	39
3.7. Operacionalización de variables/categorías.....	40
3.8. Estrategias de recolección, procesamiento y análisis de la información.....	42
3.9. Consideraciones éticas.....	43

#### **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

4.1. Análisis de los resultados de la encuesta a jefaturas.....	44
4.2. Resultados de la encuesta a jefes de departamento.....	47
4.3. Resultados del Cuestionario de Maslach para Docentes.....	67

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>70</b>
--------------------------	-----------

<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>72</b>
-----------------------------	-----------

<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>74</b>
--	-----------

<b>ANEXOS.....</b>	<b>77</b>
--------------------	-----------

## INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual se observa una creciente preocupación por medir y abordar temas relacionados al desempeño laboral especialmente en el área de la educación, debido a que ésta constituye un pilar importante para la formación de las futuras generaciones.

Realizando una revisión teórica sobre la temática se puede constatar que el entorno educativo supone un riesgo para la salud física y sobre todo mental del docente, tomando en cuenta estos datos, se debe suponer que dicho profesional se encuentra sometido a una serie de presiones internas y externas que deterioran gradualmente su salud.

Por tanto, se afirma que la profesión docente por tener una naturaleza de asistencia a terceras personas, constituye un gremio que puede desarrollar y padecer diversas enfermedades ocupacionales, dentro de ellas, el Síndrome de Burnout o Síndrome de fatiga crónica, el cual se asocia grandemente al estrés y se deriva de la respuesta o reacción del docente frente a los factores que desencadenan estados de tensión en su labor dentro de la Institución, así mismo el estrés puede deberse tanto a factores intrínsecos (personalidad del docente) como extrínsecos (entorno laboral).

Es por ello, que la importancia de realizar ésta investigación radicó principalmente en el hecho de analizar la relación existente entre el padecimiento del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, en los docentes a tiempo completo de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente en los departamentos de Medicina, Ciencias Sociales e Ingeniería y Arquitectura.

El trabajo está dividido por los siguientes capítulos:

El capítulo 1 hace referencia a las generalidades del estudio, donde se menciona: La delimitación del problema; preguntas de investigación las cuales partieron del tema de investigación; Objetivos de la investigación, quienes

guiaron el proceso investigativo; Justificación, en donde se detalla la importancia de llevar a cabo la investigación; por último los límites y alcances que se mantuvieron, presentaron y se alcanzaron durante la investigación.

El capítulo 2 contiene el marco teórico el cual proporciona sustentación al trabajo realizado y se presentan los diversos aspectos relacionados al tema de investigación como; la definición de síndrome, el Síndrome de Burnout, un problema de salud ocupacional, modelos explicativos del síndrome de Burnout en los docentes, factores que influye el desarrollo del síndrome de Burnout en los docentes universitarios, factores indicativos del desarrollo del Síndrome de Burnout, estadios de evolución de la enfermedad, el papel del docente en la sociedad actual, el papel del docente en el ambiente laboral, la vida emocional del profesor, desempeño laboral docente, antecedentes históricos del problema y los estudios existentes del tema – problema.

Luego se presenta el capítulo 3 el cual aborda el diseño metodológico en donde se explica el enfoque de la investigación, método y tipo de estudio implementado, se menciona la población y muestra con la que se trabajó, las técnicas e instrumentos utilizados, hipótesis de investigación la cual presentaba las dos variables a relacionar, operacionalización de variables, estrategias de recolección, procesamiento y análisis de la información, por último las consideraciones éticas.

Posteriormente, se muestra la discusión y análisis de los resultados obtenidos de la investigación. Este apartado se encuentra en el capítulo 4.

Finalmente, se encuentran: las conclusiones a las que se llegaron luego de conocer los resultados, aunadas a sus respectivas recomendaciones, las referencias bibliográficas utilizadas, así como los anexos que se muestran al final del documento.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Delimitación del problema**

El Síndrome de Burnout, se encuentra dentro de las patologías más frecuentes en el ámbito laboral docente y trae consigo una serie de consecuencias negativas que afectan a segundas y terceras personas. El progresivo avance de ésta enfermedad deteriora la comunicación y las relaciones interpersonales, afectando así el ambiente laboral, disminuyendo la productividad y la calidad de trabajo desempeñado.

Las características por la que esta patología se considera crónica es debido al surgimiento de sentimientos de desesperación frente al trabajo, un alto ausentismo, desmotivación, deseos de dejar ese trabajo o abandonar la profesión que ejerce. La poca organización y su agotamiento emocional, lo lleva a ver de forma negativa su trabajo, se distancia radicalmente, formando barreras u obstáculos para desempeñar con excelencia su trabajo.

La finalidad de la investigación fue analizar la relación existente entre el padecimiento del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, en los docentes a tiempo completo de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente de la Universidad de El Salvador, de los departamentos de Medicina, Ciencias Sociales e Ingeniería y Arquitectura, estos departamentos fueron elegidos por el hecho de poseer mayor demanda de estudiantes.

El trabajo de investigación se realizó en el período de agosto a diciembre de 2017.

Para llevar a cabo el proceso investigativo se retomaron una serie de criterios de inclusión como; docentes que laboran a tiempo completo, laborar en los departamentos de Medicina, Ciencias Sociales e ingeniería y Arquitectura, edades entre 35 y 60 años, no laborar en otra institución educativa y participación voluntaria.

**Docentes que laboran a tiempo completo:** Se retomó este criterio de inclusión ya que los profesores a tiempo completo presentan mayores niveles de Burnout que aquellos que trabajan por hora, debido a las funciones rutinarias establecidas dentro de la institución.

**Laborar en los departamentos de Medicina, Ciencias Sociales e Ingeniería y Arquitectura:** Se consideró tomar como sujetos de estudio los docentes que laboran en estos departamentos porque están más expuestos a padecer el Síndrome de Burnout por el hecho de tener mayor demanda de estudiantes, lo que podría afectar física, psicológica y emocionalmente al docente.

**Edades entre 35 y 60 años:** Vilorio & Paredes, 2002, sostienen que los jóvenes experimentan más estrés debido a la falta de experiencia, su corta edad y sus altas expectativas y que el problema de los profesores más mayores es la propia enseñanza y las metodologías usadas. Por tal motivo, se establecieron esos rangos de edades.

**No laborar en otra institución educativa:** El Síndrome de Burnout no había sido investigado en el área de educación ni en la Universidad de El Salvador, por lo que pareció interesante investigarlo e identificar la existencia de tal patología.

**Participación voluntaria:** Este criterio de inclusión se estableció por el hecho de abordar una temática que estaba íntimamente relacionada a la salud física, mental y emocional de los sujetos de estudios, áreas o temas muy personales por lo que no todos estarían dispuestos a participar. Para realizar un trabajo profesional, confiable y legal los docentes firmaron con consentimiento informado.

## **1.2. Preguntas de Investigación**

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el padecimiento del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, en los docentes a tiempo completo de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente?
2. ¿Cuál es el nivel de padecimiento del Síndrome de Burnout?
3. ¿Cuál es el desempeño que los docentes a tiempo completo muestran en su quehacer laboral?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo general**

- Analizar la relación entre el padecimiento del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes a tiempo completo de los departamentos de Medicina, Ciencias Sociales e Ingeniería y Arquitectura de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente.

#### **Objetivos específicos**

- Identificar el padecimiento del Síndrome de Burnout en los docentes a tiempo completo de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente.
- Determinar el desempeño laboral de los docentes a tiempo completo de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente.

#### **1.4. Justificación**

El trabajo es una actividad que además de ser fuente de ingresos económicos es un generador importante, según la profesión que se ejerza, de stress laboral, en este sentido el campo de la educación constituye uno de los ambientes que más ocasiona la aparición de nuevos problemas de salud tanto física como mental.

La aparición de los problemas de salud en los docentes es generado por diversos factores psicosociales entre los cuales se incluyen la carga académica, las relaciones interpersonales alumno-maestro, el tipo de institución en que labora, la antigüedad de ejercicio profesional docente, el salario que devenga, la distancia que recorre para ir a su trabajo, entre otras.

Por otro lado, la sociedad exige al docente un sentido más crítico con respeto a sí mismo, a los contenidos culturales y al contexto social; que sea objetivo, democrático, y con vocación de servicio, que tienda al trabajo cooperativo y ame su institución y sus alumnos, que se esfuerce por alcanzar una conducta racional, científica, con preferencia por el orden y la sistematización, y, que sobre todo, sea muy creativo para poner su formación y su experiencia al servicio de sus educandos.

En este sentido, la presente investigación abordó una patología que se está generando en el ambiente laboral de los docentes, hablamos del Síndrome de Burnout el cual es definido como una respuesta a una situación de estrés laboral crónico y prolongado en el tiempo.

Desde ese punto de vista, esta patología generalmente es frecuente en su presentación clínica en aquellos profesionales que mantienen contacto directo y constante con las personas y en las que la relación es de ayuda o servicio; por ejemplo: los doctores y docentes.

El escenario para la ejecución de la investigación fue la Universidad de El Salvador, tomando como sujetos de estudio a los docentes a tiempo completo de los departamentos de Medicina, Ciencias Sociales e Ingeniería y Arquitectura de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente.

El tiempo programado para el desarrollo de la investigación fue de seis meses, tiempo suficiente que permitió la viabilidad de llevarse a cabo por distintas razones: En primer lugar contó con el recurso humano necesario, quienes además de consultar diversas fuentes bibliográficas confiables y existentes, aplicaron los instrumentos de recolección de datos y analizaron los resultados obtenidos; en segundo lugar por el apoyo incondicional del docente asesor y coordinación de maestría; en tercer lugar contó con el tiempo justo para la realización de dicha investigación.

Por todo lo antes expuesto, no cabe duda que se realizó un excelente trabajo y que los resultados obtenidos servirán para que futuras generaciones se interesen por ejecutar próximas investigaciones, debido a la relevancia que tiene el tema en el campo de los educadores.

## 1.5. Límites y alcances

### Límites

Dificultad con tiempo disponible de los sujetos de estudio a la hora de aplicar los instrumentos establecidos.

Inconvenientes en la coordinación periódica entre las investigadoras y el docente asesor para la revisión de los avances de trabajo de investigación.

Poca disposición de algunos docentes en participar en la investigación.

### Alcances

Medir el padecimiento del Síndrome de Burnout en los docentes a tiempo completo de los departamentos: Ciencias Sociales, Arquitectura e Ingeniería y Medicina.

Reconocer la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes sujetos de estudio.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Definición de síndrome**

Un síndrome es un conjunto de síntomas y signos que caracterizan una enfermedad o lesión. Así en el mundo laboral hay manifestaciones fisiológicas, conductuales, psicológicas y laborales que dan idea de un padecimiento por actividades profesionales, siendo este una enfermedad que afecta la salud de los trabajadores (Moreno, 2002, p.87).

### **2.2. El Síndrome de Burnout, un problema de salud ocupacional**

El estrés no es un fenómeno exclusivo de la salud ocupacional, pero su oportuna introducción en el ámbito científico permitió comprender una de las formas de manifestarse la ausencia de armonía productiva en la actividad laboral, la cual constituye uno de los escenarios donde se expresa la capacidad de funcionamiento del ser humano, complemento del tradicional concepto de la salud como un pleno estado de bienestar físico, mental y social (Toledo, 2004). En ausencia de una armonía entre las condiciones de trabajo, la actividad laboral pudiera tener un impacto negativo en el proceso salud - enfermedad.

