

El síndrome de Burnout en docentes universitarios

**Manifestaciones Del Síndrome De Burnout En Docentes Universitarios De La  
Unidad Central Del Valle De La Facultad De Ciencias Jurídicas Y Humanísticas Del  
Periodo 2024-2**

Autores:

Karen Julieth Fandiño Patiño

Valentina Ospina Ariza

Unidad Central del Valle del Cauca  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas  
Programa de Psicología  
Tuluá Valle  
2024

El síndrome de Burnout en docentes universitarios

**Manifestaciones Del Síndrome De Burnout En Docentes Universitarios De La  
Unidad Central Del Valle De La Facultad De Ciencias Jurídicas Y Humanísticas Del  
Periodo 2024-2**

Autores:

Karen Julieth Fandiño Patiño

Valentina Ospina Ariza

Director:

Dr. José Luis Murcia Piedrahita

Codirector:

Dra. Marisol Salazar Fernández

Trabajo de grado para optar al título de Psicólogo

Unidad Central del Valle del Cauca

Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas

Programa de Psicología

Tuluá Valle

2024

## Tabla De Contenido

Introducción .....	1
Problema De Investigación. ....	3
Definición del burnout .....	5
Formulación del problema. ....	6
Sistematización del problema .....	7
Delimitación del problema. ....	8
Alcance .....	8
Del tiempo .....	8
Del espacio .....	9
Objetivos .....	10
Objetivo general .....	10
Objetivos específicos .....	10
Justificación.....	11
Práctica.....	12
Teórica .....	13
Metodológica .....	14
Marco Referencial .....	16
Marco de antecedentes .....	16
Fórmula booleana .....	21
Marco Teórico.....	24
Psicología humanista.....	24
Psicología cognitiva .....	28

## El síndrome de Burnout en docentes universitarios

Psicología organizacional .....	31
Marco Histórico .....	34
Marco contextual.....	34
Marco conceptual.....	34
Burnout.....	35
Cansancio .....	36
Estrés .....	37
Agotamiento.....	38
Marco legal.....	39
Ley 1616 del 2013.....	39
Ley 1090 del 2006.....	40
Ley de protección de datos personales 1581 de 2012.....	41
Ley 1164 de 2007.....	42
Resolución 2646 de 2008.....	42
Resolución 2404 de 2019.....	43
Metodología .....	45
Tipo de estudio .....	45
Población, muestra y muestreo.....	46
Población objetivo. ....	46
Criterios de inclusión.....	47
Criterios de exclusión. ....	47
Instrumentos de recolección de datos .....	47
Método de investigación.....	48

## El síndrome de Burnout en docentes universitarios

Fuentes y técnicas para la recolección de información.....	49
Tratamiento de la información .....	50
Procedimiento metodológico (fases investigación) .....	50
Consideraciones éticas .....	52
Capítulo 1 .....	53
Definición tipo de vinculación docentes.....	54
Interpretación de las subescalas del cuestionario de Maslach.....	55
Aplicación Del Cuestionario .....	59
Análisis .....	82
Capítulo 2 .....	83
Capítulo 3 .....	103
Análisis .....	135
Conclusiones .....	139
Recomendaciones .....	140
Bibliografía .....	142
Anexos.....	150

### Lista de Figuras

Figura 1. Análisis de las categorías y conceptos en el estado del arte	22
Figura 2. Tipo de vinculación en docentes	46
Figura 3. Frecuencia pregunta ¿Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo?	50
Figura 4. Frecuencia pregunta ¿Me siento cansado al final de la jornada de trabajo?	51
Figura 5. Frecuencia pregunta ¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado?	52
Figura 6. Frecuencia pregunta ¿Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as?	53
Figura 7. Frecuencia pregunta ¿Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales?	54
Figura 8. Frecuencia pregunta ¿Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa?	55
Figura 9. Frecuencia pregunta ¿Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as?	56
Figura 10. Frecuencia pregunta ¿Siento que mi trabajo me está desgastando? ¿Me siento quemado por mi trabajo?	57
Figura 11. Frecuencia pregunta ¿Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as?	58
Figura 12. Frecuencia pregunta ¿Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente?	59

## El síndrome de Burnout en docentes universitarios

Figura 13.Frecuencia pregunta ¿Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente?	60
Figura 14.Frecuencia pregunta ¿Me siento con mucha energía en mi trabajo?	60
Figura 15.Frecuencia pregunta ¿Me siento frustrado/a en mi trabajo?	61
Figura 16. Frecuencia pregunta ¿Creo que trabajo demasiado?	62
Figura 17.Frecuencia pregunta ¿No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as?	63
Figura 18.Frecuencia pregunta ¿Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés?	64
Figura 19. Frecuencia pregunta ¿Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as?	65
Figura 20.Frecuencia pregunta ¿Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as?	66
Figura 21.Frecuencia pregunta ¿Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo?	67
Figura 22.Frecuencia pregunta ¿Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades?	67
Figura 23.Frecuencia pregunta ¿En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma?	68
Figura 24.Frecuencia pregunta ¿Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas?	69
Figura 25. Resultados por categorías	71
Figura 26.Resultado de los participantes	77
Figura 27.Frecuencia pregunta: ¿Alguien de su entorno le ha pedido que trabaje menos?	89

## El síndrome de Burnout en docentes universitarios

- Figura 28.Frecuencia pregunta: En los últimos meses, ¿se ha mostrado cabreado o resentido con su trabajo o con compañeros, clientes o pacientes? 90
- Figura 29.Frecuencia pregunta: ¿Se siente culpable por no dedicar tiempo suficiente a sus amigos, a su familia o a usted mismo? 91
- Figura 30.Frecuencia pregunta: ¿Cree que expresa ciertas emociones (llora, se enfada, grita, etc.) o se siente tenso sin motivo aparente? 92
- Figura 31.Frecuencia pregunta: Ha sentido usted en su trabajo situaciones de dolor de cabeza frecuente 92
- Figura 32.Frecuencia pregunta: Presenta usted dentro de su trabajo dolor en el cuerpo frecuente o muscular 93
- Figura 33.Frecuencia pregunta: En los últimos tres meses hay episodios de diarrea, náuseas o gases. 94
- Figura 34.Frecuencia pregunta: Últimamente ha experimentado episodios de mareo, debilidad o cansancio extremo 94
- Figura 35.Frecuencia pregunta: En la parte alimenticia ha notado que quiere comer demasiado o que en ocasiones no le apetece nada 95
- Figura 36.Frecuencia pregunta: En ocasiones siente que se le dificulta respirar, presenta episodios de ahogo o suspiros 95
- Figura 37.Frecuencia pregunta: Tiene o ha experimentado situaciones de dificultad en sus relaciones sexuales con su pareja. 96
- Figura 38..Frecuencia pregunta: Ha experimentado en los últimos tres meses situaciones de sueño o insomnio (pesadillas) 97

