

Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar

Burnout´Syndrome and Evaluation of performance in teachers of Universities Foundation of the Andean area Valledupar

Luz Karine Jiménez Ruiz

*Magister en Gerencia de Talento Humano. Docente de la Fundación Universitaria del Área Andina.
Ljimenez43@areandina.edu.co*

Melkin Josué Arrieta Carmona

Psicólogo en formación Fundación Universitaria del Área Andina

Karen Lorena Quintero Fabra

*Psicóloga en formación Fundación Universitaria del Área Andina.
karen_fabra@hotmail.com*

Para citar este artículo: Jimenez L. , Arrieta M. (2017). Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar. Escenarios 15(1), pp. 36-46. **Doi:** <http://dx.doi.org/10.15665/esc.v15i1.1120>

Recibido: enero 20 de 2017

RESUMEN

Existen parámetros de riesgos que llevan a docentes universitarios a padecer del Síndrome de Burnout, estos factores determinantes a padecer estrés están asociados a la existencia de un excesivo desgaste emocional y físico que se verían reflejados en el desempeño que muestre el docente frente a sus alumnos, ocasionando consecuencias inesperadas. El estudio e interés en esta problemática llevó a la Fundación Universitaria del Área Andina apoyar la financiación de la investigación iniciada el 12 de febrero de 2016 y finalizada el 15 de Noviembre de 2016. Su objetivo fue identificar la correlación existente entre síndrome de burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y Humanísticas de la Fundación Universitaria Área Andina sede Valledupar durante el periodo 2015-2, para ello se realizó una investigación de alcance correlacional - transversal con una población de 30 docentes de los programas de derecho y psicología, se aplicó la batería Maslach Burnout Inventory y la revisión de las puntuaciones obtenidas en la evaluación desempeño 2015-2, los resultados indicaron que existe una correlación significativa negativa entre síndrome de Burnout y evaluación de desempeño, es decir, que los docentes que experimentan menos síndrome de Burnout tienen mejores calificaciones en la evaluación de desempeño observándose además correlación significativa negativa entre despersonalización y evaluación de desempeño.

Palabras clave: síndrome de Burnout, evaluación de desempeño, despersonalización, agotamiento, insatisfacción.

ABSTRACT

There are risk parameters that lead university teachers to suffer from Burnout Syndrome, these determinants factors to suffer from stress are associated with the existence of excessive emotional and physical exhaustion that would be reflected in the performance shown by the teacher in front of their students, Causing unexpected consequences. This proposal aims to identify the correlation between burnout syndrome and performance evaluation in teachers of the Faculty of Juridical, Social and Humanistic Sciences of the Fundación Universitaria Área Andina sede Valledupar during the period 2015-2, to do this, it is perform a correlational - transversal research with a population of 30 teachers from law and psychology programs, the Maslach Burnout Inventory battery and the review of the scores obtained in the performance assessment 2015-2, the results indicated that there is a significant negative correlation between Burnout syndrome and performance evaluation, that is, that scientists who experience less Burnout syndrome have better ratings in the performance evaluation, noticing a significant negative between depersonalization and performance evaluation.

Key Words: Burnout syndrome, performance evaluation, depersonalization, exhaustion, job dissatisfaction

INTRODUCCIÓN

El Síndrome De Burnout es cada vez más conocido, suele afectar a las personas cuyas tareas principalmente están ligadas a la ayuda de los demás y de gran intervención social. (Ponce. Bulnes. Aliaga. Atalaya y Huertas. 2005).

Esta propuesta pretende identificar la correlación existente entre síndrome de burnout y evaluación de desempeño en docentes de la facultad de ciencias jurídicas, sociales y humanísticas de la fundación universitaria área andina sede Valledupar durante el 2015-2, para ello se aplicará la batería de prueba pertinente Maslach Burnout Inventory y la revisión de las puntuaciones obtenidas en la evaluación desempeño 2015-1, Finalmente con la ayuda de un paquete estadístico SSPS, se analizarán para establecer la correlación existente para así tener argumentos necesarios y mitigar efectos negativos en el profesorado.

“El Síndrome Burnout Se refiere al desgaste profesional, que se caracteriza, tanto en el medio laboral como familiar, por un estado de agotamiento intenso y persistente, pérdida de energía, baja motivación, extrema irritabilidad, enojo, y a veces agresividad y desmoralización,

causados por problemas de trabajo o del hogar (Maslach y Jackson, 1986).

