Ciencia Latina
Internacional

BURNOUT

INCIDENCIA EN EL EJERCICIO DOCENTE

CID editorial
REDALAC
INDEXA
AGENCIA ISBN
Crossref

Enero 2024 – CID - Centro de Investigación y Desarrollo
Copyright © CID - Centro de Investigación y Desarrollo
Copyright del texto © 2024 de Autores
biblioteca.ciencialatina.org
editorial@ciencialatina.org
Atención por WhatsApp al +52 22 2690 3834

Datos Técnicos de Publicación Internacional
Título: Burnout, Incidencia En El Ejercicio Docente, Una Mirada Al Contexto Nacional De Panamá
Autor: Judith Valdés Agrazal, Carmen Marín Mendoza, Franklin Cerrud Álvarez
Editor: CID - Centro de Investigación y Desarrollo
Diseño de tapa: CID - Centro de Investigación y Desarrollo
Corrección de Estilo: CID - Centro de Investigación y Desarrollo
Formato: PDF
Páginas: 84 pág.
Tamaño: A4 210x297 mm
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acceso: World Wide Web
ISBN: 978-99989-928-7-0
DOI: https://doi.org/10.37811/cli_w1009

1ª. Edición. Año 2024. Editorial CID - Centro de Investigación y Desarrollo.

El contenido del libro y sus datos en su forma, corrección y fiabilidad son responsabilidad exclusiva de los autores. Permite la descarga de la obra y compartir siempre que los créditos se atribuyan a los autores, pero sin la posibilidad de cambiarlo de cualquier forma o utilizarlo con fines comerciales

Prohibida su reproducción por cualquier medio

Distribución gratuita

BURNOUT, INCIDENCIA EN EL EJERCICIO DOCENTE

Una mirada al contexto nacional de Panamá

Judith Valdés Agrazal **Carmen Marín Mendoza** **Franklin Cerrud Álvarez**

ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS 6
ÍNDICE DE TABLAS 7
DEDICATORIA 8
AGRADECIMIENTOS 9
PRÓLOGO 10
PROLOGUE 11
INTRODUCCIÓN 12
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN 14
Antecedentes del problema 14
El problema 15
OBJETIVOS 16
Objetivo general 16
Objetivos específicos 16
JUSTIFICACIÓN 17
MARCO TEÓRICO 19
Conceptualización del Burnout 19
Principales características del Síndrome de Burnout 21
Etiología 22
Manifestaciones clínicas 23
Etapas de desarrollo del Síndrome de Burnout 26
Diferencia entre el Síndrome Burnout y otros constructos 28
Modelos explicativos 28
El Burnout en docentes 30
METODOLOGÍA 33
Población 34
Muestra 34
Instrumento de recolección de datos 34
RESULTADOS 35
Subescala de agotamiento o cansancio emocional 35
Subescala de despersonalización 45
Subescala de realización personal 50

DISCUSIÓN 58
PROPUESTA 60
Programa de intervención ante el Burnout en docentes 60
Fundamentación del programa 60
Objetivos del programa 61
Desarrollo de actividades 61
CONCLUSIONES 66
RECOMENDACIONES 67
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 68
APÉNDICE 74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Componentes del Síndrome de Burnout 24
Figura 2. Etapas del Burnout desde diversas perspectivas 27
Figura 3. Sexo de la población estudiada 35
Figura 4. Agotamiento emocional 36
Figura 5. Cansancio al finalizar la jornada de trabajo 37
Figura 6. Fatiga al levantarse en la mañana y enfrentar otra jornada de trabajo 38
Figura 7. Trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo 39
Figura 8. Percepción del desgate versus frustración en el trabajo 40
Figura 9. Percepción de si trabaja demasiado y estrés de trabajar con sus estudiantes 41
Figura 10. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades 42
Figura 11. Total, de subescala de agotamiento o cansancio emocional 44
Figura 12. Insensibilidad con la gente desde que ejerce la profesión docente 45
Figura 13. Percepción del trato con los alumnos versus el endurecimiento emocional en el trabajo 46
Figura 14. Preocupación de lo que pasa con los alumnos en relación con su percepción del grado en que lo culpan de sus problemas 47
Figura 15. Subescala de despersonalización 49
Figura 16. Facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as 50
Figura 17. Eficacia en el trato frente a los problemas de mis alumnos/as 51
Figura 18. Percepción de si su trabajo influye positivamente en la vida de sus alumnos/as 52
Figura 19. Se siento con mucha energía en mi trabajo 53
Figura 20. Percepción de crear un clima agradable y motivación de trabajo con sus alumnos 54
Figura 21. Satisfacción del producto de su trabajo versus el modo en que toma los problemas 55
Figura 22. Subescala de realización personal 57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Síntomas descriptivos del Síndrome de Burnout 25
Tabla 2. Burnout, diferencias con otros constructos 28
Tabla 3. Modelos explicativos del Síndrome de Burnout 29
Tabla 4. Total, subescala de agotamiento o cansancio emocional 43
Tabla 5. Total, Subescala de despersonalización 48
Tabla 6. Total, Subescala de realización personal 56

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a mi esposo Julián y a mi hijo Julián Fernando, a mis padres Eneida y Jeremías, a mi hermana Elsy, quienes han sido parte fundamental para escribir este libro, ellos con su amor y apoyo han sido los principales protagonistas para alcanzar este sueño que enriquece nuestra vida profesional. Gracias por todas sus enseñanzas.

Judith Valdés Agrazal

Dedico este trabajo a mi hija que ha sido un pilar fundamental para escribir este libro, a mi familia como parte importante de mis logros profesionales y a todas las personas que de una u otra forma enfrentan o han enfrentado la realidad que hoy proyectamos y le será de utilidad este aporte.

Carmen Marín Mendoza

De manera muy especial dedico la publicación a mi esposa que, con paciencia y cariño, comprende el tiempo que se dedicó a este aporte.

Franklin Cerrud Álvarez

AGRADECIMIENTOS

Al Dios Todopoderoso por darme la vida y las fuerzas necesarias para lograr las metas propuestas. A mi familia, pilar fundamental de mi existencia y con quienes he compartido momentos de alegrías y tristezas, enfrentando juntos las dificultades. A todos los docentes que han aportado con sus sabias enseñanzas y conocimientos a mi formación profesional. ¡Mil gracias!

Judith Valdés Agrazal

Agradezco a Dios por darme las fortalezas necesarias para enfrentar los desafíos, a las personas que de una u otra forma permitieron desarrollar la investigación y a mis compañeros de equipo que juntos logramos este sueño.

Carmen Marín Mendoza

Agradecer a Dios, por permitir que a pesar de las responsabilidades y obligaciones dentro del contexto laboral, profesional y familiar siempre nos otorga la posibilidad de reinventarnos y aportar a nosotros mismo y al contexto que nos rodea.

Franklin Cerrud Álvarez

PRÓLOGO

El Síndrome de Burnout tiene repercusiones directas en el actuar de las personas dentro de su vida cotidiana y en especial en el contexto laboral. La realidad del ejercicio docente está marcada por una serie situaciones complejas, ya que se trabaja con seres humanos, cada uno con formas y modos de actuar y asimilar las cosas muy diferentes, lo cual, exige un alto nivel de dominio y Autocontrol en el desarrollo de sus funciones.

El desarrollo del estudio a través de un enfoque cuantitativo, de tipo exploratorio, permitió conocer la periodicidad en que los docentes perciben la presencia de los elementos inherentes a las subescalas del síndrome de burnout. Los autores; especialistas en el campo de la educación y psicopedagogía, empleando un muestreo aleatorio simple, obtuvieron la participación de 68 docentes, de los cuales se obtuvo información a través de la adaptación del instrumento "Maslach Burnout Inventory (MBI)", validado por Gil Monte (2002), para el idioma español.

Con base en los resultados se visualiza una proyección positiva para las tres subescalas del Burnout evaluadas, donde, respecto al agotamiento o cansancio emocional, no prevalece el 30% en la periodicidad, al visualizar la despersonalización, el porcentaje es de un 85% de presencia al año o menos y en realización personal superior al 60% de presencia anual.

Estos planteamientos permitieron llegar a las conclusiones de que, a pesar de la existencia del agotamiento y carga laboral, la periodicidad es positiva en las tres subescalas estudiadas, principalmente en la despersonalización y realización personal, donde la percepción de los docentes sugiere niveles significativos de empatía con las inmersas en el desarrollo de sus labores. La investigación deja abierta la posibilidad de evaluar las características del síndrome de burnout a futuro, porque solo se centra en comprobar con qué frecuencia los elementos de las tres escalas afectan al docente, y así verificar como demuestra conductas y modos de comportamiento en el ejercicio laboral para con sus estudiantes.

Palabras clave: *síndrome de burnout, docentes, contexto laboral*

PROLOGUE

Burnout Syndrome has direct repercussions on the actions of people in their daily lives and especially in the work context. The reality of teaching is marked by a series of complex situations, since we work with human beings, each one with very different ways of acting and assimilating things, which requires a high level of mastery and self-control in the development of their functions.

The development of the study through a quantitative approach, exploratory type, allowed to know the periodicity in which teachers perceive the presence of the elements inherent to the subscales of the burnout syndrome. The authors, specialists in the field of education and psychopedagogy, using a simple random sampling, obtained the participation of 68 teachers, from whom information was obtained through the adaptation of the "Maslach Burnout Inventory (MBI)" instrument, validated by Gil Monte (2002), for the Spanish language.

Based on the results, a positive projection is visualized for the three Burnout subscales evaluated, where, with respect to exhaustion or emotional fatigue, 30% of periodicity does not prevail, when visualizing depersonalization, the percentage is 85% of presence per year or less and in personal fulfillment over 60% of annual presence.

These approaches allowed reaching the conclusions that, despite the existence of burnout and workload, the periodicity is positive in the three subscales studied, mainly in depersonalization and personal fulfillment, where the perception of teachers suggests significant levels of empathy with those immersed in the development of their work. The research leaves open the possibility of evaluating the characteristics of burnout syndrome in the future, because it only focuses on verifying how often the elements of the three scales affect the teacher, and thus verify how he/she demonstrates behaviors and modes of behavior in the work practice with his/her students.

Keywords: *burnout syndrome, teachers, work context*

INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout a menudo se conoce como síndrome del trabajador agotado o desgastado. Afecta a personas que enfrentan estrés a largo plazo, donde el cuerpo reacciona ante factores estresantes como fatiga, ineficiencia y negación de los factores que lo causan (Rodríguez et al., 2023).

Este síndrome es característico en el ejercicio docente, donde es posible visualizar signos como agotamiento, estrés, fracaso, desapego social, y apatía laboral. Además, existen síntomas físicos como dolores de cabeza, indigestión, poca energía, problemas de comunicación familiar, dificultad para concentrarse y la creatividad se ve disminuida en las actividades que realiza.

En todos los niveles educativos de nuestro país, incluidas las universidades, el Burnout representa un desafío que va ligado a priorizar el análisis de que los docentes son propensos a enfrentar constantemente situaciones de estrés, por lo tanto, pueden verse afectados por el síndrome de burnout, que a su vez afecta la salud mental y tiene repercusiones en el contexto en que se desenvuelven.

Esta investigación en primera instancia se avoca a la descripción de los aspectos más relevantes que le dan un marco conceptual al síndrome de Burnout, en donde se destacan aspectos como el contexto en que se ha utilizado, principales estudiosos y propulsores, características, dimensiones, diferencias con otros constructos, modelos explicativos y principalmente las incidencias en docentes.

En segunda instancia, se proyecta el diseño utilizado, un estudio cuantitativo de carácter exploratorio, en donde para la recolección de información se utilizó un cuestionario previamente validado para el idioma español, que básicamente aborda las dimensiones del Burnout; subescala de agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y de realización personal.

La discusión se centra en que, con base en los hallazgos, a pesar de la presencia de los elementos del Burnout en sus diferentes escalas, los niveles de periodicidad en el ejercicio docente son bajos y con lapsos poco frecuentes en el transcurso del año, lo que se traduce en un nivel estable para la población docente encuestada.

Con base en la orientación principal del estudio, analizar el grado de incidencias del Síndrome de Burnout en sus tres escalas o dimensiones, en los docentes que laboran en un centro educativo del distrito de Santiago, Provincia de Veraguas, Panamá, sobresale en las conclusiones que la periodicidad del Burnout es positiva en las tres subescalas estudiadas, principalmente en la despersonalización y realización personal, en donde se evidencia un grado significativo de empatía en el desarrollo de sus labores, proyectando conductas despectivas esporádicamente, mientras que es periódico el apoyo y cooperación con su contexto laboral.

El estudio se basa en la frecuencia en que se presentan los elementos de cada una de las escalas, pero de igual manera, como lo sugiere la literatura científica, es necesario tomar en cuenta factores como la carencia de conocimientos acerca del síndrome y la promoción de la resiliencia, como prevención ante el burnout en docentes.

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Antecedentes del problema

Caracterizada como una condición común dentro del contexto ocupacional, el Síndrome de Burnout es cada vez más reconocido y diagnosticado en la actualidad. Según, Saborío & Hidalgo (2015), ha alcanzado niveles graves, la OMS lo ha catalogado como un riesgo laboral, que se aplica casi siempre a profesionales que necesitan un contacto directo con las personas y que tienen una filosofía de trabajo humanista y de manera indirecta a los usuarios que son atendidos por quienes padecen la condición.

Frecuentemente dentro de este trastorno es visible el cansancio emocional, despersonalización y una realización personal disminuida, ante ello Tabares-Díaz et al., (2020), desarrollan una revisión sistemática de literatura basada en las directrices PRISMA-P. Sobresalen factores como la por debilidad emocional, despersonalización y bajos niveles de realización personal, lo que trae consigo una constelación de síntomas, con diversas consecuencias en la calidad de vida del profesional.

Con el objetivo de determinar el nivel del síndrome de burnout presente en los docentes universitarios, López & Ventura (2020), empleando un diseño descriptivo simple, describen que los docentes proyectan el síndrome a un nivel bajo, específicamente en la dimensión de cansancio emocional.

El estudio de la repercusión del síndrome burnout tomó especial relevancia en tiempos de pandemia, así lo sustentan Hernández et al., (2021), al señalar que en la comunidad docente se produjo un aumento en el agotamiento mental y físico. El estudio fue cuantitativo, transversal. Sugieren que el principal causante es el bajo dominio docente de las competencias digitales en las prácticas pedagógicas.

Al determinar las diferencias entre las dimensiones que componen el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de secundaria en el contexto de emergencia sanitaria, Guerrero et al., (2020), concluyen que la relevancia de realizar un estudio del Síndrome de Burnout en los docentes radica principalmente en identificar el estado de salud mental y emocional de estos profesionales, con el objetivo de que se tomen las medidas necesarias para enfrentar esta problemática.

Con la intención de medir la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de institutos superiores, técnicos y tecnológicos, Crespo Pizarro et al., (2023), evidencian que, de los tres aspectos evaluados, el cansancio emocional tiene una incidencia elevada. Por otro lado, en el contexto universitario, Casanova et al., (2019), al evaluar el Síndrome de Burnout, como factor de riesgo en los profesionales de la enseñanza y educación, describen que la presencia del síndrome lleva inmerso altos niveles de agotamiento emocional y en menor medida, destellos de manifestaciones de la despersonalización, lo que otorga la posibilidad de predecir el comportamiento de estos docentes y el nivel de bienestar laboral que proyectan.

En Panamá se ha desarrollado una Terapia Cognitiva Conductual en la reducción de síntomas del Síndrome de Burnout en docentes, se recomienda una propuesta de prevención e intervención, orientada a disminuir la situación de estrés laboral, presente en los docentes (Peña, 2019). por su parte, Vargas Aguilar (2021), identifica la presencia del síndrome de Burnout en docentes, sus hallazgos muestran altos niveles de agotamiento, lo que los hace vulnerables al síndrome.

El problema

El trabajo docente requiere una relación muy estrecha con los estudiantes, es considerada una profesión con alto riesgo de burnout, porque requiere habilidad y compromiso para realizar diversas actividades dentro y fuera de la institución educativa, empleando el tiempo necesario para el descanso y el esparcimiento.

En la interacción docente-alumno están presentes las intersubjetividades, vigentes en el juego relacional, sin hacer a un lado las interacciones entre docentes. Por tanto, como ya se ha dicho, al desarrollarse la práctica docente en entornos interactivos, existe un alto riesgo psicosocial asociado a la misma.

En este mismo sentido, se destacan algunas causas comunes de conflictos entre los docentes como incompatibilidad de personalidad, incapacidad para trabajar en equipo e irritabilidad ante las críticas.

Con base en los aspectos desarrollados, es necesario conocer ¿Cuál es el nivel de presencia de los elementos de las tres escalas del Burnout; agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y realización personal y la forma en que manejan los docentes el estrés, carga laboral y compromiso en el ejercicio de su profesión?

OBJETIVOS

Objetivo general

- Analizar el nivel de incidencia del Síndrome de Burnout en sus tres escalas, en los docentes que laboran en un centro educativo del distrito de Santiago, Provincia de Veraguas, Panamá.

Objetivos específicos

- Definir los aspectos inherentes al síndrome de Burnout presentes en el ejercicio docente.
- Determinar las incidencias de los elementos de las tres escalas del síndrome de Burnout en los docentes de un centro educativo del distrito de Santiago, Provincia de Veraguas, Panamá.
- Fundamentar la realidad de las incidencias del Síndrome de Burnout en sus tres escalas desde la percepción de los docentes de un centro educativo del distrito de Santiago, Provincia de Veraguas, Panamá.
- Proyectar una perspectiva de la presencia del Síndrome de Burnout en nuestro país como base para futuras investigaciones sobre la temática.

JUSTIFICACIÓN

Los trastornos de salud relacionados con el trabajo, como el Burnout, son una de las principales causas de los costes de atención médica y psicológica, la discapacidad, la rotación de personal y la baja productividad. Este síndrome se produce como consecuencia directa del trabajo de quien lo padece. Esto ocurre más con aquellos profesionales que tienen jornadas laborales muy amplias y contacto directo con terceros, entre los que por supuesto se incluye el ejercicio docente.

Con base en lo anterior, Brito Laredo (2018), señala que las áreas del conocimiento que requieren un contacto constante con las personas se convierten en un factor de exposición para la aparición del síndrome de fatiga física y mental. Los profesores universitarios se convierten en un participante muy importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Tienen una gran responsabilidad por la eficacia de la formación.

Según los planteamientos de García Marín (2016), El síndrome de Burnout como riesgo psicosocial se ha asociado como reacción directa al estrés laboral y tiene varias causas, una de las más comunes es el estrés a largo plazo y factores como las relaciones interpersonales y extralaborales, las condiciones laborales, el ambiente laboral y la personalidad.

El padecimiento de burnout provoca alteraciones y distanciamiento emocional, impaciencia e irritabilidad en los docentes hacia los estudiantes y compañeros. También hay consecuencias como ausentismo, baja productividad, falta de motivación para ejercer la profesión y comportamientos violentos. Con base en esta realidad y reconociendo lo complejo de la profesión de educación, la medición de este síndrome es necesaria para crear propuestas de intervención con mecanismos para mejorar la calidad de vida de los docentes.

Los planteamientos de Tito Huamani et al., (2022), sustentan que un docente universitario se siente quemado porque observa y experimenta el trabajo ineficiente de las autoridades, no respetan los contratos, los concursos, no le importan las demandas y más bien le importan las demandas políticas y crea distancia, desacuerdos, pasividad, conflictos entre compañeros provoca burnout y agotamiento, porque no encuentra una respuesta que indique un agotamiento emocional muy alto en comparación con otros componentes, como una pérdida paulatina de energía, inestabilidad emocional, burnout laboral, exigencias estudiantiles,

muchas necesidades, que a su vez están relacionadas con problemas que aquejan a la sociedad.

Por ello, es importante realizar investigaciones que intenten identificar los niveles de burnout en diferentes contextos laborales, especialmente en las instituciones educativas, antes de prevenir y/o tratar las consecuencias del estrés laboral. Asimismo, estudiar las variables asociadas a dicho síndrome nos permite comprenderlo mejor e intervenir de forma más eficaz.

MARCO TEÓRICO

Conceptualización del Burnout

El síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para perturbar la calidad de vida, salud mental, llegando en algunos casos hasta situar en riesgo la vida (Morales & Murillo, 2015).

Con base en los señalamientos de Martínez Pérez (2010), la terminología Burnout se empezó a utilizar desde 1977, tras la exposición de Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que caracterizando su definición como el síndrome como el desgaste profesional de las personas que laboran en distintos ámbitos de servicios humanos, los cuales están en contacto directo con los usuarios, de manera especial personal de salud y docentes. El síndrome vendría a ser la respuesta extrema al estrés crónico causado en el contexto laboral y sus repercusiones serían de carácter individual, afectando los aspectos organizacionales y sociales.

