

ESTUDIO DE VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y SU RELACIÓN CON EL  
SINDROME DE BURNOUT EN 25 DOCENTES PERTENECIENTES AL PROGRAMA DE  
PSICOLOGÍA DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

MARLEIDI PATRICIA BURBANO CORREA

MARIA ANGÉLICA REINOSO PUENTES

DIANA CAROLINA TIQUE CEBALLOS



PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

POPAYÁN, NOVIEMBRE, 2019

ESTUDIO DE VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y SU RELACIÓN CON EL  
SINDROME DE BURNOUT EN 25 DOCENTES PERTENECIENTES AL PROGRAMA DE  
PSICOLOGÍA DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

MARLEIDI PATRICIA BURBANO CORREA

MARIA ANGÉLICA REINOSO PUENTES

DIANA CAROLINA TIQUE CEBALLOS

Trabajo de grado para obtener el título de Psicóloga

Asesora

MABEL CONCEPCION VALENCIA MOSQUERA  
Psicóloga. Magister en Estudios de Género



PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

POPAYÁN, NOVIEMBRE, 2019



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

### NOTA DE ACEPTACIÓN

La mesa de jurados del proyecto de investigación "ESTUDIO DE VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y SU RELACIÓN CON EL SINDROME DE BURNOUT EN 25 DOCENTES PERTENECIENTES AL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN" presentado por Maria Angelica Reinoso, Marleidi Patricia Burbano Correa y Diana Carolina Tique Ceballos. Una vez revisado el informe final y aprobado su sustentación, dan fe que éste trabajo cumple con los requisitos estipulados como opción de grado para la obtención del título de Psicólogo(a).

Valoración del trabajo

ACEPTABLE:

BUENO: ✕

SOBRESALIENTE:

EXCELENTE:



MABEL CONCEPCION VALENCIA.  
Asesora



ANDREA MELISSA PINEDA.  
Jurado



MARIA ALEJANDRA CEBALLOS C.  
Presidente del Jurado

Popayán, 25 de noviembre de de 2019

Sedes administrativas: Claustro San José Calle 5 No. 8-58 - Los Robles Km 8 vía al sur  
Sede Norte del Cauca: Carrera 13 #1sur-51, Santander de Quilichao- Cauca

Popayán, Cauca, Colombia

PBX (57-2) 8320225

| [www.fup.edu.co](http://www.fup.edu.co) | Fundación Universitaria de Popayán

## **Agradecimientos y Dedicatoria**

Dedicamos esta tesis inicialmente a Dios por darnos la vida y permitirnos haber llegado hasta este punto de nuestra formación profesional; a nuestros padres y madres por su constante acompañamiento en este proceso académico, por los valores que nos han inculcado, por habernos dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de nuestra vida; y a nuestros hijos por la paciencia.

También queremos agradecer a la Fundación Universitaria de Popayán por darnos la oportunidad de desarrollar este trabajo investigativo dentro de sus instalaciones y contar con la participación de los docentes, que además de compartirnos sus conocimientos durante estos años, nos apoyaron en la realización de este estudio. De igual forma, agradecemos al médico y cirujano Diego Illera Rivera, Magister en Administración de la Salud y en Salud Ocupacional, por su valiosa guía, disposición e interés en el desarrollo de este proceso investigativo.

## **Línea de Investigación**

El presente estudio se desarrollará teniendo en cuenta la Línea de Investigación de Desarrollo Humano y Social, pues tiene por objetivo central indagar un fenómeno humano, relacionado de manera particular con el Síndrome de Burnout en los docentes del programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán (en adelante FUP). Es oportuno guiar este trabajo desde esta línea investigativa porque ésta tiene como meta “aportar a la comprensión del ser humano y contribuir a sus transformaciones desde diferentes contextos sociales”. (Castro y Calvo 2015, párr. 1)

En este sentido, analizar aspectos referidos al desarrollo humano es importante porque ayuda a comprender una realidad del entorno educativo, en este caso centrada en los docentes para examinar sus comportamientos y las características relacionales que establecen con su ejercicio laboral y con los estudiantes del programa en mención.

## **Resumen**

Este trabajo se realizó desde un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo con el fin de indagar la presencia del Síndrome de Burnout en docentes de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán, definido como una respuesta al estrés crónico en el trabajo con consecuencias negativas que afectan al trabajador a nivel individual y organizacional. En la recolección de los datos, se empleó el cuestionario titulado Maslach Burnout Inventory para analizar las subescalas que componen el SB, cansancio emocional, despersonalización y la baja realización personal; un cuestionario sociodemográfico. La información se analizó mediante el

programa estadístico STATA, desde el cual pudo precisarse que el 8.0% de los docentes padecen el SB.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, Maslach Burnout Inventory (MBI), variables sociodemográficas.

### **Abstrac**

This work was conducted from a quantitative approach is descriptive in nature in order to ascertain the presence of the Burnout Syndrome in teachers of Psychology of the University Foundation of Popayán, defined as a response to chronic stress in the workplace with adverse consequences that affect the employee at an individual and organizational level. In the collection of the data, we employed the questionnaire titled Maslach Burnout Inventory to analyze the subscales that make up the SB, emotional exhaustion, depersonalization and low personal accomplishment.

**Keywords:** Burnout syndrome, Maslach Burnout Inventory (MBI), sociodemographic variables.

## Índice

Introducción,	8
Planteamiento,	10
Formulación del problema,	12
Antecedentes,	13
Contextualización de la Fundación Universitaria de Popayán,	20
Justificación,	22
Objetivos,	24
Objetivo General,	24
Objetivos Específicos,	24
Referente conceptual,	24
Orígenes y definición del Burnout,	24
Burnout en docentes,	26
Variables sociodemográficas,	28
Metodología,	29
Método,	29
Enfoque,	29
Técnicas,	30
Maslach Burnout Inventory (MBI),	30
Fases,	32

Tipo de muestreo,	33
Criterios de inclusión y exclusión,	34
Aspectos Éticos,	34
Resultados,	35
Discusión,	44
Conclusiones y recomendaciones,	47
Referencias Bibliográficas,	50
Índice de Anexos,	56
Anexo 1. Test de Maslach Burnout,	57
Anexo 2. Carta de solicitud a la directora del programa de Psicología,	60
Anexo 3. Modelo de consentimiento informado,	60
Anexo 4. Ficha de caracterización docente,	62
Índice de Tablas	
Tabla 1. Características Sociodemográficas,	35
Tabla 2. Características laborales,	36
Tabla 3. Medio de transporte y desplazamiento al sitio de trabajo,	37
Tabla 4. Manejo de tiempos libres,	38
Tabla 5. Resultados Subescalas Síndrome de Burnout,	39
Tabla 6. Prevalencia SD Burnout en docentes de Psicología de la FUP,	40
Tabla 7. Datos sociodemográficos y SD de Burnout,	40
Tabla 8. Características laborales y SD de Burnout,	41
Tabla 9. Manejo de tiempo libre y SD de Burnout,	42
Tabla 10. Medio de transporte, desplazamiento y SD de Bu	



## Introducción

La educación es un proceso que requiere permanentes cambios e innovaciones para mejorar las prácticas pedagógicas y lograr la calidad educativa. Por ello es necesario que todos los miembros que conforman las instituciones escolares (docentes, estudiantes, profesores, administrativos, entre otros) permanezcan con un estado de salud adecuado, para garantizar el bienestar de los procesos que involucran la enseñanza de los docentes.

Por consiguiente, es importante permanecer atentos a las alteraciones negativas físicas y psicológicas que pudieran presentarse en los miembros mencionados para realizar esfuerzos por su mejoría. Estos cambios pueden estar relacionados con el cansancio emocional y las actitudes negativas hacia los otros que posiblemente influyan en las labores asignadas y que a su vez están asociados al estrés laboral, que conceptualmente se ha venido denominando como Síndrome de Burnout (en adelante SB), definido como:

Una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo, profesional, voluntario o doméstico, cuando éste se realiza directamente con colectivos de usuarios, bien sean enfermos de gran dependencia, o alumnos conflictivos. (Martínez, 2010, p. 3)

A partir de las características que identifican el SB, en este estudio se espera conocer si entre los y las docentes del programa de Psicología de la FUP, se presenta este síndrome, el cual, podría afectar las relaciones entre los docentes y el estudiantado, porque según se ha corroborado en diferentes investigaciones (Ugalde y Molestina, 2018 y Rodríguez y Sánchez 2018), y se ha fundamentado teóricamente, un docente que presenta Burnout tendrá dificultades en sus formas de

relacionamiento y además sus reacciones sintomáticas le impedirán el cumplimiento exitoso de sus labores. En consecuencia, si en este estudio se llegara a reconocer que esta problemática está presente en los docentes, permitiría considerar medidas de mejoramiento, de tal manera que los entes encargados del bienestar universitario de la universidad, pudieran establecer actividades de atención psicosocial y de prevención del síndrome.

Por consiguiente, teniendo en cuenta que un profesor que padezca el SB puede desencadenar una serie de conductas (fatiga, cansancio, depresión, desmotivación, entre otras) afectando los vínculos que establecen con sus estudiantes (Martínez, Berthel y Vergara, 2016), es pertinente analizar estos aspectos, ya que una relación exitosa entre profesor y alumno requiere de mucha disposición por parte de ambos, y en especial del docente, quien ha de animar a sus alumnos y tener energía para orientar el ejercicio didáctico.

Por tales razones, se realizará este trabajo desde una metodología cuantitativa con un enfoque descriptivo, el cual permite exponer las propiedades y características de una realidad determinada (Hernández, 2003), relacionada en este estudio, con la presencia del SB en los docentes de psicología de la FUP. Para lograrlo se empleó el instrumento MBI Maslach Bournot Inventory, que aunque se ha empleado de manera amplia en el campo de la salud, ahora se utiliza para analizar el SB en otros profesionales; este instrumento evalúa variables que configuran al burnout, tales como el agotamiento (no poder dar más de sí mismo), la despersonalización (trato distante hacia los pacientes) y la baja eficacia profesional (no hacer adecuadamente las tareas) (Pérez et al., 2012), las cuales se emplearán para identificar si existe dicho síndrome en los docentes del Programa de Psicología. Así mismo, para conocer la presencia del SB en docentes de la FUP, se tuvo en cuenta algunas variables sociodemográficas como la edad, el género y el estado

civil de los profesionales, para conocerlos mejor y analizar si estas características inciden en la presencia del síndrome.

### **Planteamiento del Problema**

La globalización, el mundo moderno e industrializado, la tecnología, la sociedad de consumo, entre otros factores que constituyen la vida acelerada de muchas personas a nivel mundial, han aumentado los periodos de tiempo que los trabajadores dedican a sus oficios y por lo tanto, han originado una serie de efectos tanto físicos como psicológicos que alteran las formas de sentirse y de comportarse de

los seres humanos e inciden en su calidad de vida y en las interacciones que establecen con los otros.

Aquellos efectos están relacionados por ejemplo, con las variaciones en el estado de ánimo de muchos trabajadores, quienes al estar expuestos a largos periodos laborales, se fatigan, entran en monotonía y sienten frustración, agotamiento o estrés, catalogado como uno de los problemas que más perturba a los empleados y es definido como un tipo de respuesta que afecta el equilibrio físico y emocional del trabajador, de tal manera que con sus capacidades individuales no logra enfrentar las pretensiones y exigencias del medio laboral en el cual se desempeña. (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2016, p.2)

En este sentido, la OIT (2016) también afirma que durante los últimos años, tanto en los países desarrollados como los que están en vía de desarrollo, han aumentado de manera considerable las cifras de empleados que padecen estrés, el cual es activado por factores psicosociales como el ambiente laboral, el ritmo del trabajo, los horarios de permanencia, la sobrecarga de tareas, entre otros aspectos que producen cansancio a los trabajadores y afectan su rendimiento y su bienestar familiar y social. Por consiguiente, el Ministerio de Trabajo de

Colombia ha establecido un protocolo de prevención y actuación ante el síndrome de burnout o agotamiento laboral, para lo cual señala que es necesario analizar algunas variables como el sexo, la edad y el estado civil de los trabajadores, ya que estas pueden incidir en el síndrome.

