

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

**NIVELES DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES, DE
PLANTA Y TIEMPO COMPLETO DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS
EN VILLAVICENCIO META**

Trabajo para optar al título de psicología

Doris Neida Sandoval Duran (Código 1.121.850.481)

Tutor: Dorian López

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD)

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

ACACÍAS Mayo 4 de 2013

DEDICATORIA

A Dios mi Señor Jesucristo por la fortaleza y sabiduría que me dio durante este proceso de aprendizaje, por enriquecer cada día más mi conocimiento y por no dejarme desfallecer nunca, aún más en esta recta final, le agradezco infinitamente por permitirme alcanzar uno de mis sueños más anhelados Amén.

A mi madre y a mis hermanos por el amor, apoyo y la confianza depositada en mí, dándome la mayor motivación y valentía para enfrentar cada uno de los retos que se han presentado en mi vida, siendo este el principal orgullo para ellos.

A la Dr. Dorian López, Psicóloga y Directora del presente Trabajo de Grado, asignada por la UNAD, le agradezco por la dedicación y orientación en el proceso y construcción de la presente investigación.

Al Dr. Henry Hernando Saray Piraquive, Psicólogo Jurídico, Tutor asignado por la UNAD, le agradezco por el profesionalismo y la disposición que tuvo en el transcurso de la construcción de la propuesta del trabajo de grado.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Al Dr. Vicerrector académico de la Universidad de los Llanos, Eduardo Castillo González, una de las personas que me dio un voto de confianza importante y motivanté, en la realización y ejecución del presente trabajo de grado.

Al Dr. Alex Campos, Psicólogo, Docente y Director de trabajos de Investigación de la UCC y demás entidades educativas, por el apoyo y la tranquilidad que me brindo la cual influyo de una manera radical en el transcurso de este proceso.

A mi amiga y compañera de trabajo (Universidad de los Llanos) la Dr. Elsy Acosta Samudio, Administradora de Empresas y Especialista en Gerencia de Proyectos, le agradezco con todo mi corazón por su profesionalismo y acompañamiento en toda la Construcción del Trabajo de Investigación)

A la Dr. Jullise Castañeda, Psicóloga por la colaboración y orientación prestada en cuanto al manejo del Programa estadístico SPSS.

A el Dr. Antonio Palma Bacca, Ingeniero Electrónico.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

A la población docente de la Universidad de los Llanos por permitir realizar el trabajo de campo.

DORIS NEIDA SANDOVAL DURAN

CONTENIDO

Resumen, 14

Introducción, 19

Antecedentes, 25

Problema de investigación, 32

Descripción del problema, 34

Planteamiento del problema, 36

Formulación del problema, 37

Justificación, 37

Objetivos, 44

Objetivo general, 44

Objetivos específicos, 44

Marcos referenciales, 45

Marco teórico, 46

Marco histórico situacional, 51

Marco conceptual, 58

Marco legal, 89

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Alcances y limitaciones de la investigación, 144

Supuestos de investigación, 146

Categorías de análisis, 150

Diseño metodológico de la investigación, 157

Enfoque metodológico, 157

Tipo de estudio, 159

Universo, 159

Muestra, 160

Delimitación del universo, 161

Delimitación geográfica, 162

Delimitación cronológica, 162

Técnica de recolección de datos y técnica de instrumentos,
162

Recolección de datos, 163

Diseño de instrumentos, 164

Fases del proceso de investigación, 168

Recursos de apoyo a la investigación, 170

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Trabajo de campo de la investigación, 178

Descripción, análisis, interpretación y discusión,
178

Análisis cuantitativo de la investigación, 178

Sistematización general de la investigación, 179

Interpretación y discusión de resultados de la
investigación, 181

Conclusiones, 224

Reflexiones, 226

Recomendaciones, 229

Referencias, 244

Anexos, 247

LISTA DE TABLAS

Tabla No 1. Incidencia de Burnout por profesiones.

Fuente Casas (2002)

Tabla No 2. Estudios realizados sobre el burnout en diferentes profesiones. Fuente Piñeiro. 2006

Tabla No 3. Categorías Deductivas

Tabla No 4. Costos del proyecto.

Tabla No 5. Cronograma de actividades desarrolladas en el transcurso de la Investigación.

Tabla No 6. Ficha técnica de la encuesta.

Tabla No 7. Grado de estrés laboral

Tabla No 8. Cuestionario de Cristina Maslach.

LISTA DE GRÁFICAS

Grafico No 1: Estructura de la población por Género.

Grafico No 2: Estructura de la población por Zona Residencial.

Grafico No 3: Estructura de la población por Estrato.

Grafico No 4: Estructura de la población por Edad.

Grafico No 5: Estructura de la población por Estado Civil.

Grafico No 6: Estructura de la población por Escolaridad.

Grafico No 7: Estructura de la población docente con estudios de postgrado.

Grafico No 8: Estructura de la población por Tipo de Vinculación.

Grafico No 9: Estructura de la población por Otra Ocupación.

Grafico No 10: Estructura de la población según ítems
(1) frecuencia de docentes desesperados.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Grafico No 11: Estructura de la población según ítem (2) frecuencia de docentes Deprimido.

Grafico No 12: Estructura de la población según ítems (3) frecuencia de docentes despreocupados.

Grafico No 13: Estructura de la población según ítems (4) frecuencia de docentes cansados.

Grafico No 14: Estructura de la población según ítems (5) frecuencia de docentes enfermos.

Grafico No 15: Estructura de la población según ítems (6) frecuencia de docentes irritables.

Grafico No 16: Estructura de la población según ítems (7) frecuencia de docentes con Estrés.

Grafico No 17: Estructura de la población según ítems (8) frecuencia de docentes Ansiosos.

Grafico No 18: Estructura de la población según ítems (9) frecuencia de docentes paranoicos.

Grafico No 19: Estructura de la población según ítems (10) frecuencia de docentes Indiferentes.

Grafico No 20: Estructura de la población según ítems (11) frecuencia de docentes Negligentes.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Grafico No 21: Estructura de la población según ítems (12) frecuencia de docentes Cínicos.

Grafico No 22: Estructura de la población según ítems (13) frecuencia de docentes Egoístas.

Grafico No 23: Estructura de la población según ítems (14) frecuencia de docentes Inmorales.

Grafico No 24: Estructura de la población según ítems (15) frecuencia de docentes Desilusionados.

Grafico No 25: Estructura de la población según ítems (16) frecuencia de docentes Incomprendidos.

Grafico No 26: Estructura de la población según ítems (17) frecuencia de docentes Insatisfechos.

Grafico No 27: Estructura de la población según ítems (18) frecuencia de docentes Mal Remunerados.

Grafico No 28: Estructura de la población según ítems (19) frecuencia de docentes Mal Reconocidos.

Grafico No 29: Estructura de la población según ítems (20) frecuencia de docentes Esclavizados.

Grafico No 30: Estructura de la población según ítems (21) frecuencia de docentes sin Proyección Personal.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Grafico No 31: Estructura de la población según ítems
(22) frecuencia de docentes sin Proyección Profesional.

ANEXOS

- Mapa geográfico de la ciudad de Villavicencio, Cede Urbana donde se realizó el estudio.
- Copia solicitud permiso para realizar trabajo de Investigación.
- Copia Autorización para realizar trabajo de investigación en la Universidad de los Llanos, por parte del Vicerrector Académico.
- Modelo de encuesta.
- Fotos.

RESUMEN

El Síndrome de Burnout, es una de las enfermedades que actualmente ha sido tema de investigación por las causas que lo caracterizan. Burnout es un término cuya traducción más próxima y coloquial es “estar quemado, desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo. De acuerdo a las investigaciones ya realizadas, la población con mayor índice de vulnerabilidad, debido a que se presenta con mayor frecuencia, son los profesionales de la rama asistencial como médicos, enfermeros y docentes, por tal razón, se vio la necesidad de realizar un estudio (Diagnostico) acerca de la incidencia de este síndrome para ver que niveles de este tipo de estrés padece la población docente de la universidad de los llanos, basándonos en los estudios existentes sobre el tema, Pretendiendo obtener un documento que permita una comprensión lo más cercana posible a la realidad del Síndrome del Burnout en el ambiente laboral asistencial docente de la Universidad a fin de que la institución tenga presente la investigación y tome las medidas necesarias para mejorar la salud ocupacional de la planta docente.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Para tal efecto se aplico el (TEST MASLACH BURNOUT INVENTORY MBI), Creado por Maslach y Jackson el cual es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo, mediante tres subescalas el Agotamiento Emocional refiriéndose a la disminución o pérdida de recursos emocionales o describe sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo; la subescala de Despersonalización describe una respuesta fría e impersonal y falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención; y la subescala de Realización Personal en el trabajo describe sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo, Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa y vivencia de insuficiencia profesional.

Los resultados obtenidos en la presente investigación después de haber realizado el pertinente estudio, nos dio como respuesta que en la primera dimensión Agotamiento Emocional, existen niveles medios de Burnout en las escalas que midieron la frecuencia en que los docentes presentan sentimientos de desespero, depresión, cansancio, enfermedad, irritabilidad, estrés

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

y ansiedad en el trabajo. En la segunda dimensión Despersonalización, se presenta un niveles medios de Burnout en las escalas que lo componen como la indiferencia, negligencia, cinismo, egoísmo y en la tercera dimensión Reducida Realización personal, se presentan niveles Altos de Burnout en las escalas en cuanto a la frecuencia evidente de sentimientos por parte de la planta docente en desilusión, incomprensión, mala remuneración, esclavizado, mal reconocido, sin proyección profesional y sin proyección personal en su trabajo. Por lo tanto afirmamos que mediante la teoría del MBI los docentes de planta y tiempo completo de la Universidad de los llanos presentan un nivel medio del síndrome de Burnout.

La investigación se aborda desde el enfoque de la investigación de tipo cuantitativa con enfoque metodológico positivista, por medio de un trabajo de campo realizando visitas a las dos sedes principales de esta universidad, sede Barcelona y sede San Antonio de la ciudad de Villavicencio con la participación voluntaria de 142 docentes según la muestra, en la cual se realizo la recolección de datos mediante encuesta (MBI).

ABSTRACT

Burnout Syndrome, is one of the diseases which has currently been subject of research by causes that are characterized. Burnout is a term whose next and colloquial translation is "be burned, worn out, exhausted and lose the enthusiasm for the work." According to investigations already carried out, the population with the highest rate of vulnerability, as occurs with greater frequency, are the health care professionals as doctors, nurses and teachers, for this reason, was the need for a study (diagnostic) on the incidence of this syndrome to see that this type of stress levels suffers from the teaching population of the University of the llanos on the basis of existing studies on the subject, attempting to obtain a document that allows a compression as close as possible to the reality of the Burnout Syndrome in the teaching of University healthcare work environment so that the institution has to present research and take the necessary measures to improve the occupational health of the faculty.

For this purpose apply the (TEST MASLACH BURNOUT INVENTORY MBI), created by Maslach and Jackson which is

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

an instrument which raises a number of statements on the feelings and thoughts to the subject with regard to their interaction with labour, through three subscales the emotional exhaustion, referring to the decrease or loss of emotional resources or describes feelings of being saturated and tired emotionally for the work; the subscale of depersonalization describes a lack of feelings and impersonal and cold response and insensitivity towards subjects object of attention; and the subscale of carrying out personnel at work describes feelings of competition and efficiency at work, tendency to evaluate the own work of negatively and experience of professional failure.

Results from this research after the relevant study, gave us as an answer that there are average levels of burnout in the scales that measured the frequency in which teachers have feelings of despair, depression, fatigue, disease, irritability, stress and anxiety at work, in the second dimension, depersonalization, a low level occurs in the first dimension of emotional exhaustion, of burnout in the scales that comprise as indifference, negligence, cynicism, egoism and immoral and in the third dimension

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

reduced personal fulfillment, burnout average levels are presented in scales in the apparent frequency of sentiments among the Faculty in disillusionment, misunderstanding and poor remuneration in his work. We therefore affirm that through the theory of the MBI plant and the University of the Llanos Full-time Teachers have a means of burnout syndrome.

The research addresses from the approach of the quantitative research with positivist methodological approach through a field work visits to the two cedes main of this University, gave Barcelona and Cede San Antonio of the city of Villavicencio with the voluntary participation of 142 teachers according to the sample, in which the collection of data through survey (MBI) took place.

INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Burnout es la sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador. En general se presenta más en profesionales de la enseñanza y en profesionales de la salud; por ejemplo psiquiatras y psicólogos, en donde los factores personales,

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

familiares, y organizacionales se hallan implicados en el surgimiento de este síndrome; además La edad, según Carlos Almendro Padilla y Rafael de Pablo González (Ultima Actualización 2004), aunque no parece influir en la aparición del síndrome, se considera que puede existir un periodo de sensibilización debido a que habría unos años en los que el profesional sería especialmente vulnerable a éste, siendo éstos los primeros años de carrera profesional dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni esperadas. Según Enrique J. Garcés de los Fayos a mediados de los años 70 ''Tesis sobre *Burnout*'' el género, serían principalmente las mujeres profesionales asistenciales, el grupo más vulnerable, por razones diferentes como podrían ser la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y la tarea familiar, así como la elección de determinadas especialidades profesionales que prolongarían el rol de mujer.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

La presente investigación tiene como objeto fundamental, Diagnosticar los niveles del Síndrome de Burnout que presente el personal asistencial Docente de planta y tiempo completo de la Universidad de los Llanos. Para cumplir con tal objetivo se ha utilizado como base principal una perspectiva psicológica de corte dialéctico, propuesta por Maslach, la cual abre la posibilidad para integrar dentro de sus postulados aspectos y elementos teóricos del Síndrome del Burnout; como son su definición, factores desencadenantes, síntomas y estrategias de prevención.

La idea de crear este sustento teórico se basa fundamentalmente en desarrollar un documento que logre una comprensión lo más cercana posible a la realidad del Síndrome del Burnout; así como empezar a construir en nuestro ambiente laboral asistencial colombiano una concepción de dicho fenómeno. Académicamente, la presente investigación resulta ser facilitadora de posteriores investigaciones e intervenciones pertinentes por parte del psicólogo en este campo; lo anterior, por cuanto la literatura acerca del tema se encuentra dispersa en trabajos de pregrado y postgrado, principalmente en países como España, Estados Unidos,

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Bélgica, Holanda, Puerto Rico, México, Cuba, Australia e Inglaterra. Casi todas las investigaciones realizadas en estos y otros países presentan resultados muy parecidos o altamente relacionados entre sí, independientemente de la muestra de participantes que están bajo estudio. Se realiza entonces una síntesis de estos trabajos para que sirva como soporte teórico para la comprensión del Síndrome del Burnout.

El desarrollo del tema se estructura a partir del origen del concepto de síndrome de Burnout, el cual afecta la actitud de los profesionales asistenciales con relación a su trabajo y a las personas que atienden. Entiéndase como profesionales asistenciales a los docentes, psiquiatras, psicólogos, enfermeros, odontólogos, trabajadores sociales, médicos, incluso abogados, sacerdotes, policías, entrenadores y diversos asistentes de los profesionales de la salud, que tienen permanente contacto con personas, o que su campo u objeto de trabajo está dirigido a satisfacer las necesidades de las personas con quienes trabajan; por lo cual, para generalizar, se utilizará el término “profesionales asistenciales” para referirse a las anteriores profesiones.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

El marco conceptual se estructura a partir de dos ejes principales, a saber, el estudio del síndrome de Burnout desde la perspectiva clínica y desde la perspectiva psicosocial. La perspectiva clínica asume el síndrome de Burnout como un estado (concepción estática) al que llega el sujeto como consecuencia del estrés laboral. Freudenberger empleó por primera vez el término Burnout para describir un conjunto de síntomas físicos sufridos por personal sanitario como resultado de las condiciones de trabajo. Según este autor, es típico de las profesiones de servicios de ayuda y se caracteriza por un estado de agotamiento como consecuencia de trabajar intensamente, sin tomar en consideración las propias necesidades.

Desde una perspectiva psicosocial, la mayoría de sus adeptos aceptan hoy la definición de Burnout elaborada por Maslach, quienes lo consideran como una respuesta, principalmente emocional, situando los factores laborales y los organizacionales como condicionantes y antecedentes. Los estudios de Maslach definen que Burnout es un síndrome tridimensional que se desarrolla en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo son personas

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

(usuarios) y añaden tres dimensiones características. La primera es el **agotamiento emocional** que se define como cansancio y fatiga manifestándose física, psíquicamente, o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. **Despersonalización** es la segunda dimensión y se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. La tercera dimensión es un sentimiento de **bajo logro o realización profesional y/o personal** y que surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima.

En cuanto a método, para la presente investigación se utilizó el MBI; se trata de recoger información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en estudio, para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar las conclusiones que correspondan con los datos recogidos. La presente

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

investigación sobre los niveles del síndrome de Burnout, es de tipo descriptiva, con la participación voluntaria de los Docentes de planta y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, y en la cual se utilizaron técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación. La muestra para la presente investigación fue de 142 docentes, el instrumento que se aplicó fue el de "Maslach Burnout Inventory" (MBI) de Maslach y Jackson,¹ inventario de veintidós ítems en los que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre sus sentimientos y pensamientos con relación a diversos aspectos de su interacción continua con el trabajo y su desempeño habitual.

ANTECEDENTES

El término Burnout, acuñado originalmente por Freudenberg (1974) procede del mundo del deporte y expresaba la situación que vivían los deportistas cuando no obtenían los resultados deseados a pesar de sus grandes esfuerzos y entrenamientos. Freudenberg (1974) comenzó a observar una serie de manifestaciones de agotamiento en los psicoterapeutas de una clínica y

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

utilizó este término para explicar el proceso de deterioro en los cuidados profesionales a sus usuarios.

Su categorización y difusión como síndrome se debe principalmente a los trabajos de Maslach y Jackson (1981), quienes hicieron los primeros estudios de caracterización de este "síndrome", integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (despersonalización), hacia el propio rol profesional (falta de realización personal en el trabajo) y una intensa vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.

En la década de los 80's aparecieron medidas de Burnout, que se hicieron luego ampliamente usadas y conocidas, como el "Burnout Measure" (BM) y el "Maslach Burnout Inventory" (MBI). Desde entonces, el Burnout ha sido conceptualizado como un estrés organizacional crónico y cotidiano que aparece con frecuencia en trabajadores de servicios asistenciales: médicos, enfermeras, profesores, terapeutas, psicólogos, policías, etc.

La revisión de la literatura nos permitió localizar tres fuentes de información que nos indican las

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

investigaciones que se han realizado y en qué tipo de profesionales:

a) En primer lugar nos encontramos con un cuadro resumen, presentado por Casas (2002), sobre estudios que reportan la incidencia del síndrome de Burnout en diferentes profesiones (vid cuadro infra).

Tabla No. 1 Incidencia de Burnout por profesiones.
Fuente Casas (2002)

ESTUDIO	PROFESIÓN	BURNOUT
Kyriacou (1980)	Profesores	25%
Pines, Arason y Kafry (1981)	Diversas profesiones	45%
Maslach y Jackson (1982)	Enfermeros	20-35%
Henderson (1984)	Médicos	30-40%

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Smith, Birch y Marchant (1984)	Bibliotecarios	12-40%
Rosse, Jonson y Crow (1991)	Policías y personal Sanitario	20%
García Izquierdo (1991)	Enfermeras	17%
Jorgesen (1992)	Estudiantes de enfermería	39%
Price y Spence (1994)	Policías y personal Sanitario	20%
Deckard, Meterko y Field (1994)	Médicos	50%

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

b) En segundo lugar localizamos un cuadro resumen presentado por Piñeiro et. al. (2006) sobre las diferentes profesiones que han sido población de estudio para el Síndrome de Burnout (vid cuadro infra)

Tabla No. 2 Estudios realizados sobre el Burnout en diferentes profesiones. Fuente Piñeiro et. al. 2006

Autor	Año	Profesión objeto de estudio
Nagy	1985	Secretarias
Smith et al	1986	Bibliotecarios
Sarros y Friesen	1987	Administradores
Leiter	1991	Trabajadores de salud mental
Nye et al	1992	Trabajadores de las fuerzas armadas

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Lee y Asforth	1993	Supervisores y directores
Piedmont	1993	Terapeutas ocupacionales
Sandoval	1993	Psicólogos
Burke	1993	Policías
Burke y Greenglass	1994	Personal de educación
Leiter et al	1994	Militares
Price y Spence	1994	Trabajadores sociales
Deckaud et al	1994	Médicos
Leiter y Dorup	1994	Personal sanitario
Gupchup et al	1994	Farmacéuticos

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Burke y Greenglass	1994	Educadores
Buendía y Riquelme	1995	Vigilantes penitenciarios
Balogun et al	1995	Estudiantes
Gil Peiró	1996	Trab. de centros ocupacionales
Martín et al	1996	Enfermeras
Salgado et al	1997	Profesores

c) En tercer lugar la búsqueda realizada nos condujo a localizar investigaciones que abordan las profesiones de interés para este estudio.

Por una parte tenemos los trabajos referidos a los profesionistas relacionados con el sector salud como sería el caso de los profesionales de la enfermería (Carmona, Sanz y Marín, 2002), de los médicos (Aranda, Pando, Salazar, Torres, Aldrete y Pérez, 2004) y del personal sanitario (Atance, 1997), entre otros, y por otra parte, los relacionados con el sector educativo,

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

entre ellos profesores de diferentes niveles educativos (Salgado, Yela, Quevedo, Delgado, Fuentes, Sánchez, Sánchez y Velasco, 1997; Viloria y Paredes, 2002; y Guerrero, 2003).

Más allá de los estudios realizados con diferentes profesionales (como se puede mostrar en estas tres fuentes de información) actualmente nos encontramos con una línea de investigación que centra su atención en los estudios comparativos, destacando en ella los trabajos que comparan profesionales de diferentes países (Moreno, Garrosa, Benevides-Pereira y Gálvez, 2003), mujeres en contextos de trabajo y no trabajo (Agut, Grau y Beas, 2000), enfermeras de atención primaria y especializada (Artiga, 2000) y enfermeras de cuidados básicos y lactancia (Garcés, 2005).

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Con las investigaciones de Cristina Maslach, (1997) quien realizo el Inventario Burnout de Maslach (MBI) *Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial*, se pueden realizar los siguientes supuestos ¿Cómo incide los efectos físicos en la manifestación del estrés crónico denominado como (síndrome del Burnout) con el desempeño laboral de la población docente de la

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Universidad de los Llanos?, ¿Cuál es la repercusión del síndrome del Burnout en las relaciones interpersonales de la población docente?, ¿Cuáles son las alternativas para mejorar la calidad de vida de la población docente?.

Con lo cual se infiere que los docentes de la Universidad de los llanos de igual forma son una población vulnerable en especial a este síndrome como lo es el Burnout, generando un problema que incluye a la comunidad entera, siendo el aprendizaje el que está por medio y/o en juego, si bien un docente o maestro como comúnmente le llamamos es quien nos orienta, nos conduce, cuando con amor nos acompaña, cuando nos comprende y ayuda a entrar al camino del aprendizaje, camino que éste ya recorrió, y quien posee algunas capacidades especiales para transmitir un mensaje o enseñanza debe de estar en buenas condiciones tanto emocionales, laborales y personales y si ello no ocurre el trabajo de estos no tendría verdadero sentido.

Por lo cual el presente trabajo de investigación se realiza con el fin de la identificación de los niveles del síndrome de Burnout que presente el personal docente

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

de planta y tiempo completo de la Universidad de los Llanos.

DESCRIPCION DEL PROBLEMA

El síndrome de Burnout es un tipo de estrés laboral e institucional generado en profesionales que mantienen una relación constante y directa con otras personas, máxime cuando ésta es catalogada de ayuda (docentes, médicos, enfermeros), y su origen se basa en cómo estos individuos interpretan y mantienen sus propios estadios profesionales ante situaciones de crisis.

El estrés es uno de los males más comunes de la última década y lamentablemente los docentes no están exentos de él; si tenemos en cuenta la difícil tarea que los docentes universitarios enfrentan día a día, no solo por lo que sucede dentro del aula sino también fuera de ella. Las múltiples causas tanto laborales como del entorno, afectan el bienestar de los docentes, ya que de una u otra manera se ven afectados por situaciones estresantes, ellos educan poniendo sus capacidades y cuando fallan en producir el efecto deseado, puede generarse una situación de impotencia o de fracaso personal; es allí donde radica el problema de la

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Universidad de los Llanos ya que cuando se llega a este punto aparece entonces el síndrome de Burnout en el personal asistencial, trayendo consigo implicaciones en su capacidad para prestar el servicio de una forma adecuada, en donde los docentes de esta Universidad deben prestar esta asistencia en buenas condiciones donde no se vea reflejado este tipo de síndrome como lo es el Burnout y no influya de una manera radical en su estado emocional, laboral, y en su vida particular. Según Maslach y Schaufeli (1993), mencionan algunas características del Burnout, el cansancio mental o emocional, fatiga y depresión, siendo el principal el Cansancio Emocional. De allí parte la necesidad y/o petición de la administración de la Universidad de los Llanos, por parte del Vicerrector Académico el Dr. Eduardo Castillo González, quien después de haber observado diferentes conductas en los profesionales asistenciales como sentimientos de impotencia, cambios de humor en la personalidad, mostro interés en saber si estos repentinos cambios podrían afectar al docente en su desempeño profesional.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Síndrome Burnout se invoca como probable responsable de la desmotivación que sufren los profesionales que prestan servicios asistenciales como docentes, médicos, enfermeras, etc. Esto sugiere la posibilidad de que este síndrome esté implicado en las elevadas tasas de absentismo laboral que presentan estos profesionales.

Según entiende Firth (1987) la falta de apoyo organizacional se configura como otra de las variables influyentes en el Burnout, dando a conocer las consecuencias asociadas de este síndrome en los profesionales asistenciales que padecen el Burnout, se presentan efectos físicos como fatiga crónica, trastornos de sueño y cefaleas. Desde el punto de vista emocional según Maslach (1996) aparecen sentimientos de depresión, frustración, desilusión y pérdida del significado emocional del trabajo, apareciendo aptitudes desinteresadas hacia el mismo.

según (García-Calleja, 1991), se puede presentar como consecuencia en los profesionales que padecen este síndrome un incremento en el absentismo laboral, un enorme gasto en sustituciones y un bajo rendimiento en

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

el trabajo, repercutiendo en la calidad del servicio de educación que estos profesionales ofrecen.

FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Qué nivel del síndrome de Burnout presentan los Docente de planta y tiempo completo de la Universidad de los Llanos en Villavicencio Meta?

JUSTIFICACION

El análisis acerca de los niveles e incidencia del síndrome de Burnout en la calidad de prestación de servicios en la educación podrá servir de apoyo para que la Universidad de los Llanos, vele por el cumplimiento de la Ley 30 (1992) de educación superior en Colombia y además será un aporte para las demás Instituciones de Educación en la medida en que se establezca dicha incidencia, generando expectativas de solución y control del Síndrome en busca de la optimización de la prestación del servicio educativo. De igual manera se puede tener en cuenta la resolución 2646 de 2008 del 17 de julio, la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

A pesar de que hace ya más de veinte años que se comenzó a estudiar este fenómeno, todavía hoy siguen quedando muchas cuestiones por resolver. En este sentido, autores como Maslach, han planteado la necesidad de futuras investigaciones con las cuales llenar los vacíos de sus propios trabajos sobre el síndrome de Burnout. Algunas de estas "cuestiones abiertas" ya han empezado a estudiarse, otras sin embargo siguen pendiente de análisis.