Es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones. El burnout o síndrome de quemarse en el trabajo proviene del estrés crónico y progresivo, que se pasa por alto y no es atendido. (El Sahili, 2010)

Desde los años ochenta, los investigadores no han dejado de interesarse por este fenómeno, pero no es hasta finales de los noventa, cuando existe cierto consenso sobre sus causas y consecuencias. Las actuales condiciones laborales de los docentes de instituciones de educación superior influyen en la aparición de los síntomas del síndrome de Burnout afectando de esta manera la capacidad necesaria para brindar una adecuada atención a los estudiantes y a la comunidad académica en general afectando de manera significativa la calidad en los servicios y el cumplimiento de los indicadores de investigación, extensión y docencia.

Los efectos del síndrome de Burnout pueden verse reflejado en la evaluación del desempeño que es una herramienta que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (lo que las personas son, hacen y logran).

La Educación es el medio fundamental de las sociedades para conservar, transmitir y transformar la cultura y la vida de los individuos (Valdés, Cantón y Mercado, 2006). Las instituciones educativas cambian constantemente, ya que, si evoluciona lo que hay que enseñarse-aprenderse, del mismo modo la forma de aprender-enseñar debe evolucionar (Pozo, 2001) esto conlleva ciertos cambios subyacentes, entre ellos, lo que se espera que realice el docente y la necesidad de evaluar si realmente cumple con lo esperado, a lo que se denomina evaluación del desempeño docente.

Existen parámetros de riesgos que llevan a docentes universitarios a padecer del Síndrome de Burnout, tanto la carga laboral, jornadas excesivas de trabajo, etc. son factores determinantes a padecer estrés; asociado a que haiga un excesivo desgaste emocional y físico que se verían reflejados en el desempeño que muestre el docente frente a sus alumnos, desencadenando consecuencias inesperadas por parte del conocimiento que se esté impartiendo, y por lo tanto resultados bajos en las evaluaciones de desempeño que se realicen en la institución educativa. Uno de los principales actores en el proceso de enseñanza es el docente, en él se ha depositado durante siglos la responsabilidad de formar los recursos humanos en salud, ya que aún con los mejores planes de estudio, infraestructura y métodos de enseñanza, los sistemas educativos dependen de la calidad y desempeño de sus docentes, de tal forma que constituyen una de las variables más significativas de la educación. Teniendo en cuenta los resultados arrojados en esta investigación se pueden hacer planes de mitigación desde el área de talento humano para disminuir los niveles estresantes en los docentes y aportar a investigaciones futuras para

ser una base consolidada del impacto que genera el síndrome de burnout y como se ve afectada la evaluación de desempeño que realizan los docentes.

Oramas (2013) realizó investigaciones con docentes cubanos de enseñanza primaria, con una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias. Fue un estudio descriptivo, con un diseño transversal, reveló la presencia de estrés laboral en 88.24% fundamentada en síntomas de estrés y una vivencia de estar estresados en su trabajo, en el síndrome de burnout está presente en una frecuencia elevada, 67.5%, predominando docentes con valores no deseables de agotamiento emocional, y relativamente deseables de despersonalización y realización personal.

Los estudios revisados apuntan a que el colectivo de enseñanza, constituye hoy en día, uno de los más afectados por el síndrome de estrés laboral, cuyas consecuencias pueden ser desafortunadas tanto para el trabajador como para la organización a la que trabaja, el estrés y el burnout puede ser considerado como un problema extenso grave y costoso. En el caso de estrés laboral autores como Winefield y Jarrett (2001) y Winefield, Gillespie, Stouhg Dua y Apuarrachchi (2003) Informaron que entre el 40% y 50 % del personal de universidad presentaron indicaron de estrés laboral, por otro lado en la mayoría de los estudios realizados sobre estrés en el personal de universidades se ha puesto de manifiesto que la prevalencia de estrés se da en el personal de docentes (Dua 1994; Sharpley et al... 1996; Winefield 2000; Winefield y Jarrett 2001; Winefield et al... 2003).