Por otra parte, en el caso de Colombia, son pocos los estudios que se han realizado respecto al SB y la mayoría han analizado a los profesionales que laboran en el campo de la salud, como médicos y enfermeras; no obstante, las investigaciones que existen han demostrado que, aunque no son muy altos los niveles del síndrome en los profesionales, tampoco se han desarrollado ejercicios de prevención del mismo, lo cual podría acrecentar la problemática. (Gómez, Gonzáles, Grisales, Mejía y Pulido, 2012).

Así mismo, en el departamento del Cauca, ocurre de manera similar, ya que es escaso el número de investigaciones realizadas sobre el SB; al respecto, Correa (2012) señala que, si bien es cierto, en esta región existen algunos estudios sobre el tema, no se conocen datos o estadísticas precisas sobre la presencia del SB en los profesores universitarios. Este desconocimiento y las pocas investigaciones existentes sobre el tema, constituyen una problemática porque las consecuencias del síndrome afectan el bienestar y calidad de vida de los profesionales y, por ende, el éxito y la competitividad de las organizaciones.

Al respecto, cabe decir que, si no se atiende el estrés laboral, éste puede desencadenar desórdenes físicos y psicológicos y ser detonante de síndromes como el de Burnout, que tal como se mencionó, se asocia a una forma de estrés relacionada con las funciones que la persona desempeña en su trabajo y que le generan agotamiento físico, alteraciones emocionales, problemas de autoestima y pérdida gradual del interés por las responsabilidades que el trabajo exige (Olivares, 2016). Otros síntomas que presentan los trabajadores con el SB están asociados a la desmotivación

para asistir al trabajo, la frecuente irritabilidad, la presencia de dolores físicos, entre otros aspectos que delatan su falta de entusiasmo por trabajar (García, 1983).

Por otro lado, en el ámbito educativo, según lo mencionado por Olivares (2016), podría considerarse que un profesor que presente los síntomas del SB evidenciará algún tipo de cansancio que le impediría asumir su práctica pedagógica con agrado, compromiso y responsabilidad por orientar los saberes de manera práctica y significativa, en beneficio del proceso educativo y del estudiantado.

Al respecto, en el caso particular de la FUP, con frecuencia se escuchan inconformidades de los estudiantes frente a la actitud negativa de algunos de sus docentes, en especial de aquellos que laboran en la jornada nocturna, quienes, según los alumnos, evidencian cansancio, malestar y hasta rechazo cuando un estudiante manifiesta inquietudes frente a una temática tratada.

Por consiguiente, es necesario identificar si los profesores en mención padecen el SB, para lo cual, en este estudio cuantitativo se les aplicará un cuestionario denominado Maslach Burnout Inventory (en adelante MBI), el cual tiene por objetivo medir el desgaste laboral y la intensidad del SB y la relación que existe con las características sociodemográficas de la población objeto. Así mismo, este test maneja tres escalas: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, las cuales determinarán el grado del síndrome presente en los profesionales de la FUP. A partir de lo dicho, en este trabajo se plantea la siguiente pregunta:

### **Formulación del problema**

¿Presentan los docentes del programa de psicología de la FUP, afectación en alguna de las subescalas que configuran el SB y cuáles variables sociodemográficas podrían intervenir en ello?

### **Antecedentes**

Para realizar este estudio se desarrolló una búsqueda de investigaciones a nivel internacional, nacional y local que hubieran analizado el Síndrome de Burnout en distintos profesionales, pero, sobre todo, en los docentes.

En primera instancia, se encontró un estudio realizado por Ugalde y Molestina (2018), el cual analizó la presencia del SB en algunos docentes universitarios de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador; para ello examinaron las variables del SB teniendo en cuenta el MBI para medir la presencia de la problemática. Además, efectuaron una relación entre aspectos sociodemográficos y las características de cada una de las sub-escalas del instrumento, esto debido a que los estudios revisados con anterioridad describían el uso de una herramienta para definir las características de la población. La población elegida fue de 43 docentes de tres carreras de la Universidad de Guayaquil (Ingeniería Industrial, tele-informática y sistemas) y la metodología empleada fue cualitativa, observacional, descriptiva y de corte transversal.

Inicialmente, se revisaron estudios publicados entre 2010 y 2017 en diferentes revistas pertenecientes a distintas bases de datos para seleccionar las variables a evaluar y la posterior recolección de información. Frente a la valoración de los resultados, se identificó que la sub-escala de cansancio emocional presentó una puntuación más alta. En la variable de afectación personal se encontró que un 77.3% de los docentes presentaba vulnerabilidad frente a la presencia del SB.

Respecto a la relación de datos sociodemográficos y las variables del Burnout, los hombres presentaron un cansancio emocional del 8.3% y en la realización personal evidenciaron el 33.3% y las mujeres el 50% con un bajo nivel. Otro de los aspectos identificados frente al estado civil reportó que los profesionales casados presentan un 9.7% en la escala de cansancio emocional.

Como aporte para este proyecto de investigación, este artículo mantiene una línea de interés y analogía con la preferencia investigativa de este estudio, debido a que la población escogida son docentes de educación superior; de igual manera y como aspecto relevante, en este trabajo también se empleará el cuestionario MBI como principal instrumento de valoración, además de variables relacionadas a características sociodemográficas de la población objeto de estudio.

Otro de los estudios referentes al SB fue realizado por Rodríguez y Sánchez (2018), en una universidad privada de Lima” tuvo por objetivo establecer si existe compatibilidad entre el SB y los aspectos sociodemográficos de los docentes universitarios. La metodología empleada corresponde a una investigación de tipo descriptivo y empleó el MBI.

Este instrumento fue adaptado de acuerdo al interés de los autores, quienes agregaron unos nuevos componentes al instrumento de investigación, además de los ya establecidos por Maslach, tales como la escala de realización laboral, distorsión del entorno laboral y apatía. Dicho instrumento fue socializado y entregado en reuniones docentes, donde se les socializó las indicaciones frente a los principales objetivos de la investigación; el mismo, fue suministrado con previa autorización (consentimiento informado).

Por otro lado, frente a los resultados del estudio realizado por Rodríguez y Sánchez (2018), se identificaron divergencias importantes en la variable de cansancio emocional de acuerdo al sexo. La variable o subescala de realización personal se encuentra afectada tanto por el estado civil como por el nivel profesional y/o académico, además de la antigüedad en el ejercicio docente; de igual manera, se encontraron puntuaciones medias en la variable incluida como "distorsión en el entorno laboral" y "realización laboral".

Este estudio, como los demás ya expuestos, presenta información relevante por su procedimiento para valorar la presencia del SB; la población y los instrumentos empleados cumplen con los criterios de inclusión para el apoyo y sustentación de este proyecto de investigación.

Por otra parte, se encontró un trabajo realizado en Medellín, por Rojas, Zapata y Grisales (2009), quienes analizaron cómo se presenta el SB en docentes de una facultad de salud pública para identificar aspectos que afectan a los docentes en su entorno laboral.

Esta publicación utilizó el MBI, para identificar el síndrome en 139 profesores. Para ello emplearon una metodología de tipo descriptivo de corte trasversal; los resultados obtenidos precisaron que los docentes presentan un bajo nivel (19,1%) en las variables que constituyen el Burnout y el 49.4% presenta un riesgo de padecimiento. Además, se identificó una prevalencia significativa entre los docentes de planta frente a los de horas cátedra; estos últimos mostraron un riesgo mayor de presencia del SB. (Rojas, Zapata y Grisales, 2009, p. 205); además y como punto de referencia importante, los hombres pertenecientes a la facultad de salud, con contrato a término fijo, tienden a presentar características del síndrome, lo cual también fue mayor en mujeres entre los 40 y 46 años, que tienen un contrato ocasional.

Así mismo, existe otro trabajo desarrollado por García (2016), donde se analizaron la características y comportamiento del SB en profesionales de la salud y docencia, en países como Colombia, España y México, con el fin de identificar y conocer la forma en que se manifiesta este síndrome laboral, dada la importancia que tiene para detectar factores de riesgo psicosocial.

Para desarrollarlo se seleccionaron ocho artículos por país que cumplieran con los criterios planteados por la investigación. Se tuvieron en cuenta aspectos como la utilización del instrumento



de Maslach o alguno que lograra identificar la presencia del síndrome. En los resultados se evidenciaron diferencias significativas entre los países frente a las variables que mide el instrumento y entre las profesiones seleccionadas a investigar. Entre los aspectos relevantes encontrados se presenta que la variable del SB, referida al agotamiento emocional, se evidencia en mayor medida, sobre todo en las mujeres, quienes puntuaron altos niveles de susceptibilidad. Así mismo, respecto al agotamiento emocional, García (2016) afirma que constituye:

Una de las primeras manifestaciones del síndrome de Burnout, convirtiéndose en la raíz del problema, en estos países los trabajos rutinarios, tareas académicas en el hogar, varios lugares de trabajo especialmente en salud, recarga laboral y de funciones son algunos de los aspectos que influyen en el desarrollo de esta dimensión, considerando nuevamente a las mujeres como las más afectadas. (García, 2016, p.71)

Otro de los datos identificados de mayor incidencia en el síndrome, es la edad de los trabajadores; en varios de los estudios revisados se evidenció que, a menor edad, mayor es la probabilidad de aparición del síndrome, pues en los docentes jóvenes se notó poca capacidad para enfrentar situaciones laborales relacionadas al cargo, lo cual determina la aparición del síndrome; por lo tanto:

Un aspecto que influye notablemente en los docentes es la edad y por ende la experiencia de éstos para manejar las diferentes situaciones que se presentan en el campo laboral siendo determinantes en la aparición o no del síndrome, (...) sobresaliendo Colombia con docentes jóvenes entre 29 y 30 años, ya que hay más riesgo de padecer el síndrome por ser profesionales con mayores expectativas laborales y menos experiencia para afrontar las presiones y demandas que el trabajo les exige. (Gonzales, et al., 2011, p. 5)

Los datos mencionados son oportunos para este estudio porque a través del MBI se exponen resultados a nivel de Colombia que permiten conocer con mayor amplitud respecto al síndrome. De igual manera, el trabajo presenta los efectos del Burnout, tanto para quien lo padece como para el grupo social y familiar que lo rodea y se ve afectado ante la presencia de la enfermedad laboral relacionada con el SB.

Otro trabajo desarrollado por Bedoya, Vega, Severiche y Meza (2017), en Bolívar, Colombia, también analizó el SB en diez docentes pertenecientes a una institución de educación superior. Este estudio fue de tipo transversal y aplicó dos instrumentos para indagar características del SB en el ámbito laboral y en relación con aspectos sociodemográficos.

El análisis de los datos arrojó que en la variable de realización personal que mide el MBI se identificó una relación con el sexo debido a que en las mujeres se presenta una mayor puntuación. Así mismo, el nivel de estudios de los profesionales tuvo incidencia en la escala de agotamiento emocional, pues se precisó que a mínima formación académica, menor la puntuación en la escala mencionada. De igual manera, la experiencia laboral respecto a la edad incide en la presentación del síndrome.

Finalmente, se concluyó que el SB estaba presente en mayor medida en el grupo de mujeres; otro aspecto identificado es que a mayor experiencia del trabajador menor será la presencia del síndrome. En este sentido, la investigación aporta a este proyecto debido a que es un estudio realizado en Colombia, emplea el instrumento MBI y presenta datos actuales del síndrome en docentes de educación superior.