El interés de esta investigación reside en el hecho de conocer más el síndrome, ya que la claridad en la comprensión del síndrome de Burnout no sólo la aporta los datos ya conocidos, sino también aquellos aspectos que se han investigado menos, y en los que hay que ahondar para llegar a una mejor delimitación del mismo, por lo cual se hace necesario investigar y analizar como lo dice Zapata (2009) en su publicación sobre el tema en *Llano 7 Días*: "si no conocemos a fondo el problema ¿Cómo podremos dar una solución efectiva?". En el cual se refiere que el problema más grave que tiene la universidad de los llanos para dar o brindar una

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

adecuada atención a la población docente es la falta de elementos técnicos en investigación.

Por tal motivo se ha llevado a cabo la presente investigación, para prevenir y dar soluciones oportunas enfocadas a mejorar el malestar físico y emocional asociado con el estrés de los docentes, a través de la utilización de técnicas de relajación, charlas de sensibilización acerca de la importancia de llevar a cabo una correcta alimentación y la eliminación de hábitos autodestructivos, algunas de las anteriores técnicas mencionadas serán de gran importancia para radicar con esta problemática en el cual podrían estar sumergidos los docentes de la universidad de los llanos ya que este síndrome trae consigo diferentes causas que propician niveles bajos, medios y altos de Burnout, según Maslach y Jackson en 1986 las causas o manifestaciones mas comunes de este síndrome es el estado de ánimo depresivo y agotamiento o cansancio llevando a la pérdida de placer e interés en su trabajo, de igual forma se presenta la sensación de agotamiento físico, dolencias psicosomáticas (constante dolor de cabeza, insomnio así como otros cambios emocionales y de conducta como irritabilidad, frustración y

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

predisposición al mal humor, rigidez e inflexibilidad ante los asuntos de trabajo, incremento en el consumo de alcohol, cigarrillo o drogas; (Raphael, 1981) y relaciones conyugales y familiares conflictivas (Jagaratne et al, 1986).

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede presentar en la Universidad de los Llanos un incremento de conflictos en el personal docente de planta y de tiempo completo, lo cual podría generar retardos, desacato y desconfianza hacia los directivos y/o estudiantes. Según (Gómez, Rodríguez, Padilla & Avella, 2009). Comentan que los docentes afectados por el Síndrome de Burnout tienen limitaciones notables en sus áreas de ajuste a la hora de ejercer su trabajo, y que estas, a su vez, afectan la relación con los estudiantes y su proceso de aprendizaje. Por lo cual es notable la necesidad de intervenir mediante esta investigación para que este síndrome no repercuta en la calidad del servicio de educación que estos profesionales ofrecen y es allí donde la universidad de los llanos no puede permitir que esto trascienda y tome la decisión de ejecutar este proyecto para que se solucione efectivamente esta problemática permitiendo fomentar una labor social

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

comunitaria enfocada en el bien común y el desarrollo humano.

Esta investigación es una de esas en donde los psicólogos con sus conocimientos en el área social comunitaria y su servicio de orientación e información en la que se diagnostique problemáticas individuales y colectivas pueden prestar un buen servicio, en donde la convivencia laboral sirva como base fundamental para mejorar la calidad de vida de estos trabajadores. Es en este sentido en que el proyecto ha permitido llevar a la práctica la ciencia teórica para contribuir además con la formación del profesional de la UNAD.

La investigación es de tipo cuantitativo basada en los principios metodológicos del positivismo, creado por Augusto Comte Siglo XIX hace énfasis la medición objetiva, la demostración de la causalidad y la generalización de resultados de la investigación. En relación a la recogida de la información, es estructurada y sistémica, su análisis es estadístico y el alcance de los resultados es la búsqueda cuantitativa de leyes generales de la conducta, en este caso la sintomatología que pueden padecer los docentes de la Universidad de los Llanos, y por lo tanto

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

necesariamente se deben acoger estrategias motivacionales o incentivos a los docentes, como Brindarles oportunidades de desarrollo y autorrealización (Delegarles u otorgarles mayor autoridad, mayor poder de decisión, mayor autonomía, mayores responsabilidades, mayores facultades, nuevas funciones, nuevas tareas, nuevos retos, nuevas metas, nuevas oportunidades para que expresen su creatividad), Darles reconocimiento por sus logros (Para ello, se puede recompensar económicamente sus buenos desempeños, elogiarlos por el trabajo realizado, o darles reconocimiento ante sus compañeros), Mostrar interés por ellos (apoyarlos en sus metas personales o de desarrollo, por ejemplo, dándoles tiempo y permiso para que cursen estudios, o incluso financiar parte de éstos), Darles oportunidades de relacionarse con sus compañeros (Para ello, se pueden crear grupos o equipos de trabajo que además de permitirles relacionarse con sus compañeros, les darán identidad y un sentido de pertenencia, y organizar actividades, eventos o reuniones sociales), Darle buenas condiciones de trabajo (Para ello, se podría procurar que cuenten con un buen sueldo o salario, que cuenten con posibilidades de ascender, que cuente con seguros, con beneficios

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

sociales), Ofrecerles un buen clima de trabajo (Para ello, se debe contar con una buena infraestructura, instalaciones amplias, baños limpios, sillas cómodas, ventilación adecuada, y demás comodidades), Hacerlos sentir útiles y considerados (Para ello, se debe otorgarles una mayor participación, por ejemplo, permitiendo que expresen sus ideas u opiniones, incentivando a que den sus sugerencias) para que estos sientan de una u otra manera el apoyo de la universidad y la libertad de expresar las inconformidades que se presenten sin miedo a que esto repercuta en su contratación, y esto pueda concluir en una transformación social sustentada en valores humanos para así salir adelante en la resolución del problema planteado, mediante programas sociales y diferentes talleres que ofrecen la universidad de los llanos tales como el II Taller diagnóstico estratégico del Sistema de Proyección Social, el cual cuenta con expertos en los temas de árbol de problemas y marco lógico, quienes direccionan a los participantes (decanos, directores del Centro de Proyección Social de cada facultad, directores de programa, docentes y jefes de dependencia,) a identificar los problemas, causas y efectos, así como las posibles soluciones, actividades y supuestos.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Con base en los datos antes mencionados, esta investigación pretende visionar un panorama general de la situación actual de este grupo de población docente, para generar sensibilización por parte de los profesionales o directivos y se pueda fomentar conciencia acerca de la importancia que tiene esta intervención, la cual busca el beneficio para la universidad cumpliendo su finalidad la cual es brindar una buena prestación de servicio y ofreciéndoles la atención necesaria que requiere la plantan docente.

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar los niveles del síndrome del Burnout, en los docentes de planta y tiempo completo de la Universidad de los llanos.

Objetivos específicos:

1. Identificar los niveles del síndrome de Burnout, en la población docente de planta y de tiempo completo, teniendo en cuenta el género, rangos de edad, nivel de escolaridad y antigüedad en el cargo.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

2. Establecer recomendaciones que permitan conservar los niveles del síndrome del Burnout en los rangos adecuado.

MARCO REFERENCIAL

Para el desarrollo del presente estudio se hace necesario citar diferentes marcos, los cuales sirven de apoyo a la investigación: en el marco teórico, se plantearan las diferentes teorías las cuales validaran este proyecto, en la cual se define la **teoría de la actividad** como base para caracterizar a la población estudiada; en el marco conceptual se encuentran definiciones de conceptos trabajados durante esta publicación, que orientan al lector a cerca de la problemática en mención; el marco histórico situacional actualiza la información en un antes y la actual situación los hechos mas relevantes del problema en estudio; en el marco legal se encuentran las normas o leyes que rigen a la población docente para adquirir información sobre sus respectivos derechos y/o deberes según la ley a la cual estos se debe regir.

MARCO TEÓRICO

El concepto de Síndrome de Burnout fue mencionado por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger, un psicólogo clínico de Nueva York, para describir el estado físico y mental en relación con el trabajo que él observó entre los jóvenes y entusiastas voluntarios que trabajaban en una clínica de desintoxicación. Después de un año, muchos de ellos se sintieron agotados, fácilmente irritables y habían desarrollado una actitud cínica hacia sus pacientes y una tendencia a evitarlos. El citado autor comenta: "Es lo que pasa cuando un miembro de la organización por las razones que sean y luego de muchos intentos se vuelve inoperante". Este origen del concepto de Síndrome de burnout ha influido enormemente en la historia dinámica de la investigación del mismo. Desde el comienzo de esta historia, existían dos tendencias controvertidas. Muchos científicos destacaban que los síntomas del Burnout pueden observarse también entre aquellos que no tienen ningún tipo de empleo, mientras que otros científicos definen que el Burnout aparece sólo en sujetos que realizan algún tipo de trabajo con personas.

Al presente se reconoce la definición establecida por Maslach como la más apropiada y certera de todas las

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

definiciones establecidas hasta el momento. Dicho concepto no tan sólo está aceptado como lo definió ella, sino que la mayor parte de los estudios y análisis de literatura que evalúan estas investigaciones se fundamentan en los trabajos realizados por dicha investigadora. Maslach pertenece a aquellos que reservan este concepto para personas que continuamente trabajan con otras personas. Ella define el Burnout como *“un síndrome de agotamiento emocional”, despersonalización y una realización personal reducida que puede ocurrir entre individuos que de alguna manera “trabajan con personas”*. La investigadora añade, *“el burnout es una respuesta a una tensión emocional de índole crónico, originada por el deseo de lidiar exitosamente con otros seres humanos; particularmente cuando tienen problemas. Lo que es único de esta condición, agrega, es que la tensión surge de la interacción social entre el paciente y el profesional asistencial”*. Según sus investigaciones, al ocurrir este evento, el profesional asistencial pierde el interés y su tacto hacia el paciente, presentando entonces una actitud deshumanizada y sin mostrar preocupación alguna. El aspecto clave es el aumento de los sentimientos de agotamiento emocional. La segunda

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

dimensión es *despersonalización*, es decir, *actitudes y sentimientos cínicos y negativos hacia los propios clientes*. Maslach construyó un cuestionario para medir los niveles del burnout en el cual se evalúan tres dimensiones por medio de tres subescalas. Estas no se combinan en una única puntuación global debido al conocimiento limitado sobre la relación entre los tres aspectos del Burnout. El Maslach Burnout Inventory, MBI, puede ser fácilmente administrado y es, por tanto, ampliamente utilizado.

Pines y Aronson representan a aquellos que creen que los síntomas de Burnout pueden observarse también en personas que no trabajan en el sector de asistencia social. Ellos definen el Burnout como *“un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por una implicación durante un tiempo prolongado en situaciones que son emocionalmente demandantes”* Consiguientemente, la escala que ellos desarrollaron, el Burnout Measure, BM, es unidimensional, aunque pueden distinguirse tres aspectos: agotamiento, desmoralización y pérdida de motivación.

En ausencia de un estándar que pueda usarse para decidir si el concepto de Burnout está mejor

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

representado por tres dimensiones o una dimensión, uno puede fijarse en los resultados de estudios de validación. Shirom ha hecho una revisión de todos los estudios de validación. Él concluye que de las tres escalas BMI la escala de agotamiento emocional correlaciona mejor con variables relacionadas con el trabajo y con observaciones hechas por los cónyuges y superiores. Shirom concluye:

La principal conclusión que puede extraerse de los esfuerzos de validación es que el contenido exclusivo del Burnout tiene que ver con una pérdida de las fuentes de energía del sujeto. Consiguientemente, Shirom define el Burnout como una combinación de fatiga física, cansancio emocional y cansancio cognitivo. Él concluye también que, definido de este modo, el Burnout no se solapa con otros conceptos establecidos de la ciencia de la conducta.

Según Juan Carlos Atance Martínez, Director Provincial de Insalud de Guadalajara, el término Burnout hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional generado en profesionales que mantienen una relación constante y directa con otras personas, máxime cuando ésta es catalogada de ayuda (médicos,

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

enfermeros, profesores), y su origen se basa en cómo estos individuos interpretan y mantienen sus propios estadios profesionales ante situaciones de crisis.

Por tal motivo esto sugiere la importancia para el programa de psicología de prevenir y mejorar la salud de la planta docente de la universidad de los llanos, evaluando e interviniendo sobre el Síndrome de Burnout desde un punto de vista sistémico, mediante un análisis concienzudo de las diferentes estrategias y/o técnicas ya antes mencionadas que se utilizaran, todo esto a fin de encontrar formas más eficaces de afrontar dicho síndrome, por lo cual la presente investigación se aborda desde la investigación de tipo cuantitativa con enfoque metodológico positivista, creado por Augusto Comte Siglo XIX haciendo este énfasis en la medición objetiva, la demostración de la causalidad y la generalización de resultados de la investigación.

Los elementos que se revelan como más característicos serían el cansancio emocional, (C.E) caracterizado por la perdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga etc.; la despersonalización (DP) manifestada por un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás con

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo; y la incompetencia personal (falta de realización personal) (FRP) con respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo.

MARCO HISTÓRICO SITUACIONAL

El síndrome de Burnout es una situación que experimentan algunos profesionales de instituciones que trabajan con personas, y que se caracteriza por un agotamiento emocional debido a una implicación excesiva en su trabajo, llegando a ser ineficaces para el desempeño adecuado de su trabajo a continuación veremos cómo este síndrome ha sido definido por diferentes investigadores a través de la historia.

- McGrath: (1970), en una de las definiciones más clásicas del término: "El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)."

- Herbert Freudenberger: 1974, describe el síndrome como "un estado de fatiga o de frustración que se

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

produce por la dedicación a una causa, forma de vida o de relación que no produce el esperado refuerzo".

- Cristina Maslach: (1976), la psicóloga social estudiaba las respuestas emocionales de los empleados de profesiones de ayuda a personas. Eligió también el mismo término que utilizaban de forma coloquial los abogados californianos para describir el proceso gradual de pérdida de responsabilidad profesional y desinterés cínico entre sus compañeros de trabajo. Maslach decidió emplear esta misma expresión por su gran aceptación social: los afectados se sentían fácilmente identificados con este feliz término descriptivo.

- Chernis (1980), fue el primero en proponer que se trata de un desarrollo continuo y fluctuante en el tiempo: es un proceso en el que las actitudes y las conductas de los profesionales cambian de forma negativa en respuesta al estrés laboral.

- Cox y Mackay (1981), para estos autores, este concepto se diferencia principalmente en relación a si es conceptualizado como un estímulo, una respuesta, una percepción o una transacción.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

- Brill (1984), propuso una definición de *Burnout* menos conocida y más precisa: Es un estado disfuncional relacionado con el trabajo, en una persona que no padece alteración mental mayor, más que un puesto de trabajo en el que antes ha funcionado bien, tanto a nivel de rendimiento objetivo como de satisfacción personal, y que luego ya no puede conseguirlo de nuevo, si no es por una intervención externa, o por un cambio laboral. En consecuencia, es el malestar relacionado con un salario insuficiente, con las dificultades físicas, con la incompetencia por falta de conocimientos, o con cualquier otro trastorno mental existente.

- Maslach y Jackson (1986): Es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que ocurre entre individuos que trabajan con personas. Agotamiento emocional se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales. Despersonalización o deshumanización consiste en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y cinismo hacia los receptores del servicio prestado. Por último, la falta de realización personal es la tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa: los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional.

- Etzion (1987), dice que es un proceso latente, solapado y silencioso, que se desarrolla lentamente desde su comienzo, sin haber señales notorias y que evoluciona casi siempre de forma escondida hasta que hace su aparición repentina e inesperada, como experiencia devastadora de agotamiento personal, sin que se pueda decir por que sucedió.

- Pines y Aronson (1988), proponen una definición más amplia, no restringida a las profesiones de ayuda: "Es el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes." El agotamiento físico se caracteriza por baja energía, fatiga crónica, debilidad general y una amplia variedad de manifestaciones psicosomáticas. El agotamiento emocional incluye sentimientos de incapacidad, desesperanza y de alienación con el trabajo.. El desarrollo de *Burnout* puede llevar a dejar el trabajo o cambiar de profesión para evitar el contacto con personas. Por último, agotamiento emocional se refiere al desarrollo de

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

actitudes negativas hacia uno mismo, hacia el trabajo y a la vida misma.

- Peiró (1993), en su libro *Desencadenantes del estrés laboral*, recoge la clasificación de las definiciones de estrés que hicieron Cox y Mackay.

Peiró propuso un esquema para los diferentes modelos estudiados. En este esquema se podrían distinguir seis bloques de variables:

a) variables ambientales: desajuste entre las demandas ambientales y los recursos disponibles. Entre estos últimos son cruciales el control o la capacidad de decisión que el profesional puede ejercer y el apoyo social.

b) características de la persona: tipo de personalidad, sentimiento de autoeficacia, valores y otras características personales, tienen un papel modulador de las diferentes relaciones que se dan en el proceso.

c) experiencia subjetiva: para autores como Lazarus y Folkman no existe experiencia de estrés sin los procesos de apreciación y afrontamiento. La apreciación puede ser primaria o secundaria. La primaria es la que

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

consiste en la determinación por parte del sujeto del carácter en un determinado hecho para él: irrelevante, positivo o negativo. Si un suceso ha sido apreciado como negativo, se produce la apreciación secundaria, que es la evaluación de los recursos disponibles de afrontamiento.

d) respuestas del individuo: estrategias de afrontamiento. Se trata de modificar alguno de los componentes del modelo (situación, deseos, importancia o apreciación) que inciden sobre la experiencia de estrés.

e) resultados de las experiencias de estrés: reacciones fisiológicas, cambios en los estados y procesos psicológicos y en los comportamientos.

f) consecuencias del estrés: alteraciones más o menos permanentes sobre la salud de la persona que está sometida a experiencias de estrés suficientemente intensas o duraderas sin poder afrontarlas de forma adecuada.

- Leiter (1992), distancia el Burnout del estrés laboral y lo define "como una crisis de autoeficacia".

- Nagy y Nagy (1992) señalan, por otra parte, que el concepto Burnout se ha convertido en un llamativo

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

descriptor del estrés laboral, señalando que se ha popularizado tanto que quizás se ha perdido el origen del mismo.

- Moreno y Oliver (1993) retoman la relevancia del afrontamiento e indican que el Burnout "sería la consecuencia de un afrontamiento incorrecto del trabajo de asistencia y de las preocupaciones ligadas a él.

Aunque algunos autores han señalado que no se pueden poner de acuerdo a la hora de dar una definición de Burnout, el hecho de que el Maslach Burnout Inventory, planteamiento empírico que justifica la definición de Maslach y Jackson, haya sido utilizado de forma casi unánime por los distintos autores para la realización de sus investigaciones.

El síndrome *Burnout* incluye cinco factores característicos comunes a todas las definiciones presentadas:

1. Predominan los síntomas disfóricos, y, sobre todo, el agotamiento emocional.

2. Destacan las alteraciones de conducta (conducta anormal del modelo asistencial o despersonalización de la relación con el cliente).

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

3. Se suelen dar síntomas físicos de estrés psicofisiológico, como cansancio hasta el agotamiento, malestar general, junto con técnicas reductoras de la ansiedad secundaria, como son las conductas adictivas, que, a su vez, median en deterioro de la calidad de vida.

4. Se trata de un síndrome clínico laboral que se produce por una inadecuada adaptación al trabajo, aunque se dé en individuos considerados presuntamente "normales".

5. Se manifiesta por un menor rendimiento laboral, y por vivencias de baja realización personal, de insuficiencia e ineficacia laboral, desmotivación y retirada organizacional

MARCO CONCEPTUAL

Posición epistemológica

Aunque en el conjunto de la filosofía existen innumerables corrientes que tratan acerca del conocimiento, se ha encontrado que el idealismo en su corriente alemana Según (Kant y Hegel 1780). En García 1938, y más específicamente, la Dialéctica (Wallon 1938), son las que más se acercan y encuadran como

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

corrientes filosóficas al planteamiento que se presenta acerca de la relación individuo-medio y estrés asistencial o Burnout, como factor inherente en esta relación.

El idealismo es una corriente filosófica iniciada por Descartes en el siglo XVII, en la cual se partió de la duda; manifestando que los sentidos son engañosos, que las propias vivencias son simples ilusiones engañosas frente a las cuales debe existir una actitud prudente y cautelosa que se manifiesta plenamente en el idealismo, al predicar que antes de dar un paso se deben examinar las posibilidades de darlo, los peligros en los cuales se puede incurrir y las maneras de evitar esos mismos peligros (García 1938).

En esta teoría, la objetividad del objeto de conocimiento no es una objetividad fundada en si misma, sino que está fundada en la correlación del conocimiento, (es decir, que lo que se conoce, se compara con otros objetos para llegar a su diferenciación), fundada en la necesidad de que para que se conozca algo, ese algo debe aparecerse como distinto y opuesto a quien está conociendo. El conjunto de las sensaciones y percepciones carecería de objetividad si

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

por medio del intelecto no se convirtiera el objeto en objeto del conocimiento.

Para Kant, toda ciencia se compone de dos elementos: (a) los empíricos, que proceden de la experiencia y (b), los elementos puros que son agregados por la razón a los datos sensibles de la experiencia. El propósito de Kant consiste en hacer el recuento de esos elementos puros de la razón que junto con los elementos dados por los sentidos constituyen la totalidad del conocimiento.

Se entiende siguiendo a Kant, que toda percepción (idea que se crea en nuestra mente del objeto observado) tiene dos caras: una externa por cuanto está constituida por lo que en psicología se llama "elemento presentativo" (imagen de lo que se observa); y una interna, mediante la cual al mismo tiempo que se percibe a la cosa sensible, se va conociendo internamente qué se percibe (su sustancia, de lo que está hecho, lo que contiene, sus posibles funciones, etc.); es decir, teniendo no solo la percepción externa de ella, su apariencia, sino también la apercepción.

Con lo anterior se pretende mostrar que la interacción que tienen los terapeutas con los pacientes,

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

se ve afectada por las percepciones que los dos están teniendo del otro; en este sentido, el otro hace el papel de observador para el observado y de observador y observado para sí mismo. En el trabajo realizado se ha tenido en cuenta la teoría idealista, aplicándola en cuanto tiene que ver con el conocimiento y la percepción de una situación estresante que afecta a un individuo, el profesional asistencial; así como el espacio y las relaciones que en él se desarrollan, encontrando los elementos constituyentes del estrés y la forma como se condicionan y se complementan entre sí. En términos de filosofía, se tiene en cuenta el Idealismo porque este enfoca su atención a la relación sujeto-objeto objeto-sujeto.

Igualmente, siguiendo lo expuesto por Kant, no toda situación es percibida y evaluada por los individuos de la misma manera, presentándose diferencias en la forma en que cada uno, como ser individual que es, evalúa y reacciona frente a la misma situación generada por un hecho estresante.

Es importante aclarar que los dos filósofos del idealismo retomados aquí, Descartes y Kant tienen una posición crítica, casi contraria frente a la Dialéctica.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

En la perspectiva de la Dialéctica, el presente trabajo es una nueva alternativa de estudiar el -relativamente nuevo- fenómeno del estrés asistencial, permitiendo abarcar las condiciones que influyen en la presencia de este. Esta perspectiva no divide al fenómeno para su estudio, es decir, de ningún modo, su foco de estudio se centra en un factor específico, como pueden ser las respuestas frente al estrés, los estresores o el estímulo respuesta, sino por el contrario, lo aborda como un conjunto multicausal. Por esto se encuentra basado en los lineamientos de Henry Wallon (1938) en psicología. Propuesta derivada epistemológicamente del materialismo dialéctico.

A continuación se conceptualizará el Materialismo Dialéctico y sus orígenes con el objeto de recaer en la Dialéctica de Wallon.

Etimológicamente, Dialéctica se define como el arte del diálogo, aplicado a los sofistas, como el ejercicio de sutilidades para probar el pro y el contra de una proposición. Esto llega con Platón y Aristóteles (384 - 322 a C) a su punto culminante, a través de sus famosos diálogos, lo cual es importante mencionar porque está definida como una ciencia filosófica que trata del

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

raciocinio, de sus leyes, formas y modos de expresión. Conceptos retomados por Karl Marx (1818) y Engels (1920) en la definición de su materialismo dialéctico, el cual es concebido como una doctrina coherente y unitaria, como un sistema filosófico en el cual todas las partes están orgánicamente articuladas. La Dialéctica estudia la unidad de la naturaleza, la concatenación universal, el movimiento y el desarrollo. Para comprender un fenómeno, la Dialéctica no lo estudia aisladamente, sino en relación con otros fenómenos, concibiendo totalidades humanas reales y dinámicas. Es decir, la Dialéctica estudia los fenómenos de modo concreto e histórico, observando así la relación que puede tener un fenómeno con otros fenómenos, el lugar, el tiempo, desarrollo y circunstancias que lo rodean.

La Dialéctica al tratar de conocer un objeto, abarca y estudia todos sus aspectos, todos sus vínculos y relaciones mediatas. Por esto, la Dialéctica es concebida como la ciencia de la concatenación e interdependencia de los fenómenos y el desarrollo del mundo objetivo, los cuales son puntos cruciales de donde se derivan las leyes, tales como: (a) ley de la unidad y lucha de los contrarios, (b) transformación de

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

cantidad en calidad y viceversa y (c) negación de la negación. La primera hace alusión a la inerte posición del desarrollo o movimiento, donde posiciones, situaciones o componentes se contraponen y permiten el desarrollo, pero a su vez, conforman la unidad porque se generan frente al otro, aquí se hace evidente la segunda ley, puesto que cada componente posee características inherentes a sí mismo y por medio de ellas permite establecer diferencias y relaciones haciendo evidente las características propias frente a sí misma; y frente a la de otros objetos. Pero dicho proceso debe tener un rumbo y es allí donde la tercera ley de transformación se hace evidente puesto que es innegable que en la ley de transformación debe haber un momento donde se niega una sustancia preestablecida para que surja la otra, es un momento interno de desarrollo (Ferrater 1985).

Todo lo que existe se encuentra en relación de dependencia recíproca, por esto, la Dialéctica materialista ve al mundo como un todo único donde capta, comprende y conoce el movimiento de las totalidades humanas reales.

En este sentido, la Dialéctica permite romper viejos paradigmas creados por el hombre sobre el

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

conocimiento de sí mismo y del mundo que lo rodea; puesto que lo único que se ha conseguido a través de la historia es la dicotomización de su entendimiento. Es así como podemos ver que en las diferentes ciencias se divide al hombre para su estudio; obteniendo de esta forma focos aislados del conocimiento, donde cada escuela y cada modelo trata de explicar y entender al hombre desde su punto de vista, fragmentándolo en cada una de sus partes.

La psicología por alcanzar un conocimiento del hombre ha creado diferentes corrientes teóricas desde donde trata de explicar los diversos fenómenos que le competen, creando de esta forma distintas maneras de abarcarlos.

La Dialéctica Materialista no divide al hombre para su estudio ni a los fenómenos que desea comprender, sino que los abarca en forma global, analizando las relaciones que puede tener con otras circunstancias, estudiando de esta forma todos los aspectos y todos sus vínculos, lo cual le permite tener una concepción integral de los fenómenos que desea estudiar, y que implica una única forma de comprenderlos y de describirlos.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Dentro de la Dialéctica Materialista, se retoma para este trabajo la Dialéctica Materialista de Henry Wallon, desde donde se focaliza el estudio del estrés. Esta perspectiva permite explicar el fenómeno de una forma totalizante donde se abarca el estudio tanto del hombre como de su entorno. Esta nueva alternativa de conocimiento permite también, eliminar explicaciones simplistas del fenómeno, facilitando así tener una visión integral y compleja, que posibilita una mayor comprensión del estrés, donde se relacionan algunos aspectos que pueden influirlo.