El concepto de Burnout fue empleado por Freudenberger, (1974), orientándolo al estado físico y mental de la juventud voluntaria que laboraban en su "Free Clinic" en Nueva York. Esta población se esforzaba en sus trabajos, sacrificaron su salud para alcanzar ideales más elevados y recibieron poco o ningún reconocimiento por sus esfuerzos, lo cual trajo como repercusión que después de trabajar de uno a tres años presentaban comportamientos llenos de enfado, agotamiento, actitud cínica hacia los clientes y tendencia a evitarlos.

Los planteamientos de Brill (1984), es un estado disfuncional y disfórico relacionado con el trabajo en una persona que no sufre otros cambios psicopatológicos significativos, en un lugar de trabajo donde anteriormente se desempeñó bien tanto en términos de desenvolvimiento objetivo como de satisfacción personal, pero que no puede lograrlo nuevamente sin una intervención externa o ajuste del lugar de trabajo; y esto se compara con las expectativas anteriores.

La definición de Gil Monte & Peiró (1999), se orienta a una experiencia subjetiva de sentimientos, cogniciones y actitudes, que provocan alteraciones psicofisiológicas en las personas y derivaciones negativas para las organizaciones laborales, todo esto como

resultado del estrés crónico. De igual manera, para la época otros autores, como Enzmann et al., (1998), lo han conceptualizado como un estado mental ligado al trabajo negativo, persistente, que se presenta en personas normales, y que se exterioriza a través de un sentimiento de incompetencia, malestar, desmotivación y disfuncionalidad laboral.

Por su parte, Farber (2000) lo define como un reflejo de la mayoría de los entornos laborales actuales, ya que la competencia laboral requiere un esfuerzo para lograr resultados aún mejores en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos posibles.

Según Maslach et al., (2001), el Burnout es una respuesta prolongada a factores estresantes emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo y se define por las tres dimensiones de agotamiento, cinismo e ineficacia. Por su parte, Gil-Monte et al., (2009), señala que es una reacción al estrés laboral crónico que consiste en actitudes y sentimientos negativos hacia los trabajadores y su rol profesional y la experiencia de agotamiento.

El Burnout es también definido como una condición que se presenta como respuesta a presiones a largo plazo que sufre una persona por tensiones emocionales e interpersonales relacionadas con el trabajo. Según Álvarez (2011) en referencia a Edelwich y Brodsky (1980) se visualiza como una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito, mientras que estudiosos en el campo de la psicología organizacional lo sitúan como un estado de desgaste emocional y físico.

El Burnout, según Hojda (2022), en referencia a Pines y Kafry (1978) es una experiencia global de agotamiento físico, emocional y actitudinal, esta conceptualización posteriormente sería reforzada a un nivel de agotamiento físico, emocional y mental producido por la implicación de la persona a largos periodos en situaciones que le provocan afectaciones emocionales.

Así, la presentación de burnout es la secuencia predecible de la persistencia de un estresor dentro del contexto laboral, seguido por un periodo de mal ajuste a los cambios que se harían necesarios para mantener la homeostasis psicológica del individuo (Lovo, 2020). Surge un estado de estrés donde el sistema simpático se sobre activa sin solución, lo que a largo plazo supera la capacidad de aislamiento fisiológico de la persona y se manifiesta en agotamiento, despersonalización y sensación de insatisfacción. Posteriormente, los síntomas aparecen gradualmente, reflejando únicamente un estrés que no ha disminuido.

Al final, como señala Martínez Pérez (2010), el burnout se aplica actualmente a una amplia gama de grupos profesionales, desde directivos hasta amas de casa, trabajadores sociales y voluntarios en organizaciones del tercer sector; y se acepta que el síndrome es el resultado de un proceso en el que el sujeto se expone a una situación de estrés laboral crónico y en el que las estrategias de afrontamiento utilizadas no son efectivas.

Principales características del Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout se desarrolla en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo son personas, y se compone de tres dimensiones:

- Agotamiento o cansancio emocional: se define como cansancio y falta de energía, falta de ilusión y de recursos. A estos sentimientos se puede sumar frustración y una sensación de no poder dar más de ti mismo a los demás.
- Despersonalización: como el desarrollo de sentimientos, actitudes y reacciones negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo, así como una mayor irritabilidad hacia la motivación laboral. Este aislamiento conduce a conductas como el ausentismo, la resistencia a conocer a otras personas o a atender al público. En su actitud emocional, la persona se vuelve fría, distante y despectiva. Se aumenta la crítica del entorno y a todos los demás.
- Baja realización personal o logro: Se caracteriza por una dolorosa decepción en la evaluación del propio trabajo, que imposibilita la comprensión de la vida y de los logros personales, con sentimientos de fracaso y baja autoestima. La autoestima negativa afecta las relaciones con los compañeros, con los que es imposible comunicarse, su productividad disminuye y aparecen crisis porque no soportan la presión. (García Olivar et al., 2023).

Una de las principales características del síndrome es que se presenta en profesiones libremente elegidas, es decir, son vocacionales más que obligatorios.

El problema surge cuando la visión idealizada de la profesión se encuentra con la realidad, en otros casos, horarios que no les obligan a cambiar sus patrones de vida. Salarios bajos, pocos incentivos profesionales o incluso la sensación de perder prestigio social en la profesión.

En la mayoría de los casos, las profesiones con mayor impacto en la estadística están relacionadas con la salud, la educación o la administración pública, porque se ocupan de

problemas y normalmente tienen que resolver problemas. La frustración ocurre cuando se piensa que el trabajo no es productivo y sienten que su trabajo es en vano.

A nivel individual, la presencia de un sentido de altruismo e idealismo hace que los profesionales se involucren demasiado en los problemas de los demás en su contexto y resolverlos se convierte en un desafío personal. Como resultado, sobresalen sentimientos de culpabilidad por los fracasos propios y ajenos, lo que lleva a una baja satisfacción personal en el trabajo y un gran agotamiento mental.

Las relaciones interpersonales, si son tensas, conflictivas y duraderas, contribuyen a desarrollar características del Burnout. Del mismo modo, en estas ocupaciones, un fenómeno típico es la falta de apoyo de compañeros y supervisores o de la administración o dirección de la organización, aspectos con igual nivel de contribución.

A nivel organizacional, los profesionales que trabajan en organizaciones que responden al plan de la burocracia profesional causan problemas de coordinación entre sus miembros, sufren de incompetencia profesional, libertad de acción, rápida adopción de innovaciones y reacciones disfuncionales, en algunos apuntan a problemas organizativos.

Todo esto conduce a factores estresantes como la ambigüedad, el conflicto y la sobrecarga, conflicto de roles, horario de trabajo irregular o sedentario, responsabilidad excesiva en el trabajo y la falta de organización y cohesión en un equipo multidisciplinar.

Etiología

El síndrome de Burnout se ha estudiado en casi todas las profesiones. El porcentaje de personas identificadas con síntomas clásicos depende del tipo de ocupación, las exigencias del puesto de trabajo, la percepción de los empleados sobre su realización personal y otras variables influyentes (Juárez-García et al., 2014).

Se considera un proceso multicausal y muy complejo en el que (además del estrés) aparecen variaciones como aburrimiento, crisis profesional, malas condiciones económicas, carga de trabajo, falta de motivación, mala orientación profesional y aislamiento. De igual forma sobresalen los siguientes factores que hacen susceptible a las personas, como son:

a) Componentes personales: edad, género, variables familiares, personalidad.

b) Inadecuada formación profesional: demasiados conocimientos teóricos, poca formación en actividades prácticas y poco aprendizaje de técnicas de autocontrol emocional.

c) Factores laborales o profesionales: insuficientes condiciones del contexto físico, entorno humano, organización del trabajo, bajos salarios, carga de trabajo, falta de trabajo en equipo real.

d) Factores sociales: necesidad de ser un profesional respetado a toda costa, una alta atención social y familiar y por tanto un alto estatus económico.

e) Factores ambientales: cambios importantes de la vida, tal es el caso de la muerte de familiares, matrimonios, divorcio, nacimiento de hijos. (Saborío & Hidalgo, 2015).

Manifestaciones clínicas

Aunque los signos y síntomas del burnout son muy complejos de describir en la mayoría de las profesiones, generalmente se encuentran las siguientes manifestaciones:

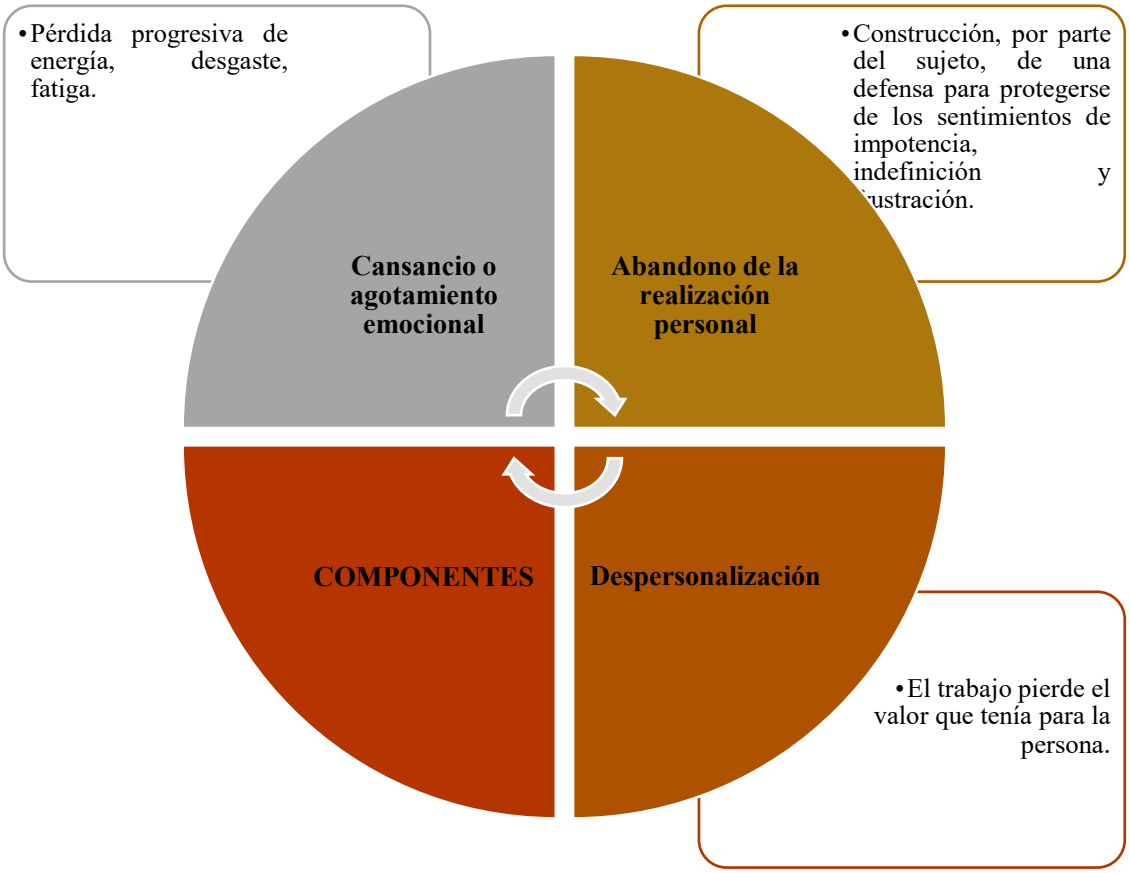
a. **Psiquiátricas:** deterioro silencioso de la persona, depresión y ansiedad crónica, cambios de carácter, suicidios, disfunciones familiares y desarrollo de adicciones, ha sido descrito con más detalle por otros autores.

b. **Cognitivas:** pérdida de significado y valores, desorientación cognitiva, pérdida de expectativas, alteración de la autopercepción, pérdida de creatividad, cinismo, distracción y aumento de las críticas. En el ámbito conductual, se describe como: ausentismo, abdicación de responsabilidad, autosabotaje, devaluación, desorganización, participación excesiva, negligencia en la toma de decisiones y abuso de alcohol, tabaco, café y drogas.

c. **Somáticas:** como consecuencias sociales se mencionaron la evitación del contacto, los conflictos interpersonales, el mal humor en la familia, la formación de grupos críticos, el aislamiento y la evitación profesional. En el ambiente laboral se observaron deficiencias en la capacidad de trabajo y calidad del servicio brindado a los clientes, aumento de la hostilidad en la comunicación y deficiencias en la comunicación. (Lovo, 2020).

Por su parte, Saborío & Hidalgo (2015), describe una presentación clínica para el Síndrome de Burnout, destacando que estos componentes (ver figura 1) surgen de forma insidiosa, no de repente, sino de forma gradual, cíclica, y pueden repetirse en el tiempo, de modo que una persona puede experimentar estos tres componentes varias veces en diferentes momentos de su vida y en el mismo trabajo o en otro.

Figura 1 Componentes del Síndrome de Burnout



Fuente: Adaptado de (Saborío & Hidalgo, 2015).

Existen diferentes de manifestaciones que se pueden considerar como señales de alerta o en ocasiones parte del cuadro clínico, tales como la negación, aislamiento, ansiedad o miedo, depresión, siendo este último uno de los síntomas más comunes y peligrosos.

De igual forma, sobresale la ira, adicciones, cambios de personalidad, culpa y agotamiento, carga de trabajo excesiva, por otro lado, pueden manifestarse cambios en los hábitos de higiene y aseo, en los hábitos alimentarios, pérdida o aumento excesivo de peso, pérdida y desorganización de la memoria, dificultad trastornos de concentración y sueño. En la tabla 1, observaremos aspectos puntuales.

Tabla 1 Síntomas descriptivos del Síndrome de Burnout

Emocional	Cognitivos	Conductuales	Sociales
Depresión	Pérdida de significado	Evasión de responsabilidades	Evasión de contactos
Sentimiento de desprotección	Pérdida de valores	Absentismo	Conflictos interpersonales
Desesperanza	Desaparición de expectativas	Conductas de poca adaptación	Malhumor familiar
Irritación	Modificación	Desorganización	Aislamiento
Apatía	autoconcepto	Sobre implicación	Formación de grupos críticos
Desilusión	Desorientación cognitiva.	Evitación de decisiones	Evitación profesional
Pesimismo	Pérdida de la creatividad.	Aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas	
Hostilidad	Distracción.		
Falta de tolerancia	Cinismo.		
Acusaciones	Criticismo		
Supresión de sentimientos	Generalizado		

Fuente: (Martínez Pérez, 2010).

De igual forma, según los planteamientos de Novoa (2017), al Síndrome de Burnout se puede relacionar conceptos claves:

Enfermedades laborales: exposición a riesgos relacionados con el trabajo o el entorno en el que el empleado tenía que trabajar.

Enfoque psicosocial: es una forma de acercarse a la persona que inspira un conjunto de prácticas psicológicas, valores y estrategias de intervención caracterizadas por una comprensión holística de la persona, que considera como consideración central la relación entre la persona y su contexto.

Factores psicosociales: es la interacción entre el trabajo, su entorno, la satisfacción laboral y sus condiciones organizacionales, y las habilidades, necesidades, cultura y situación personal del empleado fuera del trabajo, por un lado, todo lo cual a través de opiniones y experiencias puede afectar la salud y} el desempeño y la satisfacción laboral.

Prevención: medidas encaminadas no sólo a prevenir la aparición de la enfermedad, como reducir los factores de riesgo, sino también a detener la progresión de la enfermedad y mitigar las consecuencias una vez identificadas.

Promoción: proceso de empoderar a las personas para que aumenten el control sobre su salud implica un enfoque multidisciplinario para la promoción de la salud y la prevención de enfermedades a través de un enfoque de "sistemas completos".

Riesgo: combinación de la probabilidad de que ocurran una o más exposiciones o eventos peligrosos y la gravedad del daño causado.

Riesgos psicosociales: se considera una fuente o causa de estrés en el trabajo y puede provocar daños mentales, físicos o sociales a las personas.

Etapas de desarrollo del Síndrome de Burnout

Se han identificado cuatro etapas propias del desarrollo del Síndrome de Burnout, cada una con sus propios síntomas y características, pudiéndose intervenir en cualquiera de ellas:

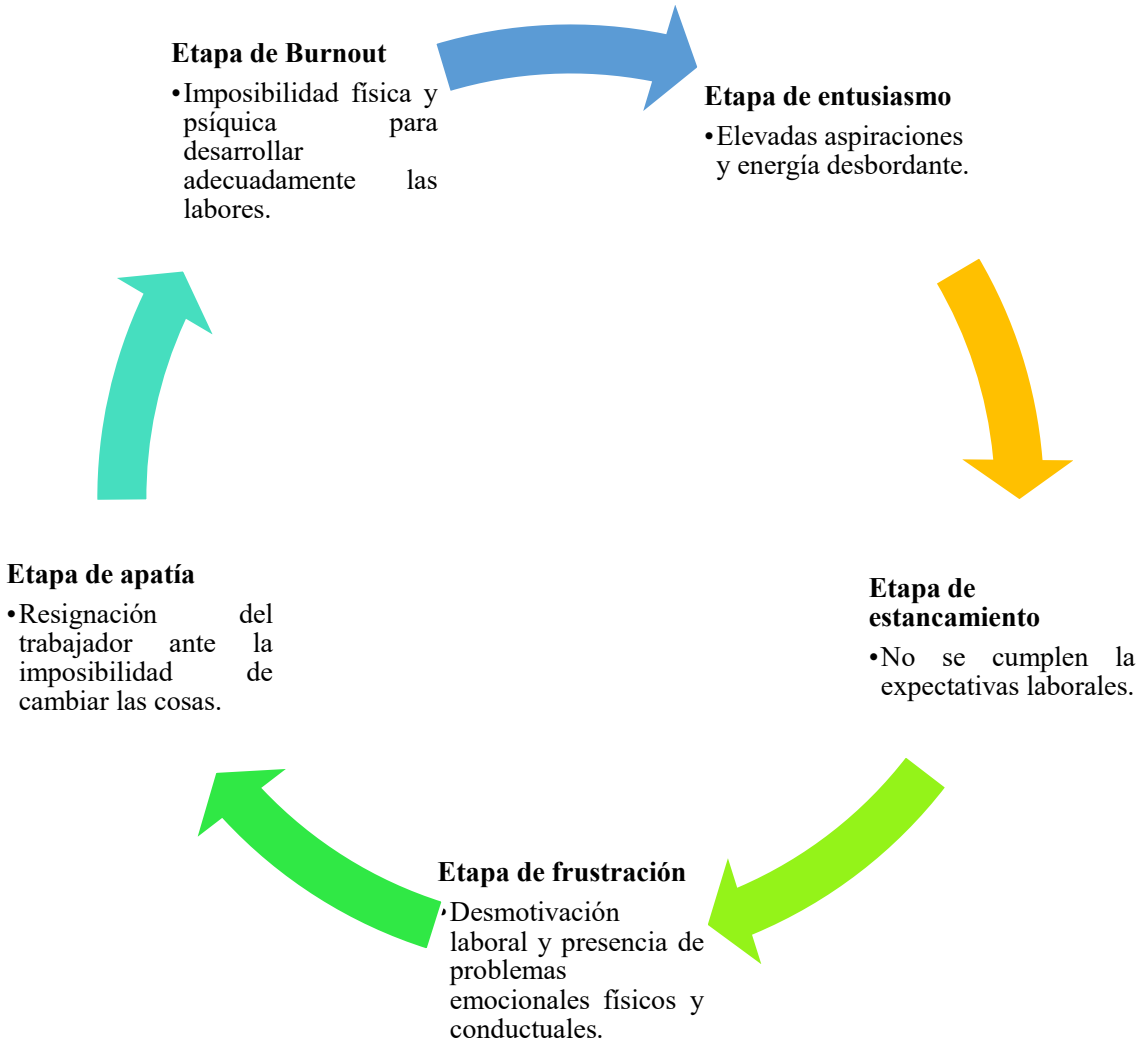
a. Primera etapa, **entusiasmo**: entusiasmo excesivo y creencia de que el trabajo compensa todas las expectativas personales.
Es importante establecer límites claros y realistas entre el trabajo y la vida personal.
b. Segunda etapa, **estancamiento**: no se cumplen las expectativas personales y la persona no se siente recompensada ni reconocida por su labor profesional, lo que deriva en decepción y depresión.
c. Tercera etapa, **frustración**: sentimientos negativos sobre el trabajo, que se considera un obstáculo para la satisfacción y el estatus personal.
Durante esta etapa pueden ocurrir varios signos y síntomas de agotamiento.
d. Cuarta etapa, **apatía**: un mecanismo de defensa cuando surge la frustración. El profesional sufre agotamiento físico y mental y evita retos o cambios, intentando incluso evitar a las personas que tiene que cuidar.
Es importante intervenir en esta etapa para evitar consecuencias drásticas (abandono del trabajo, ansiedad, depresión, suicidio). (Rodríguez Veiga, 2012).

