



Universidad del Azuay

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

“Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad del Azuay y sus factores asociados.”

Tesis previa a la obtención del título de Psicólogos Clínicos

Autores:

David Santiago Arévalo Cáceres

Gabriela Patricia Solano Orellana

Directora:

PhD. Yolanda Dávila Pontón

Cuenca – Ecuador

2017

Reconocimiento de Responsabilidad:

Nosotros, David Santiago Arévalo Cáceres y Gabriela Patricia Solano Orellana, reconocemos y aceptamos que todos los contenidos del presente trabajo de tesis de grado son de nuestra exclusiva responsabilidad, salvo aquellos que están debidamente referenciados y que pertenecen a los autores citados en la bibliografía.

Atentamente,

David Santiago Arévalo Cáceres

C.I. 0107039521

Gabriela Patricia Solano Orellana

C.I. 0103622528

Reconocimiento de los derechos de autor de la Universidad del Azuay:

Nosotros, David Santiago Arévalo Cáceres y Gabriela Patricia Solano Orellana, reconocemos y aceptamos el derecho de la Universidad del Azuay, de publicar en su totalidad o parcialmente la presente tesis “Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad del Azuay y sus factores asociados”, por cualquiera de los medios físicos o digitales, sin que esto signifique afección alguna de nuestros derechos de autor.

Atentamente,

David Santiago Arévalo Cáceres

C.I. 0107039521

Gabriela Patricia Solano Orellana

C.I. 0103622528

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres por el apoyo brindado.

-David Santiago Arévalo Cáceres

*Dedico este trabajo a mi familia, mascotas y amigos por el apoyo y compañía
brindados siempre.*

- Gabriela Patricia Solano Orellana

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a nuestra institución universitaria por permitirnos realizar nuestra investigación, a los docentes que nos han brindado sus conocimientos en esta etapa de nuestras vidas, a nuestro tribunal por dedicarnos su tiempo y apoyo.

Y de manera muy especial a nuestra tutora académica Phd. Yolanda Dávila Pontón y a nuestra tutora externa Dra. Olivia Álvarez Gavilánez, quienes han sido una gran guía durante este largo proceso.

ÍNDICE

Reconocimiento de Responsabilidad:.....	ii
Reconocimiento de los derechos de autor de la Universidad del Azuay:.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
Síndrome de Burnout.....	2
1.1 Conceptualización, características generales.....	2
1.2 Causas y consecuencias del Síndrome de Burnout.....	3
1.3 Fases del Síndrome de Burnout.....	6
1.4 Trastornos relacionados con el síndrome de Burnout:.....	8
CAPÍTULO II.....	10
El Síndrome de Burnout y la Docencia.....	10
2.1 Características.....	10
2.2 El docente universitario y el Síndrome de Burnout.....	11
2.3 Factores psicosociales desencadenantes del Síndrome de Burnout en docentes universitarios.....	11
CAPÍTULO III.....	14
Metodología.....	14
3.1 Objetivos.....	14
3.2 Hipótesis.....	14
3.3 Muestra.....	14
3.4 Instrumentos.....	15
3.5 Procedimiento.....	15
3.5.1. Procedimiento del Análisis de Datos.....	16

CAPÍTULO IV	17
Análisis de datos	17
CAPÍTULO V	41
RESULTADOS	41
DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN.....	44
CONCLUSIÓN.....	45
BIBLIOGRAFÍA	47
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Tabla de contingencia agotamiento emocional, despersonalización, realización personal *Edad.....	27
Tabla N° 2. Tabla de contingencia agotamiento emocional, despersonalización, realización personal *Género	28
Tabla N° 3. Tabla de contingencia agotamiento emocional, despersonalización, realización personal *Estado Civil	29
Tabla N° 4. Tabla de contingencia agotamiento emocional, despersonalización, realización personal *Años de Docencia.....	30
Tabla N° 5. Tabla de contingencia agotamiento emocional, despersonalización, realización personal *Facultades	31
Tabla N° 6. Tabla de contingencia agotamiento emocional, despersonalización, realización personal *Situación actual de la docencia.....	32
Tabla N° 7. Tabla de contingencia agotamiento emocional, despersonalización, realización personal *Personas con las que convive el docente	33
Tabla N° 8. Asociación entre nivel de Burnout y edad	34
Tabla N° 9. Asociación entre nivel de Burnout y género	35
Tabla N° 10. Asociación entre nivel de Burnout y estado civil	36
Tabla N° 11. Asociación entre nivel de Burnout y años de docencia	37
Tabla N° 12. Asociación entre nivel de Burnout y facultades.....	38
Tabla N° 13. Asociación entre nivel de Burnout y situación actual de la docencia	39
Tabla N° 14. Asociación entre nivel de Burnout y personas con las que convive	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Edad.....	17
Gráfico 2. Género	18
Gráfico 3. Estado civil	19
Gráfico 4. Años de docencia.....	20
Gráfico 5. Facultades	21
Gráfico 6. Situación actual de la docencia	22
Gráfico 7. Personas con las que conviven los docentes	23
Gráfico 8. Nivel de agotamiento emocional	24
Gráfico 9. Nivel de Despersonalización	25
Gráfico 10. Realización personal.....	26

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar el nivel del síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Azuay relacionándolos con factores sociodemográficos específicos, siendo un estudio descriptivo transversal. (Maslach, Jackson, & Leiter, 1986) y una encuesta sociodemográfica (2016); los resultados fueron: el 48% de evaluados se encuentra en niveles de alto riesgo de padecer el síndrome. Las subescalas de agotamiento emocional (30%) y despersonalización (46%) fueron las más afectadas. Se demostró además que existe correlación significativa del síndrome con la variable Facultad (Ciencias de la Administración), no existe relación con las demás variables.

ABSTRACT

The aim of this descriptive cross - sectional research was to determine the level of burnout syndrome observed in the teachers of *Universidad del Azuay*, and relate it to specific sociodemographic factors. The Maslach Burnout Inventory (1986) and a sociodemographic survey (2016) were used. The results demonstrated that 48% of those evaluated were at high risk of developing the syndrome. The subscales of emotional exhaustion (30%) and depersonalization (46%) were the most affected. It was also demonstrated that there is a significant correlation of the syndrome with the Faculty variable (Administration Sciences); however, there is no relationship with the other variables.




Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

INTRODUCCIÓN

Debido a que las reformas institucionales a nivel educativo se han tornado más exigentes, (Medina, Tovar, & Escalona, 2007) concuerdan que esto ha llevado a los profesionales a presentar crisis tanto en lo personal como en lo laboral a causa de la pluralidad de tareas que deben ejecutar que pertenecen al ámbito docente y no docente, además de aspectos particulares ajenos a la profesión para afrontar ciertas situaciones que se generan en el entorno de trabajo.

No se ha identificado una población exacta que padezca síndrome de burnout, algunos estudios descriptivos se enfocan en la relación existente entre estrés y otras variables sociodemográficas; los grupos más significativos pertenecen a profesionales de la salud, docentes y de relaciones públicas, pero los resultados obtenidos señalan que los profesionales de la educación son quienes presentan más riesgo de padecer este síndrome (Elvira & Cabrera, 2004).

Según (Parra, 2005) las consecuencias que presentan los profesionales de la educación refieren a que las cargas laborales y el proceso de desgaste están muy relacionadas ya que conllevan a la pérdida de capacidad biológica y psicológica de rendimiento produciendo una disminución de bienestar desde lo tolerable y que se prolonga con el tiempo alcanzando una intensidad incapacitante.

Debido a lo expuesto anteriormente, y al no haber estudios en los docentes de la Universidad del Azuay se decidió medir el nivel de burnout. Se consideraron algunas variables sociodemográficas como: edad, estado civil, género, años de docencia, situación de la docencia, facultad, personas con las que se convive, para identificar si están relacionadas con este síndrome; establecer sus causas, consecuencias, fases y cómo los profesionales de la educación enfrentan este padecer.

El objetivo de esta investigación fue medir los niveles de burnout que presentan los docentes de la Universidad del Azuay y relacionarlos con variables sociodemográficas (edad, estado civil, género, años de docencia, situación de la docencia, facultad, personas con las que se convive). Se utilizaron dos instrumentos: el Inventario de (Maslach, Jackson, & Leiter, 1986) y una encuesta sociodemográfica (2016).

CAPÍTULO I

Síndrome de Burnout

En las últimas décadas el síndrome de burnout se presenta en diversas profesiones, en algunas de estas el síndrome se hace más visible, más profundo y más frecuente debido a la sintomatología que llega a desarrollar, siendo estas profesiones, aquellas que implican el contacto directo y más comprometido en el campo asistencial, por lo que este capítulo detallará los conceptos básicos, la sintomatología, las fases de desarrollo del síndrome y los trastornos mentales que podrían asociarse a las principales profesiones afectadas.

1.1 Conceptualización, características generales.

El síndrome de burnout se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con frecuente sensación de no poder satisfacer las demandas del trabajo que se le exige a cada persona. Además, depende en gran medida de la percepción que el trabajador tiene de esas demandas y de su capacidad para adaptarse a ellas (Gonzalez, 2010).

La primera vez que se escuchó el término Burnout fue en los años 70 por Herbert Freudenberger, un psicoanalista alemán que trabajaba como asistente voluntario en una clínica para toxicómanos en Nueva York, Estados Unidos, y ahí observó que la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, a la ansiedad y depresión, así como a la desmotivación en el trabajo y a la agresividad con los pacientes, afirmando que se trata de un síndrome que ocasiona la "adicción al trabajo" y que provoca un desequilibrio productivo y, como consecuencia, las reacciones emocionales propias de la estimulación laboral aversiva.

Edelwich & Brodsky (1980), describen al Síndrome de Burnout o estrés laboral como una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito; mientras que otros estudiosos en el campo de la psicología organizacional tales como Pines y Aronson, (1983) lo ubican como un estado de desgaste emocional y físico; o como lo define (Maslach & Jackson, 1981) el burnout como una condición multidimensional de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, que se da en ocupaciones con contacto directo y constante con gente.

De igual manera en estudios más actuales realizados por Gil Monte (2005) identifica al síndrome de burnout en dos perfiles:

-Perfil 1: Se caracteriza por la presencia de baja ilusión por el trabajo, junto a altos niveles de desgaste psíquico e indolencia, sin ninguno otro síntoma ni sentimientos de culpa.

-Perfil 2: aquí se identifica a los casos clínicos más deteriorados por el desarrollo del síndrome de estrés laboral. Además de los síntomas anteriores los individuos presentan también sentimientos de culpa.

1.2 Causas y consecuencias del Síndrome de Burnout.

Causas

El estrés en el trabajo es un problema creciente en nuestra sociedad y aparece asociado de forma característica a aquellas profesiones cuyos trabajadores se ven sometidos a un alto nivel de carga psíquica. Los trabajos dedicados a la atención y/o cuidado de las personas, en relación directa con sus vidas y problemas, presentan un especial riesgo (González , 2010).

Cherniss (1980), enfatizó la importancia del ámbito laboral como antecedente en la aparición del Burnout y lo define como “cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en profesionales con trabajos frustrantes o con excesivas demandas”. Este concepto estaría vinculado a un triple proceso:

- El desequilibrio entre demandas en el trabajo y recursos individuales (estrés).
- La respuesta emocional a corto plazo, ante el anterior desequilibrio, caracterizada por ansiedad, tensión, fatiga y agotamiento.
- Y los cambios en actitudes y conductas (afrontamiento defensivo).

Del mismo modo, existen varios aspectos de los cuales pueden llevar a ciertas conductas por parte del profesional para que se manifieste este Síndrome, aspectos externos del ambiente en el que se desenvuelve el mismo que podrían influir en la manifestación de sintomatología que lo lleve a dichas causas, Guerrero, Gómez, Moreno, (2011) citan a Bosqued Garcia, & Blázquez, (2008), Escobar (2015) y Maslach (2009), y

han coincidido en que en múltiples investigaciones, el síndrome de Burnout se presenta especialmente cuando:

- El trabajo supera las ocho horas diarias.
- Cuando no se ha cambiado de ambiente laboral en largos periodos de tiempo.
- Al ejercer más de una sola función dentro de la institución laboral.
- La falta de capacidad de adaptación del trabajador al ambiente laboral.