Otro estudio a nivel regional elaborado por Correa, Muñoz y Chaparro (2008), titulado “Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia” analizó a un

grupo de docentes (44) conformado por hombres y mujeres entre los 20 y los 40 años pertenecientes a una universidad pública y una privada de la capital caucana, con el fin de evaluar la presencia del síndrome. Para este estudio se utilizó una metodología de tipo cuantitativo de corte transversal y cobertura geográfica, la cual se desarrolló por medio del instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI).

Aunque los resultados obtenidos indicaron una baja presencia del SB, en general se evidenció un nivel bajo (9%) en algunas de sus variables, tales como la despersonalización, la cual señaló que la mayoría de profesores de las dos instituciones de educación superior en la ciudad de Popayán Colombia, presentan actitudes negativas hacia los estudiantes y colegas que requieren sus servicios.

No obstante, el estudio también indicó que, si bien es cierto, en la escala de despersonalización se evidenciaron bajos niveles, no ocurrió lo mismo con las escalas que indicaban la motivación de los docentes para realizar sus tareas, pues muchos de ellos manifestaban actitudes dinámicas, por lo cual pudo determinarse poca presencia del Síndrome de Burnout. Este estudio contribuye a la presente investigación porque también tomó como población a un conjunto de docentes universitarios de la ciudad de Popayán, lo cual ofrece un panorama de trabajo pertinente y una base de información que puede servir de término de comparación para este estudio.

Otro estudio realizado por Escudero y Delfín (2009) busca determinar el grado en el que se encuentra el SB en un grupo de docentes y personal administrativo durante el 2009 en Veracruz, México donde identificaron que el SB es más frecuente en el personal más joven, y parece tener relación con los años de experiencia laboral. El uso del MBI como instrumento de evaluación es el pilar principal de este estudio para definir la presencia de lo que ellos denominan como el SQT

(síndrome de quemado por el trabajo) entre los trabajadores, lo que en sus palabras contribuye al estudio en la administración de recursos humanos, quienes realmente son los interesados en conocer el estado de salud de sus trabajadores como estrategia de prevención o intervención. En este estudio, citando a Álvarez (2005), definen las tres escalas que componen el SB y toman el cansancio emocional como “el elemento central del síndrome”. El enfoque investigativo es cuantitativo con un alcance de tipo exploratorio, no experimental; emplearon una muestra de 104 trabajadores. Además del cuestionario MBI emplearon lo que denominan como un “cuestionario de información general”. El procesamiento de los datos fue a través del paquete estadístico SPSS.

En los resultados presentan que las mujeres representan el 48% de la población y que son ellas las que se encuentran afectadas frente a la presencia del SB y que, quienes están en un rango de edad menor a 30 años presentan un factor incidente en las manifestaciones del síndrome; así mismo, identifican que los divorciados padecen más los síntomas. Este estudio presenta entre sus resultados que en la presentación general del SB el 7% de los trabajadores, lo que para ellos confirma que 1 de cada 5 trabajadores padecen del síndrome de burnout; además, en la escala de cansancio emocional identifican que el 9% de los estudiados presentan un grado alto en la afectación de esta subescala.

Finalmente, un trabajo desarrollado por Illera (2006) titulado “Síndrome de Burnout, aproximaciones teóricas. Resultados de algunos estudios en Popayán”, tuvo como objetivo establecer el grado de prevalencia del SB en profesionales del campo de la salud, además de identificar las profesiones con más incidencia o probabilidad de padecer esta enfermedad.

Este trabajo utilizó un método descriptivo y tomó como referencia, tres investigaciones realizadas en la ciudad de Popayán, dirigidas a fonoaudiólogos y médicos internos de un hospital nivel 2. Para el desarrollo de estas investigaciones se utilizó el instrumento Maslach Burnout

Inventory (MBI) el cual consta de 22 ítems en una escala tipo Likert de 1 a 7; el estudio determinó que de todos los instrumentos que existen para evaluar el síndrome de burnout, este es el más adecuado y que los profesionales de la salud accedieron a responderlo voluntariamente.

Como resultado, estas investigaciones determinaron la prevalencia del síndrome por cada dimensión del instrumento MBI, definiendo así la posible presentación del síndrome según los perfiles de los trabajadores de la salud (fonoaudiólogos o médicos internos). Los resultados evidenciaron que en la dimensión de despersonalización hay una prevalencia del 22.3%; respecto a la dimensión de cansancio emocional con un porcentaje del 23.0% de prevalencia, y, por último, en la dimensión de baja realización personal, prevalece un porcentaje del 28%.

Por último, este trabajo advierte que la característica incapacitante del síndrome de Burnout lo convierte en un problema de salud pública, debido a que los trabajadores de la salud que lo padecen, deberán ausentarse de su lugar de trabajo, y esto limitará la atención a los usuarios que atienden en clínicas y hospitales. Por lo tanto, este trabajo aporta a la presente investigación en la medida en que sustenta la importancia de emplear el MBI para identificar el SB y conocer cuáles de sus dimensiones prevalecen en los docentes de la FUP.

### **Contextualización**

La FUP es una institución educativa superior que ofrece un amplio portafolio de servicios en diferentes programas tales como Trabajo Social, Arquitectura, Administración de Empresas, Contaduría Pública, Derecho, Ingeniería Agroindustrial, Ecología, Comunicación social y Psicología. Desde el año 2010, la FUP cuenta con cinco sedes: el Claustro de San José, San Camilo, Facultad de Comunicación Social, la sede campestre Los Robles y finalmente, la sede Norte ubicada en el Municipio de Santander de Quilichao.

A nivel organizacional la misión de la FUP está centrada en continuar con la formación de profesionales integrales, que contribuyan al desarrollo del departamento y del país, bajo los valores morales y éticos que los caracteriza. Así mismo, su visión está encaminada a ser una institución de educación superior líder en docencia, investigación y proyección social con el fortalecimiento continuo de los procesos de calidad en cada uno de los programas que la componen (Fundación Universitaria de Popayán, 2016).

En cuanto al programa de psicología, cabe decir que este fue creado hace 24 años y a partir de ahí ha crecido sustancialmente, de tal manera que hoy cuenta con más de 7000 estudiantes y 53 docentes, lo cual lo constituye como el programa más grande de la universidad, con el mayor número de estudiantes y docentes; dada esta magnitud de la demanda, desde el año 1995 se abrió la jornada nocturna, para favorecer a quienes por razones laborales no pueden estudiar en los horarios matutinos o vespertinos. La universidad ofrece tres jornadas y algunos de los docentes realizan actividades en cada una de ellas. Dentro de estas tareas, los educadores, al interior de su ejercicio de enseñanza, se dedican a impartir temas de acuerdo a su currículo académico en el que, por procesos de acreditación del programa, deben ser cumplidos y mantienen bajo un continuo seguimiento frente al óptimo desarrollo del mismo.

Como uno de los ejes centrales de funcionamiento y progreso, la FUP cuenta con un importante cuerpo docente quienes cuentan con servicios desde el área de Bienestar que les ofrece medicina general, trabajo social, fisioterapia, psicología, odontología, enfermería entre otros. Además, desde el programa de Psicología, la FUP cuenta con un Centro de Atención Psicosocial (CAPS) y salud mental en aras de mantener un acompañamiento a la comunidad educativa frente a procesos emocionales y/o psicológicos que puedan intervenir en el desempeño de las labores

docentes, administrativas y estudiantiles<sup>1</sup>. Por lo tanto, para garantizar el bienestar de los educadores, desde los estatutos de la universidad se estipula

Participar en la vida universitaria, recibir estímulos y gozar de ellos, acceder a disfrutar de su infraestructura, de los medios, recursos y elementos de que dispone la institución y sean necesarios para su promoción y el ejercicio de sus funciones docentes, investigativa y de proyección social atendiendo las políticas, normas y posibilidades de la institución. Hacer uso de los servicios académicos y de bienestar físico, psíquico, espiritual y social que ofrece la institución. (Fundación universitaria de Popayán, 2018, p.4)

De tal manera que la FUP dispone de un acompañamiento integral a los docentes, quienes, a través de la oficina de bienestar y el área de talento humano, pueden acceder a todas estas posibilidades en aras de favorecer tanto su calidad de vida como su desempeño laboral para ofrecer a los estudiantes mejores procesos educativos.

### **Justificación**

Para lograr el éxito académico es indispensable que, en primer lugar, el docente se encuentre en las condiciones requeridas que garanticen bienestar a las relaciones que establezca con sus alumnos, las cuales han de sustentarse en una serie de valores humanos. Mantener estas buenas actitudes exige que el profesor esté dispuesto mentalmente para asumir la responsabilidad que implica orientar a sus estudiantes, para hacerlo desde el buen trato y el compromiso. (García, García y Reyes, 2014, p. 282)

---

<sup>1</sup> Esta información fue obtenida de la página oficial de la FUP que se encuentra en: <https://fup.edu.co/bienestar-universitario/servicios-bienestar/>

En consecuencia, es oportuno indagar la disposición del docente frente a sus estudiantes, pues de ella dependerá el proceso académico; desde esta perspectiva, este trabajo resulta novedoso porque si se llegara a identificar la presencia del SB en los docentes del Programa de Psicología de la FUP, se podría contribuir a su prevención o intervención. En tal sentido, es necesario comprender que el SB es definido como una respuesta al estrés laboral con sensaciones de agotamiento emocional, pensamientos negativos hacia el trabajo y los compañeros que terminan en deterioro del propio rol profesional (Maslach y Jackson, 1981).

Además, en el caso particular de este estudio, si se advierte la presencia de síntomas de Burnout entre los docentes del programa de Psicología de la FUP, estos resultados serían de utilidad para emprender acciones (desde la oficina de Bienestar Integral y Talento Humano), de prevención e intervención, ya que la literatura, plantea diversas estrategias para el mejoramiento de los síntomas, de tal manera que no haya aumento de la problemática.

Así mismo, este trabajo es pertinente ya que, en realidad no existen estudios que identifiquen el burnout en los docentes de psicología de la FUP, por lo cual es importante realizar análisis actuales que permitan conocer si los profesores padecen el síndrome, el cual tiene tratamiento, que consiste en un amplio conjunto de procesos que van desde la identificación de los factores detonantes y la evaluación de las opciones para mejorar, hasta la realización de todos los ajustes que se requieran para favorecer la actitud laboral (García, 1983).

En consecuencia, es importante el interés de las empresas por el síndrome, para que ayuden a los empleados que lo padecen; en esta dirección, este estudio cobra importancia porque tiene por objeto identificar el SB en treinta docentes del programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán, Cauca para comprender cuáles factores psicosociales lo han promovido



y emplear tal información para ofrecerla a la universidad con el fin de que le sirva como insumo para los procesos de acompañamiento que realiza a los docentes.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la prevalencia de los síntomas de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal que caracterizan el Síndrome de Burnout y su relación con aspectos sociodemográficos en docentes del programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán, Cauca, mediante la aplicación del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

### **Objetivos Específicos**

Describir las variables sociodemográficas de los docentes del programa de Psicología de la FUP.

Identificar la afectación en las subescalas de cansancio emocional, despersonalización y realización personal que constituyen la prevalencia del SB en los docentes del programa de Psicología de la FUP.

Establecer la relación entre los aspectos sociodemográficos en la aparición y desarrollo del SB.

Identificar el posible perfil del docente del programa de psicología de la FUP, que padezca SB

## **Referente Conceptual**

En este apartado se expondrán aspectos teóricos relacionados con el SB, su origen y los síntomas que ayudan a identificarlo; además, se expondrá el del Síndrome de Burnout en docentes.