Borges, Ruiz, Rangel, & González, (2012) realizaron un estudio de corte transversal en 145 docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una Universidad Pública Venezolana. Como principal resultado se encontró el agotamiento emocional (AE) como el área de mayor afectación en 69% de los docentes. Asimismo se encontró que el hecho de trabajar en otro sitio diferente al recinto universitario (trabajo clínico público y privado), se comportó como un factor protector para el AE en los docentes: [OR =

0,46 (IC 95% = 0,21-1,02; $p < 0.05$), pese a que la asociación no alcanzó significancia estadística. La prevalencia del BO fue de 21%; mala infraestructura y condiciones de trabajo; bajos salarios y burocracia administrativa, fueron identificadas como principales problemas que afectan la labor docente.

En Colombia son pocas las investigaciones que se han realizado sobre el síndrome de burnout en docentes universitarios, la mayoría de investigaciones se han realizados en docentes de escuelas secundarias y primarias.

Correa-Correa, Muñoz-Zambrano, & Chaparro, (2010) En la ciudad de Popayán realizaron una investigación de tipo cuantitativo transversal en dos universidades, con una muestra de 44 docentes entre los 20- 40 años, como resultado se evidenció una baja presencia de Síndrome De Burnout en esta población.

Además, se encontró una frecuencia del 9 % de alta despersonalización, es decir, estos docentes han desarrollado actitudes negativas y de insensibilidad hacia los receptores de sus servicios; y frecuencias del 16 % y del 9 % de altas consecuencias físicas y sociales. Los factores que están altamente asociados con las consecuencias físicas y sociales evaluadas, son: género masculino, edad entre 20 y 40 años, relación marital con pareja habitual, dedicación de tiempo completo al trabajo, realización de actividades laborales en casa y la interacción del más del 75% del tiempo de la jornada laboral con los beneficiarios de los servicios.

Bambula, Sánchez, & Arévalo (2010) Por otro lado en la ciudad de Cali se realizó también una investigación en dos colegios públicos y privados de la ciudad con una muestra de 82 docentes, los resultados mostraron también un bajo nivel de burnout en ambas instituciones. En cambio En un estudio con docentes oficiales en la ciudad de Medellín se identificó que el 46.8 % de ellos presentaban burnout o estaban en alto riesgo de presentarlo. En otro estudio en Ibagué, los resultados señalan que gran parte de los docentes de la muestra presentaba un nivel de burnout bajo, pero se destacaba el hecho de

que el 34 % presentaran niveles altos en cinismo (o Despersonalización) y el 31 % reportaran un alto grado de ineficiencia en el trabajo, las cuales son características importantes del síndrome de burnout (Hermosa, 2006); (Restrepo-Ayalal, 2005). Además, un estudio en Bogotá encontró una prevalencia del síndrome del 15.6 % en docentes de colegios públicos y porcentajes altos en los factores asociados relacionados con el entorno laboral (18.96 %) y la satisfacción personal (16.34 %).

Para salanova & Llorens (2008) “El burnout no es un problema nuevo, pero se considera uno de los daños laborales, de carácter psicosocial más importantes de la sociedad actual. Freudenberger (1974), quien introdujo en el terreno científico, describe clínicamente el síndrome como “una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”

Posteriormente, Maslach (1979), al observarlo en el trabajo social, lo definió como “un estrés crónico por el contacto con los clientes, que lleva a la extenuación y al distanciamiento emocional hacia éstos”.

Jackson & Maslach (1981) Definen Burnout como un síndrome que consta básicamente de tres dimensiones que son: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja autoestima profesional.

El agotamiento emocional es un cansancio físico y/o psicológico que se manifiesta como la sensación de falta de recursos emocionales, y el sentimiento que embarga al trabajador de que nada puede ofrecer a otras personas a nivel afectivo. El Agotamiento Emocional según Maslach & Leyter (1997) se presenta como una fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado. Puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo. Las personas se sentirían desgastadas e incapaces de recuperarse. Cuando despiertan en las mañanas carecen de la energía para en-

frentarse a nuevos proyectos, sintiéndose como si no hubieran dormido en absoluto.

Este cuadro, arriba descrito, sería la primera reacción a las demandas estresantes del trabajo. Incluyendo el agotamiento físico al emocional, dado que se ha observado que se manifiesta tanto en la salud mental como física del individuo.