## El síndrome de Burnout en docentes universitarios

Figura 39.Frecuencia pregunta: Últimamente ha notado que tartamudea al hablar o interactuar con las demás personas.	97
Figura 40..Frecuencia pregunta: Siente con frecuencia que el cuerpo le tiembla.	98
Figura 41.Frecuencia pregunta: Últimamente nota usted que su cuerpo suda demasiado, más de lo regular	99
Figura 42..Frecuencia pregunta: Usted se ha sentido con poca implicación en el trabajo (incluso absentismo laboral)	100
Figura 43..Frecuencia pregunta: Ha notado usted que hay una disminución de la intensidad de las emociones	100
Figura 44.Frecuencia pregunta: Ha presentado estados de Insensibilidad últimamente	101
Figura 45..Frecuencia pregunta: En el manejo de sus relaciones con los demás ha notado un distanciamiento social	102
Figura 46.Frecuencia pregunta: Con regularidad presenta situaciones de cinismo	103
Figura 47.Frecuencia pregunta: Se siente desmotivado por lo que hace.	103
Figura 48.Frecuencia pregunta: En ocasiones usted se desespera	104
Figura 49.Frecuencia pregunta: Últimamente usted ha experimentado sentimiento de soledad	105
Figura 50.Frecuencia pregunta: Nota que los niveles de frustración e insatisfacción han aumentado	105
Figura 51..Frecuencia pregunta: Se encuentra en situaciones de hostilidad e irritabilidad con sus compañeros de trabajo o en su hogar	106
Figura 52.Frecuencia pregunta: Presenta dificultades para concentrarse	107
Figura 53.Frecuencia pregunta: Hay situaciones de culpabilidad	107
Figura 54.Frecuencia pregunta: Nota usted que regularmente se encuentra desanimado	108

El síndrome de Burnout en docentes universitarios

Figura 55..Frecuencia pregunta: Presenta episodios de nerviosismo y pierde el control 109

Figura 56.Frecuencia pregunta: Últimamente nota que sus actitudes suelen ser muy negativas 109

Figura 57. Frecuencia pregunta: A usted se le dificulta tomar decisiones en su trabajo. 110

**Lista de tablas**

Tabla 1. Subescalas del cuestionario de Maslach	49
Tabla 2. Descripción de subescalas del MBI	70
Tabla 3. Matriz de resultados (MBI)	97

**Tabal de anexos**

Anexo A consentimiento informado	134
Anexo B consentimiento informado	135
Anexo C cuestionario de burnout	136

## Introducción

A lo largo de los años, el ser humano se ha definido como “altamente social”, debido a que, por naturaleza, presenta una tendencia fundamental a interactuar, formar vínculos y convivir en grupos. Por lo tanto, esta característica se convirtió en un rasgo esencial para la supervivencia y el desarrollo de la especie a lo largo de la historia. No obstante, la misma capacidad que brinda la posibilidad de formar sociedades, también involucra una constante exposición a demandas emocionales o psicológicas, específicamente en ambientes laborales como la enseñanza, en donde la interacción es un componente central.

Las exigencias laborales, originadas por la industrialización, la globalización y otros elementos económicos, políticos y sociales, se han elevado debido a los procesos de industrialización, globalización y otros factores sociales y económicos (Chávez, 2016). En el ámbito académico, los profesores no solo se enfrentan a estas exigencias globales, sino que también tienen el deber de impartir conocimientos y proporcionar guía a los alumnos. Esto, junto con las demandas académicas y personales, genera una carga emocional y física que con el paso del tiempo supera sus mecanismos de reacción, lo que aumenta la probabilidad de desarrollar el síndrome de Burnout a causa del agotamiento. Esta afectación según Edelwich y Bridsky (1980), es una pérdida progresiva de la energía y del deseo de alcanzar objetivos, obstaculizadas por las condiciones de trabajo, debido a estas consecuencias negativas se ha convertido en objeto de múltiples estudios.

En este sentido, la presente investigación se centra en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas de la Unidad Central del Valle del Cauca, en donde, utilizando un enfoque

cuantitativo y cualitativo, para analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes. Esta metodología proporciona una visión completa del síndrome, al medir objetivamente los niveles del Burnout mediante el cuestionario de Maslach y explorar las percepciones de los participantes a través de la entrevista semiestructurada.

Así mismo, el trabajo se estructura en tres capítulos, en donde, el primer capítulo aborda la incidencia del Burnout en los docentes por medio, de los resultados del cuestionario. El segundo se centra en el análisis detallado de los niveles de burnout. El tercer capítulo explora la relación entre estos niveles y la satisfacción laboral, destacando cómo el burnout se manifiesta y afecta a los docentes.

### **Problema De Investigación.**

El síndrome de Burnout o del trabajador quemado, de acuerdo a Freudenberg (1974) se manifiesta a través de una serie de dificultades psicológicas que pueden impactar negativamente tanto la salud mental como física del individuo, así como su comportamiento. Esta afección surge cuando los trabajadores no pueden gestionar de forma adecuada la carga de trabajo debido a un estrés prolongado en el entorno laboral, el cual, se encuentra vinculado con un aumento en la demanda de energía, generando una sensación de estar "quemado" o exhausto. Por ende, como resultado, los profesionales enfrentan dificultades para alcanzar sus objetivos laborales y mantener su desempeño. (Campo Panesso & Ortegón, 2012).