### **Orígenes y definición del Burnout**

Los primeros indicios de la presencia del Síndrome de Burnout se manifestaron con los avances en temas sociales, económicos y culturales sucedidos en la década de los sesenta en Estados Unidos (Schaufeli, Bakker y Van, 2009), pero no se le asignó gran importancia hasta los años setenta con los primeros trabajos sobre este fenómeno desarrollados por el psiquiatra norteamericano Freudenberger, quien registró de forma oficial el concepto de Burnout (López, 2017). Freudenberger (1973) realizó sus investigaciones en una institución de salud mental donde observó que los voluntarios que trabajaban en ese lugar a lo largo del tiempo empezaban a experimentar sentimientos negativos hacia su propio trabajo.

Al respecto Freudenberger (1973), señaló que muchas veces el SB surge porque el trabajador debe desarrollar labores que exceden su jornada laboral, lo cual le generaba cansancio e incidía de manera negativa en su ámbito de trabajo y en el familiar; en este sentido, desde el año 1976, Maslach (1981) analizaba aspectos emocionales de algunos trabajadores, sobre todo, de aquellos que estaban en contacto con otras personas; así mismo, examinaba la desmotivación que manifestaban sus compañeros de trabajo por ejercer las funciones que les correspondían; en estos análisis decidió emplear el término Burnout para referirse al desinterés que observaba en los empleados por la ejecución de sus labores (Maslach, 1981).

En este orden de ideas, Maslach (1981) define el término Burnout como “un estrés crónico producido por el contacto con los clientes que lleva a la extenuación y al distanciamiento emocional con los clientes en su trabajo” (p. 197). Así mismo, señaló que el riesgo de padecer SB es más alto en aquellas personas que realizan trabajos que les exigen relacionarse con usuarios o clientes a los cuales tienen que asistir o ayudar; por ello afirma que los médicos y los docentes están dentro de la población más expuesta a padecer el síndrome.

Otros autores como Gil-Monte y Peiró (1999) definieron el SB, como el producto de un estado de estrés laboral crónico que propicia en el trabajador actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con quienes trabaja y hacia sus funciones como profesional, debido a que se encuentra muy agotado. Por lo tanto, el síndrome se evidencia cuando el empleado siente demasiado cansancio por sus labores y se muestra desmotivado para realizarlas, ya que considera que no es valorado y que el trabajo asignado sobrepasa sus límites.

El Síndrome de Burnout, también produce en los trabajadores irritabilidad, alteraciones en su estado de ánimo y hasta depresión que afecta su percepción respecto al lugar de trabajo ya que empieza a tornársele monótono e incómodo. Por lo tanto, también se perturba su ambiente laboral pues las alteraciones en su ánimo influyen en las relaciones que establece con sus compañeros y las demás personas de su entorno (Patlán, 2013).

Dichas relaciones se ven afectadas porque un trabajador con SB presenta manifestaciones psicósomáticas como fatiga crónica, cefalea, alteraciones gastrointestinales, respiratorias y del sueño, dolores musculares, entre otras, que le impiden relacionarse de manera favorable con sus usuarios, compañeros de trabajo e incluso con sus familiares porque en su contexto familiar también va a evidenciar los mismos efectos; sumado a ello, puede presentar deseos de ausentarse o faltar al trabajo de manera frecuente, consumir bebidas alcohólicas, y auto-medicarse lo cual está acompañado de ansiedad, baja autoestima, falta de motivación y dificultad para concentrarse en las labores requeridas en el trabajo (Cabello, 2014).

### **Síndrome de Burnout en docentes**

En palabras de Moreno (et al. 2002) el Burnout en los profesores se caracteriza por un agotamiento de sus recursos emocionales que lo conllevan a manifestar actitudes negativas y a

distanciarse de los alumnos mostrando siempre una actitud displicente que afecta las relaciones que establece con ellos. Así mismo, para Carlotto (2002), el SB atenta contra la salud de los profesores y es muy frecuente debido a que en el ejercicio que ellos realizan existen factores estresores psicosociales, asociados a sus funciones o al contexto institucional.

Tal como se ha observado en algunos docentes del programa de Psicología de la FUP, el docente que manifiesta el SB, “siente la necesidad imperiosa de culpar a alguien por lo que pasa, también precisa olvidar al máximo todo lo relacionado con su trabajo: la docencia” (Redó, 2009, p. 833), por lo cual es frecuente que se muestre reacio ante los estudiantes y que parezca algo indiferente ante las inquietudes que a ellos les surjan pues el docente siempre parece agotado y desmotivado para estimular a los alumnos.

Las conductas procedentes del SB en los docentes, afectan en gran medida las relaciones con los estudiantes, ya que con el tiempo hay desgaste en las prácticas pedagógicas del profesor, lo cual propicia actitudes desfavorables hacia sus alumnos. Desde esta perspectiva, el SB en profesores afecta el ambiente educativo e interviene en los ejercicios pedagógicos, pues guían a los profesores hacia la apatía lo cual les genera problemas de salud física y psicológica (Carlotto, 2002). Otros efectos relacionados con el SB en docentes tienen que ver con el posible descuido en sus clases ya que los profesores que lo padecen pueden minimizar el tiempo requerido para la preparación de las mismas, lo cual podría influir en el comportamiento de los estudiantes, pues no son estimulados por su profesor y por eso la clase puede resultarles tediosa y generar distancia entre ellos. Por ello, es necesario tener en cuenta que, según Forbes (2011)

El padecimiento de burnout es más que el cansancio habitual que puede ser reparado con unos días de descanso, y envuelve una serie de padecimientos a nivel psicológico, físico, social y también en relación con la empresa, lo que le da su connotación de síndrome. (p.1)

Desde esta perspectiva, según Forbes (2011), el SB tiene efectos en la calidad de vida de las personas que lo padecen, reflejando consecuencias, por ejemplo a nivel psicosocial, donde se evidencian complicaciones en las relaciones interpersonales, estados depresivos y constante irritabilidad; situación que comúnmente conlleva el distanciamiento de las personas, incluso estos efectos pueden generar conductas autodestructivas como las adicciones y en casos severos, comportamientos orientados al suicidio.

Además, también existen efectos físicos de este síndrome como por ejemplo, alteraciones en el sueño, problemas cardiovasculares, musculares, gástricos, pérdida de peso, dolores, migrañas, entre otros, relacionados con aspectos cerebrales. Por lo tanto, es posible que estos efectos (físicos y psicosociales) originados por el SB repercutan en el ambiente laboral, y en la disposición de la persona para realizar su trabajo de manera oportuna. Finalmente, Forbes (2011) afirma que el SB afecta la condición laboral del trabajador ya que disminuye su productividad y propicia una actitud negativa hacia las personas con quienes debe permanecer en contacto, lo cual ocasiona “deterioro de las relaciones con compañeros, aumento del ausentismo, disminución del sentido de realización, bajo umbral para soportar la presión y conflictos de todo tipo, entre otros factores”. (p.2)

### **Variables sociodemográficas**

Las variables sociodemográficas son indicadores de carácter social y económico que permiten clasificar a una población en grupos homogéneos para definir sus características. Al respecto, el protocolo de prevención y actuación del SB, estipulado por Ministerio de Trabajo de Colombia, define que las variables que constituyen el burnout tienen que ver con:

El género: las mujeres son más vulnerables al desgaste profesional que los hombres (...). La edad: el síndrome de agotamiento laboral es menos frecuente en personas mayores de 40 años de edad (...). Estado civil: los solteros tienen mayor riesgo de padecer burnout debido a que al parecer, las personas con una unión estable cuentan con mayor apoyo familiar, en gran parte brindado por el cónyuge. (Ministerio de Educación Laboral, 2016, p.10)

Aparte de las variables mencionadas teniendo en cuenta las características de la población se abordaron otros aspectos relevantes, que tienen que ver con la jornada laboral, la asignación académica, la sede, el tiempo y tipo de transporte empleado para el desplazamiento hasta el lugar de trabajo, las pausas activas y los recesos de los docentes de la Facultad de Psicología de la FUP.

## **Metodología**

### **Enfoque**

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, el cual, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4); en este caso particular, para conocer si hay presencia del SB en docentes de la FUP y cuáles son las variables sociodemográficas asociadas a este. En este sentido, es necesario tener en cuenta que el método cuantitativo de investigación se identifica porque el contacto del investigador con el objeto de estudio es distante, lo cual permitirá cumplir con los objetivos propuestos.

### **Método**

Este trabajo será de carácter descriptivo puesto que este tipo de estudios “buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos

comunidades o cualquier otro fenómeno que es sometido a un análisis” (Hernández, 2003, p. 117). La investigación descriptiva se enfoca en la realidad actual de los fenómenos y se caracteriza por presentar una interpretación fiable de estos. Este enfoque se enfatiza en descubrir las particularidades semejantes de los fenómenos de manera sistematizada, evidenciando así las características de la realidad estudiada (Sabino, 1986). En este caso, este estudio describirá las características de los docentes de psicología de la FUP para especificar si en ellos existe presencia del SB.

### **Diseño**

El presente trabajo será desarrollado con un diseño no experimental, que según Sampieri (2014) podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables.

Cabe mencionar que en este tipo de estudios las variables no son manipuladas por el investigador, ya que este se ocupa de examinar los fenómenos en su entorno natural; además de cuenta con un modelo transversal, puesto que la información fue recolectada en un único momento, a través de la aplicación de los instrumentos idóneos para la identificación de SB.

### **Técnica e instrumento de recolección de datos**

Las técnicas de recolección de datos permiten obtener la información necesaria para cumplir con los objetivos de una investigación, ya que son “aquellos medios técnicos que se utilizan para registrar observaciones y facilitar el tratamiento de las mismas” (Bizquera, 1990, p. 28). Las siguientes serán las técnicas empleadas en el presente estudio: un cuestionario de información personal y sociodemográfica de carácter cerrado y otro cuestionario, cuya aplicación se detalla en el instrumento.

## **Instrumento**

En cuanto a los test o cuestionarios empleados en las investigaciones cuantitativos, cabe decir que entre los instrumentos de obtención de información más empleados para determinar el SB, el más utilizado es el MBI desarrollado por Maslach y Jackson en 1981 (Díaz y Gómez, 2016), el cual se empleará en la presente investigación (anexo 1). Al respecto, en la década de los 80s Maslach, junto con su colega Michael Leiter desarrollaron un instrumento para medir el Síndrome de Burnout, al cual llamaron cuestionario de Maslach, que desde su desarrollo éste ha sido el más empleado a nivel mundial (Gutiérrez, Celis, Moreno, Farías y Suárez, 2006).