Es inminente en este contexto que el Síndrome de Burnout constituye uno de los fenómenos causales de deterioro del rendimiento físico y psicológico de los profesionales del siglo XXI, en donde los docentes están inmersos por las diversas exigencias que el ambiente sociocultural les demanda, enseñar es un proceso satisfactorio para la mayoría de las personas educadoras, sin embargo, somete en la mayoría de las veces a los individuos a un esfuerzo extremo que a medida que el tiempo transcurre los termina agotando crónicamente y es justo sin darse cuenta que padecen uno o los tres componentes que esta patología abarca.

Ahora bien, para Lazarus y Folkman (1984), el estrés se expresa como una respuesta emocional, fisiológica y conductual, potencialmente patógena, cuya calidad e intensidad depende de la evaluación que realiza el individuo de las demandas derivadas de las condiciones exteriores de trabajo y los recursos habituales que posee para afrontarlas. Dichas condiciones exteriores constituyen el conjunto de factores objetivos y subjetivos presentes en el ambiente laboral, no inherentes al trabajador, que influyen o determinan en su actividad laboral y los resultados que éstos obtienen.

Según Benavides (2002), una de las definiciones más aceptada que podemos formular al revisar la literatura sobre el tema, es la que lo enuncia como: “el cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso”.

Las definiciones de algunos autores son:

- Freudenberger: “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”, en su libro “Burnout: el alto costo del alto logro” fue el primero en usar este concepto.

- Edelwich y Brodsky (1980) “Pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la parte en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo”.

- Maslach y Jackson (1981) “Síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional”.

Otra definición más actual como en el CIE 10 lo clasifica dentro del grupo de "problemas respecto a las dificultades para afrontar la vida" y figura como síndrome de agotamiento (Z 73.0).

Es por ello, que este estudio surge basado en la necesidad de conocer si el Síndrome de Burnout es un problema de salud actual en los docentes de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente, sabiendo que al ser éste un centro de

estudios de educación superior que cuenta con la mayor cantidad de estudiantes a nivel nacional, sabemos que ello lleva inmerso un sobreesfuerzo para los educadores que en ella laboran realizan en las labores cotidianas en el campo de la enseñanza aprendizaje.

Se manifiesta en un amplio conjunto de síntomas afectivos, cognitivos, conativos y psicosomáticos, pero ninguno patognomónico. Se identifica como síndrome al describirse empíricamente por Maslach (1976) a través de tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo.

El agotamiento emocional describe los sentimientos de una persona exhausta por el trabajo, cuando la fuerza o capital emocional se va consumiendo y se vacía su capacidad de entrega a los demás.

La despersonalización, es una respuesta impersonal y fría del afectado hacia los receptores de los servicios o cuidados, producto de sentimientos y actitudes negativas y cínicas hacia los mismos, con un endurecimiento e incluso deshumanización, llegando a considerarlos merecedores de los problemas que presentan. La falta de realización personal es la ausencia de sentimientos de competencia y éxito en el trabajo con personas, que le lleva a sentirse infeliz consigo mismo y con su labor. Basado en este modelo tridimensional, se propone el Maslach Burnout Inventory (MBI), como una de las primeras alternativas instrumentales para el diagnóstico psicométrico (Maslach y Jackson, 1981).

### **2.3. Modelos explicativos del síndrome de Burnout en los docentes**

**Modelo explicativo de Byrne (1999):** Esta autora realizó una investigación en Canadá con una población de docentes en diferentes niveles de educación, en esta se analizó la bibliografía existente, se correlaciono los elementos principales y se analizaron los resultados de las diferentes dimensiones que establece el inventario para la medición de Burnout de

maslach (MBI) aplicado a la población objetivo, con lo anterior, el estudio concluye que los factores básicos para el desarrollo del síndrome de Burnout son: ambigüedad y el conflicto de rol, la sobrecarga laboral, el clima de clase y la autoestima.

**Modelo de Kyriacou y Sutcliffe (1978):** Estos autores afirman que el estrés se origina por la disminución de la motivación y las diferentes estrategias empleadas por los docentes en sus jornadas laborales frente a las diversas demandas laborales que en la actualidad tiene los docentes, además de factores personales, organizacionales y laborales son determinantes.

**Modelo de Rudow (1999):** Este autor realizó estudios que relacionaron aspectos fisiológicos, bioquímicos e inmunológicos con el burnout y desarrollo un nuevo modelo denominado Modelo de reacciones negativas de tensión y consecuencias en la actividad docente. Según Rudow la sobrecarga laboral y el estrés crónico son las principales causas del síndrome de burnout lo que genera la disminución en el ritmo de trabajo y el desarrollo de diferentes trastornos psicosomáticos.

**Modelo de Leithwood, Menzies, Jantz y Leithwood (1999):** Estos autores generaron un modelo explicativo del Burnout en docentes que parte de tres conceptos interrelacionados: las transformaciones en las instituciones educativas y las decisiones de los administradores y jefes de las instituciones educativas, los factores organizacionales y los personales, este se obtuvo a partir de 18 estudios empíricos sobre el burnout en los docentes y sus causas.

**Modelo multidimensional de Maslach y Leiter (1999):** Este modelo recoge los veinte años de experiencia y estudio de estos autores, en donde explica que el burnout es una experiencia crónica e individual de estrés en relación con el contexto organizacional. Como instrumento de evaluación fundamental desarrollaron el Maslach Burnout Inventory, que incluyen tres componentes: la experiencia de estrés, la evaluación de los otros, la evaluación

de uno mismo. Para estos autores es un síndrome constituido por los siguientes factores: psicológico constituido por el agotamiento emocional; la despersonalización y una baja realización personal. Lo primero que aparece en el sujeto es el cansancio emocional dando paso posteriormente a la despersonalización y a la baja realización personal (Maslach y Leiter, 1999, pag.87).

#### **2.4. Factores que influye el desarrollo del síndrome de Burnout en los docentes universitarios**

Para la comprensión de esta problemática en los docentes universitarios se deben conocer diversas razones que desencadenen este síndrome, por tal razón a continuación se referenciarán una serie de autores y estudios que determinaron los factores que están expuestos los docentes:

**Factores sociodemográficos:** El género autores como (Aldrete y cols, 2009), consideran que las mujeres docentes presentan mayor riesgo de padecer Burnout lo cual es reiterado por (Barbosa y cols, 2009, pag.54), debido principalmente a la doble carga laboral: rol trabajo y hogar, como fuentes de estrés.

La edad: los docentes jóvenes experimentan más estrés debido a la falta de experiencia, su corta edad y sus altas expectativas, lo cual se relaciona con las dimensiones de despersonalización y baja realización personal (Viloria & Paredes, 2002,pag. 73). De otro lado, en los profesores más mayores el problema es la propia enseñanza y las metodologías usadas

El estado civil: el no tener pareja se asocia con las dimensiones de agotamiento o cansancio emocional y baja realización personal (Aldrete y cols, 2009, pag.128).

El tipo de contrato es otro factor que se relaciona con el Síndrome de Burnout, ya que de acuerdo con (Arias y cols, 2009, pag. 63), los profesores de tiempo completo presentan mayores niveles de Burnout que aquellos que trabajan por hora.

**Factores de Personalidad:** La personalidad resistente que fue desarrollada por Kobasa (1979) quien la definió como un recurso resistente con eventos estresantes (Moreno y cols, 2005, pag.26), constituida por tres elementos: compromiso, control y reto. La personalidad tipo A: son individuos muy competitivos, ambiciosos, extremadamente trabajadores y exigente consigo mismo y con los demás, lo cual genera tensión (Fernández, 2008, pag. 34).

La autoconciencia, autocontrol y autoeficacia: han sido asociadas de manera conjunta o aislada con el Síndrome de Burnout, las cuales funcionan como protectores cuando los individuos las tienen en altos niveles (Moriana y cols, 2004).

La autoestima de los profesores: es otro factor de personalidad relacionada con el síndrome de burnout, la cual disminuye cuando existe alta presencia del Síndrome de Burnout (Moriana y cols, 2004). El locus de control: es otro factor de personalidad asociada con el Síndrome de Burnout, cuando los profesores la tienen en alto grado contribuye a padecer esta patología (Moriana y cols, 2004, pag. 89).

**Factores organizacionales:** Los factores de tipo organizacional hacen referencia a las condiciones que se presentan dentro de las organizaciones y están estrechamente vinculados con las tareas que se realizan, las cuales pueden afectar la salud de los trabajadores de forma física, psicológica y emocional (Caballero, y cols, 2009). Estos pueden ser la sobrecarga de trabajo, número de alumnos, actividades administrativas, horas de trabajo, falta de

reconocimiento, la remuneración, falta de apoyo y conflictos organizacionales, conflicto de roles, ambigüedad de rol, entre otras.

Además, el Observatorio de la Universidad Colombiana (2009) y la investigación de García y Rodríguez (2013), relacionada con la Presencia y Prevalencia del Síndrome de Burnout en Profesores de la Universidad Autónoma de Occidente establecen como factores principales que generan burnout en los profesores universitarios colombianos los siguientes:

**Salarios Inadecuados:** Las instituciones de educación de superior tienen cada día más exigencias, como el nivel de formación, capacitaciones con número de horas específicos, publicaciones y experiencia para pertenecer a una determinada categoría, pero lamentablemente, las escalas salariales asignadas son modestas y no compensan tanta exigencia.

**Evaluación docente:** Este es un instrumento para medir el desempeño durante el semestre y tomar las acciones necesarias. Pero en el momento de su aplicación y la revisión de los resultados genera cierto malestar entre los docentes.

**Degastes físicos:** permanecer varias horas de pie, elevar y desgastar la voz, asignación de cursos numerosos, horarios de sus asignaturas, desplazamiento a diferentes sedes o universidades por el cumplimiento de horarios.

**Inestabilidad laboral:** en algunos casos hay docentes que consideran periodos críticos a los meses de junio y noviembre debido a la finalización de sus contratos y a la vez, la incertidumbre de la renovación, cuando es así a que sumarle que hay algunos docentes que no tienen otro ingreso que el de la docencia y recibirían sus pagos en septiembre y marzo.

**Otros Empleos:** la necesidad de obtener mayores ingresos que estén acordados para solventar sus necesidades muchos docentes trabajan en

diferentes universidades y pertenecen a la planta de personal de una organización.

Desempeñar labores por fuera de los horarios de trabajo: preparación de clases, diseño de talleres o parciales, calificación de talleres, quíz, parciales, publicación de notas, asesorías, son labores de habituales de la profesión de docentes pero que en la mayoría de los casos se realizan por fuera de los horarios de trabajo lo que generan dificultades en las relaciones personales,

Otras labores: Entregar informes, asistencias a reuniones, hacer parte de los diferentes comités, realizar investigaciones, actividades administrativas y extensión, gestionar permisos, participar de la logística de los diferentes eventos generan molestias en los docentes.

Estructura física inadecuadas o insuficientes: para los docentes es realmente molesto no contar con espacios adecuados en las instituciones de educación superior para el desempeño de sus labores.

Decisiones Institucionales: algunos docentes se sienten desgastados e impotentes cuando se enteran y deben asumir decisiones de las instituciones que van en su contra en materia académica o administrativa.

Es entonces, que ha quedado establecido en los últimos años como una respuesta laboral crónica, integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, a quienes se les brinda el servicio o hacia el propio rol profesional.

Dicho problema de salud se desarrolla en 4 fases:

1) **Entusiasmo**: Elevadas aspiraciones, energía desbordante y carencia de noción del peligro.

2) **Estancamiento**: Surge al no cumplirse las expectativas originales, apareciendo la frustración.

3) **Frustración:** Surgen problemas emocionales, físicos y conductuales. Núcleo central del síndrome.