Falta de recursos físicos y psicológicos para responder a las demandas del entorno laboral.

- La incompatibilidad en la ejecución de tareas y respuestas antes expectativas del trabajador como de sus colegas.

Falta de motivación para progresar en tareas encomendadas por la expectativa de recibir crédito y reconocimiento a nivel económico o social.

- Factores que se presenten dentro del hogar del trabajador que incidan en su psique al momento de ejercer su labor.

Ambiente social en el cual trabaja, ya que este determinará como cada sujeto se relaciona con sus colegas.

- Falta de reconocimiento o sobrecarga laboral.

Ya Esteve (1994) identificó que existen grupos de profesionales a quienes más afecta este síndrome, como son:

Profesionales de la salud: (médicos, enfermeros, psicólogos, y demás),

Profesionales que están al servicio y contacto más directo con la comunidad: abogados, ingenieros, arquitectos, y demás profesionales que tengan un rol con contacto más directo con la comunidad.

- Profesionales de la educación: docentes ya sean universitarios o de educación básica.

Se evidencia que lo que genera las causas para que se presente éste síndrome de burnout en los profesionales de mayor contacto con la comunidad se encuentran en el ejercicio de la vida cotidiana. Aspectos del entorno del profesional que inciden en la aparición de la sintomatología de manera gradual a medida que las estrategias de

afrentamiento se van deteriorando llevando al profesional a presentar ciertas consecuencias a nivel fisiológico, psicológico y social repercutiendo en su desenvolvimiento laboral. (Leon , 2011).

Consecuencias:

Maslach & Leiter (2005); y Alvarez (2001) concuerdan que algunas de las consecuencias del síndrome de Burnout se relacionan con cómo el sujeto lleva la organización del trabajo que desarrolla, su reacción al aislamiento debido a la acumulación de tareas que tenga, y al desprecio de cualquier forma de interacción social. Por otro lado, expresan que las personas que padecen altos niveles de estrés laboral sienten menos satisfacción con su pareja y cambian sus conductas dentro del hogar, por lo que de esta manera comienza el deterioro de las interacciones personales.

Para una mejor explicación, estos autores clasifican los síntomas en cuatro categorías diferentes:

Emocionales	Cognitivos	Conductuales	Sociales	Fisiológicos
-Depresión.	-Pérdida de significado.	-Evitación de responsabilidades.	-Evitación de contactos.	-Enfermedades cardiovasculares.
-Indefensión.	-Pérdida de valores.	-Absentismo.	-Conflictos interpersonales.	-Enfermedades gastrointestinales.
-Desesperanza.	-Desaparición de expectativas.	-Conductas inadaptativas.	-Malhumor familiar.	-Trastornos del sueño.
-Irritación.	-Modificación de autoconcepto	-Desorganización.	-Aislamiento.	-Fatiga crónica.
-Apatía.	-	-Sobreimplicación.	-Formación de grupos críticos.	-Dolores musculares.
-Desilusión.	-	-Evitación de decisiones.	-Evitación profesional.	-Disminución del sistema inmunológico.
-Pesimismo.	-Desorientación cognitiva.	-Evitación de decisiones.		
-Hostilidad.		-Aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.		
-Falta de tolerancia.				
-Acusaciones a los clientes.				

Emocionales	Cognitivos	Conductuales	Sociales	Fisiológicos
-Supresión de sentimientos	-Pérdida de la creatividad. -Distracción. -Cinismo. -Criticismo generalizado			

-(Ramos y Buendía, 2001 pág 60)

Ramírez, Ortega, Villamizar, & Leiton (2009) determinan que cuando disminuyen las estrategias de afrontamiento del profesional, el Síndrome de Burnout se manifiesta llevándolo a experimentar una sensación de fracaso profesional y de fracaso en las relaciones interpersonales con las personas para las que se trabaja.

Por otro lado, Guerrero, Gómez, Moreno, Garcia, & Blázquez (2011), y Lees & Ellis, (1990) concuerdan en sus estudios que a mayor nivel de estrés percibido por el sujeto referente a su entorno de trabajo, tendrá mayor vulnerabilidad de padecer trastornos mentales, provocando directamente efectos psicológicos, e influyendo de modo indirecto a través de estrategias de afrontamiento nocivas (consumo de sustancias psicoactivas, conductas de riesgo, síntomas de ansiedad, entre otros).

1.3 Fases del Síndrome de Burnout.

Gamboa, González y González (2008), y (Maslach & Jackson, The measurement of experienced burnout (1981) afirman que existen tres categorías que presentan el síndrome de Burnout:

Agotamiento emocional: aquí se evidencia una pérdida progresiva de energía, de recursos personales como la adaptación, desgaste y agotamiento. Se evidencian también sentimientos de culpa y frustración con referencia a que no se tiene nada que ofrecer a los demás, acompañados de manifestaciones somáticas y psicológicas.

Despersonalización: comienzan a desarrollarse actitudes negativas hacia las personas que rodean al sujeto y también hacia sus colegas laborales, lo cual conduce a

una idea levemente paranoide de que “los otros” son la verdadera causa de los problemas, llevando al sujeto a aislarse socialmente con el etiquetamiento despreciativo, introvertido y poco sociable para distinguir a otros y con un intento de culpabilizarlos de la frustración y el fracaso propio en el cumplimiento de los compromisos laborales.

Falta de realización personal: esta fase hace referencia a una distorsión perceptiva referente a que las posibilidades de alcanzar ciertos logros en el ámbito laboral han desaparecido, junto con ciertas malas experiencias y sentimientos de baja autoestima lo cual lleva al sujeto a dar respuestas negativas hacia sí mismo, y hacia su trabajo, bajo una severa insatisfacción interna y auto cuestionamientos, que generalmente afecta el rendimiento laboral. Edelwich & Brodsky

Edelwich, Brodsky (1980), citado por Quinceno & Vinaccia, (2007), identificaron otro proceso en el que han descrito de burnout cuatro fases del síndrome de burnout:

- Entusiasmo ante la esperanza de resolución de conflictos.
- Estancamiento ante las pocas posibilidades de evitar alteraciones somáticas y psicológicas.
- Frustración ante la falta de recursos de afrontamiento.
- Apatía siendo considerada como un mecanismo de defensa frente a la frustración y agotamiento ante la falta de recursos.

Gil Monte, Peiró (2000) describen fases y niveles en los que se presenta este síndrome. De acuerdo a exposiciones de autores ya mencionados, la aparición del mismo no tiene una sucesión exacta, los factores que se presenten pueden manifestarse al mismo tiempo o de manera aleatoria.

Con la presencia del síndrome de burnout y en relación con la sintomatología que presente el profesional y con las consecuencias bio, psico, sociales, existen posibilidades de llegar a padecer trastornos mentales que tengan mayor impacto en la vida del sujeto, trastornos emocionales, trastornos de ansiedad e incluso trastornos por consumo de sustancias. (Paredes & Sanabria, 2008).

1.4 Trastornos relacionados con el síndrome de Burnout:

Martínez, (2010), en un estudio realizado por Hallsten (1993), Se ha confirmado que ciertos trastornos emocionales como la depresión tiene una relación significativa con el cansancio emocional, pero no con las otras dos dimensiones del Burnout como son la baja realización personal y la despersonalización. Uno de los síntomas más destacados de la depresión es el sentimiento de culpa debido a las dificultades que se presentan en las relaciones interpersonales; mientras que en el Burnout los sentimientos que predominan son la cólera, la rabia, la ansiedad y la frustración.

Dentro de los trastornos mentales de los cuales se pueden relacionar con el síndrome de Burnout o presentarse conjuntamente con este, entre estos se encuentran:

Trastornos de Ansiedad

En específico, el Trastorno de Ansiedad Generalizada, ya que este se caracteriza por un patrón de preocupación y ansiedad frecuente y persistente respecto de una variedad de acontecimientos o actividades, la sintomatología debe extenderse al menos por 6 meses para poder efectuar el diagnóstico. Está causado por combinaciones de factores biológicos y circunstancias vitales, siendo el estrés uno de sus mayores propulsores DSM V (2014) (DSM-V, 2014) y CIE 10, OMS (1994) (CIE-10 , OMS, 1994).

Trastornos Emocionales

El trastorno más significativo dentro de esta área es la depresión como consecuencia de los factores que generan el Síndrome de Burnout.

(CIE-10 , OMS, 1994)) y (DSM-V, 2014), definen a la depresión como un trastorno del estado de ánimo, caracterizado por ánimo deprimido, caracterizado por sentimientos de tristeza, vacío, desesperanza, irritabilidad, llanto y pérdida o desinterés por el placer. Sufren humor depresivo, una pérdida de la capacidad de interesarse y disfrutar de las cosas, una disminución de su vitalidad que lleva a una reducción de su nivel de actividad y a un cansancio exagerado, que aparece incluso tras un esfuerzo mínimo.

Velásquez, Colin, & González (2013) mencionan en su estudio que cuando se trata de personal que labora en contacto más directo con otras personas, puede presentar mayor fuerza el Síndrome de Burnout desencadenando en trastorno depresivo lo cual afecta a la

vida laboral de las personas ya que el ambiente circundante hace que el individuo se sienta más presionado y que la sintomatología se acentúe mucho más.

Trastornos de consumo de sustancias

Dentro del (CIE-10 , OMS, 1994), se define al alcoholismo como una serie de fenómenos conductuales, cognitivos y fisiológicos en los cuales el consumo de alcohol se transforma en una prioridad para el individuo, dejando de lado otras actividades y responsabilidades que en algún momento tuvieron una importancia mucho más significativa para la persona.

Viteri, (2012) realizó un estudio a 105 individuos en la Empresa de Medicina Prepagada Salud SA de la ciudad de Quito, Ecuador, dirigido a personal que servía en el área de atención al cliente y el área de asesoría médica, cuyos resultados demostraron que las personas que presentaban el síndrome de burnout daba como consecuencia el consumo de sustancias psicoactivas, siendo: el comienzo de consumo de alcohol un 2.1% más frecuente en personas que demuestran realización personal baja, con respecto a los grupos de control. De igual manera se demostró que un 1.9% más frecuente en personas con agotamiento emocional de carácter elevado, en relación a su grupo control.

Por estudios expuestos anteriormente, se puede concluir que el síndrome de burnout es un aspecto muy frecuente en los profesionales en la actualidad que se presenta cuando no se satisfacen las demandas propias ni del ambiente laboral. Esto se evidencia más en profesionales quienes tienen contacto directo con la comunidad afectando no solo a ellos mismos, sino también a quienes con quien tratan. Este síndrome puede provocar sintomatología que genera dificultades en diferentes áreas de su vida tales como en lo familiar, fisiológico, social y laboral, lo cual puede dar como consecuencias diversos trastornos mentales que inciden en el ejercicio de su labor y en su vida personal.

CAPÍTULO II

El Síndrome de Burnout y la Docencia.

A nivel mundial la docencia universitaria ha experimentado cambios importantes durante las pasadas décadas, tales como: la baja de salarios, el incremento de roles dentro de la institución cada vez más inestables, la presión y carga de trabajo que el mismo docente debe organizar dentro de sus horarios, todo esto debido a la necesidad de atraer fondos de financiamiento para la sustentación de su hogar, convirtiéndolo en fuente de estrés; y sobre todo, la frustración de vivir en una sociedad que tradicionalmente no reconoce la labor de un docente, así como no valora la investigación científica. (Orozco, 2016).

2.1 Características.

Benavides, Porto, & Machado (2010), Amorim & Kinoshita (2004), citado por Benavides, Porto, & Machado (2010) determinan que dentro de la sociedad actual el docente no solo ejerce la función de transmitir conocimientos a los estudiantes, sino que se encuentran involucrados emocionalmente, deben contribuir con el avance de la ciencia, transmitir el conocimiento adecuado para así formar nuevos profesionales, impulsar al estudiante a encontrar el reconocimiento a nivel individual y por parte del prestigio de la universidad al brindar conocimientos actualizados.