Este instrumento tiene datos de confiabilidad y validez a partir de cada una de las escalas, lo cual puede evidenciarse en la cantidad de estudios realizados, como los mencionados en esta investigación, que lo han empleado para obtener los objetivos propuestos. Al respecto, Hederich y Caballero (2016), señalan que el inventario MBI (Maslach Burnout Inventory) “ha sido el instrumento más utilizado por la comunidad investigativa para la evaluación del síndrome de burnout en contextos asistenciales y ha sido validado en diferentes contextos culturales y laborales” (p. 2). De igual modo, el MBI contiene 22 ítems divididos en tres escalas tituladas: Sub-escala de agotamiento emocional, sub-escala de despersonalización y sub-escala de realización personal, las cuales abordan los siguientes aspectos:



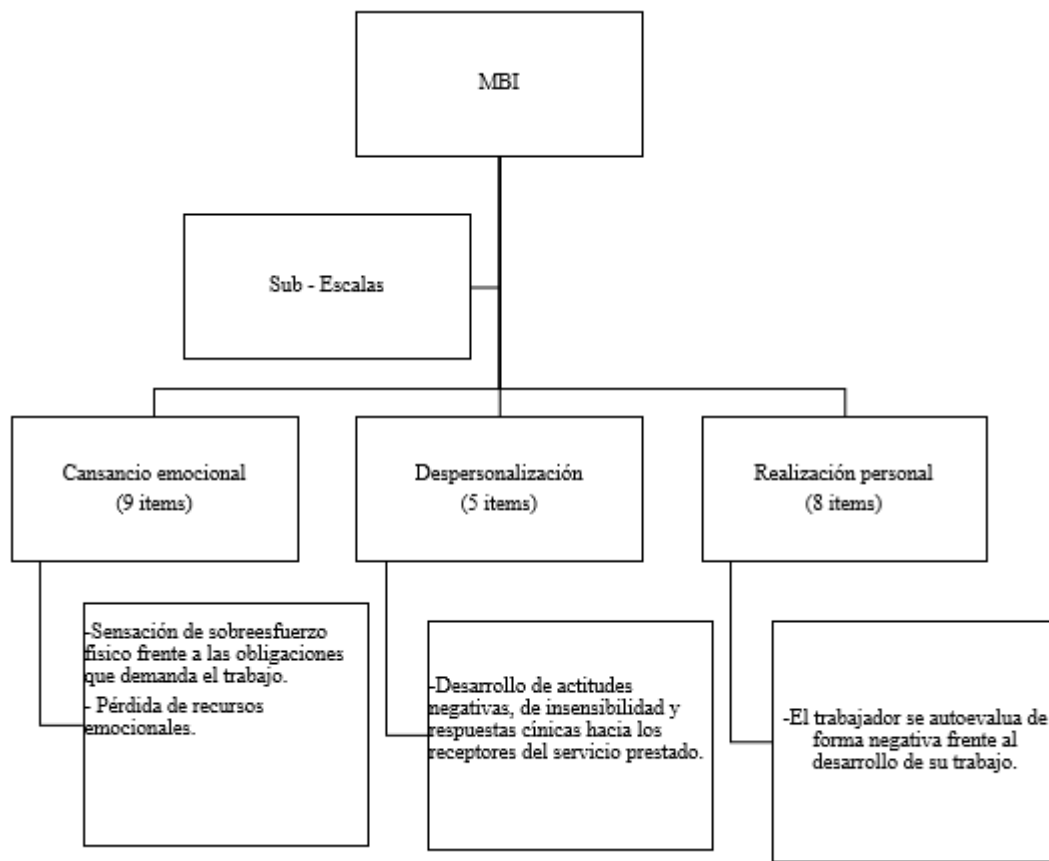


Figura 1. Escalas del Maslach Bournot Inventory

Fuente: Rubio, 2013

En resumen, según Patlán (2013), la Sub-escala de **cansancio emocional**, explica el agotamiento emocional frente a las obligaciones del trabajo, por lo cual los empleados no se sienten a gusto e incapaces de enfrentar las exigencias laborales. Así mismo, la **Sub-escala de despersonalización**, tiene que ver con el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos y cínicos acerca de los clientes o usuarios, característica que se expresa en conductas de rechazo hacia los usuarios del servicio. Finalmente, la **Sub-escala de realización personal** se asocia con la falta de realización personal es la propensión del trabajador a autoevaluarse de forma negativa a sí mismo y a su trabajo, lo cual evidencia pérdida de interés laboral, baja autoestima, sensación de estar haciendo mal las cosas, entre otros.

Cada una de las escalas expuestas obtienen un puntaje (alto, medio o bajo), que posibilita identificar la presencia de mayor o menor nivel de Burnout en los trabajadores. “Este instrumento ofrece puntuaciones de corte para distintas poblaciones: profesores, asistentes sociales, médicos, profesionales de la salud mental y el grupo de “otras profesiones”. (Rozas, 2015, p. 31)

El Síndrome de Burnout presenta distintos grados de intensidad y para detectarlo puede tenerse en cuenta que cuando una persona obtiene alto puntaje en las variables cansancio emocional y despersonalización y menores puntuaciones en la variable realización personal, padece el síndrome. Identificarlo es importante dado que éste “no sólo afecta la calidad de vida y la salud mental del profesional que lo padece, sino que, en muchas ocasiones, a causa de este síndrome se llega a poner en peligro la salud de los pacientes”. (Gutiérrez, Celis, Moreno, Farías y Suárez, 2006, p. 306)

La ficha sociodemográfica, fue diseñada a partir de características particulares de la población, teniendo en cuenta aspectos relevantes como lo son las condiciones familiares, formación académica, situación laboral, tiempo libre y medio de transporte al cual accede la población docente de FUP.

### **Fases**

Para identificar la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de psicología de la FUP, primero se entregará una carta de solicitud de información (anexo 2) a la dirección del programa de Psicología, con el fin de obtener el aval del proyecto. Una vez obtenido el permiso se entabló una comunicación directa con los docentes que iban a participar del estudio y se les socializó las características y alcances del mismo. Después se les entregó un consentimiento informado (anexo 3) mediante el cual se solicitó la autorización para su participación en el trabajo

de campo; finalmente, se aplicó el test MBI con el fin de determinar los resultados y realizar el informe final del proyecto en donde se expondrán los hallazgos encontrados.

**Población:** El total de docentes del Programa de Psicología es de 53.

**Universo:** La FUP cuenta con 455 docentes.

**Muestra:** Se consideró una muestra significativa de cuarenta y dos docentes del programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán, pero la respuesta positiva se recibió solo de 26, excepto uno, quien no cumplía con los criterios de inclusión; por lo tanto, la muestra fue a conveniencia dependiendo de la voluntad expresada por los docentes.

Para sistematizar la información y analizar los datos tanto de las escalas del cuestionario del MBI como de los ítems de la ficha de caracterización sociodemográfica (anexo 4) docente, se empleó el Software Estadístico denominado Stata, que fue creado en 1985 por Stata Corp y facilita la gestión y el análisis estadístico de la información.

### **Tipo de muestreo**

El tipo de muestreo que se empleará en este estudio es Probabilístico sistemático, el cual permite que los individuos sean seleccionados de manera aleatoria (el primero de manera aleatoria y los siguientes con intervalos fijos o intercalados) para formar parte de una muestra, que, en el caso particular de este estudio, fueron los docentes del Programa de Psicología de la FUP.

### **Criterios de inclusión y exclusión**

Ser docente del Programa de Psicología de la FUP.

Llevar mínimo un año j o más trabajando como docente de la FUP vinculado al programa de Psicología.

Ser mayor de 25 años.

En cuanto al criterio de exclusión se limitó la participación a una docente porque solo contaba con seis meses de experiencia en su profesión.

### **Aspectos éticos**

Todo estudio científico exige responsabilidades éticas y legales, teniendo en cuenta que se interactúa con seres humanos. De acuerdo con ello, las investigaciones psicológicas se desarrollarán desde “la obligación moral de no lesionar la integridad de un ser humano, razón por la cual el profesional está obligado a realizar buenas prácticas no solo para con las participantes, sino para con la totalidad de la sociedad”. (Colpsic, 2016, p. 8)

En consecuencia, para realizar esta investigación se tendrá en cuenta la voluntaria participación de los treinta docentes pertenecientes al programa de Psicología de la FUP; además antes de iniciar el trabajo se les solicitará su aprobación a través de un consentimiento informado en el cual se les explicará los beneficios de su participación en el proyecto.

Aparte de lo dicho, también se tendrán en cuenta aspectos expuestos en el Código Deontológico (Asociación Colombiana de Sociedades Científicas, 2006) los cuales refieren la importancia de guardar el secreto profesional y mantener en confidencialidad la información; para lograrlo es necesario que el psicólogo realice todo lo que le corresponde para proteger los derechos de las personas implicadas en el estudio, tal como lo establece el Ministerio de Salud (1993) en la resolución número 8430 Artículo 15 “se garantiza la seguridad de que no se identificará al sujeto y que se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con su privacidad. (p.3) y este estudio no genera riesgos, pero si beneficios para los participantes.

### **Resultados**

Antes de determinar si los docentes de la FUP, que participaron de este estudio, presentan el SB, a continuación se expondrán algunos datos demográficos que fueron escogidos teniendo en cuenta tanto criterios relacionados en la teoría sobre el síndrome, como otros propuestos por las autoras, basados en la familiarización con el contexto, para lo cual se propuso analizar características sociodemográficas que incluyen condiciones laborales, medio de transporte y desplazamiento al sitio de trabajo y manejo de tiempos libres.

Tabla 1

*Características Sociodemográficas.*

Variable	Descripción	Frec.	%	Cum.
Edad	Menores de 35	13	52.0	52.0
	36 y más años	12	48.0	100.0
Género	Femenino	19	76.0	76.0
	Masculino	6	24.0	100.0
Estado Civil	Casado	13	52.0	52.0
	Unión libre	9	36.0	88.0
	Soltero	3	12.0	100.0
Hijos	No	8	32.0	32.0
	Sí	17	78	100.0
Nivel de estudios	Especialización	11	44.0	44.0
	Maestría	12	48.0	92.0
	Pregrado	2	8.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta los resultados demográficos de la población objeto de estudio, presentados en la tabla 1, se identifica que con relación a la edad, los docentes menores de 35 años representan el 52.0% (13) contra un 48.0% de los de 36 y más años. De acuerdo al género, las mujeres representan un 76.0% (19) contra un 24.0% masculino. Frente al estado civil, los casados representan 52.0% (13) contra los solteros 36.0%(9) y quienes se encuentran en unión libre representan el 12.0%(3). Respecto a los docentes con hijos, el 68.0% (17) sí los tiene. Así mismo,

los resultados muestran que el nivel de estudio de los docentes representa el 48.0% (12) de quienes han cursado maestría y el 44.0 % (11) especialización.

Para continuar, aparte de sus condiciones personales, también se consultó a los docentes su situación laboral, lo cual incluye jornadas de trabajo, tipo de contrato y todo lo relacionado con sus labores académicas; a continuación se exponen los resultados obtenidos:

Tabla 2

*Características laborales.*

Variable	Descripción	Freq.	%	Cum.
Situación laboral	Tiempo completo	23	92.0	92.0
	Tiempo parcial	2	8.0	100.0
Tipo de contratación	A término fijo	23	92.0	92.0
	Prestación de servicios	2	8.0	100.0
Jornada académica	Diurna	2	4.00	4.0
	Diurna y nocturna	24	96.0	100.0
Labores adicionales	No	4	16.0	16.0
	Si	21	84.0	100.0
Número de asignaturas a cargo	1	21	84.0	84.0
	2	4	16.0	100.0
Intensidad horaria semanal	Hasta 10 hs	1	4.0	4.0
	De 11 20 hs	6	24.0	28.0
	De 21 a 30 hs	9	36.0	64.0
	31 y más hs	9	36.0	100.0
Años de experiencia	Menos de 10 años	20	80.0	80.0
	Once años y mas	5	20.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la situación laboral, el 92.0% (23) de los docentes precisó que trabaja tiempo completo y el 8.0% (2) solo por algunos periodos. En lo referido al tipo de contratación, se encontró

que el 92.0% (23) de los docentes tiene contrato a término fijo y el 8.0% (2) está vinculado por prestación de servicios. Frente a la jornada académica, el 96.0% (24) de los docentes trabaja tanto en el horario diurno como en el nocturno. Así mismo, se evidenció que el 84.0% (21) de los docentes, realiza labores adicionales a la carga académica asignada.

Con relación al número de asignaturas, el 84.0% (21) de los docentes tiene una asignatura a cargo y el 16.0% (4) debe orientar dos a varios grupos. Por otro lado, frente a la intensidad horaria, el 36.0% (9) de los docentes debe cumplir con 21 a 30 horas semanales; y el 36.0% (9) con 31 y más horas semanales; el 24.0% (6) de 11 a 20 horas y el 4.0% (1) con menos de 10 horas. Finalmente, en cuanto a los *años de experiencia* como docentes, el 80.0% (20) cuenta con menos de diez años y el 20.0% (5) sobrepasan los once.