En el contexto social, estas condiciones tienen repercusiones directas en la dinámica social y en la interacción que se producen en las profesiones, además, ante cualquiera de esas etapas se hace necesario un tratamiento adecuado, ya que trasciende lo individual y se convierte en una de las mayores prioridades de la sociedad.

En términos organizacionales, se afecta la productividad y la economía en general de la población activa, que sufre gravemente y disminuye si no se reconoce el Burnout.

Similares al planteamiento anterior, García Marín (2016), en referencia a la adaptación de Mancilla (2012) destaca cinco etapas, con semejanzas en el planteamiento y que marcan el desarrollo desde el principio hasta lo más alto del síndrome, de la siguiente manera:

Figura 2 Etapas del Burnout desde diversas perspectivas



Diferencia entre el Síndrome Burnout y otros constructos

Dentro de la asimilación del Burnout y su incidencia en la vida de las personas es importante diferenciar algunos aspectos. En la tabla 1, se definen las diferencias con algunas terminologías y condiciones comunes que tienden a confundir en las distintas profesiones.

Tabla 2 Burnout, diferencias con otros constructos

ASPECTOS	
Síndrome de Burnout	Estrés
Sus efectos son negativos tanto para el sujeto como para su entorno.	Caracterizado por ser un proceso psicológico que puede tener efectos negativos como positivos.
Síndrome de Burnout	Fatiga física
La recuperación se da de manera lenta y está acompañada de sentimientos profundos de fracaso.	Se da una recuperación más rápida, incluso acompañada de sentimientos de realización personal y a veces de éxito.
Síndrome de Burnout	Depresión
La colera y la rabia son los sentimientos que predominan	Sentimiento de culpa
Síndrome de Burnout	Acontecimientos vitales y crisis de la edad Media de la vida
Es más común entre los jóvenes que acaban de comenzar un nuevo trabajo, ya que generalmente no están preparados y carecen de la experiencia o el conocimiento para enfrentar los desafíos emocionales que trae consigo esta nueva práctica.	Puede llegar a darse por un balance negativo que hace el profesional de su posición y desarrollo laboral.

Fuente: Adaptado de (González Fernández, 2021).

Modelos explicativos

La etiología del burnout ha suscitado mucha controversia porque, se asocia con variedades de causas, con diferentes niveles de importancia, antecedentes y factores. Esto llevó al desarrollo de varios modelos explicativos.

En la tabla 3, destacaremos una de las clasificaciones más utilizada desarrollada por Gil Monte & Peiró (1999), quienes categorizan los modelos etiológicos en cuatro tipologías de líneas de investigación.

Tabla 3 Modelos explicativos del Síndrome de Burnout

Modelo	Aspectos relevantes	Tipos
Modelos etiológicos basados en la Teoría Sociocognitiva del Yo	En estos modelos, las razones principales son que el conocimiento afecta cómo se percibe la realidad, pero al mismo tiempo, este conocimiento se ve modificado por los efectos y consecuencias percibidos.	• Modelo de Competencia Social de Harrison (1983) • Modelo de Pines (1993) • Modelo de autoeficacia de Cherniss (1993). • Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993).
Modelos etiológicos basados en las Teorías del Intercambio Social	Sugieren que cuando una meta establece relaciones interpersonales, se desencadena un proceso de comparación social. Esta comparación puede generar una percepción de falta de equidad o beneficio, lo que genera un mayor riesgo de agotamiento.	• Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli (1993). • Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freedy (1993).
Modelos etiológicos basados en la Teoría Organizacional	Se caracterizan porque se basan en la acción de factores estresantes en el contexto organizacional y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los empleados cuando se enfrentan al Burnout.	• Modelo de Fases de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1988): • Modelos de Cox, Kuk y Leiter (1993) • Modelo de Winnubst (1993)
Modelos etiológicos basados en la Teoría Estructural	Estos modelos toman en cuenta las condiciones personales, interpersonales y organizacionales para explicar de manera integral la etiología del Burnout. Se caracterizan por estar basados en modelos transaccionales.	• Modelo de Gil-Monte y Peiró (1997).

Respecto a la competencia social, en el entorno laboral las personas están expuestas a factores facilitadores que facilitan la actividad del sujeto o factores obstaculizadores que la dificultan. Inicialmente, la motivación para ayudar determina la efectividad del sujeto en el logro de los objetivos laborales (Gómez & Ruiz, 2015). Si hay factores útiles en el entorno, aumenta la eficiencia y aumenta el sentido de competencia social del sujeto, lo que afecta positivamente la motivación para ayudar a los demás.

Sin embargo, cuando las personas encuentran obstáculos en el entorno, la sensación de eficacia disminuye porque el sujeto es incapaz de alcanzar sus objetivos, lo que afecta negativamente la esperanza de alcanzarlos. Si la situación se prolonga en el tiempo, se produce el síndrome de burnout, que a su vez favorece la creación de barreras, reduce la eficacia percibida y la motivación para ayudar.

Con referencia a la teoría de la autoeficacia profesional, la autoconciencia se considera fundamental en el desarrollo del síndrome y se entiende como la capacidad que tiene el sujeto de autorregularse luego de experimentar un nivel de estrés en el desarrollo de una tarea orientada a un objetivo. Reconocer las brechas entre la demanda y los recursos puede aumentar la autoconciencia en algunos sujetos, lo que afecta negativamente a su estado de ánimo, lo que lleva a una percepción de falta de confianza para abordar estas brechas y a una escasa sensación de realización personal en el trabajo.

Por otro lado, la teoría de Burnout de Maslach y Jackson se refiere a cuánto se dedica una persona a su trabajo y todo lo relacionado con él, también muestra que el distanciamiento cognitivo y emocional del empleado es considerado como una forma de afrontar el cansancio provocado por la sobrecarga. La despersonalización, expresada en reacciones negativas al trabajo, intenta distanciar a una persona de algunos aspectos del trabajo para restablecer la igualdad en la relación entre el empleado y la organización.

El factor control se observa principalmente en los conflictos de roles, cuando el sujeto no tiene claro lo que tiene que hacer y sus acciones son restringidas. Entra en contexto la recompensa, que se asimila tanto como incentivo material o social, como oportunidad de trabajo, y expresada como reconocimiento de todos los factores relacionados con el trabajo; esto tiene una relación importante con el sentido de eficacia.

El Burnout en docentes

En las últimas tres décadas, la profesión docente ha estado expuesta a presiones sociales derivadas de la exigencia de encontrar soluciones a cuestiones muy diversas y complejas, como la convivencia en sociedades caracterizadas por la diversidad, la mejora de la calidad de la educación que promueva el desarrollo de la competitividad, la capacidad de las nuevas generaciones para anticiparse a los desafíos y adaptación a los cambios que siempre enfrenta esta sociedad globalizada.

El síndrome de burnout es una reacción al estrés laboral; es una experiencia que consiste en cogniciones, sentimientos y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con las que uno interactúa a través del trabajo. Esta enfermedad ha sido identificada como una amenaza para las profesiones que trabajan con personas, como la educación, la atención sanitaria y los recursos humanos.

La docencia ha sido reconocida como un trabajo que fomenta este fenómeno, ya que implica realizar diversas actividades tanto dentro como fuera del aula, desde interactuar con colegas y estudiantes hasta desarrollar planes de estudio, evaluaciones y participar en actividades organizacionales.

Según Tito Huamani et al., (2022) en referencia a (Alvites, 2020), la docencia es una de las profesiones más afectadas por el agotamiento debido a las habilidades y dedicación adicionales que requiere la enseñanza. La forma en que un docente reacciona ante estas situaciones, sentimientos y emociones reflejan su bienestar psicológico y estabilidad emocional, y puede desarrollarse insatisfacción en el lugar de trabajo, lo que lleva al agotamiento mental, emocional y físico, más conocido como Síndrome de Burnout.

El estudio de Rodríguez Ramírez et al., (2017), proyecta una serie de afirmaciones sobre el síndrome de Burnout en el ejercicio docente:

a. Trabajar con personas suele ser más estresante que trabajar con cosas, porque la relación profesor-alumno conlleva una carga afectiva y emocional.
b. La docencia es un trabajo muy exigente; requiere habilidades y competencia intelectual, lo que significa una gran responsabilidad: son modelos de sus estudiantes e influyen significativamente en sus logros.
c. Las instituciones educativas deben reconocer el importante papel de los docentes y buscar mejores condiciones laborales para mejorar el nivel educativo.

El síndrome de Burnout se ha estudiado en diversos contextos, como el empresarial, el deportivo y el familiar. Se han realizado muchos estudios sobre profesionales de la salud, como médicos, enfermeras y psicólogos; posteriormente se agregaron estudios de profesionales como autoridades administrativas y la labor docente no escapa a esta realidad.

Según Bustamante et al., (2016), un docente que sufre síndrome de burnout solo quiere terminar la jornada laboral lo antes posible y abandonar la institución educativa, porque no

encuentra motivación en su trabajo y cree que nadie, con la perspectiva de que nadie valora lo que hace. Se puede observar una disminución en su compromiso con el trabajo.

El síndrome consume al docente sufriendo porque eventualmente su autoestima se resiente y mantiene una actitud fría e impersonal hacia sus alumnos, lo que puede afectar la calidad de la enseñanza. En una organización educativa, esto puede conducir a una disminución de la productividad organizacional.

La atención de la salud ocupacional es uno de los indicadores más importantes de bienestar y calidad de vida, todas las ocupaciones, incluida la enseñanza, implican actividades que resultan en estímulos estresantes que pueden aumentar la inadaptación y afectar potencialmente la salud física y mental de las personas. Por ello, identificar el síndrome de burnout en los profesionales dedicados a la docencia es de suma importancia para desarrollar una propuesta que mejore las condiciones laborales y prevenga cambios importantes (Brito Laredo, 2018).

Actualmente, se pueden observar mecanismos que provocan que los docentes e investigadores universitarios se sobrecarguen de trabajo, lo que conduce a la despersonalización de su rol profesional y, en consecuencia, pueden deteriorarse sus condiciones laborales y su calidad de vida en el entorno laboral, el bajo salario que en ocasiones reciben, lo que afecta su reconocimiento social, lo que puede fomentar ciertas conductas psicológicas que pueden afectar al docente.

En el caso del agotamiento, se ha señalado que existen varias razones por las que este síndrome se vuelve irreversible, Maslach et al., (2001), destacan la falta de tiempo y rapidez para realizar los trabajos en el aula, así como la disciplina de los alumnos, la mala organización de algunos centros y la excesiva regulación y rigidez a la que se enfrentan los profesores en los centros educativos.

La ocurrencia de burnout está relacionada con la producción de un desempeño de alta calidad en una institución universitaria debido a que el burnout afecta a toda la organización ampliando comportamientos generales como actitudes negativas, sarcásticas y poco cooperativas que obstaculizan la dinámica social de las personas.

El docente es una persona de cambio que tiene un impacto directo en el aprendizaje y crecimiento de un estudiante. Paralelamente, según López & Rodríguez (2019), en referencia

a Byrne (1999) afirma que un profesor que sufre síndrome de burnout es mucho menos capaz de dedicarse a su trabajo y preparar lecciones apropiadas para sus alumnos, y tiene menos simpatía y tolerancia hacia los estudiantes. También a nivel organizacional las relaciones humanas se deterioran, el ausentismo aumenta y los resultados laborales se deterioran.

La influencia del Burnout en los docentes está determinada únicamente por factores de personalidad, mientras que el agotamiento y el cinismo están determinados por variables individuales y organizacionales, aunque en algunos otros aspectos, los docentes que experimentan agotamiento experimentan una mayor disonancia entre ellos y el entorno de aprendizaje (Mojs Kaja et al., 2015). Los docentes comprometidos muestran una mejor alineación. La afectividad negativa y la autogestión de los docentes comprometidos fueron más débiles que en el grupo de agotamiento; los factores individuales y el compromiso de los docentes desempeñaron un papel en el desarrollo del agotamiento.

METODOLOGÍA

Investigación con enfoque cuantitativo, en donde se aplican procesos de análisis de datos básicos para identificar la frecuencia en la cual se presenta el fenómeno de interés y sus características generales.

La utilización de técnicas cuantitativas se identifican dentro del plan científico positivista, la investigación hipotético-deductiva, la búsqueda de la objetividad, la separación clara del investigador y la realidad del investigado, la comprensión mecanicista de la personalidad y la actividad social (Guanipa Pérez, 2011).

Se enmarca en la investigación exploratoria, la cual, según Ramos Galarza (2020)“es aplicada en fenómenos que no se han investigado previamente y se tiene el interés de examinar sus características” (p. 2).

En la investigación exploratoria, el objetivo principal es determinar diversos aspectos del comportamiento humano como la motivación, actitudes, intenciones, creencias, gustos y preferencias (Obando, 2017). Se utiliza para obtener información preliminar sobre un área o problema sobre el cual no hay información disponible, o para acotar y limitar futuras investigaciones sobre un tema.

Población

La población estudiada corresponde a la totalidad de docentes (154) de la Escuela Normal Juan Demóstenes Arosemena, en la Provincia de Veraguas.

Muestra

Se aplicó un muestreo aleatorio simple, el cual según Otzen & Manterola (2017), garantiza que todos los individuos de la población objetivo tengan las mismas oportunidades de elección. Esto significa que la probabilidad de elegir a la persona "x" no depende de la probabilidad de los demás participantes que componen el número total de la población.

Según lo sugiere el procedimiento del muestreo aleatorio simple, se utilizó el modo lotería para determinar el tamaño de la muestra, ya que conociendo el total de la población se obtendría la percepción del 50% de ellos. Para lograrlo, se enumeró de uno (1) a ciento cincuenta y cuatro (154) a los docentes, obteniendo a través del generador de números aleatorios MathCracker, un total de setenta y siete (77) números diferentes, de los números seleccionados nueve no llenaron el cuestionaron resultando en la participación de sesenta y ocho (68) docentes encuestados.

Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos se adaptó el instrumento “Maslach Burnout Inventory (MBI)” diseñado por Maslach y Jackson, traducido al castellano y validado por Gil Monte (2002). Está conformado por 22 ítems, caracterizados por afirmaciones acerca de los sentimientos y actitudes del profesional en su contexto laboral (ver Apéndice 1).

La adaptación para este estudio está orientada a conocer la percepción del docente en base a la frecuencia y periodicidad en que cree le afectan los aspectos inherentes al burnout. El instrumento evalúa los tres aspectos del Síndrome de Burnout, organizados para esta investigación de la siguiente manera:

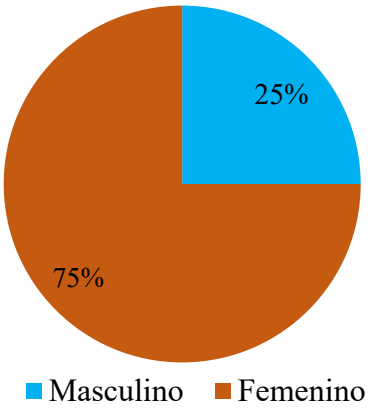
- Subescala de agotamiento o cansancio emocional; valora las vivencias extenuantes emocionalmente por las demandas del trabajo.
- Subescala de despersonalización; evalúa el grado en que cada persona reconoce actitudes empatía y distanciamiento.

- Subescala de realización personal; determina los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo.

RESULTADOS

Del total de docentes encuestados, sobre el Burnout en sus tres escalas, el 75% es femenino mientras que el 25% masculino.

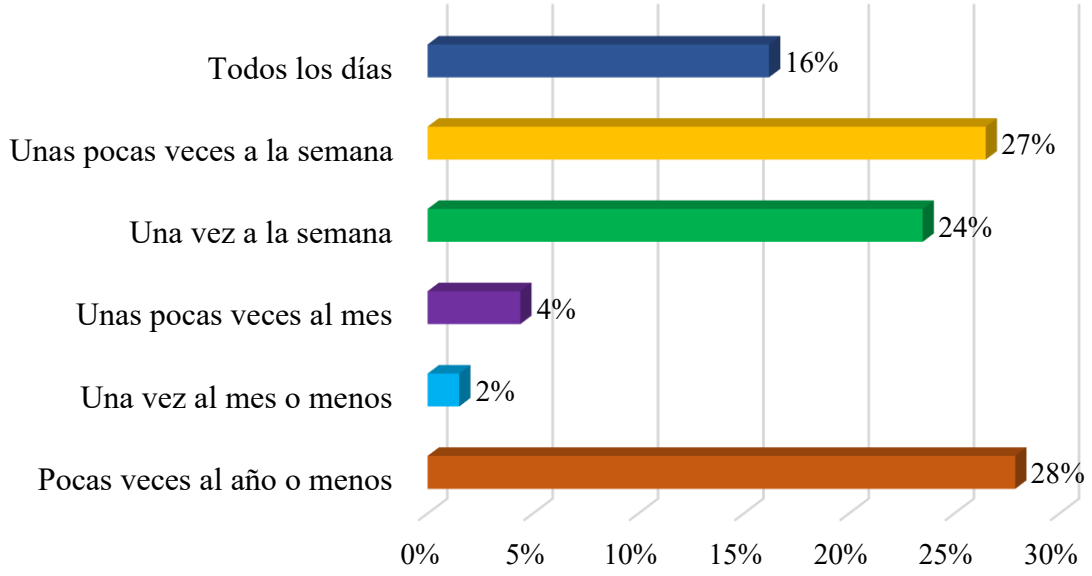
Figura 3 Sexo de la población estudiada



Subescala de agotamiento o cansancio emocional

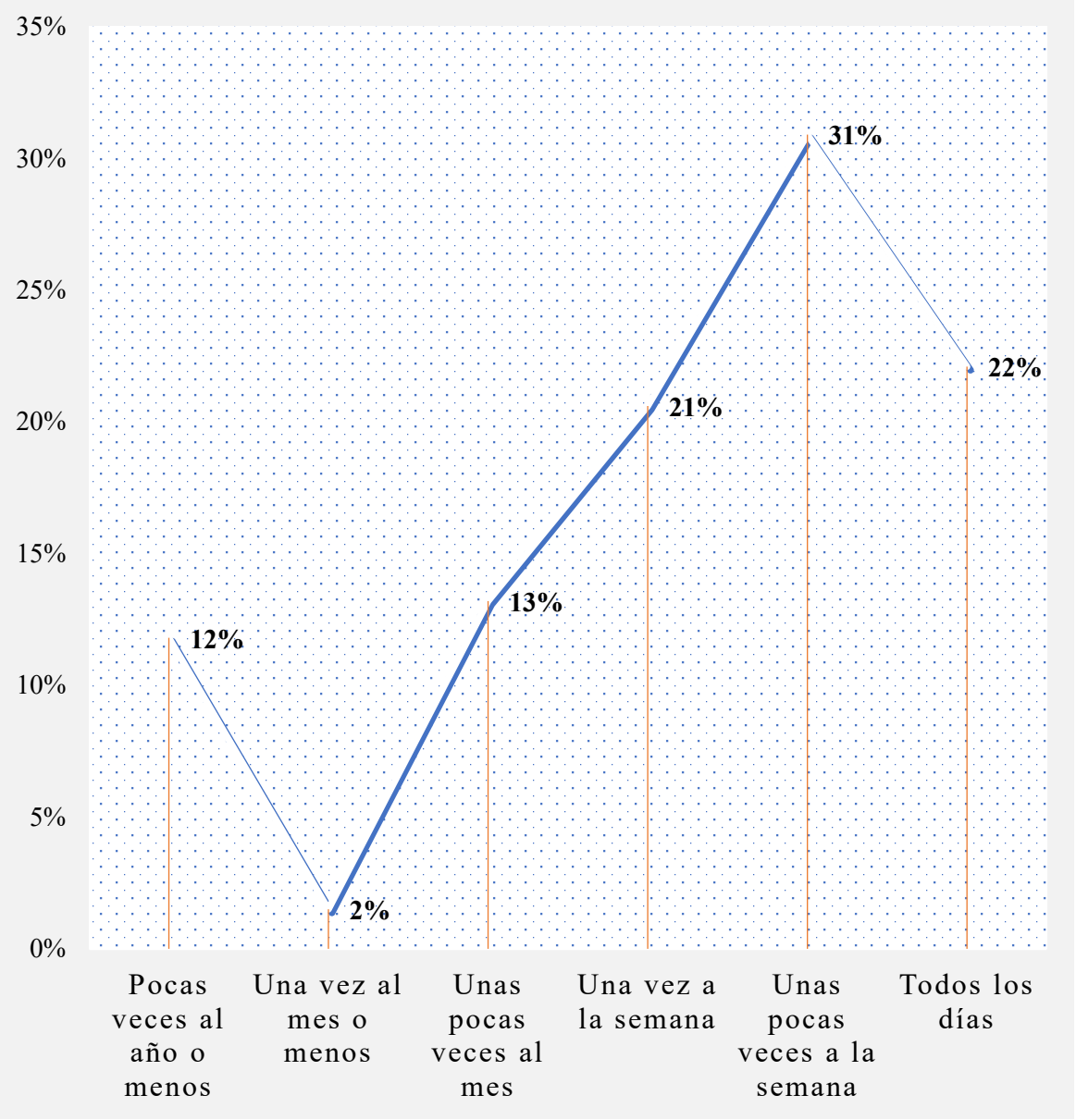
Sobre la condición de emocionalmente agotado por el trabajo, se visualiza en la figura 4 que el 28% enfatiza pocas veces al año, el 2% una vez al mes, 4% pocas veces al mes, 24% una vez a la semana, 27% pocas veces a la semana y 16% todos los días.