La despersonalización es lo que se conoce como actitudes inhumanas, aisladas, negativas, frías, cínicas y duras, que da la persona a los beneficiarios de su propio trabajo. Da cuenta del desarrollo de actitudes negativas e insensibilidad hacia las personas que se atiende y a los colegas en el trabajo. Esto deriva en conflictos interpersonales y aislamiento. El estilo del trato automatizado a las personas se basa en generalidades, como un intento de evitar cualquier aproximación que termine afectando física o mental a la persona.

La baja autoestima conocida también como falta de realización personal en el trabajo, sentimiento de inadecuación personal o falta de logros personales, se refiere a la existencia de un sentimiento de ausencia de logros propios de las personas en las labores habituales, se presenta un rechazo de sí mismo. Esto alude a las dificultades en el desempeño; se tiene la constante sensación de falta de progreso y la persona.

En la literatura se hace referencia a un malestar docente como un proceso de la profesión de la enseñanza, caracterizado por la insatisfacción con el trabajo, disminución de la implicación personal en el mismo, ausentismo laboral, cambio de centro, abandono de la profesión o deseos expresados de hacerlo, agotamiento, cansancio físico, ansiedad, disminución de la autoestima, sentimientos de culpa, algunos tipos de neurosis y depresión (Esteve, 1994; Martínez, Valles y Kohen, 1997).

Metodología

El enfoque de esta investigación es cuantitativa, de alcance correlacionar de cohorte transversal. La información se analizó por medio del paquete

estadístico SPSS, el cual sirvió para representar los resultados de forma gráfica y encontrar hallazgos pertinentes a la investigación para su estudio e interpretación.

Se utilizaron estadísticamente medidas de tendencia central que permitió describir grupos y agruparlos de manera ordenada y sistemática, al igual se manejó tablas de frecuencias, gráficas PAI, y la correlación de Pearson que nos ayudó a correlacionar las variables del síndrome de burnout con la evaluación de desempeño de los docentes de la facultad de ciencias jurídicas y humanísticas de la fundación universitaria del área andina sede Valledupar 2015-2 para su posterior análisis y resultados.

En el manejo de la información se tendrán en cuenta aspectos éticos relacionados con el principio de la autonomía, la regla de la confidencialidad y el consentimiento válido de los participantes en la investigación. A los participantes se les informara que, su contribución en la investigación será voluntaria y anónima y que los resultados de la misma, no serán utilizados con fines ajenos a este trabajo, además se respetaran las decisiones que toman dichos sujetos de participar o no de la misma, siendo retirado del proceso de investigación.

Este estudio no implica riesgos para la salud, la intimidad y los derechos fundamentales de los participantes. Además se ajusta a las normas e instructivos institucionales en materia de investigación relacionadas con la participación, el respeto, la retribución y la rendición de cuentas en investigación.

Población La población de este estudio son los de docentes de la Fundación Universitaria del Área Andina sede Valledupar. La muestra fueron 20 docentes de la facultada de derecho y 20 docentes de la facultad de psicología mediante un muestreo no probabilístico sujetos voluntarios. El 56% de la población eran mujeres, en general el rango de edad era entre 24 y 63 años, el 96% de los docentes tienen estudios de posgrado.

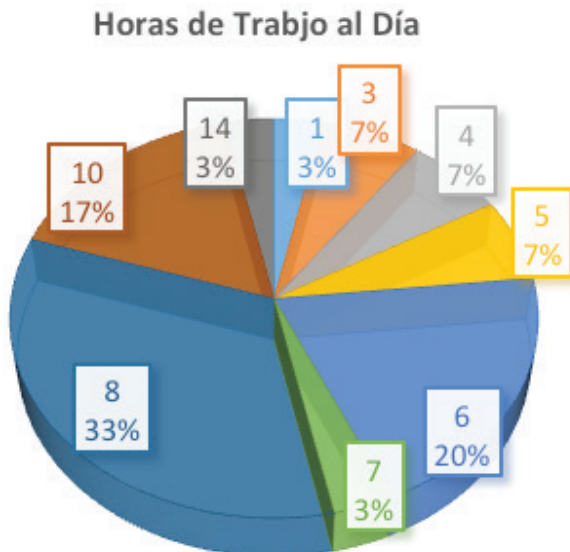
Instrumentos Para la información de la evaluación de desempeño de los docentes de la

Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y Humanísticas se trabajó con la información de segunda fuente proveniente de la división de talento humano de la fundación universitaria del área andina 2016-1. Para la información del síndrome de burnout se aplicó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional. El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Resultados y su análisis

Los resultados pudieron establecer que de los docentes el 33% de la población trabaja 8 horas diarias; el 20%, trabaja 6 horas diarias, el 17% trabaja 10 horas, mientras que 24% de la población trabaja entre 1-5 horas diarias, pero solo el 3% trabaja 14 horas al día.

