

**SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DE LAS
ACTIVIDADES LABORALES DE LOS DOCENTES DE
LA MODALIDAD DE EDUCACIÓN PRESENCIAL, DEL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES DE
LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE**

*BURNOUT SYNDROME IN THE PERFORMANCE
OF THE LABOR ACTIVITIES OF THE TEACHERS
OF THE MODALITY OF PRESENT EDUCATION,
OF THE DEPARTMENT OF HUMAN AND SOCIAL SCIENCES
OF THE UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE*

LUCY MORA ORTIZ

Universidad de las Fuerzas Armadas
Correo electrónico: lamora@espe.edu.ec

EVE CERÓN PÉREZ

Universidad Tecnológica Equinoccial
Correo electrónico: eceron@ute.edu.ec

ANTONIO MERINO MERIZALDE

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Correo electrónico: lmerino833@puce.edu.ec

FECHA DE RECEPCIÓN: 05/05/2016

FECHA DE ACEPTACIÓN: 05/06/2016

RESUMEN

El presente estudio busca determinar la presencia del síndrome de Burnout y su incidencia en el desempeño de los docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE. Es un estudio descriptivo, explicativo, analítico y correlacional, el cual permitió tener una visión de los riesgos psicosociales, específicamente del síndrome de Burnout, como un efecto de la *sobre-exposición* que afecta a los docentes.

La muestra estudiada estuvo conformada por 40 docentes de la modalidad presencial a tiempo completo, los instrumentos utilizados en el levantamiento de información fueron: el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory para docentes adaptado por Bazarra (2003) y la Encuesta de Desempeño docente; en el análisis y procedimiento de datos se utilizó el programa estadístico SPSS v.2.0 y Excel. Los resultados obtenidos determinaron que los docentes mantienen una cualificación de excelente en las dimensiones de desempeño como son capacidades y habilidades pedagógicas y actitud del docente; así como en las dimensiones del síndrome de Burnout las valoraciones medias en Agotamiento emocional fue de 15,58;

despersonalización 2,6 y Realización personal 42,93; situándose el 47,5% y el 2,5% del personal docente en Poco y Bastante nivel de Burnout, por lo que pueden ser potenciales generadores del síndrome. En este caso debe ejecutarse programas y planes que minimicen este factor de riesgo psicosocial para evitar los daños a la salud y mantener la condición de mejora de la calidad de vida del docente.

Palabras clave: Agotamiento, despersonalización, realización, desempeño.

ABSTRACT

The present study seeks to determine the presence of Burnout Syndrome and its impact on the performance of the teachers of the Department of Humanities and Social Sciences of the Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE. It is a descriptive, explanatory, correlational, and analytical study which allowed an overview of psychosocial risks, specifically syndrome of Burnout, as an effect of overexposure that affects teachers.

The sample was formed by 40 teachers from the full-time modality. The instruments used in gathering information were: the questionnaire of Maslach Burnout Inventory for teachers adapted by Bazarra (2003) and the survey of teacher performance; procedure of data and the analysis used statistical program SPSS v.2.0 and Excel. The results determined that teachers maintain an excellent qualification in the dimensions of performance such as capacities and teaching skills and attitude of the teacher. The dimensions of Burnout Syndrome average in emotional exhaustion estimations was 15.58; depersonalization 42,93; 2.6 and personal accomplishment with 47.5% and 2.5% of teachers in low and fairly level of Burnout, that can be potential generators of the syndrome. In this case, programs and plans that minimize this psychosocial risk factor to prevent damages to health should be run in order to maintain the condition of improvement of the quality of life of the teacher.

Keywords: Realization, exhaustion, depersonalization, performance.

Introducción

La presente investigación propone determinar la influencia de las escalas del síndrome de Burnout en el desempeño de las actividades laborales de los docentes del departamento de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE y elaborar estrategias que permitan mejorar los recursos de afrontamiento; pues, de su conducta de resiliencia, motivación, identidad y pertenencia, dependerá su desempeño en la gestión docente y al momento de ejercer sus actividades de enseñanza aprendizaje; pues, la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 326 numeral 5) dice: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”, por lo que sin dudarle:

La docencia como profesión, se ha considerado de alto riesgo para desarrollar el síndrome de Burnout, porque obliga a la realización simultánea de tareas diversas que van desde la constante interacción con alumnos y compañeros, hasta la planeación de actividades curriculares, elaboración de informes de desempeño, evaluación constante de estudiantes y participación en actividades administrativas e investigativas (Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003, citado en Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 2012).