4) **Apatía:** Mecanismo de defensa ante la frustración.

## 2.5. Factores indicativos del desarrollo del Síndrome de Burnout

Según Maslach y Jackson (1981), existen factores predictores del desarrollo del Síndrome, los cuales se detallan a continuación:

- **Características del trabajo:** Excesiva carga de trabajo y poco tiempo para ello, esto añade peso al agotamiento emocional. Otros factores: Falta de información o incapacidad de desarrollar una tarea, carencia de apoyo, ausencia de realimentación positiva y reconocimiento, falta de autonomía y auto determinación.

- **Características individuales:** Gente joven (30-40 años) posiblemente por impericia laboral. Otros: Baja autoestima, personalidad pasiva y rígida con dificultad de adaptación del entorno.

- **Entorno inadecuado:** Estrés y sobrecarga laboral, relaciones interpersonales hostiles, insatisfacción por obtener remuneraciones óptimas por el trabajo realizado, entre las más observadas.

## 2.6. Estadios de evolución de la enfermedad

Tomando como punto de partida los estragos que el Síndrome de Burnout ocasiona a lo largo de su evolución, Polaine en 1982 propone los siguientes estadios:

### a. Leve

Los afectados por el burnout presentan síntomas físicos vagos e inespecíficos como cefaleas, dolores de espalda, etc., y el afectado se vuelve poco operativo.

### **b. Moderada**

Aparece el insomnio, déficit de atención, falta de concentración y la tendencia a la automedicación.

### **c. Grave**

En esta etapa se presentan mayor ausentismo, aversión por las tareas, cinismo, abuso del alcohol y consumo de psicofármacos.

El síndrome de estar quemado o síndrome del desgaste profesional es cada vez más conocido y, lamentablemente, extendido, y suele afectar principalmente a personas cuyas tareas laborales tienen un componente central de ayuda a los demás y de gran intervención social, como los médicos, enfermeros, odontólogos y demás profesionales de la salud, así como docentes y trabajadores sociales (Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas, 2005). A diferencia del estrés, el burnout está asociado a sentimientos de desvalorización y fracaso, y se presenta con las siguientes características o conjuntos de síntomas (Quiceno y Vinaccia, 2007):

a) A nivel somático: fatiga crónica, cansancio, frecuentes dolores de cabeza, espalda, cuello y musculares, insomnio, alteraciones respiratorias, alteraciones gastrointestinales, hipertensión, etc.

b) A nivel conductual: comportamiento suspicaz y paranoide, inflexibilidad y rigidez, incapacidad para estar relajado, superficialidad en el contacto con los demás, aislamiento, actitud cínica, incapacidad de poder concentrarse en el trabajo, quejas constantes y comportamientos de alto riesgo como conductas agresivas, absentismo, consumo de sustancias psicoactivas, tranquilizantes y barbitúricos.

c) A nivel emocional: agotamiento emocional, expresiones de hostilidad, irritabilidad y odio, dificultad para controlar y expresar emociones, aburrimiento, impaciencia e irritabilidad, ansiedad, desorientación y sentimientos depresivos.

d) A nivel cognitivo: baja autoestima, baja realización personal en el trabajo, impotencia para el desempeño del rol profesional y fracaso profesional.

## **2.7. El papel del docente en la sociedad actual**

La educación, es una actividad personal que puede empezar a comprenderse desde la misma vocación del docente, es decir, independientemente de cuál sea la razón que haya llevado al profesor a la práctica de la docencia, existe en ella un componente de personalidad, que lo mismo puede manifestarse como una realización profesional plena o como la más grande de las frustraciones personales.

De esta manera, el educador adquiere un real compromiso con la sociedad en la formación de los educandos que serán los protagonistas de la conformación de un mundo mejor. Si bien muchos practican la docencia, no son tantos los que realmente se involucran en el proceso educativo y formativo de un sujeto, al grado de llegar en muchos casos al sacrificio personal extremo en favor del desarrollo de sus alumnos.

En la docencia, al igual que en la medicina, el trabajo social y todas aquellas actividades en que la relación humana es el eje de la actividad, no es posible disociar la relación interpersonal de la relación profesional.

Por otro lado, los maestros aparecen en la vida de una persona constantemente, se les asocia con momentos gratos y no tan gratos, se les recuerda por sus atributos o por sus defectos; muchos dejan un huella imborrable en sus alumnos la cual incluso puede ser un modelo en tanto en su vida personal como profesional.

Con todo lo que se ha señalado, cabe preguntarse por las actividades que debe cumplir el docente que ha tomado la conciencia de su papel formativo y de la influencia de su personalidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje que le ha tocado coordinar.

El docente consciente de la influencia de su personalidad en el proceso

educativo debe:

a) Hacer un análisis profundo de las condiciones que se cumplieron para que él llegara al ejercicio de la docencia, reflexionando cual fue la motivación que tuvo para la elección de este rol tan importante, muchos mencionan que la vocación es inminente pero también hay un grupo importante que se dedican a esta profesión por una casualidad o accidente.

b) Analizar de manera constante sus acciones educativas desde la perspectiva de sus rasgos de personalidad. (Si toma cierta actitud negativa hacia un alumno, dicha actitud tiene un sentido fundamentado en la personalidad del docente y no necesariamente en las características del alumno.)

d) Tener espacios para discutir y analizar casos y situaciones en que se haya expuesto una situación de carácter personal. Dichos espacios de preferencia compartidos con otros profesores donde se puedan presentar diferentes opiniones y posturas que lo retroalimenten sobre sus acciones.

e) Observar las reacciones que le despierta cada alumno. El docente percibe de forma distinta a cada alumno y debe aprender a distinguir entre la situación real de sus emociones y lo que puede percibir como interpretación personal de la situación.

## **2.8. El papel del docente en el ambiente laboral**

Todos los que se dedican a realizar una actividad laboral regulada por un contrato y que le sirve como medio de vida, están sujetos a unas condiciones laborales que aunque pueden variar de un centro educativo a otro, tienen en común algunas características que marcan las mismas ventajas e inconvenientes para toda la profesión, las cuales detallaremos a continuación:

✓ Las condiciones materiales para el ejercicio de la docencia, como la organización de los espacios, las condiciones ambientales y físicas, los recursos didácticos, las relaciones interpersonales son también similares en la

gran mayoría de centros laborales, aunque obviamente existen instituciones educativas sobre todo del sector privado que poseen otras características.

✓ La estabilidad laboral se encuentra vinculada a la posibilidad de mantener el puesto de trabajo, dicha situación en muchas ocasiones favorece las posibilidades de promoción, ascenso o desarrollo de la carrera profesional pero en otras circunstancias es motivo de frustración o envidia entre los educadores, lo cual es desfavorable para el correcto ejercicio de tan valiosa y delicada profesión.

✓ En efecto, el análisis general de la actuación profesional, sin considerar las posibles obligaciones con la organización y el sistema educativo, indica que además de los condicionantes explicados, el docente desarrolla una serie de tareas diversas y complejas, las cuales incluyen la adecuación del proceso pedagógico a las características y posibilidades de los educandos, el dominio de los recursos didácticos, la aplicación de técnicas de motivación personal, la dinamización del grupo clase y la evaluación, sin dejar a un lado la investigación que es elemental para lograr ser un docente integral.

## **2.9. La vida emocional del profesor**

La vida cotidiana está llena de emociones y de vivencias propias del ser humano, en cada día encontramos situaciones y momentos que generan en conjunto nuestra propia vida emocional llena de contrastes y matices personales, generados en gran parte por la personalidad y el entorno en que nos desarrollamos.

Las emociones, no son otra cosa que la manifestación del conjunto de elementos fisiológicos y cognoscitivos que influyen de manera determinante en el comportamiento, permiten que un sujeto prepare cierta acción de respuesta, y se convierten en un nexo entre lo que sucede en el entorno del sujeto y las

reacciones que ello genera, son estímulos que ayudan a producir respuestas eficaces ante diferentes situaciones exteriores al sujeto y permiten desarrollar una forma de comunicación con el entorno y nuestros semejantes.

Las emociones van moldeando el comportamiento del sujeto, promueven y motivan el aprendizaje de respuestas que permiten afrontar situaciones de manera adecuada en el futuro. Es mucho más probable que el aprendizaje cobre sentido y trascienda si se encuentra ligado a una experiencia de orden emocional.

Es entonces que, es imposible desligar a la educación del plano emocional, en cualquier nivel educativo las interacciones personales, los grupos y por supuesto los maestros, generan y viven emociones asociadas al proceso de aprendizaje.

En este sentido, la relación del proceso enseñanza-aprendizaje se establece un contacto continuo y directo de comunicación entre los individuos en donde las emociones juegan un papel fundamental. Lo que el docente expresa y trasmite a sus alumnos son conocimientos que trascienden más allá en un simple aprendizaje, sino, llevan implícito un mensaje que se interioriza y hace más significativo el aprendizaje.

Finalmente, lo que trasmite el docente a sus alumnos no puede separarse de su persona; no se pueden neutralizar las emociones que envuelven lo que ambos comparten y aprenden, convirtiéndose entonces en una relación dinámica e invaluable que garantiza el éxito educativo.

## **2.10. Desempeño laboral docente**

La docencia en el siglo XXI no es lo que solía ser. Antes su labor se circunscribía sólo a la entrega de conocimientos académicos, ahora, debido a la demanda de la aldea global de hoy en día, los docentes analizan y controlan recursos, requieren habilidades multifuncionales y deben de tener la capacidad de vislumbrar el impacto de su labor en el desempeño de los alumnos y renombre de la institución.

A nivel mundial la educación superior enfrenta demandas con mejor calidad, mayor cobertura, tecnologías y fuentes bibliográficas actualizadas, confiables y existentes, alianzas estratégicas, más acercamiento y aplicabilidad al ambiente laboral.

Las exigencias de la aldea global en la actualidad requieren de una enseñanza superior que impacte en sus contenidos, métodos de enseñanza-aprendizaje, métodos de evaluación todo esto acompañado de docentes altamente competentes a nivel académico, administrativo y humano-social, esto permitirá satisfacer todas las exigencias.

¿Qué competencias deber poseer un docente del siglo XXI?

“El docente deber ser capaz de desempeñar su trabajo efectiva y eficientemente sin importar las funciones que realice y metas que se le asignen. El proceso educativo continúa siendo su principal función y responsabilidad, sin embargo, éste deberá desarrollar las competencias que le permitan gestionar tanto las diversas actividades de enseñanza dentro del aula como otras exigencias administrativas de la institución para tener como resultado un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad que responda a los requerimientos actuales de la sociedad” (Aldape, 2008 pág. 16)

Desde la perspectiva antes expuesta el desempeño laboral del docente no es una tarea fácil, puesto que esta exige una serie de competencias que el docente debe poseer con el fin de garantizar una educación de calidad.

“El desempeño se refiere a la actuación en la realidad, que se observa en la realización de actividades o en el análisis y resolución de problemas, implicando la articulación de la dimensión cognoscitiva, actitudinal y la del hacer” (Martínez, 2015 pág.28).

Además, es la relación de un plan para planear la propia vida con las metas a corto, mediano y largo plazo. Dimensión afectivo-motivacional: deseo

de realización personal y compromiso. Dimensión cognoscitiva: conocimiento de un plan de vida, de sí mismo, de los tipos de meta. Dimensión actuacional (hacer): manejo de una metodología para planear la vida. (Tobon, 2006: 165)

Entonces, se puede confirmar que el desempeño laboral, es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal es por ello que se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado.