Grafica No 1

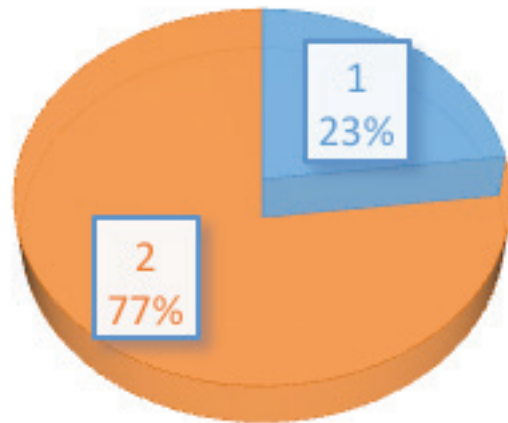


Fuente: Datos propios de la investigación

Respecto a los años trabajados por los docentes se evidencian que el 81% de la población tiene entre 1 -6 años de antigüedad, el 16% tiene

entre 10- 20 años de antigüedad y solo el 3% tiene 30 años laborando como docente. Lo que es equiparable con el número de empleos de los docentes en donde se encontró que el 44% tiene de 2-5 empleos mientras que el 56% de la población revelo que tiene de 6-10 empleos cifra realmente preocupante ya que es uno de los principales factores que propicia al estrés laboral. Por lo tanto se puede destacar que el 17% gana por encima de los \$3.000.0000 millones de pesos mientras la mayoría de los docentes tienen sueldos significativos por más de tres SMLMV.

Grafica No 2. Número de docentes que toman un medicamento prescrito por medico



Fuente: Datos propios de la investigación

La grafica N. 2 muestra que los docentes indicaron que 23% tomaba algún medicamento prescrito mientras que el 77% manifestaron no tomar ningún medicamento.

Con respecto a los accidentes que hubieran presentado el 76.7% manifestó no haber tenido ningún accidente mientras que 23,7% afirmaron que si habían tenido algún accidente. En cuanto a las horas libres que tiene los docentes son que el 60 % manifestó tener 8 o menos horas libres mientras que el 40% solo tiene más de doce horas libres.

Al analizar los factores que evalúa el síndrome de Burnout en los docentes se evidencio que solo el 14% obtuvo una puntuación alta en agotamiento, el 50% restante obtuvo una puntuación alta en despersonalización y un 34% puntuaciones altas en insatisfacción al logro.

La grafica N. 3 muestro el desgaste ocupacional en el cual se integran los factores de agotamiento, despersonalización, e insatisfacción de logro, la combinación de ellos arroja el desgaste ocupacional, de acuerdo con los resultados obtenidos el 53% tiene un desgaste bajo sano, el 23% tiene desgaste regular normal, el 17% alto en peligro y solo el 7% tiene un desgaste quemado.

Grafica No 3



Fuente: Datos propios de la investigación

La tabla N. 1 muestra la evaluación de desempeño de los docentes en la cual se observa que la puntuación mínima es de 377 y la máxima es 481 donde el 20% de los docentes arrojaron puntuaciones por debajo de 400 y por encima de 300 en total seis docentes tuvieron calificaciones entre 377- 397, el 6.6% obtuvieron puntuaciones entre 398-418, el 13.3% entre 419-439. El 20% entre el 440-460, y el 40% obtuvieron puntuaciones altas entre 461-481, el cual la ma-

yoría de los docentes tienen puntuaciones por encima de la media en la evaluación de desempeño. Es importante aclarar que esta valoración se hace en un rango de 0 a 500, donde se evidencia que los docentes en su gran mayoría se encuentran sobre el percentil 92.

Tabla N. 1. Evaluación De Desempeño

Intervalos	F. Relativa	F. Relativa Acumulada	F. Absoluta	F. Absoluta Acumulada
377-397	6	6	20%	20%
398-418	2	8	6.6%	26.6%
419-439	4	12	13.3%	39.9%
440-460	6	18	20%	59.9%
461-481	12	30	40%	99.9%
30		100%		

Fuente: Datos procesados provenientes de la oficina de Talento Humano.