Para continuar, se indagó entre los docentes sobre el tiempo que tardan para desplazarse hacia la FUP y el medio de transporte empleado. Los resultados fueron los siguientes:

Tabla 3

*Medio de transporte y desplazamiento al sitio de trabajo.*

Variable	Descripción	Freq.	%	Cum.
Tiempo de desplazamiento	Menos de 30 m	14	56.0	56.0
	Más 14 de 30 m	11	44.0	100.0
Medio de transporte	Bus	7	28.0	28.0
	Carro	11	44.0	72.0
	Caminando	3	12.0	84.0
	Motocicleta	4	16.0	100.0
Sede	San Camilo	16	64.0	64.0
	San José y San Camilo	9	36.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

Según los datos expuestos, se identificó que el 56.0% (14) de los docentes emplea menos de treinta minutos para llegar a la FUP. En cuanto al medio de transporte empleado para esta labor, el 44.0% (11) mencionó que utiliza carro particular y el 28.0% (7) emplea el transporte público. Con relación a la sede en la cual laboran los docentes, el 64.0%(16) orienta sus clases en San Camilo y el 36.0% (9) en ambas sedes, (San Camilo y San José).

Tabla 4.

*Manejo de tiempos libres.*

Variable	Descripción	Freq.	%	Cum.
Actividades de tiempo libre	Compartir con la Familia	8	32.00	32.00
	Deporte	11	44.00	76.00
	Lectura	5	20.00	96.00
	Ver Películas	1	4.00	100.00
Receso en la jornada laboral	No	3	12.00	12.00
	Si	22	88.00	100.00
Pausas activas	No	11	44.00	44.00
	SI	14	56.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Con relación a las actividades del tiempo libre de los docentes, se encontró que el 44.0% (11) realiza deporte y el 32.0% (8) comparte con su familia. Frente a la *jornada laboral* el 88.0% (22) cuenta con un periodo de receso; sin embargo, el 12.0% (3) no tiene descanso. Finalmente, de acuerdo a la variable *pausas activas*, los datos reportan que el 56.0% (14) de los docentes, sí realiza las pausas, frente al 44.0% (11) que no lo hace.

Después de identificar algunos datos sociodemográficos de los docentes del programa de psicología de la FUP, se expondrán aspectos que ayudarán a comprender si algunos de ellos



presentan el SB; para lograrlo, a continuación, se presentará un informe asociado a las tres escalas que componen el síndrome: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

En cuanto al nivel de presencia de cansancio emocional, cabe reiterar que esta variable se refiere al agotamiento físico y la disminución de recursos emocionales que experimenta el trabajador debido a las demandas de su labor. En este sentido, según la aplicación del Maslach Bournot Inventory, (MBI) en los docentes mencionados se encontró que, el 92.0% (23) no manifiestan agotamiento emocional, mientras que el 8.0% (2) sí lo presentan.

Tabla 5

*Resultados Subescalas Síndrome de Burnout.*

Subescala	Descripción	Frec.	%	Cum.
Agotamiento emocional	No agotamiento	23	92.0	92.0
	Si agotamiento	2	8.0	100.0
Despersonalización	Despersonalización			
	No despersonalización	25	100.0	100.0
Realización personal	Si realización	25	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los niveles de despersonalización, la cual se refiere a actitudes negativas en los trabajadores, de insensibilidad y sentimientos de rechazo hacia sus clientes o usuarios, se evidenció que en los docentes participantes de este estudio, esta variable no se encuentra afectada. En cuanto a la escala de realización personal, la cual evalúa los sentimientos de autoeficacia y de realización personal en el trabajo y se evidencia de manera negativa cuando el trabajador está inconforme con su propia labor, lo cual afecta su autoestima y le propicia sentimientos de insatisfacción y frustración, con los docentes participantes se precisó que ésta tampoco se encuentra afectada.

En síntesis, después de analizar los componentes del SB, puede precisarse que el 92.0% (23) de los docentes de la FUP no lo presentan, frente al 8.0% (2) que sí lo padecen (ver tabla 6).

Tabla 6.

*Prevalencia SD Burnout en docentes de Psicología de la FUP.*

<b>Burnout</b>	<b>Freq.</b>	<b>Percent.</b>	<b>Cum.</b>
<b>No burnout</b>	23	92.00	92.00
<b>Sí burnout</b>	2	8.00	100.00
<b>Total</b>	25	100.00	

Fuente: Elaboración propia

Después de analizar algunos aspectos demográficos de algunos docentes de la FUP y determinar que el 8.0% padecen el SB, se realizó un análisis bivariado a través del programa estadístico stata, entre los datos encontrados y el síndrome, lo cual arrojó los siguientes resultados:

Tabla 7.

*Datos Sociodemográficos y SD de Burnout.*

Variable	SB				Total	
	No		Si		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%
<b>Edad</b>						
• Menores de 35 años	12	92.3	1	7.7	13	100
• 36 y más años	11	91.6	1	8.3	12	100
<b>Sexo</b>	N.	%	N.	%	N.	%
• Femenino	17	89.4	2	10.5	19	100
• Masculino	6	100.00	0	0.0	6	100
<b>Estado civil</b>	N.	%	N.	%	N.	%
• Casado	12	92.3	1	7.7	12	100
• Soltero	8	89	1	11.1	9	100
• Unión libre	3	100.0	0	0.0	3	100
<b>Hijos</b>	N.	%	N.	%	N.	%
• No	7	86	1	12.5	8	100
• Si	16	94.1	1	5.9	17	100
<b>Nivel de estudios</b>	N.	%	N.	%	N.	%
• Especialización	11	100	0.0	0.0	11	100
• Maestría	10	83.3	2	17	12	100
• Pregrado	2	100	0.0	0.0	2	100

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la edad de los docentes, la mayor prevalencia del SB se presenta en aquellos que tienen 36 y más años (8.3%); con relación al sexo, la mayor prevalencia del SB se

presenta en el sexo femenino (10.5%.); frente al estado civil, la mayor prevalencia del síndrome se presenta en los solteros (11.1 %); con relación al número de hijos, la mayor prevalencia del SB se presenta en aquellos docentes que no los tienen (12.5 %); y de acuerdo al nivel de estudios, la mayor prevalencia del SB se presenta en quienes tienen estudios de maestría (16.7%).

De igual modo, a continuación se exponen los resultados encontrados respecto a la relación entre la jornada laboral de los docentes y la presencia del SB:

Tabla 8.

*Características Laborales y SD de Burnout.*

Variable	SB					
	No		Si		Total	
	N.	%	N.	%	N.	%
Situación laboral						
• <b>Tiempo parcial</b>	21	91.3	2	8.7	23	100
• <b>Tiempo completo</b>	2	100.0	0	0.0	2	100
Tipo de contratación	N.	%	N.	%	N.	%
• <b>Fijo</b>	22	95.7	1	4.3	23	100
• <b>Prestación de servicios</b>	1	50.0	1	50.0	2	100
Jornada académica	N.	%	N.	%	N.	%
• <b>Diurna</b>	1	100.0	0	0.0	1	100
• <b>Diurna y nocturna</b>	22	91.7	2	8.3	24	100
Labores adicionales	N.	%	N.	%	N.	%
• <b>No</b>	4	100.0	0	0.0	4	100
• <b>Si</b>	19	90.5	2	9.5	21	100
Número de asignaturas	N.	%	N.	%	N.	%
• <b>Una</b>	19	90.5	2	9.5	21	100
• <b>Dos</b>	4	100.0	0	0.0	4	100
Intensidad horaria	N.	%	N.	%	N.	%
• <b>Hasta 10 horas</b>	0	0.0	1	100.0	1	100
• <b>De 11 a 20 horas</b>	6	100.0	0	0.0	6	100
• <b>De 21 a 30 horas</b>	8	88.9	1	11.1	9	100
• <b>De 31 y mas</b>	9	100.0	0	0.0	9	100
Años de experiencia	N.	%	N.	%	N.	%
• <b>Menos de 10</b>	18	90.0	2	10.0	20	100
• <b>11 años y mas</b>	5	100.0	0.0	.0	5	100

Fuente: Elaboración propia

Frente a la situación laboral, la mayor prevalencia del SB se presenta en quienes tienen una jornada laboral de tiempo completo (8.7%). De acuerdo al tipo de contratación, el síndrome se

presenta en quienes laboran por prestación de servicios (50.0%). Con relación a la jornada académica, prevalece el Burnout en quienes laboran durante la jornada diurna y nocturna (8.3%).

De acuerdo a las labores adicionales, se identificó que la mayor prevalencia del SB se presenta en docentes que tienen actividades agregadas a su labor académica (9.5%). Respecto al número de asignaturas, la mayor prevalencia del SB se presenta en quienes orientan una sola (9.5%); en cuanto a la intensidad horaria, el SB se presenta en quienes manejan hasta 10 horas semanales (100.0%). Finalmente, los años de experiencia evidencian que la mayor prevalencia del Burnout se presenta en quienes tienen menos de 10 años (10.0%).

Para proseguir, se exponen los resultados comparativos entre el manejo del tiempo libre de los docentes y la presencia del SB se encontró lo siguiente:

Tabla 9.

*Manejo de tiempo libre y SD de Burnout.*

Variable	SB					
	No		Si		Total	
	N.	%	N.	%	N.	%
Actividades de tiempo libre						
• <b>Compartir con la familia</b>	7	87.5	1	12.5	8	100
• <b>Deporte</b>	10	90.9	1	9.09	11	100
• <b>Lectura</b>	5	100.0	0	0.0	5	100
• <b>Ver películas</b>	1	100.0	0	0.0	1	100
Receso en la jornada laboral	N.	%	N.	%	N.	%
• <b>No</b>	3	100.0	0	0.0	3	100
• <b>Si</b>	20	90.9	2	9.09	22	100
Pausa activa	N.	%	N.	%	N.	%
• <b>No</b>	9	81.8	2	18.2	11	100
• <b>Si</b>	14	100.0	0	0.0	14	100

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al tiempo libre de los docentes, se evidenció que la mayor prevalencia del SB se presenta en quienes comparten más tiempo con su familia (12.5%); respecto al receso durante la jornada laboral se precisó que el SB se presenta en quienes realizan dicho receso (9.1%). Frente

a la realización de pausas activas durante la jornada laboral, se identificó que el SB prevalece en quienes no la realizan durante la jornada (18.2%).

Finalmente, se expondrá a continuación la relación entre el desplazamiento de los docentes hasta la FUP y la presencia del SB:

Tabla 10.

*Medio de transporte, desplazamiento y SD de Burnout.*

Variable	SB					
	No		Si		Total	
	N.	%	N.	%	N.	%
Tiempo desplazamiento						
• <b>Menos de 30 m</b>	12	85.7	2	14.3	14	100
• <b>Más de 30 m</b>	11	100.0	0	0.0	11	100
Medio de transporte	N.	%	N.	%	N.	%
• <b>Bus</b>	7	100.0	0	0.0	7	100
• <b>Carro particular</b>	10	90.9	1	9.1	11	100
• <b>Caminando</b>	3	100.0	0	0.0	3	100
• <b>Motocicleta</b>	3	75	1	25.0	4	100
Sede	N.	%	N.	%	N.	%
• <b>San Camilo</b>	14	87.5	2	12.5	16	100
• <b>San José y San Camilo</b>	9	100.0	0	0.0	9	100

Fuente: Elaboración propia

Frente al tiempo de desplazamiento hasta el sitio de trabajo pudo precisarse que la mayor prevalencia del SB se encuentra en aquellos docentes que tardan menos de 30 minutos (14.3%). Con relación al medio de transporte empleado para dirigirse hasta el sitio de trabajo, se evidenció que la mayor prevalencia del Burnout se presenta en quienes se dirigen en motocicleta (25.0%); finalmente, respecto a la sede en la cual laboran los docentes, se encontró que la mayor prevalencia del síndrome de Burnout se presenta en quienes se encuentran en la sede San Camilo (12.5%).