Carlotto & Camara, (2004) delimitan que un docente debe estar siempre bien informado acerca de actualizaciones tanto como en la ciencia y en la pedagogía, siendo así más competente para su labor y pueda desarrollar actitudes más positivas y habilidades sociales, contribuyendo así para la eficacia de la institución. Estos autores describen al docente universitario ideal con ciertas características:

La diversidad.

Pluralidad de opciones.

Facilidad de búsqueda de alternativas de enseñanzas e intereses.

Apertura a conocimientos autodidácticos.

Autodesarrollo.

Facilidad para relacionarse.

2.2 El docente universitario y el Síndrome de Burnout.

Rodríguez & Vazquez (2003), Pines & Nunes (2003), concordaron que en la actualidad la docencia es una de las profesiones más susceptibles al síndrome de burnout, incluso más que las demás que se encuentran clasificadas en esta área de servicio al cliente afirmando que los más afectados son los dedicados a la enseñanza y la salud, siendo la docencia la que presenta un nivel más alto a desarrollar el síndrome.

Carlotto & Camara (2004) el síndrome de burnout en el docente, representa una amenaza real a su salud ya que en esta profesión se encuentran presentes diversos estresores psicosociales, de los cuales algunos de ellos están relacionados a la naturaleza de sus funciones, al contacto directo con estudiantes y al contexto institucional y social en el cual ejerce.

Tomé & Valladares (1996), Benavides, Porto, & Machado (2010) formulan que en el contexto laboral, en el que se desarrolla el docente genera altas probabilidades de que este sea víctima del estrés, indisposición e insatisfacción, ya que la realidad del profesor universitario enfrenta actualmente diversos puntos de tensión en el área de conocimiento ya que al desarrollar dos atribuciones básicas: la enseñanza y la investigación implica el ejercicio de diversas funciones simultaneas a un costo personal alto.

Pando, Balcázar, Aldrete, & Aranda (2003) en su estudio confirmaron la teoría de Schaufeli del Engagement en el trabajo determinando que el docente, al estar más preparado académicamente percibe que tendría más posibilidades de promoción profesional y al no conseguirlo afecta su motivación, su autoestima y la dinámica de sus relaciones interpersonales, en especial las laborales lo cual puede generar el síndrome de burnout.

2.3 Factores psicosociales desencadenantes del Síndrome de Burnout en docentes universitarios.

Cabrera & Moriana (2004) hacen énfasis en el estrés laboral que presentan los profesionales de la educación delimitando que los factores estresores más significativos son:

- Las relaciones con el alumnado.
- La presión por cumplimientos que exige la institución.
- La falta de motivación por parte del alumnado.
- La falta de estrategias de afrontamiento ante factores detonantes.

Adrete, González, & Preciado (2008), mencionan que el docente debe poseer una serie de habilidades y actitudes que le permitan preparar y poner en práctica los métodos más adecuados para promover el aprendizaje. El rol de docente requiere de profesionales involucrados tanto en el ámbito social como institucionalmente, que sean capaces de intervenir de manera adecuada con los estudiantes y con la formación profesional, de modo que pueda evidenciarse que el docente no solo requiere de conocimientos que impartirá en un aula, sino también de gestión investigativa o de vinculación con la sociedad.

Adrete, González, & Preciado (2008), mencionan que la docencia está considerada como una profesión de servicio y de entrega, en la cual se favorece la vinculación emocional personal y se involucra la capacidad afectiva de las personas, por esta razón es posible que algunos docentes desarrollen la sintomatología del síndrome de burnout.

Otro factor que contribuye a la presencia de síndrome de burnout, es la burocracia institucional, la misma que enfatiza un clima laboral estandarizado, pero este clima laboral permite que muchos problemas de coordinación entre los miembros (la incompetencia de algunos profesionales, problemas de libertad de acción, horarios ajustados o un salario no muy bien remunerado), y circulen de manera desapercibida. Lo cual causa afectación a algunos miembros de las instituciones educativas. (Moreno, Aranda, Aldrete, Flores, & Pozo, 2006)

García, Marande, Ferrá, & Monjas, (2014) señalan que la relación docente estudiante, implica un proceso dinámico de interacción interpersonal en el aula, en el que la eficacia para transferir conocimientos del docente se mide en términos de los patrones recurrentes y relativamente estables que demuestren esta dinámica en relación con el nivel de conocimiento obtenido.

En un estudio realizado por (Dominguez, y otros (2015), mencionan que los autores Sobrino y León (2004), hallaron en una muestra de 194 docentes e investigadores de la Universidad de Sevilla, el 16% de los sujetos presentaron al menos dos de las tres características que definen el síndrome de desgaste psíquico por el trabajo, es decir, desgaste emocional, despersonalización y/o falta de realización personal, apoyando a la demostración de una prevalencia del Burnout en docentes al menos del 10%, que puede ir de niveles bajos a altos de gravedad.

En otra investigación similar, Quaas (2006), en su estudio con docentes universitarios chilenos, demostró que del 28% de encuestados, el 16,1% presenta un nivel mínimo del síndrome, un 10,2% lo presenta en un nivel medio y solo el 1,5% estaba en los niveles altos.

Como complemento, (Lima, López, & Marqués, 2005), mediante la utilización del cuestionario MBI-Educators Survey, encontraron en una muestra de 777 docentes procedentes de Portugal, que el 6,3% de los docentes mostraron niveles existentes de Burnout y 30% resultaron estar en situación de riesgo de desarrollar el síndrome.

Con la evidencia empírica antes señalada, se puede concluir que, los niveles y prevalencia del síndrome, tienden a desarrollarse acorde a los factores sociales circundantes que afecten de manera directa al progreso de la sintomatología típica del burnout.

CAPÍTULO III

Metodología

3.1. Objetivos

Esta investigación fue de tipo descriptivo, transversal. El objetivo general del presente trabajo fue identificar la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Azuay. Se plantearon tres *objetivos específicos*: identificar aspectos sociodemográficos influyentes (edad, género, años de profesión, función, estado civil, número de horas de trabajo, personas con las que convive). Identificar el nivel del síndrome de burnout. Relacionar el síndrome de burnout y aspectos sociodemográficos.

3.2 Hipótesis

Se planteó la siguiente hipótesis: el síndrome de burnout está presente en docentes universitarios, el que está asociado a factores socio-demográficos específicos.

3.3 Muestra

El universo en relación para el estudio es de una cantidad de 435 docentes en la Universidad del Azuay que constan en los registros permanentes de dicha institución, se tomó una muestra representativa aleatoria con ayuda del programa *feedback network*, el cual nos dio un equivalente del 0.05% correspondiente al 95% de validez, dándonos un número neto de 268 participantes. Se aplicó un sistema de muestra estratificada el cual nos proporcionó la cantidad exacta de docentes por facultad:

Estrato	Identificación	Nº sujetos en el estrato	Proporción	Muestra del estrato
1	Facultad de Ciencia y Tecnología	85	19,5%	52
2	Facultad de Medicina	65	14,9%	40
3	Facultad de Ciencias de la Administración	98	22,5%	60
4	Facultad de Filosofía	70	16,1%	43
5	Facultad de Diseño	81	18,6%	50
6	Facultad de Ciencias Jurídicas	36	8,3%	22
	TOTAL:		100,0%	268

3.4 Instrumentos

Se aplicó una encuesta en donde se incluyeron aspectos que hacen referencia a los factores socio-demográficos más relevantes y comunes dentro de los docentes, los mismos que pueden causar o estar asociados con síndrome de burnout, los cuales incluyen: edad, género, años de profesión, facultad, función, estado civil, personas con las que convive.

Se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI): es un instrumento de evaluación psicológica en el que se plantean una serie de enunciados acerca de los pensamientos y sentimientos del sujeto, respecto de la interacción con su trabajo. Consta de 22 ítems que se dividen en tres áreas que se denominan “agotamiento emocional”, “despersonalización” y “realización personal” en el trabajo. La sub escala del agotamiento emocional, está conformada por 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16 y 20) referidos a una disminución o pérdida de recursos emocionales, describen sentimientos de saturación y cansancio emocional por el trabajo. La sub escala de despersonalización está formada por 5 ítems (5, 10, 11,15 y 22) que describen una respuesta fría e impersonal, falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos de la atención. La sub escala de realización personal está compuesta por 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18,19 y 21) que describen sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo. (Montaño, Anes, Hassall, & Joyce, 2006)

3.5 Procedimiento

Una vez aprobado el diseño se obtuvieron los permisos respectivos para la obtención de los correos electrónicos de todos los participantes, al mismo tiempo que se elaboraba el documento de consentimiento informado para garantizar confidencialidad de información personal. Al ser aceptados los permisos se inició con las aplicaciones el día 9 de noviembre del 2016 presentando conjuntamente el documento de consentimiento informado (Anexo 1), la encuesta sociodemográfica (Anexo 2) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) (Anexo 3) para identificar si existen niveles de burnout en la Universidad del Azuay. Las aplicaciones concluyeron el día 21 de diciembre del 2016.

De la muestra sugerida de 268 participantes, 178 colaboraron quienes cumplían con los criterios de inclusión.

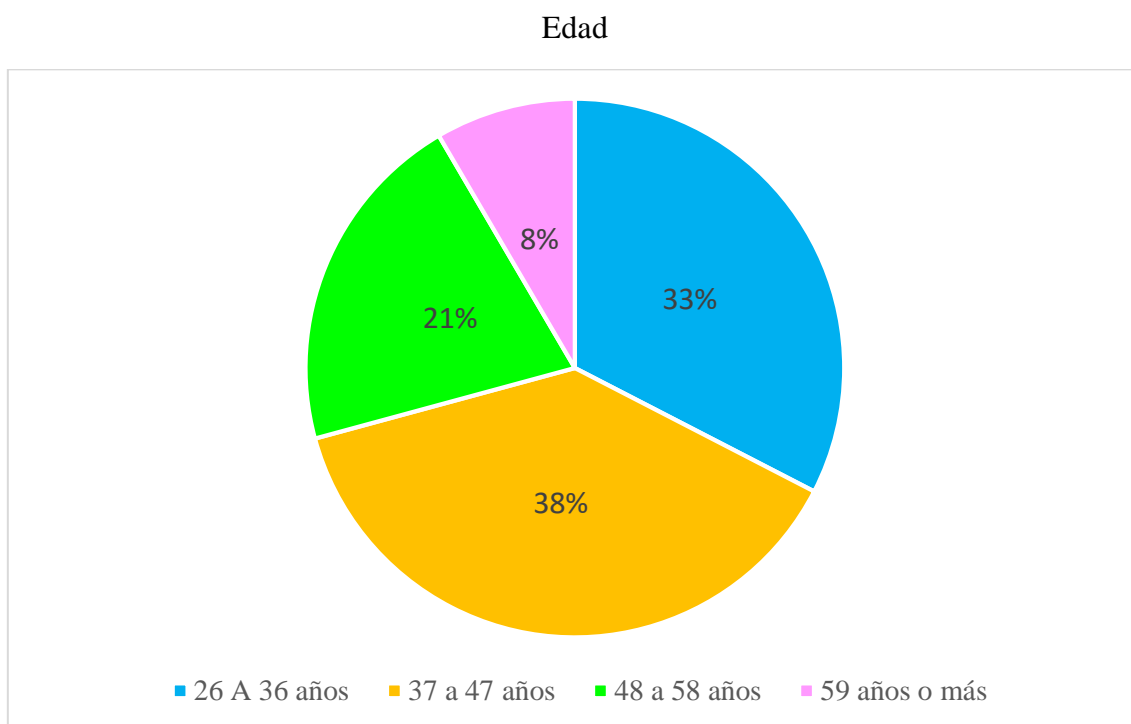
3.5.1. Procedimiento del Análisis de Datos

Posterior a la calificación de los instrumentos de evaluación se realizaron cuadros estadísticos a través de Word, Excel y del programa SPSS versión 20 para así realizar los gráficos respectivos de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV

Análisis de datos

Gráfico 1. Edad

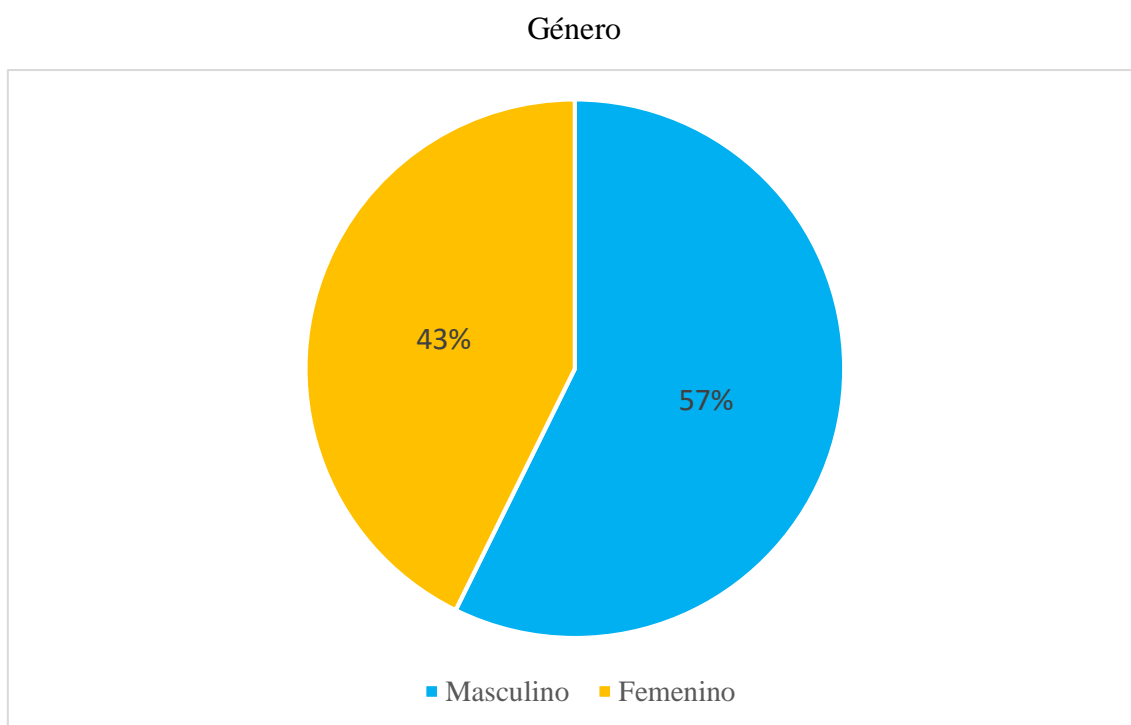


Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

En este gráfico podemos observar que las edades más significativas de los docentes son de un 38% correspondiente a las edades de 37 a 47 años, seguido de un 33% entre los 26 y 36 años., n 21% entre los 48 y 58 años y un 8% de 59 años en adelante.

Gráfico 2. Género

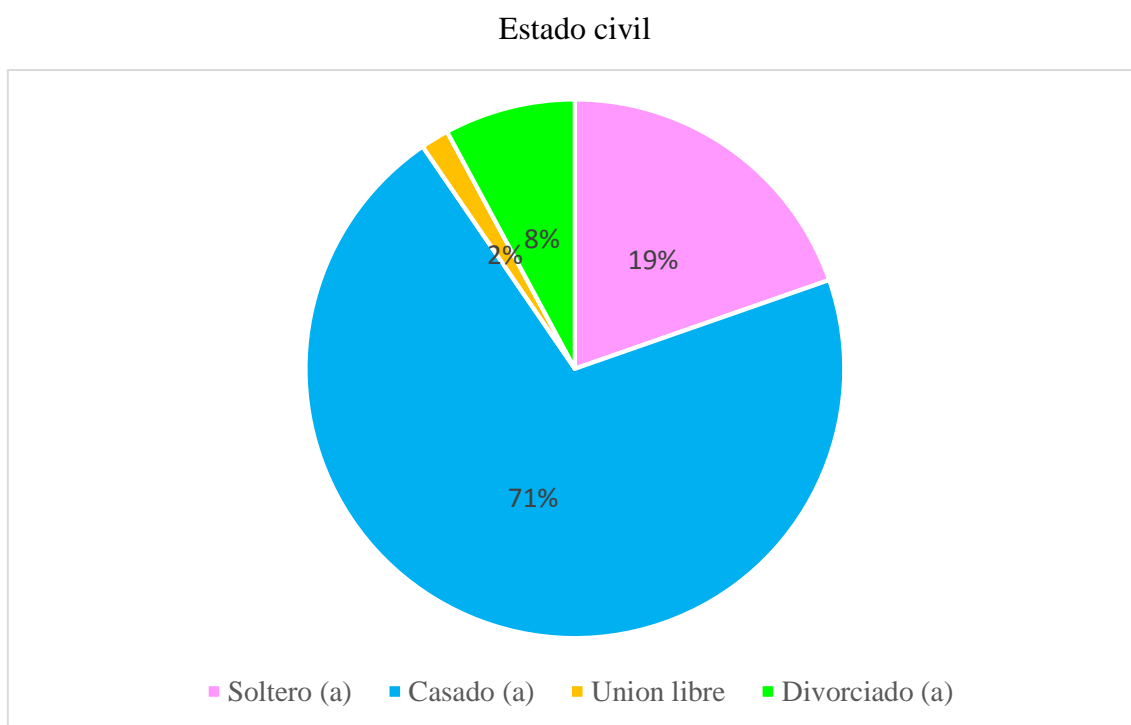


Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

Se observa que el 57% de docentes son de género masculino siendo más significativo que el 43% de género femenino.

Gráfico 3. Estado civil

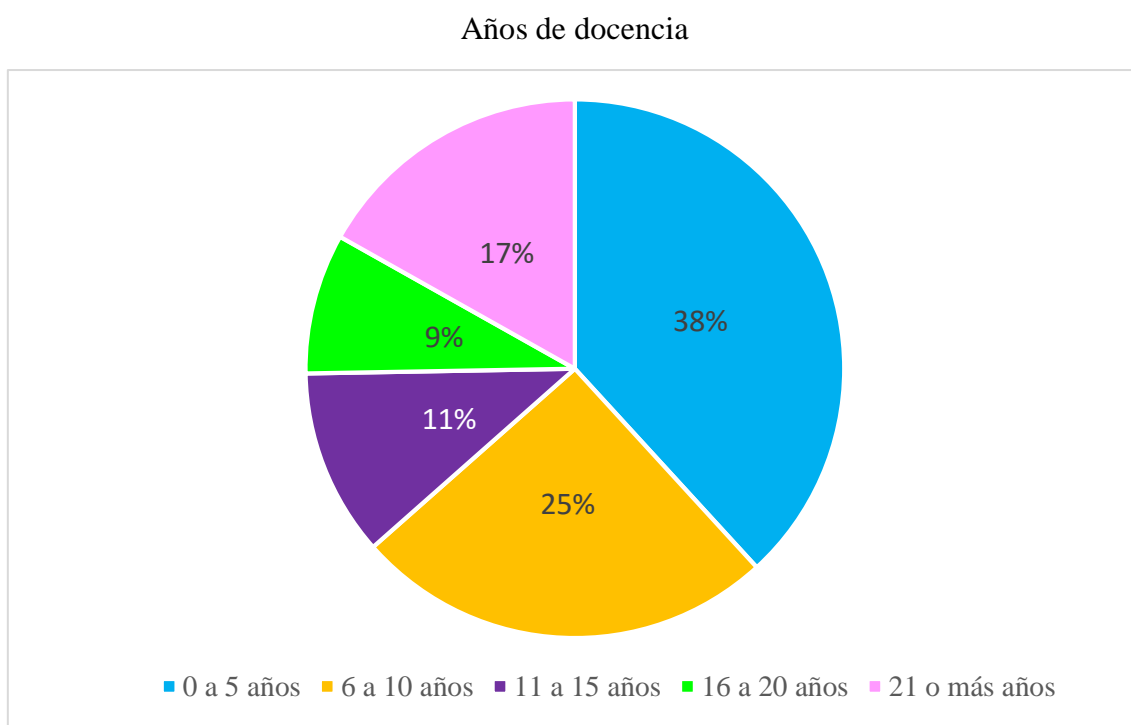


Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

De acuerdo al estado civil un 71% de los docentes están casados(as), el 19% se encuentran solteros, el 8% divorciados y el 2% en unión libre.

Gráfico 4. Años de docencia

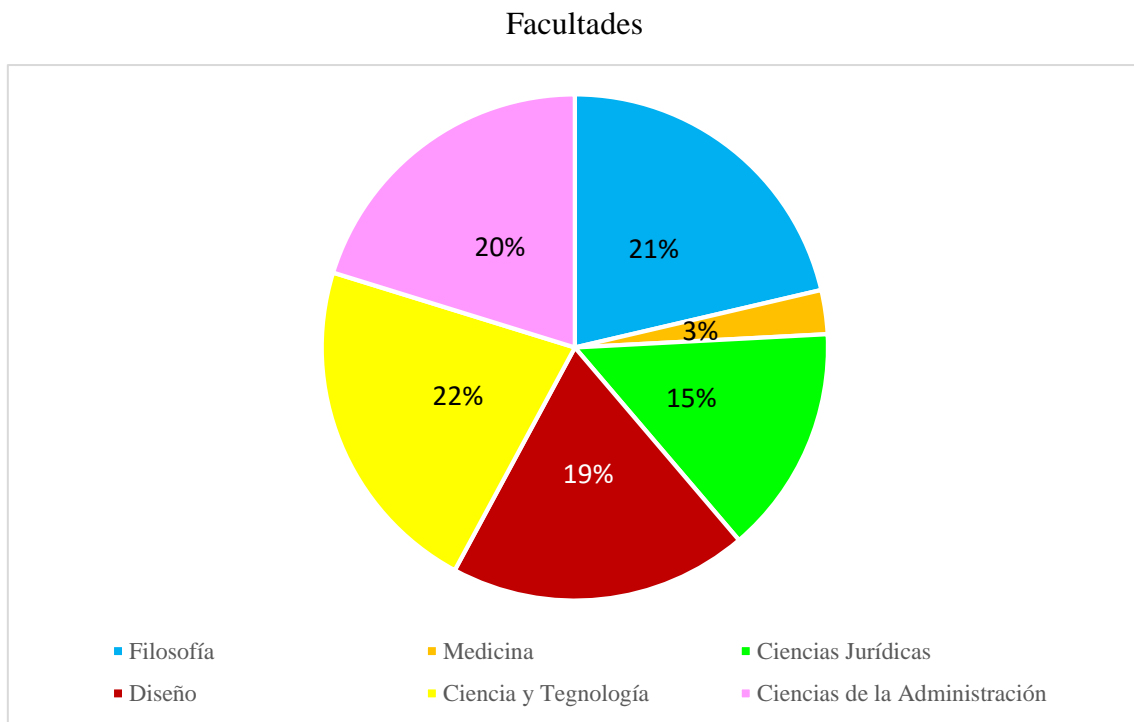


Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

Se identificó que el 38% de docentes han laborado de 0 a 5 años, el 25% que están entre los 6 y 10 años, el 17% corresponde a los 21 años en adelante, el 11% de 11 a 15 años, y un 9% están entre los 16 y 20 años.