La Tabla N. 2 muestra que existe una correlación significativa negativa entre síndrome de Burnout y evaluación de desempeño, es decir, que los docentes que experimentan menos síndrome de Burnout tienen mejores calificaciones en la evaluación de desempeño, además también se observa correlación significativa negativa entre despersonalización y evaluación de desempeño.

En cuanto a las correlaciones de Síndrome de Burnout se muestra que existen correlaciones significativas positivas con agotamiento, despersonalización, insatisfacción, sueño, problemas gastrointestinales y depresión lo que son buenos indicadores para generar mecanismos de afrontamiento para que los docentes no experimenten estar quemados.

Tabla N. 2 Correlación de variables.

		Eva-luación	Agota-miento	Des-per	Insatis-facción	Sueño	Psico-sexua-les	Gastroin-test	Psico-neurot	Dolor	Ansie-dad	Depre-sion	Bur-nout
EVALUA-CION	Correla-ción de Pearson	1	-,114	-,447*	-,186	-,010	,040	-,185	-,232	-,041	,098	-,094	-,367*
	Sig. (bila-teral)		,548	,013	,326	,957	,835	,328	,217	,830	,605	,622	,046
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AGOTA MIENTO	Correla-ción de Pearson	-,114	1	,138	,415*	,305	,358	,094	,264	,352	,107	,275	,765**
	Sig. (bila-teral)	,548		,468	,023	,101	,052	,620	,159	,057	,574	,141	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DESPERS	Correla-ción de Pearson	-,447*	,138	1	,520**	,343	,120	,484**	,278	,308	,095	,528**	,421*
	Sig. (bila-teral)	,013	,468		,003	,063	,529	,007	,137	,098	,617	,003	,021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
INSATIS-FACCION	Correla-ción de Pearson	-,186	,415*	,520**	1	,588**	,361*	,604**	,462*	,651**	,422*	,678**	,498**
	Sig. (bila-teral)	,326	,023	,003		,001	,050	,000	,010	,000	,020	,000	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SUENO	Correla-ción de Pearson	-,010	,305	,343	,588**	1	,734**	,689**	,733**	,545**	,359	,503**	,460*
	Sig. (bila-teral)	,957	,101	,063	,001		,000	,000	,000	,002	,051	,005	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

PSICO-SEXUALES	Correlación de Pearson	,040	,358	,120	,361*	,734**	1	,565**	,546**	,571**	,134	,276	,358
	Sig. (bilateral)	,835	,052	,529	,050	,000		,001	,002	,001	,482	,141	,052
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
GAS-TROINT	Correlación de Pearson	-,185	,094	,484**	,604**	,689**	,565**	1	,478**	,540**	,352	,588**	,411*
	Sig. (bilateral)	,328	,620	,007	,000	,000	,001		,008	,002	,056	,001	,024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PSICO-NEUR	Correlación de Pearson	-,232	,264	,278	,462*	,733**	,546**	,478**	1	,535**	,047	,333	,358
	Sig. (bilateral)	,217	,159	,137	,010	,000	,002	,008		,002	,803	,072	,052
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DOLOR	Correlación de Pearson	-,041	,352	,308	,651**	,545**	,571**	,540**	,535**	1	,282	,637**	,352
	Sig. (bilateral)	,830	,057	,098	,000	,002	,001	,002	,002		,131	,000	,056
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ANSIEDAD	Correlación de Pearson	,098	,107	,095	,422*	,359	,134	,352	,047	,282	1	,377*	,065
	Sig. (bilateral)	,605	,574	,617	,020	,051	,482	,056	,803	,131		,040	,731
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
DEPRE-SION	Correlación de Pearson	-,094	,275	,528**	,678**	,503**	,276	,588**	,333	,637**	,377*	1	,427*
	Sig. (bilateral)	,622	,141	,003	,000	,005	,141	,001	,072	,000	,040		,019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BURNOUT	Correlación de Pearson	-,367*	,765**	,421*	,498**	,460*	,358	,411*	,358	,352	,065	,427*	1
	Sig. (bilateral)	,046	,000	,021	,005	,011	,052	,024	,052	,056	,731	,019	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).													
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).													

Fuente: Datos propios de la investigación.