A partir de investigaciones previas, es posible identificar algunas de las causas de este síndrome, entre las cuales, se incluyen la sobrecarga y responsabilidad excesiva de actividades, falta de apoyo emocional y social en el trabajo, ausencia de autonomía o control y dificultades en las relaciones interpersonales en el ambiente laboral. De acuerdo a lo anterior y según lo manifestado por la profesora Christina Maslach “el Burnout es una enfermedad laboral emergente, que con frecuencia se entiende que es exclusiva de profesionales de ayuda o de servicios quizás porque, al contemplar la literatura sobre este fenómeno, se comprueba que la mayoría de los estudios se han centrado en muestras de profesionales de la educación y de la salud” (Maslach, C.2003).

Un ejemplo de esta tendencia, es el estudio de Lee y Ashforth realizado en los años noventa, en el que “aproximadamente el 80% de las investigaciones consideradas en el meta-análisis, se realizaron en personal de servicios humanos, y la mayor parte de las investigaciones

restantes se habían realizado en supervisores y encargados de tales servicios” (Lee, R. T., & Ashforth, B. E.1996).

Con base a lo anterior, esta investigación tiene como objetivo identificar la prevalencia del síndrome de Burnout y su incidencia en la satisfacción laboral, en los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas de la Unidad Central del Valle, específicamente en aquellos con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional. Considerando que, el personal docente es particularmente propenso a experimentar este síndrome, el cual, puede llevar a una pérdida de motivación e interés en el trabajo, afectando así el rendimiento en el aula.

Además, otras responsabilidades en el ámbito educativo, pueden contribuir al desarrollo del Burnout. Entre estos se incluye la necesidad de estar actualizados, el contacto con estudiantes de diferentes niveles de habilidad y el estrés de publicar investigaciones. Estas exigencias tienen la posibilidad de provocar sentimientos de frustración, tristeza o desesperación, afectando negativamente el bienestar físico y emocional de los educadores. A su vez, este estado puede influir en sus relaciones interpersonales.

En este sentido, se busca medir los niveles de agotamiento que contribuyen al Síndrome de Burnout y, posteriormente, analizar la correlación frente a la satisfacción profesional de los docentes. A partir de los resultados obtenidos, se propondrá fortalecer la relevancia de las estrategias y recomendaciones pedagógicas, así como las de trabajo laboral dirigidos por los decanos o coordinadores del programa. Esto tendrá como objetivo mejorar la calidad de vida de los docentes y optimizar las prácticas educativas ya implementadas en la institución, promoviendo la adopción de buenas prácticas en su entorno laboral.

Estas acciones son necesarias para prevenir y gestionar de manera adecuada el Burnout, especialmente en la Unidad Central del Valle del Cauca, donde algunos docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas pueden estar expuestos a sufrirlo, debido a las jornadas extensas que pueden afectar su bienestar físico y emocional. Por ende, optimizar estas condiciones no solo contribuirá a reducir los niveles de agotamiento, sino también a fomentar un entorno laboral saludable y productivo para los trabajadores,

### **Definición del burnout**

En junio de 2018, la Organización Mundial de la Salud (OMS) introdujo la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), donde se incluyó el Burnout como un “fenómeno ocupacional”. Este síndrome, resultado de un prolongado estrés laboral no gestionado adecuadamente, se caracteriza por agotamiento, desapego emocional hacia el trabajo y disminución en la eficacia profesional. Esta incorporación es relevante al dar visibilidad a un problema que afecta especialmente a trabajadores en sectores de cuidado, subrayando la importancia del diagnóstico temprano y tratamiento adecuado.

A pesar de esta inclusión en la CIE-11, legalmente el Burnout no está considerado una enfermedad laboral, ya que, existen países en el mundo como es el caso de España, quien a través del Real Decreto 1299/2006. Esto dificulta su reconocimiento oficial, aunque algunas sentencias judiciales lo han clasificado como accidente laboral. Sin embargo, al ser categorizado en la CIE-11, se vincularía directamente con las condiciones laborales, lo que podría mejorar las coberturas por riesgos derivados del trabajo.

La inclusión del Burnout en la CIE-11 debería motivar a las empresas a implementar evaluaciones y medidas preventivas para abordar este síndrome. En el ámbito de la salud laboral, resulta fundamental adoptar una actitud proactiva que no sólo evalúe el agotamiento laboral, sino que también fomente el bienestar en el trabajo y la implicación. Las empresas, en particular las del sector sanitario, tienen la responsabilidad de velar por sus trabajadores para asegurar una atención enfocada en el individuo.

### **Formulación del problema.**

El síndrome de Burnout, definido por Freudenberger (1974) y Maslach (1981), es una respuesta al estrés laboral crónico que se manifiesta en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y una reducción de la realización personal. Estas manifestaciones han sido ampliamente estudiadas en sectores como la salud y la educación, donde el contacto constante con otras personas y las demandas emocionales del trabajo pueden generar altos niveles de estrés. (Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. 2017) Sin embargo, en el contexto de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas de la Unidad Central del Valle del Cauca, no se ha realizado un estudio sistemático que permita evaluar la prevalencia de este síndrome y sus manifestaciones específicas en los docentes con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional durante el periodo 2024-2.

En Colombia, diversas investigaciones han evidenciado la relación entre el síndrome de Burnout con la docencia. Por ejemplo, un estudio llevado a cabo con docentes oficiales en la ciudad de Medellín reveló que el 46.8 % de los participantes presentaban Burnout o estaban en alto riesgo de desarrollarlo. En Ibagué, otra investigación encontró que, aunque la mayoría de los docentes presentaban un nivel bajo de Burnout, se destacaba el hecho de que el 34 % presentaran niveles

altos en cinismo (o despersonalización) y el 31 % reportaron un alto grado de ineficiencia en el trabajo, las cuales son características importantes del Síndrome de Burnout (Hermosa, 2006; Restrepo-Ayala, Colorado, & Cabrera, 2005) Además, en Bogotá se encontró una prevalencia del 15.6 % en docentes de colegios públicos con altos porcentajes en factores asociados con el entorno laboral (18.96 %) y la satisfacción personal (16.34 %). (Díaz, F., López, A., & Varela, M. T. (2012).