Gráfico 5. Facultades



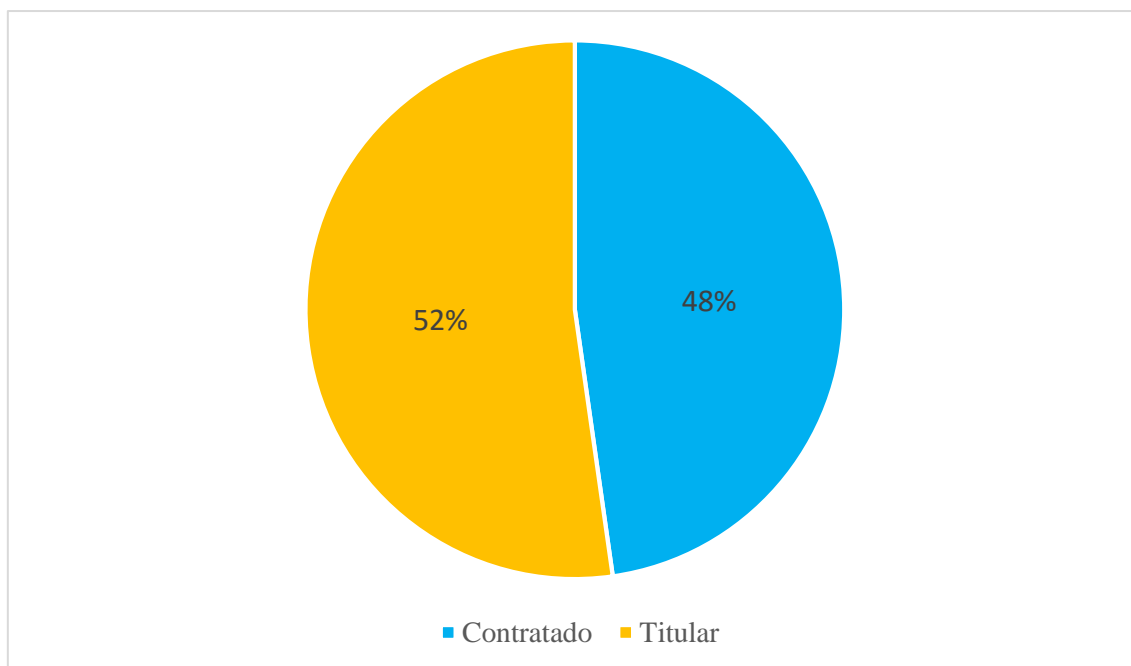
Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

Se observa que el 22% de docentes labora en la facultad de Ciencia y Tecnología, seguido del 21% correspondiente a la facultad de Filosofía, el 20% que laboran en la facultad de Ciencias de la Administración, el 19% refieren a la facultad de Diseño, el 15% a Ciencias Jurídicas y el 3% la facultad de Medicina.

Gráfico 6. Situación actual de la docencia

Situación actual de la docencia



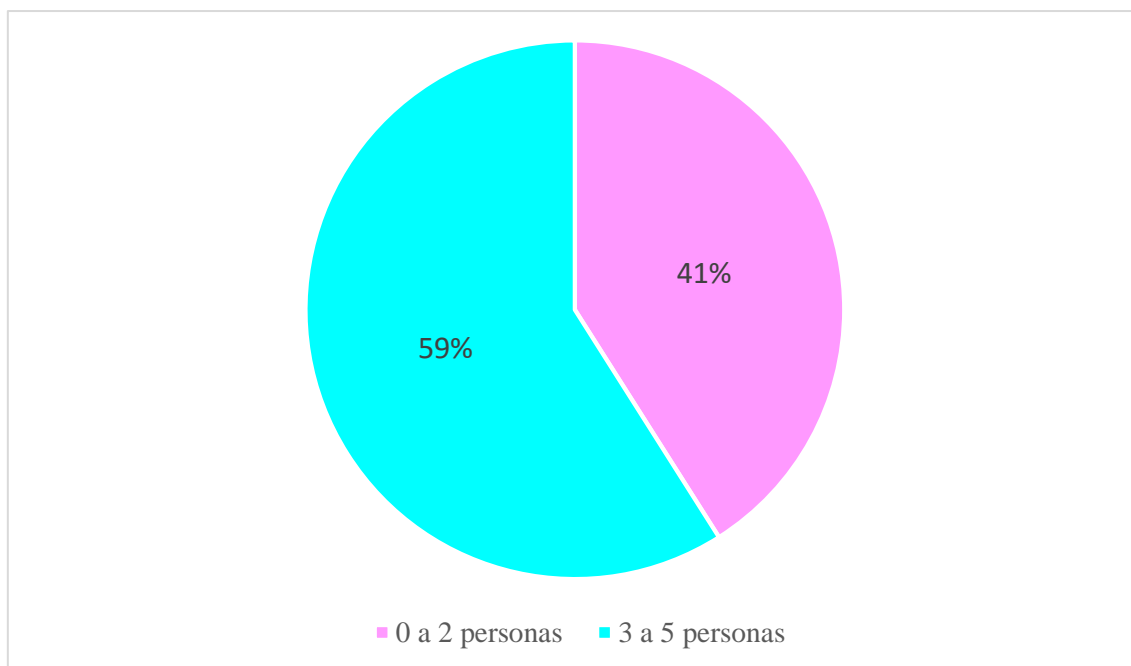
Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

Este gráfico demuestra que un 52% de docentes son titulares, mientras que el 48% son contratados.

Gráfico 7. Personas con las que conviven los docentes

Personas con las que conviven los docentes



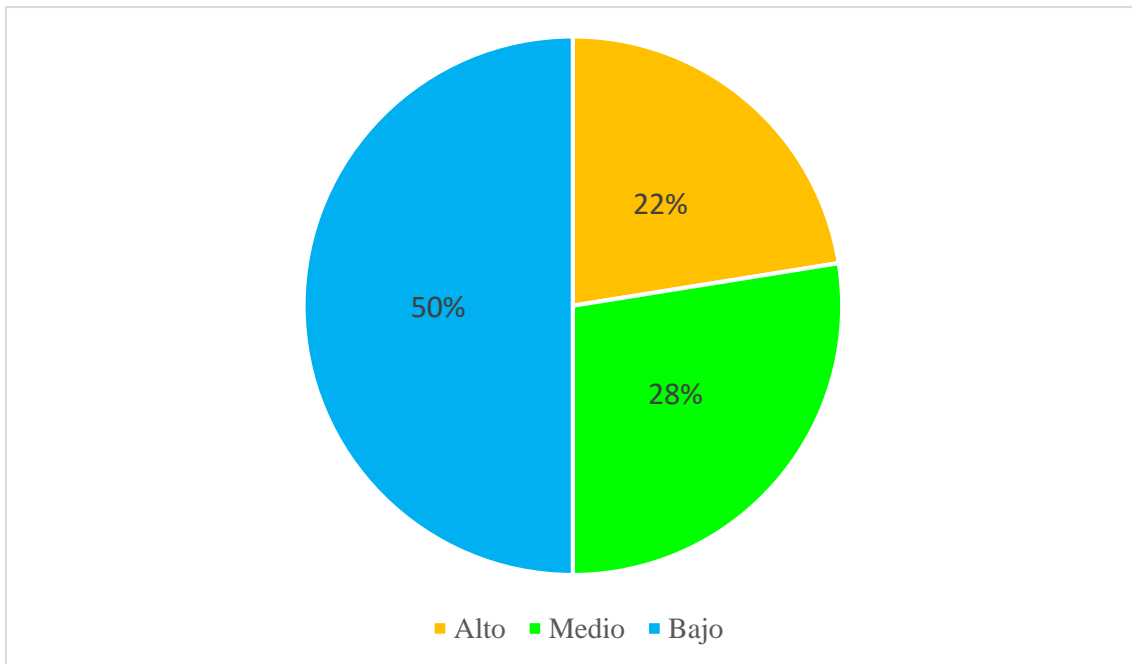
Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

Se evidencia que el 59% de docentes convive con un número de entre 3 y 5 personas, y el 41% con un número de 0 a 2 personas.

Gráfico 8. Nivel de agotamiento emocional

Nivel de agotamiento emocional

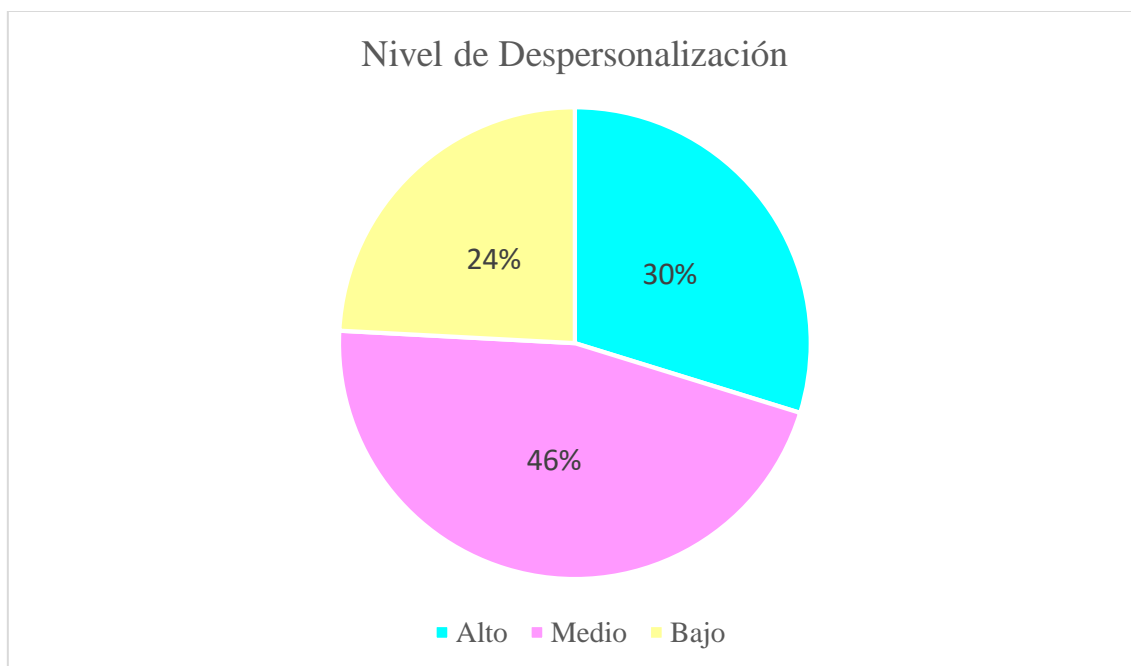


Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

Los docentes que laboran en la Universidad del Azuay presentan un nivel bajo de agotamiento emocional de un 50%, un nivel medio correspondiente al 28% y un nivel alto referente al 22%.

Gráfico 9. Nivel de Despersonalización

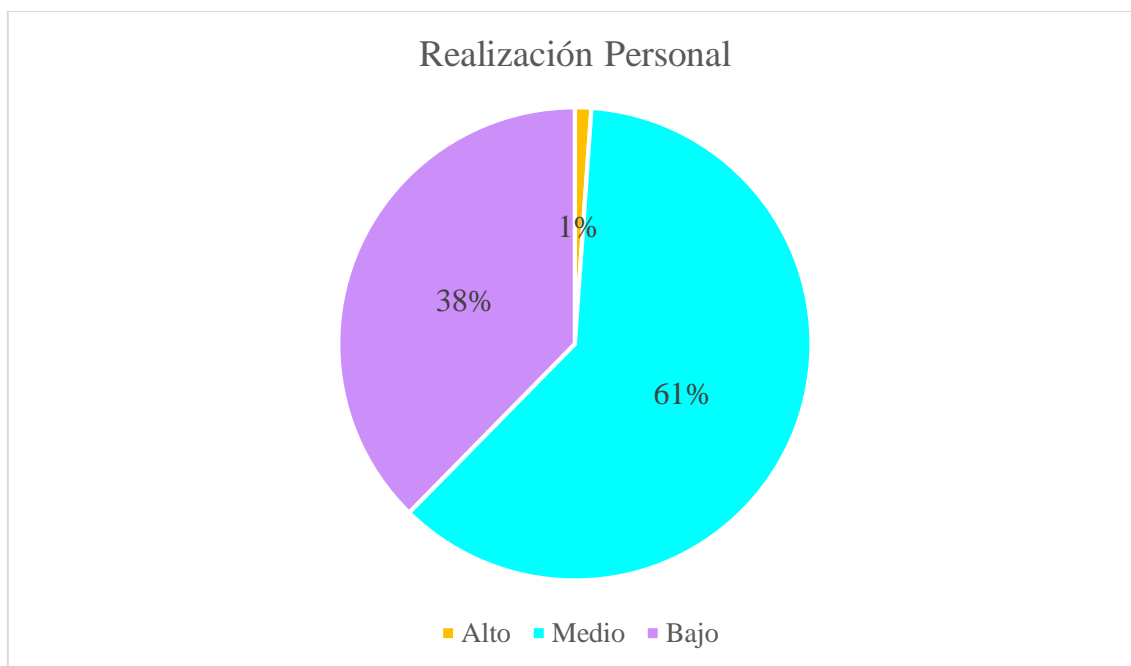


Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

A continuación se evidencia que el 46% de los docentes presentan un nivel de despersonalización medio. El 30% manifiesta un nivel alto de despersonalización, y el 24% se ha identificado con un nivel bajo.