Planteamientos generales de psicología dialéctica

Wallon con su Psicología Dialéctica postula que *el objeto de la Psicología es el hombre concreto en contacto con lo real*, donde se contempla la relación entre el individuo y el medio como una totalidad, (sistema terapéutico y sistema consultante). Este objeto integra al hombre y a su entorno eliminando así la disgregación que se ha planteado clásicamente en psicología a la hora de intentar conocer al hombre, puesto que al estudiar las diferentes problemáticas se ha centrado casi exclusivamente en el hombre y algunas veces en el entorno, pero muy rara vez estudia los

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

diferentes fenómenos relacionando e integrando al hombre con su medio.

Para Wallon, en su libro "La Vida Mental", (1985), el hombre en contacto con lo real recibe impresiones del mundo exterior, presentando al hombre como un ser social inserto en una naturaleza con la que entra en relación y según sea su conexión con el contexto, el individuo actuará acorde con lo que éste le genere tanto en el ámbito interno como externo, produciendo así una única forma de vida. Abarcando al sujeto desde su realidad se entiende más fácilmente que cada experiencia es propia y que es complementada por eventos que lo rodean y a su vez producen un efecto diferente en cada ser humano afectado tanto por su parte biológica como por el contexto en el que se desarrolla. Wallon plantea que la psicología al igual que las demás ciencias debe centrarse en el estudio de las relaciones existentes entre los diferentes hechos y no en el estudio de las sustancias; debe estudiar los problemas relativos a la naturaleza, orígenes y transformaciones del psiquismo, entendido como una realidad cuya existencia y modalidades diversas o sucesivas deben ser explicadas por sus relaciones con otras realidades, señalando que

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

entre dichas realidades se deben considerar las relaciones de la persona en el medio en que vive, concibiendo estas relaciones como dialécticas, dado que el sujeto tiene la capacidad de modificarlas en el medio en el cual vive y comparte con los seres vivos que le rodean. En el proceso de socialización es fundamental el otro; la relación del individuo con el mundo se encuentra mediatizada por los demás seres, proceso realizado gracias al lenguaje que surge en el niño desde el comienzo de un mundo socializado (culturizado), haciendo que este logre desenvolverse más rápida y satisfactoriamente en dicho medio.

Estas impresiones del mundo exterior según no deben ser desligadas de las relaciones en el ámbito interno como: a) los cambios fisiológicos, que se dan cuando la persona está expuesta a un estresor, entonces el cerebro lo registra y transmite la señal a la corteza cerebral (parte más externa y evolucionada del cerebro, que permite los procesos intelectuales y el control de todos los procesos biológicos a excepción de los reflejos). La corteza a su vez activa el hipotálamo (parte del encéfalo encargada del control de la vida emocional), la cual pone en movimiento al sistema

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

nervioso autónomo (SNA) y al sistema endocrino. El SNA es el encargado del control de las actividades del cuerpo donde no interviene la voluntad y el endocrino es el conducto de glándulas cuyas secreciones (hormonas) se liberan directamente en el interior del cuerpo para regular distintos procesos biológicos. El SNA es responsable del control de las funciones gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorias, reproductoras y circulatorias. Al predecir un estresor este sistema se activa y estas funciones se alteran. El sistema endocrino encargado de liberar hormonas en la sangre, durante el estrés aumenta su función de secretar la hormona llamada adrenalina, la cual provoca los siguientes cambios en el organismo:

- *Constríñe las arterias de la piel.*
- *Dilata los vasos sanguíneos del hígado y los músculos.*
- *Aumenta el ritmo cardíaco.*
- *Aumenta el metabolismo basal.*
- *Inhibe la función intestinal.*
- *Dilata las pupilas.*

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

- *Descarga ácidos grasos.*

Cuando hay una amenaza en el medio ambiente interno o externo, la persona comienza a experimentar rápidamente una serie de variaciones fisiológicas que preparan el cuerpo para afrontar el peligro. Algunos de los cambios que ocurren son los siguientes:

- *Músculos tensionados por la lucha.*
- *Secreción hormonal, especialmente adrenalina.*
- *Cese del proceso digestivo por transferencia de sangre a los músculos al cerebro.*
- *Dilatación ocular para permitir mayor entrada de luz.*
- *Distensión de los músculos de la vejiga e intestino por transportar la sangre a otras partes.*
- *Paso a la sangre de la glucosa o azúcar con el fin de proveer una fuente rápida de energía.*
- *Incremento en la producción de glóbulos rojos para facilitar el movimiento de oxígeno a brazos piernas y cerebro.*

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

- *Aumento del ritmo cardiaco para llevar sangre suficiente a todo el organismo.*
- *Activación del mecanismo de coagulación sanguínea para evitar la pérdida de sangre en caso de heridas.*
- *Dilatación bronquial para permitir mayor paso de aire a los pulmones.*
- *Taquicardia.*
- *Arritmia cardiaca.*

Los cambios emocionales Hacen referencia a que el estrés produce emociones molestas como la ira, la tristeza, el miedo, la impotencia, el orgullo herido, la apatía, la agresividad y en especial, la ansiedad (sensación interior de no hallarse) y alteraciones de las facultades cognoscitivas: Atención, concentración, memoria, capacidad de juicio y de análisis.

Cambios de comportamiento donde el estrés provoca agresividad hacia los demás, hacia los objetos y hacia sí mismo, irritabilidad creciente, gritos, agresividad verbal, ausentismo laboral, irresponsabilidad, desinterés, suicidio, necesidad excesiva de comida, alcohol, tabaco o droga entre otros.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Wallon, (1985) en su obra "Vida Mental", intenta abordar a la persona no como un ser aislado y fuera de contexto, sino como una totalidad abarcadora perteneciente a una sociedad, que establece unas normas socioculturales, políticas; conjuntamente en el organismo se suceden cambios por influencia biológica e histórica, pues en la medida que el medio evoluciona, así mismo el hombre desarrolla otras formas de adaptación que le permiten acomodarse al entorno, en últimas el hombre será un ser bio-psico-social en el que se suceden modificaciones y transformaciones bien sea de tipo interno (biológico) y externo (sociocultural), debido a que es un sistema de principios coordinados que conforman un todo y que a su vez están preestablecidos de tal forma que se dé un equilibrio constante al interior de cada individuo, teniendo como base la facultad de ser autónomo, tomando para sí, mecanismos de control que le permitan ir en diferentes direcciones para lograr adaptarse al medio.

En el marco de la Psicología Dialéctica Wallon parte de la consideración del individuo como un todo que se va desarrollando en íntima relación dialéctica con el medio físico y humano y piensa que en el análisis de

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

este proceso no se puede aislar un aspecto y considerar su evolución con independencia de la de los demás aspectos. Así las cosas, para Wallon *“el desarrollo del individuo es un proceso de diferenciación progresiva desde una indiferenciación total inicial respecto a los demás y al mundo físico hasta llegar a la conciencia del hombre adulto; el desarrollo es el resultado de la historia de la especie y de la materia”*.

El materialismo dialéctico al cual se adhiere Wallon es un encuadre del pensamiento humano en la evolución universal de las cosas y su acción de retorno para conocerla. (Marx y Engels en Enfance 1969). Por esta razón Wallon centra su planteamiento en un desarrollo genético, desarrollo filogenético y desarrollo ontogenético.

Existe también una dicotomía entre el materialismo mecanicista y el idealismo que tornan a la psicología imposible porque disuelven al hombre y solo el estudio del hombre como persona concreta puede permitir la superación de los dualismos y las reducciones en las que caen las teorías tradicionales, porque ven al hombre desde una perspectiva biológica y social de forma integral. Esto es lo que Wallon llama el Psiquismo; y

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Dialéctica del Psiquismo no es otra cosa que la interacción entre lo biológico y lo social en el hombre.

Existen también unas condiciones para una persona concreta, tales son: La presencia de un basamento fisiológico, que sería el cerebro como condición del pensamiento; es necesario considerar las relaciones del hombre con el medio en que vive de forma bilateral, pues el hombre modifica el medio pero el medio también modifica al hombre, quien es así mismo modificado por las modificaciones que él mismo introduce en su medio.

Hablando ya del desarrollo, como lo concibe Wallon, puede ser definido como un estadio, "no porque responda a una forma exclusiva o una determinada delimitación temporal en el curso de la evolución, sino porque realiza con el medio cierto tipo de relaciones que en ese momento son dominantes y que confieren al comportamiento del niño un estilo particular.

En la perspectiva de la psicología genética, Wallon se enfoca en tres planos: El del mundo viviente, el de la especie humana y el del individuo, concibiéndolos integralmente en el individuo. En el mundo viviente, la evolución está caracterizada por permanentes cambios encaminados a lograr la diferenciación y la

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

complejización. El ejemplo es la conformación de los organismos a partir de la unión de diferentes células con diferentes funciones que se agrupan y organizan sistemáticamente para dar origen al individuo y a la especie humana.

El desarrollo ontogenético, según Wallon, implica que la diferenciación de la actividad tónica (en el hombre por ejemplo) es responsable del tono del músculo estriado y la actividad clónica se encarga de su contracción o alargamiento. Wallon plantea la importancia del tono y la actitud (la emoción), tanto en el desarrollo de la actividad intelectual como de las comunicaciones interpersonales. En efecto, el tono al diferenciarse del movimiento propiamente dicho, le imprime a éste más estabilidad, más elasticidad y fuerza explosiva, pero al mismo tiempo puede oponerse a él, poniendo en su lugar una actitud. Lo que nos dice esto es que las dos actividades son necesariamente complementarias y que la una no podría realizar sus funciones sin la otra; y las emociones se colocan en la base de la actividad intelectual, lográndose vida social, ya que representan una forma elemental de comunicación.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Esta aproximación integral considera que tanto el aspecto biológico como el social (cultural), se encuentran en una relación dialéctica donde el hombre asegura su adaptación al entorno por medio de la satisfacción de sus diferentes necesidades (biológicas) e intereses (culturales) a través de la manipulación del ambiente. De esta relación se deriva el desarrollo de la actividad mental.

Burnout y Salud

El interés renovado en los estados de fatiga no estaría garantizado si los conceptos de agotamiento vital o burnout fueran como vino viejo en botellas nuevas. Por esto cabría preguntarse si la afirmación de Shirom de que el concepto de burnout, si se define como una pérdida de las fuentes de energía, no se solapa con ningún otro concepto conductual establecido? Esta cuestión no necesita ser respondida por separado para los conceptos de agotamiento vital y burnout, ya que seis de los nueve ítem que forman las subescalas de agotamiento vital del MBI son parte del cuestionario que mide el agotamiento vital. ¿Es el agotamiento vital o emocional lo mismo que la depresión? A continuación se trata de hacer claridad al respecto.

Burnout y Depresión

Según los criterios del DSM IV para clasificar un sujeto como depresivo, deberían presentarse al menos un estado de ánimo depresivo o una pérdida de placer o interés. Los sujetos agotados a menudo informan de una pérdida general de interés pero raramente de un estado de ánimo depresivo en el sentido de sentirse deprimido, triste (Van Diest, 1991). La pérdida de autoestima y sentimientos de culpa están generalmente ausentes en los sujetos agotados. Por otro lado, la depresión y el agotamiento comparten un número de elementos, tales como pérdida de interés, insomnio, pérdida de energía y empeoramiento cognitivo.

Estos síntomas comunes pueden dar como resultado correlaciones sustanciales entre cuestionarios que miden depresión y agotamiento/burnout (Euzmann y Kleiber, 1989). Sin embargo, incluso altas correlaciones no prueban que los conceptos sean idénticos (es fácil estimar la longitud de las piernas si se sabe la longitud de los brazos; pero esto no prueba que los brazos y las piernas sean la misma cosa). Los sujetos agotados experimentan su cansancio como algo que es ajeno a ellos, como egodistónico. Ellos no son tristes

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

y cansados pero algunos pueden estar tristes debido a que están cansados.

Dada la ausencia relativa de trastornos del estado de ánimo en sujetos agotados y la ausencia de las tres cogniciones que según la psicología cognitiva son las características clave de la depresión (Yo soy la causa de mi desgracia. Siempre seré un fracasado o tendré mala suerte. Cualquier cosa que haga no tiene éxito.) El principio de la parsimonia probable no se viola cuando la depresión y el agotamiento/burnout se consideran conceptos distintos. Sin embargo, se necesitan más investigaciones ya que los factores de personalidad como alexitimia o negación de la debilidad puede que influyan en la información proporcionada por los sujetos agotados.

Burnout e Irritabilidad

Una cuestión importante es si los items que preguntan sobre el aumento de la irritabilidad debiesen ser incluidos en una escala que mida el burnout. El cansancio puede llevar a irritabilidad. Por tanto, Maslach usó medidas emparejadas de irritabilidad de los sujetos como criterio externo para la validación del MBI. La irritabilidad puede ser entendida también como

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

un síntoma de cansancio. Un aumento de la irritabilidad a menudo constituye la primera manifestación de un estado de agotamiento.

Las investigaciones de Burnout han mostrado que una actitud cínica hacia los compañeros de trabajo y los clientes puede constituir una manifestación del burnout.

Otros autores que recientemente han hecho alusión a esta sobrecarga traumática en el personal de la salud, describen como sus características: cansancio emocional con agotamiento de los recursos emocionales y un sentimiento de no dar nada a los demás; despersonalización con desarrollo de actitudes negativas, en algunos casos duras, con la gente con quien se trabaja; y una desvalorización de los éxitos personales (por ejemplo, la percepción de que sus logros en el trabajo se queden cortos con respecto a sus expectativas personales, acompañado de una evaluación totalmente negativa de sí mismo).

Otras manifestaciones de Burnout pueden ser la sensación de agotamiento físico, malestar persistente; dolencias psicosomáticas (constante dolor de cabeza, insomnio y alteradores gastrointestinales); así como otros cambios emocionales y de conducta como

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

irritabilidad, frustración y predisposición al mal humor, rigidez e inflexibilidad ante los asuntos de trabajo, incremento en el consumo de alcohol, cigarrillo o drogas; (Raphael, 1981) y relaciones conyugales y familiares conflictivas (Jagaratne et al, 1986).

Factores desencadenantes

Las causas que motivan este agotamiento emocional, despersonalización (*es decir, actitudes irritables y sentimientos cínicos y negativos hacia los propios clientes*) y los bajos sentimientos de realización personal (respuestas negativas hacia sí mismo) definidas por Maslach y Jackson en 1986, son:

Las sobrecargas en el trabajo.

El continuo trato con personas deprimidas.

La impotencia ante la enfermedad.

Los turnos rotativos que perturban el ritmo biológico de los trabajadores.

Los trabajos nocturnos.

El alto índice de contratación temporal.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Las cargas de trabajo familiares, más del 80 % de los trabajadores son mujeres.

La alta responsabilidad de las tareas que realizan los profesionales asistenciales.

Más adelante la misma Cristina Maslach junto con Michael P. Leiter en Función Pública. boletín bimestral de comunicación interna. Secretaria General de Administración y Función Pública. En período. abril 1999, agrega:

Responsabilidades excesivas en el trabajo.

Falta de organización.

Participación deficiente.

Frustraciones frecuentes.

Burocratización excesiva.

Clima laboral autoritario.

Competitividad.

Trabajo sedentario.

Prisas en el trabajo.

Ausencia de mecanismos fiables de promoción interna.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Inadecuada compensación económica.

Falta de motivación.

Ansiedad.

Mal humor.

Cambios importantes en la conducta y en la personalidad del funcionario.

Actitud negativa.

Pérdida de la autoestima.

Sentimiento de desesperación e indiferencia hacia el trabajo.

Obviamente, los roles y actividades desarrolladas por el personal docente varían de acuerdo a su tipo de trabajo. Sin embargo, mientras que esto se aplica por igual a trabajadores profesionales y voluntarios, no sucede lo mismo con los límites profesionales tradicionales, lo cual genera una mayor diversidad de necesidades y roles que debe asumir cada individuo.

Probablemente la única forma de establecer un vínculo entre el personal de asistencial y estudiantes, sea la capacidad para descubrir su confianza y responder

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

a ella con una atención sensitiva y competente. Sobre el vínculo establecido, cualquiera de los dos puede responder inapropiadamente, si están influenciados por experiencias importantes y significativas ocurridas en el pasado.

Adaptación del personal: El enfrentarse con tales estresores, en la atención educativa, involucra procesos cognoscitivos, emocionales y de comportamiento. La adaptación a ellos depende de los recursos personales del individuo (como su estilo usual de enfrentar las situaciones o las defensas emocionales que posea), y de los recursos que le proporcione el ambiente laboral, amistoso y familiar. El mantenimiento de la autoestima y la sensación de dominio se pueden considerar como las metas hacia las cuales se deben encauzar los esfuerzos para enfrentar los estresores.

La manifestación de los esfuerzos por mantener una sensación de dominio variará en cada individuo, de acuerdo con la percepción de su papel, sus expectativas y sus atributos particulares, sus estrategias de lucha. La habilidad para mantener el sentimiento de voluntad hacia el trabajo, combatir la desesperanza, mantener la motivación, disminuir la autocensura, establecer

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

expectativas reales y sentir orgullo de los éxitos alcanzados, es muy importante.

Enfrentar el estrés es un proceso dinámico, por lo que, a nivel individual como colectivo, el personal de la docente puede manifestar diferentes estilos de adaptación a los diversos momentos en que está expuesto al estrés en los lugares de trabajo.

Puede darse una descompensación en forma de un desorden traumático de estrés como ocurre en la mayoría de los siguientes eventos traumáticos: Ansiedad, pesadillas, recuerdos de escenas traumáticas del pasado en situaciones presentes de gravedad.

En síntesis, el síndrome de Burnout puede ser tanto el producto de las relaciones interpersonales entre el que ayuda y el que recibe la ayuda, como el resultado de la interacción entre el ambiente y el profesional de ayuda.

Síntomas del síndrome de Burnout

El síndrome Burnout o síndrome de “estar quemado”, recoge una serie de respuestas a situaciones de estrés que suelen provocar la “tensión” al interactuar y tratar reiteradamente con otras personas.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

En la dirección de Internet [www.geocities.com/HotSprings/Villa /4551/burnout. html](http://www.geocities.com/HotSprings/Villa/4551/burnout.html) este síndrome se manifiesta generalmente en los siguientes aspectos:

Psicosomáticos: Fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares.

Conductuales: Ausentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, fármacos, etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas violentas, como por ejemplo, tendencias adictivas y suicidas y facilidad de irritación.

Emocionales: Distanciamiento afectivo expresión emocional de apartarse de sus compañeros de trabajo como forma de autoprotección o (ensimismamiento emocional), aburrimiento y actitud cínica, (forma de comportarse con cierto toque de “descaro” o desinterés hacia sus clientes, manifestada especialmente en la incongruencia entre la comunicación verbal y la no verbal, analógica y digital) impaciencia e irritabilidad, sentimiento de

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, sentimientos depresivos, como tristeza, deseo continuo de estar en soledad e incluso llanto.

En el ambiente laboral: Detrimento de la capacidad de trabajo, detrimento de la calidad de los servicios que se presta a los clientes; aumento de interacciones hostiles, como mostrarse antipático o poco social, no saludar o contestar agresivamente; comunicaciones deficientes, entendidas como aquellas comunicaciones en donde lo que se trata de expresar es percibido equívocamente por el receptor, posiblemente debido a comunicaciones basadas en los supuestos.

En los anteriores aspectos Orloswki (1996) describe de manera similar los efectos del síndrome de Burnout.

Según el sitio de Internet, [www.geocities.com/HotSprings/Villa /4551/burnout2. html](http://www.geocities.com/HotSprings/Villa/4551/burnout2.html), los síntomas que presentan los profesionales asistenciales son:

Cansancio físico y emocional.

Estrés crónico e irritabilidad.

Depresión o Ansiedad.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Dolores de cabeza y dolores musculares.

Trastornos del sueño.

Úlceras y Trastornos gástricos.

Hipertensión.

Temor a ser criticado o descubierto por los demás.

Según el Dr. Gendel investigador del tema, citado por John-Henry Pfifferling, Ph.D., Director Center for Professional Well-Being, en The Medical Reporter/Joel R. Cooper Creative Services Medical & Healthcare writing, editing and reporting, puede hacerse un diagnóstico de burnout basado en tres síntomas principales:

Separación (sobre todo de los clientes y personal).

Agotamiento (físico y especialmente emocional).

Pérdida de satisfacción o sentido de logro.

Según Elizabeth Bohorquez, presidente y directora del programa "Managing Burnout... with Holistic Mindbody Tools", citada en http://www.hypnosis-audio.com/burnout_article.htm algunos síntomas muy comunes incluyen "ansiedad, pánico, inquietud general, incapacidad para relajarse, desórdenes del sueño, fatiga

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

llevando a menudo a agotamiento, alta presión sanguínea, cefaleas incluso crónicas, dolores de espalda, arritmia, inestabilidad emocional, depresión, irritabilidad, incapacidad para concentrarse, pérdida de la libido, y un conjunto de problemas médicos crónicos. Muchos de éstos llevan a mala adaptación que incluye mecanismos autodestructivos de conducta por trabajar con exceso, hiperactividad, llevando a la dependencia de drogas, como el alcohol, cigarrillos, cafeína y comida, hidratos de carbono especialmente altos y grasa. Si no hay ninguna intervención, el daño a menudo se muestra como el agotamiento físico y psicológico, pérdida de peso, ataques cardíacos, cáncer, y otros estados de la enfermedad basados en predisposiciones genéticas.

Despersonalización o deshumanización: Desarrollo de actitudes negativas de insensibilidad hacia los receptores del servicio prestado.

Falta de realización personal: Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal.

Factor asociado: Condiciones demográficas o laborales que influyen favorable o desfavorablemente en la aparición de un proceso mórbido.

MARCO LEGAL

**Ley 715 de 2001 / Decreto 1278 de Junio 19 de 2002
(Estatuto de profesionalización Docente)**

**CAPÍTULO V: Derechos, deberes, prohibiciones,
inhabilidades e incompatibilidades**

ARTÍCULO 37. DERECHOS. Además de los contemplados en la Constitución, en la ley, en el Código Disciplinario Único y en los reglamentos vigentes, para todos los servidores públicos, los docentes y directivos docentes al servicio del Estado tendrán los siguientes derechos:

a. Ser estimulados para la superación y eficiencia mediante un sistema de remuneración acorde con su formación académica y desempeño, de acuerdo con lo dispuesto en este decreto.

b. Asociarse libremente.

c. Permanecer en los cargos y funciones mientras su trabajo y conducta sean enteramente satisfactorios y realizados conforme a las normas vigentes, no hayan llegado a la edad de retiro forzoso o no se den las

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

demás circunstancias previstas en la ley y en este decreto.

d. Participar en el gobierno escolar directamente o por medio de sus representantes en los órganos escolares.

e. Disfrutar de las licencias por enfermedad y maternidad de acuerdo con el régimen de seguridad social vigente.

ARTÍCULO 38. *FORMACION Y CAPACITACION DOCENTE.* La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

El Gobierno Nacional reglamentará los mecanismos, formas y alcances de la capacitación y actualización.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

ARTICULO 39. *PRINCIPIOS Y VALORES QUE FUNDAMENTAN LA PROFESION DOCENTE Y EL QUEHACER DEL EDUCADOR.* La profesión docente tiene su fundamento en el reconocimiento de la dignidad de todo ser humano y sus derechos fundamentales, en el autodesarrollo, en la autonomía, en la comunicación y la solidaridad. Y su regulación debe explicitar y facilitar la práctica de sus valores propios, destacando por lo menos la responsabilidad, la honestidad, el conocimiento, la justicia, el respeto y la transparencia.

ARTÍCULO 40. *MARCO ETICO DE LA PROFESION DOCENTE.* El ejercicio de la docencia tiene como fundamento la comprensión de la educación como bien público, como actividad centrada en los estudiantes y al servicio de la nación y de la sociedad. La profesión docente implica una práctica que requiere idoneidad académica y moral, posibilita el desarrollo y crecimiento personal y social del educador y del educando y requiere compromiso con los diversos contextos socio - culturales en los cuales se realiza.

ARTÍCULO 41. *DEBERES.* Además de los deberes establecidos en la Constitución y la ley, y en especial en el Código Disciplinario Unico, para los servidores

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

públicos, son deberes de los docentes y directivos docentes, los siguientes:

a. Buscar de manera permanente el incremento de la calidad del proceso de enseñanza - aprendizaje y sus resultados, mediante la investigación, la innovación y el mejoramiento continuo, de acuerdo con el plan de desarrollo educativo de la correspondiente entidad territorial y el Proyecto Educativo Institucional del establecimiento donde labora.

b. Cumplir con el calendario, la jornada escolar y la jornada laboral, de acuerdo con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

c. Educar a los alumnos en los principios democráticos y en el respeto a la ley y a las instituciones, e inculcar el amor a los valores históricos y culturales de la Nación.

d. Observar una conducta acorde con la función educativa y con los fines, objetivos, derechos, principios y criterios establecidos en la ley general de educación y en los planes educativos.

e. Mantener relaciones cordiales con los padres, acudientes, alumnos y compañeros de trabajo, promoviendo

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

una firme vinculación y una cooperación vital entre la escuela y la comunidad y respetar a las autoridades educativas.

ARTÍCULO 42. *PROHIBICIONES.* Además de las prohibiciones establecidas en la Constitución y la ley, y en especial en el Código Disciplinario Unico, para los servidores públicos, a los docentes y directivos docentes les está prohibido:

a. Abandonar o suspender sus labores durante la jornada de trabajo sin justa causa o sin autorización previa de sus superiores.

b. Realizar propaganda o proselitismo político o religioso dentro de los centros educativos o lugares de trabajo.

c. Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores o dentro de los centros educativos, o durante actividades extraescolares.

d. Aplicar a los alumnos cualquier forma de maltrato físico o psíquico que atente contra su dignidad, su integridad personal o el desarrollo de su personalidad.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

e. Coartar el derecho de libre asociación de los demás educadores o estudiantes.

f. Utilizar los centros educativos para actividades ilícitas o no propias de la enseñanza, o para vivienda sin la autorización correspondiente.

g. Vender objetos o mercancías a los alumnos o dentro del centro educativo en beneficio propio o de terceros, que no responda a proyectos institucionales.

h. Realizar actividades ajenas a sus funciones docentes en la jornada de trabajo.

i. Asistir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas narcóticas o estupefacientes.

j. Atentar o incitar a otros a atentar contra los bienes del establecimiento o bienes públicos o hacer uso indebido de las propiedades o haberes de la institución o del Estado puestos bajo su responsabilidad.

k. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

l. Realizar o ejecutar con sus educandos acciones o conductas que atenten contra la libertad y el pudor sexual de los mismos, o acosar sexualmente a sus alumnos.

m. Manipular alumnos o padres de familia para obtener apoyos en causas personales o exclusivas de los docentes.

n. Ser elegido en un cargo de representación popular, a menos que haya renunciado al cargo docente o directivo con seis (6) meses de antelación a la elección respectiva.

o. Utilizar la evaluación de los alumnos para buscar provecho personal o de terceros.

ARTÍCULO 43. *ABANDONO DEL CARGO.* El abandono del cargo se produce cuando el docente sin justa causa deja de concurrir al trabajo; cuando no reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, una comisión, un permiso o las vacaciones reglamentarias; cuando en caso de renuncia, hace dejación del cargo antes de que se le autorice para separarse del mismo o antes de transcurrido un mes después de presentada, o cuando no asume el cargo dentro de los cinco (5) días hábiles

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

siguientes a la fecha en que se le comunique un traslado.

El abandono del cargo conlleva la declaratoria de vacancia del mismo previo un proceso sumario en el que se garantice el derecho a la defensa. A su vez, la autoridad debe iniciar el correspondiente proceso disciplinario y proceder a la exclusión del Escalafón Docente.