De acuerdo a lo anterior, surgió la necesidad de evaluar las manifestaciones del Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional en la Unidad Central del Valle durante el periodo 2024-2, con el fin de identificar si este síndrome está presente y, en tal caso, ¿Cómo estas manifestaciones afectan la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional en la Unidad Central del Valle durante el periodo 2024-2?

### **Sistematización del problema**

¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional de la Unidad Central del Valle durante el periodo 2024-2?

¿Cuál es la incidencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional durante el periodo 2024-2?

¿Cuáles son los niveles de Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas durante el periodo 2024-2, según el Cuestionario de Maslach?

¿Existe una relación entre los niveles de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional durante el periodo 2024-2, de acuerdo con los resultados del Cuestionario de Maslach?

### **Delimitación del problema.**

#### **Alcance**

El alcance de la investigación se enfocó en la prevalencia del Síndrome de Burnout en los Docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas de la Unidad Central del Valle del Cauca. Además, contemplar la relación que posee con la afectación en la satisfacción laboral.

#### **Del tiempo**

La investigación se llevó a cabo en un periodo de 4 meses, desde agosto del año 2024 hasta noviembre del 2024, donde, se espera identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los Docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas de la Unidad Central del Valle del Cauca. Mediante la aplicación del Cuestionario del Síndrome de Burnout de Maslach o también conocido como MBI (Maslach Inventory Burnout), de forma presencial para la evaluación del agotamiento emocional.

**Del espacio**

La investigación se llevó a cabo en la Unidad Central del Valle del Cauca, ubicada en el municipio de Tuluá, Colombia. En donde, a los participantes se les administro un consentimiento informado que detalla la oportunidad de participación en el estudio, así como el formato para la aplicación del Cuestionario de Maslach. Este cuestionario, compuesto por 22 preguntas relacionadas con la actividad docente universitaria. Por ende, los resultados obtenidos permitieron evaluar la prevalencia del Síndrome de Burnout en la institución educativa.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los Docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional de la Unidad Central del Valle del periodo 2024-2

### **Objetivos específicos**

Determinar la incidencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional durante el periodo 2024-2.

Medir los niveles de Burnout en los docentes mediante la aplicación del Cuestionario de Maslach en el periodo 2024-2.

Identificar la relación entre los niveles de Burnout y la satisfacción laboral a través de los resultados obtenidos en el Cuestionario de Maslach en los docentes con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional durante el periodo 2024-2.

### **Justificación**

Estudios en Colombia indican que el modelo de Nueva Gestión Pública (NGP), desarrollado para mejorar la eficiencia en universidades, ha tenido un impacto negativo en la salud laboral de los profesores, generando condiciones de trabajo estresantes que aumentan el peligro de desgaste laboral. Este modelo incluye prácticas de evaluación continua, un alto volumen de trabajo e inseguridad en el ámbito laboral, elementos que impactan en el bienestar y rendimiento de los maestros y que requieren un análisis de este asunto para potenciar la calidad de la educación. (Morales y Blanch, 2014; Caballero-Lozada y Nieto-Gómez, 2015).

En este escenario de demandas y transformaciones, la enseñanza en la actualidad implica múltiples obligaciones que abarcan desde la organización académica y la investigación hasta la gestión de las relaciones con alumnos y colegas. Esta acumulación de responsabilidades y la exigencia de satisfacerlas pueden provocar niveles elevados de estrés, y en diversos casos se convierte en síndrome de Burnout, manifestándose en síntomas adversos como ansiedad, agresividad o bajo estado del ánimo. (Ramos, 2003).

En función de lo expuesto, la acumulación de responsabilidades puede desencadenar un desgaste gradual en la salud física y mental de los educadores, lo que podría reflejarse en síntomas como la fatiga, la desmotivación o la pérdida de interés en su labor. En este contexto es pertinente aplicar un instrumento de evaluación que facilite la identificación de posibles niveles de riesgo de Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas de la Unidad Central del Valle. Considerando que, abordar esta problemática de manera proactiva, permitirá fortalecer

las estrategias y programas ya existentes en la institución, con el fin de mejorar el bienestar integral del personal docente, y fortalecer así su capacidad para ofrecer una educación de calidad y contribuir al desarrollo académico y profesional de los estudiantes, mejorando su experiencia académica, y ayudando a formar profesionales más comprometidos y preparados para enfrentar los desafíos de sus respectivas disciplinas.

### **Práctica**

El presente proyecto de investigación está dirigido hacia el estudio del Síndrome de Burnout, el cual, es un trastorno psicológico, que se origina a causa del estrés laboral, y, por ende, trae consecuencias que repercuten en la salud mental y física de los trabajadores. Dado que, durante los últimos años este fenómeno ha tomado fuerza entre la población, en donde, los individuos se encuentran sometidos a cumplir altas expectativas en su puesto de trabajo, y poco a poco, dejan de lado las necesidades propias.

Dicho lo anterior, la investigación se planteó el objetivo de identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional de la Unidad Central del Valle en el periodo 2024-2. Esto se fundamenta en estudios previos, como la investigación realizada en el programa de enfermería de la UCEVA, en donde, se identificó una prevalencia del 22% de Síndrome de Burnout en docentes de dicho programa. Esta investigación reveló que el agotamiento emocional, aunque bajo en general, junto con factores como la vinculación por horas y el trabajo asistencial adicional, aumenta el riesgo de Burnout en el personal académico. Estos hallazgos reflejan una tendencia preocupante en el ámbito educativo universitario, donde el estrés laboral

afecta negativamente el bienestar emocional y la realización de las tareas. (Directora, PA, Fontal, V.-U., & Enfermería Cardiovascular -Un. (2021)

Así mismo, este estudio busca aportar datos clave que puedan contribuir a generar conciencia sobre el Burnout entre los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas. En donde, se espera que los profesionales comprendan el impacto negativo que se desencadena a partir del estrés. También, al encontrarse informados se pueden tomar medidas preventivas para evitar su aparición o propagación, mediante la participación en el Programa Cardiovascular o acondicionamiento físico, los cuales, tienen el objetivo de promover estilos de vida saludable y prevenir enfermedades. Además, se encuentra el Programa de involucramiento familiar, en el cual, se incentiva a las familias a involucrarse en actividades como el yoga, natación y artes plásticas, para así, mejorar la calidad de vida y fortalecer los lazos familiares.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que este estudio puede hacer una contribución valiosa al programa de Psicología, al proporcionar información relevante sobre el agotamiento entre los profesores de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas. Sin embargo, aunque la investigación no puede garantizar directamente una reducción de las consecuencias para la salud física y mental de los profesores, los hallazgos podrían utilizarse para mejorar la comprensión del síndrome.