Para comprender el concepto de evaluación del desempeño docente se brindaran algunas definiciones:

La evaluación: “es un juicio de valor de alguien con respecto a algo. La evaluación se concibe como proceso cuando de manera sistemática se delinea, se obtiene y se provee información útil para emitir el juicio de valor, precio un proceso de investigación que aporte para emitir dicho juicio, de acuerdo con el fin que se persigue”. (Comisión especial del Consejo Superior Universitario, 2009-2011 pág.6)

Desempeño: Desempeñarse significa “Cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que se está obligado a hacer.” “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión” (Diccionario ideológico de la lengua Española, 1998)

“El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo involucra de manera interaccionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizadas en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto afronta de manera efectiva su retos cotidianos e índice en la calidad global de la tarea”. (Comisión especial del Consejo Superior Universitario, 2009-2011 pág.6)

La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la

práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad.

Dentro de este orden de ideas, Rodríguez (1999) expresa lo siguiente: La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y

### **2.11. Antecedentes históricos del problema**

El paulatino reconocimiento de la relación entre el trabajo y la salud, y el auge del estudio de los factores psicosociales y el estrés, crean condiciones para que a partir de la década del 70 del siglo XX, despertara el interés por estos fenómenos en la actividad laboral (Campbell y Tetrick, 2003; Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1988).

Durante décadas de estudio del estrés laboral, ha podido identificar riesgos de carácter psicosocial presentes en el trabajo y en los cambios en las condiciones de del mismo a su vez, demandando nuevos retos y tendencias en el estudio del estrés laboral y el inminente desarrollo del Síndrome de Burnout en los trabajadores del área educativa.

### **2.12. Estudios existentes del tema – problema**

A lo largo del tiempo desde el descubrimiento del Síndrome de Burnout, se han realizado diferentes estudios enfocados a las distintas áreas laborales relacionadas con el desarrollo del problema de salud, entre ellas el área educativa con una de las más importantes.

Entre los estudios antes mencionados podemos incluir: el de Kiryacou (1980), Pines, Arason y Kafry (1981), Maslach y Jackson (1982), Henderson

(1984), Smith, Birch y Marchant (1984), Rosse, Jonson y Crow (1991), García Izquierdo (1991) y Price y Spencer (1994).

De acuerdo a los datos mencionados decimos, que en nuestro país (a pesar de ser un tema de suma relevancia) existen muy pocos estudios realizados, algunos de los encontrados fueron elaborados con datos obtenidos en el campo de la educación básica y media de centros escolares nacionales, otras en cambio, en el ámbito de la educación superior pero en universidades privadas, sin embargo, no encontramos ninguna investigación que fuese realizada en los docentes de la Universidad de El Salvador, lo cual nos pareció muy relevante e interesante para iniciar el presente estudio investigativo.

### **CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO**

### **3.1. Enfoque**

Para el desarrollo de la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, el cual según Tamayo (2007) consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. Por lo tanto, para realizar estudios cuantitativos es indispensable contar con una teoría ya construida, dado que el método científico utilizado en la misma es el deductivo.

Las características que destacan en la metodología cuantitativa, en términos generales es que esta elige una idea, que transforma en una o varias preguntas de investigación relevantes; luego de estas deriva hipótesis y variables; desarrolla un plan para probarlas; mide las variables en un determinado contexto; analiza las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y establece una serie de conclusiones respecto de la (s) hipótesis.

La metodología cuantitativa utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

### **3.2. Método**

El método de estudio que se utilizó en la investigación fue de tipo hipotético deductivo el cual, es un procedimiento metodológico que consiste en tomar unas aseveraciones en calidad de hipótesis y en comprobar tales hipótesis deduciendo de ellas, junto con conocimientos de que ya se disponen en conclusiones que se confrontan con los hechos.

La valoración de la hipótesis de partida sobre la base de tal confrontación es bastante compleja y multiescalonada, pues sólo un proceso prolongado de prueba de la hipótesis puede conducir a su aceptación o refutación fundamentales.

### **3.3. Tipo de estudio**

La naturaleza de la investigación fue cuantitativa debido a que se descubrió la realidad sobre la presencia y padecimiento del Síndrome de Burnout en los sujetos de estudio y su relación con el desempeño laboral, en este sentido, el tipo de estudio según su finalidad fue correlacional, puesto que ésta ofrece predicciones, explican la relación entre variables y cuantifican las relaciones entre variables. Este estudio permitió tener una visión holística de la temática abordada.

Las variables investigadas fueron “Padecimiento del Síndrome de Burnout” y “Desempeño laboral”. Entre los indicadores establecidos al padecimiento de Síndrome de Burnout se encuentran: La despersonalización, realización personal y agotamiento emocional. Y en cuanto al desempeño laboral determinaron los siguientes indicadores: asistencia y puntualidad, programa de cátedra, relaciones interpersonales, evaluación de contenidos, uso de recursos didácticos, proyectos de investigación, actualización de conocimientos y publicaciones académicas.

La técnica de recolección de la información fue la encuesta sobre el desempeño docente, aplicada a los jefes de los departamentos: Ciencias Sociales, Arquitectura e Ingeniería y Medicina. La cantidad de encuestas aplicadas fue de 15 en total 5 por departamento.

Además, se aplicó un instrumento denominado Cuestionario de Maslach para docentes, con el fin de establecer el diagnóstico del Síndrome de Burnout, dicho instrumento fue aplicado a 35 docentes en total con la siguiente distribución: Ciencias Sociales 14, Arquitectura e Ingeniería 15 y Medicina 6.

El tiempo para recolección de información fue de dos semanas.

### **3.4. Población y Muestra**

#### **3.4.1 Población**

La población de total de docentes a tiempo completo de los departamentos elegidos fue 63 (31 de Ciencias Sociales, 23 de Arquitectura e Ingeniería y Medicina 9).

De acuerdo a las características del estudio, la población elegida cumplió los siguientes criterios de inclusión:

- a) Docentes que laboran a tiempo completo
- b) Laborar en los departamentos de Medicina, Ciencias Sociales e Ingeniería y Arquitectura
- c) Edades entre 35 y 60 años
- d) No laborar en otra institución educativa
- e) Participación voluntaria

#### **3.4.2 Muestra**

Por la índole de la investigación se eligió una muestra por conveniencia, participando en el estudio los sujetos que cumplieran los criterios de inclusión y desearon participar en el mismo, siendo la muestra final de 35.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información**

- La técnica utilizada fue la encuesta, que incluía una serie de preguntas cerradas 20 en total, aplicadas para evaluar el desempeño laboral de los docentes.

- Además, se utilizó el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes, (MBI-Ed) cuyo objetivo fue realizar el diagnóstico del Síndrome de Burnout, aplicado a 35 docentes.

### **3.6. Hipótesis o supuestos de investigación**

A mayor padecimiento del Síndrome de Burnout menor será el desempeño laboral de los docentes a tiempo completo de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente.

### 3.7. Operacionalización de variables/categorías

INSTRUMENTO	OBJETIVO	VARIABLE	DEFINICION	INDICADORES
ENCUESTA A JEFES DE DEPARTAMENTOS	Determinar el desempeño laboral de los docentes a tiempo completo de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente.	DESEMPEÑO LABORAL	“El desempeño se refiere a la actuación en la realidad, que se observa en la realización de actividades o en el análisis y resolución de problemas, implicando la articulación de la dimensión cognoscitiva, actitudinal y la del hacer” (Martínez, 2015 pág.28)	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD PROGRAMA DE CATEDRA RELACIONES INTERPERSONALES EVALUACION DE CONTENIDO USO DE RECURSOS DIDACTICOS PROYECTOS DE INVESTIGACION ACTUALIZACION DE CONOCIMIENTOS PUBLICACIONES ACADEMICAS

<p>CUESTIONARIO DE BURNOUT MASLACH PARA DOCENTES</p>	<p>Identificar el padecimiento del Síndrome de Burnout en los docentes a tiempo completo de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente</p>	<p>PADECIMIENTO DEL SINDROME DE BURNOUT</p>	<p>Según Benavides (2002), una de las definiciones más aceptada que podemos formular al revisar la literatura sobre el tema, es la que lo enuncia como: “el cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso”(p.36)</p>	<p>DESPERSONALIZACION REALIZACION PERSONAL AGOTAMIENTO EMOCIONAL</p>
--	---	---	---	--

### **3.8. Estrategias de recolección, procesamiento y análisis de la información**

Para la recolección de los datos de la investigación se tomaron en cuenta dos instrumentos: una encuesta a jefes de departamento y el Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes. Primero se aplicó el Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes. Posteriormente, se realizó la encuesta jefes de departamento.

Los resultados obtenidos fueron vaciados en el programa en tablas y procesados en el programa de Excel, se le aplicó la prueba paramétrica de estudio estadístico denominada coeficiente de correlación de Spearman que vincula la asociación o interdependencia entre dos variables con el objetivo de comprobación de la hipótesis planteada.

### **3.9. Consideraciones éticas.**

La participación de los sujetos de estudio fue decisión de carácter libre y autónomo. En este sentido, la relación entre las investigadoras y los participantes se basó en verdad absoluta.

Una vez firmado el consentimiento informado de los sujetos de estudio que cumplieron los criterios de inclusión descritos en el apartado de la población, se procedió a la aplicación de los instrumentos de investigación.

En este sentido, el participante debió tener claro que sus respuestas serían verdadas con responsabilidad y honestidad en cada uno de los conceptos o aspectos que se le preguntaron para realizar el análisis respectivo de la información.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1. Análisis de los resultados de la encuesta a jefaturas

En este capítulo se muestran los resultados de la investigación, el cual comprende el análisis e interpretación de resultados cuantitativos que se obtuvieron en la aplicación de instrumentos tales como: la encuesta a jefes de departamentos que evaluaba el desempeño laboral de docentes y el Cuestionario de Maslach para docentes el cual evalúa la existencia del Síndrome de Burnout.

**Análisis de los resultados de la encuesta a jefaturas de los departamentos de Medicina, Ciencias Sociales e Ingeniería y Arquitectura:** entre los aspectos evaluados en el instrumento se incluyen los siguientes: evaluación del desempeño laboral medido por la asistencia puntual a su jornada laboral, en la cual se evidenció un cumplimiento del 100%. (Ver gráfico 1 y 2).

En cuanto a los aspectos pertinentes al programa de la cátedra se observó que el 95% de los docentes explicaban y cumplían los contenidos del mismo. (Ver gráfico 3,4 y 5) Por otro lado, las evaluaciones que los docentes aplicaban si estaban en función de los objetivos planificados; no así, en la utilización de recursos didácticos innovadores debido a que, en el departamento de Ciencias Sociales sólo uno de los docentes evaluados lo hace, sin embargo en los otros dos departamentos si los utilizan. (Ver gráfico 6,8 y 10).

En el indicador proyectos de investigación los resultados obtenidos muestran pobre participación en los mismos, pero sí motivan a los estudiantes a participar desde la cátedra que imparten, dato beneficioso porque da cumplimiento a uno de los tres pilares básicos de la educación superior. (Ver gráfico 11 y 12).

De acuerdo al indicador actualización de conocimientos el 53% de los docentes lo realizan a veces, mientras que el 40% si lo hace y el 7% mostró un actitud negativa (Ver gráfico 15 y 18).