ARTÍCULO 44. *INHABILIDADES.* Además de las inhabilidades señaladas en la Constitución y la ley, especialmente en el Código Disciplinario Unico, para todos los servidores públicos, no podrán ejercer la docencia:

a. Los educadores que padezcan enfermedad infecto contagiosa u otra que, previa valoración médica de la correspondiente entidad de previsión social, represente grave peligro para los educandos o les imposibilite para la docencia.

b. Los educadores que no se encuentren en el pleno goce de sus facultades mentales, dictaminada por médico psiquiatra de la correspondiente entidad de previsión social.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

c. Los que habitualmente ingieran bebidas alcohólicas o que consuman drogas o sustancias no autorizadas o tengan trastornos graves de la conducta, de forma tal que puedan afectar el servicio.

ARTÍCULO 45. *INCOMPATIBILIDADES*. Además de las establecidas en la Constitución y en las leyes para todos los servidores públicos, el ejercicio de cargos en el sector educativo estatal es incompatible con:

a. El desempeño de cualquier otro cargo o servicio público retribuido.

b. El goce de la pensión de jubilación, vejez, gracia o similares.

**Ley 715 de 2001 / Decreto 1278 de Junio 19 de 2002
(Estatuto de profesionalización Docente)**

CAPÍTULO VI: Salarios, Incentivos, estímulos y compensaciones.

ARTÍCULO 46. *SALARIO Y PRESTACIONES*. El Gobierno Nacional, en desarrollo de la Ley 4ª de 1992, establecerá la escala única nacional de salarios y el régimen prestacional para los docentes escalafonados, de acuerdo con el grado y nivel que acrediten en el

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Escalafón Docente de conformidad con el presente decreto; y según el título que acrediten, para los docentes nombrados en provisionalidad o en período de prueba; lo mismo que las remuneraciones adicionales para los directivos docentes, de acuerdo con los niveles educativos y el tamaño de la institución educativa que dirijan.

El salario de ingreso a la carrera docente debe ser superior al que devengan actualmente los educadores regidos por el decreto-ley 2277 de 1979.

ARTÍCULO 47. *ESTIMULOS Y COMPENSACIONES*. Además de los estímulos establecidos por la ley, el decreto de salarios que expida el Gobierno Nacional, podrá establecer compensaciones económicas, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.

ARTÍCULO 48. *ESTIMULO A LA ESPECIALIZACIÓN, A LA INVESTIGACIÓN, Y A LA INNOVACIÓN*. En aquellas entidades territoriales donde exista carencia de docentes especializados en determinadas áreas del conocimiento, podrán concederse estímulos a los docentes vinculados, especialmente a los normalistas, que deseen cursar estudios universitarios de profesionalización o especialización en dichas áreas, a través de comisiones

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

de estudio o pasantías. Así mismo, podrán estimularse las investigaciones o escritos que interesen al sector educativo, innovaciones educativas o experiencias significativas en el aula que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación.

ARTÍCULO 49. *REGLAMENTACIONES.* El Gobierno Nacional, en el marco de la ley y de conformidad con el decreto de salarios, expedirá reglamentaciones para regular los estímulos, incentivos y compensaciones de que trata este decreto, que en ningún caso constituirán factor salarial para ningún efecto legal, estableciendo periodicidades, cuantías, formas, número de beneficiarios, condiciones y garantías, considerando los principios de igualdad, transparencia, objetividad, méritos y buen servicio, y sólo podrán concederse si tienen las correspondientes apropiaciones presupuestales.

El Gobierno Nacional podrá establecer otros incentivos, de acuerdo con la ley 715 de 2001

**Ley 715 de 2001 / Decreto 1278 de Junio 19 de 2002
(Estatuto de profesionalización Docente)**

CAPÍTULO VII: Situaciones Administrativas.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

ARTÍCULO 50. *SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.* Los docentes o directivos docentes pueden hallarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

a. En servicio activo, que comprende el desempeño de sus funciones, el encargo y la comisión de servicios.

b. Separados temporalmente del servicio o de sus funciones, esto es, en comisión de estudios, en comisión de estudios no remunerada, en comisión para ocupar cargo de libre nombramiento o remoción, en licencia, en uso de permiso, en vacaciones, suspendidos por medida penal o disciplinaria, o prestando servicio militar.

c. Retirado del servicio.

ARTÍCULO 51. *SERVICIO ACTIVO.* El educador se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones propias del cargo del cual ha tomado posesión, o cuando se encuentra en comisión de servicios o en encargo.

El Gobierno Nacional establecerá la asignación académica de los docentes de acuerdo con los niveles y ciclos educativos.

ARTÍCULO 52. *TRASLADOS.* Se produce traslado cuando se provee un cargo docente o directivo docente vacante

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

definitivamente, con un educador en servicio activo que ocupa en propiedad otro con funciones afines y para el cual se exijan los mismos requisitos aunque sean de distintas entidades territoriales.

ARTÍCULO 53. MODALIDADES DE TRASLADOS.

Los traslados proceden:

a. Discrecionalmente por la autoridad competente, cuando para la debida prestación del servicio se requiera el traslado de un docente o directivo docente dentro del mismo distrito o municipio, o dentro del mismo departamento cuando se trate de municipios no certificados, con el fin de garantizar un servicio continuo, eficaz y eficiente.

b. Por razones de seguridad debidamente comprobadas.

c. Por solicitud propia.

PARÀGRAFO. El Gobierno nacional reglamentará las modalidades de traslado y las condiciones para hacerlas efectivas, teniendo en cuenta que los traslados prevalecerán sobre los listados de elegibles del concurso dentro de la respectiva entidad territorial

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

certificada; que deben responder a criterios de igualdad, transparencia, objetividad y méritos, tanto en relación con sus condiciones de ingreso al servicio y a la carrera docente, como en el desempeño de sus funciones y en las evaluaciones de competencias; y que el traslado por razones de seguridad debe prevalecer sobre cualquier otra modalidad de provisión de los empleos de carrera docente.

ARTÍCULO 54. *COMISION DE SERVICIOS*. La autoridad competente puede conferir comisión de servicios a un docente o directivo docente para ejercer temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o para atender transitoriamente actividades oficiales inherentes al empleo de que es titular, como reuniones, conferencias, seminarios, investigaciones.

Puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte conforme a las disposiciones legales sobre la materia. El salario y las prestaciones sociales del educador comisionado serán las asignadas al respectivo cargo.

En el acto administrativo que confiera la comisión deberá expresarse su duración que podrá ser hasta por

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

treinta (30) días, prorrogables por razones del servicio y por una sola vez hasta por treinta (30) días más, a menos que, a juicio de la autoridad nominadora la naturaleza de la comisión exija necesariamente una duración mayor.

No puede haber comisiones de servicio de carácter permanente y no es una forma de provisión de cargos vacantes.

ARTÍCULO 55. *COMISION DE ESTUDIOS*. Las entidades territoriales podrán regular las comisiones de estudio para los docentes y directivos docentes estatales, como un estímulo o incentivo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 48 y 49 de este decreto, pudiendo también conceder comisiones no remuneradas, hasta por un término máximo de dos (2) años, y teniendo en cuenta que en este tipo de comisiones no podrán pagarse viáticos.

Las comisiones de estudio remuneradas sólo podrán concederse previa expedición del correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal y no se tiene derecho a reclamar posteriormente vacaciones por dicho tiempo y debe laborar en la correspondiente entidad territorial por lo menos el doble del tiempo de la duración de la comisión.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

ARTÍCULO 56. *COMISION PARA OCUPAR UN CARGO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION.* A los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente se les podrá conceder comisión hasta por tres (3) años para ocupar un cargo de libre nombramiento y remoción, para el cual hayan sido designados en la misma entidad a la cual se encuentren vinculados o en otra.

Mientras se esté en esta comisión, el tiempo de servicio no se contabiliza para efectos de ascenso o de reubicación de nivel salarial en el correspondiente grado del Escalafón Docente.

ARTICULO 57. *PERMISOS.* Los docentes y directivos docentes estatales tienen derecho a permiso remunerado por causa justificada hasta por tres (3) días hábiles consecutivos en un mes.

Corresponde al rector o director rural de la institución conceder o negar los permisos, y al superior jerárquico los de los rectores y directores.

El permiso deberá solicitarse y concederse siempre por escrito.

PARÀGRAFO. Los permisos no generan vacante transitoria ni definitiva del empleo del cual es titular

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

el respectivo beneficiario y en consecuencia, no habrá lugar a encargo ni a nombramiento provisional por el lapso de su duración.

ARTÍCULO 58. *PERMISOS SINDICALES*. Los docentes y directivos docentes estatales que formen parte de las directivas sindicales tendrán derecho a los permisos sindicales de acuerdo con la ley y los reglamentos al respecto.

ARTÍCULO 59. *LICENCIA NO REMUNERADA*. Los docentes y directivos docentes estatales tienen derecho a licencia no remunerada hasta por tres (3) meses por cada año calendario, en forma continua o discontinua, según lo solicite el interesado. Esta licencia no es revocable ni prorrogable por quien la concede, pero es renunciable por el beneficiario. El nominador la concederá teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Durante el término de la licencia no se podrá desempeñar otro cargo público retribuido, y el tiempo de servicio no se contabiliza para ningún efecto.

ARTÍCULO 60. *LICENCIA DEPORTIVA*. Las licencias deportivas para los docentes y directivos docentes se

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

regirán por lo dispuesto en la Ley del Deporte y en las normas que la reglamentan.

ARTÍCULO 61. *VACACIONES*. Los docentes y directivos docentes estatales disfrutarán de vacaciones colectivas por espacio de siete (7) semanas en el año, las cuales serán distribuidas así: cuatro (4) semanas al finalizar el año escolar; dos (2) semanas durante el receso escolar de mitad de año y una (1) en semana santa.

Cuando las vacaciones sean interrumpidas por licencia de maternidad o licencia por enfermedad, podrán ser reanudadas por el tiempo que falte para completar su disfrute y en la fecha que señale el nominador para tal fin.

ARTÍCULO 62. *SUSPENSION EN EL CARGO*. La suspensión en el cargo puede proceder como medida provisional impuesta por orden de autoridad judicial, por la Procuraduría o a instancias de la oficina de control interno disciplinario o como sanción disciplinaria.

El tiempo de la suspensión no se contabiliza para ningún efecto y se pierde el derecho a la remuneración durante dicho tiempo, a menos que el proceso termine por cesación de procedimiento o por preclusión de la

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

instrucción, o cuando sea absuelto o exonerado, en cuyo caso, el pago debe ser asumido por la entidad que impartió la orden de suspensión.

La suspensión en el cargo genera vacancia temporal, y en consecuencia es procedente un nombramiento provisional o un encargo para la atención de las respectivas funciones.

ARTÍCULO 63. *RETIRO DEL SERVICIO*. La cesación definitiva de las funciones docentes o directivos docentes de los educadores estatales se produce en los siguientes casos:

- a. Por renuncia regularmente aceptada.
- b. Por obtención de la jubilación o pensión de vejez, gracia o invalidez.
- c. Por muerte del educador.
- d. Por la exclusión del escalafón como consecuencia de calificación no satisfactoria en la evaluación o de desempeño.
- e. Por incapacidad continua superior a 6 meses;
- f. Por inhabilidad sobreviniente.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

g. Por supresión del cargo con derecho a indemnización.

h. Por pérdida de la capacidad laboral docente, de acuerdo las normas que regulan la seguridad social.

i. Por edad de retiro forzoso.

j. Por destitución o desvinculación como consecuencia de investigación disciplinaria.

k. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.

l. Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para desempeñar el empleo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, normas que la modifiquen o deroguen.

m. Por orden o decisión judicial.

n. Por no superar satisfactoriamente el período de prueba.

o. Por haber sido condenado a pena privativa de la libertad por delito doloso.

p. Por las demás causales que determinen la Constitución, las leyes y los reglamentos

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

ARTÍCULO 64. *EXCLUSION DEL ESCALAFON DOCENTE*. El retiro del servicio por cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior conlleva la exclusión del escalafón docente y la pérdida de los derechos de carrera.

Ley 715 de 2001 / Decreto 1278 de Junio 19 de 2002 (Estatuto de profesionalización Docente)

CAPÍTULO VIII: Asimilación.

ARTÍCULO 65. *SIMILACIÓN*. Los educadores con título profesional inscritos en el escalafón docente de conformidad con el decreto-ley 2277 de 1979 y vinculados en propiedad a un cargo docente o directivo docente estatal, podrán asimilarse al nuevo escalafón si se someten a la misma evaluación de desempeño y de competencias realizadas para superar el período de prueba aplicadas a los educadores que poseen su misma formación profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31 de este decreto.

Los educadores que quieran asimilarse al nuevo escalafón y obtengan calificación satisfactoria en esta prueba, serán inscritos en el nuevo escalafón en el grado que les corresponda de conformidad con la

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

formación que acrediten de acuerdo con el artículo 20 de este decreto, y serán ubicados en el primer nivel salarial de dicho grado, debiendo superar las otras evaluaciones y tiempos para cambiar de nivel salarial.

ARTÍCULO 66. *CONSECUENCIAS DE LA ASIMILACIÓN.* Para ser asimilado al nuevo escalafón docente se requiere renunciar al cargo anterior y ser nombrado de nuevo.

PARÁGRAFO. El Gobierno Nacional reglamentará el procedimiento para la asimilación, una vez se provean en propiedad los cargos que hoy están siendo provistos por contrato de prestación de servicios o en provisionalidad. En todo caso, las asimilaciones procederán cuando las entidades territoriales tengan las disponibilidades presupuestales para atender las erogaciones que de ello se derive.

ARTÍCULO 75: *DERECHOS.*

1. Recibir la capacitación, asesoría y orientación sobre administración educativa, financiera, académica por parte de las instituciones y divisiones del sector educativo.

2. Participar en eventos como: Foros, seminarios, talleres y demás actividades que la

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Secretaría de Educación y otros del sector educativo programen a nivel municipal y/o departamental.

3. A ser respetados ante sus decisiones y determinaciones, cuando ellas han sido tomadas sin violación a normas vigentes y para un beneficio de la comunidad educativa.

4. A recibir respeto por parte de estudiantes, docentes, padres de familia y demás personas adscritas a la educación.

ARTÍCULO 76: *DEBERES.*

1. Propiciar un ambiente armónico de integración social entre todos los estamentos de la comunidad educativa y sociedad en general.

2. Ofrecer un trato humano, cortés y de amistad al personal a su dirección.

3. Brindar orientación y asesoría a docentes, estudiantes, padres de familia y demás personal de la institución.

4. Mostrar un comportamiento ejemplar el cual puede ser tomado e imitado por los demás miembros de la comunidad.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

5. Dar información oportuna de las diferentes modificaciones e innovaciones que el Proyecto Educativo Institucional contempla.

6. Colaborar con la solución de los problemas de educandos, docentes y demás personal en la medida que la circunstancia lo ameriten.

7. Ofrecer solidaridad, motivación y ayuda a cualquier persona dependiente de la institución en momento de dificultad.

8. Propender por el fomento de valores, hábitos y aptitudes en educadores y educandos.

9. Cumplir su jornada con puntualidad, estando dispuesto al diálogo y a la conservación.

10. Buscar alternativas de solución ante los conflictos que se presenten en la comunidad educativa.

11. Hacer acuerdos internos de tal manera que hablen el mismo idioma.

12. Participar en todos los eventos programados por la institución y demás entes.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

13. Abstenerse de solicitar préstamo de dinero a los estudiantes, la venta de productos dentro de la institución y la obtención de cualquier otro servicio personal.

14. Evitar solicitar a los estudiantes y al personal del plantel la prestación de servicios personales.

15. Participar con los demás profesores que orienten clase en cada grado para originar la calificación de comportamiento.

16. Propiciar una convivencia sana para evitar el chisme, la calumnia, la mentira y el engaño como medio para salir justificado en situaciones personales.

17. Actuar de manera imparcial en el trato con cada uno de los estamentos que representan a la comunidad educativa.

ARTÍCULO 81: *DERECHOS DE LOS DOCENTES.*

1. Ser atendido respetuosamente por los directivos docentes y administrativos.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

2. Ser tratado como persona, acatando sus sugerencias, recibiendo asesoría permanente para el normal desarrollo de su labor pedagógica.

3. El respeto al descanso en la jornada de trabajo, cuando no le corresponda ninguna otra actividad como turnos de disciplina.

4. Presentar su inconformidad, su punto de vista y sus apreciaciones cuando ellas contribuyan al mejoramiento de la comunidad educativa.

5. Recibir un servicio de bienestar de acuerdo a las posibilidades que la institución posea.

6. Recibir incentivos orales o escritos, capacitación pedagógica y administrativa y así mismo participar en las actividades culturales y cívicas sociales según sus aptitudes.

7. Recibir autorización de permisos siempre y cuando en ellos se presente una causa justa.

8. Asistir a capacitaciones que mejoren su labor pedagógica.

9. Los llamados de atención verbales por parte de la administración deben hacerse en forma privada.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

10. Recibir los recursos necesarios cuando represente la institución en actividades técnicas, culturales y deportivas.

ARTÍCULO 82: *DEBERES DE LOS DOCENTES.*

1. Participar en la planeación y ejecución de los proyectos pedagógicos del plantel.

2. En todo momento y lugar tener presente y practicar las normas de cortesía y buen trato hacia los demás.

3. Cumplir con la jornada normal establecida por la institución y orientar las clases en el tiempo reglamentario.

4. Contribuir en el proceso de formación integral de los estudiantes, a través del ejemplo; evitando fumar, consumir bebidas alcohólicas, alucinógenas y otras. Deberá asesorar al estudiante en todos los casos y campos que éste requiere.

5. Establecer diálogo frecuente con estudiantes buscando armonía y acercamiento a las buenas relaciones.

6. Acatar sugerencias metodológicas encaminadas a mejorar nuestro trabajo, orientadas por el rector,

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

coordinadores y aún de sus mismos compañeros estudiantes y padres de familia.

7. Mostrar eficiente preparación y capacidad en sus horas y actividades extra curriculares haciendo adecuado uso del tiempo en cada una de las áreas a su cargo.

8. Procurar la actualización en el ejercicio de la actividad docente.

9. Programar, planear y organizar de manera permanente las actividades pedagógicas.

10. Apersonarse de los problemas académicos y de comportamiento de los estudiantes.

11. Colaborar con el desarrollo académico, comportamiento del estudiante y presentar informes ante cualquier irregularidad.

12. Llevar el control de asistencia.

13. Hacer presencia en los actos patrios.

14. Asistir a los actos de comunidad, reuniones y actividades que la institución programe o determine participar.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

15. Asistir a las actividades que cite previamente la dirección del plantel.

16. Dar un trato respetuoso, justo a todo el personal de la institución.

17. Asumir las funciones confiadas como director de curso o en turnos de control de estudiantes y en los respectivos comités de actividades.

18. Presentar excusa justa y oportuna cuando deba ausentarse de la institución, anexando guías, talleres, consultas u otras para los estudiantes a su cargo.

19. Evitar el chisme, la calumnia, la mentira y el engaño como medio para salir justificado en situaciones personales.

20. Llevar seguimiento académico y disciplinario de cada estudiante, de acuerdo a lo pactado.

21. Dar a conocer oportunamente los informes académicos de cada uno de los períodos a los estudiantes antes de entregarlos a coordinación.

22. Citar a los padres de familia para informarle del comportamiento y rendimiento académico de sus estudiantes cuando las circunstancias lo ameriten,

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

rindiendo un informe escrito al coordinador según el caso.

23. Respetar la individualidad de toda la comunidad educativa.

24. Ser creativo y participativo en las diferentes actividades programadas por la institución.

25. Entregar los textos que haya adquirido en calidad de préstamo en la biblioteca.

26. Conocer y acatar el manual de convivencia del plantel.

27. Velar por el adecuado uso y mantenimiento de los materiales, enseres y equipos que están al servicio de la institución.

28. Responder por los materiales y equipos asignados a su cargo

29. Mostrar una adecuada presentación personal (vestido) acorde a las actividades a realizar.

30. Permanecer en la institución durante las horas reglamentarias de trabajo.

RESOLUCIÓN 002646 DE 2008 (julio 17)

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL,

En ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confieren el artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y el numeral 12 del artículo 2º del Decreto-ley 205 de 2003.

CONSIDERANDO:

Que el literal c) de artículo 2º del Decreto 614 de 1984, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo;

Que en los términos del numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, una de las actividades de

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales;

Que el Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1° que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden "Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable";

En mérito de lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

CAPITULO I: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

ARTICULO 1°. *DEBERES*. El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

ARTICULO 2°. *AMBITO DE APLICACIÓN*. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

ARTICULO 3°. *DEFINICIONES*. Para efectos de la presente resolución se adoptan las siguientes definiciones:

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

a) Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

b) Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

c) Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

d) Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

e) Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

f) Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intra laborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

g) Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intra laborales y extra laborales.

h) Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

i) Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

j) Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

k) Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

l) Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

m) Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

n) Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

ñ) Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

o) Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

p) Experto: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.

q) Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

ARTICULO 4°. SINERGIA DE LOS FACTORES INTRALABORALES, EXTRALABORALES E INDIVIDUALES. Cualquiera de las cargas de trabajo físicas, mentales o psíquicas, están potenciadas por las condiciones extra laborales y los factores individuales. Por lo tanto, siempre deben ser objeto de valoración por parte del experto y ser incluidas como insumo necesario para obtener una estimación de la carga de trabajo.

CAPITULO II: IDENTIFICACION Y EVALUACION DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SUS EFECTOS.

Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

ARTICULO 5°. FACTORES PSICOSOCIALES. Comprenden los aspectos intra laborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

ARTICULO 6°. Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

a) Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

b) Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

c) Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

e) Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3º de la presente resolución.

f) Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

g) Interface persona-tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

h) Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

i) Número de trabajadores por tipo de contrato.

j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

ARTICULOS 7°. Factores psicosociales extra laborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extra laborales de sus trabajadores:

a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.

b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.

e) Acceso a servicios de salud.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

PARAGRAFO. Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.

ARTICULO 8°. Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:

a) Información socio demográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.

b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

PARAGRAFO. Con base en la información de que trata el presente artículo, se debe realizar un análisis

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa.

ARTICULO 9°. Evaluación de los efectos de los factores psicosociales. Para efecto de la evaluación de los factores psicosociales, los empleadores deben incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos:

a) Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.

b) Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

c) Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género.

d) Ausentismo.

e) Rotación de personal.

f) Rendimiento laboral.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

ARTICULO 10. Instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales. Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

ARTICULO 11. Reserva de la información y de la evaluación. La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.

La evaluación y el correspondiente informe sobre las condiciones de salud deben ir precedidos del consentimiento informado del trabajador.

ARTICULO 12. Análisis y seguimiento de la información sobre factores de riesgo psicosocial. Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, a efecto de establecer

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores, con el fin de identificar si se deben intervenir en el corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención.

Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenerla a disposición tanto del Ministerio de la Protección Social para efecto de la vigilancia y control que le corresponde realizar, como de las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica sobre factores psicosociales.

CAPITULO III: INTERPRETACION DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SUS EFECTOS

ARTICULO 13. Criterios para la intervención de los factores psicosociales. Los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría a las empresas, son los siguientes:

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

1. Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores.

2. La intervención de los factores de riesgo psicosociales se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados.

3. Para priorizar la intervención de los factores de riesgo psicosocial, se debe tener en cuenta lo siguiente:

3.1 Su asociación estadística con efectos negativos sobre el trabajo o los trabajadores, resultado del análisis epidemiológico de la empresa.

3.2 Aquellas condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la empresa, cuya intervención es recomendada por la literatura científica.

4. Realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el objeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones. Dichas actividades deben formar parte de un programa continuo y realizarse de manera paralela a la modificación de las condiciones de trabajo, aplicando técnicas de educación para adultos.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

5. Los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.

6. En los métodos de intervención de los factores psicosociales del trabajo debe primar el enfoque interdisciplinario.

7. Los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral.

8. Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los programas de salud ocupacional, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en las empresas.

9. Para eventos agudos, se deben desarrollar programas de intervención en crisis.

ARTICULO 14. *Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.* Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:

1. Medidas preventivas:

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

1.1 Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.

1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.

1.3 Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

1.4 Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

1.5 Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

1.6 Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

1.8 Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

2. Medidas correctivas:

2.1 Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.

2.2 Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

2.3 Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.

2.4 Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

ARTICULO 15. *Actividades de las administradoras de riesgos profesionales en relación con los factores psicosociales intralaborales.* Con base en la información disponible en las empresas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores psicosociales enumerados en el artículo 13 de la presente resolución, las administradoras de riesgos profesionales deben llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente.

Las administradoras de riesgos profesionales deben realizar acciones de rehabilitación psicosocial, enmarcadas dentro de los programas de rehabilitación integral, de acuerdo con en el Manual de Rehabilitación Profesional que define la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social.

ARTICULO 16. *Vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo.* Los empleadores

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos profesionales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.

Para tal efecto, las administradoras de riesgos profesionales deben capacitar y prestar asistencia técnica para el diseño y la implementación de los programas de prevención y los sistemas de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial prioritarios, por actividad económica o empresa, utilizando criterios de salud ocupacional.

ARTICULO 17. *Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo.* Los componentes mínimos que debe contener el programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, son los siguientes:

1. Método: Contempla la definición de objetivos, universo y procedimientos para desarrollar la vigilancia epidemiológica.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

2. Objetivo: Monitoreo e intervención permanente de factores de riesgo psicosocial, para mejorar las condiciones de salud y de trabajo asociadas. Adicionalmente, se deben establecer objetivos específicos que apunten a los logros que se esperan en un período de tiempo determinado, indicando los criterios de evaluación de resultados.

3. Procedimiento de vigilancia epidemiológica:

3.1 Evaluación de los factores psicosociales y de sus efectos, mediante el uso de instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

3.2 Establecimiento de criterios para identificar grupos prioritarios de atención, mediante asociaciones entre factores de riesgo psicosocial y sus efectos.

3.3 Establecimiento de medidas de intervención, incluidos los indicadores para evaluar el resultado de las mismas.

3.4 Seguimiento de resultados logrados con las medidas de intervención y planeación de nuevas acciones o mecanismos para atender las necesidades prioritarias de los grupos.

4. Sistema de información: En el proceso de recolección de los datos se debe especificar la fuente

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

de donde se obtienen los datos, los instrumentos, la evaluación de la calidad de los datos, la tabulación y el establecimiento de mecanismos para la consolidación, el análisis de los datos y la divulgación de la información a las instancias pertinentes, guardando la debida reserva.

5. Evaluación del programa: La evaluación debe permitir conocer el funcionamiento del programa, los efectos reales de las actividades de control de los factores psicosociales y servir para realizar los ajustes que requiera el programa.

La evaluación debe realizarse anualmente, a partir de la confrontación de los objetivos previstos y de los logros obtenidos, identificando los aspectos que facilitaron y los que dificultaron el logro de los resultados. La evaluación comprende la gestión del programa de vigilancia epidemiológica, los servicios y los resultados obtenidos, mediante indicadores y criterios cualitativos.

6. Gestión administrativa: El empleador debe asignar los recursos necesarios, tanto físicos como técnicos, financieros y humanos, para la ejecución de las actividades del programa.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

CAPITULO IV: DETERMINACION DEL ORIGEN DE LAS PATOLOGIAS PRESUNTAMENTE CAUSADAS POR EL ESTRÉS OCUPACIONAL

ARTICULO 18. *Determinación del origen.* Para el diagnóstico y calificación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional se tendrán en cuenta las patologías incluidas en la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Para determinar la relación de causalidad entre los factores de riesgos psicosociales y una patología no incluida en la Tabla de Enfermedades Profesionales, se acudirá a lo establecido en el Decreto 1832 de 1994 o la norma que lo adicione, modifique o sustituya.