Gráfico 10. Realización personal



Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

El 61% de la población seleccionada presenta un nivel medio de realización personal, el 38% presenta un nivel bajo y el 1% un nivel alto.

Tabla N° 1.

Tabla de contingencia agotamiento emocional, despersonalización, realización personal *Edad

Edad	Agotamiento emocional			Despersonalización			Realización personal		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
26-36	12 30,0 %	18 36,7%	28 31,5%	13 24,5%	37 45,1%	8 18,6%	0 ,0%	32 29,4%	26 38,8%
37-47	14 35,0 %	17 34,7%	37 41,6%	20 37,7%	24 29,3%	24 55,8%	2 100 %	47 43,1%	19 28,4%
48-58	11 27,5 %	14 28,6%	12 13,5%	17 32,1%	12 14,6%	8 18,6%	0 ,0%	20 18,3%	17 25,4%
59-69	3 7,5%	0 ,0%	12 13,5%	3 5,7%	9 11,0%	3 7,0%	0 ,0%	10 9,2%	5 7,5%
Total	40 23%	49 27%	89 50%	53 29%	82 46%	43 25%	2 1%	109 61%	67 38,9%

Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

Se ha evidenciado que el 35% de los docentes presentan un nivel de agotamiento emocional alto correspondiente al rango de edad de 37 a 47 años. El 36,7% de docentes entre las edades de 26 y 36 años se encuentra en riesgo de aumentar el nivel de agotamiento emocional. A medida que aumenta la edad se demuestra un bajo nivel de agotamiento emocional. Se observa que el 37,7% y el 32,1% correspondientes a las edades de 37 a 47 años y 48 a 58 años presentan un nivel alto de despersonalización. El 45,1% perteneciente a las edades de 26 a 36 años se encuentran en riesgo de aumentar el nivel de despersonalización. El 43,1% de docentes entre las edades de 37 a 47 años presenta un nivel medio de realización personal.

Tabla N° 2.

Tabla de contingencia agotamiento emocional, despersonalización, realización personal *Género									
Género	Agotamiento emocional			Despersonalización			Realización personal		
	alto	medio	bajo	alto	medio	bajo	alto	medio	bajo
Masculino	20 50,0%	26 53,1%	56 62,9%	25 47,2%	52 63,4%	25 58,1%	0 0,0%	64 58,7%	38 56,7%
Femenino	20 50,0%	23 46,9%	33 37,1%	28 52,8%	30 36,6%	18 41,9%	2 100%	45 41,3%	29 43,3%
Total	40 22,5%	49 27,5%	89 50%	53 29%	82 46%	43 24%	2 1,1%	109 61%	67 38,9%

Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

El 62,9% de género masculino representa un nivel bajo de agotamiento emocional en relación con el género femenino referente al 37,1%. Seguido del nivel medio de un 53,1% correspondiente al género masculino y el 46,8% al género femenino. Con relación al nivel alto de agotamiento emocional no existen resultados significativos ya que el número de personas en este rango es inferior al de los niveles expuestos anteriormente. Se observa que el 52,8% de docentes perteneciente al género femenino presenta un alto nivel de despersonalización seguido del 47,2% del género masculino, del mismo género el 63,4% se encuentra en riesgo de que este nivel aumente. El 100,0% de docentes de género femenino manifiesta un nivel alto de realización personal. El 58,7% de docentes del género masculino presentan un nivel medio.

Tabla N° 3.

Tabla de contingencia agotamiento emocional, despersonalización, realización personal *Estado Civil									
Estado Civil	Agotamiento emocional			Despersonalización			Realización personal		
	alto	medio	bajo	alto	medio	bajo	alto	medio	bajo
soltero (a)	9 22,5%	9 18,4%	17 19,1%	13 24,5%	18 22,0%	4 9,3%	0 ,0%	22 20,2%	13 19,4%
casado (a)	27 67,5%	38 77,6%	61 68,5%	36 67,9%	57 69,5%	33 76,7%	2 100%	79 72,5%	45 67,2%
unión libre	1 2,5%	0 ,0%	2 2,2%	1 1,9%	2 2,4%	0 ,0%	0 ,0%	1 ,9%	2 3,0%
divorciado (a)	3 7,5%	2 4,1%	9 10,1%	3 5,7%	5 6,1%	6 14,0%	0 ,0%	7 6,4%	7 10,4%
Total	40 22%	49 27%	89 50%	53 29%	82 46%	43 24%	2 1,1%	109 61%	67 39,9%

Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

En el siguiente gráfico se puede observar que el 67,5% de docentes que están casados (as) presentan un nivel de agotamiento emocional alto, seguido del 22,5% que se encuentran solteros(as). La población que estaría en riesgo, por estar en el nivel medio, son las personas que se encuentran casadas referentes a un 77,6%. El 67,7% de docentes casados son aquellos que presentan un nivel alto de despersonalización, siendo esta la misma población que se encuentra en riesgo de aumentar el nivel de despersonalización. De acuerdo al estado civil, el 100,0% de docentes casados son aquellos que presentan un nivel medio de realización personal. Las demás personas analizadas presentan puntuaciones correspondientes a niveles medios.

Tabla N° 4.

Tabla de contingencia agotamiento emocional, despersonalización, realización personal *Años de Docencia									
Años de docencia	Agotamiento emocional			Despersonalización			Realización personal		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
0 a 5	10 25,0%	15 30,6%	43 48,3%	10 18,9%	34 41,5%	24 55,8%	2 100%	41 37,6%	25 37,3%
6 a 10	13 32,5%	16 32,7%	16 18,0%	17 32,1%	24 29,3%	4 9,3%	0 0,0%	27 24,8%	18 26,9%
11 a 15	4 10,0%	7 14,3%	9 10,1%	8 15,1%	6 7,3%	6 14,0%	0 0,0%	12 11,0%	8 11,9%
16 a 20	4 10,0%	4 4,2%	7 7,9%	7 13,2%	4 4,9%	4 9,3%	0 0,0%	9 8,3%	6 9,0%
21 o más	9 22,5%	7 14,3%	14 15,7%	11 20,8%	14 17,1%	5 11,6%	0 0,0%	20 18,3%	10 14,9%
	40	49	89	53	82	43	2	109	67
Total	22,5%	27,5%	50%	29%	46%	24%	1,1%	61%	38,9%

Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

El nivel de agotamiento emocional más alto se presenta en docentes que han laborado entre los 6 y 10 años correspondientes a un 32,5%. Aquellos que se encuentran en riesgo son aquellos docentes que se encuentran en el mismo rango de años de docencia y aquellos que han laborado entre los 0 y 5 años. De los 6 a 10 años pertenecen a un 32,1% con alto nivel de despersonalización. Aquellos docentes que se encuentran en riesgo pertenecen al 41,5% siendo quienes laboran de 0 a 5 años. Se evidencia que el 100,0% de docentes que han laborado entre los 0 y 5 años son quienes poseen un nivel alto de realización personal.

Tabla N° 5.

Tabla de contingencia agotamiento emocional, despersonalización, realización personal *Facultades									
Facultades	Agotamiento emocional			Despersonalización			Realización personal		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Filosofía	6 15,0%	15 30,6%	17 19,1%	11 20,8%	19 23,2%	8 18,6%	0 0,0%	27 24,8%	11 16,4%
Medicina	0 0,0%	4 8,2%	1 1,1%	1 1,9%	3 3,7%	1 2,3%	0 0,0%	2 1,8%	3 4,5%
Ciencias Jurídicas	4 10,0%	9 18,4%	13 14,6%	9 17,0%	6 7,3%	11 25,6%	2 100,0%	15 13,8%	9 13,4%
Diseño	5 12,5%	5 10,2%	24 24,7%	6 11,3%	14 17,1%	14 32,6%	0 0,0%	22 20,2%	12 17,9%
Ciencia y Tecnología	7 17,5%	10 20,4%	22 24,7%	8 15,1%	25 30,5%	6 14,0%	0 0,0%	23 21,1%	16 23,9%
Ciencias de la Administración	18 45,0%	6 12,2%	12 13,5%	18 34,0%	15 18,3%	3 7,0%	0 0,0%	20 18,3%	16 23,9%
Total	40 22,5%	49 27,5%	89 50%	53 29%	82 46%	43 25%	2 1,1%	109 61%	67 38,9%

Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

Se evidencia que 45,0% de los docentes que presentan un nivel de agotamiento emocional alto laboran en la facultad de Ciencias de la Administración. Los docentes que se encuentran en riesgo pertenecen a la facultad de Filosofía con un porcentaje de 30,6%. El 34,0% de los docentes de la facultad de Ciencias de la Administración presentan un nivel alto de despersonalización seguido del 20,8% perteneciente a docentes de la facultad de Filosofía. Por otro lado, el 100,0% de los docentes que pertenecen a la facultad de Ciencias y Tecnología son aquellos que presentan un alto nivel de realización personal.

Tabla N° 6.

Tabla de contingencia agotamiento emocional, despersonalización, realización personal *Situación actual de la docencia									
Situación actual de la docencia	Agotamiento emocional			Despersonalización			Realización personal		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Contratado	16 40,0%	23 46,9%	46 51,7%	14 26,4%	45 54,9%	26 60,5%	2 100%	50 45,9%	33 49,3%
Titular	24 60,0%	26 53,1%	43 48,3%	39 73,6%	37 45,1%	17 39,5%	0 0,0%	59 54,1%	34 50,7%
Total	40 22,5%	49 27,5%	89 50%	53 29%	82 46%	43 25%	2 1,1%	109 61%	67 38,9%

Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

Se puede observar que 60% correspondiente a docentes titulares presentan un nivel alto de agotamiento emocional más que los docentes contratados, siendo éste una cantidad menor. El 73,6% perteneciente a docentes titulares presentan un alto nivel de despersonalización. Sin embargo, el 54,9% de docentes contratados se encuentra en riesgo. En el siguiente gráfico se puede observar que el 100,00% de docentes contratados manifiestan un nivel alto de realización personal. El 54,1% de docentes titulares y el 45,9% de contratados presentan un nivel medio de realización personal.

Tabla N° 7.

Tabla de contingencia agotamiento emocional, despersonalización, realización personal *Personas con las que convive el docente									
Personas con las que convive	Agotamiento emocional			Despersonalización			Realización personal		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
0 a 2	13 32,5%	22 44,9%	38 42,7%	20 37,7%	29 35,4%	24 55,8%	2 100%	39 35,8%	32 47,8%
3 a 5	27 67,5%	27 55,1%	51 57,3%	33 62,3%	53 64,6%	19 44,2%	0 0,0%	70 64,2%	35 52,2%
Total	40 22,5%	49 27,5%	89 50%	53 29%	82 46%	43 25%	2 1,1%	109 61%	67 38,9%

Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

El 67,5% de docentes que conviven con número de 3 a 5 personas presenta un nivel alto de agotamiento emocional. Los docentes que conviven con un número de 0 a 2 personas presentan riesgo de aumentar el nivel de agotamiento emocional siendo su porcentaje un 44,9%. El 62,3% de docentes quienes conviven con un número de 3 a 5 personas son aquellos que presentan un nivel alto de despersonalización, siendo estos mismos quienes se encuentran en riesgo. A continuación, 100,0% de los docentes que conviven con un número de 0 a 2 personas tiene un alto nivel de realización personal, en contraste un 64,2% presenta un nivel medio.

Tabla N° 8.

Asociación entre nivel de Burnout y edad

Variable	Ch2	Gl	Sig
Agotamiento emocional	12,355 ^a	6	,054
Despersonalización	18,860 ^a	6	,004
Realización personal	7,905 ^a	6	,245

Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

Se puede evidenciar que la despersonalización tiene una asociación significativa $Ch = ((18,860); Gl: 6; p=0,004)$ dentro de la relación del nivel de burnout con el factor edad, sin embargo, al no presentarse un nivel igual en agotamiento emocional, es insuficiente para diagnosticar que el burnout esté asociado con la edad.