### **Teórica**

En primer lugar, para obtener una mejor comprensión acerca del Burnout es necesario explorar las diferentes corrientes psicológicas que han abordado dicha problemática a lo largo de la historia. Entre las cuales, existe la Teoría Humanista junto con diversos autores como Abraham

Maslow, Charlotte Bühler, Carl Rogers, Erich Fromm, donde, ofrecen una explicación y diferentes puntos de vista sobre la importancia del abordaje de la presente problemática. A causa de que, de acuerdo a Kahn et al. (1964) el no desarrollar un equilibrio entre la vida personal y laboral puede desencadenar un conflicto de inter-roles, donde, las presiones de los dominios del trabajo y de la vida personal, en algún punto, son incompatibles entre sí. (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964).

Por otra parte, se hizo elección de la Psicología Cognitiva, la cual, tiene el objetivo de comprender cómo las personas procesan y almacenan la información mental, en donde, se tienen diversos autores como Herbert Freudenberg, Wilmar Schaufeli, Christina Maslach y Michael Leiter, los cuales, han explorado temas como la influencia de los pensamientos negativos, las distorsiones cognitivas y las creencias disfuncionales en la experiencia del Síndrome de Burnout.

Por último, se tomó en cuenta la Psicología Organizacional, ya que, su enfoque radica en comprender y mejorar aspectos relacionados con el funcionamiento de la organización y el bienestar de los trabajadores. En este contexto, el autor Cary Cooper, centra sus investigaciones en ayudar a desarrollar estrategias para mejorar la salud mental y el confort de los empleados. Esto incluye promover el apoyo social, mediante el fomento de relaciones saludables entre compañeros y la creación de redes de apoyo.

### **Metodológica**

Este estudio utilizó un enfoque de investigación mixto, es decir, una combinación de metodología cuantitativa y cualitativa para investigar la relación entre la satisfacción laboral y la prevalencia del Síndrome de Burnout en los Docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y

Humanísticas durante el periodo 2024-2. En donde, el enfoque cuantitativo permitió obtener datos precisos y generalizables mediante la aplicación del Cuestionario de Maslach, el cual, ha sido validado internacionalmente para medir el Burnout. Por ende, facilitó una evaluación comparativa de los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en los docentes con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional.

Por otro lado, el enfoque cualitativo fue esencial para comprender la dimensión experiencial del Burnout y cómo este afectaba la satisfacción laboral de los docentes, aspectos que no pudieron ser completamente captados mediante los cuestionarios. Por ello, las entrevistas permitieron profundizar en las experiencias de los docentes y ofrecieron una visión más rica y contextualizada de los factores que influyen en el Burnout y su relación con la satisfacción laboral. Este diseño de métodos mixtos es apropiado porque combina lo mejor de ambos métodos, permitiendo que los resultados cuantitativos proporcionen una visión amplia de la prevalencia del burnout y sus manifestaciones, mientras que los resultados cualitativos lo complementan desde una perspectiva más personal y contextualizada e interpretando los resultados de la investigación.

## Marco Referencial

### Marco de antecedentes

El síndrome de Burnout es un fenómeno que se caracteriza, debido al cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, que poco a poco se va desarrollando en el individuo. Por ende, ninguna persona se encuentra exenta de pasar por aquellos síntomas, debido a esta situación, se han realizado diversas investigaciones para explorar su existencia y sus efectos.

De acuerdo a lo anterior, se desarrolló el trabajo de grado llamado “Prevalencia del Síndrome de Burnout en Docentes del Programa de Enfermería de la UCEVA” donde, se plantean las problemáticas derivadas del estrés de las actividades que realizan los docentes y las responsabilidades que deben asumir, debido a su ocupación, lo cual, puede generar un deterioro en tiempos de pandemia y ser un posible factor de riesgo a desarrollar el Síndrome de Burnout. (Martínez Reyes & Viedma Echavarría, 2021)

Así mismo, se realizó otro trabajo titulado “Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática” en el cual, se tiene la intención de identificar la producción bibliográfica en Latinoamérica sobre el SB (Síndrome de Burnout) en docentes en el período comprendido entre los años 2008 a 2018. En donde, la investigación no solo ayuda a identificar la prevalencia y los factores asociados al Burnout, sino, que también es una base para desarrollar futuras intervenciones y políticas destinadas a prevenir este fenómeno. (Tabares-Díaz, Martínez-Daza, & Matabanchoy, 2020)

También, en el repertorio de investigaciones se cuenta con el “Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia” en el que, se pretende evaluar antecedentes,

síndrome y consecuentes, en docentes que laboran medio tiempo y tiempo completo en dos universidades privadas de la ciudad de Popayán, 2008. Donde, es importante resaltar la importancia de que, al enfocarse en una población específica de docentes de una región, proporciona una perspectiva más detallada sobre cómo el Burnout afecta al contexto docente y, por lo tanto, los resultados se pueden centrar en abordar necesidades específicas de la institución para mejorar la salud mental de los docentes. (Zamanda Correa-Correa, Muñoz-Zambrano, & Chaparro, 2010)