Además de lo anterior, se podrá acudir a lo dispuesto sobre la materia por organismos internacionales tales como La Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de la Salud y/o centros de investigación cuyos estudios evidencien y documenten tal relación de causalidad y aparezcan consignados en publicaciones científicas reconocidas en el país o internacionalmente.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

ARTICULO 19. *Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés.* Adoptase como de obligatoria referencia, el Protocolo para Determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés, el cual será revisado y actualizado por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, como mínimo cada cuatro (4) años.

ARTICULO 20. *Información requerida.* Para determinar el origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional, los empleadores deben suministrar, como soporte técnico, la información sobre exposición a factores psicosociales intralaborales, los sistemas de vigilancia epidemiológica y el reporte de los efectos en la salud. A su vez, corresponde a las administradoras de riesgos profesionales suministrar la información de la cual disponga, en relación con los factores de riesgo psicosocial.

Por su parte, la entidad encargada de la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional deberá suministrarla a la entidad calificadora, previo consentimiento del trabajador.

CAPITULO V: DISPOSICIONES FINALES

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

ARTICULO 21. *Sanciones.* El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución será sancionado, de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994. La investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con lo previsto en el artículo 115 del Decreto-ley 2150 de 1995.

ARTICULO 22. *Vigencia.* La presente resolución rige a partir de su publicación.

ALCANCES Y LIMITACIONES

Alcances

La presente investigación permitió determinar características socio-demográficas y los niveles del síndrome del Burnout que padecen los docentes de planta y tiempo completo de la universidad de los llanos.

A pesar de Las condiciones ambientales en las cuales se encontraba la población docente como la finalización de semestre, adquiriendo un grado de concentración y ocupación muy alta, donde se llevan a cabo las diferentes habilitaciones y respectivas entrega de notas, se logro abarcar a la gran mayoría docentes

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

con facilidad para realizar la respectivo test MBI, recolección de datos que fue utilizada para la presente investigación.

Se evidencia que la población objeto de estudio, los docentes de la Universidad de los Llanos son un número considerable, los cuales en su mayoría son de sexo masculino, y sus edades comprenden entre 37 y 51 años de edad, presentando un nivel de escolaridad alto con un porcentaje de 92% de docentes que tienen postgrado y en su mayoría 52% tienen el título de magíster lo cual posibilita que estos tengan una mejor calidad de vida comprendiendo que este nivel educativo da como resultado una buena proyección tanto personal como profesional.

La investigación se constituye en un valioso esfuerzo académico que enriquece el conocimiento sobre el presente tema de estudio, y hace posible profundizar y estudiar esta problemática que padece la población docente de la universidad de los llanos.

Asimismo, se espera que la investigación suministre más información la cual es necesaria para seguir conociendo más acerca de esta problemática, y podamos

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

contribuir a la toma de decisiones para la solución de este síndrome existente en la Unillanos.

Limitaciones

El acceso a información por parte de los docentes de la Universidad de los Llanos a pesar que fue óptima, se tuvieron algunas dificultades ya que estos en algunas ocasiones se encontraban ocupados por razones que se llevaba a cabo la finalización del semestre, y por ello tenían que responder con su deber de docentes y rendir cuenta a la institución.

En algunos casos al tratar de encuestar hubo docentes que no se mostraban interesados en el tema manifestando de una manera grotesca que a pesar que el diagnostico arrojara resultados positivos en cuanto a la existencia del Burnout, la Universidad de los Llanos no tomaría medidas pertinentes para solucionar dicha problemática y esto de una u otra manera imposibilitaba el realizar un acercamiento por parte del investigador.

SUPUESTOS DE INVESTIGACIÓN

En principio se puede hablar de personas más vulnerables o menos vulnerables a quemarse, o padecer

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

del síndrome del Burnout pero la verdad es que nadie está libre de riesgo.

Entre los aspectos epidemiológicos del síndrome de Burnout descritos en la literatura no parece existir un acuerdo unánime entre los diferentes autores, si bien existe un determinado nivel de coincidencia para algunas variables se considera que este síndrome se da más en *profesionales* de la enseñanza y en profesionales de la salud; por ejemplo psiquiatras y psicólogos, en donde los factores personales, familiares, y organizacionales se hallan implicados en el surgimiento de este síndrome; además *La edad*, aunque no parece influir en la aparición del síndrome, se considera que puede existir un periodo de sensibilización debido a que habría unos años en los que el profesional sería especialmente vulnerable a éste, siendo éstos los primeros años de carrera profesional dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni esperadas. Según el *género*, serían principalmente las mujeres profesionales asistenciales, el grupo más

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

vulnerable, por razones diferentes como podrían ser la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y la tarea familiar, así como la elección de determinadas especialidades profesionales que prolongarían el rol de mujer (Cooper C; Rout U; Faragher B; Bowman M, Allen D ; Mc Craine E; Lambert V; Lambert C.E.1985-1989).

En cuanto al *estado civil*, aunque se ha asociado el Síndrome más con las personas que no tienen pareja estable, tampoco hay un acuerdo unánime (Moreno Jiménez B, Peñacoba Puente C .1996), parece que las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables. En este mismo orden la existencia o no de hijos hace que estas personas puedan ser más resistentes al síndrome, debido a la tendencia generalmente encontrada en los padres, a ser personas más maduras y estables, y la implicación con la familia y los hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales; y ser más realistas con la ayuda del apoyo familiar.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

La *tonicidad laboral* y el horario laboral de estos profesionales pueden conllevar para algunos autores la presencia del síndrome aunque tampoco existe unanimidad en este criterio;

Sobre la antigüedad profesional tampoco existe un acuerdo. Algunos autores encuentran una relación positiva con el síndrome manifestado en dos periodos, correspondientes a los dos primeros años de carrera profesional y los mayores de 10 años de experiencia, como los momentos en los que se produce un menor nivel de asociación con el síndrome (Seltzaer J, 1988). Naisberg y Fenning encuentran una relación inversa debido a que los sujetos que más Burnout experimentan acabarían por abandonar su profesión, por lo que los profesionales con más años en su trabajo serían los que menos Burnout presentaron y por ello siguen presentes.

Es conocida la relación entre Burnout y *sobrecarga laboral* en los profesionales asistenciales, de manera que este factor produciría una disminución de la calidad de las prestaciones ofrecidas por estos trabajadores, tanto cualitativa como cuantitativamente (Jackson S, 1986). Sin embargo no parece existir una clara relación entre el número de horas de contacto con los estudiantes

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

y la aparición de Burnout, si bien si es referida por otros autores (Maslach C; Jackson S, 1986). También el *salario* ha sido invocado como otro factor que afectaría al desarrollo de Burnout en estos profesionales, aunque no queda claro en la literatura (Cahoon, y Wilson, 1984).

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

En búsqueda de precisar la información para dar respuesta a la naturaleza del problema de la investigación se procedió a indagar sobre los niveles del Síndrome del Burnout, en la población docente de la Universidad de los Llanos, en la cual participaron dos psicólogos sociales; una de la UNAD, la Dra. Dorían López Bejarano y una de la UNILLANOS la Dra. Jullise Guayacán, quienes de una u otra manera participaron en la orientación del test a aplicar ya que el nivel educativo del objeto de estudio lo ameritaba.

A través de las diversas visitas que se realizaron a las dos sedes de la universidad de los llanos y después de haber entablado una conversación con el señor Vicerrector Académico, y contar con su pertinente colaboración comunicando a los decanos de las diferentes

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

facultades de dicha investigación, se aprovecharon diferentes espacio para recolectar los datos mediante una encuesta diseñada por Cristina Maslach (MBI) donde estos respondieron con que frecuencia o intensidad sentían cada uno de los ítems a evaluar.

La información recolectada, se organizó y/o sistematizo de forma global, para que luego mediante un programa estadístico (SPSS) nos arrojará los resultados y mediante graficas pudiéramos dar el diagnóstico definitivo del síndrome del Burnout en los docentes de planta y tiempo completo de la universidad de los llanos, categorizando las escalas de Burnout más sobresalientes que definen la investigación.

El objetivo de cualquier ciencia es adquirir conocimientos y la elección del método adecuado que nos permita conocer la realidad es por tanto fundamental. Los métodos inductivos y deductivos tienen objetivos diferentes y podrían ser resumidos como desarrollo de la teoría y análisis de la teoría respectivamente, esta categorización se podría realizar de dos maneras según lo explica Bonilla y Rodríguez (1995), citado por Alfonso Torres Carrillo en 1998, en la cual menciona que hay una forma deductiva y otra

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

inductiva y que estas pueden ser complementarias, pero en la presente investigación se trabajo con el método deductivo ya que está asociado frecuentemente con la investigación cuantitativa, la cual se eligió como fuente teórica para la presente investigación.

Tabla No 3. Categorías Deductivas

CATEGORÍAS DEDUCTIVAS	POSICIONES DE DOCENTES DE PLANTA Y TIEMPO COMPLETO DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS, AGRUPADAS POR TEMAS
Salud	Psicosomáticos: - Fatiga crónica - Frecuentes dolores de cabeza - Problemas de sueño - Úlceras - Desórdenes gastrointestinales - Pérdida de peso - Dolores musculares.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Bienestar	Medio Ambiente de Trabajo: - Condiciones físicas laborales inadecuadas -Espacio físico restringido - Exposición a <u>riesgo</u> físico constante - Ambiente laboral conflictivo - Trabajo no solidario - Menosprecio o desprecio al trabajador Jornada Laboral: - Rotación de turnos - Jornadas de trabajo excesivas - Duración indefinida de la jornada - Actividad física corporal excesiva Dirección: - Liderazgo inadecuado - Motivación deficiente - Mala utilización de las habilidades del
-----------	---

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

	trabajador - Mala delegación de responsabilidades - Relaciones laborales ambivalentes - Manipulación o coacción del trabajador - Remuneración desigual - Falta de capacitación y desarrollo del personal - Carencia de reconocimiento por la sociedad y por la empresa - Ausencia de incentivos
Ambiente laboral	Tareas y Actividades: - Cargas de trabajo excesivas - Autonomía laboral deficiente - Ritmo de trabajo apresurado - Exigencias excesivas de desempeño - Actividades laborales múltiples

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

	- Rutinas de trabajo obsesivo - Competencia excesiva, desleal o destructiva - Trabajo monótono o rutinario - Poca satisfacción laboral Empresa y Entorno Social: - Políticas inestables de la empresa - Ausencia de corporativismo - Falta de soporte jurídico por la empresa - Intervención y acción sindical - Salario insuficiente - Carencia de seguridad en el empleo - Subempleo o desempleo en la comunidad - Opciones de empleo y mercado laboral Desempeño Profesional: - Trabajo de alto grado de dificultad
--	--

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

	- Trabajo con gran demanda de atención - Actividades de gran responsabilidad - Funciones contradictorias - Creatividad e iniciativa restringidas - Exigencia de decisiones complejas - Cambios tecnológicos intempestivos - Ausencia de plan de vida laboral - Amenaza de demandas laborales Organización y Función: - Prácticas administrativas inapropiadas - Atribuciones ambiguas - Desinformación y rumores - Conflicto de autoridad - Trabajo burocrático - Planeación deficiente
--	---

	- Supervisión punitiva
--	------------------------

DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

Enfoque Metodológico

La presente investigación sobre los niveles de síndrome de Burnout, se aborda desde el diseño de tipo cuantitativa siendo esta un método de investigación basada en los principios metodológicos del positivismo, creado por Augusto Comte Siglo XIX el cual adhiere el desarrollo de estándares de diseño estrictos antes de iniciar la investigación. El objetivo de este tipo de investigación es recoger y analizar datos sobre variables como edad, genero, antigüedad laboral etc y estudiar las propiedades y fenómenos cuantitativos y sus relaciones para proporcionar la manera de establecer, formular, y revisar la teoría existente.

La investigación cuantitativa desarrolla y emplea modelos matemáticos, teorías e hipótesis que competen a los fenómenos naturales, por ello desde una perspectiva conservadora de la ciencia, nos basamos en la teoría de Mario Bunge (1973) quien estableció que el conocimiento

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

científico, con la excepción de las ciencias formales, se caracteriza por ser racional y objetivo, fáctico y verificable, siendo este una aproximación crítica a la realidad apoyándose en el método científico que, fundamentalmente, trata de percibir y explicar desde lo esencial hasta lo más prosaico, el porqué de las cosas y su devenir, esto último implica que la ciencia fáctica es empírica, en el sentido de que la comprobación depende de la experiencia, aunque el autor deja bien establecido que no necesariamente debe ser experimental, sino que también puede ser observacional. Además, establece que se trata de una clase de conocimiento metódico, predicativo, comunicable y legal, entendiéndose por esto último que tiene por objetivo arribar a leyes o a generalidades del fenómeno en cuestión.

Con la participación voluntaria del personal docente de planta y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, para la presente investigación se utilizarán técnicas de análisis descriptivas refiriéndose esta a la etapa preparatoria del trabajo científico que permite ordenar el resultado de las observaciones de las conductas, las características, los

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

factores, los procedimientos y otras variables de fenómenos y hechos, este tipo de investigación no tiene hipótesis exacta. Ya que se fundamenta en una serie de análisis y prueba para llevar a cabo la valoración de la física.

Tipo de Estudio

En la presente investigación se considero un estudio descriptivo explicativo, ya que en lo descriptivo se busca especificar propiedades, características y rasgos importantes del fenómeno de estudio e indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables en un grupo de personas en determinado momento y el tipo de estudio explicativo busca ir más allá de la descripción de conceptos y fenómenos, su interés se centra en explicar porque ocurrió un fenómeno y en qué condiciones se da esté. (Curso de investigación cuantitativa UNAD 2007).

Universo

La población objeto de la presente investigación sobre los niveles del síndrome de Burnout son los docentes de planta y tiempo completo de las 5 facultades de la Universidad de los Llanos, la cual cuenta

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

actualmente con una planta docente en estas dos modalidades de 226 en total.

Población: De acuerdo con Selltitz (1974), citado por Roberto Hernández, Carlos Fernando Colado, Pilar Baptista Lucio (1991), la población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de explicaciones, en la cual se escoge el grupo de personas que va hacer estudiada, para el caso de la investigación que se adelantó, fueron los Docentes de planta y tiempo completo de la universidad de los llanos, que compone la cede Barcelona y San Antonio.

Muestra

Para la elección de la muestra se tomaron en cuenta los siguientes datos, se utilizo un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% el cual al aplicar la siguiente formula arrojó una muestra de 142 encuestas a realizar.

$$n = \frac{\tau^2 (N)p.q}{E^2(N - 1) + \tau^2 p.q}$$

$$n = \frac{1,96^2 (226) 50\%. 50\%}{0.05^2 (226 - 1) + 1.96^2 . 50\%. 50\%}$$

$$0.05^2 (226 - 1) + 1.96^2 . 50\%. 50\%$$

$$n = 142$$

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

El tipo de muestreo que se utilizó para la presente investigación es el No Probabilística (No aleatorio), que según Sampieri, Collado y Baptista (1991), se caracteriza por que el investigador selecciona su muestra siguiendo algunos criterios identificados para los fines de la investigación, encontrándose dentro de este el muestreo sujetos-tipo en donde el objetivo es la “riqueza, profundidad y calidad de la información, y no la cantidad, y estandarización”, lo cuál va dirigido a un determinado grupo social.

En términos de Sudman (1976), citado por Hernández, Colado y Lucio (1991), como un subgrupo de la población, ya que este tipo de muestreo nos puede dar una clara influencia de las personas que seleccionan la muestra, en este caso son los docentes de planta y tiempo completo de La Universidad de los Llanos, este tipo de muestreo no es muy riguroso, dado que no todos los elementos de la población pueden formar parte de la muestra.

Delimitación del Universo

Los Docentes de planta y tiempo completo de la universidad de los llanos.

Delimitación Geográfica

La presente investigación se realizó en la Universidad de los Llanos, la cual cuenta actualmente con dos sedes la principal Zona Urbana (Barrio Barzal) y Zona Rural (Vereda Barcelona) de la Ciudad de Villavicencio (Meta), País Colombia.

Delimitación Cronológica

Esta investigación se realizó a la población docente de planta y tiempo completa de la Universidad de los Llanos, la cual fue estudiada en el primer y segundo semestre del año 2011 en un tiempo estimado de 4 meses entre el mes de mayo y Agosto.

La presente investigación se realizó a partir de un estudio transversal, el objetivo de este estudio es conocer todos los casos de personas con una cierta condición en un momento dado, sin importar por cuánto tiempo mantendrán esta característica ni tampoco cuando se adquirió, este es un tipo de estudio observacional y descriptivo.

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y TECNICAS DE INSTRUMENTO

Para la recolección de la información se utilizó la

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

encuesta tipo cuestionario; la cual permite recoger información de la población objeto acerca de los problemas en estudio, para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, a través del (SPSS) Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales, ya que es una herramienta que facilita el análisis de datos cuantitativos y así sacar las conclusiones que correspondan con los datos obtenidos, facilitándole a la universidad de los llanos por medio del resultado de esta investigación, tomar las medidas correctivas y necesarias.

Recolección de Datos

La recolección de los datos se realizó de manera personal y dirigida durante varias visitas a las dos sedes que compone la Universidad de Los Llanos, Para ello se contó con la colaboración del Vicerrector Académico de La Universidad de Los Llanos, el señor Eduardo Castillo González quien se encargo del envío de oficios a cada Decano de cada Facultad, con el fin que estos estuvieran informados de la visita que se realizaría por parte de la investigadora y para divulgar dicha información a los docentes de plantan y tiempo

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

completo facilitando de esta manera un acercamiento de Investigadora-Docentes. Debe anotarse que el instrumento (MBI) utilizado en la recolección de información, es un inventario de veinte dos (22) preguntas, el cual fue aplicado en un tiempo estimado de 10 máximo 15 minutos por cada docente.

Diseño de Instrumento

El instrumento para la recolección de información fue el (MBI) Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson (1981) es un inventario de veintidós ítems (22), en los que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre sus sentimientos y pensamientos con relación a diversos aspectos de su interacción continua con el trabajo y su desempeño habitual. El sujeto ha de contestar a cada enunciado a partir de la pregunta ¿con qué frecuencia siente usted esto?, mediante una escala tipo Likert de cuatro opciones de respuesta, desde nunca a diariamente. En la versión original era preciso que complementaran dos veces el inventario, ya que al individuo se le hacía una segunda pregunta (¿con qué intensidad siente usted esto?), puesto que el instrumento medía la frecuencia e intensidad del síndrome de Burnout; sin embargo, en la versión de 1986

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

no se presenta la pregunta acerca de la intensidad, porque las autoras consideran que no habían encontrado correlaciones altas entre ambas dimensiones de evaluación, mientras que la frecuencia sí se mantiene porque es similar al formato utilizado en otras medidas tipo autoinforme, de actitudes y sentimientos.

CORRECCIÓN DE LA PRUEBA

Subescala de Agotamiento Emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. **Puntuación máxima 54.**

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

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

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

la despersonalización y el nivel de Burnout experimentado por el sujeto.

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

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

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

Validez y confiabilidad del instrumento. Por lo que se refiere a la fiabilidad del MBI, Maslach y Jackson (1981) citan los siguientes índices a : 0.87 para la escala Agotamiento Emocional, 0.76 para la de

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Reducida Realización Personal y 0.73 para la de Despersonalización. Posteriormente, Maslach y Jackson (1986) hallan unos índices de 0.90 para la de Agotamiento Emocional, 0.71 para Reducida Realización Personal y 0.79 para Despersonalización. Por lo que se refiere a la consistencia interna para todos los ítems, en 1981 encuentra un índice de 0.76, pasando a 0.80 en la versión de 1986.

En cuanto a la validez convergente, y apoyándose en otros trabajos anteriores, las autoras indican que las puntuaciones obtenidas en el MBI correlacionan positivamente con:

- Las evaluaciones que sobre la conducta del trabajador hacen las personas que lo conocen (Maslach, 1976).
- La presencia de ciertas características del trabajo que contribuyen a experimentar Burnout (Maslach, 1978).
- Las medidas de varias hipótesis de resultados planteadas en relación al comportamiento del instrumento (Maslach y Jackson, 1979).

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

La validez discriminante queda demostrada en tanto que las autoras presentan evidencias de bajas correlaciones entre las escalas del MBI y otros constructos como la satisfacción laboral, que fundamentan dicha validez. Arthur (1990) también plantea la aceptable validez discriminante, aspecto que anteriormente Meier (1983) ya había concluido en el sentido de que el inventario cumplía los criterios tanto de validez convergente como discriminante. Así mismo Gould y Michael (1985) habían obtenido una adecuada validez convergente del instrumento; siempre en relación a los constructos satisfacción y burnout.

Fases del Proceso de Investigación

El desarrollo práctico de la investigación se llevó a cabo en las siguientes fases:

- Fase 1. Recolección de información: Esta se realizó por medio de libros físicos y electrónicos que aportaron las bases teóricas para empezar con firmeza el desarrollo de la investigación.
- Fase 2. Se realizaron visitas a las dos sedes principales de la Universidad de los Llanos ubicadas en

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

la ciudad de Villavicencio (Barrio Barzal y Vereda Barcelona)

- Fase 3. Se hace el enlace con el señor, Eduardo Castillo González Vicerrector académico de la Universidad de los Llanos, quien suministró información muy importante sobre la población docente a la hora de encuestar, de igual forma ofreció su colaboración y disposición para con la investigación.

- Fase 4. Se realizó un estudio concienzudo del instrumentó encuesta (tipo cuestionario) que se aplicó, diseñado por Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981), lo cual fue supervisado por la psicóloga Dorian López Directora de la presente investigación con el fin de realizar algunas correcciones.

- Fase 5. Se realizo el primer acercamiento a la población docente, haciendo un recorrido por las instalaciones de las dos diferentes sedes de la Universidad de los llanos, en donde se ubicaron algunos decanos de diferentes facultades, los cuales ya estaban enterados de la visita que se realizaría gracias al señor Vicerrector Académico, de una manera muy formal

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

permitieron llegar a diferentes espacios y contextos donde en algunas ocasiones se reunían los docentes, para explicarles el motivo de la visita y comentar acerca de la encuesta a realizar y sobre los fines de la presente investigación.

- Fase 6. Se realizaron treinta visitas a la población docente de las dos sedes de la universidad de los llanos, para obtener la recolección de la información mediante la técnica encuesta, tipo cuestionario.

- Fase 7. Tabulación de datos: Luego de tener recolectada la información se procedió a sistematizar y tabular los datos encontrados en la población docente de la universidad de los llanos de la ciudad de Villavicencio.

- Fase 8. Análisis de datos: se verificó la teoría con los supuestos de la investigación y se procedió a realizar el análisis de los datos encontrados.

- Fase 9. Edición y organización de la investigación.

Recursos de Apoyo a la Investigación

Recursos Institucionales:

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

- Sede Barceló de la Universidad de los Llanos.
- Sede Barzal de la Universidad de los Llanos.
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Recursos Financieros

El investigador asumió los costos durante el desarrollo de la propuesta de investigación.

Recursos Humanos

- Estudiante de la Universidad Abierta y a Distancia (UNAD) integrante de esta investigación.
- Vicerrector Académico de la Universidad de los Llanos.
- Decanos de diferentes facultades de la Universidad de los Llanos.
- Población docente de Planta y Tiempo completo de la Universidad de los Llanos.
- Directora de trabajo de grado de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

- Asesoría del Director trabajos de grado de la Universidad UCC.
- Asesoría de otros profesionales como Psicólogos sociales comunitarios, psicólogo clínico, Ingeniero electrónico y administrador de empresas.

Recursos Materiales y Técnicos

- Libros.
- Modem Internet.
- Lapiceros.
- Fotocopias.
- Computador Portátil.
- Impresora.
- Cámara fotográfica.
- Transporte.
- Videobeam.
- Software.

Aspectos Institucionales

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Para el desarrollo de la investigación se contó con el apoyo del personal docente de las dos sedes que compone la Universidad de los Llanos, de la cual se obtuvo la información necesaria para el dicho diagnóstico con la colaboración y aprobación del vicerrector académico Eduardo Castillo González.

De igual manera la Universidad Nacional Abierta y a Distancias (UNAD), aportó mediante asesores conocimientos fundamentales para el desarrollo de esta investigación.

Aspectos Financieros

Durante el desarrollo de la investigación se generaron unos costos los cuales fueron asumidos por la investigadora que se mencionan a continuación:

Tabla No 4. Costos del Proyecto

Presupuesto			
RUBROS	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	TOTAL (\$)
PERSONAL	Honorarios	1	\$ 4.000.000

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

<i>EQUIPOS</i>	Computador Portátil	1	\$ 1.800.000
	Modem Comcel	1	\$ 80.000
	Memoria USB	1	\$ 30.000
	Cámara Digital	1	\$ 450.000
	Videobeam	1	\$ 100.000
<i>SOFTWARE</i>	Programa estadístico (SPSS)	1	\$ 50.000
<i>No DE VIAJES</i>	Aplicación del Test (MBI)	1	\$ 150.000
<i>MATERIALES</i>	Papelería resmas	4	\$ 48.000
	Recarga Tóner	1	\$ 50.000
	Fotocopias	300	\$ 30.000
	Bolígrafo (Cajas)	6	\$ 42.000

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Gran Total	\$ 6.830.000
-------------------	---------------------

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	MES 1				MES 2					MES 3				MES 4				
		SEMANAS				SEMANAS					SEMANAS				SEMANAS				
		1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	
1. Identificar los niveles de síndrome de Burnout, en la población docente de planta y de tiempo completo, teniendo en cuenta variables como género, rangos de edad, nivel de escolaridad y rangos de antigüedad en el cargo.	Describir conceptualizaciones del Síndrome de Burnout a partir de una revisión histórica del mismo, para integrar información de diferentes autores.																		
	Análisis de la herramienta para la recolección de la información (TEST MASLACH BURNOUT INVENTORY MBI)																		
	Socialización de la propuesta a la Vicerrectoría académica de la Universidad a fin de obtener la autorización para la realización del estudio.																		
	Socialización del objeto del diagnóstico a la población docente de cada facultad.																		
2. Establecer recomendaciones que permitan conservar los niveles del síndrome de Burnout en los rangos adecuados.	Aplicación del instrumento para la recolección de información (TEST MASLACH BURNOUT INVENTORY MBI)																		
	Sistematización y tabulación de la información																		
	Análisis de los resultados																		
	Elaboración del documento final.																		
	Ajustes del documento final de acuerdo a las recomendaciones hechas por el tutor asignado.																		
	Entrega y socialización del documento final																		

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Tabla No 5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PROCESO INVESTIGACIÓN

TRABAJO DE CAMPO

Para la recolección de la información se utilizó, el test MBI el cual fue aplicado a 142 docentes de planta y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, se obtuvo la colaboración por parte de diferentes directivos y administrativos de esta institución, lo cual ayudo básicamente en una fuente primaria para la investigación, se cuenta con fotografías tomadas en diferentes lugares de la institución donde se llevo a cabo el desarrollo de la presente investigación. (Ver anexos, fotos).

Descripción, Análisis, Interpretación y Discusión

Para la recolección de la información se aplico el test (MBI) a los docentes de planta y tiempo completo de la Universidad de los Llanos en sus dos sedes (Barcelona y san Antonio) en la Ciudad de Villavicencio. Se realizó observación directa a esta población y entrevista a unos de ellos, con el fin de obtener datos para el desarrollo de los objetivos de la investigación.