Figura 4 Agotamiento emocional



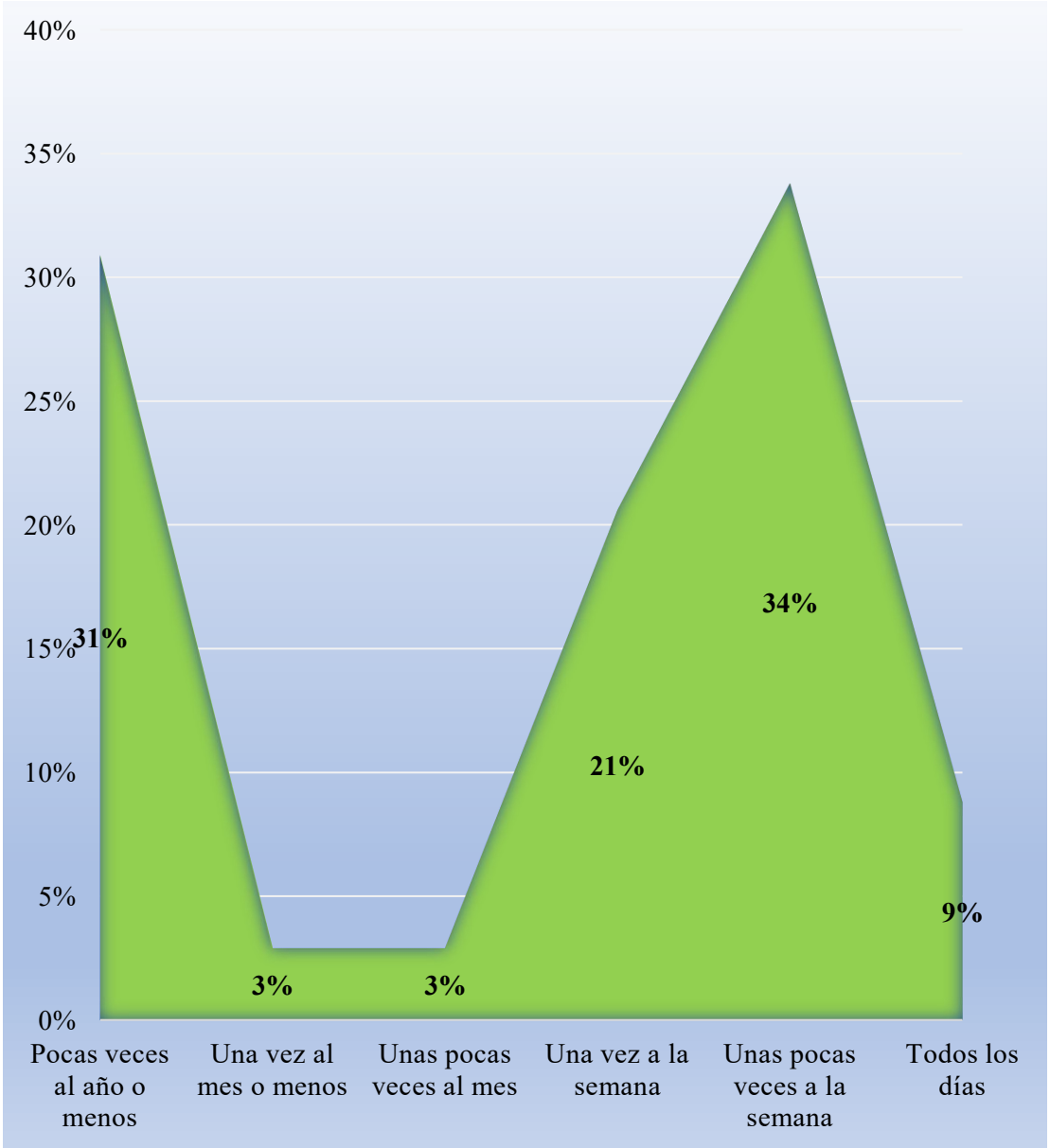
Sobre el aspecto de si se siente cansado al culminar la jornada laboral, se observa en la figura 3 que el 12% se destaca que, en pocas veces al año, el 2% una vez al mes, un 13% pocas veces al mes, 21% una vez a la semana, 31% pocas veces a la semana y 22% todos los días.

Figura 5 Cansancio al finalizar la jornada de trabajo



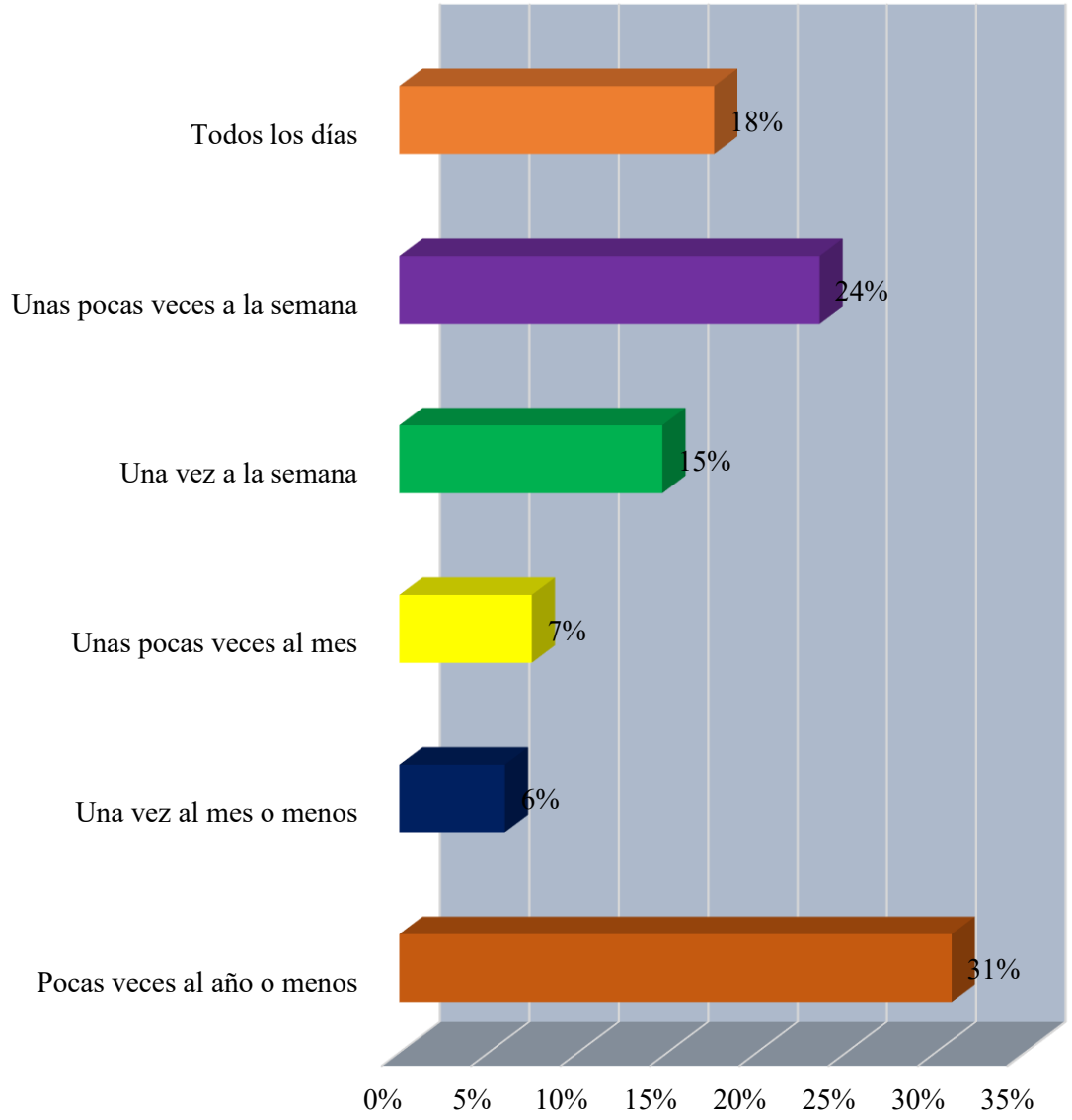
Sobre la afirmación al levantarse por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo se siento fatigado en un 31% pocas veces al año, 3% una y pocas veces al mes, 21% una vez a la semana, 34% pocas veces a la semana y 9% todos los días (ver figura 6).

Figura 6 Fatiga al levantarse en la mañana y enfrentar otra jornada de trabajo



En la figura 7, se cuestiona sobre si trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y se cansa, 31% señala pocas veces al año, el 6% una vez al mes, 7% pocas veces al mes, 15% una vez a la semana, 24% pocas veces a la semana y 18% todos los días.

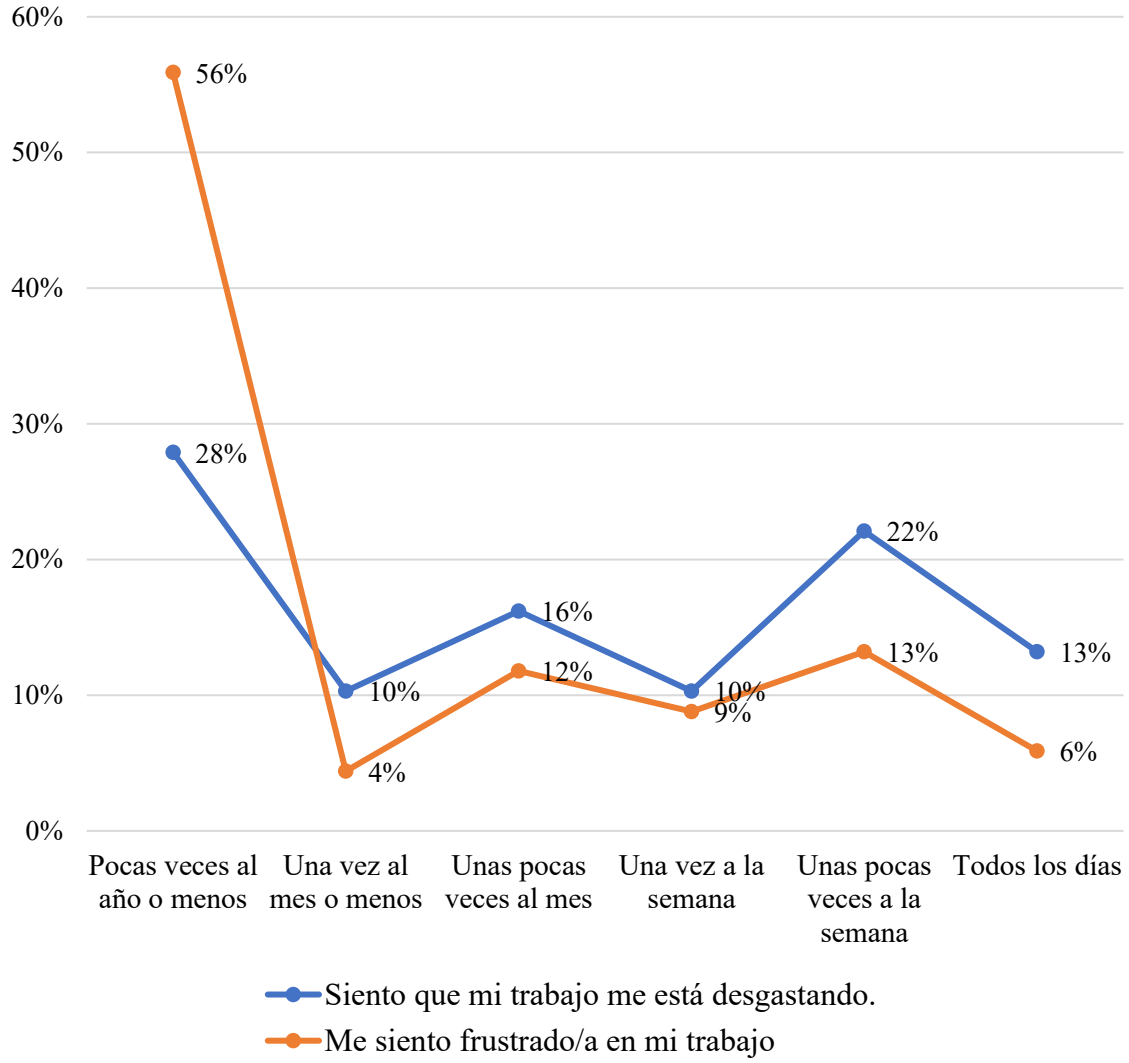
Figura 7 Trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo



En la figura 8 se mide primero la percepción del desgate laboral se caracteriza por un 28% que indica pocas veces al año, el 10% una vez al mes, el 16% pocas veces al mes, 10% una vez a la semana, 22% pocas veces a la semana y 13% todos los días.

Luego se aprecia la sensación de frustración en su trabajo, el 56% pocas veces al año, 4% una vez al mes, el 12% pocas veces al mes, 9% una vez a la semana, 13% pocas veces a la semana y 6% todos los días.

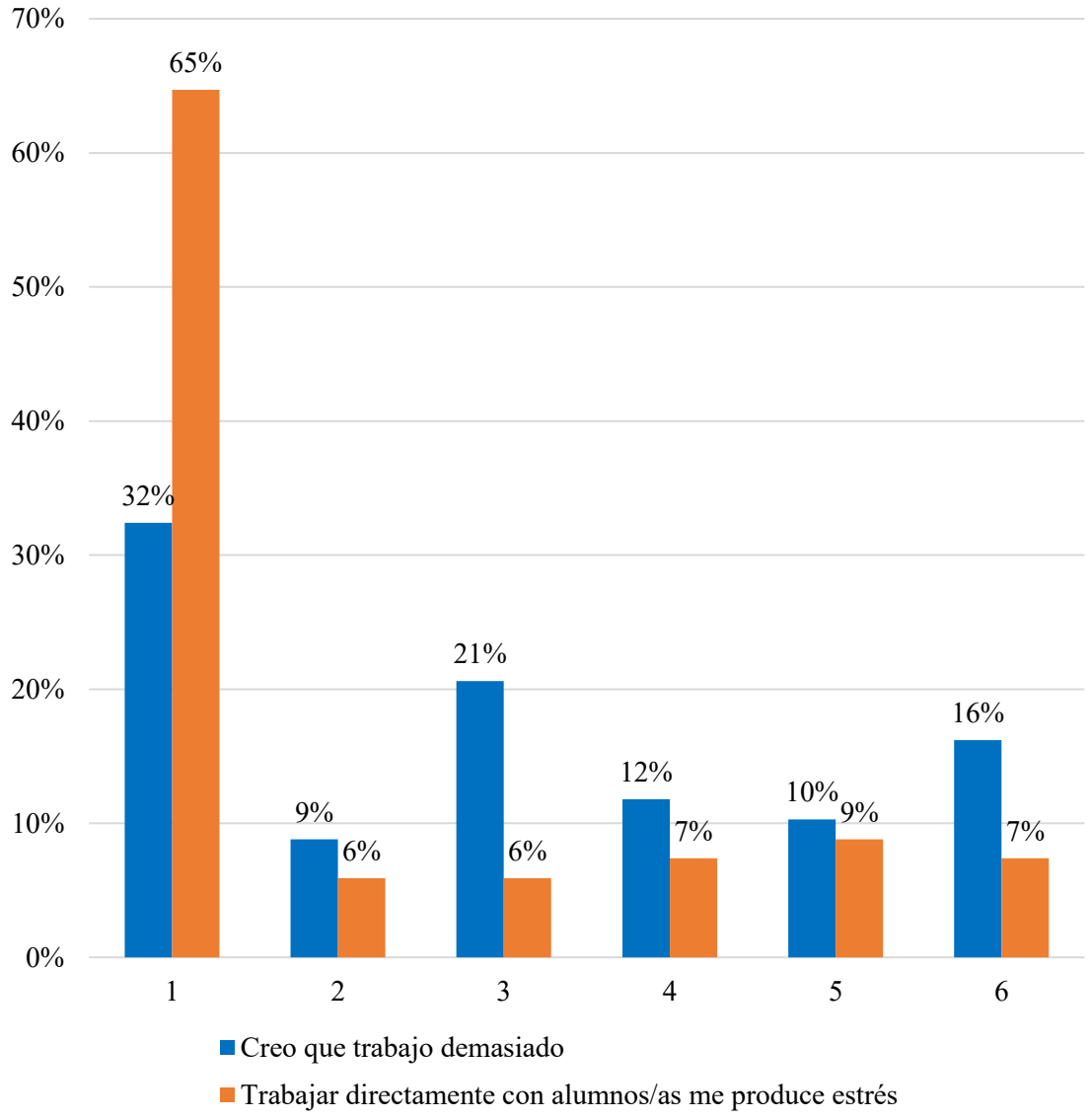
Figura 8 Percepción del desgate versus frustración en el trabajo



La figura 9 proyecta la percepción de que trabaja demasiado arroja porcentajes del 32% pocas veces al año, el 9% una vez al mes, el 21% pocas veces al mes, 12% una vez a la semana, 10% pocas veces a la semana y 16% todos los días.

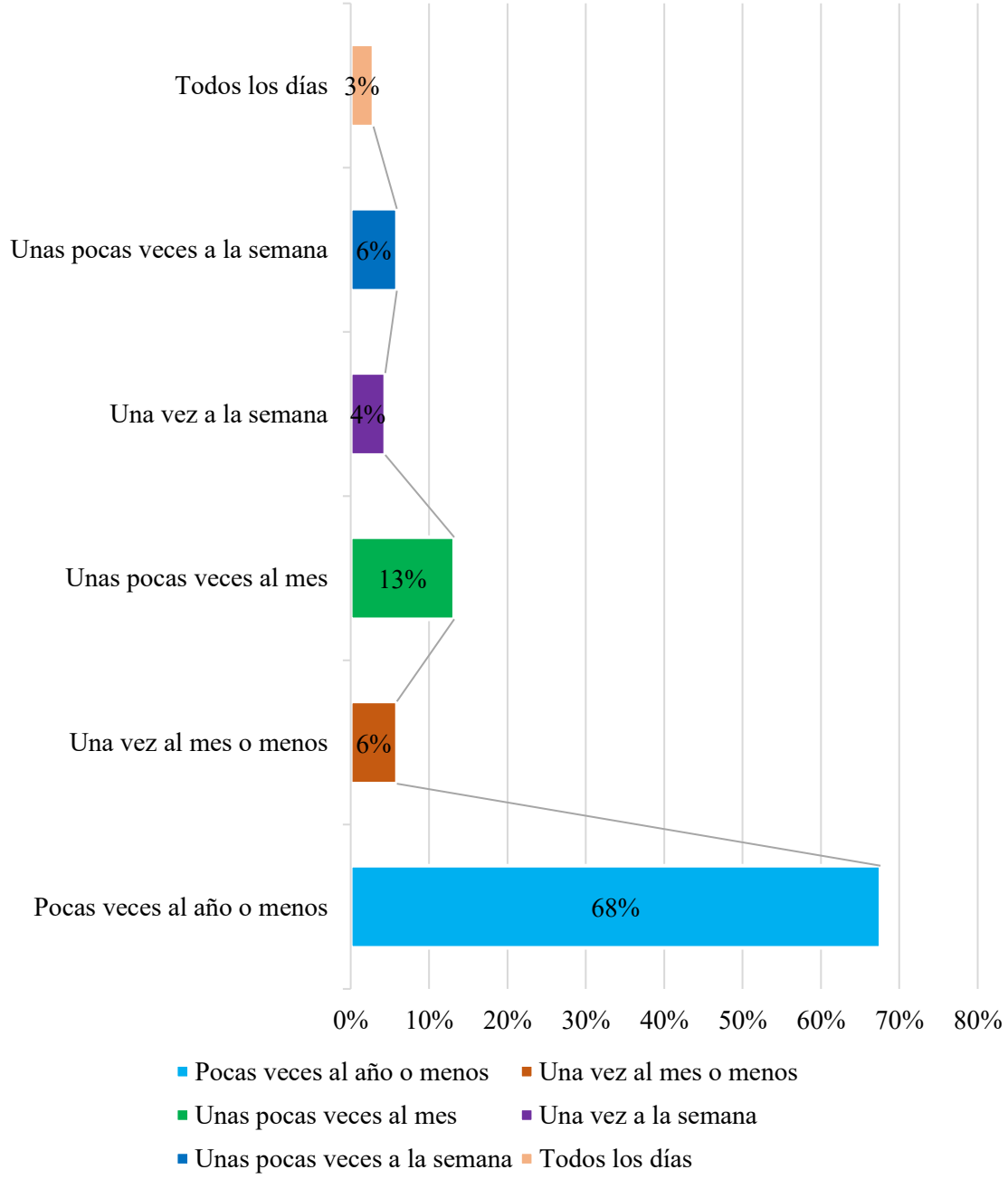
En cuanto al estrés que produce trabajar directamente con alumnos/as, el 65% pocas veces al año, el 6% una vez al mes, el 6% pocas veces al mes, 7% una vez a la semana, 9% pocas veces a la semana y 7% todos los días.