Del mismo modo, el artículo llamado “Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales” se centró en evaluar la existencia de diferencias entre las manifestaciones de burnout y los problemas de salud mental en docentes de acuerdo con sus características demográficas y sociolaborales. En el cual, participaron 235 docentes del nivel medio académico de cuatro instituciones oficiales en Colombia, aplicando el MBI (Maslach Burnout Inventory) y el GHQ-28 (Cuestionario de Salud General de Goldberg). Por medio, del cual permite una comprensión más profunda sobre cómo factores tales como: la edad, el género, la experiencia laboral y las condiciones de trabajo pueden influir en la salud emocional de los educadores. (Marengo-Escuderos & Ávila-Toscano, 2016)

A su vez, en España se llevó a cabo un trabajo titulado “Investigación sobre el Burnout en docentes españoles: una revisión sobre factores asociados e instrumentos de evaluación” en donde, se discute que el estrés puede ser un desencadenante del agotamiento o síndrome Burnout, pero, cuando es dirigido hacia maestros, el estrés no es el único factor que contribuye al agotamiento. Por ello, es importante buscar información sobre los elementos más estudiados del Burnout docente en las distintas etapas y las distintas herramientas existentes para la recogida de datos sobre este fenómeno. (Fernández-González & Calvo-Salguero, 2019)

También, se encuentra siguiente estudio que aborda los “Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (Burnout) en docentes de México” el cual, buscaba determinar la relación entre el empoderamiento estructural y las remuneraciones con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (Burnout) mediante el empoderamiento psicológico (Treviño-Reyes & López-Pérez, 2022) En donde, se confirma la relación positiva de los términos anteriormente mencionados y la escasez de estudios en el contexto mexicano dirigidos a los docentes sobre las variables investigadas.

Del mismo modo, cabe mencionar la siguiente investigación: “Clima laboral y Burnout en profesores universitarios de Perú” dado que, se tenía como objetivo conocer la relación funcional entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en profesores universitarios de una universidad pública de Perú. Por ende, se hizo uso de instrumentos como el Cuestionario de Burnout para docentes universitarios adaptado por Arquero y Donoso a partir del Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Clima Laboral de Palma y se utilizó el análisis factorial confirmatorio para verificar la validez y fiabilidad. A causa de esto, se sugiere la implementación de programas de intervención ocupacional y organizacional, debido a que un clima laboral negativo puede dificultar que los empleados encuentren recursos y apoyo para hacer frente a las demandas laborales. (Yslado Méndez, Ramírez Asis, García-Figueroa, & Arquero Montaña, 2021)

Con respecto a la siguiente investigación, se destaca su importancia al ser un estudio respaldado por la Universidad del Norte de Barranquilla y contar con la participación de profesionales de diversas universidades tanto nacionales como internacionales. Este estudio, titulado “Estrés laboral, Burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios” ya que, se menciona que existe una relación bidireccional entre el estrés laboral, el síndrome de Burnout, los problemas de salud mental, y la violencia y el acoso psicológico en el

trabajo, en donde, los empleados que experimentan altos niveles de estrés y síntomas de Burnout pueden ser más susceptibles a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, mientras que las víctimas de acoso y violencia pueden experimentar problemas de salud mental que pueden llevar a síntomas de estrés y Burnout. A causa de esto, es importante que las organizaciones realicen trabajos para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y para proporcionar recursos y apoyo para la salud mental de sus empleados. (Acosta Fernández et al., 2020)

Todavía cabe señalar la siguiente investigación: “Relaciones entre valores humanos y síndrome de Burnout: Una revisión sistemática “en la que participan profesionales de Brasil y España. Este estudio resalta la utilidad de los valores para explicar el Burnout con mayor profundidad y permitirnos avanzar en su comprensión más allá de los resultados obtenidos en investigaciones en las que solamente se tienen en cuenta la relación entre variables socio-demográficas y las condiciones de trabajo y el Burnout. No obstante, es importante reconocer que cada persona es única y puede responder de manera diferente a las demandas laborales y los valores personales. (Armando de Arruda, 2020)

Así mismo, el estudio titulado “Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario” presenta el objetivo de investigar y explorar el impacto del modelo de Nueva Gestión Pública (NGP), establecido en Colombia, el cual, busca incrementar la eficiencia y competitividad en las instituciones universitarias, en el bienestar de los profesores universitarios. En donde, el modelo aborda cambios en las condiciones de trabajo, tales como el exceso de trabajo y la inseguridad en el mismo, que pueden afectar de manera adversa la salud física, mental y laboral de los maestros. Mediante una revisión de investigaciones anteriores, el estudio tiene como objetivo examinar la conexión entre estas nuevas condiciones de trabajo y el bienestar de los profesores, subrayando que estas modificaciones constituyen un asunto de salud pública que

necesita ser tratado de forma holística y no únicamente como un escenario transitorio en el contexto de la educación universitaria. (Morales y Blanch, 2014; Caballero-Lozada y Nieto-Gómez, 2015).

Por último, cabe mencionar, la investigación llamada “Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa” en donde, los investigadores examinaron la relación entre el síndrome de Burnout y la inteligencia emocional entre 60 profesores de la Universidad Católica del Ecuador. Los resultados mostraron que las tareas de investigación y creación de redes se asociaron con altos niveles de agotamiento, mientras que la docencia se consideró un desempeño deseable. Así mismo, la salud se considera un factor mediador en la relación entre estrés laboral y Burnout, existiendo también una correlación entre género y Burnout. Además, la regulación de las emociones se considera un factor mediador en la relación entre el desempeño docente y la satisfacción laboral. En general, los hallazgos resaltan la importancia de desarrollar programas de apoyo que promuevan el bienestar físico y emocional de los docentes para optimizar la calidad de la enseñanza. (Ilaja, B., & Reyes, C. 2016)

Con base en lo anterior, las investigaciones que abordaron la problemática del Síndrome de Burnout, son la evidencia necesaria que revela la preocupación existente por el bienestar emocional de los educadores de diferentes países como: Colombia, España, México, Perú, Brasil y Ecuador. los cuales, pueden tener una repercusión negativa en el ámbito educativo.