**Perfil del docente de psicología de la Fundación Universitaria de Popayán que padece el Síndrome de Burnout:**

Mujer, mayor de 36 años, soltera, sin hijos con un nivel de estudios de maestría; quien se encuentran laborando en tiempo completo (en jornada diurna y nocturna), con una contratación por prestación de servicios, labores adicionales a la carga académica, una sola asignatura a cargo y con una intensidad horaria de hasta 10 horas semanales; además, con menos de 10 años de experiencia que comparten su tiempo libre con la familia, realizan receso laboral pero no pausas activas, tardan menos de 30 minutos para desplazarse al sitio de trabajo, se transportan en moto y su lugar de trabajo es la sede San Camilo.

### **Discusión**

Una vez obtenida la información respecto a los docentes del programa de Psicología de la FUP pudo inferirse que dos de ellos padecen el SB, el cual, según Maslach (1981), es considerado como un estrés crónico originado por la relación de los trabajadores con clientes, la cual les produce agotamiento. En este sentido, fue explícito que el SB surge por el estrés que los profesores experimentan como resultado de su labor, lo cual, según Gil-Monte y Peiró (1999) propicia actitudes negativas de los trabajadores hacia las personas que deben orientar, que en este caso son los estudiantes, lo cual había sido manifestado por algunos de ellos quienes comentaban que ciertos docentes parecían muy cansados y desmotivados para orientar las clases.

No obstante, respecto a las escalas que caracterizan el SB, se encontró que los niveles de despersonalización, (actitudes negativas de los trabajadores hacia sus clientes) en los docentes participantes de este estudio, no se encuentran afectados, al igual que la escala de realización personal, (negativa cuando el trabajador está inconforme con su propia labor). Estos resultados coinciden con estudios como el desarrollado por Correa, Muñoz y Chaparro (2008) en el cual la escala de despersonalización, también evidenció un bajo nivel (9%); y a su vez, contrastan con el

trabajo de Illera (2006), en el cual la dimensión de despersonalización, sí tuvo una mayor prevalencia (22.3%).

En cuanto a la sub-escala de cansancio emocional (o agotamiento por la labor realizada), en algunos docentes de la FUP se vio afectada; al respecto, Patlán (2013) señala que dicho cansancio genera irritabilidad, desánimo y hasta incomodidad que altera el contexto laboral del trabajador. Así mismo, Carlotto (2002), manifiesta que el SB puede ser frecuente entre los profesores debido a la cantidad de funciones que deben realizar. Dichas afectaciones coinciden con estudios como los elaborados por García (2016) y Ugalde y Molestina (2018) en los cuales también se identificó que esta escala fue la más afectada en la población analizada (6.8%).

Otros asuntos evidenciados en este estudio, a partir de la información demográfica de los docentes participantes, tienen que ver con la presencia del SB en el género femenino; al respecto, tanto los resultados obtenidos en el estudio de García (2016) Bedoya, et. al, (2017) y Rodríguez y Sánchez (2018) como los de este análisis, señalan que las mujeres presentan mayores niveles de susceptibilidad ante la manifestación del SB con un 10.0%. Frente a los estudios revisados sobre el SB y donde la participación fue de ambos sexos, el sexo femenino predomina en participación, tal como lo presenta Correa, Muñoz y Chaparro (2008) y Bedoya et.al (2017) donde las mujeres representan un 52% y 73.3% respectivamente.

De igual manera, frente a la prevalencia o riesgo de padecimiento del síndrome, las mujeres son las más afectadas lo cual puede atribuirse a su condición y estilo de vida, al posible fenómeno de “doble presencia” o a las responsabilidades y exigencias que recaen sobre ellas al verse obligadas a cumplir con actividades no solo laborales, familiares y de pareja, sino también a nivel social y hasta académicas.

De manera similar, estudios como los de García (2016), identifica que el 42.3% de las mujeres presentan afectación frente al agotamiento emocional; en contraste, en estudios realizados por Ugalde y Molestina (2018) con respecto al sexo, los hombres presentan una mayor afectación en la escala de cansancio emocional (8.3%). De igual modo, el estudio elaborado por Rojas, et al. (2009), expuso en el análisis de sus resultados, que el perfil de docente con Burnout o con riesgo de padecerlo, corresponde a una mujer, menor de 46 años, soltera, sin hijos y con un vínculo laboral de tipo ocasional; estas características coinciden con este trabajo investigativo en la medida en que también se identificó que el perfil del docente que posee el SB es una mujer soltera, mayor de 36 años y sin hijos.

Por otro lado, en relación con el nivel de estudio y la prevalencia del SB, este estudio identificó la presencia del síndrome en aquellos docentes que tienen un nivel de maestría con un 17%, lo cual contrasta con la investigación de Bedoya, et al. (2017), quien señaló que en la escala de agotamiento emocional, son más afectados aquellos docentes que solo tienen estudios de pregrado.

En cuanto a la jornada académica, según el estudio desarrollado por Rodríguez y Sánchez (2018), los docentes que laboran en doble jornada (diurna y nocturna), presentan mayores niveles de cansancio emocional, al igual que los profesionales partícipes de este estudio. Finalmente, en cuanto a la experiencia laboral de los docentes que presentan el SB pudo precisarse que similar al estudio elaborado por Correa, Muñoz y Chaparro (2008), las mujeres con una experiencia laboral menor a 10 años son más propensas a padecerlo.

Por otro lado, en este estudio también pudo inferirse que aquellos docentes en quienes se identifica el SB (12.5%) son quienes comparten más tiempo con la familia; este aspecto contrasta



con la teoría ya que la mayoría de estudios consultados en esta investigación señalan que las personas en un ámbito familiar están menos expuestas al SB.

Otro de los aspectos importantes identificados dentro de este análisis investigativo, es respecto al receso durante la jornada laboral y la realización de las pausas activas entre los docentes, lo cual llama la atención debido a que fue evidente que este grupo de trabajadores de la universidad no toma un tiempo para descansar y tal como lo mostraron los resultados, presentan mayor riesgo de desarrollar el Síndrome. Este dato puede resultar útil no solo para este estudio, sino para áreas importantes dentro de la FUP que dedican sus esfuerzos en mejorar el bienestar laboral.

Frente al tiempo y tipo de medio de transporte empleado para el desplazamiento de los docentes hacia las instalaciones de la universidad, también parecen tener una relación significativa en la manifestación del síndrome, debido a que estas variables registran que, aquellos que usan el carro particular y tardan menos de 30 minutos en llegar, son quienes presentan mayor susceptibilidad. En este sentido la literatura estudiada no muestra valoraciones frente a este aspecto, lo que abre el camino para la realización de nuevas investigaciones en este sentido.

### **Conclusiones y recomendaciones**

Después de haber realizado este trabajo investigativo puede afirmarse que el SB está presente en dos docentes de la FUP, que tal como se describió en su perfil, corresponde a mujeres cuyas edades sobrepasan los 36 años, sin pareja ni hijos, con estudios de maestría, contratación de tiempo completo y con menos de 10 años de experiencia; también se evidenció que ellas comparten tiempo libre con la familia y que no realizan pausas activas durante la jornada laboral, lo cual puede incidir en la presencia del síndrome.

Así mismo, el número de asignaturas a cargo de los docentes, que para este estudio corresponde a una, frente a la aparición del SB, parece tener una incidencia importante; esto puede deberse a que los docentes deben dirigir sus clases (por lo menos en un semestre) en cada una de las jornadas (mañana, tarde y noche) con un número considerable de estudiantes; además, en los últimos semestres, es frecuente que el número de estudiantes sea mayor dentro de un mismo salón de clase, debido a la unión de hasta tres o más grupos que antes se encontraban repartidos entre las diferentes jornadas académicas del programa de Psicología.

Respecto a las subescalas que determinan el SB, este estudio determinó que la más afectada es la relacionada con el cansancio emocional, que evidencia agotamiento físico y disminución de recursos emocionales en el trabajador debido a las funciones que debe realizar. En este sentido, según la aplicación del Maslach Bournot Inventory, (MBI) en los docentes participantes de este estudio se encontró que, el 92.0% (23) no manifiestan agotamiento emocional, mientras que el 8.0% (2) sí lo presentan. Ante ello, es necesario sugerir que organizaciones como la FUP diseñen una ruta de atención para estos trabajadores con SB, teniendo como guía el protocolo de prevención y actuación para el síndrome de agotamiento laboral, diseñado por el Ministerio de Trabajo de Colombia.

Dicho protocolo recomienda que los trabajadores con SB reciban atención prioritaria ya que este síndrome se establece como una enfermedad incapacitante, que al detectarse de manera temprana puede tener un tratamiento adecuado, para lo cual exige que las organizaciones, desde la gestión del talento humano, y en unión con el sistema de seguridad social y de salud de los trabajadores, ofrezcan a las personas afectadas asistencia profesional que les ayude a mejorar su salud y calidad de vida laboral y personal.

Además, el protocolo señala que durante el periodo de tratamiento del trabajador con SB es necesario que la organización desde su oficina de talento humano le permita los permisos requeridos para asistir al médico y realizarse los procedimientos que su tratamiento requiera, ya que su bienestar es conveniente no solo para él, sino para todo el contexto laboral.

Finalmente, cabe decir que sería adecuado realizar futuros estudios en una población más amplia y que analizaran otras manifestaciones psicósomáticas de un trabajador con SB, tales como la fatiga crónica, cefalea, alteraciones gastrointestinales, respiratorias, entre otras, que afectan el cumplimiento de su labor y las relaciones que establecen con los otros.

### Referencias Bibliográficas

- Bedoya, E., Vega, N., Severiche, C., Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en docentes universitarios: el caso de un centro de estudios del Caribe Colombiano. *Scielo*, 10 (6), 51-58. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-50062017000600006&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-50062017000600006&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Bizquera, R. (1990). *Definición de las técnicas*. Recuperado de <http://www.unerg.edu.ve/index.php>.
- Cabello, N. (2014). *Manifestaciones del Síndrome de Burnout en estudiantes de medicina*. Recuperado de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2016/amf164a.pdf>
- Carlotto, M. S. (2002). *Síndrome de burnout e características de cargo en profesores universitarios*. Recuperado de: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/7642>

Carlotto, M. (2002). *A síndrome de burnout e o trabalho docente*. Recuperado de:  
<http://www.scielo.br/pdf/%0D/pe/v7n1/v7n1a03.pdf>

Castro, B. y Calvo, M. (2015). Línea de investigación de desarrollo humano y social del Grupo COGNOSER (Informe). Unidad de Investigación del programa de psicología (ed.). Popayán, Colombia. Fundación Universitaria de Popayán.

Colpsic. (2016). *Validación de lista de chequeo para la elaboración del consentimiento informado en el ejercicio profesional de la psicología en Colombia*. Recuperado de  
<http://www.colpsic.org.co>

Correa, Z., Muñoz, I. y Chaparro, A (2008). *Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia*. Recuperado de  
[https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S0124-00642010000400006&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S0124-00642010000400006&script=sci_arttext&tlng=pt)

Correa, Z. (2012). *El Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado*. Recuperado de [https://www.siicsalud.com/pdf/eyes\\_1\\_2\\_128890\\_51613.pdf](https://www.siicsalud.com/pdf/eyes_1_2_128890_51613.pdf)

Díaz, F. Gómez, I. (2016). *La investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>

Escudero, J. y Delfín, L. (2009). *Diagnóstico del grado de síndrome de quemado por el trabajo (burnout) en el personal docente del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa-Enríquez, Veracruz, México*. Recuperado de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/quemado2010-2.pdf>

Forbes, R. (2011). *El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa.*

CEGESTI.