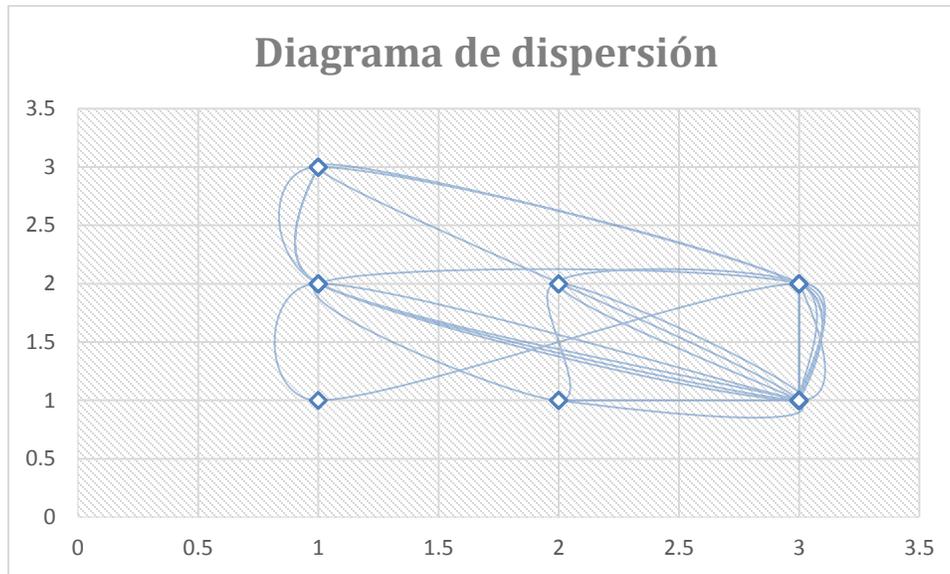
Los resultados del indicador relaciones interpersonales mostraron que el 67% mantienen una relación afable y respetuosa con sus compañeros, un 20% lo hacen a veces y el 13% mantienen un actitud negativa en ese aspecto. Sin embargo el 73% de los docentes aceptaba sugerencias y críticas constructivas para el mejoramiento de su desempeño laboral y el 17% son reacios a recibir, datos que son concordantes en ambos aspectos (Ver gráfico 14 y 16).

Finalmente, el indicador publicaciones académicas, reflejan que a pesar de ser docentes de educación superior, el 80% de ellos lo hace a veces y un 20% no realizan publicaciones. (Ver gráfico 19).

**Análisis de los resultados del Cuestionario de Maslach para docentes:** en la tabla 21 están contenidos los resultados individuales de los 35 docentes a los que se les aplicó el instrumento, a quienes se les midió los valores de puntajes de las subescalas: agotamiento emocional, realización personal y despersonalización.

Para poder hacer diagnóstico del padecimiento del Síndrome de Burnout los sujetos de estudio deben obtener puntuaciones altas o intermedias en agotamiento emocional y despersonalización y bajas en realización personal.

Para la comprobación de la hipótesis planteada y tomando en cuenta que 22 docentes lo padecen según los datos reflejados en la tabla 21, se utilizó el diagrama de dispersión debido a que es una manera de expresar la relación de dos variables y hacer predicciones de los datos obtenidos, estos pueden ser de tres tipos: de correlación positiva, negativa y sin correlación, se obtuvo un valor de  $r = -0.58$  y al observar el grado de proximidad entre la nube puntos se puede concluir que existe una correlación fuerte



En base a los datos de la teoría anterior se concluye que de los 35 docentes a los cuales se les aplicó el instrumento 22 de ellos padecen del Síndrome de Burnout, debido a que en los indicadores agotamiento emocional (EE) y despersonalización (D) mostraron valores altos o medios según las escala de puntajes previamente establecidos y en el indicador realización personal (PA) valores de puntajes bajos.

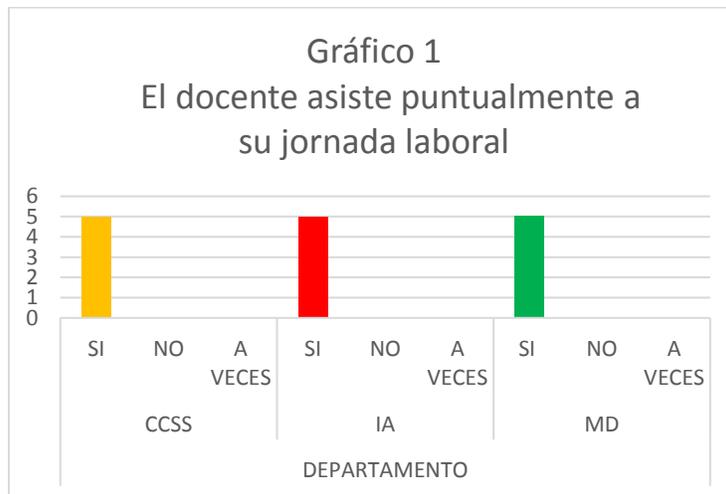
#### 4.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A JEFES DE DEPARTAMENTO

Tabla 1.

*El docente asiste puntualmente a su jornada laboral*

DEPARTAMENTO								
CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
5	0	0	5	0	0	5	0	0

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



Según los datos obtenidos se puede evidenciar que todos los docentes evaluados asisten puntualmente a su jornada laboral.

Tabla 2.

*Cumple con el horario establecido para sus actividades académicas*

DEPARTAMENTO								
CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
5	0	0	4	0	1	5	0	0

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



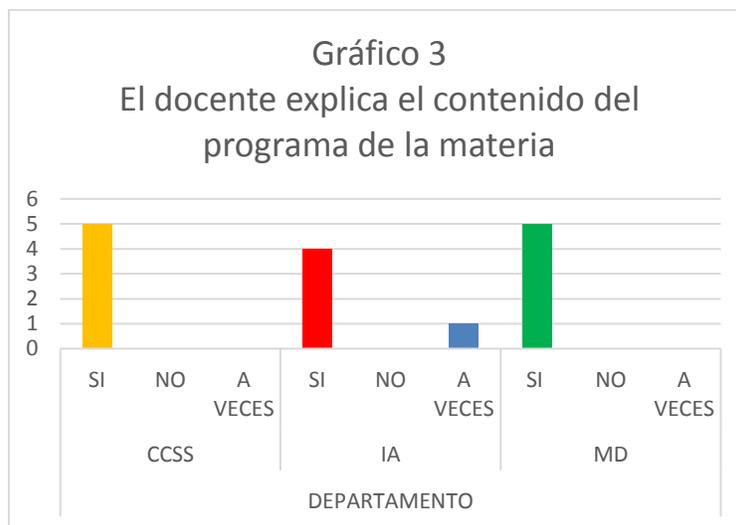
Al hacer un análisis de los datos contenidos en el gráfico 2 se puede observar que tanto en los departamentos de Ciencias Sociales y Medicina los docentes cumplen con el horario establecidos para sus actividades académicas, pero en el departamento de Ingeniería y Arquitectura 1 docente obtuvo el criterio de A veces, mientras que 4 si cumplen con dicho horario.

Tabla 3.

*El docente explica el contenido del programa de la materia*

DEPARTAMENTO								
CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
5	0	0	4	0	1	5	0	0

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



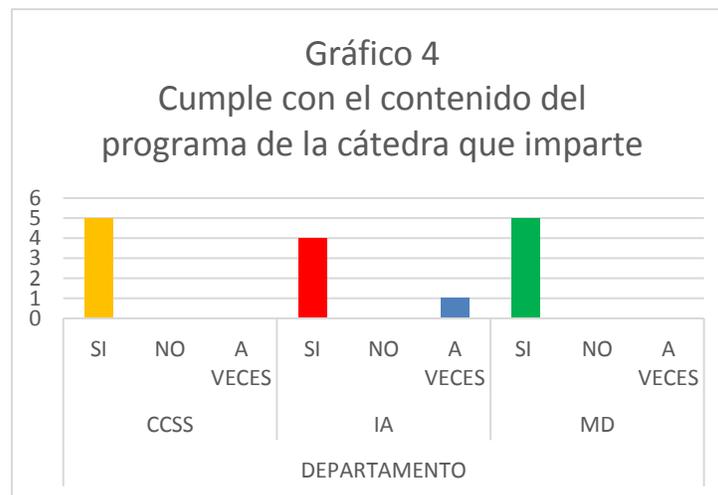
Al hacer un análisis de los datos contenidos en el gráfico 3 se puede observar que tanto en los departamentos de Ciencias Sociales y Medicina los docentes explican los contenidos del programa, pero en el departamento de Ingeniería y Arquitectura 1 docente obtuvo el criterio de A veces, mientras que 4 docentes si explican los contenidos.

Tabla 4.

Cumple con el contenido del programa de la cátedra que imparte

DEPARTAMENTO								
CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
5	0	0	4	0	1	5	0	0

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



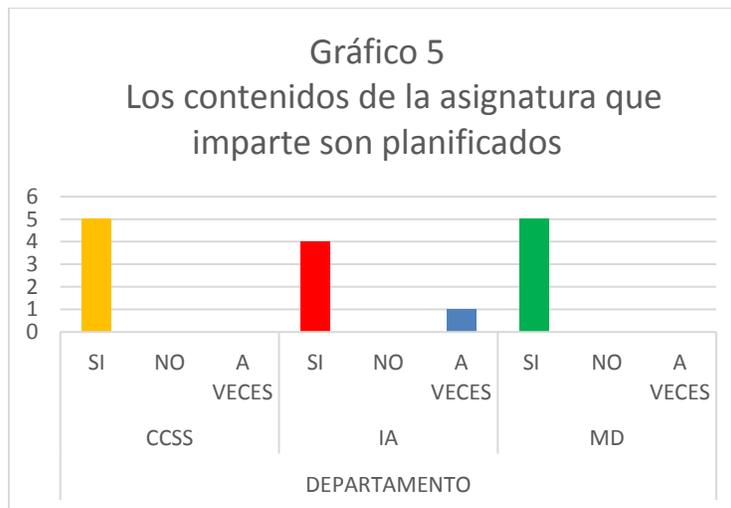
De acuerdo con los datos contenidos en el gráfico 4 se puede observar que tanto en los departamentos de Ciencias Sociales y Medicina los docentes cumplen con el contenido del programa de la cátedra que imparten, pero en el departamento de Ingeniería y Arquitectura 1 docente obtuvo el criterio de A veces, mientras que 4 si cumplen con el contenido del programa de la cátedra que imparten.

Tabla 5.

Los contenidos de la asignatura que imparte son planificados

DEPARTAMENTO								
CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
5	0	0	4	0	1	5	0	0

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



De acuerdo con los datos contenidos en el gráfico 5 se puede observar que tanto en los departamentos de Ciencias Sociales y Medicina los docentes planifican los contenidos de la asignatura que imparten, pero en el departamento de Ingeniería y Arquitectura 1 docente obtuvo el criterio de A veces, mientras que 4 si planifican los contenidos de la asignatura que imparten.

Tabla 6.

El docente muestra innovación en las planificaciones que presenta

DEPARTAMENTO								
CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
0	0	5	0	1	4	5	0	0

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



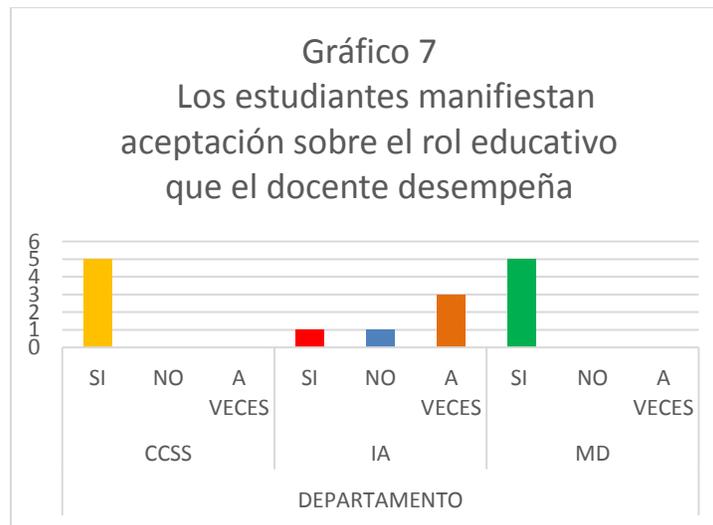
Los datos evidenciados en el gráfico 6 muestran que los 5 docentes del departamento de Ciencias Sociales presentan el criterio a veces en la innovación en sus planificaciones, pero en el departamento de Ingeniería y Arquitectura un docente no es innovador en sus planificaciones y 4 lo hacen a veces, mientras que en el departamento de Medicina todos innovan sus planificaciones.