Puesto que, de acuerdo a los autores Schaufeli y Enzmann (1998) las principales consecuencias del Burnout destacan los problemas de salud en general y específicamente problemas psicosomáticos a nivel personal. Los cuales, repercuten en el rendimiento, potencial y autoestima de las personas. Por ello, es necesario que se fomente un ambiente de trabajo saludable

y se ofrezcan herramientas y recursos para que estos grupos puedan manejar el estrés y prevenir la aparición del Síndrome de Burnout.

### **Fórmula booleana**

Los siguientes enunciados se utilizaron para la creación del estado del arte de la presente investigación, en donde, se utilizaron bases de datos conocidas como: Scielo, Google académico, Dialnet, VLex.

### **Psicología and Burnout:**

Síndrome de Burnout

Agotamiento Profesional

Sobrecarga laboral

Salud mental en el trabajo

### **Docentes and Burnout and Universidades:**

Cansancio emocional

Bienestar docente

Calidad de vida en el trabajo

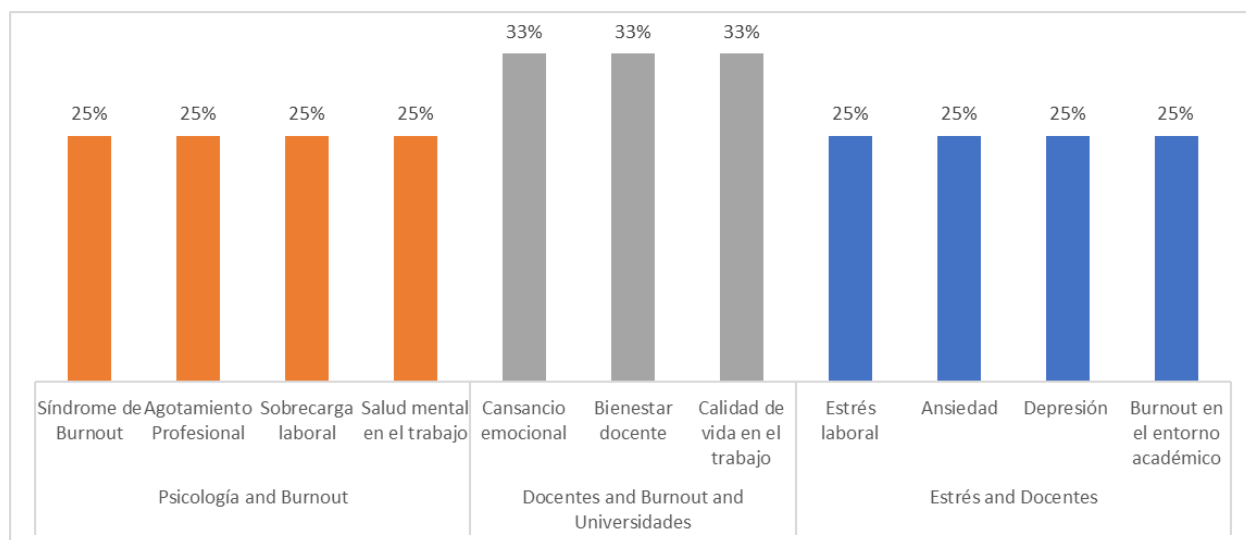
### **Estrés and Docentes:**

Estrés laboral

Ansiedad

Depresión

Burnout en el entorno académico

**Figura 1.***Análisis de las categorías y conceptos en el estado del arte*

Nota. *Análisis de las categorías y conceptos en el estado del arte por k. Fandiño, v. Ospina 2024*

Enmarcar el estado actual del síndrome de agotamiento docente y su relación con factores psicológicos y laborales es importante para comprender el alcance y la profundidad de este fenómeno. Las categorías “Psicología y Burnout” (37%), “Profesores, Burnout y Universidad” (27%) y “Estrés y Profesores” (36%) ofrecen una visión integral de los principales factores que contribuyen al desarrollo de este síndrome. Así mismo, conceptos clave como síndrome de agotamiento, fatiga laboral, sobrecarga de trabajo y salud mental en el trabajo enfatizan la importancia de los aspectos psicológicos en la investigación sobre el agotamiento. Al mismo tiempo, las investigaciones sobre el agotamiento emocional, el bienestar de los docentes y la calidad de vida laboral subrayan la relevancia de los entornos educativos y las universidades para las experiencias docentes. Finalmente, examinar el estrés laboral proporciona un marco para comprender cómo las demandas laborales específicas impactan el bienestar de los docentes. Este

enfoque holístico no sólo proporciona una comprensión más profunda del agotamiento, sino que también permite el desarrollo de estrategias de intervención más efectivas y realistas.

### **Marco Teórico**

Durante el transcurso de la última década, se ha presentado un aumento de los casos relacionados con el Síndrome de Burnout, en donde, se puede observar mayormente en los sectores que mantienen una interacción constante con la sociedad. Sin embargo, en esta situación se hará énfasis en la población de docentes universitarios, los cuales, diariamente se enfrentan a problemáticas que conllevan a un agotamiento físico y emocional.

Con base a lo anterior, diversas corrientes psicológicas se han interesado en abordar dichas problemáticas, entre las cuales se encuentra la escuela Humanista, Cognitiva y la rama Organizacional, en vista de que, el Burnout afecta a diversos individuos en diferentes ámbitos y disminuye la calidad de vida, la productividad laboral y la salud física y mental.

#### **Psicología humanista**

Según Maslow (1988) describe la Psicología Humanista como un enfoque que considera al ser humano en su totalidad y en interacción con su entorno. El cual, se centra en la percepción que cada persona tiene de sí misma y en el desarrollo de sus potencialidades. Se trata de una psicología que, al no aceptar la división cuerpo-mente, considera al hombre como un todo, y que, al no aceptar que el ser humano está determinado por el ambiente o por su herencia genética, lo concibe como un ser libre y autónomo, responsable de sus actos y capaz de autodeterminarse” (Riveros Aedo, 2014).