Recuperado

de:

[https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160811\\_es.pdf](https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf)

Freudenberger, H. (1973). *The psychologist in a free clinic setting an alternative model in health*

*care. Psychotherapy.* Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/1975-26014-001>

Fundación Universitaria de Popayán. (2018). *Estatuto docente.* Recuperado de:

[https://fup.edu.co/archivosAnexos/fup\\_estatuto\\_docente.pdf](https://fup.edu.co/archivosAnexos/fup_estatuto_docente.pdf)

García, G. (2016). *Características y comportamiento del Síndrome de Burnout en profesionales de la salud y docencia, una aproximación en Colombia, España y México, en el período de 2008 a 2015.* (Tesis de Especialización). Fundación Universitaria del Área Andina,

Colombia.

Recuperado

de

<http://digitk.areandina.edu.co/repositorio/bitstream/123456789/638/1/Caracter%C3%ADsticas%20y%20comportamientos%20del%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout.pdf>

García, J. (1983). *Burnout (Síndrome del Quemado): cómo detectarlo y tomar medidas.*

Recuperado de <https://psicologiymente.com/organizaciones/Burnout-sindrome-del-quemado>

García, E. García, A. y Reyes, J. (2014). *Relación maestro alumno y sus implicaciones en el aprendizaje.* Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/461/46132134019/>

Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo.* Recuperado de:

[http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=505099&pid=S14090015201500010001400008&lng=en](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=505099&pid=S14090015201500010001400008&lng=en)

González, J., Rivas, F., Portela, A. y Alfonso, P. (2011). *Posibles manifestaciones del síndrome de Burnout en docentes catedráticos y ocasionales de los programas de medicina y trabajo social de una universidad del eje cafetero*. Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/221>

Gutiérrez, G. Celis, M. Moreno, S. Farías, F. y Suárez, J. (2006). *Síndrome de Burnout*. Recuperado de: [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40837724/SINDROME\\_DEL\\_BURNOUT.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1552780045&Signature=U3QHvKer5wapzNAv7KaN7xLrIKA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSINDROME\\_DEL\\_BOURNOUT.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40837724/SINDROME_DEL_BURNOUT.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1552780045&Signature=U3QHvKer5wapzNAv7KaN7xLrIKA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSINDROME_DEL_BOURNOUT.pdf)

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial Mc Graw Hill.

Hederich-Martínez, C., & Caballero-Domínguez, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. *Revista CES Psicología*, 9 (1), 1-15.

Illera, D. (2006). *Síndrome de Burnout, aproximaciones teóricas. Resultados de algunos estudios en Popayán*. Recuperado de <https://revistas.unicauca.edu.co/index.php/rfcs/article/view/916/705>

López, A. (2017). *El Síndrome De Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega*. Recuperado de:

[http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome\\_Burnout\\_antecedentes\\_consecuentes\\_organizacionales\\_sanidad\\_gallega\\_analia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_Burnout_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martínez, A. (2010). *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión.*

Recuperado de: <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>

Martínez, J. Berthel, Y. Vergara, M. (2016). *Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia), 2016.* Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v33n2/2011-7531-sun-33-02-00118.pdf>

Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory.* Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/Christina\\_Maslach/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf)

Ministerio de Salud. (1993) *Resolución número 8430.* Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Moreno, B., Garrosa, E., Gálvez, M., González, J. y Benevides, A. (2002). *A avaliação do burnout em professores. Comparação de instrumentos: CBP-R e MBI-ED.* Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v7n1/v7n1a02.pdf>

Olivares, V. (2016). *Christina Maslach, comprendiendo el Burnout.* Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/311611859\\_Christina\\_Maslach\\_comprendiendo\\_el\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/311611859_Christina_Maslach_comprendiendo_el_Burnout)

Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo.*

Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

Patlán, J. (2013). *Efecto del Burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo.*

Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>.

Pérez, C., Parra P., Fasce, E., Ortiz, L., Bastías, N., y Bustamante C. (2012). *Estructura factorial y confiabilidad del inventario de burnout de Maslach en universitarios chilenos.*

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281929021006>

Redó, N. (2009). *El Síndrome de Burnout en los docentes.* Recuperado de:

[http://www.investigacionpsicopedagogica.org/revista/articulos/18/espanol/Art\\_18\\_303.pdf](http://www.investigacionpsicopedagogica.org/revista/articulos/18/espanol/Art_18_303.pdf)

Rodríguez, E. y Sánchez, M. (2018). Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima. *Revista de investigación Educativa*, 36 (2), 401-419.

Rodríguez, M., Rodríguez, R. Riveros A., Pinzón, M., y Rodríguez, G. (2010). *Síndrome de Burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá.*

Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/2389>

Rojas, M., Zapata, J. y Grisales, H. (2009). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior.* Recuperado de

<https://www.redalyc.org/html/120/12011791011/>



- Rozas, G. (2015). *Niveles de desgaste profesional (Burnout) en docentes y estrategias de prevención. El caso de las facultades de salud, educación y ciencias sociales de la universidad santo tomas (chile)*. Recuperado de: [https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12219/TD\\_ROZAS\\_CAAMANO\\_Graciela\\_Cecilia.pdf?sequence=1](https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12219/TD_ROZAS_CAAMANO_Graciela_Cecilia.pdf?sequence=1)
- Rubio, J. (2003). *Fuentes de estrés, síndrome de Burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria*. Recuperado de: <http://biblioteca.unex.es/tesis/9788477238164.pdf>
- Sabino, C. (1986). *Proceso Metodológico de la Investigación*. Caracas: Editorial Panapo.
- Hernández, R (2014). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana Editores. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Schaufeli, W., Bakker, A. y Van, R. (2009). *How changes in job demands and resources predict Burnout, work engagement, and sickness absenteeism*. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.595>
- Ugalde, J. y Molestina, C. (2018). Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Espacios*, 39 (52), 26.

## **Anexos**

### **Anexo 1. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)**

## CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi	

	trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	

<b>Matriz de operatización de variables.</b>	
<b>Título:</b> Maslach Burnout Inventory (MBI)	
<b>Objetivo:</b> Medir el Síndrome de Burnout.	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo</li> <li>2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío</li> <li>3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado</li> <li>4. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes</li> <li>5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales</li> <li>6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa</li> <li>7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes</li> <li>8. Siento que mi trabajo me está desgastando</li> </ol>
Agotamiento emocional.	<p>Hace referencia a las sensaciones de sobreesfuerzo físico y disminución o pérdida de recursos emocionales . Desarrollo de actitudes y sentimientos negativos y cínicos acerca de los clientes o usuarios, traducidos en una deshumanizada percepción de los demás. Característica que se expresa en conductas de rechazo hacia los usuarios del servicio, a los que se les culpa de su situación actual,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo</li> <li>1. Siento que me he hecho más duro con la gente</li> <li>2. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente</li> <li>3. Me siento con mucha energía en mi trabajo</li> <li>4. Me siento frustrado en mi trabajo</li> <li>5. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo</li> </ol>
Despersonalización.	<p>Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa: los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, sentimientos de insuficiencia personal y baja autoestima profesional.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes</li> <li>2. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa</li> <li>3. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes</li> <li>4. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes</li> <li>5. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo</li> <li>6. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades</li> <li>7. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada</li> <li>8. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas</li> </ol>
Realización personal.	

**Anexo 2. Carta de solicitud de información**

Popayán 10 de Abril de 2019

Doctora  
Gilma Viviana Garcés Rengifo  
Directora del programa de Psicología  
Fundación Universitaria de Popayán

**ASUNTO: SOLICITUD DE INFORMACION DE DOCENTES DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA**

Cordial saludo,

Por medio de la presente, nosotras: María Angélica Reinoso, Marleidi Patricia Burbano y Diana Carolina Tique pertenecientes al programa de Psicología de noveno semestre y en situación de trabajo de grado, nos dirigimos a usted para solicitar de manera comedida los siguientes datos:

- Número de docentes con los que cuenta actualmente el programa de Psicología y con los que contaba hace 10 años atrás.
- Datos sociodemográficos como edad, género, estrato socioeconómico al que pertenece, nivel de estudios realizados.
- Número de docentes que cuentan con horas catedra y asesorías u otras actividades.

Lo solicitud de estos datos, se hace con el objetivo de poder desarrollar el tema de investigación como opción de grado planteado y avalado por Coordinación de Trabajos de grado titulado "Síndrome de burnout en docentes pertenecientes al programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán", información que nos permitirá complementar los datos necesarios para el desarrollo del proyecto de grado y llevar a cabo los análisis pertinentes para la presentación del proyecto investigativo en mención.

Atentamente

*María Angélica Reinoso*

MARIA ANGELICA REINOSO

Cod. 73151242

Contacto 3104116823

*Marleidi Patricia Burbano C.*

MARLEIDI PATRICIA BURBANO

Cod. 73141030

Contacto 3135744834

*Diana Carolina Tique*

DIANA CAROLINA TIQUE

Cod. 73151067

Contacto 3107318264

Asesora de trabajo de grado *Mabel Concepción Valencia Mosquera*

### Anexo 3. Consentimiento informado

#### Consentimiento informado para la participación en investigaciones

Título de la Investigación:

Grupo No. 201

Ciudad y Fecha:

Yo, \_\_\_\_\_ una vez informado/a

sobre los propósitos, objetivos, procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo a María Angélica Reinoso Puentes, Marleidi Patricia Burbano Correa y Diana Carolina Tique Ceballos

estudiantes y asesor/a de la Fundación Universitaria de Popayán, para la realización de los siguientes procedimientos:

1. Aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (trabajador quemado) y de un cuestionario de preguntas cerradas sobre condiciones personales, laborales y de desplazamiento
2. Analizar la presencia del síndrome de Burnout en docentes pertenecientes al programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán.

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitirán mejorar los procesos de evaluación de personas con condiciones similares a las mías.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Fundación Universitaria de Popayán y en archivos de los investigadores.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas. Esto también se aplica a mi cónyuge, a otros miembros de mi familia y a mis médicos. Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

\_\_\_\_\_  
Firma

Documento de identidad \_\_\_\_\_ No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Anexo 4. Ficha de caracterización docente

**Ficha De Caracterización Docente**

Nombres y apellidos	
Edad	
Lugar de nacimiento	
Sexo	
Genero	
Estado civil	Soltero ___ Casado ___ Unión libre ___
Composición familiar	
Tiempo que comparte con su familia	
Actividades que desarrolla en sus tiempos libres	
Dirección de residencia	
Tiempo que tarde en desplazarse desde su residencia hasta su lugar de trabajo	
Medio de transporte en el cual se desplaza para llegar a su sitio de trabajo	
Especialidad	
Máximo nivel de estudios alcanzado	Pregrado ___ Especialización ___ Maestría ___ Doctorado ___ Ph.d ___
Años de experiencia docente	
Situación laboral	Tiempo parcial ___ Tiempo completo ___
Tipo de contratación	
Asignatura a cargo	
Jornada académica	Diurna ___ Nocturna ___ Diurna y nocturna ___
Tiene algún receso durante la jornada laboral ¿En qué	

actividad usa este receso?	
Intensidad horaria	
Realiza pausas activas	
Sede en la cual desempeña su labor (describa)	
Desempeña labores adicionales a la docencia ¿Cuáles?	
En caso de ser afirmativa la pregunta anterior; cual es el tiempo que ocupa en estas actividades?	

Nota: la información aquí consignada será utilizada con fines investigativos durante el curso del proceso de investigación para optar al título como psicólogas de las estudiantes María Angélica Reinoso Puentes, Marleidy Patricia Burbano y Diana Carolina Tique Ceballos. De antemano se aclara que se tendrá en cuenta el artículo 2 de la ley 1090 de 2006, en el cual se menciona: "Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad".

Anexo 5. Posible perfil del docente que padece SB.