Figura 9 Percepción de si trabaja demasiado y estrés de trabajar con sus estudiantes



Al verificar en los docentes si se sienten acabados en su trabajo, al límite de sus posibilidades, 68% pocas veces al año, el 6% una vez al mes, el 13% pocas veces al mes, 4% una vez a la semana, 6% pocas veces a la semana y 3% todos los días.

Figura 10 Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades

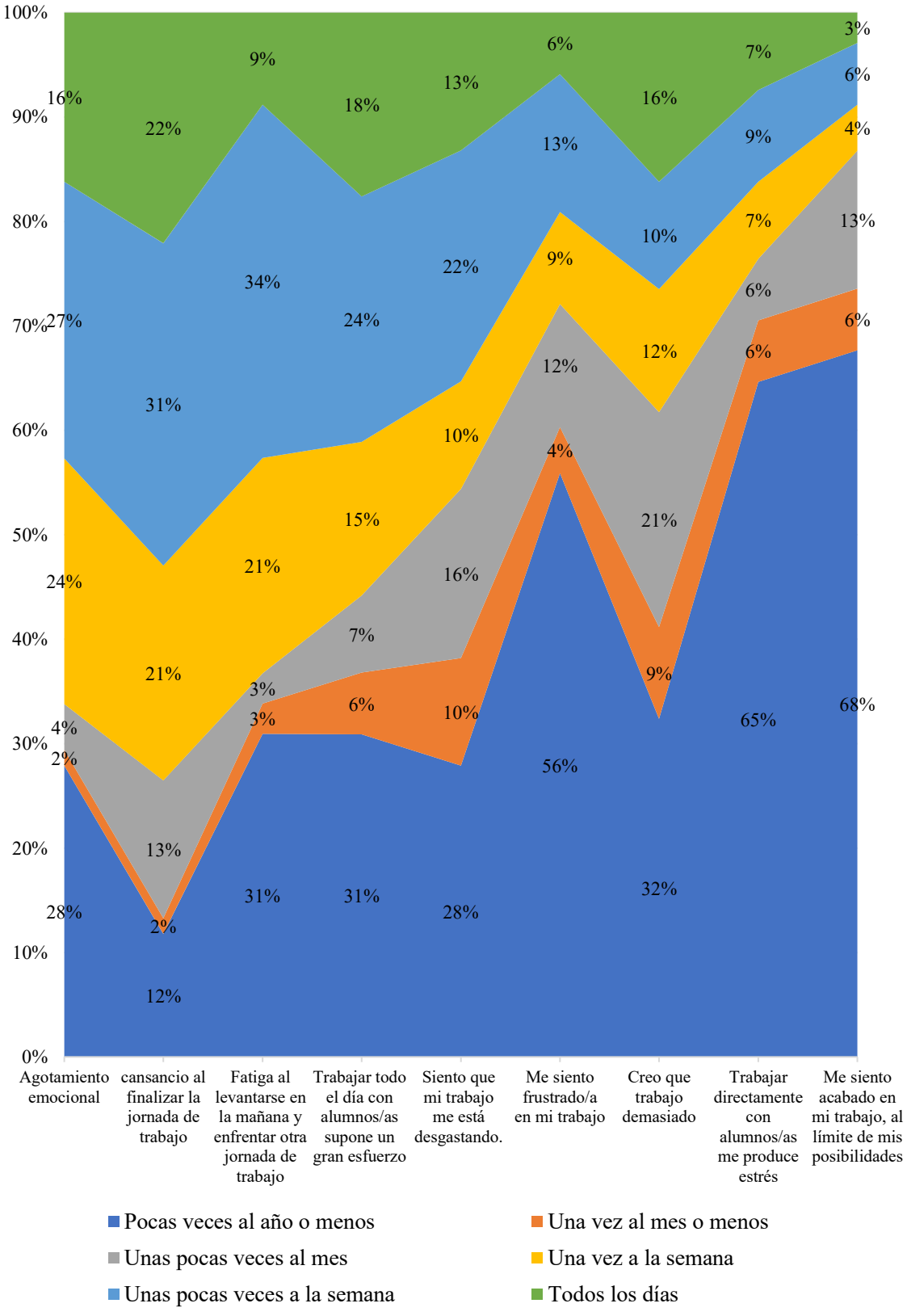


La tabla 1 y la figura 11 muestran los totales de los ítems que conforman la subescala de agotamiento o cansancio emocional.

Tabla 4 Total, subescala de agotamiento o cansancio emocional

ÍTEMS	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
Siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	28%	2%	4%	24%	27%	16%
Me siento cansado al finalizar la jornada de trabajo	12%	2%	13%	21%	31%	22%
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	31%	3%	3%	21%	34%	9%
Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa	31%	6%	7%	15%	24%	18%
Siento que mi trabajo me está desgastando.	28%	10%	16%	10%	22%	13%
Me siento frustrado/a en mi trabajo	56%	4%	12%	9%	13%	6%
Creo que trabajo demasiado	32%	9%	21%	12%	10%	16%
Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés	65%	6%	6%	7%	9%	7%
Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	68%	6%	13%	4%	6%	3%

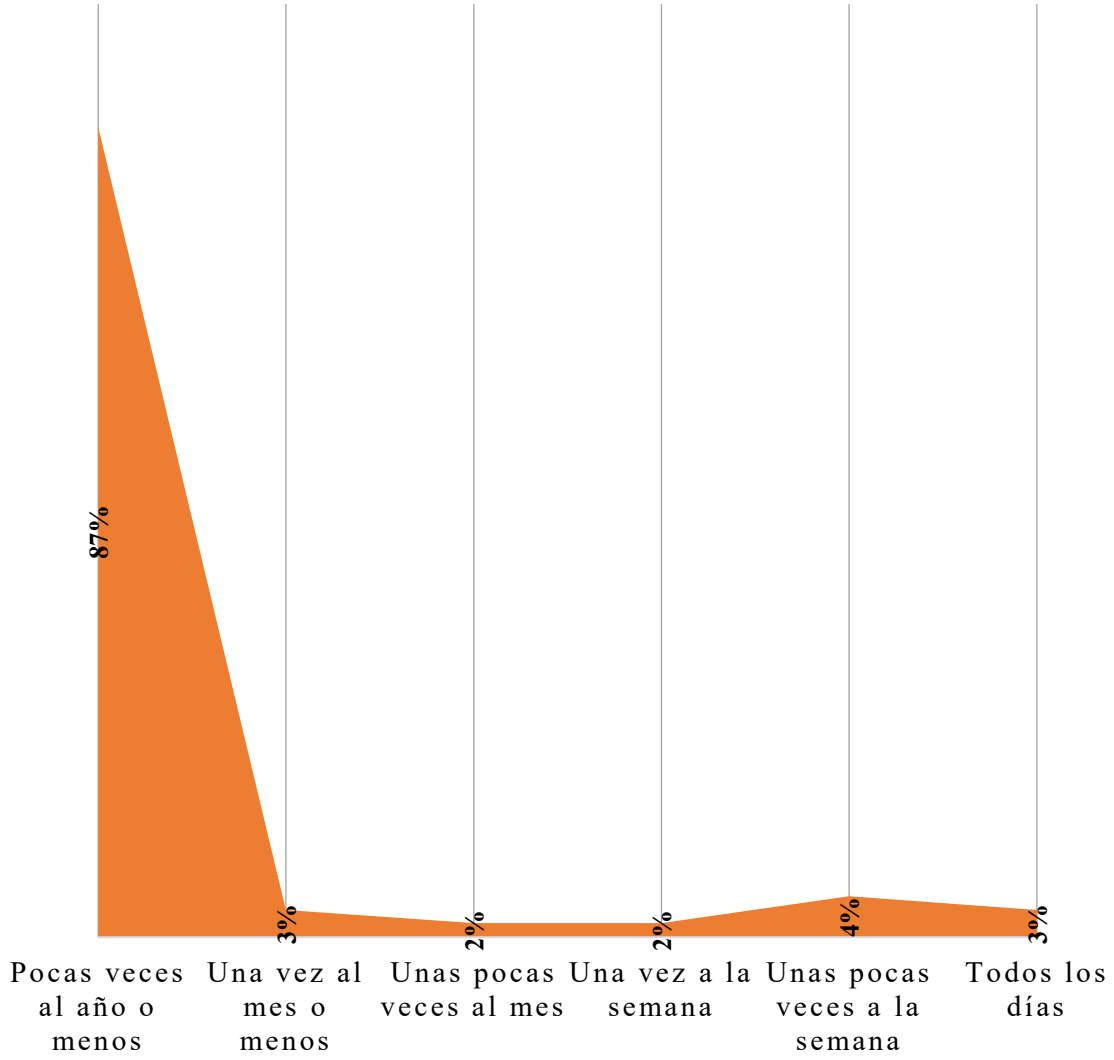
Figura 11 Total, de subescala de agotamiento o cansancio emocional



Subescala de despersonalización

Respecto a la insensibilidad con la gente desde que ejerce la profesión docente, en la figura 12 se observa que el 87% pocas veces al año, el 3% una vez al mes, el 2% pocas veces al mes, 2% una vez a la semana, 4% pocas veces a la semana y 3% todos los días.

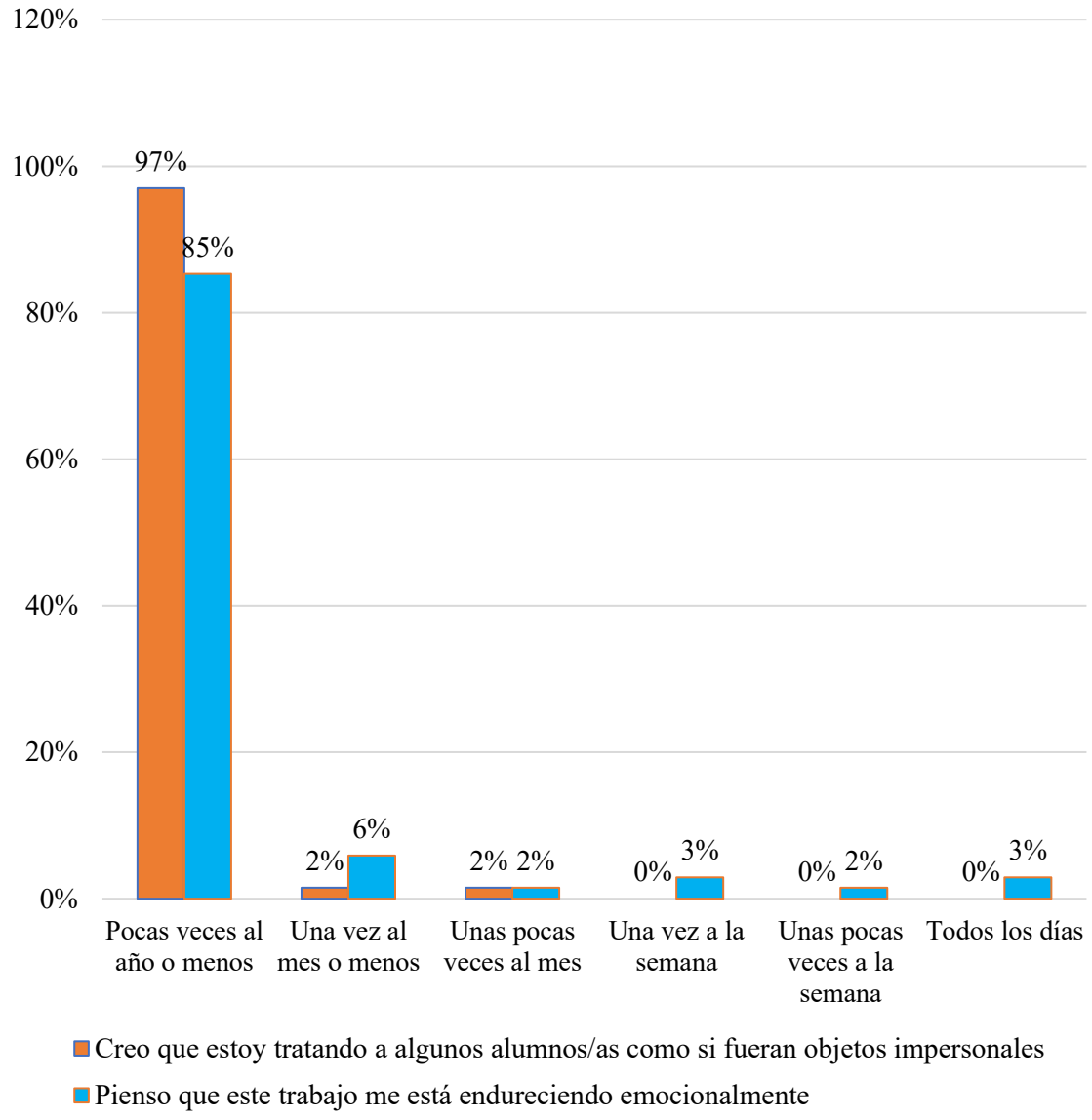
Figura 12 Insensibilidad con la gente desde que ejerce la profesión docente



En la figura 13, se observa en primer lugar el grado en que trata a los alumnos/as como si fueran objetos impersonales, el 97% pocas veces al año, el 2% una vez al mes, el 2% pocas veces al mes.

Luego se visualiza si el trabajo le está endureciendo emocionalmente, en dónde el 85% pocas veces al año, el 6% una vez al mes, el 2% pocas veces al mes, 3% una vez a la semana, 2% pocas veces a la semana y 3% todos los días.

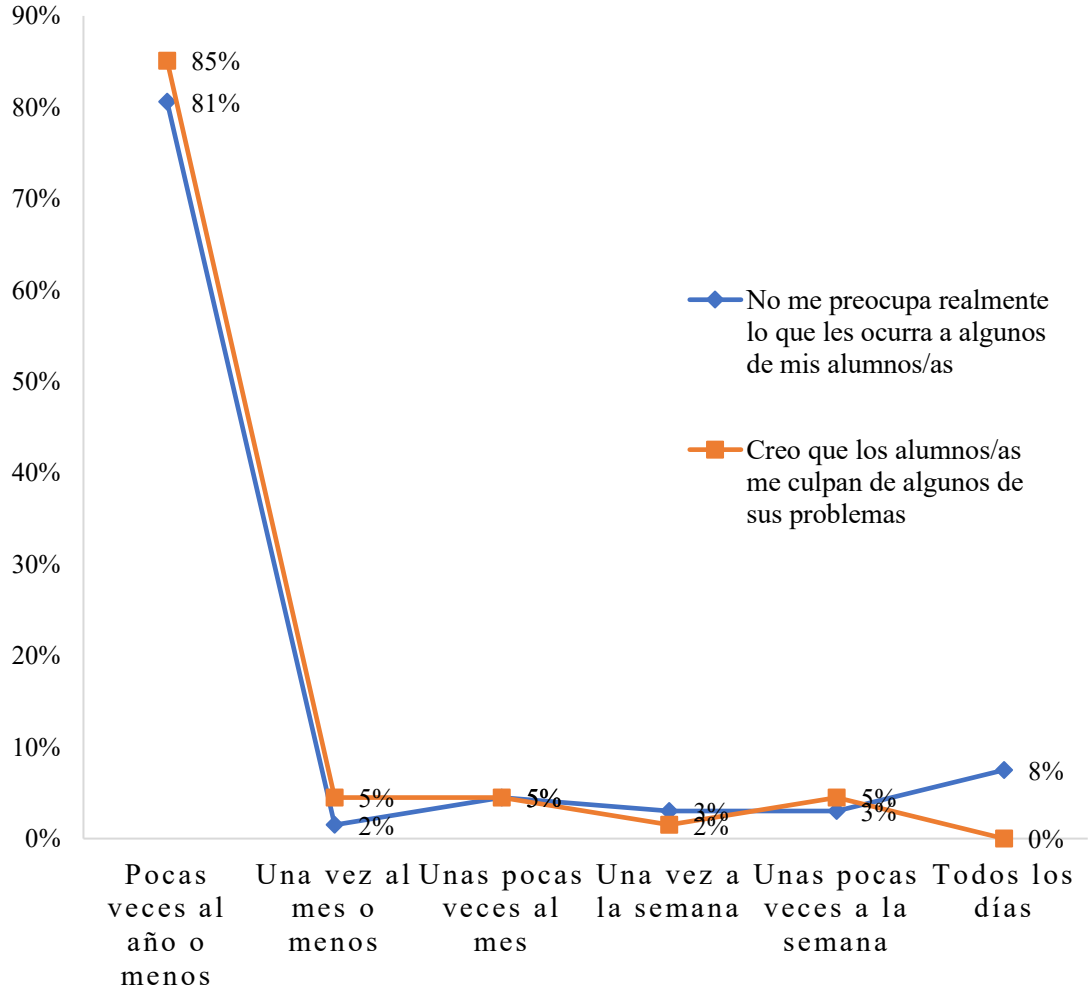
Figura 13 Percepción del trato con los alumnos versus el endurecimiento emocional en el trabajo



Al verificar si le preocupa realmente lo que les ocurra a sus alumnos/as, se observa en la figura 14 que el 81% pocas veces al año, el 2% una vez al mes, el 5% pocas veces al mes, 3% una vez a la semana, 3% pocas veces a la semana y 8% todos los días.

Sobre su percepción de si los alumnos/as le culpan de algunos de sus problemas, 85% pocas veces al año, el 5% una vez al mes, el 5% pocas veces al mes, 2% una vez a la semana, 5% pocas veces a la semana.

Figura 14 Preocupación de lo que pasa con los alumnos en relación con su percepción del grado en que lo culpan de sus problemas



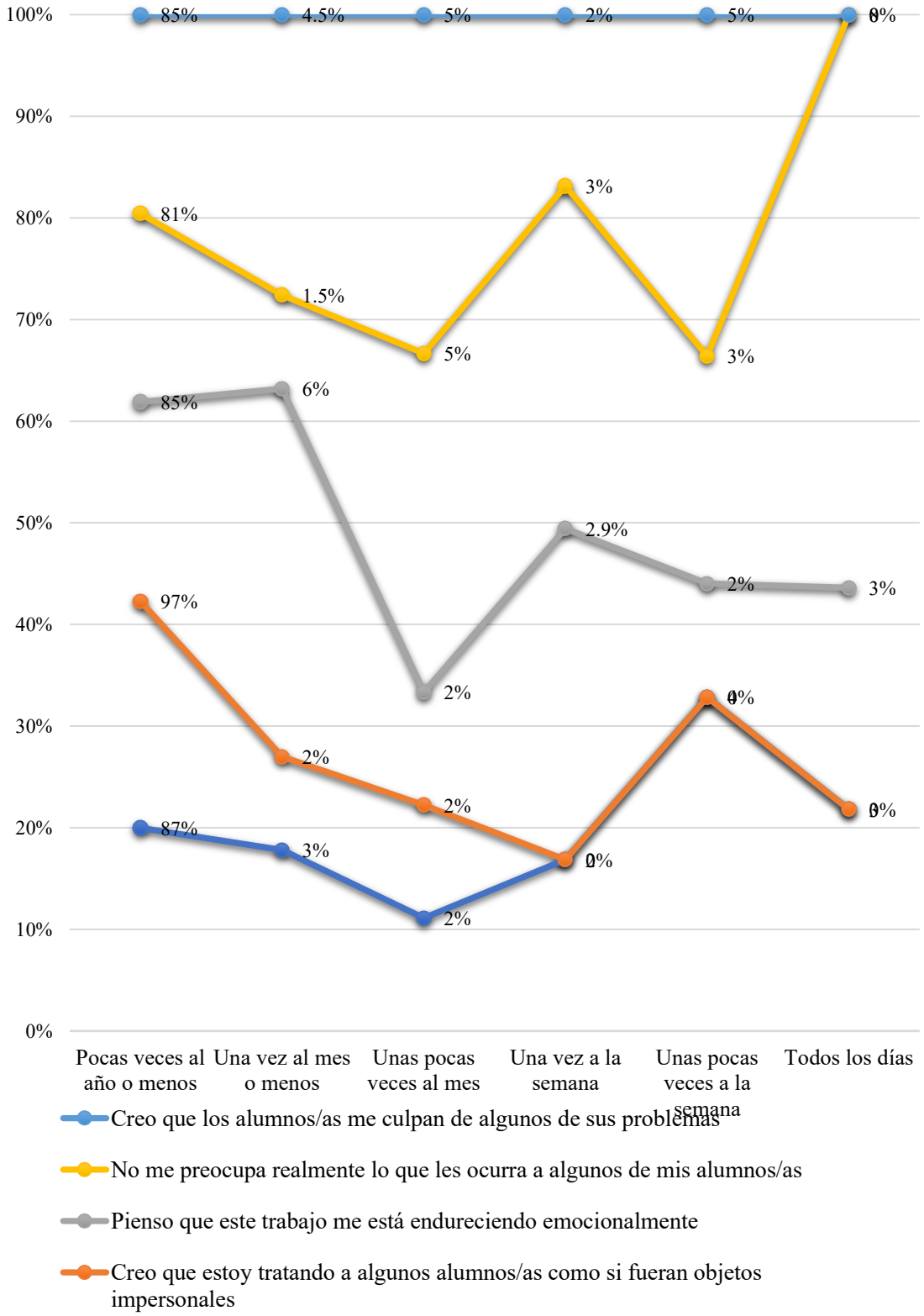
La tabla 5 y figura 15, muestran la agrupación de los ítems de la subescala de despersonalización con sus totales.