Los docentes distinguen cuando las actividades académicas son estresantes, la carga de trabajo o la falta de organización en las actividades, constituyéndose en rasgos para el apareamiento del Burnout, esto lo evidencian en su cambio de compor-

tamiento, emociones y relaciones con los demás, por lo que muchas veces suelen presentar desmotivación y apatía en la realización de sus labores.

Desde el inicio de estas descripciones se asocia que los profesionales de las organizaciones que trabajan en contacto con las personas, son más proclives a desarrollarlo (Calíbrese, 2006).

Los factores psicosociales en las instituciones educativas representan una generación de recursos económicos; puesto que, al estar presentes demandan ausentismo, malas relaciones interpersonales, falta de compromiso e identidad; todos estos aspectos en el largo plazo influyen en la calidad de vida del docente.

Dentro de los factores psicosociales que debe tomarse en cuenta en las actividades del personal docente está el Síndrome de Burnout, el cual también es conocido como Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) o de desgaste profesional. Inicialmente, el Burnout fue definido entre profesionales del área de la salud que trabajan con clientes que se encuentran expuestos a sufrimientos y enfermedades diversas (Maslach & Jackson, 1981) el cual se evidencia en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Considerando que el Agotamiento emocional hace referencia a las sensaciones de sobre esfuerzo físico y la disminución o pérdida de recursos emocionales, la Despersonalización, supone el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y respuestas cínicas a los receptores del servicio prestado, Reducida realización personal, es la tendencia a evaluar el propio trabajo en forma negativa, por tanto los involucrados se reprochan por no haber alcanzado los objetivos fijados, mediante vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional.

El síndrome de Burnout puede evidenciarse en los docentes en estados de mal humor, agresividad, contribuyendo de esta manera a mantener malas relaciones interpersonales y por tanto alterando el clima organizacional en la institución.

Disminuye la capacidad de concentración por su falta de recursos de afrontamiento, y por tanto

aumenta la posibilidad de producir fallos en las actividades académicas, de esta manera contribuye a la generación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; es por eso que se debe tomar en cuenta que:

El síndrome aparece cuando fallan en el individuo sus estrategias de afrontamiento, lo cual supone sensaciones de fracaso a nivel profesional y en las relaciones interpersonales con los alumnos. Se desarrollan por ende en el profesional, sentimientos de baja realización en el trabajo y de agotamiento emocional ante los cuales el individuo desarrolla actitudes y conductas de despersonalización como estrategias de afrontamiento ante la situación presentada. (Gil Monte y Peiró, 1997, citado en Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 2012, p. 124-125).

Es importante tener en cuenta que la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo ha catalogado como un riesgo laboral (Gutiérrez, 2006).

El Síndrome de Burnout puede acarrear consecuencias para el trabajador y según Cherniss (1980) y Maslach (1982), se puede agrupar en:

- **Síntomas Físicos:** malestar general, cefaleas, fatiga, problemas de sueño, úlceras u otros desórdenes gastrointestinales, hipertensión, cardiopatías, pérdida de peso, asma, alergias, dolores musculares (cuello, espalda) y cansancio hasta agotamiento y en las mujeres pérdida de los ciclos menstruales.
- **Síntomas emocionales:** distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, disforia, aburrimiento, incapacidad para concentrarse, desorientación, frustración, celos, impaciencia, irritabilidad, ansiedad, vivencias de baja realización personal y autoestima, sentimientos depresivos, de culpabilidad, de soledad, de impotencia y de alineación. Predomina el agotamiento emocional, lo que lleva a deseos de abandonar el trabajo y a ideas suicidas.
- **Síntomas conductuales:** conducta despersonalizada en la relación con el cliente, absentismo laboral, abuso de drogas legales e ilegales, cambios bruscos de humor, incapacidad para

vivir de forma relajada, incapacidad de concentración, superficialidad en el contacto con los demás, aumento de conductas hiperactivas y agresivas, cinismo e ironía hacia los clientes de la organización, agresividad, aislamiento, negación, irritación, impulsividad, atención selectiva, apatía, suspicacia, hostilidad, aumento de la conducta violenta y comportamiento de alto riesgo (conducción suicida, juegos de azar peligrosos).