Análisis Cuantitativo de la Investigación

La Universidad de los Llanos cuenta con una planta docente de 226 en total, de los cuales se tomo una

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

muestra de 142 docentes de planta y tiempo completo para esta investigación, a quienes se les aplicó el test MBI de 22 preguntas durante aproximadamente 30 visitas que se realizó a las dos sedes de esta Universidad donde se encontraba la población en estudio. Se contó con la colaboración de 3 decanos de algunas facultades los cuales sirvieron como guía para llegar a un acercamiento a los docentes y se contó con un investigador quien aplicó de forma dirigida y personalizada el test MBI.

Haciendo el análisis se encontró que un **32%** de docentes tiene edad los 21 - 36 años, un **39%** docentes tienen edad entre los 37 - 51 años, y el menor porcentaje el cual fue de **28%** son docentes que se encuentran entre los 52 - 67 años de edad. El total de la muestra de la presente población está comprendida por 61% de Hombres y 39% de mujeres.

Sistematización General de la Investigación

Tabla No 6. Ficha técnica de encuesta

FECHA: MAYO A AGOSTO	I Y II Semestre de 2011
-----------------------------	------------------------------------

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

LUGAR DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS	Universidad de los Llanos, Zona Urbana (Barrio Barzal) Sede San Antonio, y Zona rural (Vereda Barcelona) Sede Barcelona.
POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO	142 Docentes de planta y tiempo completo.
OBJETIVO	Obtener información sobre el objetivo general de la investigación.
RESPONSABLE DE LAS ENCUESTAS	DORIS NEIDA SANDOVAL DURAN
INVESTIGADOR	DORIS NEIDA SANDOVAL DURAN

INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se realizó un proceso de análisis de la información a partir de una base de datos que almacenó lo que se recolectó mediante la aplicación del test (MBI) a 142 docentes de planta y tiempo completo de las dos sedes (Barcelona y San Antonio) de la Universidad de los Llanos. La presentación de los datos obtenidos en cuanto a la recolección de la información se utilizó el procesador de texto Microsoft Word, para llevar a cabo la sistematización se empleo el programa de Microsoft Excel, el cual fue utilizado para el análisis de datos cuantitativos mediante el SOFTWARE (SPSS) programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales, luego para la generación de las gráficas se empleó el procesador de texto Microsoft Word.

La descripción y análisis de la información se desarrollo a partir de los resultados obtenidos basándose primordialmente con que frecuencia padecen los docentes los niveles del síndrome de Burnout dependiendo de cada dimensión (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Reducida Realizaron personal) y dependiendo de sus respectivas escalas, permitiendo así

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

su evaluó y mediante los valores ponderados de las cuatro opciones de respuesta que va desde nunca a diariamente.

EL resultado obtenido indica mediante la sumatoria de los niveles de cada una de las dimensiones, que el valor total nos señala el nivel medio de Burnout en que se encuentra la población docentes de la Universidad de los Llanos, este resultado obedece al postulado de Cristina Maslach según la tabla que destino para medir el grado de estrés laboral.

Por lo tanto el resultado obtenido concuerda, básicamente con la teoría del MBI de Maslach y Jackson en 1986, corroborándose la estructura del Burnout en sus tres dimensiones y sus respectivas escalas, dando respuesta al objetivo general planteado en dicha investigación el cual es realizar un diagnóstico de los niveles del síndrome del Burnout, en los docentes de planta y tiempo completo de la Universidad de los llanos, el Burnout da una respuesta múltiple derivada de un estrés emocional crónico y que cursa con agotamiento emocional y psicológico, actitud fría y despersonalizada con los demás, y sentimientos de no adecuarse a las tareas a desarrollar, la persona efectivamente siente

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

que no puede ofrecer nada a nivel afectivo, este síndrome *suele dar aún mas entre los trabajadores docentes*, los cuales presenta falta de energía y recursos emocionales.

Bardo P. en 1979; Alvarez y Fernández, en 1991 y Guerrero y Vicente, en 2001 afirman que entre los efectos del Burnout se pueden destacar consecuencias tanto desde el punto de vista profesional (impuntualidad, abundancia de interrupciones, evitación del trabajo, absentismo, impuntualidad, falta de compromiso en el trabajo, un anormal deseo de vacaciones, una disminución en la autoestima, así como una incapacidad para tomarse a la Universidad en serio, e incluso al abandono de la profesión, además las personas afectadas parecen presentar una mayor vulnerabilidad a padecer accidentes laborales, síntomas médicos (como depresión, hipertensión, alteraciones de tipo gastrointestinal...), pérdida de la voz e incluso abuso de drogas, incluyendo el tabaco, influyendo de una manera drástica en el rendimiento académico del alumnado.

Gracias a esta investigación de tipo cuantitativa en la cual se utilizaron enfoques positivistas en donde

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

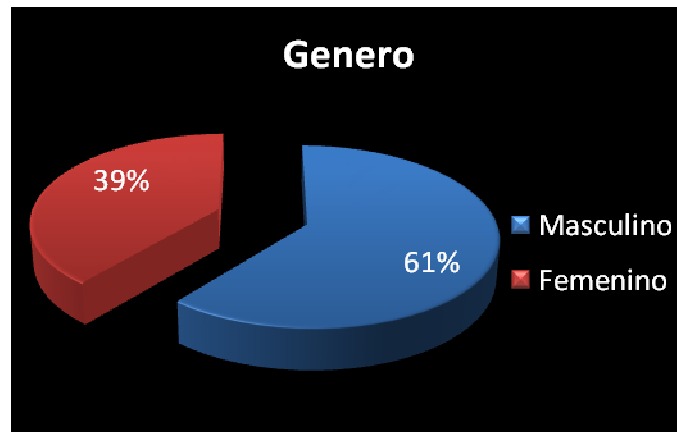
se parte de teorías previamente seleccionadas de la cuales se extraen, hipótesis que se desea contrastar en la investigación para confirmarlas o desecharlas, estas nos permite de una manera muy puntual y exacta darnos cuenta que los docentes de la Universidad de los Llanos comprenden niveles medios de Burnout por tal motivo, esta investigación nos permite afirmar que los Profesores/Docentes de la Universidad de Los Llanos padecen un nivel o grado medio del síndrome del Burnout.

También se evidencia mediante los resultados del test (MBI) aplicado, que los docentes de la Universidad de los Llanos padecen con mayor frecuencia e intensidad el Burnout en la primera dimensión (Agotamiento Emocional) con un mayor grado en las escalas 1,6 y 7 las cuales son sentimientos constantes de depresión, irritabilidad y Estrés, de igual manera en la tercera dimensión (Reducida realización Personal) se presenta los niveles más altos de Burnout en las escalas 1, 2 y 4 las cuales son sentimientos de desilusión, incomprensión y mala remuneración.

DIAGNOSTICO RESULTADOS SPSS (Variables 9)

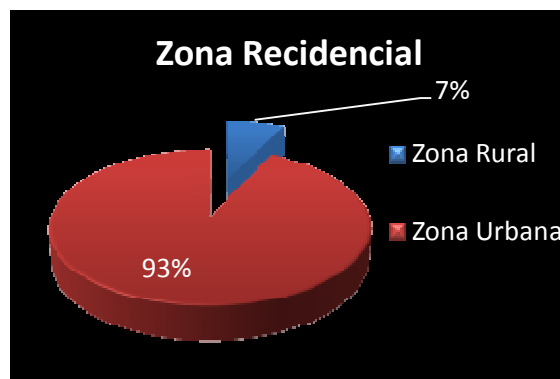
Grafico 1: Estructura de la población por Género.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.



En los resultados que nos arrojo el programa estadístico SPSS, podemos dar cuenta que en la primera variable la cual es **Genero** nos da como porcentaje más alto un **61%** de encuestas realizadas a hombres y que el porcentaje más bajo **39%** fueron encuestas realizadas a mujeres.

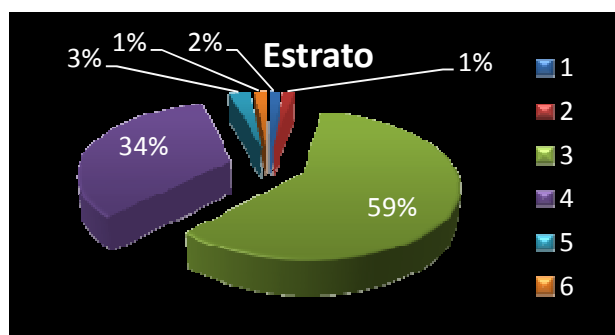
Grafico 2: Estructura de la población por Zona Residencial.



Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

En la variable de **Zona Residencial** podemos observar que la gran mayoría de docentes en general viven en la zona urbana con un porcentaje de **93%** ya que la Universidad de los Llanos está ubicada en una zona rural de la ciudad de Villavicencio, por lo cual es allí en la zona rural donde habitan el menor porcentaje de docentes con un **7%**.

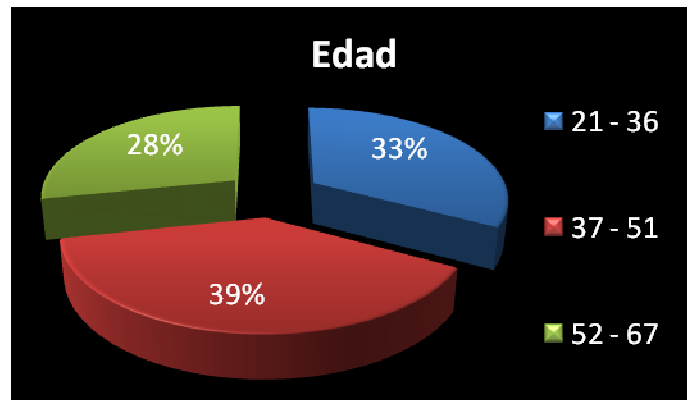
Grafico 3: Estructura de la población por Estrato.



En la variable de **Estrato** encontramos que el mayor porcentaje de docentes de la Universidad de los Llanos es de estrato 3 con un **59%** y de la misma manera nos damos cuenta que los de menor e igual porcentaje fueron los docentes que son de estrato 2 y 6 con un **1%**.

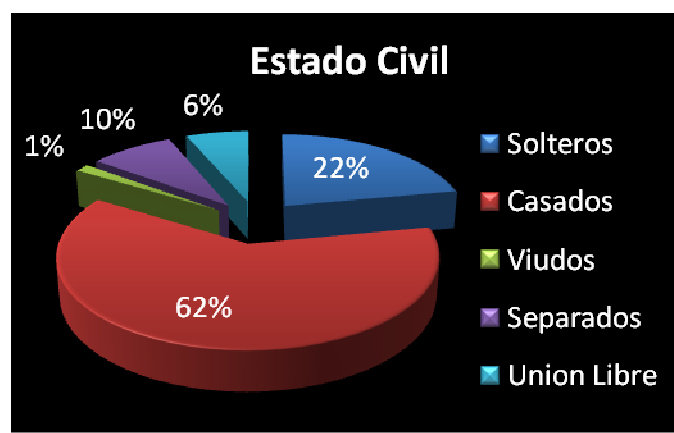
Grafico 4: Estructura de la población por Edad.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.



En la variable de **Edad** encontramos que existe un porcentaje de docentes de **32%** con edad entre los 21 - 36 años, de esta misma forma damos cuenta que el mayor porcentaje es de **39%** docentes con edad entre los 37 - 51 años, y el menor porcentaje el cual fue de **28%** son docentes que se encuentran entre los 52 - 67 años de edad.

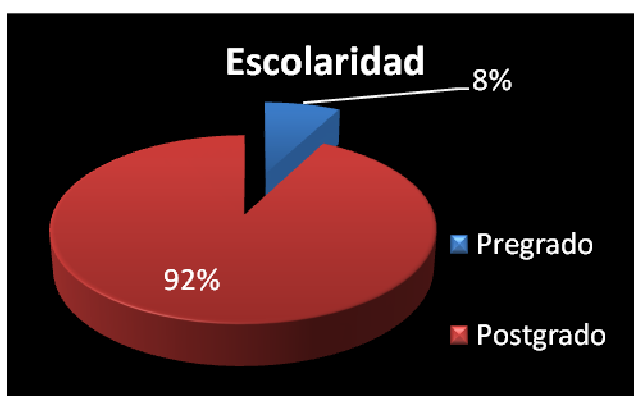
Grafico 5: Estructura de la población por Estado Civil.



Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

En la variable de **Estado Civil** obtuvimos como resultado el mayor porcentaje **62%** de Docentes que se encuentran actualmente casados, y el menor porcentaje **1%** son los docentes que de una u otra manera han enviudado.

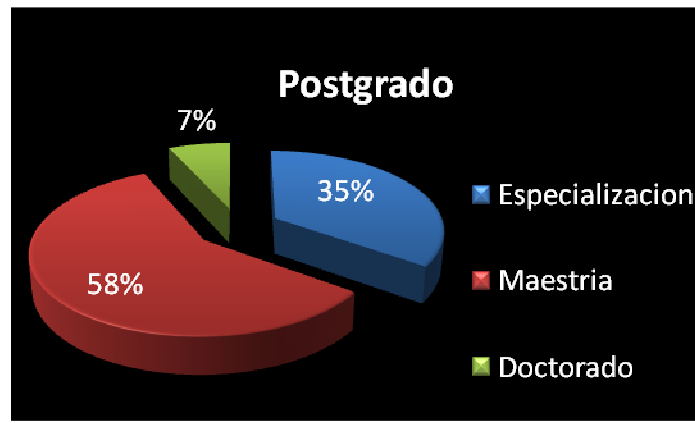
Grafico 6: Estructura de la población por Escolaridad.



En la variable de **Escolaridad** encontramos que los docentes con mayor porcentaje **92%** han realizados postgrados y que el menor porcentaje de docentes con **8%** hasta el momento tan solo han realizado el pregrado.

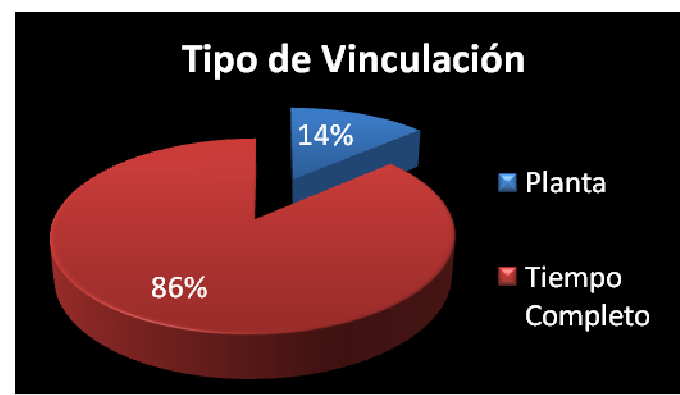
Grafico 7: Estructura de la población docente con estudios de postgrado.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.



En la variable de **Postgrado** tenemos como resultado que existe un porcentaje de **35%** de docentes que han realizado la especialización, el porcentaje mayor de esta variable **58%** son aquellos docentes que han realizado la maestría, y el menor porcentaje de esta variable **7%** son los docentes que tiene el título de doctorado.

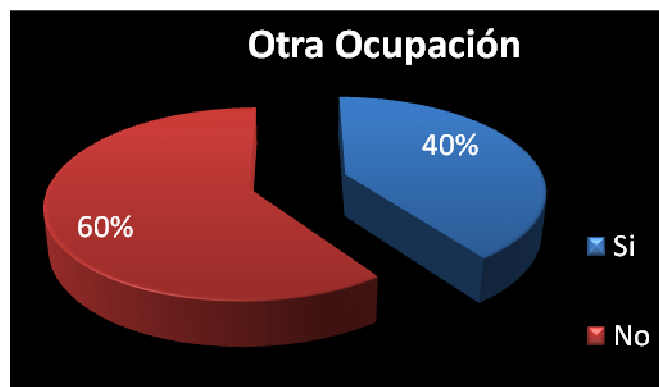
Grafico 8: Estructura de la población por Tipo de Vinculación.



Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

En esta variable **Tipo de Vinculación** tenemos como resultado que el porcentaje más alto de los docentes encuestados con un **86%** son docentes de tiempo completo y el menor porcentaje de **14%** son docentes de planta de esta institución.

Grafico 9: Estructura de la población por Otra Ocupación.



La variable **Otra Ocupación** (Trabajo adicional de los docentes de la universidad de los llanos), en esta encontramos que el mayor porcentaje **60%** son los docentes que tan solo trabajan en esta institución, Universidad de los Llanos y el menor porcentaje **40%** son aquellos docentes que tienen trabajo, fuera de la Universidad de los Llanos.

Medición del estrés Laboral

Obtención de puntuación en Agotamiento Emocional, Despersonalización y Logros Personales.

Para saber el grado de estrés laboral consultar la siguiente tabla propuesta por Cristina Maslach.

Tabla No 7. Grado de estrés laboral.

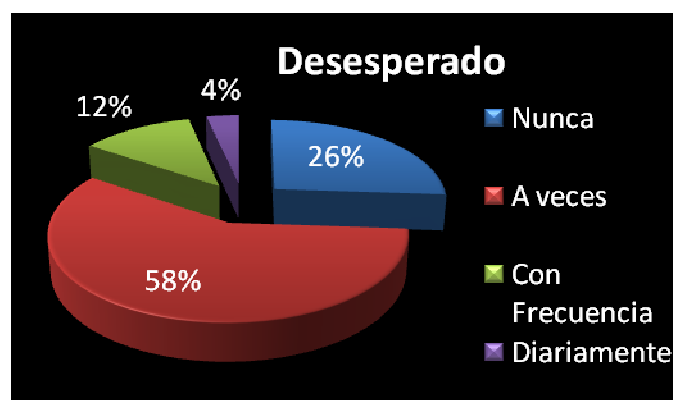
<i>Nivel Burnout</i>	BAJO	MEDIO	ALTO
Agotamiento emocional.	Inferior a 16	17 - 27	Superior a 28
Despersonalización	Inferior a 5	6-10	Superior a 11
Logros Personales	Superior a 40	34 - 39	Inferior a 34

Fuente: (Maslach C. y Jackson S.E. 1981, 1986). (Seisdedos, 1997)

Dimensión 1: Agotamiento Emocional (9 Ítems)

Grafico 10: Estructura de la población según ítems

(1) frecuencia de docentes desesperados.



Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

	A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6
1	26%	37	58%	82	12%	17	4%	6

VALOR = ((#RESPUESTAS_A*1 + #RESPUESTAS_B*2.5 + #RESPUESTAS_C*4,5 + #RESPUESTAS_D*6)/142)*9.

VALOR PORCENTUAL: 19,92 Nivel Medio

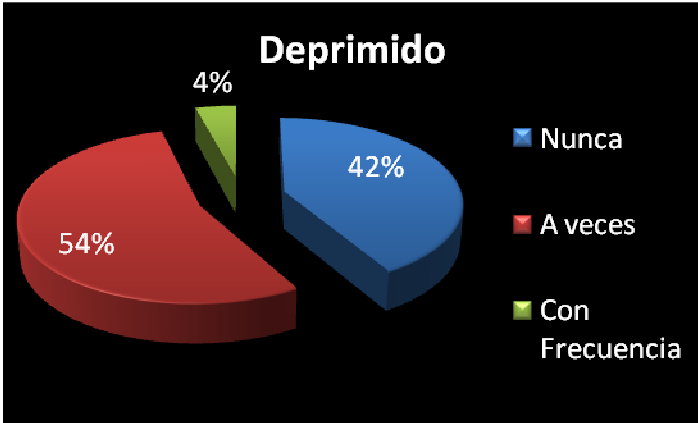
El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel medio de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **58%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que a Veces se sienten **Desesperados** en el trabajo, con la I pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Desesperado en su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel medio del síndrome del burnout en el primer ítem de la primera dimensión (*Agotamiento Emocional*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **26%** de Docentes manifiestan nunca haber sentido desespero en el trabajo, el **12%**

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

declaran que con frecuencia sienten desespero en su trabajo, y el 4% revelan que diariamente siente desespero en su trabajo.

Grafico 11: Estructura de la población según ítems (2) frecuencia de docentes Deprimido.



	A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6
1	42%	60	54%	76	4%	6	0%	0

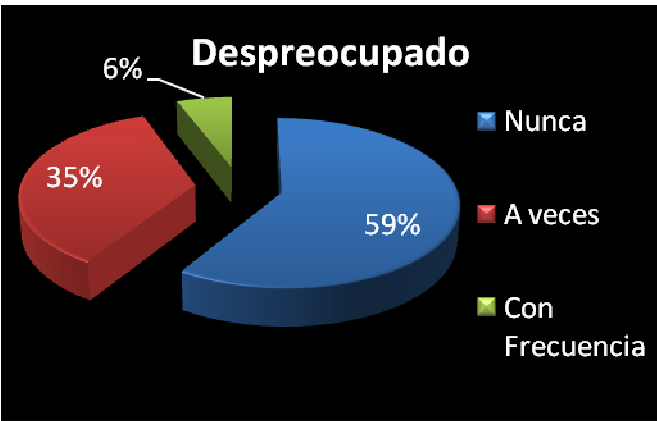
VALOR PORCENTUAL: 17.55 Nivel Medio

El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel medio de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **54%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que A Veces se sienten **Deprimidos** en el trabajo, con la II pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Deprimido en su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel medio del síndrome del burnout en el segundo ítem de la primera dimensión (*Agotamiento Emocional*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **42%** de Docentes manifiestan nunca haber sentido depresión en el trabajo, y el **4%** revelan que diariamente siente depresión en su trabajo.

Grafico 12: Estructura de la población según ítems (3) frecuencia de docentes despreocupados.



		A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6	
1	59%	84	35%	50	6%	8	0%	0	

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

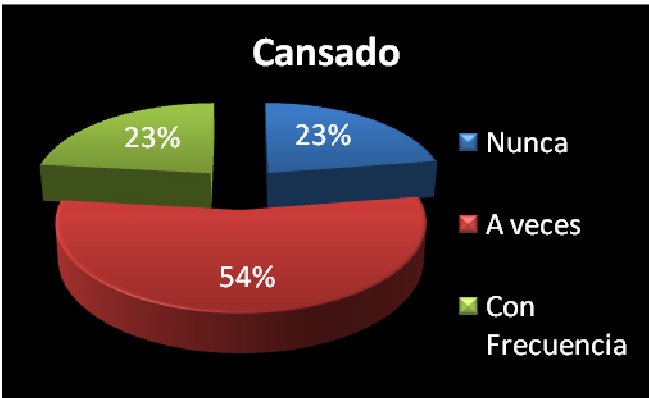
VALOR PORCENTUAL: 15,52 Nivel Bajo

El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel bajo de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **59%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que Nunca se sienten **Despreocupados** en el trabajo, con la III pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Despreocupado en su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel bajo del síndrome del burnout en el tercer ítem de la primera dimensión (*Agotamiento Emocional*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **35%** de Docentes manifiestan que A veces se sienten despreocupados en el trabajo, el **6%** declaran que con frecuencia se sienten despreocupados en su trabajo.

Grafico 13: Estructura de la población según ítems (4) frecuencia de docentes cansados.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.



	A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6
1	23%	32	54%	77	23%	33	0%	

VALOR PORCENTUAL: 23,64 Nivel Medio

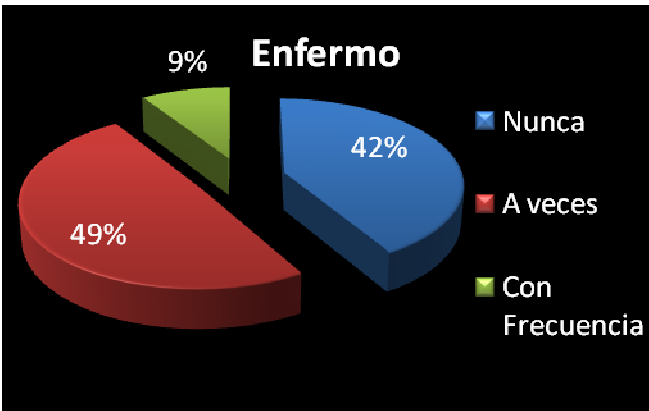
El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel medio de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **54%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que a Veces se sienten **Cansados** en el trabajo, con la IV pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Cansado en su trabajo? por lo tanto

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

se puede concluir que estos padecen un nivel medio del síndrome del burnout en el cuarto ítem de la primera dimensión (*Agotamiento Emocional*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **23%** de Docentes manifiestan que con frecuencia se sienten cansados en el trabajo, y el **23%** declaran que Nunca han sentido cansancio en su trabajo.

Grafico 14: Estructura de la población según ítems (5) frecuencia de docentes enfermos.



	A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6
1	42%	60	49%	69	9%	13	0	0

VALOR PORCENTUAL: 18,44 Nivel Medio

El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel medio de Burnout los

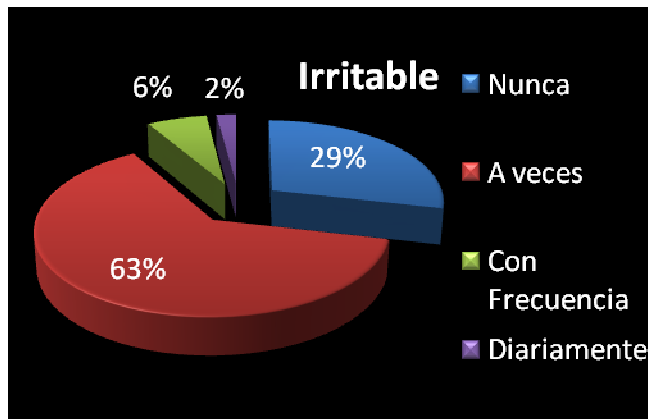
Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **49%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que A Veces se sienten **Enfermos** en el trabajo, con la V pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Enfermo en su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel medio del síndrome del burnout en el quinto ítem de la primera dimensión (*Agotamiento Emocional*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **42%** de Docentes manifiestan nunca haberse sentido Enfermos en el trabajo, el **9%** declaran que con frecuencia se sienten Enfermos en su trabajo.

Grafico 15: Estructura de la población según ítems (6) frecuencia de docentes irritables.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.



		A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6	
1	29%	41	63%	90	6%	8	2%	3	

VALOR PORCENTUAL: 20,28 Nivel Medio

El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel medio de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **63%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que A Veces se sienten **Irritables** en el trabajo, con la VI pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Irritable en su trabajo? por lo

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

tanto se puede concluir que estos padecen un nivel medio del síndrome del burnout en el sexto ítem de la primera dimensión (*Agotamiento Emocional*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **29%** de Docentes manifiestan nunca haberse sentido Irritables en el trabajo, el **6%** declaran que con frecuencia se sienten Irritables en el trabajo, y el **2%** revelan que diariamente se sienten Irritables en su trabajo.

Grafico 16: Estructura de la población según ítems (7) frecuencia de docentes con Estrés.



		A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6	
1	16%	22	59%	83	25%	37	0%	0	

VALOR PORCENTUAL: 26,08 Nivel Medio

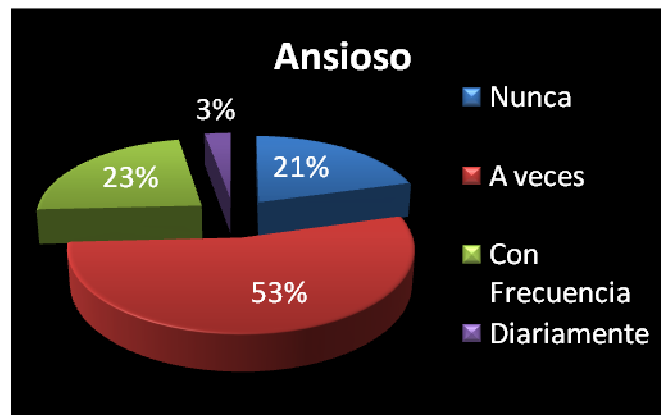
Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel medio de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **59%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que A Veces se sienten **Con Estrés** en el trabajo, con la VII pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Con Estrés en su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel medio del síndrome del burnout en el séptimo ítem de la primera dimensión (*Agotamiento Emocional*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **25%** de Docentes manifiestan que con frecuencia se sientes Con Estrés en el trabajo, y el **16%** declaran que Nunca se han sentido Con Estrés en su trabajo.