Conclusiones y Recomendaciones

El Síndrome de Burnout mide tres factores importantes y para conocer el estado de desgaste ocupacional de los docentes, una de esos factores es el de agotamiento que se considera como un factor protector, este factor mide los indicadores emocionales que son sumamente importante para el estado emocional y la motivación con que se cuenta.

En la investigación hecha por Jones (1982). Se encontró que las variables relacionadas significativamente fueron insatisfacción o Tensión Laboral con Tensión Psicológica e Interpersonal; es decir: cuanto más insatisfechos se encuentran los docentes en su trabajo, experimentan un nivel de tensión psicológica más elevado. En esta investigación se observó que la insatisfacción laboral se encontraba relacionada con el estado de agotamiento de los docentes, estos resultados evidenciaron la presencia de otros problemas en la salud de los docentes como problemas intestinales y sueño.

El agotamiento emocional puede ser causal de desgaste ocupacional pero en la mayoría de las veces puede ser un factor protector; en la investigación se encontró que los docentes tienen un mayor número de empleos por fuera del recinto académico, por lo cual se debería esperarse un mayor agotamiento emocional, pero las puntuaciones obtenidas en esta variable muestran que el 86% de los docentes tienen puntuaciones bajas por lo tanto el agotamiento emocional actúa como un factor protector que contrasta con la investigación realizada por Borges, Ruiz, Rangel & González (2012) en el cual se evaluaron 145 docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una Universidad Pública Venezolana; esta investigación encontró que el agotamiento emocional como el área de mayor afectación en 69% de los docentes. Asimismo se encontró que el hecho de trabajar en otro sitio diferente al recinto universitario (trabajo clínico público y privado), se comportó como un factor protector para el Agotamiento Emocional en los docentes. En Colombia, las investigaciones sobre síndrome de burnout en docentes son pocas, la mayoría de ellas realizadas en ciudades como

Cali, Bogotá, Medellín fueron con docentes de colegios tanto públicos como privados evidenciándose bajos niveles de burnout pero presencia de algunos factores psicossomáticos altos como problemas de sueño, gastrointestinales, psiconeuroticos, depresión, etc. Este estudio encontró bajos niveles de burnout, pero algunos factores obtuvieron puntuaciones altas como el sueño, depresión, problemas gastrointestinales y psicosexuales, que al igual son correlacionados con insatisfacción, agotamiento y despersonalización.

No obstante con estos resultados se pretende brindar una información oportuna y pertinente que permita mitigar los impactos de los niveles de síndrome de burnout. y de igual manera retroalimentar las actividades de bienestar Institucional a fin de prevenir y promover ambientes laborales que permitan potenciar las habilidades y competencias de los docentes. Además, se espera con estos resultados de esta investigación tener un primer estudio que permita correlacionar las variables de síndrome de burnout y evaluación de desempeño.

Referencias

- Avargues, M. I., & Bordas, M. (2010). Estrés laboral y síndrome de burnout en la universidad: análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación. *Anuario de psicología clínica y salud (APCS)*.
- Bambula, F. D., Sánchez, A. M., & Arévalo, M. T. (2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegio de la ciudad de Cali Colombia.
- Borges, A., Ruiz, M., Rangel, R., & González, P. (2012). Síndrome de burnout en docentes. *Comunidad y salud*.
- Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I., & Chaparro, A. F. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *salud publica*.
- Freudenberger. (1974). staff burnout. *journal of social issues*, 159-165.

- Gomarra, E. A. (2014). Síndrome de burnout en trabajo social. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Hermosa, & Restrepo-Ayalal, C. &. (2006).
- Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de "burnout" en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 81-89.
- Jackson, & Maslach. (1981). *MBI: Inventory Manual* universidad of california. Consulting Psychologists Press.
- Mansilla, F. (2009). *Manuel de Riesgo Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica*. Obtenido de *Psicología Online*: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>
- Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles. *Fundamentos en humanidades*, 53-68.
- Maslach, C., & Leyter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco : Jossey Bass.
- Monte, P. G., & Peiro, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del. *anales de psicología*, 262-266.
- Oramas, V. A. (2013). "Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria.
- Restrepo-Ayalal, N. C. (2005). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín. *Salud Pública*, 63-73.
- Salanova, & Llorens, S. (2008). *Hacia una perspectiva psicosocial del Burnout*. Ediuono.
- Tonon, G. (2003). *El Burnout En Los Trabajadores Sociales*. San Justo.