En relación con todo lo anterior, se puede decir que el Síndrome de Burnout afecta a las organizaciones e instituciones no solo en la parte de comunicación sino también en las relaciones interpersonales que mantienen todos los trabajadores y por consiguiente existirá baja productividad, menor calidad del producto y también estará afectado el rendimiento laboral.

1. Metodología

Para el presente estudio se utilizó la investigación exploratoria que consiste en el primer acercamiento científico a un problema, se utiliza cuando éste aún no ha sido abordado o no ha sido suficientemente estudiado y las condiciones existentes no son determinantes; es decir, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real o del comportamiento humano (Nagui, 2005), además, es de tipo cuantitativo, descriptivo, no experimental, analítico y correlacional, porque se describirá en detalles el síndrome de Burnout limitando a señalar algunas características del grupo de docentes a tiempo completo y no se harán comparaciones con otros grupos.

Se utilizó el muestreo no probabilístico, por conveniencia. La muestra estuvo integrada por 40 docentes que se encuentran en la modalidad de tiempo completo del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales, se consideró este grupo de docentes por tener mayor exposición a los riesgos psicosociales y por el tiempo de dedicación; pues, laboran ocho horas diarias en actividades docentes como el dictado de clases, planificaciones cu-

rriculares, proyectos de investigación y vinculación, entre otras; los docentes a tiempo parcial no fueron considerados para el estudio ya que no tienen una carga horaria amplia, no asisten todos los días a sus labores académicas, solo cuando tienen asignado el horario.

El proceso de recolección de datos se realizó en dos semanas, puesto que la recepción del cuestionario y la encuesta por docente fue de 30 minutos por persona.

Para conseguir la información se realizó a través de dos fuentes en el campo. La primera fue una escala de 22 ítems a la población objeto, la cual permitió establecer el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, a base de la adaptación realizada por Barraza (2003) y la NTP 732: Síndrome de estar quemado en el trabajo: instrumento de medición y la NTP 705: consecuencias, evaluación y prevención, con siete opciones de respuesta que van del cero (0) al seis (6); así: Nunca (0), Alguna vez al año o menos (1), Alguna vez al mes o menos (2), Algunas veces al mes (3), Una vez a la semana (4), Varias veces a la semana (5), Diariamente (6).

El valor de fiabilidad de acuerdo con el alfa de Cronbach para el MBI para docentes y el Cuestionario de desempeño docente fue de 0,80% para los 22 ítems y para los 10 ítems. Tabla No. 1.

TABLA 1. FIABILIDAD DEL ALFA DE CRONBACH DEL MBI PARA DOCENTE

Alpha de Cronbach	No. de elementos
0,80	22 ítems

Elaborado por: Autores

Fuente: Investigación de campo en base a información SPSS2.0

La segunda fue a través de la encuesta de desempeño docente que contiene 10 preguntas, la cual permitió determinar en tres dimensiones la siguiente información; las capacidades y habilidades pedagógicas, las actitudes de los docentes y el nivel de relaciones interpersonales que posee el docente universitario en el ejercicio de sus activi-

dades académicas. Para la valoración los ítems se agruparon en las tres dimensiones obteniéndose un valor del alfa de Cronbach de 0,80%, por lo tanto se encuentra dentro del parámetro aceptable para la investigación. Tabla No. 2.

TABLA 2. FIABILIDAD DE ALFA
 DE CRONBACH PARA DESEMPEÑO DOCENTE

Alfa de Cronbach	No. de elementos
0,80	10 ítems

Elaborado por: Autores
 Fuente: Investigación de campo en base a información SPSS2.0

De acuerdo con lo que indica la adaptación de Barraza (2003), la presencia del Síndrome de Burnout está dada cuando los valores más altos se obtienen en las dimensiones de Agotamiento emocional y Despersonalización y los valores más bajos en Realización personal, en el estudio se obtuvo lo inverso, por tanto de acuerdo con esta valoración no existe la presencia del síndrome en los docentes; sin embargo, el cuestionario fue adaptado para la estimación de los resultados a base de la obtención de las medias de las dimensiones del Burnout para luego comparar con la baremación de Seisdedos (1997), según la tabla No. 3.