Grafico 17: Estructura de la población según ítems (8) frecuencia de docentes Ansiosos.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.



	A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6
1	21%	30	53%	75	23%	33	3%	4

VALOR PORCENTUAL: 24,71 Nivel Medio

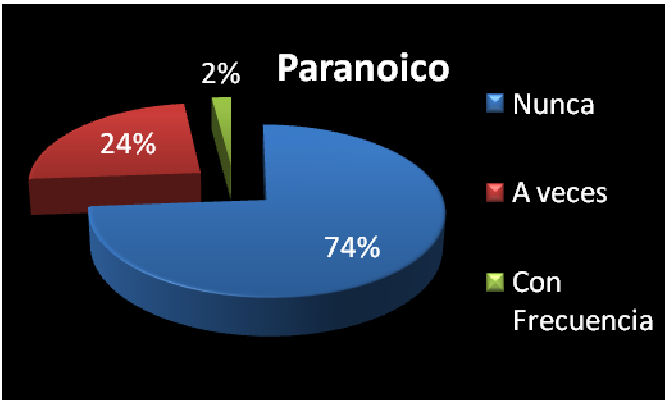
El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel medio de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **53%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que A Veces se sienten **Ansiosos** en el trabajo, con la VIII pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Ansioso en su trabajo? por lo

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

tanto se puede concluir que estos padecen un nivel medio del síndrome del burnout en el octavo ítem de la primera dimensión (*Agotamiento Emocional*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **23%** de Docentes manifiestan que con frecuencia se sienten Ansiosos en el trabajo, el **21%** declaran que Nunca han sentido Ansiedad en su trabajo, y el **3%** revelan que diariamente se sienten Ansiosos en su trabajo.

Grafico 18: Estructura de la población según ítems (9) frecuencia de docentes paranoicos.



		A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6	
1	74%	105	24%	34	2%	3	0%		

VALOR PORCENTUAL: 12,89 Nivel Bajo

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

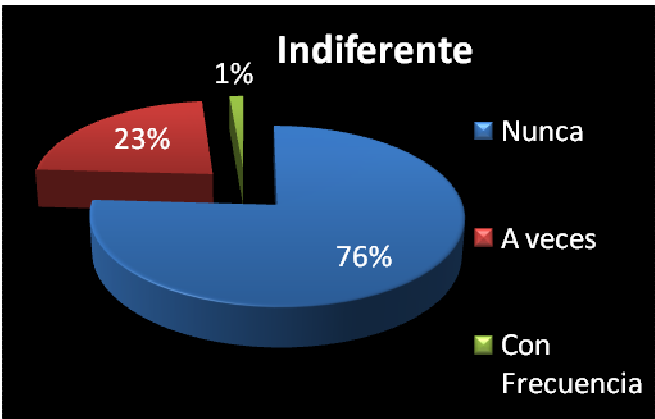
El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel bajo de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **74%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que Nunca se han sentido **Paranoicos** en el trabajo, con la IX pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Paranoico en su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel bajo del síndrome del burnout en el noveno ítem de la primera dimensión (*Agotamiento Emocional*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **24%** de Docentes manifiestan que A Veces se sienten paranoicos en el trabajo, y el **2%** declaran que con frecuencia se sienten Paranoicos en su trabajo.

Dimensión 2: Despersonalización (5 Ítems)

Grafico 19: Estructura de la población según ítems (10) frecuencia de docentes Indiferentes.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.



		A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6	
2	76%	108	23%	33	1%	1	0%		

VALOR PORCENTUAL: 6,86 Nivel Medio

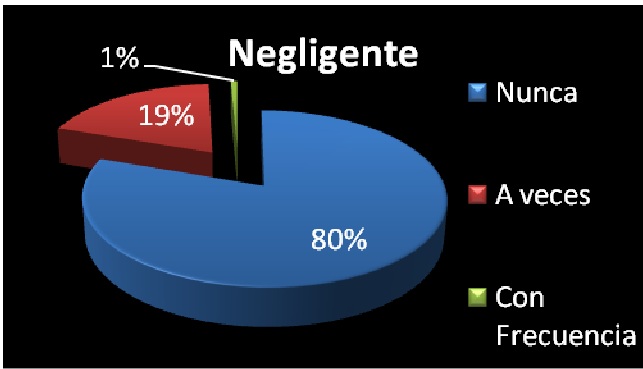
El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel medio de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **76%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que Nunca se han sentido **Indiferentes** en el trabajo, con la X pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Indiferente en su trabajo? por lo

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

tanto se puede concluir que estos padecen un nivel medio del síndrome del burnout en el primer ítem de la segunda dimensión (*Despersonalización*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **23%** de Docentes manifiestan que A Veces se sienten Indiferentes en el trabajo, y el **1%** declaran que con frecuencia se sienten Indiferentes en su trabajo.

Grafico 20: Estructura de la población según ítems (11) frecuencia de docentes Negligentes.



	A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6
2	80%	114	19%	27	1%	1	0%	

VALOR PORCENTUAL: 6,54 Nivel Medio

El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel medio de Burnout los

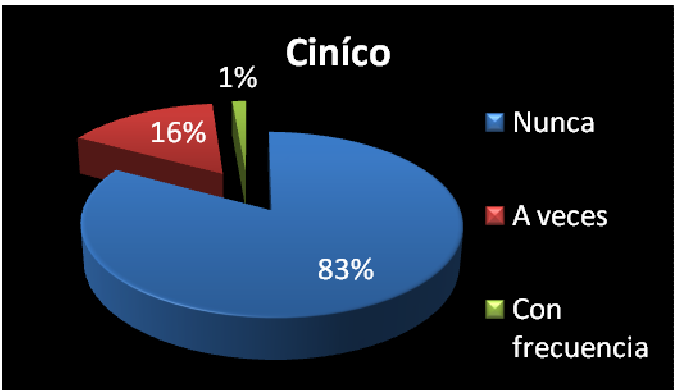
Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **80%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que Nunca se han sentido **Negligentes** en el trabajo, con la XI pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Negligente en su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel medio del síndrome del burnout en el segundo ítem de la segunda dimensión (*Despersonalización*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **19%** de Docentes manifiestan que A veces se sienten negligentes en el trabajo, y el **1%** declaran que con frecuencia se sienten Negligentes en su trabajo.

Grafico 21: Estructura de la población según ítems (12) frecuencia de docentes Cínicos.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.



	A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6
2	83%	118	16%	23	1%	1	0%	0

VALOR PORCENTUAL: 6,33 Nivel Medio

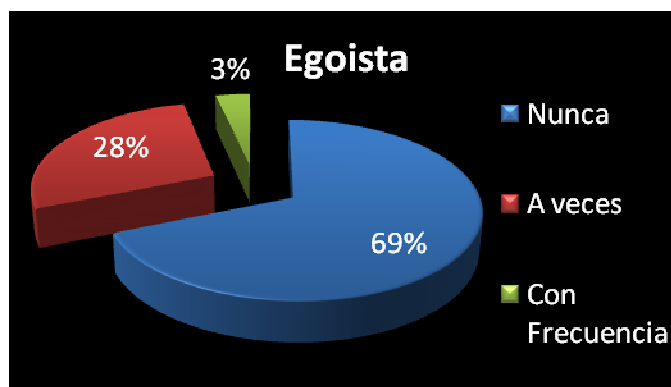
El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel medio de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **83%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que Nunca se han sentido **Cínicos** en el trabajo, con la XII pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Cínico en su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel medio del

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

síndrome del burnout en el tercer ítem de la segunda dimensión (*Despersonalización*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **16%** de Docentes manifiestan que A veces se sienten cínicos en el trabajo, y el **1%** declaran que con frecuencia se sienten cínicos en su trabajo.

Grafico 22: Estructura de la población según ítems (13) frecuencia de docentes Egoístas.



	A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6
2	69%	98	28%	40	3%	4	0%	0

VALOR PORCENTUAL: 7,60 Nivel Medio

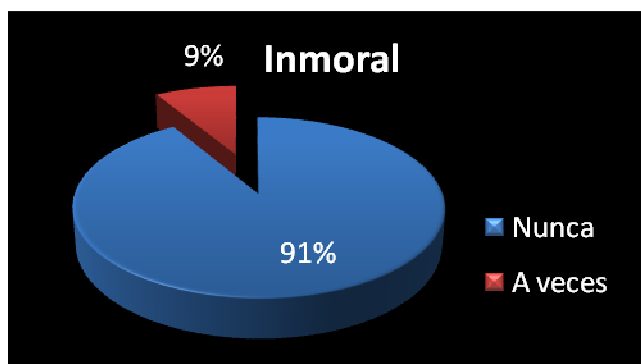
El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel medio de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **69%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que Nunca se han sentido **Egoístas** en el trabajo, con la XIII pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Egoísta en su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel medio del síndrome del burnout en el cuarto ítem de la segunda dimensión (*Despersonalización*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **28%** de Docentes manifiestan que A veces se sienten Egoístas en el trabajo, y el **3%** declaran que con frecuencia se sienten Egoístas en su trabajo.

Grafico 23: Estructura de la población según ítems (14) frecuencia de docentes Inmorales.



Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

		A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6	
2	91%	129	9%	13	0%	0	0%	0	

VALOR PORCENTUAL: 5,68 Nivel Bajo

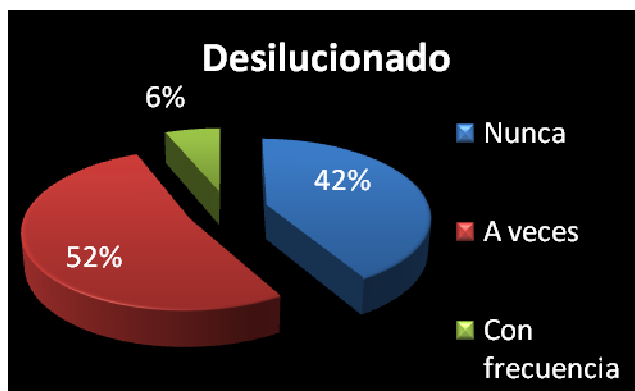
El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel bajo de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **91%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que Nunca se han sentido **Inmorales** en el trabajo, con la XIV pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Inmoral en su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel bajo del síndrome del burnout en el quinto ítem de la segunda dimensión (*Despersonalización*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **9%** de Docentes manifiestan que A veces se sienten Inmorales en el trabajo.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Dimensión 3: Reducida realización personal (8 ítems)

Grafico 24: Estructura de la población según ítems (15) frecuencia de docentes Desilusionados.



	A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6
3	42%	60	52%	74	6%	8	0%	0

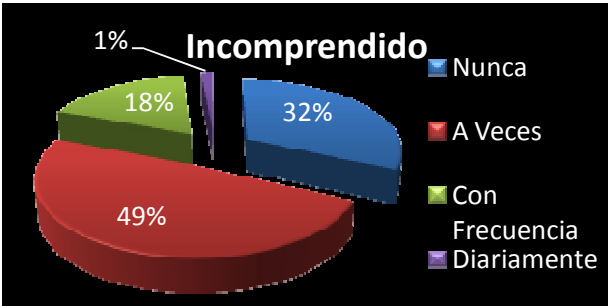
VALOR PORCENTUAL: 15,83 Nivel Alto

El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel alto de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **52%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que A Veces se sienten **Desilusionados** en el trabajo, con la XV pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Desilusionado en su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel alto del síndrome del burnout en el primer ítem de la tercera dimensión (*Reducida Realización Personal*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **42%** de Docentes manifiestan que Nunca han sentido Desilusión en el trabajo, y el **6%** declaran que con frecuencia sienten Desilusión en su trabajo.

Grafico 25: Estructura de la población según ítems (16) frecuencia de docentes Incomprendidos.



		A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6	
3	32%	46	49%	70	18%	25	1%	1	

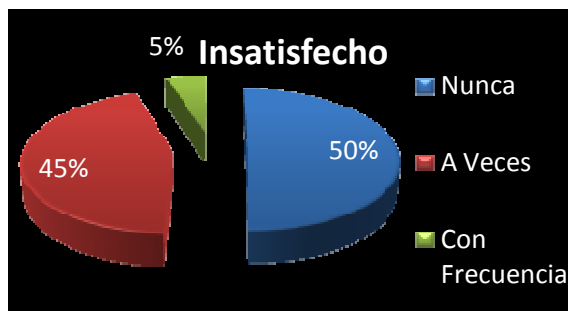
VALOR PORCENTUAL: 19,12 Nivel Alto

El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel alto de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **49%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que A Veces se sienten **Incomprendidos** en el trabajo, con la XVI pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Incomprendido en su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel alto del síndrome del burnout en el segundo ítem de la tercera dimensión (*Reducida Realización Personal*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **32%** de Docentes manifiestan que Nunca se han sentido Incomprendidos en el trabajo, el **18%** declaran que con frecuencia sienten Incomprensión en su trabajo, y el **1%** revelan que diariamente siente Incomprensión en su trabajo.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Grafico 25: Estructura de la población según ítems (17) frecuencia de docentes Insatisfechos.



		A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6	
3	50%	71	45%	64	5%	7	0%	0	

VALOR PORCENTUAL: 14,68 Nivel Alto

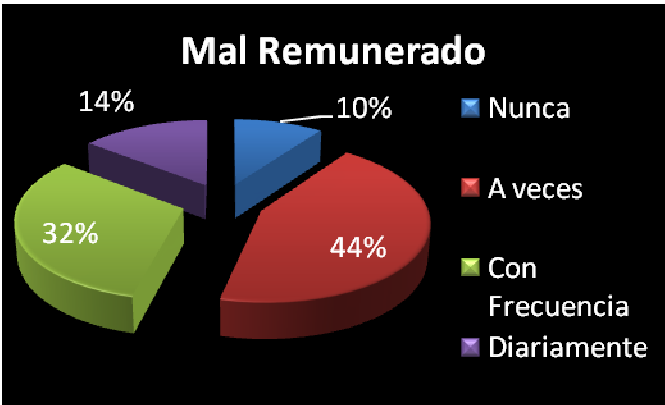
El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel alto de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **50%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que Nunca se han sentido **Insatisfechos** en el

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

trabajo, con la XVII pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Insatisfecho en su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel alto del síndrome del burnout en el tercer ítem de la tercera dimensión (*Reducida Realización Personal*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **45%** de Docentes manifiestan que A Veces se han sentido Incomprendidos en el trabajo, el **5%** declaran que con frecuencia sienten Incomprensión en su trabajo.

Grafico 27: Estructura de la población según ítems (18) frecuencia de docentes Mal Remunerados.



	A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6
3	10%	14	44%	62	32%	46	14%	20

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

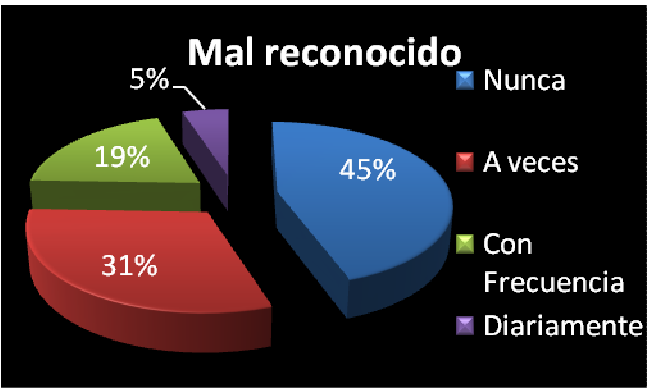
VALOR PORCENTUAL: 27,94 Nivel Alto

El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel alto de Burnout los docentes de planta y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **44%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que A Veces se sienten **Mal Remunerados** en el trabajo, con la XVIII pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Mal Remunerado en su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel alto del síndrome del burnout en el cuarto ítem de la tercera dimensión (*Reducida Realización Personal*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **32%** de Docentes manifiestan que Con Frecuencia se han sentido Mal Remunerados en el trabajo, el **14%** declaran que Diariamente se sienten Mal Remunerado en su trabajo, y el **10%** revelan que Nunca se han siente Mal Remunerados en su trabajo.

Grafico 28: Estructura de la población según ítems (19) frecuencia de docentes Mal Reconocidos.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.



		A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6	
3	45%	64	31%	44	19%	27	5%	7	

VALOR PORCENTUAL: 19,01 Nivel Alto

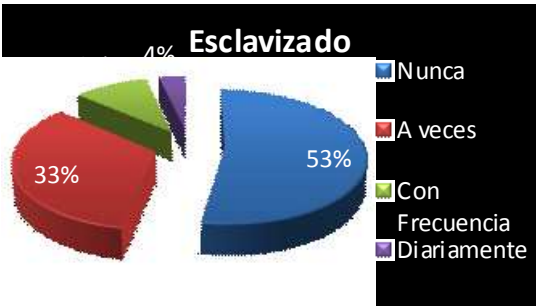
El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel alto de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **45%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que Nunca se sienten **Mal Reconocidos** en el trabajo, con la XIX pregunta que se les realizo ¿Con que

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

frecuencia se siente Mal Reconocido en su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel alto del síndrome del burnout en el quinto ítem de la tercera dimensión (*Reducida Realización Personal*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **31%** de Docentes manifiestan que A Veces se han sentido Mal Reconocidos en el trabajo, el **19%** declaran que Con Frecuencia se sienten Mal Reconocidos en su trabajo, y el **5%** revelan que Diariamente se siente Mal Reconocidos en su trabajo.

Grafico 29: Estructura de la población según ítems (20) frecuencia de docentes Esclavizados.



		A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6	
3	53%	75	33%	47	10%	14	4%	6	

VALOR PORCENTUAL: 16,42 Nivel Alto

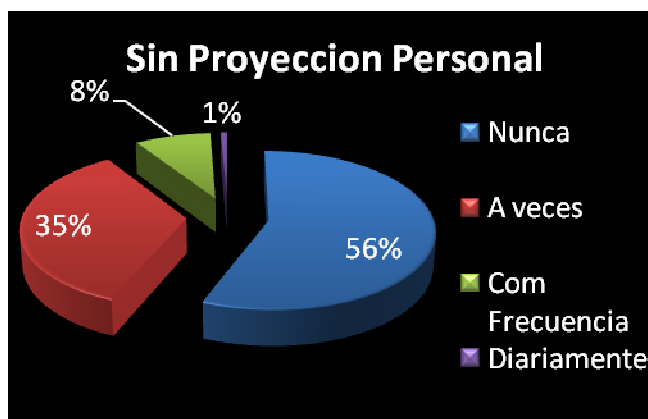
Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel alto de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **53%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que Nunca se sienten **Esclavizados** en el trabajo, con la XX pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Esclavizado en su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel bajo del síndrome del burnout en el sexto ítem de la tercera dimensión (*Reducida Realización Personal*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **33%** de Docentes manifiestan que A Veces se han sentido Esclavizados en el trabajo, el **10%** declaran que Con Frecuencia se sienten Esclavizado en su trabajo, y el **4%** revelan que Diariamente se siente Esclavizados en su trabajo.

Grafico 30: Estructura de la población según ítems (21) frecuencia de docentes sin Proyección Personal.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.



	A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6
3	56%	80	35%	50	8%	11	1%	1

VALOR PORCENTUAL: 14,67 Nivel Alto

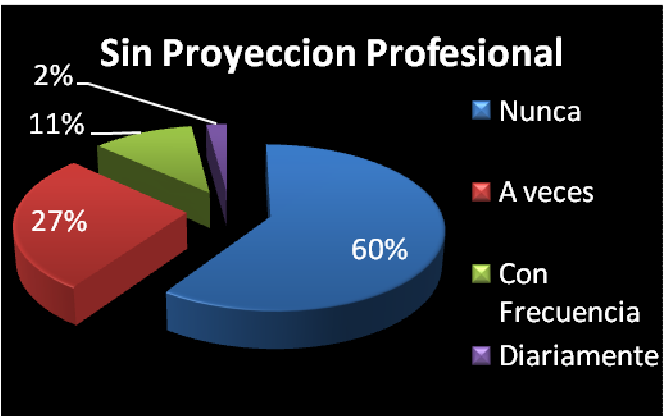
El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel alto de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **56%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que Nunca se sienten **Sin Proyección Personal** en el trabajo, con la XXI pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Sin Proyección Personal en

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel alto del síndrome del burnout en el séptimo ítem de la tercera dimensión (*Reducida Realización Personal*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **35%** de Docentes manifiestan que A Veces se han sentido Sin Proyección Personal en el trabajo, el **8%** declaran que Con Frecuencia se sienten Sin Proyección Personal en su trabajo, y el **1%** revelan que Diariamente se siente Sin Proyección Personal en su trabajo.

Grafico 31: Estructura de la población según ítems (22) frecuencia de docentes sin Proyección Profesional.



		A		B		C		D	
D	%	1	%	2,5	%	4,5	%	6	
3	60%	85	27%	38	11%	16	2%	3	

VALOR PORCENTUAL: 15,21 Nivel Alto

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

El resultado del valor Porcentual de esta pregunta nos indica que presentan nivel alto de Burnout los docentes de plata y tiempo completo de la Universidad de los Llanos, según la distribución de la tabla presentada por Cristina Maslach para saber el grado de estrés laboral.

En la presente grafica podemos dar cuenta que el **60%** de los docentes de la Universidad de los Llanos, manifiestan que Nunca se sienten **Sin Proyección Profesional** en el trabajo, con la XXII pregunta que se les realizo ¿Con que frecuencia se siente Sin Proyección Profesional en su trabajo? por lo tanto se puede concluir que estos padecen un nivel alto del síndrome del burnout en el octavo ítem de la tercera dimensión (*Reducida Realización Personal*) de la encuesta MBI aplicada. Del mismo modo el **27%** de Docentes manifiestan que A Veces se han sentido Sin Proyección Profesional en el trabajo, el **11%** declaran que Con Frecuencia se sienten Sin Proyección Profesional en su trabajo, y el **2%** revelan que Diariamente se siente Sin Proyección Profesional en su trabajo.

CONCLUSIONES

La Universidad de los Llanos (Unillanos), es la institución académica de educación superior de carácter público más grande de la región de los Llanos orientales y Amazonía colombiana. Sus sedes principales se encuentran en Villavicencio, con distantes sedes en diferentes ciudades de la región.

Es una universidad adscrita al Ministerio de Educación de Colombia. La Universidad de los Llanos se encuentra ubicada en la ciudad de Villavicencio, capital del departamento del Meta, su sede principal está ubicada en la vereda Barcelona de dicha ciudad, y cuenta con una segunda sede ubicada en el barrio Barzal.

Con base en las indagaciones adelantadas, en la presente investigación se estudio la incidencia del síndrome de Burnout evaluado mediante el MBI (Maslach y Jackson, 1981) por lo cual damos cuenta que los Docentes de planta y tiempo completo de de la Universidad de los llanos, en su conjunto presentan un nivel/grado medio de *Burnout*, caracterizado por niveles medios de Despersonalización, niveles medios de Agotamiento Emocional y niveles altos de Autoestima Profesional.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Los resultados obtenidos fueron; En la primera dimensión Agotamiento Emocional, existe un nivel medio de Burnout en las escalas 1,2,4,5,6,7 y 8 en cuanto a la frecuencia existente en los docentes de la universidad de los llanos al presentar sentimientos de desespero, depresión, cansancio, enfermedad, irritabilidad, estrés y ansiedad en el trabajo. En la segunda dimensión Despersonalización, se presenta un nivel medio de Burnout en las escalas que lo componen como la indiferencia, negligencia, cinismo, egoísmo e inhumano. En la tercera dimensión Reducida Realización personal, se presentan niveles altos de Burnout en cuanto las escalas que lo componen, a la frecuencia evidente de sentimientos por parte la planta docente de desilusión, incomprensión y mala remuneración, mal reconocimiento, esclavizado, sin proyección personal, sin proyección profesional en su trabajo.

El resultado obtenido concuerda, pues, básicamente con la teoría del MBI, corroborándose la estructura del Burnout en tres dimensiones y sus respectivas derivaciones según sus ítems o escalas las cuales comprenden niveles medios de Burnout por tal motivo esta investigación nos permite afirmar que los

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Profesores/Docentes de la Universidad de Los Llanos presentan un nivel medio del síndrome del Burnout.

En la presente investigación se estudió el efecto de algunas variables sobre las tres dimensiones del *Burnout*, en la población objeto de estudio algunos factores sociodemográficos explorados tales como (Estado Civil, tener o no Hijos y Cónyuge con o sin trabajo) no están relacionados con el grado de *Burnout*. Sin embargo otros como el sexo y la edad sí. El sexo se relaciona con la Despersonalización y de esta forma con el grado de *Burnout*. En cuanto a la edad, comprobamos que se relaciona con la Autoestima Profesional, de manera que al aumentar la edad, aumenta y se consolida la autoestima o por el contrario disminuyen sus niveles.

REFLEXION

Los docentes de la universidad de los llanos constituyen uno de los colectivos profesionales más afectados por la depresión, la fatiga psíquica, el estrés y otras dolencias, como el denominado "síndrome del quemado". Tanto es así que la Lic. Miriam Bergalli, en su tesis de doctorado sobre educación, define el concepto de Malestar Docente Actual sosteniendo que la docencia hoy debe ser asumida como profesión de riesgo.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Esta investigación da como resultado un llamado de atención y alerta sobre la gravedad del problema. Pero lo verdaderamente preocupante para el profesorado son los problemas de salud psíquica, de estrés, de depresión o el síndrome Burnout (estar quemado), dolencias todas ellas que los profesionales de la enseñanza califican como “propias de su actividad”. Es decir, naturalizan estos síntomas llegando a pensar que es normal padecerlos, en quienes desarrollan la profesión docente.

El Malestar Docente, agravado en nuestro país, a causa de la profunda crisis de índole económica, social, moral y cultural por la cual estamos atravesando, es un tema prioritario de abordaje en un marco de capacitación docente en sentido amplio y prevención en salud y educación. La situación emocional a la que el docente tiene que enfrentarse diariamente en el aula está contaminada con frecuencia por un clima de falta de hábitos de trabajo y estudio , agresividad y ausencia de límites claros, sumados a los cambios sociales a los que tiene que adaptar su actividad educativa y que acaban haciendo mella en su propio bienestar personal. Es de suma importancia a nivel de la Gestión Educativa

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Institucional, generar espacios de reflexión docente, para identificar posibles patologías, disfunciones o malestares leves y así prevenir la incidencia que tienen sobre la institución, los alumnos y los propios docentes, favoreciendo el ejercicio de la tarea educativa en un ambiente sano. Es importante crear un espacio donde los docentes puedan compartir sus vivencias y experiencias. El trabajo cooperativo puede, en definitiva, transformar una fuente de insatisfacciones personales en reflexiones profesionales compartidas. La finalidad del trabajo en estos espacios es mejorar la calidad de vida de la población beneficiaria a través de la reflexión y construcción de alternativas de solución a los aspectos del problema planteado como lo es el Síndrome del Burnout.

- ✓ Promover en los docentes actitudes reflexivas sobre su propia práctica.

- ✓ Informar sobre el Burnout y sus implicancias.

- ✓ Identificar y distinguir diferentes malestares que se traducen en síntomas que afectan la tarea cotidiana.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

✓ Fortalecer en los docentes su rol profesional. y su capacidad de involucrarse en el proceso educativo con una innovación potenciada internamente, no exteriormente; y protegiendo su integridad psíquica.