Tabla N° 9.

Asociación entre nivel de Burnout y género

Variable	Valor	Gl	Sig
Agotamiento emocional	2,381 ^a	2	,304
Despersonalización	3,488 ^a	2	,175
Realización personal	2,782 ^a	2	,249

Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

Se demuestra que la variable género no está relacionada con el nivel de burnout ya que las puntuaciones obtenidas no son significativas.

Tabla N° 10.

Asociación entre nivel de Burnout y estado civil

Variable	Valor	Gl	Sig
Agotamiento emocional	3,281 ^a	6	,773
Despersonalización	7,193	6	,303
Realización personal	2,921 ^a	6	,819

Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

En el gráfico presente se puede evidenciar que el constante estado civil no se encuentra asociada al nivel de burnout, ya que las puntuaciones son bajas.

Tabla N° 11.

Asociación entre nivel de Burnout y facultades

Variable	Valor	Gl	Sig
Agotamiento emocional	10,432 ^a	8	,236
Despersonalización	20,717 ^a	8	,008
Realización personal	3,690 ^a	8	,884

Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

A continuación, podemos demostrar que el nivel de burnout no se encuentra asociado con los años de docencia.

Tabla N° 12.

Asociación entre nivel de Burnout y facultades

Variable	Valor	Gl	Sig
Agotamiento emocional	33, 250 ^a	10	,000
Despersonalización	27, 309 ^a	10	,002
Realización personal	15, 102 ^a	10	,128

Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.**Elaborado por:** Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

En esta tabla se puede evidenciar que existe relación entre el nivel de burnout y la variable facultad, ya que en agotamiento emocional $Ch = (33,250)$; $Gl: 10$; $p=0,000$) y despersonalización $Ch = (27,309)$; $Gl: 10$; $p=0,002$), los puntajes son altamente significativos, lo cual demuestra presencia del síndrome. Estos puntajes son claramente evidenciados en la facultad de Ciencias de la Administración.

Tabla N° 13.

Asociación entre nivel de Burnout y situación actual de la docencia

Variable	Valor	Gl	Sig
Agotamiento emocional	1, 528 ^a	2	,466
Despersonalización	14, 126 ^a	2	,001
Realización personal	2, 403 ^a	2	,301

Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

Se observa que, dentro del nivel de burnout en relación con la situación actual de la docencia, la despersonalización es un factor importante $\chi^2 = ((14,126); Gl: 2; p=0,001)$ ya que las puntuaciones son evidentemente altas.

Tabla N° 14.

Asociación entre nivel de Burnout y personas con las que convive

Variable	Valor	Gl	Sig
Agotamiento emocional	1, 608 ^a	2	,447
Despersonalización	5, 210 ^a	2	,074
Realización personal	5, 372 ^a	2	,068

Fuente: Base de datos elaborada para la investigación.

Elaborado por: Gabriela Solano y Santiago Arévalo.

En esta tabla está demostrado que la variable personas con las que convive no se encuentra relacionada con el nivel de burnout ya que las puntuaciones obtenidas no son significativas.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

El estudio realizado en una muestra de 178 docentes de la Universidad del Azuay, un 57% de docentes son de género masculino y el 43% de género femenino, con edades más significativas entre los 26 y 47 años, siendo el 71% casados y el 19% solteros los cuales son los estados civiles más significativos. De este grupo de docentes el 59% convive con alrededor de 3 a 5 personas y un 41% de 0 a 2 personas. La situación actual de los docentes es de un 52% de docentes titulares y 48% de docentes contratados quienes han laborado de 0 a 10 años siendo estos los años de docencia más significativos. En este grupo de personas un 22% de docentes pertenecen la facultad de Ciencias y Tecnología, seguido del 21% correspondiente a la facultad de Filosofía, el 20% que laboran en la facultad de Ciencias de la Administración, el 19% refieren a la facultad de Diseño, el 15% a Ciencias Jurídicas y el 3% la facultad de Medicina.

En la variable edad se observa un agotamiento emocional alto entre las edades de 37 y 47 años ya que unas 14 personas corresponden a un 35,0% con nivel alto de agotamiento emocional, y unas 37 personas correspondientes al 41,6% representan un nivel bajo. En cuanto al nivel de despersonalización, en el mismo rango de edad, unas 20 personas correspondientes al 37,7% presentan un alto nivel, y otras 24 personas siendo el 55,8% presentan un bajo nivel de despersonalización. Dentro del mismo rango de edad, 2 personas pertenecientes al 100% manifiestan un alto nivel de realización personal, y 26 docentes correspondientes al 38,8% entre las edades de 26 a 36 años presentan un nivel bajo de realización personal.

En cuanto al género, el 50% de género femenino presenta un nivel alto de agotamiento emocional, mientras que el 62,9% de docentes de género masculino presenta un nivel bajo de agotamiento emocional. En cuanto a la despersonalización el 52,8% de mujeres presenta un nivel alto de despersonalización, y el 58,1% de hombres presenta un nivel bajo. El 100% de mujeres presenta un nivel alto de realización personal mientras que el 56,7% de los hombres presenta un nivel bajo.

Con respecto al estado civil, el 67,5% de docentes que se encuentran casados presentan un alto nivel de agotamiento emocional, mientras que el 68,5% de docentes dentro del mismo grupo presenta un nivel bajo. El 67,9% de docentes casados presenta

un nivel alto de despersonalización, y el 76,7% del mismo grupo presenta un nivel bajo. El 100% de docentes casados manifiestan un alto nivel de realización personal, y el 67,2% presentan un nivel bajo.

En la variable años de docencia el 32,5% de docentes entre los 6 y 10 años de docencia presentan un nivel alto de agotamiento emocional, mientras que el 48,3% entre los 0 y 5 años presentan un nivel bajo. En cuanto a la despersonalización, el 32,1% de docentes que han laborado entre los 6 y 10 años presentan un nivel alto, y el 55,8% de docentes que han laborado entre los 0 y 5 años presentan un nivel bajo de despersonalización. Con respecto a la realización personal, el 100% de docentes que han laborado entre los 0 y 5 años presentan un alto nivel de realización personal, mientras que el 37,3% dentro del mismo rango presentan un bajo nivel.

En cuanto a las facultades, el 45,0% de docentes de la facultad de Ciencia de la Administración presentan un alto nivel de agotamiento emocional, mientras que el 27,0% correspondientes a la facultad de Diseño presentan un nivel bajo. Los niveles de despersonalización se muestran altos en el 34,0% de docentes pertenecientes a la facultad de Ciencias de la Administración, mientras que se muestran bajos en el 32,6% de docentes de la facultad de Diseño. Docentes de la facultad de Ciencias Jurídicas obtuvieron un 100,0% en nivel alto de realización personal, mientras que un 23,9% perteneciente a la facultad de Ciencias de la Administración obtuvo un nivel bajo.

En el apartado de situación actual de la docencia, el 60,0% de docentes titulares presentan un alto nivel de agotamiento emocional, mientras que el 51,7% de docentes contratados presentan un nivel bajo. En cuanto a la despersonalización el 73,6% de docentes titulares obtuvieron niveles altos, mientras que el 60,5% de docentes contratados, obtuvieron puntuaciones bajas. En realización personal los docentes de carácter contratado presentaron un nivel alto equivalente al 100%, por otra parte, el 50,7% de docentes titulares obtuvieron niveles bajos.

Con respecto al número de personas con las que convive el docente, se presentaron niveles altos de agotamiento emocional equivalentes al 67,5% de 3 a 5 personas, un 57,3% presentó niveles bajos en el mismo rango. En cuanto a despersonalización, el 62,3% de docentes presentó nivel alto con margen de 3 a 5 personas, un 55,8% demostró niveles bajos con el margen de 0 a 2 personas. Obtuvieron niveles más altos de realización personal, los docentes que conviven con un número de 0 a 2 personas correspondientes

al 100%, y demostraron menor realización personal los que conviven con 3 a 5 personas siendo 52,2% el total.

Estos análisis permitieron confirmar parcialmente la hipótesis planteada.

El Síndrome de burnout está presente en docentes universitarios, el que está asociado a factores socio-demográficos específicos.

Esto significa que los docentes de la Universidad del Azuay correspondientes a la facultad de ciencias de la administración, presentan índices elevados de burnout, mientras que, con respecto al resto de variables, se comprueba que los docentes presentan niveles medios equivalentes a un posible riesgo de manifestar el síndrome de burnout.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue determinar la prevalencia del síndrome de burnout con respecto a factores sociodemográficos específicos en docentes de la Universidad del Azuay.

Con respecto a las tres dimensiones que presenta el inventario de burnout de Maslach, se pudo identificar que los docentes evaluados presentan niveles bajos de agotamiento emocional (50%), un nivel medio de 28% y un nivel alto referente al 22%. Estos resultados demuestran que la mitad de la población estudiada presenta nivel de alto riesgo en cuanto a desarrollar sintomatología propia del síndrome.

En la sub escala de despersonalización, se evidencia que el 46% de los docentes presentan un nivel de despersonalización medio, el 30% manifiesta un nivel alto de despersonalización, y el 24% se ha identificado con un nivel bajo. Los porcentajes obtenidos en esta sub escala demuestran que los docentes tienen un nivel elevado de despersonalización.

En cuanto a la realización personal, se demuestra que el 61% de la población seleccionada presenta un nivel medio de realización personal, el 38% presenta un nivel bajo y el 1% un nivel alto. Las puntuaciones obtenidas en esta última subescala demuestran que no existe un buen nivel de realización personal y que propicia al desarrollo de la sintomatología del síndrome.

Se evidenció relación significativa entre el síndrome de burnout y la variable facultades, específicamente con la facultad de ciencias de la administración con una valoración alta, que difiere del estudio de González Ruiz, Carrasquilla Baza, Latorre de la Rosa, Torres Rodríguez, & Villamil Vivic, en el 2015 el cual se evidencia una valoración baja de burnout (66,66%) en la facultad de enfermería de la Universidad Cooperativa de Colombia, lo cual si coincide con nuestro estudio en el que la facultad de Medicina presenta menor índice de burnout.

Según el estudio de Moreno, Aranda , Aldrete, Flores, & Pozo (2006) que se realizó con los docentes del Centro Universitario de Ciencias de la Salud, de la Universidad de Guadalajara, México, coincide con nuestro estudio en la variable género. Las mujeres de este estudio presentaron niveles más altos de burnout con un 64,2%, y las mujeres de nuestro estudio un 52,8%.

El mismo estudio difiere con el nuestro en cuanto a la variable estado civil ya que en el estudio de Moreno, Aranda , Aldrete, Flores, & Pozo, (2006), los solteros(as) presentan un 61,7% referente a un nivel alto de burnout, mientras que nuestro estudio presentó niveles elevados en los casados con un 67,5%.

En cuanto a la variable años de docencia, el estudio de Gallegos, Barrios & (2013) sobre docentes en Arequipa, Colombia demuestra que al presentar mayor tiempo de servicio presentan menor agotamiento emocional. Este estudio difiere con el nuestro ya que los docentes de la Universidad del Azuay presentan mayor agotamiento emocional debido a más años de servicio.

Marente & Gestoso (2008) demostraron que docentes entre las edades de 31 y 50 años de edad presentan niveles altos de burnout a diferencia de nuestro estudio en el cual los docentes presentan niveles intermedios de burnout en relación aproximada con esas edades.

En el estudio realizado por Gallegos & Barrios, (2013) no se encontró una relación significativa entre el número de hijos y personas con las que convive el docente, en relación al síndrome de burnout, lo cual concuerda con nuestro estudio el cual indica que no hay una relación entre el número de personas con las que convive el docente y el nivel de burnout.

No se encontraron estudios que evalúen o demuestren la relación entre el estado actual de la docencia (docentes contratados, titulares y agregados) y el nivel de burnout. Sin embargo, en nuestro estudio queda demostrado que en las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización se obtuvieron niveles altos en profesores titulares, mientras que los contratados demostraron un nivel bajo en estas dos dimensiones. En cuanto a la realización personal, los docentes contratados demostraron niveles altos, mientras que los docentes titulares demostraron niveles bajos.