TABLA 3. PUNTUACIONES MEDIAS
 DEL MBI PARA DOCENTES

Dimensiones del burnout	Medias
Agotamiento emocional	15,58
Despersonalización	2,6
Realización personal	42,93

Elaborado por: Autores

Se realizó el análisis de los patrones del Burnout, para ello se utilizó el procedimiento de Manssero, Vásquez, Ferrer, Fornéz, Fernández y Queimaledos (1994) y Guerrero (1998), llegando a obtener cinco niveles de acuerdo con la tabla No. 4, a partir de las posibles combinaciones de las puntua-

ciones del Cuestionario del MBI para docentes, de la siguiente manera:

Nada: corresponde a docentes que obtienen puntuaciones situadas en el tercio inferior de las tres dimensiones del MBI o en dos de ellas y la tercera dimensión está situada en la parte media.

Poco: se obtiene a partir de las puntuaciones situadas dos de ellas en las zonas extremas - inferior/superior- y la otra se sitúa en cualquier parte inferior o superior.

Medio: corresponde a sujetos con las tres puntuaciones de cada dimensión situada en el tercio medio o bien, los sujetos pueden obtener una puntuación en las diferentes zonas de división para cada una de las dimensiones.

Bastante: se obtiene este nivel a partir de las puntuaciones situadas dos de ellas en el tercio medio y las restante en uno de los dos extremos (inferior-superior).

Extremo: resulta de las puntuaciones situadas o en el tercio superior las tres dimensiones del MBI, o bien en dos de ellas, y la tercera en el tercio medio.

2. Resultados

La investigación se realizó a la totalidad de los docentes, existió una participación igual entre hombres y mujeres con el 50% de cada género. El 42,5% se encuentra entre las edades de 46 a 65 años; el 15% de 36 a 45. El 70% están casados, mientras que el 22,5% son solteros y el 7,5% están divorciados. En cuanto a su formación académica, los docentes que poseen cuarto nivel de estudios están en el 80%; esto se debe a que la Ley Orgánica de Educación Superior actualmente exige que los docentes deban poseer este nivel de estudios para ser docentes universitarios.

El 17,55 tienen de 31 o más años de experiencia docente a tiempo completo, mientras que el 37,5% de 21 a 30 años y en un mayor porcentaje 45% de 11 a 20 años. El 42,5% tienen grupos de

TABLA 4. MUESTRA DE BAREMACIÓN DEL MANUAL MBI de TEA

PC	Puntuaciones directas			S
	CE	DP	RP	
99	45-54	24-30	—	97
98	44	22-23	—	91
97	42-43	20-21	48	87
96	41	19	—	85
95	38-40	18	47	83
90	34-37	15-17	46	76
85	32-33	14	44-45	71
80	29-31	12-13	43	67
75	28	11	42	63
70	26-27	10	41	60
65	24-25	9	40	58
60	22-23	8	39	55
55	21	7	38	52
50	19-20	—	37	50
45	18	6	35-36	48
40	16-17	5	34	45
35	14-15	—	33	42
30	13	4	32	40
25	11-12	3	30-31	37
20	10	2	29	33
15	8-9	—	26-28	29
10	6-7	1	24-15	24
5	4-5	—	21-23	17
4	3	0	20	15
3	2	—	19	12
2	0-1	—	16-18	9
1	—	—	0-15	3
N	1138	1138	1138	
Media	20,86	7,62	35,71	
(S)	11,3	5,81	8,08	

Elaborado por: Autores
 Fuente: Información a base de SPSS2.0

estudiantes para impartir su cátedra entre 21 a 25 estudiantes. El 92,5% mantiene nombramiento como docente a tiempo completo.

Al determinar los valores medios del síndrome de Burnout en los docentes se obtuvo una puntuación media de 15,58 en la dimensión Agotamiento emocional, situada en el percentil de 35 y con una puntuación **S** de 42.

En la dimensión Despersonalización la puntuación media fue de 2,6 ubicada en el percentil 4 con un puntaje **S** de 15.

En la dimensión Realización personal, la puntuación media fue de 42,9 situada en el percentil 97 con una puntuación **S** de 87.

En relación con los datos que proponen Maslach y Jackson (1986) se obtiene los siguientes niveles según la tabla No. 4.

TABLA 5. DISTRIBUCIÓN DE LAS FRECUENCIAS DE LOS NIVELES DE BURNOUT

Nivel de Burnout	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5
Poco	19	47,5
Medio	18	45
Bastante	1	2,5
Extremo	0	0

Fuente: Seisdedos, 1997

De la evaluación del desempeño docente dio como resultado en cuanto a las medias obtenidas lo siguiente:

- Habilidades y capacidades pedagógicas: Excelentes 90,63, Buenas: 9,38.
- Actitudes del docente: Excelentes 86,25, Buenas 13,75
- Relaciones interpersonales: Excelentes 93,75, Buenas 6,25.

Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 2.0, para determinar la significancia de las características sociodemográficas con las dimensiones del Burnout, de lo cual si ésta es mayor a $p < 0,05$ no hay significado y si la significancia es menor a $p > 0,05$ ésta sí tiene importancia en la investigación; por lo que se obtuvieron los siguientes resultados, de acuerdo con la característica de edad se utilizó el método ANOVA, el cual indica que para el Agotamiento emocional se tiene una significancia de 0,179; Despersonalización 0,963; Realización personal 0,590; la significancia fue mayor a $p < 0,05$ por lo cual no fue significativo.

La prueba chi-cuadrado con un valor de 6,050 y una significancia de 0,049, indicó que no existe relación entre los niveles de Burnout y el género.

En la prueba de ANOVA se dio como resultados la significancia en Agotamiento emocional (0,767), Despersonalización (0,814), Realización personal (0,363), por lo que se puede ver estos datos son mayores a 0,05; entonces la variable género no fue significativa con los niveles del Burnout.

El método estadístico ANOVA presentó como resultados en agotamiento emocional 0,847, despersonalización 0,515; realización personal 0,156; por lo tanto estos resultados son mayores a 0,05. Se obtiene que la variable estado civil no fue significativa con los dimensiones de Burnout.

En la prueba de ANOVA, se obtuvo en la dimensión Agotamiento emocional una significancia de 0,760; Despersonalización 0,770, Realización personal 0,17, por lo que los resultados son mayores a $p < 0,05$. La variable nivel de estudios no es significativa con los niveles de Burnout.

En la prueba ANOVA la significancia en Agotamiento emocional fue de 0,771; Despersonalización 0,363, Realización personal 0,503; como son mayores a $p < 0,05$ los resultados de la variable años de experiencia docente no son significativos con las dimensiones de Burnout.

En la prueba de ANOVA se tuvo que en Agotamiento emocional 0,959; Despersonalización

0,220, Realización personal 0,316, la significancia es mayor a $p < 0,05$, por lo que no son significativos con las dimensiones del Burnout.

En la prueba de normalidad de K-S, en las dimensiones de Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal con relación a los docentes con contrato y nombramiento se tiene una significancia mayor a $p < 0,05$; por lo tanto no fue significativo y cumple con la prueba de distribución normal.

Es necesario señalar la relación entre el Burnout y el desempeño docente, para lo cual se explican las medias:

En referencia al análisis descriptivo del nivel del síndrome de Burnout las dimensiones de Agotamiento emocional presentan una mayor valoración negativa en promedio por parte de los docentes en estudio, con una media de 15,58; seguida de la dimensión Despersonalización con una media del 2,6, y finalmente se tiene Realización personal con una media del 42,93; entonces las dos primeras dimensiones y sus factores se encuentran en un rango leve; por lo tanto la dimensión del síndrome de Burnout que prevalecería en los docentes es el de Realización personal, que según UGT (2006), presenta la tendencia a mantener respuestas negativas a la hora de evaluar el propio trabajo, con vivencias de insuficiencia profesional, baja autoestima, evasión a las relaciones interpersonales y profesionales, baja productividad e incapacidad para soportar la presión.

Sin embargo de esto, la muestra de docentes estudiada presenta lo contrario, es decir sentimientos complejos de adecuación personal y profesional, sin deterioro progresivo de su capacidad laboral y sentimiento de gratificación personal.

Para determinar la relación entre las dimensiones del Burnout y el desempeño docente se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, que se presenta en la tabla No. 6.

Se pueden visualizar los resultados de la relación entre las dimensiones del Burnout y las de desem-

TABLA 6. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE

		Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Habilidades y capacidades pedagógicas	Correlación de Pearson	-,304*	-,080	,196
	Sig. (bilateral)	,028	,312	,113
	N	40	40	40
Aptitud docente	Correlación de Pearson	-,335*	-,203	,129
	Sig. (bilateral)	,017	,104	,213
	N	40	40	40
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	-,310*	,153	,056
	Sig. (bilateral)	,026	,174	,366
	N	40	40	40

Elaborado por: Autores
 Fuente: Información en base a SPSS2.0

peño docente, para lo cual se utilizó la prueba de correlación de Pearson.