✓ Brindar apoyo emocional y comprensión profesional del docente que comparte, investiga y busca soluciones efectivas a conflictos que perjudican el proceso de enseñanza/aprendizaje.

✓ Elaborar grupalmente respuestas positivas de solución de conflictos, que surjan en los grupos de trabajo.

RECOMENDACIONES

A continuación se darán a conocer algunas recomendaciones generales para evitar el Burnout, en los docentes de planta y tiempo de la universidad de los llanos.

1. Cuidado del personal y recursos de la Universidad:

- Curso de inducción a los docentes para que conozcan lo que se espera de ellos, sus tareas periódicas y diarias (Hernández, Salanova, & Peiró, 2003).

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

- Poner énfasis en la comunicación organizacional, con el objetivo que exista claridad y predictibilidad por parte del docente, en cuanto al manejo de faltas, permisos, etc. (Martínez Selva, 2004).
- Revisar periódicamente los aparatos, como videoproyectores, grabadora, etc. y llevar un buen control de los mismos (Ausfelder, 2002), con el objetivo de que el docente no esté expuesto a esperas innecesarias o a frustraciones constantes debido al mal funcionamiento de los instrumentos (Martínez Selva, 2004).
- Tener un técnico para que se encargue del cuidado, encendido y apagado de los equipos de la universidad, para evitar que el docente tenga que atender a dichos estímulos (Rosenzweig & Leiman, 2004).
- A través de juntas periódicas con los docentes, insistir en que no se realicen dinámicas ruidosas (Muchinsky, 2002) (Oramas, Rodríguez García, Almirall Hernández Huerta Carmona, & Vergara Berenechea, 2003).
- Cuidar que el aseo, como barrer, sacudir o trapear, no sea en horarios de clases (Martínez Selva, 2004).

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

3. Talleres:

- Taller antiestrés, dirigido por profesionales.
- Taller de auto-estima para maestros (Ríos Muñoz, 2007).

Cursos:

- Sobre didáctica.
- Sobre dinámica de grupos, con el objetivo de hacer más ágil su clase (Muchinsky, 2002).

4. Atención psicopedagógica especializada:

- Llenado de cuestionarios para detectar síntomas de estrés (ABA, 2003), así como estar al pendiente de absentismos (Stephen & Cooper, 2004). Poner más atención a los grupos de riesgo, que están constituidos por los docentes que trabajan de 3 a 9 horas, los de períodos cuatrimestrales y los que se encuentran en las profesiones con más alta prevalencia de Burnout (ver Discusión de los Resultados).

Formación de Grupos Balint:

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

La catarsis generada al expresar ante un grupo de compañeros los problemas que se viven en el aula, es un factor que atenúa el estrés docente (Mariana Elvira & Herruzo Cabrera, 2004).

Por lo tanto se propone la formación de uno o varios "Grupos Balint" con las siguientes características de funcionamiento:

- Utilizar un salón confortable de la misma universidad.
- Destinar un tiempo de una hora por semana.
- Gestionar la coordinación del grupo por parte del psicopedagogo escolar.

Reconocimientos a los docentes:

Los especialistas recomiendan que es importante que los empleados (docentes) perciban el aprecio a su dedicación y desempeño de manera constante, para paliar algunos efectos del estrés (Stephen et al., 2004), por lo tanto se propone:

- Otorgar premios o reconocimientos a la puntualidad y asistencia.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

- Otorgar premios o reconocimientos a los más altos grados de evaluación docente.
- Otorgar premios o reconocimientos a la trayectoria y antigüedad dentro de la institución.
- Incentivar el trabajo, a través de bonos económicos o cantidades extras por desempeño, y comprobantes del mismo.

Estrategias de Prevención

La prevención del síndrome de Burnout es compleja, sin embargo, cualquier tipo de técnica en el tratamiento del estrés es adecuada. Los artículos revisados ofrecieron las siguientes sugerencias para prevenir el burnout:

Mejorar las comunicaciones personales, de participación, liderazgo y apoyo comunitario (Fahs, 1987).

Definir los objetivos de trabajo claramente, teniendo en cuenta los cometidos del trabajo (Hagen, 1989).

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Ofrecer libertad al cliente que trabaja y estudia (Himle, 1986); pues como es bien sabido, los trabajadores también son para las empresas clientes internos, y si además de trabajar, estudian, su carga laboral se incrementa y amplía con las responsabilidades del estudio. La libertad en este punto consistiría en (sin repercutir en la productividad), negociar cargas laborales, como por ejemplo, las exigencias ocasionales de trabajar horas extras, y cargas académicas como las horas de estudio en grupo.

Proveer un ambiente sustentador en el trabajo. (Jayaratne, 1988), haciendo referencia a un soporte en el que se pueda apoyar el profesional asistencial en un eventual momento de ambivalencia o de incongruencia en la realización de su labor; esto, posiblemente, manteniendo comunicación con colegas o haciendo unos requerimientos claros de trabajo.

Reconocer las necesidades de independencia, dignidad, aceptación, y apoyo de los profesionales asistenciales y de todo el personal con que se labora. (LeCroy & Rango, 1986).

Crear trabajo de baja presión y aumento en la seguridad; no usar amenazas o coacción (Streepy, 1981).

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Dar entrenamiento adecuado al personal (Corcoran & Bryce, 1983; Streepy, 1981); es decir, capacitar al profesional asistencial en las necesidades específicas de su cargo, teniendo en cuenta también, los perfiles de los cargos.

Proveer un supervisor entrenando en técnicas de autoestima, en la ansiedad frente al cambio, en técnicas de relajación para la inoculación del estrés, adquisición de habilidades sociales para mejorar las relaciones humanas, adaptación de la propia inestabilidad, trabajo del miedo al cambio y a sus consecuencias, dramatización de situaciones con técnicas de expresión corporal, evaluación de los modos de trabajo conscientes e inconscientes, actualización profesional sin ansiedad burocrática. (Coady, 1990).

Las escuelas deberían construir estructuras orgánicas que nutran y protejan el bienestar de los individuos en la realización de sus labores como profesionales asistenciales. (Jayaratne, 1991).

A los estudiantes de profesiones asistenciales deberían enseñárseles maneras para combatir el control burocrático en nombre de clientes y de sus intereses propios (Arquea, 1991).

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

La mayoría de las propuestas se concentran en el trabajo y su organización. La aptitud individual no es el foco, en conformidad con declaraciones de Maslach's (citada en Sembradores - Hoag & Thyer, 1987, p. 109), "Se ha alcanzado el punto a que el número de manzanas podridas en el barril garantiza examen del barril."

Según Gary Vikesland, director de www.Employer-Employee.com, y que está de acuerdo con que el burnout se presenta en todos los trabajadores, no solamente en la docencia ni en la salud, algunas formas para ayudar a un empleado que experimenta Burnout son:

Crear una atmósfera que promueva la salud del empleado y dar énfasis al equilibrio junto con la competición.

Crear diversidad del trabajo para empleados que deben realizar tareas repetitivas. Esto no sólo es bueno para el empleado, también para la compañía.

Aumentar la cantidad de mando que un empleado tiene en su trabajo. Un empleado que se siente con autoridad en lo que está haciendo, aun cuando esta autoridad sea pequeña, probablemente se sentirá mejor en lo que está haciendo.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

También, permitir a los empleados charlar en el trabajo sobre los eventos relacionados con el no-trabajo es una manera en la que los empleados pueden disminuir y pueden prevenir burnout en su trabajo.

Además, asegurarse que no se le exige trabajar demasiado al empleado. “Esta bien pedirles a los empleados que den un 110% de vez en cuando pero no todos los días”. Por último, es necesario reconocer y premiar a los empleados por sus logros y contribuciones.
<http://www.employer-employee.com/Burnout.html>

En el mismo sitio de Internet, otras formas de prevenir y de recuperarse del burnout son:

Aprender a escuchar al cuerpo, admitir las tensiones y presiones que se han manifestado física, mental y emocionalmente; trabajar no más allá del dolor físico; evitar el aislamiento; Compartir la amistad y fortalecer la intimidad con los amigos, pues “El encierro aunque trae nuevas visiones, también es antesala de la agitación y la depresión”.

Si la relación con el trabajo, u otras personas conllevan a la depresión, es necesario suprimir estos pensamientos e intentar alterar estas circunstancias o

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

si es necesario pedir una licencia en el trabajo. Este aspecto será ampliado con mayor profundidad en el análisis, pues es contraproducente una licencia cuando en esta no se devenga y se tienen obligaciones económicas, las cuales se verían afectadas.

Se debe disminuir la intensidad de las relaciones que se tienen con el entorno y los que lo conforman, así como no asumir los problemas y responsabilidades de los otros, teniendo en cuenta un nivel adecuado de estrés en la vida diaria (es decir, intermedio, y no en los extremos), pues la relajación en extremo también puede ser perjudicial para la salud y para los clientes con quienes el profesional o el trabajador debe interactuar.

Aprender a decir “no” también ayuda a disminuir la intensidad de las relaciones cotidianas. Esto significa, en algunas ocasiones y según el caso, negarse a demandas adicionales, bien sea emocionales o temporales.

Es apropiado aprender a delegar y a retirarse no sólo en el trabajo, sino también en la casa y con los amigos. Además de crear una jerarquía de valores, estructurándolos y ordenándolos desde los esenciales hasta los más insignificantes, esto hace posible

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

conservar energía y tiempo, y empezar a sentirse más centrado.

El ser humano sólo tiene una cantidad específica de energía disponible, por esto se debe determinar lo que se quiere y se necesita en la vida, (equilibrar trabajo con amor, placer, y relajación).

Por último, en el aspecto fisiológico y alimenticio es necesario cuidar el cuerpo, esto incluye, no saltar comidas, dietas rígidas, ingerir alimentos nutritivos, no desatender la necesidad de sueño y realizarse controles médicos frecuentes. Tener sentido de humor, pues muy pocas personas sufren burnout cuando están divirtiéndose.

Según Elizabeth Bohorquez, presidente y directora del programa "Managing Burnout....with Holistic Mindbody Tools", citada en http://www.hypnosis-audio.com/burnout_article.htm, "La manera de manejar el burnout es evitarlo. Por consiguiente, se debe seguir un plan multifacético:

1- La primera faceta del plan debe apuntar a dar mayor atención a las comidas. La mayoría de las personas presta poca atención a lo que ingiere, de

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

hecho, la mayoría de los cuerpos no sabe qué esperar. A veces se consume el desayuno, y a veces no. Muchos días lo que se consume es “comida chatarra”, y otros días se ponen en alguna clase de una dieta. Mientras muchas personas están intentando comer más saludablemente, investigaciones muestran que aún la mayor parte de personas pueden estar comiendo incorrectamente para las propias necesidades del cuerpo.

2- La segunda fase del plan incluye trabajar con las sensaciones del cuerpo, pensamientos y emociones: El cuerpo se comunica a través de sus sensaciones o sentimientos. Siempre se siente tensión, es un esfuerzo del cuerpo por permitir saber que se está bajo tensión física. La mayoría de personas nunca presta atención a esta leve comunicación del cuerpo; y si prestan mucha atención a las sensaciones que más se hacen notar, es decir, cuando el cuerpo “está gritando”, como espasmos del cuello, dolor de espalda, indigestión, palpitaciones del corazón, vértigo, cefaleas, para nombrar algunos. A veces las personas notan su inestabilidad emocional y su incapacidad para controlar sentimientos como el enojo, la depresión, la impaciencia, la intolerancia, y las actitudes enjuiciadoras hacia sí mismo y hacia los

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

otros. A su vez, los químicos de tensión corporal son muy altos, e interfieren con la habilidad de funcionar en todos los otros niveles. Es posible entrenar al cerebro para soltar los químicos de tensión en niveles más bajos. Esta actividad se hace en un nivel subconsciente, es decir, con hipnosis.

3- “La auto hipnosis interactiva”: es una variedad de técnicas que ponen a la persona a cargo de manejar su propia química del cuerpo. Al enseñar al cerebro a ser consciente y descargar bajos niveles de estresores, no es necesario ser alertados. También es posible entrenar al cerebro para notar y descargar el químico que produce pensamientos y emociones negativas que aparecen y qué no son necesarias para funcionar en un momento determinado. Estas técnicas son muy poderosas, y le permite a la mente aclararse y estar disponible para el trabajo.

“La auto hipnosis interactiva” utiliza técnicas de imaginación de sensorio para mover obstáculos pasados o el problema percibido, y llevar a la persona a estados de tranquilidad. Estas técnicas son saludables en la medida en que hacen que el cuerpo produzca químicos curativos cuando la persona se pone en este estado.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Estos químicos realmente activan el sistema inmune, e intervienen para invertir el proceso de la enfermedad o burnout".

Según Christina Maslach y Michael P. Leiter citados en "Función Pública". "Boletín bimestral de comunicación interna". Secretaria General de Administración y Función Pública. 2o período. Abril 1999. Italia: "contrariamente a la opinión popular, no es la persona, sino la organización la que necesita cambiar, especialmente en el actual ambiente de trabajo extendido en las empresas donde trabajan profesionales asistenciales".

Por esta razón, es necesario poner en práctica una serie de medidas preventivas para parar o ayudar a superar esta situación:

Facilitar la comunicación y la participación en la organización.

Ofrecer soporte a la persona afectada.

Diseñar adecuadamente cada puesto de trabajo y dejar claras las responsabilidades de cada trabajador.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Desarrollar el grupo permite superar el aislamiento de los trabajadores afectados por el síndrome del burnout, reforzando los lazos y el soporte recíproco que constituyen la esencia de la integración sociolaboral. De hecho, el sentimiento de pertenencia a un grupo y de participar en él, sustenta la autovaloración y la autoestima, y es imprescindible para el ajuste psicológico. Hay que tener en cuenta que los cambios frecuentes de personal reducen las relaciones interpersonales en el sistema.

Desarrollar programas de intervención y prevención capaces de asegurar la integridad del yo y la propia satisfacción personal del trabajador.

Crear grupos de soporte y de dinámica de grupos, con la finalidad de conseguir una evaluación de la angustia y de la ansiedad, es decir, hacer prevención mediante la psicología laboral.

Para Marcos Gómez, director de la Unidad de Medicina Paliativa del Hospital El Sabinal, de Las Palmas, y presidente de la Sociedad Española de Cuidados Paliativos, la clave de la lucha contra el burnout es disolver las causas que lo producen; La verdadera batalla “está en la prevención, no en el tratamiento, y

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

para prevenir es importante la óptima ubicación de cada profesional, es decir, que podamos tener la oportunidad de seleccionar a las personas que se van a dedicar a esta tarea de acuerdo con un perfil humano y una auténtica vocación, aunque, desgraciadamente, la voluntariedad no siempre se corresponde con la idoneidad”

Así, se crearía una suerte de filtro de perfiles que serviría de tamiz para excluir a oportunistas o personas poco preparadas entre el personal asistencial que llevarían desde el principio este peculiar síndrome escrito en la frente. “A veces, alguno que otro profesional se ha apuntado a un servicio de este tipo porque le apetece tener un trabajo fijo, y claro, las posibilidades de desastres son muy grandes”.

REFERENCIAS

ARIAS GALICIA, Fernando. Introducción a la técnica de investigación en ciencias de la administración y del comportamiento. 5° Edición. México: Editorial Trillas, 1.988. 251 P.

DICAPRIO, Nicholas S. Teorías de la personalidad. México: MCGRAW-HILL, 1996.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

FELDMAN. Introducción a la Psicología. México: Editorial Mc.GRAW-HILL, 1998.

GUERRERO, Juan. Salud Mental y Trabajo en tiempos de cambio organizacional. Revista Colombiana de psicología No. 3. diciembre de 1994 Pg. 101 - 108

HERNÁNDEZ, Fuensanta; BUENDÍA, Leonor; CÓLAS, Pilar. Métodos de investigación en psicopedagogía. Bogotá: Mc.Graw. Hill, 1998.

HERNÁNDEZ SAMIPERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos; BAPTISTA LUCIO, Pilar. Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill, 1990. Segunda edición

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS Y CERTIFICACION. Tesis y otros trabajos de grado. Bogotá: ICONTEC. , 1986. 132 p. NTC. 1486, 1075, 1487, 1160, 1308, 1307.

PAPALIA, Diane E y WENDKOS, Rally. Desarrollo humano. México: Mc Graw Hill, 1998. Sexta edición

POPPER, Karl R. La lógica de las ciencias sociales.

RAMOS, Adriana. Evaluación de estresores laborales en la empresa Covinoc S.A. Bogotá: Universidad

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

Nacional, 1995.

REEVE J. Motivación y emoción. México: Mc. Graw Hill, 1994.

SABINO, Carlos A. El proceso de investigación. Bogotá: El Cid Editor, 1.980. 244 P.

SALAS, E. y Jannis, A. Estrés Ocupacional y Seguridad: Una revisión e implicaciones para la investigación y la práctica. Revista Latinoamericana de psicología. 1991, 10,2

SALKIND, Neil J. Métodos de investigación. Bogotá: Prentice may, 1999. Tercera edición

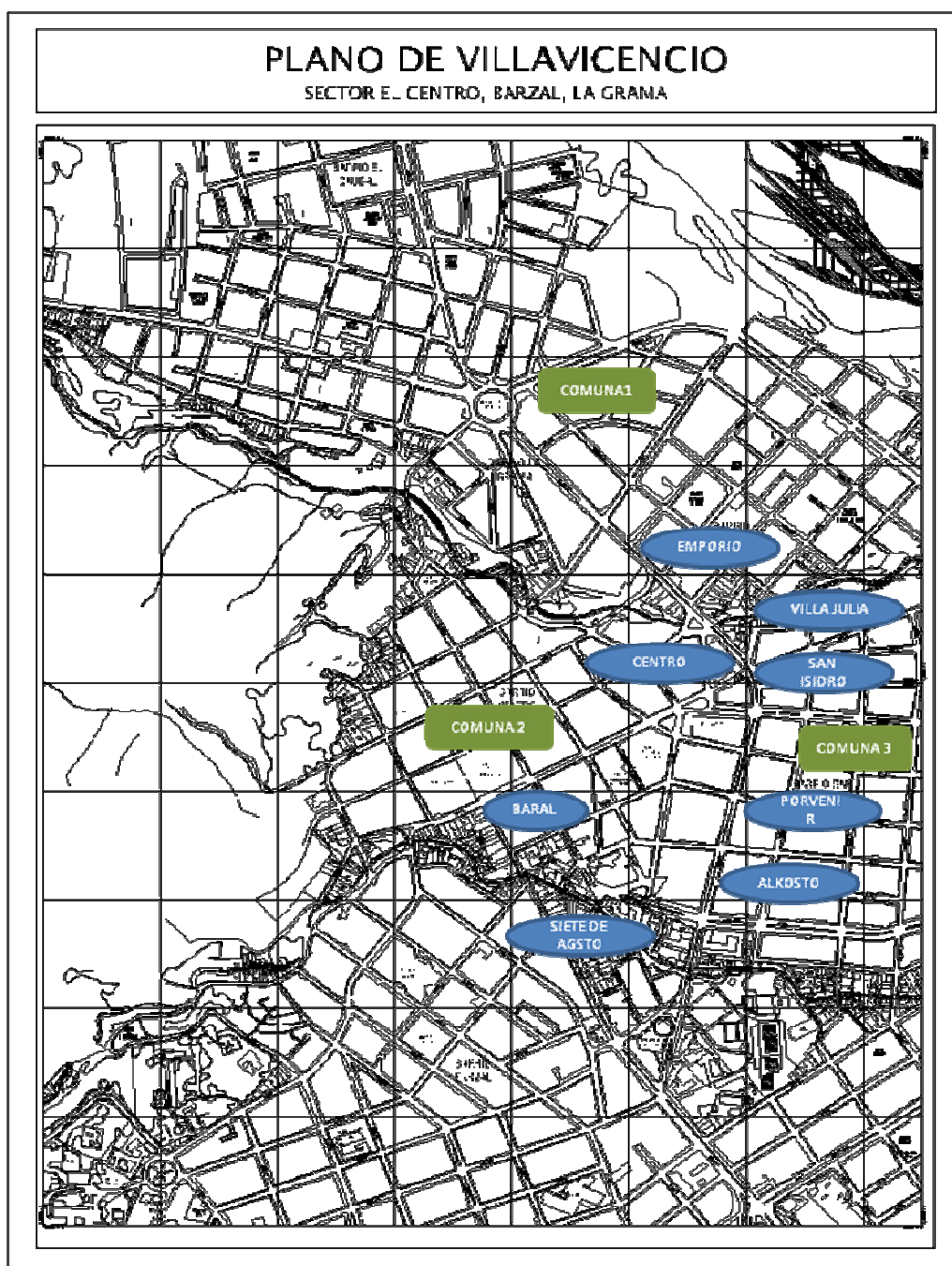
TORRES, Alfonso. "Enfoques Cualitativos y Participativos en Investigación Social": UNAD,1997. 470 p.

TURCOTTE, P. Calidad de vida en el trabajo: antiestrés y creatividad. México: Trillas, 1998.

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/10336/2845/1/79791373-2012.pdf>

ANEXOS

ZONA BARZAL: CEDE URBANA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

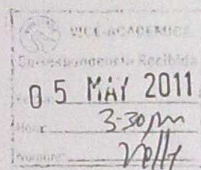


Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

SOLICITUD PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION



Acacias, 5 de Mayo de 2011
Doctor
EDUARDO CASTILLO GONZÁLEZ
Vicerrector- Académico UNILLANOS



Asunto: Solicitud Trabajo de Investigación para Grado

Apreciado doctor Castillo, DORIS NEIDA SANDOVAL DURAN con C.C 1.121.850.481 estudiante de Psicología de X semestre de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, se encuentra realizando Trabajo de Grado, el cual fue aprobado por la UNAD, bajo el título "DIAGNOSTICO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE PLANTA Y TIEMPO COMPLETO DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS" propuesta realizada con el fin de contribuir a la Universidad de los Llanos en la cual se ha desempeñado laboralmente.

Por lo anterior solicitó el permiso a la Universidad de los Llanos para que la estudiante adelante su trabajo de grado, realizando 142 encuestas, Test MBI (Maslach Burnouth inventory) Instrumento para evaluar el Síndrome del Burnout, en profesionales asistenciales, esta será aplicada a los docentes de planta y tiempo completo de la institución universidad de los Llanos, la cual consta de 22 ítems, el tiempo estimado de duración es de 5 minutos.

La estudiante se compromete a dejar una copia del diagnostico final, en la Universidad de los Llanos, después de haber realizado dicha investigación.

Agradezco su atención y en espera de una respuesta positiva,

Cordialmente

NORMA CONSTANZA MOLINA BERNAL

Norma Constanza Molina Bernal
Decana Zonal ECSAH
Zona Amazonia Orinoquia

1121850481 V/CO

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
CEAD Acacias. Km 1 Vía Acacias Villavicencio contiguo al complejo ganadero.
Teléfono: 6560873 - 6560406 Fax 6560406

FL-00-DCMC-004-007
000-17-03-2010



Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS
Vicerrectoría Académica

40.332

MEMORANDO

PARA: Dr. Obed García Durán, Decano C.A.R.N.
Ing. Omar Y. Beltrán Gutiérrez, Decano C. B. e I.
Prof. Charles Robin Arosa Carrera, Decano C. Económicas
Prof. Omaira Elizabeth González Giraldo, Decana C. H. y E.
Prof. Leonor Ana Dolores Tapia Ospino, Decana Facultad C. Salud

DE: Vicerrector Académico

FECHA: 16 de Mayo de 2011

ASUNTO: Solicitud

Me permito informarles que la estudiante de la UNAD Doris Neida Sandoval Durán, identificada con la cédula de ciudadanía número 1'121.85048, está autorizada para aplicar una encuesta de duración aproximada de cinco minutos, a los profesores de tiempo completo adscritos a su Facultad.

Agradezco su amable colaboración

Cordialmente,

EDUARDO CASTILLO GONZÁLEZ

Copia: Estudiante UNAD Doris Neida Sandoval Durán ✓

Nelly G

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

ENCUESTA

TEST MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

CRISTINA MASLACH (1981)

Síndrome de burnout: (También llamado síndrome de desgaste profesional o síndrome de desgaste ocupacional), es la sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador.

DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO

Género: Masculino_____ Femenino_____

Zona de Residencia: Urbano_____ Rural_____

Estrato_____

Fecha de nacimiento: Día_____ Mes_____ Año_____

Edad_____ años

Estado civil: Soltero(a) _____ Casado(a) _____

Viudo(a) _____ Separado(a) _____

U. Libre_____

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

ESCOLARIDAD

• Estudios Pregrado _____

• Estudios postgrados _____

Especialización _____ Maestría _____ Doctorado _____

COMPONENTE OCUPACIONAL

• Tipo de vinculación _____

Planta _____ Tiempo completo _____

• Aparte de desempeñarse como docente de Unillanos, tiene otra ocupación?

Si _____ No _____ Cual? _____

INSTRUCCIONES: Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el burnout, por lo tanto esta encuesta consta de 22 ítems, con preguntas de elección múltiple de una respuesta, señale con una X la respuesta, la cual crea oportuna sobre la frecuencia con que usted siente los enunciados.

Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes: Agotamiento emocional,

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

despersonalización (Cambios negativos de actitudes) y Reducida realización personal.

A continuación le mostramos el cuestionario.

Tabla No 7.

		1	2	3	4
Dimensión	Escalas	nunc a	A vece s	Con frecuenci a	Diariament e
1 .	¿Con qué frecuencia se siente usted desesperado con su trabajo?				

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

	¿Con qué frecuencia se siente usted deprimido a causa de su trabajo?				
	¿Con qué frecuencia se siente usted despreocupado frente a sus compromisos con su trabajo?				

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

	¿Con qué frecuencia se siente usted cansado con su trabajo?				
	¿Con qué frecuencia se siente usted enfermo como consecuencia de su trabajo?				
	¿Con qué frecuencia se siente usted irritable en su trabajo?				

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

	¿Con qué frecuencia se siente usted con estrés en su trabajo?				
	¿Con qué frecuencia se siente usted ansioso en su trabajo?				
	¿Con qué frecuencia se siente usted paranoico en su trabajo?				

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

2	¿Con qué frecuencia se siente usted indiferente con su trabajo?				
	¿Con qué frecuencia se siente usted negligente con su trabajo?				
	¿Con qué frecuencia se siente usted cínico en su trabajo?				

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

	¿Con qué frecuencia se siente usted egoísta en su trabajo?				
	¿Con qué frecuencia se siente usted inmoral en su trabajo?				
3 .	¿Con qué frecuencia se siente usted desilusionado con su trabajo?				

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

	¿Con qué frecuencia se siente usted incomprendido o en su trabajo?				
	¿Con qué frecuencia se siente usted insatisfecho con su trabajo?				
	¿Con qué frecuencia se siente usted mal remunerado en su trabajo?				

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

	¿Con qué frecuencia se siente usted mal reconocido como profesional en su trabajo?				
	¿Con qué frecuencia se siente usted esclavizado con su trabajo?				

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

	¿Con qué frecuencia se siente usted sin proyección personal en su trabajo?				
	¿Con qué frecuencia se siente usted sin proyección profesional en su trabajo?				
TOTALES					

Nota: Dimensión 1. = Agotamiento Emocional, 2. = Despersonalización (Cambios negativos de actitudes), 3.= Reducida Realización personal.

Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

FOTOS

VISITA SEDE SAN ANTONIO UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS



Niveles del Síndrome de Burnout, en Docentes de la universidad de Los Llanos.

VISITA SEDE BARCELONA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