Tabla 5 Total, Subescala de despersonalización

ÍTEMS	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente	87%	3%	2%	2%	4%	3%
Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales	97%	2%	2%			
Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	85%	6%	2%	2.9%	2%	3%
No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as	81%	1.5%	5%	3%	3%	8%
Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas	85%	4.5%	5%	2%	5%	

Figura 15

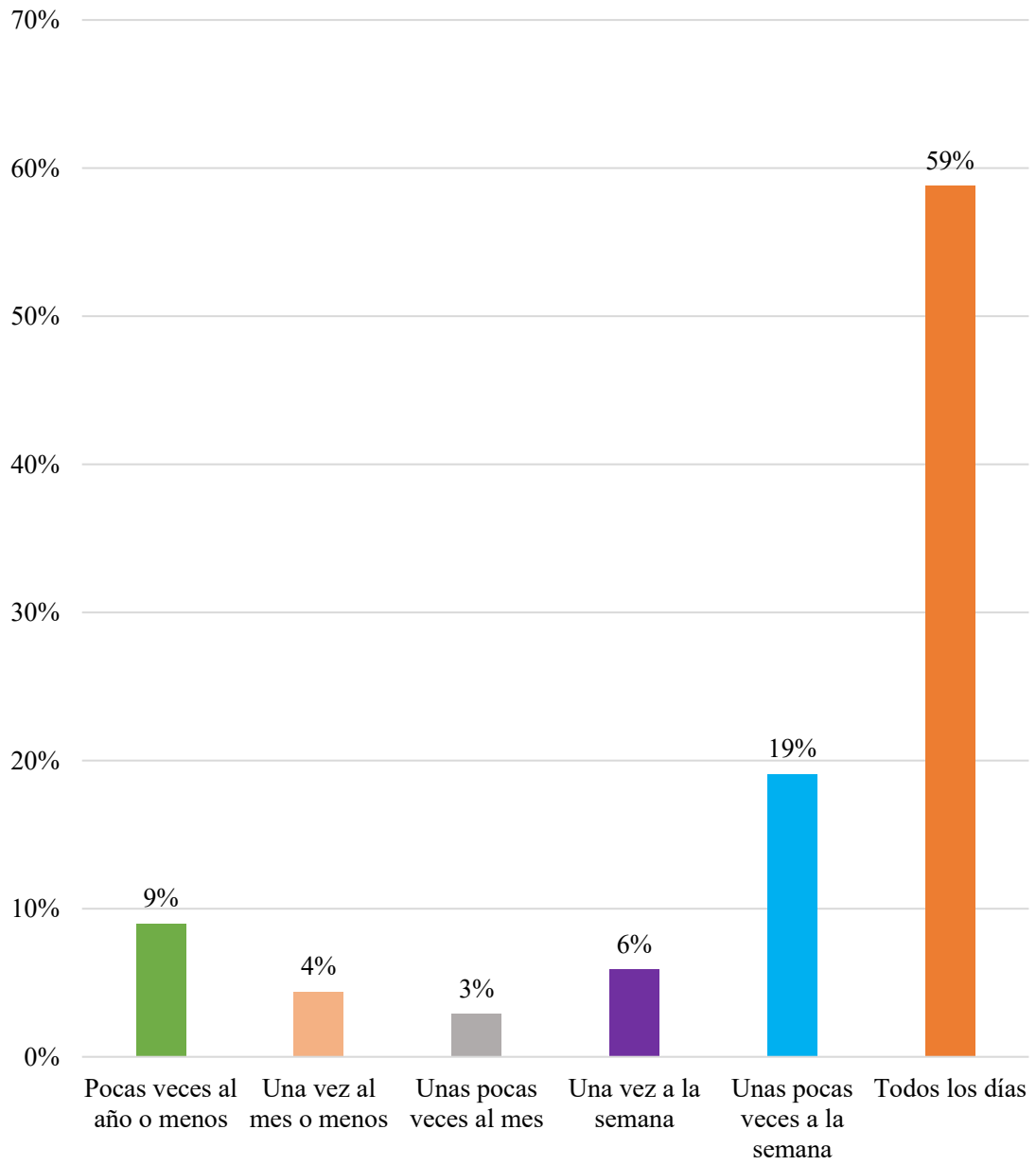
Subescala de despersonalización



Subescala de realización personal

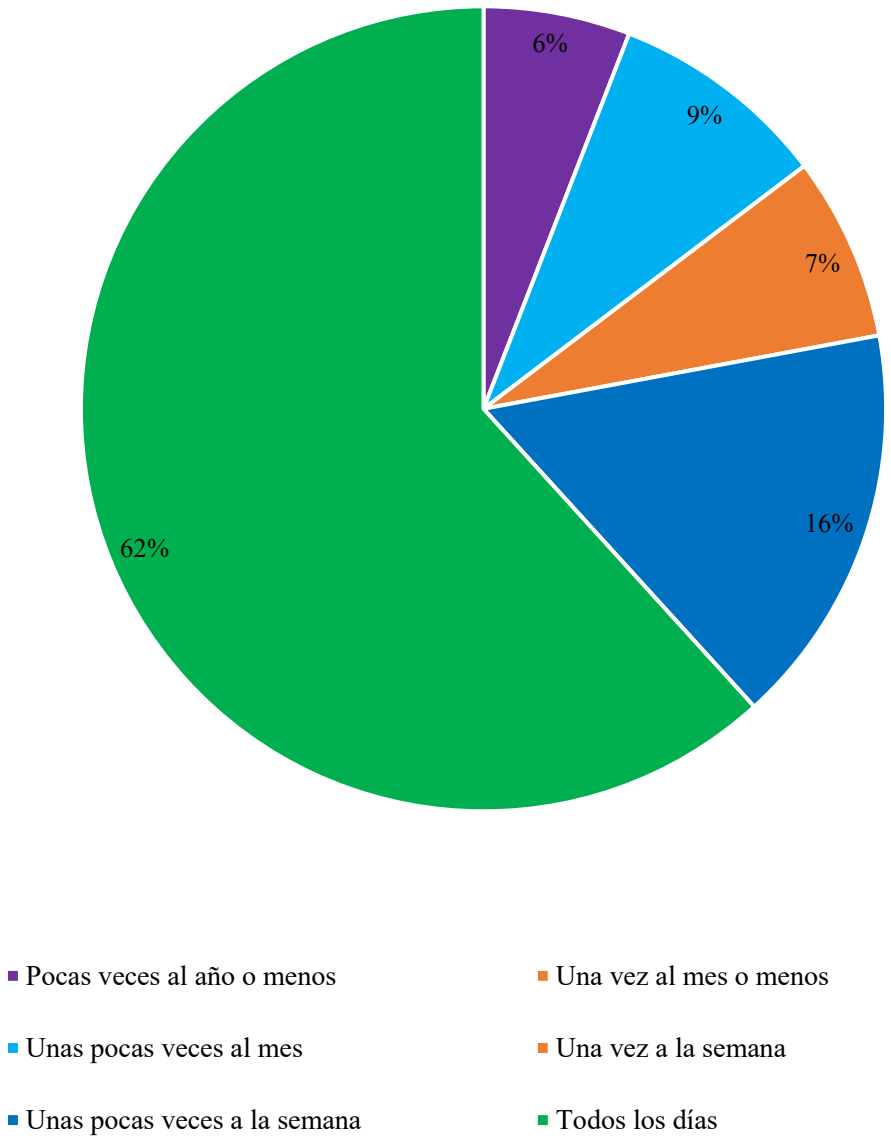
En la figura 16 se observa la percepción docente, donde se valora en primer lugar la facilidad para comprender como se sienten sus alumnos/as, en donde el 9% destaca que pocas veces al año, el 4% una vez al mes, el 3% pocas veces al mes, 6% una vez a la semana, 19% pocas veces a la semana y 59% todos los días.

Figura 16 Facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as



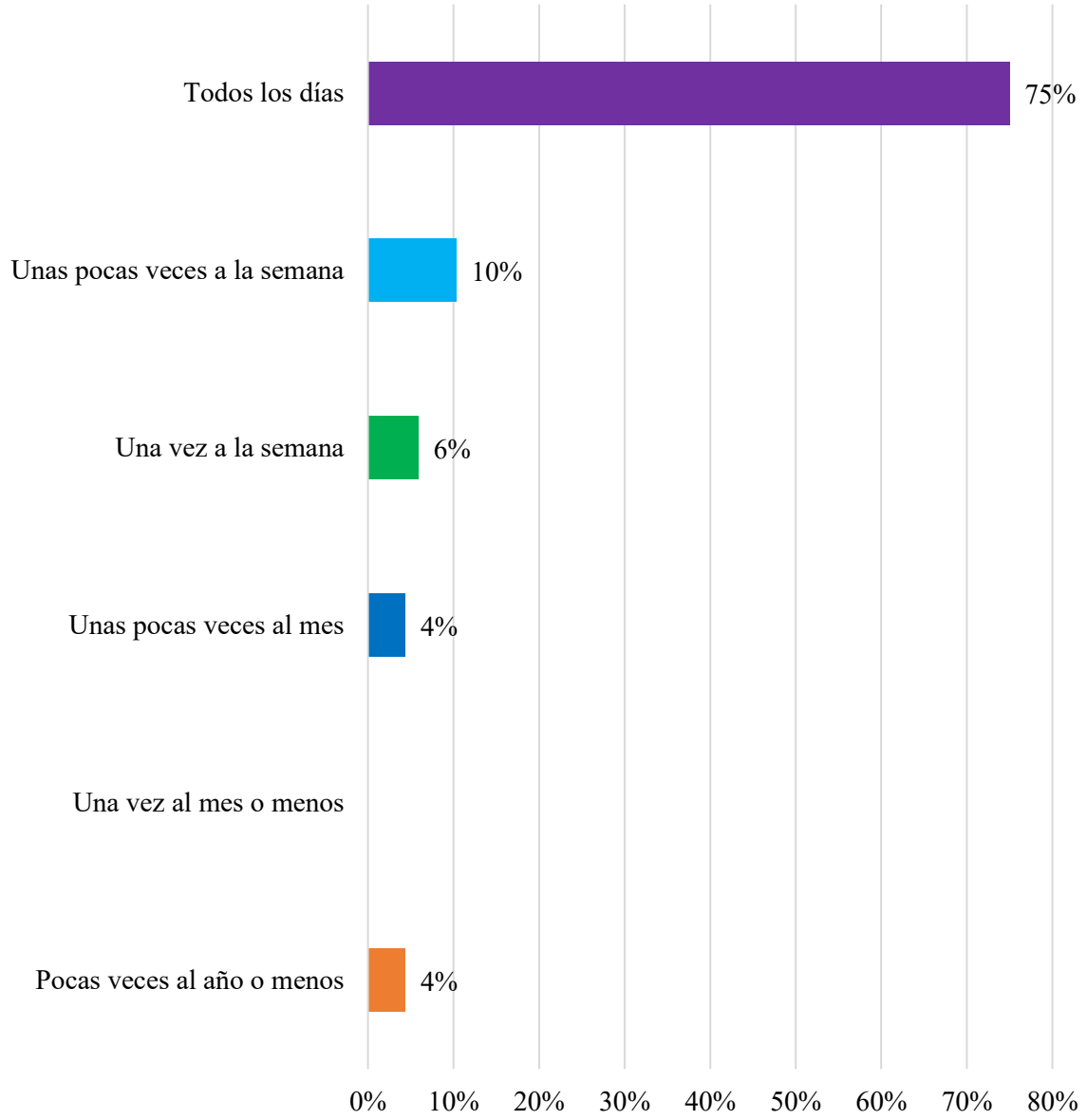
Respecto al trato con eficacia hacia los problemas de sus alumnos/as, se observa en la figura 17 que en un 6% pocas veces al año, el 9% pocas veces al mes, 7% una vez a la semana, 16% pocas veces a la semana y 62% todos los días.

Figura 17 Eficacia en el trato frente a los problemas de mis alumnos/as



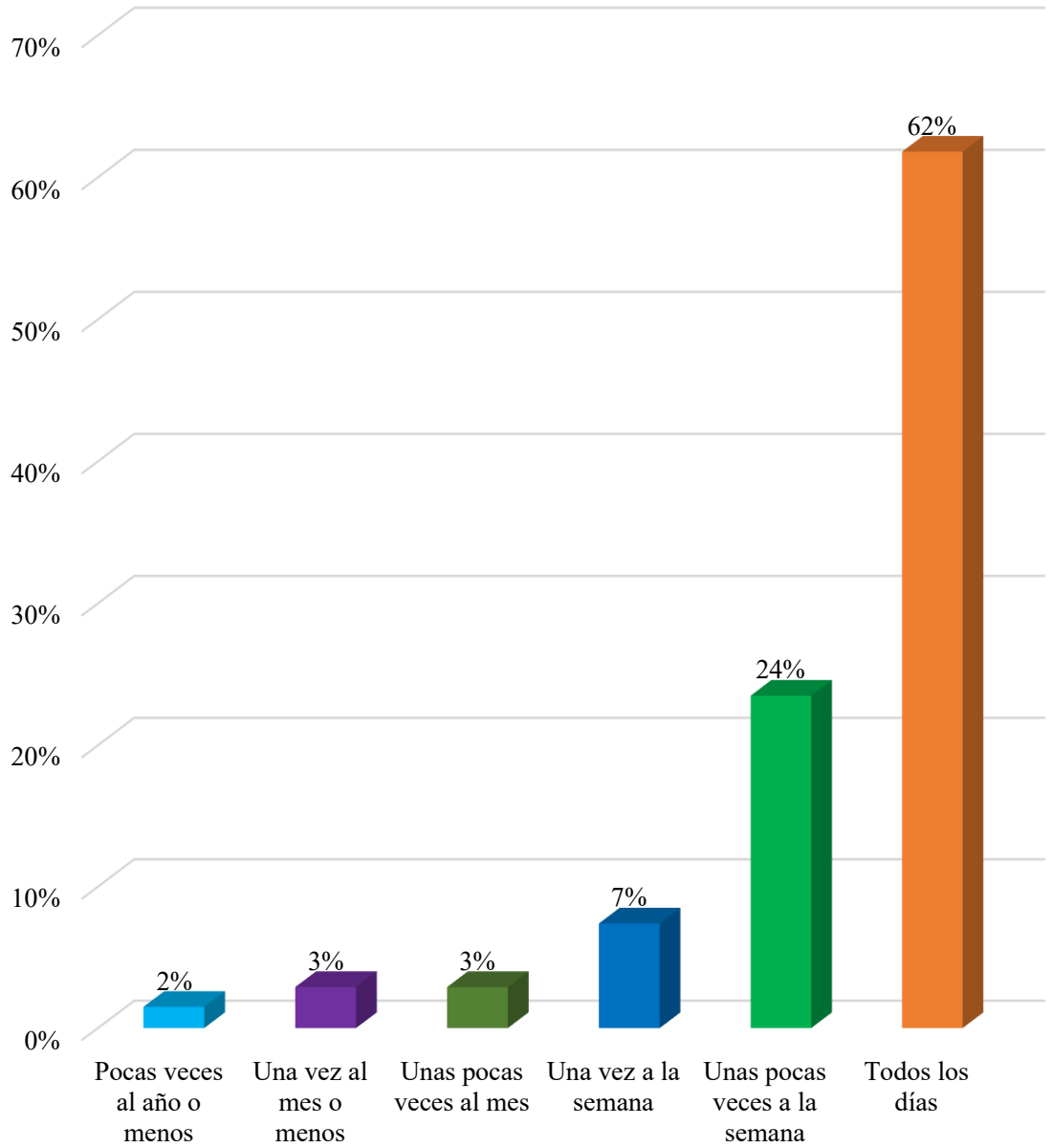
Sobre la influencia positiva en la vida de sus estudiantes, la figura 18 proyecta que el 4% destaca que pocas veces al año, el 4% pocas veces al mes, 6% una vez a la semana, 10% pocas veces a la semana y 75% todos los días.

Figura 18 Percepción de si su trabajo influye positivamente en la vida de sus alumnos/as



Con relación a si se siente con energía en el trabajo, el 2% destaca que pocas veces al año, el 3% una vez al mes, el 3% pocas veces al mes, 7% una vez a la semana, 24% pocas veces a la semana y 62% todos los días (ver figura 19).

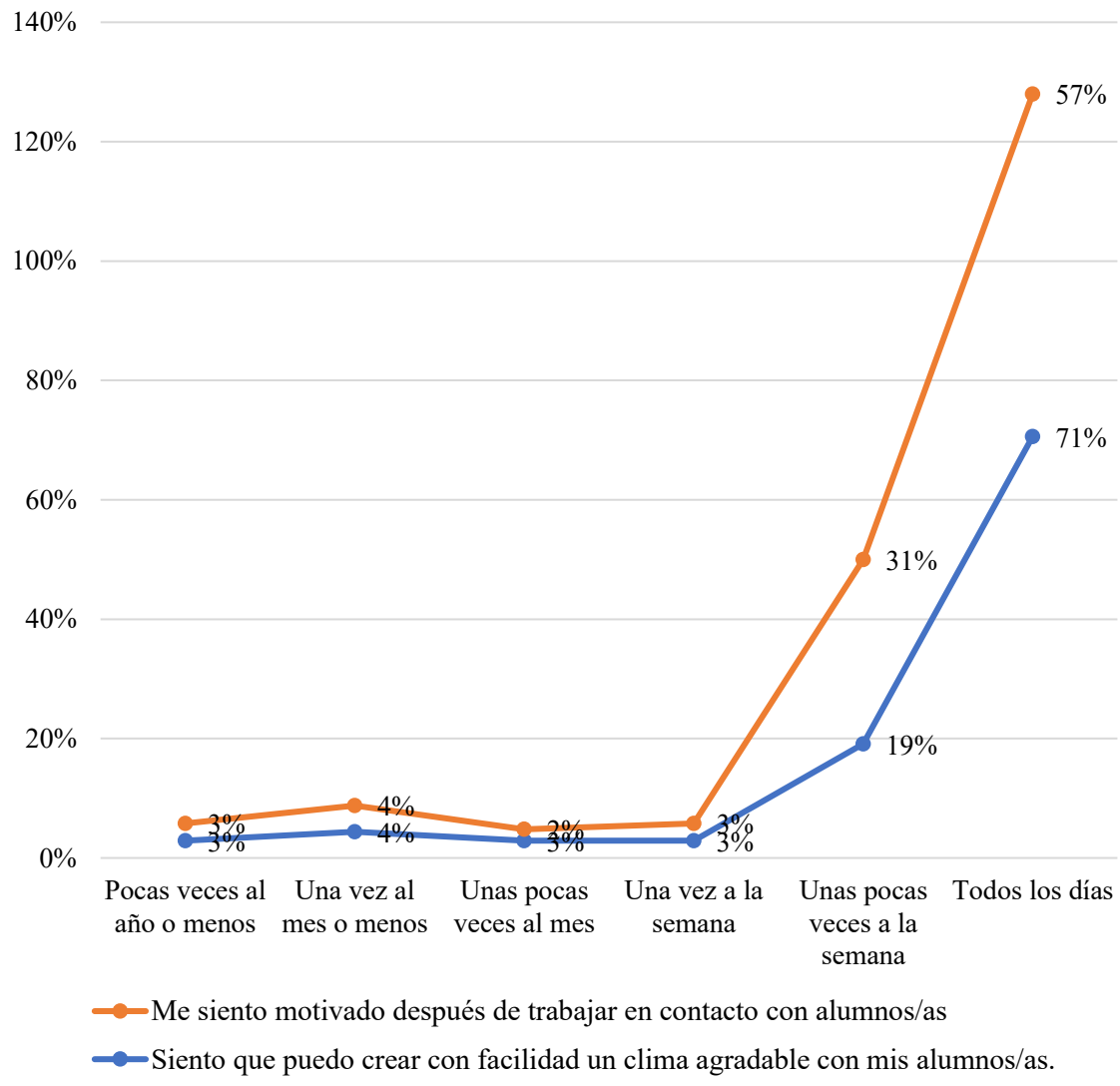
Figura 19 Se siento con mucha energía en mi trabajo



En la figura 20, se cuestiona en primera instancia si puede crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as, un 3% destaca que pocas veces al año, el 4% una vez al mes, el 3% pocas veces al mes, 3% una vez a la semana, 19% pocas veces a la semana y 71% todos los días.