CONCLUSIÓN

No se obtuvieron resultados favorables con nuestra hipótesis inicial en la cual intentamos demostrar presencia de síndrome de burnout y su nivel en relación con las variables género, edad, estado civil, años de docencia, facultad, personas con las que convive y situación de la docencia, ya que los niveles de sintomatología en las tres dimensiones referentes al síndrome de burnout son medias y bajas; a excepción de la variable facultades en la cual la facultad de ciencia de la administración arrojó resultados elevados en cuanto a la sintomatología demostrando así la presencia del síndrome de burnout en docentes de esta facultad.

BIBLIOGRAFÍA

- Adrete, M., González, J., & Preciado, L. (2008). Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica(secundaria de la zona metropolitana de Guadalajara. *Revista Chilena de Salud Pública*, 12(1), 18.
- Alvarez, R. (2001). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Exito empresarial*, 160, 1-4.
- Amorim, C., & Kinoshita, F. (2004). Reseña de 20 ensino Universitário: seu cenário e seus protagonistas". (M. A. Zabala, Ed.) *Diálogo Educacional.*, 4(11), 1-5.
- Benavides, A., Porto, P., & Machado, P. (2010). Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios.
- Bosqued, M. (2008). *Quemados, el Síndrome de Burnout qué es y cómo superarlo.* (Paidós Ibérica, S.A. ed.). Barcelona.
- Cabrera, J., & Moriana, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International journal of clinical and health psychology*, 597-621.
- Carlotto, M., & Camara, S. (2004). Análise fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. *Psicologia em estudo.*, 3, 499-505.
- Cherniss, C. (1980). Staff burnout: job stress in the human services. *Beverly hills CA : Sage Publications*, 18.
- CIE-10 , OMS. (1994). Trastornos mentales y del comportamiento: descripciones clínicas y pautas para el diagnóstico.
- Dominguez, C., Gutiérrez, O., Anguila, D., Barrios, C., Barrero, Y., & Medrano, C. (2015). Prevalencia del Síndrome del Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*, 12(21).
- DSM-V. (2014). Diagnostic and statistical manual of mental disorders. (W. DC, Ed.) *American Psychiatric Association.*
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). Burn out: Stages of disillusionment in the helping professions. *Human Sciences Press*, 1.
- Elvira, J., & Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International journal of clinical and health psychology*, 4(3), 597-621.
- Escobar, M. (2015). *La satisfacción y la relación con el Síndrome de Burnout de los servidores del área de recursos humanos del Cuerpo de Ingenieros de Ejército, en el año 2014.* Bachelor's Thesis, UCE, Quito.

- Esteve, J. (1994). El Malestar Docente. *Revista Digital para Profesionales de la enseñanza. Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía.*
- Gallegos, W., & Barrios, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación, 22(42), 53-76.*
- García, F., Marande, G., Ferrá, P., & Monjas, M. (2014). Las relaciones del profesorado con el alumno en aulas del ciclo inicial de Educación Primaria. *Adaptación del Questionnaire on Teacher Interaction- Early Primary, 212.*
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (2000). Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico de síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) según el MBI-HSS. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones., 16(2), 135-149.*
- González, N. (2010). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *REDHECS, 4(3), 68-89.*
- Gonzalez, N. (2010). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *REDHECS, 4(3), 68-89.*
- Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J., Garcia, E., & Blázquez, M. (2011). El síndrome del quemado, Modos de afrontamiento del estrés y salud mental en profesores no universitarios. *Psicología Conductual, 19(3), 557-576.*
- Lees, S., & Ellis, N. (1990). The design of stress management programmed for nursing personnel. *Journal of Advanced, 15, 946-961.*
- Leon, G. (2011). Los profesionales de secundaria, como factores de riesgo en el síndrome de Burnout. *Revista Electrónica Educare., 15(1), 177-191.*
- Lima, M., López, A., & Marqués, A. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 21, 125-143.*
- Marente, J., & Gestoso, C. (2008). Burnout y mobbing en enseñanza secundaria. *Revista Complutense de educación, 19(1), 157.*
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. *Evolución conceptual y estado actual de la cuestión., 0(112), 42-80.*
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior.*
- Maslach, C., & Leiter, M. (2005). Stress and burnout. The critical research. En C.L. Cooper(ed). *Handbook of stress medicine and health, 2, 155-172.*
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1986). *Maslach Burnout Inventory.* Palo Alto.
- Medina, M., Tovar, L., & Escalona, E. (2007). Estrategias participativas en la identificación de la carga de trabajo y problemas de salud en docentes de escuelas primarias. *15(1), 17-36.*

- Miró, E., Martínez, P., Sánchez, A., & Marín, J. (2007). Relación entre el Burnout o "síndrome de quemarse por el trabajo", la tensión laboral y las características. *Psicothema*, 19(3), 388-394.
- Montaño, J., Anes, J., Hassall, T., & Joyce, J. (2006). El impacto del síndrome Burnout en los profesores noveles: un estudio piloto. *Revista de Enseñanza Universitaria*(27), 69-82.
- Moreno, M., Aranda, C., Aldrete, M., Flores, E., & Pozo, E. (2006). Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario deficiencias de la salud. *Investigación en Salud*, 7(3), 173-177.
- Orozco, C. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *INNOVA Research Journal*, 1(9).
- Pando, M., Balcázar, N., Aldrete, M., & Aranda, C. (2003). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14200103>.
- Paredes, O., & Sanabria, P. (2008). Prevalencia del síndrome de burnout en residentes de especialidades médico quirúrgicas, su relación con el bienestar psicológico y con variables sociodemográficas y laborales. *Revista Médica*, 16(1), 25-32.
- Parra, M. (2005). Condiciones de trabajo y salud en el trabajo docente. *PREALC*(1), 134-145.
- Pines, A., & Aronson, E. (1983). Combatting burnout. *Children and Youth Services Review*, 5(3), 263-275.
- Pines, A., & Nunes, R. (2003). The relationship between career and couple. Implications for career and couple counseling. *Journal of employment counseling*, 40(2), 50-64.
- Quinceno, J., & Vinaccia, A. (2007). Burnout. "síndrome de quemarse en el trabajo(SQT)". *Acta colombiana de psicología*, 10(2), 117-125.
- Ramírez, L., Ortega, M., Villamizar, P., & Leiton, K. (2009). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología ciencias y tecnología*, 2(1), 21-30.
- Rodríguez, C., & Vazquez, K. (2003). Se quema la sanidad española. *Revista de Economía de la salud*, 134-138.
- Tomé, M., & Valladares, M. (1996). Estrés del profesor universitario. *Ansiedad y Estrés*, 2(2-3), 261-282.
- Velásquez, L., Colin, R., & González, M. (2013). Afrontando la residencia médica: depresión u burnout. *149*, 183-1954.
- Viteri, S. (2012). Prevalencia del síndrome de Burnout y la relación con el consumo de alcohol en los empleados de las áreas de Servicio al Cliente y Operaciones y Asesoría Médica en la Empresa de Medicina Prepagada Salud SA de la ciudad de Quito en septiembre 2012. 90-91.

ANEXOS

ANEXO 1 Consentimiento Informado.

DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad del Azuay en relación con depresión y sus aspectos socio-demográficos”.

Investigación responsable

Estudiantes de psicología clínica: Solano Orellana Gabriela Patricia, Arévalo Cáceres David Santiago.

El propósito de la información que usted leerá a continuación es ayudarlo a decidir si desea participar o no, en una investigación. Tómese el tiempo que requiera para decidirse, lea cuidadosamente este documento.

Objetivo de la investigación

Usted ha sido invitado (a) a participar de una investigación psicológica en su calidad de consultante al Servicio de Salud Mental. El propósito de esta investigación es establecer demostrar la existencia del síndrome de Burnout en docentes universitarios, en relación con factores sociodemográficos que afectarían de manera directa en el desarrollo de la sintomatología,

Procedimiento de la investigación

Si usted acepta la participación, el procedimiento consiste en que responda una encuesta acerca de aspectos sociodemográficos de carácter familiar, adicionándole la interrogación ante dos test psicológicos. Para ello se le entregaran las siguientes escalas de evaluación, que le tomaran a usted, unos 40 minutos de tiempo para responder y que serán entregadas en una sola ocasión.

- Inventario de Burnout de Maslach (MBI)
- Encuesta Sociodemográfica Familiar.

Los responsables de estas evaluaciones son los estudiantes de Psicóloga Clínica: Solano Orellana Gabriela Patricia, Arévalo Cáceres David Santiago.

Beneficios

No existen beneficios para usted por la participación en este estudio. Sin embargo, el hecho que responda los cuestionarios será un aporte para esta investigación que pretende contribuir

a desarrollar tratamientos en Salud Mental, siendo un avance en el desarrollo científico de la psicología de nuestro país.

Riesgos

Esta investigación no tiene riesgos para usted.

Confidencialidad de la información personal y médica

Los datos que resulten del estudio serán resguardados con seguridad y confidencialidad, se utilizarán exclusivamente con fines de tratamiento y de investigación médica, todo dato de identificación personal será excluido de reportes y publicaciones.

Voluntariedad de la participación

La participación en esta investigación es completamente voluntaria. Usted puede acceder a participar, si es su voluntad hacerlo. También podrá retirarse del estudio en el momento en que estime conveniente y puede no responder algunos cuestionarios o preguntas si prefiere.

Si decide retirarse del estudio, la información obtenida no será utilizada para la investigación, ni guardada.

En caso de que usted no esté conforme o tenga alguna duda, comentario con respecto a las evaluaciones favor diríjase con los estudiantes de Psicología Clínica: Solano Orellana Gabriela Patricia, Arévalo Cáceres David Santiago, a los respectivos correos electrónicos gabysolano91@gmail.com : shanta1426@hotmail.com o a los celulares: 0983737066-0979574236

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Se me ha explicado el propósito de esta investigación psicológica, los procedimientos, los riesgos, los beneficios y los derechos que tengo por participar, que me puedo retirar en el momento que lo desee y que puedo no responder algunos cuestionarios o preguntas si lo prefiero.

Firmo este documento voluntariamente, sin ser forzado (a) a hacerlo.

Se me comunicara de toda nueva información relacionada con el estudio que surja y que pueda tener importancia directa para mi condición de salud.

Al momento de la firma, me entregan una copia firmada de este documento.

Nombre participante: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Orellana Solano Gabriela Patricia.

Investigadora responsable

Firma: _____

Fecha: _____

Arévalo Cáceres David Santiago.

Investigador responsable

Firma: _____

Fecha: _____

Fecha: _____

ANEXO 2 Encuesta socio demográfica

Edad: _____ Género: _____

Estado civil: _____ N. Hijos: _____

Personas con las cuales convive en el hogar: _____

Escuela y/o facultad: _____

A demás de la labor como docente, posee otros cargos:

DIRECTOR DE ESCUELA__ DECANO__ SUB
DECANO__

Años de docencia:

De 0 a 5 años _____

De 6 a 10 años _____

De 11 a 15 años _____

De 16 a 20 años _____

De 20 años en adelante _____

Situación de la docencia:

Profesor:

Titular: _____

Agregado: _____

Contratado: _____

Ha recibido tratamiento por depresión o ansiedad:

SI__ NO__

ANEXO 3 MBI

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)	
<p>A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.</p> <p>A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:</p>	
Nunca: 1	Algunas veces al año:..... 2
Algunas veces al mes: 3	Algunas veces a la semana: 4
Diariamente: 5	
<p>Por favor, señale el número que considere más adecuado:</p>	
1. AE Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	
2. AE Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	
3. AE Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	
4. RP Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	
5. D Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	
6. AE Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	
7. RP Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	
8. AE Siento que mi trabajo me está desgastando.	

9. RP Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.
10. D Siento que me he hecho más duro con la gente.
11. D Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
12. RP Me siento muy enérgico en mi trabajo.
13. AE Me siento frustrado por el trabajo.
14. AE Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.
15. D Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.
16. AE Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.
17. RP Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.
18. RP Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.
19. RP Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
20. AE Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.
21. RP Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.
22. D Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.
AE: Agotamiento Emocional; D: Despersonalización; RP: Realización Personal.