Tabla 7.

Los estudiantes manifiestan aceptación sobre la rol educativo que el docente desempeña

DEPARTAMENTO								
CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
5	0	0	1	1	3	5	0	0

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



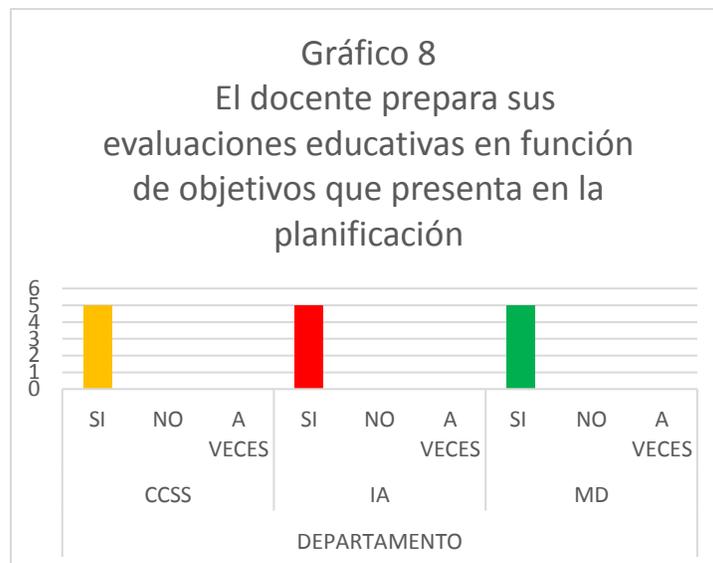
El gráfico 7 muestra que los estudiantes manifiestan aceptación sobre el rol educativo que el docente desempeña, en todos los docentes evaluados de los departamentos de Ciencias Sociales y Medicina, mientras que en el departamento de Ingeniería y Arquitectura un docente si es aceptado y otro no es, pero tres a veces.

Tabla 8.

*El docente prepara sus evaluaciones educativas en función de objetivos que presenta en la planificación*

DEPARTAMENTO								
CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
5	0	0	5	0	0	5	0	0

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



En base a los datos obtenidos que presenta el gráfico 8 todos los docentes evaluados si preparan sus evaluaciones educativas en función de objetivos que presenta en la planificación

Tabla 9.

Entrega las notas en el plazo establecido según el reglamento respectivo

DEPARTAMENTO								
CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
5	0	0	4	1	0	5	0	0

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



El gráfico 9 refleja que tanto en el departamento de Ciencias Sociales y Medicina los docentes evaluados si entregan las notas en el plazo establecido según el reglamento respectivo, mientras que en el departamento de Ingeniería y Arquitectura 4 docentes si entregan las notas en el plazo establecido y uno no.

Tabla 10.

*En la planificación el docente manifiesta recursos didácticos innovadores*

DEPARTAMENTO								
CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
1	0	4	0	0	5	5	0	0

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



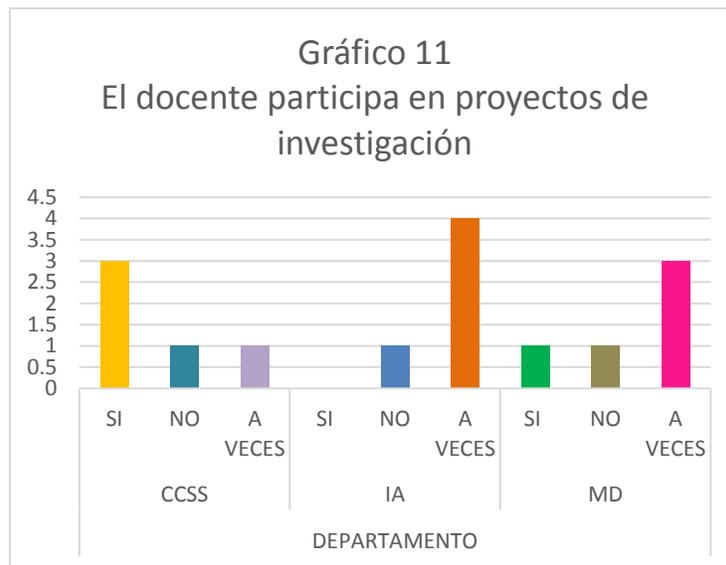
Con respecto al ítem 10 los datos obtenidos reflejan que en el departamento de Ciencias Sociales sólo 1 docente manifiesta innovación en los recursos didácticos utilizados, y 4 de ellos la realizan a veces al igual que todos los docente evaluados del departamento de Ingeniería y Arquitectura, mientras que en el departamento de Medicina los 5 docentes manifiestan innovación en los recursos didácticos.

Tabla 11.

*El docente participa en proyectos de investigación*

DEPARTAMENTO								
CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
3	1	1	0	1	4	1	1	3

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



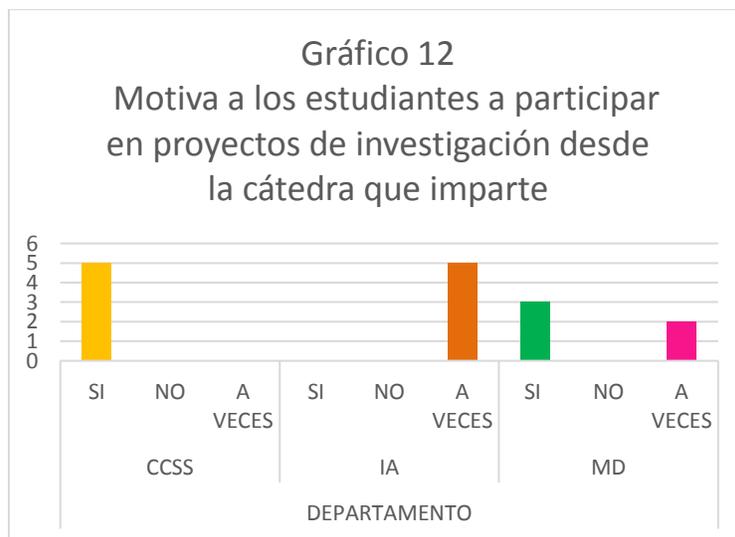
El gráfico 11 presenta como resultado que en el departamento de Ciencias Sociales 3 docentes evaluados participan en proyectos de investigación, uno no y otro a veces, en cuanto al departamento de Ingeniería y Arquitectura uno no participa en proyectos de investigación y 4 a veces, mientras que en el departamento de Medicina uno si lo hace otro no y 4 lo realizan a veces.

Tabla 12.

Motiva a los estudiantes a participar en proyectos de investigación desde la cátedra que imparte

DEPARTAMENTO								
CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
5	0	0	0	0	5	3	0	2

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



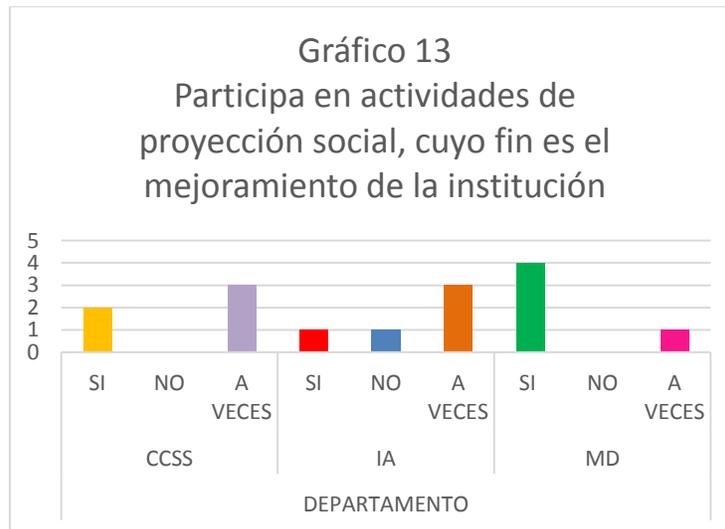
Los datos que se presentan en el gráfico 12 demuestran que en el departamento de Ciencias Sociales los 5 docentes evaluados si motivan a sus estudiantes a participar en proyectos de investigación, en el departamento de Ingeniería y Arquitectura los realizan a veces, mientras que en Medicina 3 si los motivan y dos a veces.

Tabla 13.

*Participa en actividades de proyección social, cuyo fin es el mejoramiento de la institución*

DEPARTAMENTO								
CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
2	0	3	1	1	3	4	0	1

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



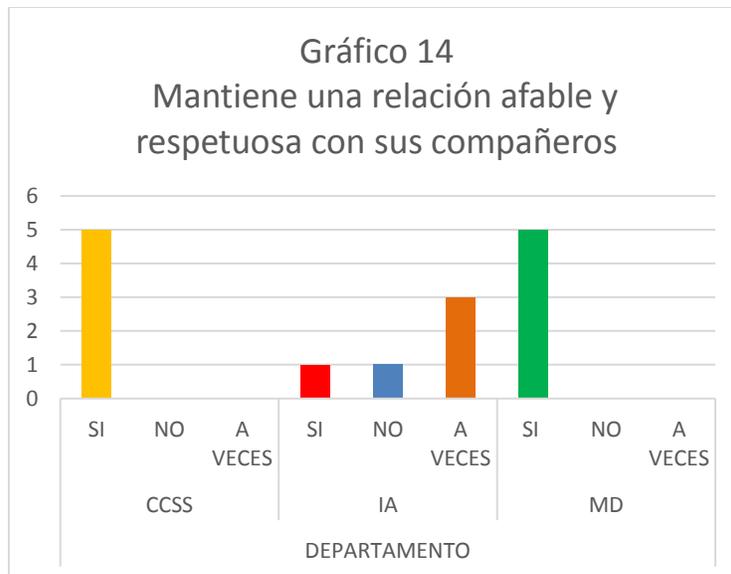
De acuerdo a los datos obtenidos el gráfico 13 muestra que en el departamento de Ciencias Sociales 2 de los docentes evaluados si participan en actividades de proyección social y 3 lo realizan a veces, en cuanto al departamento de Ingeniería y Arquitectura uno si participa, otro no y 3 a veces, mientras que en el departamento de Medicina 4 de los docentes si participan en tales actividades y uno no.

Tabla 14.