Habilidades y capacidades pedagógicas con:

- Agotamiento emocional, el coeficiente de correlación fue de -0,304, por tanto existió una correlación negativa baja.
- Despersonalización, el coeficiente de correlación fue de -0,80, por lo que fue una correlación negativa alta.
- Realización personal, el coeficiente de correlación fue 0,196, esta fue una correlación positiva muy baja.

Actitud del docente con:

- Agotamiento emocional, se obtuvo un coeficiente de correlación -0,335, es una correlación negativa baja.
- Despersonalización, un coeficiente de correlación -0,203, se tiene una correlación negativa baja.
- Realización personal, dando un coeficiente de correlación de 0,129, por consiguiente es una correlación positiva muy baja.

Relaciones interpersonales con:

- Agotamiento emocional, un coeficiente de correlación de -0,310, por tanto es una correlación negativa baja.

- Despersonalización, con un coeficiente de correlación de 0,153, es una correlación positiva muy baja.
- Realización personal, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,56, constituyéndose en una correlación positiva moderada.

Por lo tanto, se puede colegir que existe correlación entre las dimensiones del Burnout y el desempeño docente; puesto que si el docente presenta rangos que no son significativos y en su mayoría correlaciones negativas bajas se tendrá de igual manera un desempeño laboral excelente que permite mantener y desarrollar excelentes habilidades pedagógicas, demostrar actitudes y comportamiento adecuados hacia las personas con las que trabaja y las relaciones interpersonales siempre serán las esperadas.

3. Conclusiones

1. De acuerdo con los resultados de la investigación, se llega a la conclusión que los docentes no presentan síndrome de Burnout, por lo tanto no se cumple la hipótesis planteada.
2. Se entiende que la universidad procura un ambiente de trabajo donde el agotamiento

emocional y la despersonalización se mantienen controlados y los docentes tienen una personalidad equilibrada, esto está en concordancia con la vocación que demuestra el docente en el dictado de su cátedra.

3. Luego de haber aplicado los 22 ítems del Cuestionario MBI para docentes a los profesores del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad de las Fuerzas Armadas, se pudo concluir que no están

afectados con el síndrome de Burnout, pero evidenció que sí sienten agotamiento al final de la jornada laboral (pregunta No. 2)

4. Se determina que en los tres parámetros que mide la técnica, se mantiene un desempeño excelente por parte de los mismos, puesto que su labor no es en solitario sino que conforma equipos humanos y laborales que les permiten replantearse sobre sus prácticas, reflexionar sobre ellas y mejorarlas.

4. Referencias bibliográficas

- Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, (2003), citado en Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 2012.
- Barraza A. (2003). *El estrés académico en los alumnos de postgrado. 2003*. [en red] http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar-barraza02_3.htm.
- Calíbrese, G. (2006). *Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo*. Revista Colombiana de Anestesiología. 34: 233-240.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. Praeger Publishers.
- Gil Monte y Peiró, 1997, citado en Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 2012, (p. 124-125).
- Guerrero Barona, E. (1998). *Burnout o desgase físico y afrontamiento del estrés en el profesorado universitario* (Doctoral dissertation, Tesis doctoral no publicada. Facultad de Educación. Universidad de Extremadura. España).
- Guerrero Mantel, José Manuel. (2009) Guía de Prevención de riesgos Psicosociales en el trabajo. "Los factores de riesgo psicosocial, causas y consecuencias". Departamento de Asistencia Técnica para la prevención de riesgos laborales UGT Andalucía, pp. 14 a 18
- Manassero, M., Vázquez, A., Ferrer, M., Fornés, J., Fernández, M.Y Queimaledos, J. (1994). *Burnout en profesores: impacto sobre la calidad de la educación, la salud y consecuencias para el desarrollo profesional*. Memoria final de investigación. Madrid: MEC-CIDE.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of organizational behavior*, 2 (2), 99-113.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. ISHK.
- Naghi Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la investigación*. Limusa, México, 528.
- NTP 732: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_732.pdf NTP 705. Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (II) consecuencias, evaluación y prevención. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_705.pdf
- Seisdedos, N. (1997). *Inventario Burnout de Maslach, síndrome del quemado por estrés laboral asistencial*. Madrid. TEA.
- Unión General de Trabajadores Resolución del V Comité Confederal de UGT (Santiago de Compostela, noviembre 2007).