Luego la motivación después de estar en contacto con estudiantes, el 3% señala que pocas veces al año, el 4% una vez al mes, el 2% pocas veces al mes, 3% una vez a la semana, 31% pocas veces a la semana y 57% todos los días.

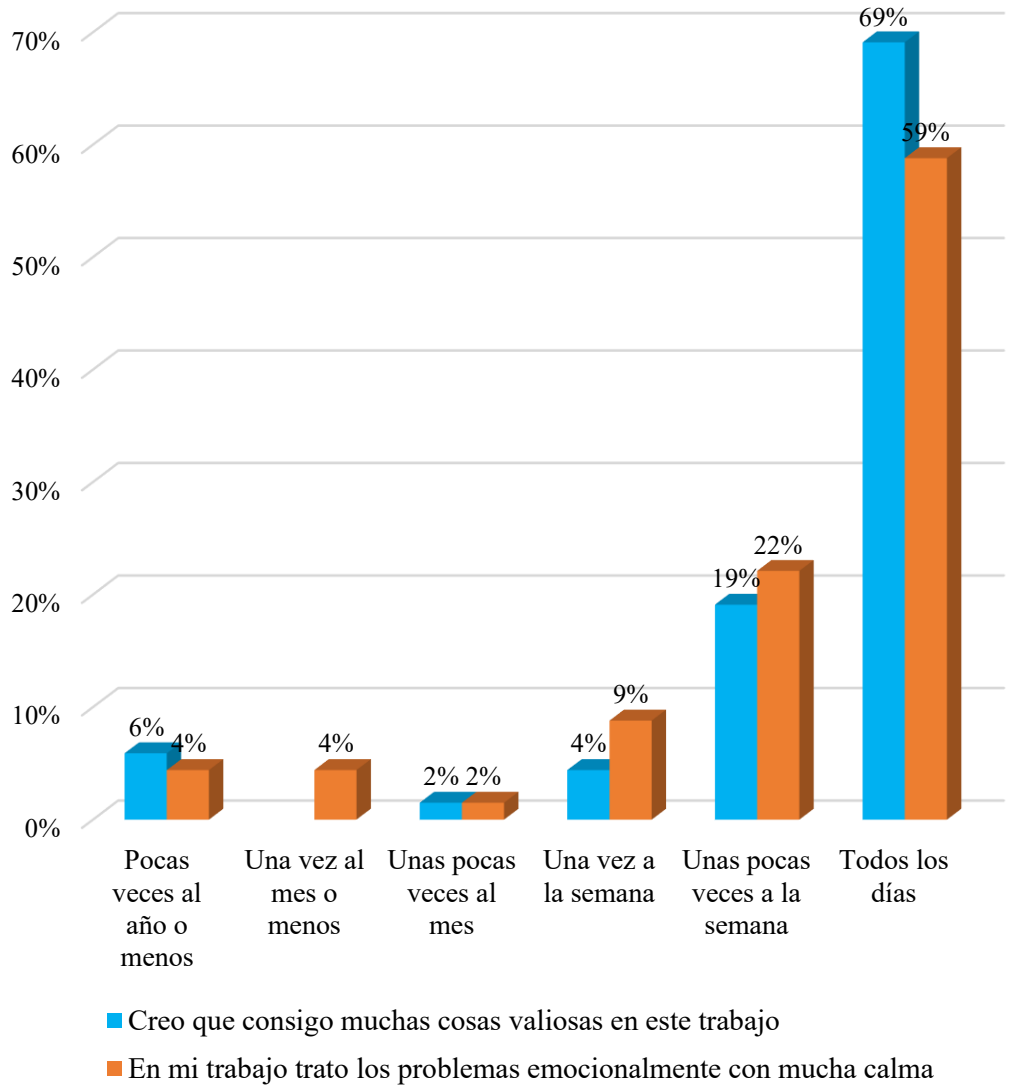
Figura 20 Percepción de crear un clima agradable y motivación de trabajo con sus alumnos



Sobre los cuestionamientos del producto de su trabajo, el 6% señala que pocas veces al año, el 2% pocas veces al mes, 4% una vez a la semana, 19% pocas veces a la semana y 69% todos los días.

Por último, indican que los problemas emocionales con mucha calma, el 4% destaca que pocas veces al año, el 4% una vez al mes, el 2% pocas veces al mes, 9% una vez a la semana, 22% pocas veces a la semana y 59% todos los días.

Figura 21 Satisfacción del producto de su trabajo versus el modo en que toma los problemas

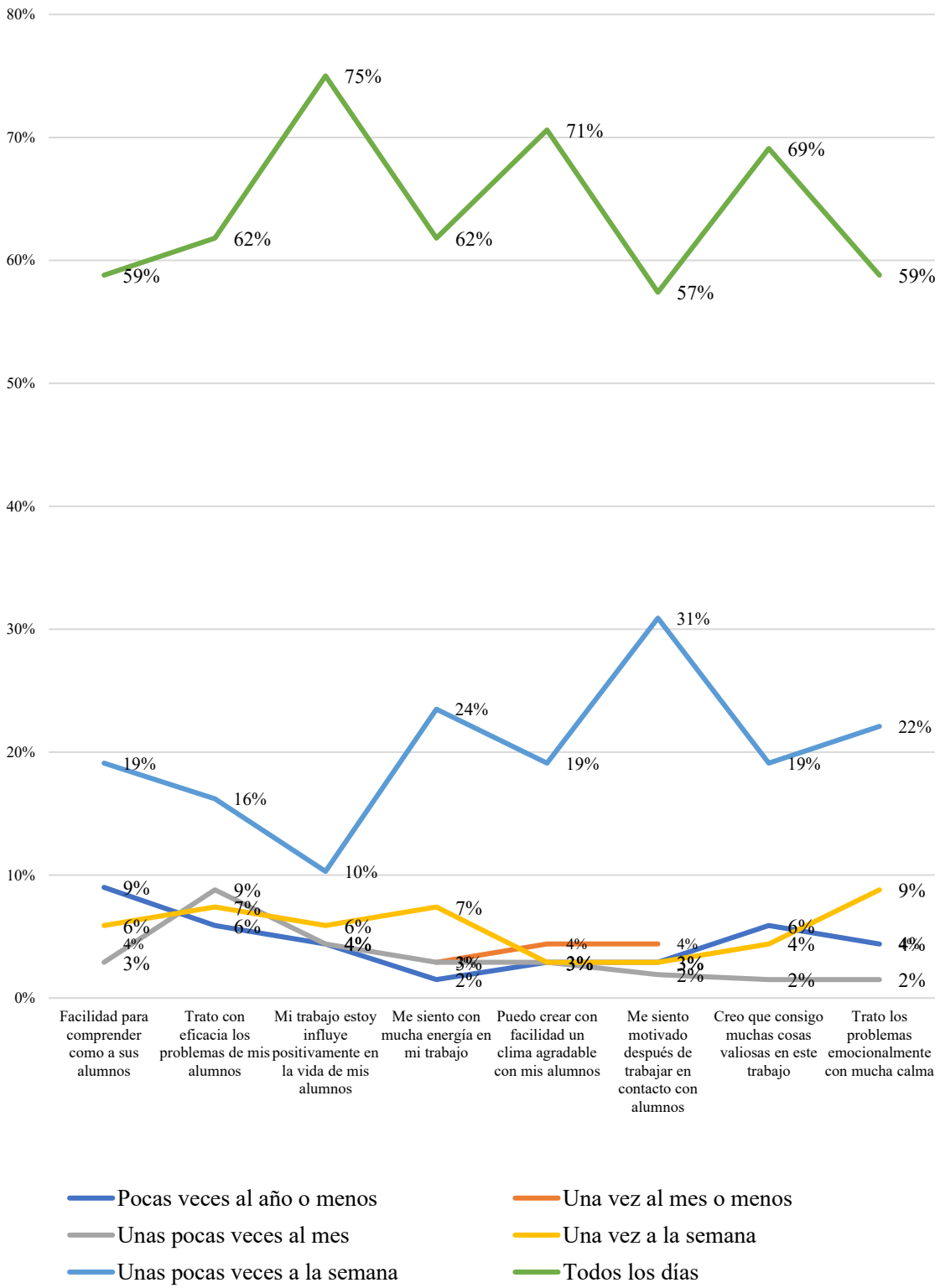


La Tabla 6 y la figura 22 muestran el total de la subescala de realización personal, en cada uno de los ítems que lo conforman.

Tabla 6 Total, Subescala de realización personal

ÍTEMS	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
Facilidad para comprender como a sus alumnos	9%	4%	3%	6%	19%	59%
Trato con eficacia los problemas de mis alumnos	6%		9%	7%	16%	62%
Mi trabajo estoy influye positivamente en la vida de mis alumnos	4%		4%	6%	10%	75%
Me siento con mucha energía en mi trabajo	2%	3%	3%	7%	24%	62%
Puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos	3%	4%	3%	3%	19%	71%
Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos	3%	4%	2%	3%	31%	57%
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	6%		2%	4%	19%	69%
Trato los problemas emocionalmente con mucha calma	4%	4%	2%	9%	22%	59%

Figura 22 Subescala de realización personal



DISCUSIÓN

El estudio deja abierta la posibilidad de evaluar las características del síndrome de Burnout, porque solo se centra en la frecuencia con la que el docente muestra eventos en las tres subescalas, de manera que se visualiza con qué frecuencia o porcentaje proyecta la conducta en el ejercicio de su trabajo.

El propósito de utilizar el cuestionario Maslach Burnout Inventory es medir las características del síndrome de burnout en la población de estudio, pero para este estudio en particular se centra en especificar dentro de las tres subescalas que lo componen la periodicidad. (casos) donde los docentes en su mayoría se identifican con el objetivo de definir y dar perspectiva a la integración de su carga laboral y responsabilidades cada día. Destacando que la muestra docente está representada en su mayoría (75%) por el género femenino.

Con base en los resultados se puede identificar que, en la subescala de cansancio emocional, o agotamiento, los porcentajes son variables entre un 25-30% desde la opción diaria hasta la anualidad, sin embargo, se obtuvo más del 50%, al indagar sobre situaciones laborales frustrantes visibles solo una vez al año, lo que significa que ese tipo de pensamiento se da muy pocas veces al año.

Esta dimensión directamente perteneciente a la vida cotidiana del docente nos permite sumarnos a los argumentos de Manzano Díaz (2020), que muestra que es una tarea exigente que requiere el desarrollo de habilidades y competencias intelectuales, implica una gran responsabilidad, porque una vez realizada. un modelo para seguir como educadores y su actividad incide en el desarrollo de la sociedad, lo que nos permite determinar la complejidad del trabajo y que nuestros sujetos no estén dominados por el estrés profesional.

Si se analizan los componentes de la subescala de despersonalización, se distinguen aspectos sobre insensibilidad, apatía, trato humano y culpa hacia los demás, el porcentaje es superior al 85%, en pocas veces al año o menos, lo que permite la discriminación de la baja aparición de este tipo de conductas en la práctica diaria de los docentes.

Este aspecto es muy importante, considerando que la cantidad de grupos atendidos y la carga de trabajo son típicos en la mayoría de las instituciones de nuestro país, y como señala

Gurumendi et al., (2021), este aspecto aumenta la sensación de distanciamiento de los estudiantes en el ejercicio educativo.

En la subescala de realización personal los docentes referentes a los factores como empatía, eficiencia, energía, motivación, contribución al manejo y resolución del problema es más del 60% cada día, este aspecto se mantiene en un nivel alto, sugiriendo dedicación en el ejercicio docente.

En esta línea, es posible relacionar los planteamientos de Muñoz et al., (2020), quien destaca que esta dimensión involucra estrategias de búsquedas de alternativa y apoyo social, de igual forma, tiene mucha influencia del agotamiento y la despersonalización, lo que permite valorar positivamente la periodicidad demostrada en esta dimensión por los docentes (Orozco-Moreno et al., 2021).

PROPUESTA

Programa de intervención ante el Burnout en docentes

Actualmente, realizar cualquier tipo de actividad laboral requiere de esfuerzo físico y emocional, el cual, de no ser posible, desencadena con el tiempo enfermedades que afectan la salud del de las personas; por lo tanto, la docencia es una de las profesiones más importantes que enfatiza la enseñanza en diferentes contextos y proporciona conocimientos y herramientas en diferentes campos o disciplinas.

La docencia es una de las ocupaciones más afectadas por el Síndrome de Burnout en América Latina; la cual, es reconocida como una condición caracterizada por el agotamiento mental, emocional y físico debido a la carga de trabajo, resultando en síntomas de estrés crónico, fatiga, falta de motivación, apatía, frustración, ansiedad y depresión (Tabares-Díaz et al., 2020).

Con el balance positivo obtenido en esta investigación, en dónde los docentes, dentro de las tres escalas medidas con sus respectivos elementos, proyectan un bajo nivel de Burnout, es necesario desarrollar un programa de intervención como un medio relevante para que los docentes de nuestra población de estudio y cualquier institución educativa del país con indicios de este síndrome, pueda obtener herramientas para la disminución de la prevalencia de esta problemática, previniendo riesgos psicosociales, así como, el mejoramiento del estado físico y emocional.

En este punto es válido señalar que la inteligencia emocional de los docentes se relaciona positivamente con la regulación del estado de ánimo, el agotamiento y una mayor participación de los estudiantes en un ambiente de aprendizaje que asegure el equilibrio personal y profesional (Bedoya et al., 2017).

Fundamentación del programa

Debido a características como pérdida progresiva de energía, agotamiento, fatiga, desarrollo de actitudes negativas, además de la autoestima negativa, el ambiente laboral de los docentes ha cambiado, por lo que, si no se trata a tiempo, el Burnout puede afectar la salud y afectar el nivel familiar y laboral de manera directa e indirecta.

Para que los docentes puedan desempeñar sus tareas de manera efectiva, deben contar con las herramientas de trabajo necesarias y con condiciones físicas, psicológicas y emocionales óptimas, porque estas inciden directamente en su trabajo e inciden en la calidad de vida y por ende en la calidad de la enseñanza.

Considerando todo lo anterior, destaca Menghi et al., (2015), que la docencia se considera una profesión riesgosa que desarrolla agotamiento profesional debido al desempeño simultáneo de tareas laborales, comunicación constante con estudiantes y colegas debido a la planificación escolar, elaboración de informes, evaluación de estudiantes y participación en actividades administrativas.

Objetivos del programa

- Fundamentar la necesidad de ejecutar estrategias de prevención independientemente del nivel de desarrollo en los docentes.
- Ofrecer a las instituciones educativas un marco sintetizado de estrategias y acciones para implementar con sus docentes.
- Promover la prevención del Síndrome de Burnout en los docentes independientemente de su desarrollo en beneficio individual y grupal.

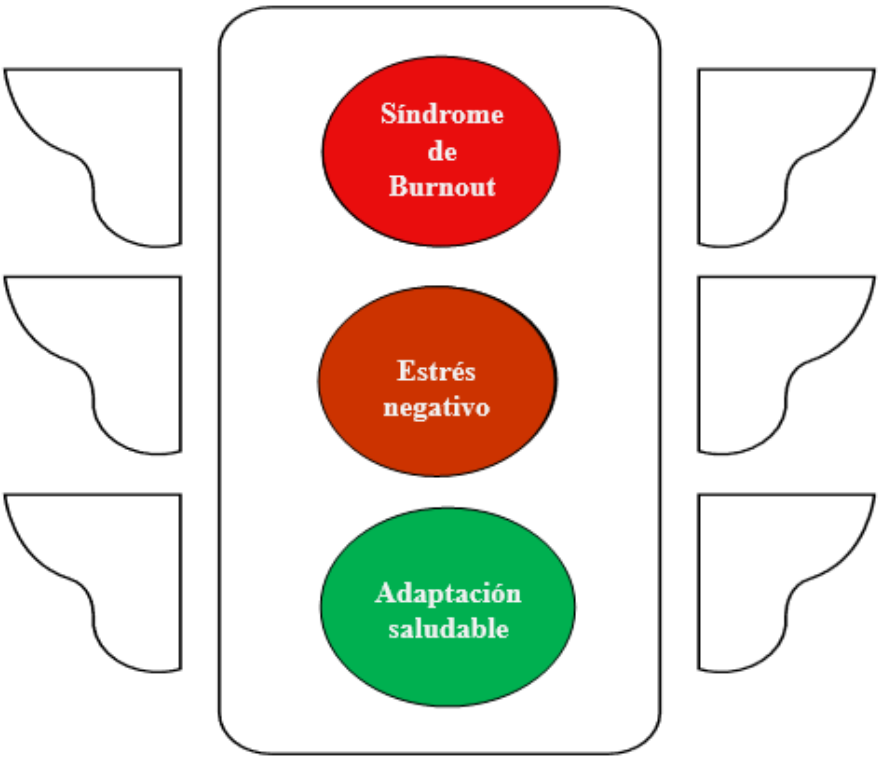
Desarrollo de actividades

Las actividades para el desarrollo del programa fueron diseñadas para guiar los esfuerzos contra el síndrome de agotamiento, incluidas recomendaciones para la prevención, detección temprana, tratamiento y rehabilitación del síndrome.

En primera instancia se hace una adaptación de las estrategias desarrolladas por Martínez Fernández et al., (2021), en dirigidas directamente a la intervención.

Semáforo para detección del posible Síndrome de Burnout

En esta estrategia de prevención, cada color corresponde a un estado de bienestar; donde, la luz verde significa que el docente se encuentra en comodidad, tranquilidad y a gusto con las tareas a realizar; la luz naranja proyecta nerviosismo por parte del docente, tensión e irritación; y la luz roja, indica agotamiento, indiferencia e ineficacia.

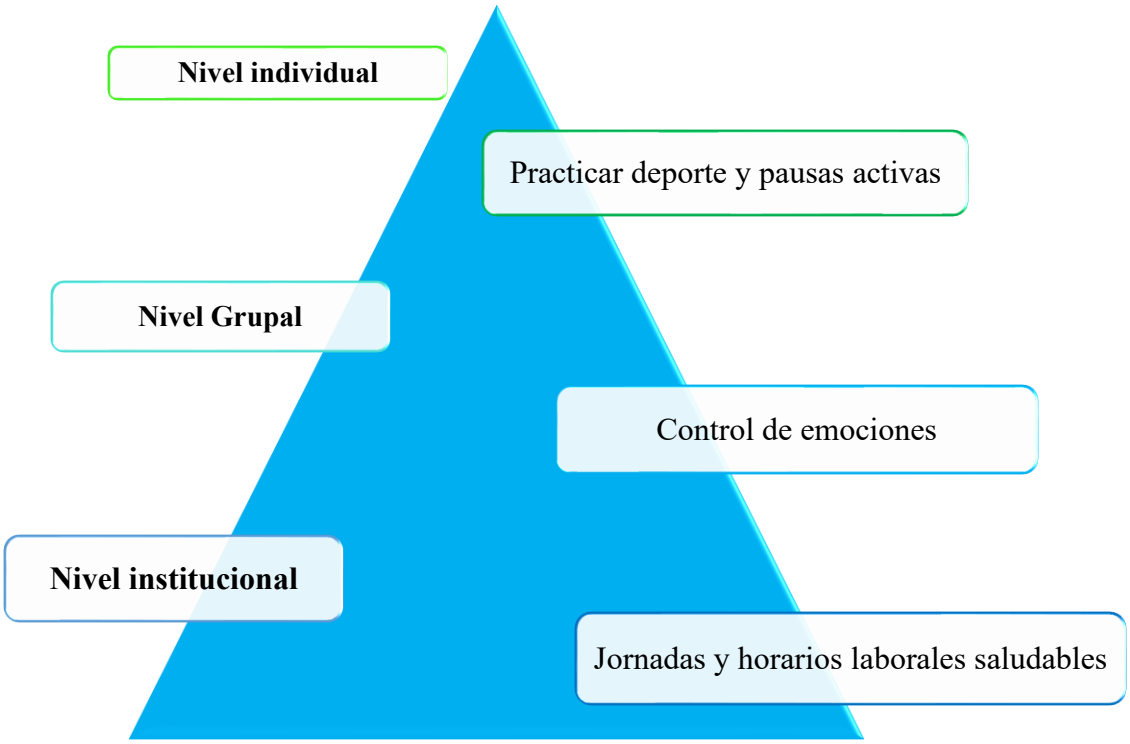


Esta propuesta de programa se basa en la consideración de diferentes funciones clave, las cuales se dividieron en tres aspectos principales a nivel individual, para que pueda ser utilizada en un contexto privado o público, instituciones educativas para el tratamiento, paliación y rehabilitación del síndrome, especialmente entre docentes universitarios.