*Mantiene una relación afable y respetuosa con sus compañeros*

DEPARTAMENTO								
CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
5	0	0	1	1	3	5	0	0

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



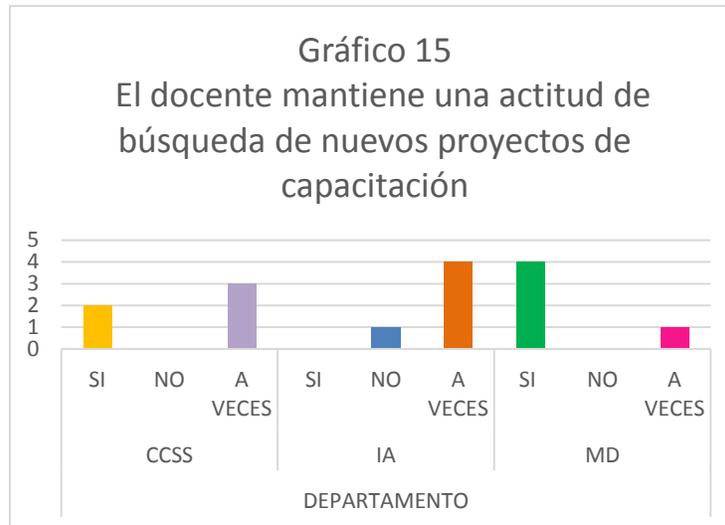
En base a los resultados que refleja el gráfico 14 los docentes evaluados de los departamentos de Ciencias Sociales y Medicina si mantienen una relación afable y respetuosa con su compañeros, mientras que el departamento de Ingeniería y Arquitectura uno no, otro si y tres a veces.

Tabla 15.

*El docente mantiene una actitud de búsqueda de nuevos proyectos de capacitación*

DEPARTAMENTO								
CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
2	0	3	0	1	4	4	0	1

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



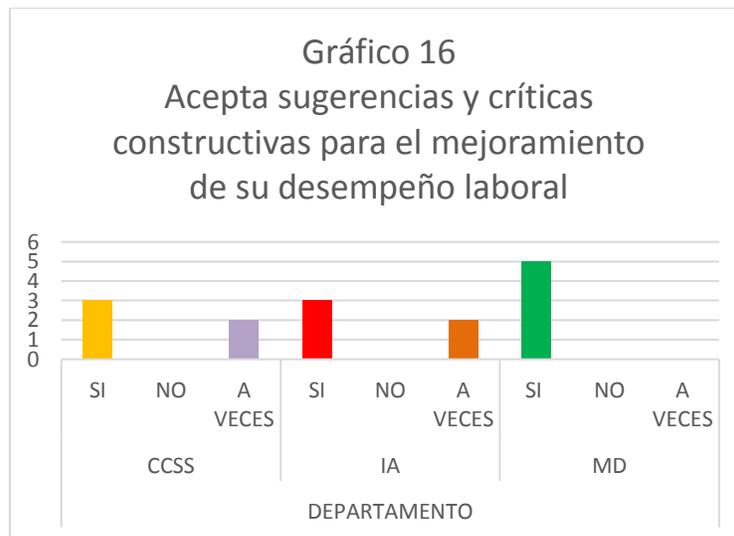
Según el gráfico 15 los docentes evaluados del departamento de Ciencias Sociales 2 mantienen una actitud de búsqueda de nuevos proyectos de capacitación y 3 a veces, en cuanto al departamento de Ingeniería y Arquitectura uno no y 4 a veces, mientras que 4 de los docentes de Medicina si mantienen la actitud de búsqueda de nuevos proyectos y uno lo hace a veces.

Tabla 16.

*Acepta sugerencias y críticas constructivas para el mejoramiento de su desempeño laboral*

DEPARTAMENTO								
CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
3	0	2	3	0	2	5	0	0

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



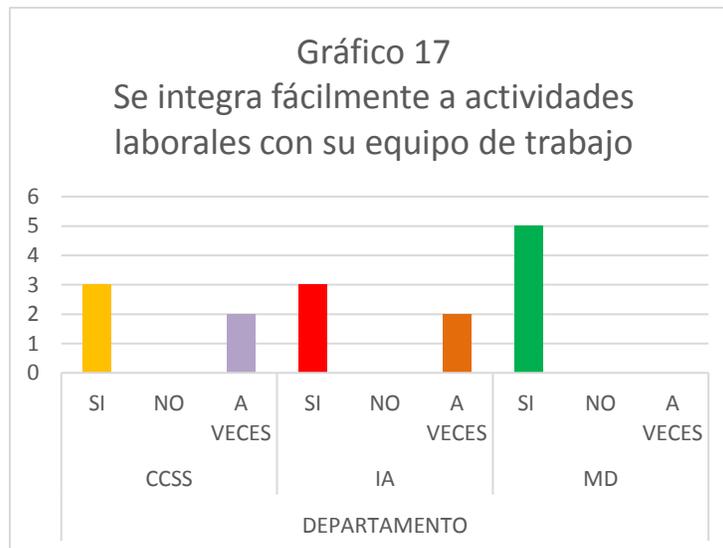
En el criterio si acepta sugerencias y críticas constructivas para el mejoramiento de su desempeño laboral reflejados en el gráfico 16, se observa que tanto en el departamento de Ciencias Sociales e Ingeniería y Arquitectura 3 docentes si aceptan y 2 a veces, mientras que en el departamento de Medicina los 5 docentes evaluados si las aceptan.

Tabla 17.

*Se integra fácilmente a actividades laborales con su equipo de trabajo*

DEPARTAMENTO								
CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
3	0	2	3	0	2	5	0	0

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



En el criterio se integra fácilmente a actividades laborales con su equipo de trabajo reflejados en el gráfico 17 se observa que tanto en el departamento de Ciencias Sociales e Ingeniería y Arquitectura 3 docentes si se integran y 2 a veces, mientras que en el departamento de Medicina los 5 docentes evaluados si las integran.

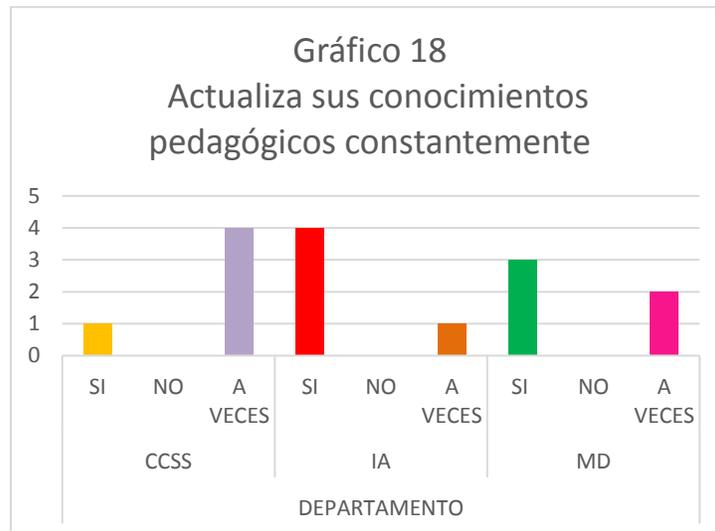
Tabla 18.

*Actualiza sus conocimientos pedagógicos constantemente*

DEPARTAMENTO
--------------

CCSS			IA			MD		
SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
1	0	4	4	0	1	3	0	2

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



Al analizar el gráfico 18 se evidencia que en el departamento de Ciencias Sociales sólo un docente actualiza sus conocimientos pedagógicos y 4 lo realizan a veces, en cuanto al departamento de Ingeniería y Arquitectura 4 docentes si se actualizan y uno a veces, mientras que en Medicina 3 de los docentes si lo hacen y 2 a veces.

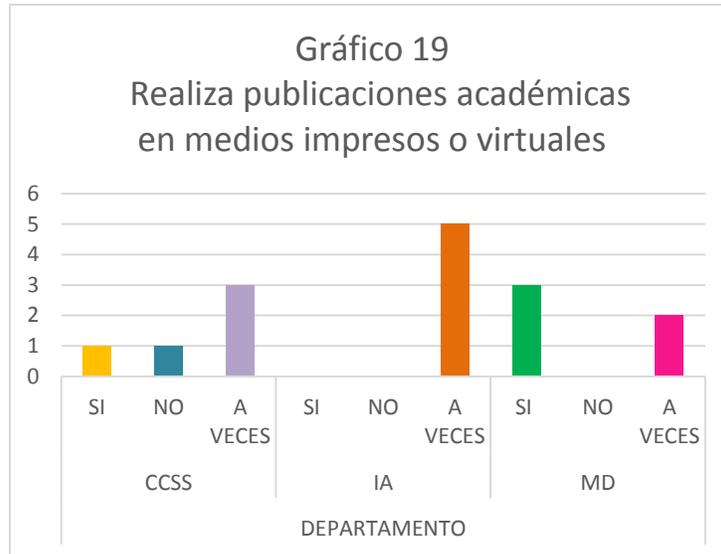
Tabla 19.

*Realiza publicaciones académicas en medios impresos o virtuales*

DEPARTAMENTO		
CCSS	IA	MD

SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
1	1	3	0	0	5	3	0	2

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



Según los datos del gráfico 19 en el departamento de Ciencias Sociales un docente si realiza publicaciones académicas uno no y 3 lo realizan a veces, en cuanto a los docentes de Ingeniería y Arquitectura los 5 docentes evaluados los hacen a veces, mientras que en el departamento de Medicina 3 docentes si realizan dicha actividad y dos a veces.

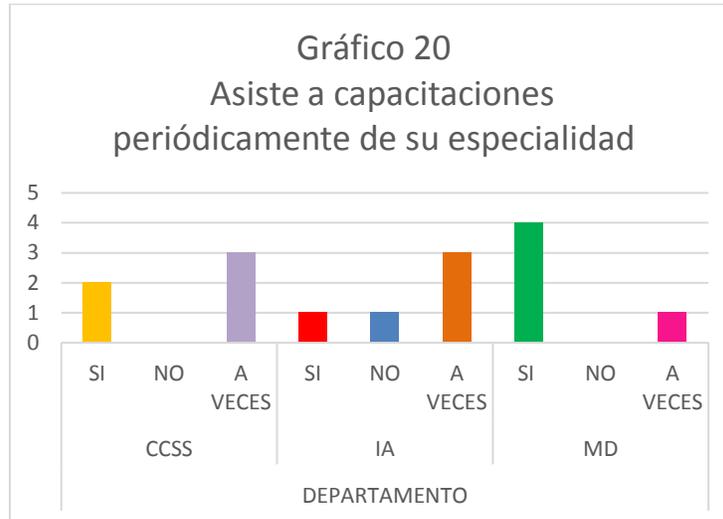
Tabla 20.

*Asiste a capacitaciones periódicamente de su especialidad*

DEPARTAMENTO		
CCSS	IA	MD

SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES	SI	NO	A VECES
2	0	3	1	1	3	4	0	1

Fuente: Encuesta para evaluar el desempeño laboral de los docentes.



Según los datos del gráfico 20 en el departamento de Ciencias Sociales dos docentes si asisten a capacitaciones periódicamente 3 lo hacen a veces, en cuanto a los docentes de Ingeniería y Arquitectura uno si asiste, otro no y 3 lo hacen a veces, mientras que en el departamento de Medicina 4 docentes si asisten y uno a veces.

### 4.3. Resultados del Cuestionario de Maslach para Docentes

Tabla 21.

<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL (EE)</b>	<b>Realización Personal (PA)</b>	<b>Despersonalización (D)</b>
Arquitectura	Alto	Alto	Bajo
Arquitectura	Alto	Bajo	alto
Ciencias Sociales	Bajo	Medio	Bajo
Ciencias Sociales	Bajo	Medio	Bajo
Ciencias Sociales	ALTO	Bajo	MEDIO
Ciencias Sociales	alto	bajo	Alto
Ciencias Sociales	ALTO	BAJO	MEDIO
Ciencias Sociales	ALTO	MEDIO	ALTO
Arquitectura e Ingeniería	Bajo	Bajo	Bajo
Arquitectura e Ingeniería	MEDIO	Bajo	ALTO
Arquitectura e Ingeniería	Medio	Alto	Alto
Arquitectura e Ingeniería	ALTO	Bajo	ALTO
Arquitectura e Ingeniería	Bajo	Bajo	Bajo
Arquitectura e Ingeniería	Bajo	Bajo	Bajo
Arquitectura e Ingeniería	Bajo	Bajo	Bajo
Arquitectura e Ingeniería	Alto	Alto	Bajo
Arquitectura e Ingeniería	ALTO	MEDIO	ALTO
Arquitectura e Ingeniería	ALTO	BAJO	ALTO
Arquitectura e Ingeniería	ALTO	BAJO	MEDIO
Arquitectura e Ingeniería	ALTO	MEDIO	ALTO
Arquitectura e Ingeniería	MEDIO	BAJO	ALTO
Ciencias Sociales	ALTO	BAJO	ALTO
Ciencias Sociales	ALTO	MEDIO	ALTO
Medicina	Alto	Bajo	Alto
Medicina	ALTO	MEDIO	ALTO
Medicina	Bajo	Bajo	Bajo
Medicina	Alto	Alto	Bajo
Medicina	Medio	Bajo	ALTO
Medicina	ALTO	BAJO	ALTO
Ciencias Sociales	ALTO	Medio	MEDIO
Ciencias Sociales	Bajo	Bajo	Bajo
Ciencias Sociales	Bajo	Bajo	Bajo
Ciencias Sociales	ALTO	MEDIO	ALTO
Ciencias Sociales	ALTO	BAJO	ALTO
Ciencias Sociales	ALTO	BAJO	MEDIO

**Subescala de Agotamiento Emocional (EE: Emotional Exhaustion).** Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

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

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

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

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

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

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

### **CONCLUSIONES PUNTAJES EN LA ESCALA DE EVALUACIÓN DEL MBI**

Agotamiento emocional (EE)	Puntaje	Categorías
	$\geq 27$	Alto
	17-26	Medio
	0-16	Bajo
Despersonalización (D)		
	$\geq 14$	Alto
	9-13	Medio
	0-8	Bajo
Baja realización en el trabajo (FRP)		
	$< 30$	Alto
	36-31	Medio
	48-37	Bajo

1. A partir de la investigación realizada, se confirma la existencia del Síndrome de Burnout en 22 sujetos de estudio abordados, dato que se evidenció a través del Cuestionario de Maslach para docentes y comprobar en la aplicación del método estadístico coeficiente de correlación de Spearman.
  
2. El padecimiento del Síndrome de Burnout en los docentes objetos de estudio, afecta en el rendimiento laboral de los mismos lo cual se puede evidenciar por los datos obtenidos con los instrumentos de evaluación efectuados por las jefaturas.
  
3. El 65% de los docentes encuestados y evaluados por las jefaturas mostraron la presencia de un nivel de padecimiento del Síndrome de Burnout, dato que es importante porque demuestra que una cantidad significativa y que las afectaciones en su desempeño laboral son importantes.
  
4. De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada a jefaturas, la mayoría de docentes no asisten a capacitaciones de su especialidad, factor que puede generar acomodación para cumplir con sus funciones y por ende desarrollar estrés y fatiga, lo cual afecta el rendimiento laboral.
  
5. La Universidad de El Salvador no cuenta con un programa de Salud Mental especializado en detectar, disminuir o contrarrestar la patología investigada.

6. Se logró comprobar como en investigaciones anteriores que los docentes están más expuestos que otros profesionales a padecer del Síndrome de Burnout principalmente por el contacto directo y contaste con los estudiantes.

## **RECOMENDACIONES**

- 1- Ampliar el campo de estudio del Síndrome de Burnout a los demás departamentos de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente, con la finalidad de diagnosticar su presencia.
  
- 2- Fomentar actividades de fortalecimiento de la salud mental para todos los docentes Facultad Multidisciplinaria de Occidente, cuyo objetivo sea la prevención del Síndrome de Burnout.
  
- 3- Dar a conocer mediante charlas o capacitaciones la existencia del Síndrome de Burnout a todo el personal docente de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente, con el objetivo de informar y prevenir su padecimiento.
  
- 4- Informar a las autoridades de la Facultad Multidisciplinaria de Occidente los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, con la finalidad de realizar actividades oportunas para su tratamiento y prevención.
  
- 5- Se sugiere promover capacitaciones a docentes con el fin de mantenerlos activos y actualizados para evitar el padecimiento del Síndrome de Burnout y que éste afecte el desempeño laboral.
  
- 6- Aplicar el cuestionario de Maslach continuamente a los diferentes docentes de todos los departamentos, con el fin de identificar la existencia del Síndrome de Burnout.

7- Coordinar con el Centro de Atención Psicológica (CAP) la implementación de actividades para la mejora de la salud mental, con el propósito de fortalecer las relaciones interpersonales y el desempeño docente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aldape, T. (2008). Desarrollo de las competencias del docente: LibrosEnRed: México.

Aldrete, M. G., González, J., Preciado, M. D. & Pando, M. (2009). *Variables Sociodemográficas y el Síndrome de Burnout o de Quemarse en Profesores de Enseñanza*. *Revista de Educación y Desarrollo*, 10, 33-40.  
Recuperado de:  
[http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/10/010\\_Aldrete.pdf](http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/10/010_Aldrete.pdf)

Arias Gallegos, W., y Jiménez Barrios, N. (marzo, 2013). Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, Vol. XXII, N°42, 53-76. Recuperado de:  
<file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-SindromeDeBurnoutEnDocentesDeEducacionBasicaRegular-5056905.pdf>

B. Moreno y col. (2000). Método de evaluación del Burnout. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*. UAM, 16(1), pp.331-349.  
Recuperado de:  
[https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Salud%20Laboral/cuestionario\\_cbp-r.pdf](https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Salud%20Laboral/cuestionario_cbp-r.pdf)

Caballero, C, González, O, Mercado, D, Llanos, C, Bermejo, Y. & Vergel, C (abril-junio, 2009). *Prevalencia del Síndrome de Burnout y su Correlación con Factores Psicosociales en Docentes*. *Psicogente*, 12 (21), 142-157. Recuperado de: [https://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Externos/2009\\_Caballero et al. pdf](https://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Externos/2009_Caballero_et_al.pdf)

Estrada, L. (s.f.). Desempeño laboral. Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo.

Kalimo, R. & Mejman, T. (1988). Respuestas psicológicas y de conducta al estrés en el trabajo. En R. Kalimo, M. El-Batawi & C. L. Cooper (Eds.), *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud* (pp. 23-36). Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador: “*Capítulo I, artículo 3, Fines de la Universidad*”; Documento; Abril-1999.

Martínez, D., Valles, I. & Kohen, J. (1997). *Salud y Trabajo docente. Tramas del Malestar en la escuela*. Buenos Aires: Kapelusz

Martorell, A. & Riart, J. (2009). *Los estresores laborales docentes y los programas paliativos*. Barcelona: GRELDO- ISEP.

Martínez, M.Y. (2015). Enfoques conceptuales sobre ambiente laboral y desempeño docente. *Revista de Ciencias de la Educación Academicus, I* (7), 25-34. Recuperado de: [http://www.ice.uabjo.mx/media/15/2017/04/Art7\\_3.pdf](http://www.ice.uabjo.mx/media/15/2017/04/Art7_3.pdf)

Moreno Jiménez, B., Carvajal, R. R. & Escobar, R. E. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés, 7*(1), 69-78.

Moriana, J. A. & Herruzo, J. (2004). Estrés y Burnout en Profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology, Vol.4, N°3*, pp 597-621.

Quinceno, J. M. & Vinaccia, A. S. (2007). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología, 10*(002), 117-125.

# Anexos

**Universidad de El Salvador**  
**Facultad Multidisciplinaria de Occidente**

## Escuela de Posgrados

### Maestría en profesionalización de la Docencia Superior

#### Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) (Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)

**Objetivo:** Identificar la existencia del padecimiento del Síndrome de Burnout en los docentes a tiempo completo de los departamentos de Medicina, Ciencias Sociales e Ingeniería y Arquitectura.

**Indicaciones:** a continuación se le presentan 22 enunciados, se le pide escriba una letra "x" en la casilla correspondiente a la opción que le parezca apropiada en cada caso.

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias Veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							

4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	EE	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	EE	Me siento “quemado” por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							

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

### CORRECCIÓN DE LA PRUEBA

**Subescala de Agotamiento Emocional (EE: Emotional Exhaustion).** Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

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

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

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

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

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

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

### PUNTAJES EN LA ESCALA DE EVALUACIÓN DEL MBI

Agotamiento emocional (EE)	Puntaje	Categorías
	$\geq 27$	Alto
	17-26	Medio
	0-16	Bajo
Despersonalización (D)		
	$\geq 14$	Alto
	9-13	Medio
	0-8	Bajo
Baja realización en el trabajo (FRP)		
	$< 30$	Alto
	36-31	Medio
	48-37	Bajo



**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**  
**ESCUELA DE POSGRADOS**  
**MAESTRÍA EN PROFESIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA SUPERIOR**

**ENCUESTA A JEFATURA DE DEPARTAMENTO**

**Objetivo:** Analizar la relación entre el padecimiento del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en los docentes a tiempo completo en la Facultad Multidisciplinaria de Occidente

**Generalidades**

Departamento: \_\_\_\_\_ Código de encuestado

Nombre del docente \_\_\_\_\_

**Indicaciones:** A continuación se presenta una serie de ítems, a las cuales se pide marque con una “X” el parámetro que considere califica el desempeño laboral de los docentes del departamento bajo su cargo.

Ítems	SI	NO	A VECES
1. El docente asiste puntualmente a su jornada laboral			
2. Cumple con el horario establecido para sus actividades académicas			
3. El docente explica el contenido del programa de la materia			
4. Cumple con el contenido del programa de la cátedra que imparte			
5. Los contenidos de la asignatura que imparte son planificados			
6. El docente muestra innovación en las planificaciones que presenta			

7. Los estudiantes manifiestan aceptación sobre la rol educativo que el docente desempeña			
8. El docente prepara sus evaluaciones educativas en función de objetivos que presenta en la planificación			
9. Entrega las notas en el plazo establecido según el reglamento respectivo			
10. En la planificación el docente manifiesta recursos didácticos innovadores			
11. El docente participa en proyectos de investigación			
12. Motiva a los estudiantes a participar en proyectos de investigación desde la cátedra que imparte			
13. Participa en actividades de proyección social, cuyo fin es el mejoramiento de la institución			
14. Mantiene una relación afable y respetuosa con sus compañeros			
15. El docente mantiene una actitud de búsqueda de nuevos proyectos de capacitación			
16. Acepta sugerencias y críticas constructivas para el mejoramiento de su desempeño laboral			
17. Se integra fácilmente a actividades laborales con su equipo de trabajo			
18. Actualiza sus conocimientos pedagógicos constantemente			
19. Realiza publicaciones académicas en medios impresos o virtuales			
20. Asiste a capacitaciones periódicamente de su especialidad			

## **Consentimiento o Informado para Participante de Investigación**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Paula Karina Rivas de Martínez y Karla Patricia Ortiz España, de la Universidad de El Salvador, el objetivo de este estudio es identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes a tiempo completo de los departamentos de Medicina, Ciencias Sociales e Ingeniería y Arquitectura.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta y cuestionario. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la encuesta serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas que contenga la encuesta y el cuestionario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, por lo que escribo a continuación mi nombre y firma \_\_\_\_\_

Reconozco que la información que yo prevea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree prejuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a las investigadoras al teléfono 24840919.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio o cuando este haya concluido.