ETAPAS	ACTIVIDADES		
Primera etapa de prevención	Formación continua y desarrollo de personal Busca el crecimiento personal y profesional de los empleados, mejorar sus relaciones interpersonales y manera de resolver los conflictos.	Bienestar laboral Estimula y fomenta la participación de los empleados y sus familias, con el objetivo de crear espacios de relajación e integración que fortalezcan la confianza, las relaciones y el apoyo social entre los miembros del equipo.	Impulso de estilos de vida saludable La alimentación, la actividad física y el descanso determinan el estado de salud. Además, la actividad física facilita desviar la atención de los problemas, lo que contribuye a un cambio relativo en su importancia; por tanto, promover estilos de vida saludables puede aumentar la resistencia de los empleados al agotamiento.
Segunda etapa de prevención	Entrenamiento en técnicas de autorregulación Orientada a neutralizar los efectos del síndrome desarrollando habilidades de gestión del tiempo, delegación, habilidades sociales y de confianza en uno mismo, capacitación en resolución de problemas que mantenga la motivación y una sensación de logro.	Flexibilidad horaria Los horarios de trabajo flexibles en las empresas ofrecen algunos beneficios interesantes tanto para las empresas como para los colaboradores, especialmente aquellos que experimentan signos y síntomas de agotamiento.	
Tercera etapa de prevención	Transformar el entorno laboral Es responsabilidad del área de gestión del talento humano, en coordinación con la de seguridad y salud en el trabajo, realizar los cambios administrativos, organizacionales, de diseño del puesto de trabajo, de seguridad y del ambiente laboral que se requieran para compensar las capacidades de las personas con los requerimientos de desempeño del trabajo.		

Triángulo de estrategias

A través del triángulo se presentan estrategias preventivas y promocionales de manera individual, colectiva e institucional. La implementación de estrategias permite intervenir desde diferentes niveles.



Para mejorar calidad de vida de los docentes es importante llevar a cabo las actividades propuestas, a continuación, una esquematización que se sugiere.

Individual

- **Practicar un deporte**
  - Se sugiere al docente formar parte de las actividades de la institución, ejemplos fútbol, futsal, voleibol, baloncesto, natación, zumba, manualidades.
- **Pausas activas**
  - Las pausas activas pueden reducir la fatiga laboral y los dolores musculares, óseos y articulares. Ejemplos: ejercicios de mano, manos-brazos, cuello-hombres, espalda, entre otros.

Grupal

- **Control de emociones**
  - El uso de algún nivel de gestión emocional permite el afecto positivo, el reconocimiento de las emociones, la comunicación de las emociones a los demás y un comportamiento apropiado que facilita el control de las respuestas fisiológicas, cognitivas y conductuales.

Jornadas y horario saludables

- Se recomienda se sigan los horarios y la jornada laboral, para que los docentes tengan tiempo y oportunidades de descanso y realizar otras actividades que ayuden a salir de la rutina, reducir la carga mental y laboral que genera el trabajo.

Consideración final del programa

Reconociendo que nuestra investigación arrojó presencia leve de Burnout es importante disminuir ese nivel de prevalencia del síndrome por lo que es necesario prevenir, promover y tratar este problema en colaboración con la institución. La intención de cada actividad propuesta y su correcta implementación tiene un efecto positivo que aumenta la calidad de vida de los docentes a través de las estrategias propuestas para que puedan aplicarlas en su vida diaria.

CONCLUSIONES

El Síndrome de Burnout, conlleva como se ha presentado a lo largo del estudio aspectos como el agotamiento físico, emocional y mental asociado a la profesión, al estrés laboral y al estilo de vida del profesional, el nivel de proyección positivo o negativo en los distintos aspectos de las tres subescalas que lo conforman puede tener consecuencias, tanto físicas como psicológicas.

El estudio permite comprender que para nuestra población estudiada existe un nivel de manejo saludable dentro de cada una las subescalas verificadas, presentado porcentajes favorables al momento de ejercer las funciones docentes.

A pesar de la existencia y repercusión del agotamiento, situaciones cotidianas y carga laboral en general, la periodicidad es positiva en las tres subescalas estudiadas, principalmente en la despersonalización y realización personal, en donde la percepción del docente describe niveles significativos de empatía con las involucradas en el desarrollo de sus labores, demostrando en las conductas despectivas una presencia anual, mientras que es diario el apoyo y cooperación con su entorno.

El estudio, deja abierta la posibilidad de evaluar los indicios del síndrome de burnout, ya que solo se enfoca en verificar que tan frecuente el docente demuestra las incidencias dentro de las subescalas y, por lo tanto, visualizar la periodicidad en que proyecta las conductas en la labor que desempeña.

RECOMENDACIONES

Según lo desarrollado en la investigación y los hallazgos proyectados, se determina que el burnout es un proceso que se desarrolla como respuesta al estrés laboral crónico y la primera forma de evitar el burnout en el trabajo es conocer sus manifestaciones, sus características y todos los elementos que conlleva su padecimiento.

Eliminar y reducir los factores estresantes del entorno institucional que conducen al desarrollo del síndrome de burnout, es prioritario para las organizaciones educativas.

Cuando se aborda el síndrome de Burnout, la mayoría de las estrategias para prevenirlo recomiendan promover el apoyo social entre pares. En el trabajo, a través del apoyo social, las personas adquieren nueva información, adquieren nuevas habilidades o mejoran las existentes, reciben confirmación social y retroalimentación sobre el desempeño de las tareas, así como apoyo espiritual, consejos u otras ayudas.

En la práctica docente es necesario desarrollar programas de formación para lograr control y manejo de estrés, como medio de brindar las herramientas necesarias para enfrentarlo y realizar comparativas entre centros y niveles educativos.

Este estudio deja abierta la posibilidad a nuevas formas de abordaje para comprender la realidad de otros contextos laborales y con diferentes profesionales, de manera que el análisis se haga más enriquecedor y productivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Álvarez, R. F. (2011). El síndrome de burnout: Síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *CEGESTI*, *160*.

https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

Bedoya, E. A., Vega, N. E., Severiche, C. A., & Meza, M. J. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación universitaria*, *10*(6), 51-58. https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006

Brill, P. L. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family and community health*, *6*(4), 12-24. https://www.jstor.org/stable/44952633

Brito Laredo, J. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: Evaluación del síndrome de burnout en los profesores. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, *8*(16), 516-534. https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.356

Bustamante, E., Bustamante, F., González, G., & Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: Un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Medicina y seguridad del trabajo*, *62*(243), 111-121. https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n243/original2.pdf

Casanova Rodríguez, C. L., Mustelier Hernández, M., Casanova Rodríguez, T., Casanova Rodríguez, C. L., Mustelier Hernández, M., & Casanova Rodríguez, T. (2019). Manifestaciones del Síndrome de Burnout, en docentes de la Universidad de Cienfuegos. *Conrado*, *15*(66), 91-97. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442019000100091&lng=es&nrm=iso&tlng=en

Crespo Pizarro, M. J., Flores Mora, P. A., & Quezada Ortega, C. G. (2023). Prevalencia del síndrome de burnout en docentes de institutos superiores técnicos y tecnológicos de la ciudad de cuenca: Estudio de caso en el instituto superior tecnológico del Azuay.

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, *7*(1), 3529-3555. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4676

Enzmann, D., Schaufeli, W. B., Janssen, P., & Rozeman, A. (1998). Dimensionality and validity of the Burnout Measure—Enzmann—1998—Journal of Occupational and Organizational Psychology. *Journal of occupational and organizational psychology*, *71*(4), 331-351. https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8325.1998.tb00680.x

Farber, B. A. (2000). Treatment strategies for different types of teacher burnout. *Journal of Clinical Psychology*, *56*(5), 675-689. https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(200005)56:5<675::AID-JCLP8>3.0.CO;2-D

Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, *30*(1), 159-165. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x

García Marín, G. A. (2016). *Características y comportamientos del Síndrome de Burnout en profesionales de la salud y docencia, una aproximación en Colombia España y México, en el periodo de 2008 a 2015* [Fundación Universitaria de Área Andina]. https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/638/Caracter%C3%ADsticas%20y%20comportamientos%20del%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout.pdf?sequence=1

García Olivar, L., Martínez Esteve, P., Benito Romeral, A., Gonzalo Ciria, L., González Vélez, D., & Gracia Andrés, M. (2023). Etapas en el síndrome de burnout características y prevención en el profesional sanitario. *RSI - Revista Sanitaria de Investigación*. https://revistasanitariadeinvestigacion.com/etapas-en-el-sindrome-de-burnout-caracteristicas-y-prevencion-en-el-profesional-sanitario/

Gil Monte, P. R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, *44*(1), 33-40. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0036-36342002000100005&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Gil Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional | Psicothema. *Psicothema*, *11*(3), 679-689. https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/7551

Gil-Monte, P. R., Rojas, S. U., & Ocaña, J. I. S. (2009). Validez factorial del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, *32*(3), 205-214. https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=21721

Gómez Francia, M. A., & Ruiz Llontop, M. I. (2015). *Dimensiones del síndrome de Burnout en personal asistencial de salud de un hospital de Chiclayo, 2014* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/331

González Fernández, P. S. (2021). *Características del Síndrome Burnout* [B.S. thesis, Universidad EAFIT]. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/31195/Paula%20Gonz%C3%A1lez%20Tesis.%20%284%29.pdf?sequence=4

Guanipa Pérez, M. (2011). Investigación cuantitativa y cualitativa: Interdependencia del método. *REDHECS*, *11*(6), 1-5. https://www.redalyc.org/pdf/2747/274719836001.pdf

Guerrero, H. L. S., Vasquez, Y. Y. C., Chambi, L. M. C., & Cuadros, M. J. L. (2020). Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Alpha Centauri*, *1*, 44-56. https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.18

Gurumendi, I., Panunzio, A., Calle, M. A., & Borja, M. (2021). Síndrome burnout en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, *5*(3), Article 3. https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).julio.2021.205-219

Hernández, C. A., Aloiso, A., & Prada, R. (2021). Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. *Boletín Redipe*, *10*(9 (2021)), 472-488. https://doi.org/10.36260/rbr.v10i9.1455

Hojda, A. (2022). *Síndrome de burnout. Causas y consecuencias. Plan de intervención en planta de producción* [Universitat Jaume]. https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/199900

Juárez-García, A., Idrovo, Á. J., Camacho-Ávila, A., & Placencia-Reyes, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud mental*, *37*(2), 159-176. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-33252014000200010&lng=es&nrm=iso&tlng=es

López, E. C. I. L. D. L., & Ventura, H. Z. (2020). Síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. *Desafios*, *11*(2), Article 2. https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.209

López Hernández, V., & Rodríguez Castro, M. L. (2019). *Programa para la prevención del síndrome de burnout en personal docente de nivel superior*. http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/104810

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, *70*, 110-120. https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371

Manzano Díaz, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, *4*(16), 499-511. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2616-79642020000400012&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Martínez Fernández, Y. P., Novoa Moreno, A. T., & Zapata Bermúdes, A. (2021). *Protocolo de intervención ante el Burnout en docentes del programa de psicología de la UCC Villavicencio* [Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/2ba1cd5b-11bc-412d-89e6-c4213a1a6a42/content

Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, *112*, 42-80. https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397-422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Menghi, M. S., Oros, L. B., & Abreu Marinho, R. (2015). *Estudio psicométrico de la Escala de Autoeficacia Docente de Albert Bandura en una muestra argentina*. https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/14947

Mojsa-Kaja, J., Golonka, K., & Marek, T. (2015). Job burnout and engagement among teachers–worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, *28*(1), 102-119. https://bibliotekanauki.pl/articles/2177033.pdf

Morales, L. S., & Murillo, L. F. H. (2015). Síndrome de Burnout. . . *ISSN*, *32*(1), 1-6. https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf

Muñoz, C. F., Correa, C. M., & Matajudios, J. F. (2020). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia. *Revista Espacios*, *41*(37), 145-158. https://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p12.pdf

Novoa, C. A. B. (2017). *Investigación cuantitativa* (Fondo Editorial Arandino). Fundación Universitaria del Área Andina. https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf

Obando, A. (2017). Investigación exploratoria con métodos cualitativos. *ILUMNO*. https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/506/827/LEC%20MER%200007%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Orozco-Moreno, Z., Raymondi-Rubio, K., Orozco-Fiallos, S., & Bohórquez-León, S. (2021). Análisis de los valores interpersonales y su relación con el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas del Cantón Simón Bolívar. *Psicología Unemi*, *5*(9), 118-126. http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1349

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, *35*(1), 227-232. https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037

Peña, J. (2019). *Terapia cognitiva conductual para reducir los síntomas del síndrome de BURNOUT en docentes consejeros que laboran en el Colegio Padre Segundo Familiar Cano de Monagrillo, provincia de Herrera.* [Tesis de Maestría, Universidad de Panamá]. http://up-rid.up.ac.pa/1766/1/julissa_pena.pdf

Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, *9*(3), Article 3. https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336

Rodríguez, R., Chiriboga, M., Macías, V., & Zambrano, R. (2023). Resiliencia y prevención del síndrome de Burnout en docentes. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, *5*, 726-735. https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i5.801

Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, *8*(14), 45-67. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39

Rodríguez Veiga, D. (2012). *Síndrome de burnout en profesionales sanitarios: Prevalencia y determinantes situacionales y cognitivos* [Tesis de Maestría, Universidade Da Coruña]. https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/9972

Saborío, L., & Hidalgo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, *32*(1), 119-124. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, *22*(3), 265-279. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072020000300265&script=sci_arttext

Tito Huamani, P. L., Torres Pecho, M., & Perez Palacios, E. E. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: Un análisis factorial exploratorio. *Enfermería Global*, *21*(3), 50-81. https://doi.org/10.6018/eglobal.496901

Vargas Aguilar, A. B. (2021). *Burnout en docentes de la licenciatura en psicología de UDELAS sede, modalidad virtual como consecuencia a la pandemia de COVID-19* [Tesis de Licenciatura, UDELAS]. http://168.77.210.164/handle/123456789/416

APÉNDICE

Apéndice 1. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE VERAGUAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) lo conforman 22 ítems, caracterizados por afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Su función es medir el desgaste profesional y la frecuencia e intensidad con la que se sufre el Burnout.

El instrumento mide las 3 dimensiones del síndrome de Burnout: subescala de agotamiento o cansancio emocional, subescala de despersonalización y la subescala de realización personal.

Escoja la opción que crea oportuna sobre la frecuencia con que percibe las afirmaciones, reconociendo que tienen la siguiente ponderación: Pocas veces al año o menos (1 punto)., Una vez al mes o menos (2 puntos)., Unas pocas veces al mes (tres puntos)., Una vez a la semana 4 puntos., Unas pocas veces a la semana (5 puntos)., Todos los días (6 puntos).

***Ubique la opción que crea conveniente, la puntuación es para la evaluación por dimensiones en el estudio.**

1. Sexo

◯ Masculino

◯ Femenino

Subescala de agotamiento o cansancio emocional: valora las vivencias extenuantes emocionalmente por las demandas del trabajo.

2. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo

◯ Pocas veces al año o menos

◯ Una vez al mes

◯ Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

3. Me siento cansado al finalizar la jornada de trabajo

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes

Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

4. Cuando me levanto por la mañana para enfrentar otra jornada de trabajo me siento fatigado

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes

Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

5. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes

Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

6. Siento que mi trabajo me está desgastando

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes

Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

7. Siento frustración en mi trabajo

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes

Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

8. Creo que trabajo demasiado

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes

Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

9. Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes

Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

10. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes

Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Subescala de despersonalización: evalúa el grado en que cada persona reconoce actitudes empatía y distanciamiento.

11. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes

Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

12. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes

Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

13. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes

Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

14. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes

Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

15. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes

Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Subescala de realización personal: Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo.

16. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes

Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

17. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes

Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

18. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as

- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes
- Una vez al mes o menos
- Una vez a la Semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

19. Me siento con mucha energía en mi trabajo

- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes
- Una vez al mes o menos
- Una vez a la Semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

20. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as

- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes
- Una vez al mes o menos
- Una vez a la Semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

21. Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as

- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes
- Una vez al mes o menos
- Una vez a la Semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

22. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo

- Pocas veces al año o menos

Una vez al mes

Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

23. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes

Una vez al mes o menos

Una vez a la Semana

Pocas veces a la semana

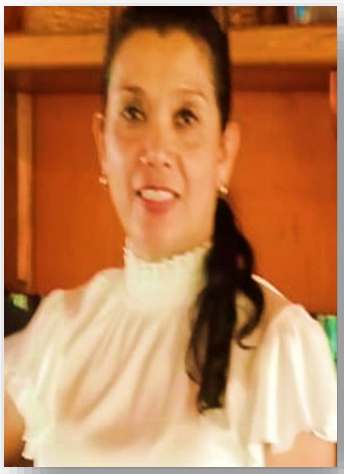
Todos los días

BIOGRAFIA DEL AUTOR PRINCIPAL/ Y COAUTORES

La Doctora Judith Valdés Agrazal de Morán, es docente tiempo parcial de la Universidad de Panamá, sede Veraguas, con 7 años de experiencia, en donde cumple con las funciones de Docente en la Facultad de Ciencias de la Educación, en el Área de Psicopedagogía del Desarrollo. Es Licenciada en Psicopedagogía con máster en Psicopedagogía y Educación Preescolar. Se ha desempeñado como docente, Supervisora y Directora Regional del Ministerio de Educación.

Cuenta con publicaciones en revistas nacionales e internacionales, sobre temas relacionados con La Primera Infancia, Importancia de la Educación Inicial, Síndrome de Burnout, Aspectos del Trastorno Espectro Autista.

Contacto: judith.valdes@up.ac.pa; jfer05122006@gmail.com; https://orcid.org/0000-0002-9058-4067

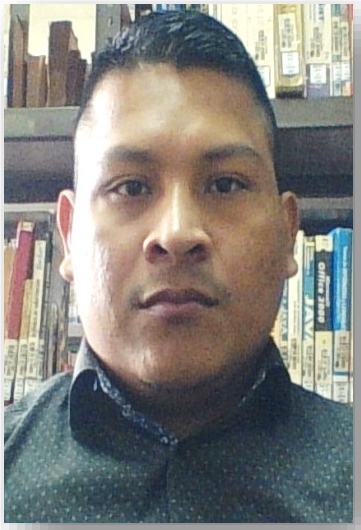


La magíster Carmen Isabel Marín Mendoza, es Licenciada en Ciencias de la Educación, con Maestría en Psicopedagogía, con especialización en Dificultades del Aprendizaje. Posee maestrías en Orientación, Consejería y Docencia Superior.

Es docente tiempo parcial de la Universidad de Panamá, sede en Veraguas, con 6 años de experiencia docente en la Facultad de Ciencias de la Educación.

Actualmente, cuenta con publicaciones nacionales e internacionales en revistas indexadas sobre el Burnout en docentes y el Síndrome Espectro Autista.

Contacto: https://orcid.org/0000-0001-6774-3800; carmen.marín@up.ac.pa



Franklin Cerrud Álvarez es profesor en educación con especialización en Educación Primaria. Licenciado en Bibliotecología y Ciencias de la Información, Técnico en Ofimática y Administrador de Proyectos para Ambientes Virtuales de Aprendizaje.

Se desempeña como Bibliotecólogo de la Universidad de Panamá, en el Centro Regional Universitario de Veraguas, profesión que le ha permitido realizar investigaciones y publicaciones en revistas indexadas nacionales e internacionales, en el área de Ciencias de la educación, Administración de Empresas, Logística Empresarial, Ciencias Agropecuarias, Salud.

Contacto:

franklin.cerrud@up.ac.pa

https://orcid.org/0000-0003-2733-1806

Enero 2024 - CID - Centro de Investigación y Desarrollo
Copyright © - CID - Centro de Investigación y Desarrollo
Copyright del texto © 2024 de Autores
Formato: PDF
Tamaño: A4 210 x 297 mm
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acceso: World Wide Web
biblioteca.ciencialatina.org
editorial@ciencialatina.org
Atención por WhatsApp al +52 22 2690 3834