Dicho lo anterior, para la Psicología Humanista, es importante abordar este fenómeno, puesto que, genera en el individuo una desconexión y pérdida del propósito, los cuales, no permiten

alcanzar la autorrealización y las metas planteadas por una persona, en donde, el ser humano puede perder su esencia y motivación. En vista de que, según la Psicóloga Charlotte Bühler, se debe encontrar un equilibrio entre las necesidades personales y las demandas del trabajo, para evitar el estrés y el agotamiento, a causa de que, la rutina constante en el trabajo puede encaminar a las personas a centrarse exclusivamente en sus obligaciones laborales, dejando de lado su salud y bienestar. En casos más graves, la carga de estrés puede provocar problemas en el hogar, donde las personas pueden descargar su frustración de manera violenta con sus seres queridos. Por lo tanto, es importante encontrar un equilibrio entre la vida laboral y personal para evitar estos efectos negativos en la salud y las relaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, Abraham Maslow, aborda la temática del Burnout, manifestando por medio de la teoría de las necesidades, que la falta de satisfacción en el trabajo puede llevar a una disminución en la motivación y el bienestar personal, ya que, según su teoría, una persona tiene un conjunto de necesidades que deben ser satisfechas en un orden determinado para poder utilizar plenamente su potencial y autorrealización. Por ende, si lo anteriormente mencionado no se lleva a cabo de manera satisfactoria, haciendo énfasis en las necesidades básicas, como la seguridad y el salario, el individuo podrá quedarse estancado y no podrá seguir creciendo personalmente.

Por ello, es necesario, que las organizaciones tomen acción frente a las necesidades de los empleados, y se esfuercen por la creación de un ambiente laboral que pueda promover el bienestar y la autorrealización, dado que, la mayoría de las empresas olvidan que los empleados son seres humanos al igual que ellos, los cuales, cada uno tiene su vida propia, pensamientos y emociones. Además, es importante tener en cuenta que la satisfacción laboral no solo está relacionada con la

remuneración económica, sino también con factores como el reconocimiento, la autonomía y la posibilidad de crecimiento profesional.

Por otro lado, también es fundamental mencionar a Carl Rogers, el cual, sugiere que, para evitar la problemática del Burnout, las personas deben aspirar a encontrar un trabajo que les permita usar sus habilidades y talentos de manera significativa, para así, experimentar una mayor satisfacción y bienestar en su vida. Puesto que, si se presenta una incompatibilidad se irán deteriorando los valores personales y las necesidades. En este sentido, es importante que las empresas brinden un espacio que promueva la autenticidad, la empatía y la aceptación incondicional, dado que, en un ambiente así, las personas se van a sentir valoradas y motivadas a seguir con su trabajo.

En cuanto a Erich Fromm, menciona que el trabajo no debe verse como una simple fuente de ingresos, sino como una actividad que da propósito y sentido a la vida, factores, los cuales, están entrelazados con la motivación, puesto que, esta hace referencia al impulso interno que mueve a una persona a realizar determinadas acciones o comportamientos con el fin de alcanzar una meta. Por ende, si el ser humano carece de sentido de propósito y significado puede llevar a experimentar sentimientos de vacío y desesperanza, lo cual, son características del Burnout. A causa de lo anterior, se desencadena una disminución en la calidad del desempeño laboral, lo que a su vez puede generar más estrés y agotamiento emocional.

A su vez, el psicólogo Rollo May, habló sobre la importancia de la autenticidad y la libertad individual en la vida y el trabajo, dado que, esos factores pueden hacer que una persona se sienta motivada a seguir adelante, ya que, cuando un individuo se encuentra en sintonía con sus valores y metas personales, es más posible que desarrolle una gran motivación en su trabajo, puesto que,

si experimenta todo lo contrario puede llevar a una gran desesperación y un vacío existencial. Así mismo, menciona lo fundamental de la creatividad y la expresión personal como herramientas para prevenir y superar el Burnout. Dado que, esto puede ayudar a las personas a encontrar un sentido de significado y un propósito en la vida.

Por consiguiente, las teorías mencionadas con anterioridad resaltan la importancia de abordar el Burnout, ya que, desde la perspectiva humanista, el autoconcepto de un individuo es fundamental. Considerando que, si una persona comienza a tener pensamientos negativos como sentirse inútil, menospreciado e invalidado, esto puede marcar el inicio de un proceso destructivo, ya que, con el tiempo, estas creencias pueden internalizar y llevar a un estado de desesperación que puede ser muy difícil de superar. Por lo tanto, es crucial implementar diversas estrategias, como el apoyo social, establecer límites laborales, practicar técnicas de relajación y promover un estilo de vida saludable y equilibrado, para aprender a manejar el estrés y prevenir el Burnout.

Por último, se debe agregar que la teoría Humanista aporta al presente proyecto herramientas y técnicas para ayudar a los docentes a desarrollar una mayor sentido de autoconciencia, autoestima y sentido de propósito en su trabajo, y también señala la importancia del análisis, no solo de las demandas laborales y las responsabilidades del trabajo, sino también la calidad de las relaciones interpersonales y el clima laboral, en vista de que, investigaciones posteriores han demostrado que un ambiente laboral negativo, el aislamiento social y la falta de apoyo pueden contribuir al desarrollo del agotamiento. Por lo tanto, el análisis de estas variables ayuda a determinar qué influye en la salud mental y emocional de los docentes de las carreras de derecho y cómo se pueden abordar para prevenir y tratar el desgaste profesional en este contexto particular.

## **Psicología cognitiva**

De acuerdo al psicólogo Ulric Neisser (1967) definió la Psicología Cognitiva como “el estudio de los procesos detrás de la percepción, transformación, almacenamiento y recuperación de la información.” Este enfoque marcó un cambio significativo en la disciplina, centrando la atención en los procesos mentales activos en lugar de limitarse al comportamiento observable. La psicología cognitiva estudia cómo las personas adquieren y utilizan información en la toma de decisiones y el razonamiento, considerando el pensamiento como una entidad activa y compleja que también está influenciada por las emociones y la motivación. (Saint Leo University, n.d.)

Por lo tanto, la psicología cognitiva comprende la importancia del síndrome de Burnout, dado que, este fenómeno repercute en cómo las personas procesan y manejan la información, lo que incluye la forma en que se relacionan en el contexto laboral y cómo se ven afectados por el estrés y la carga de trabajo. A causa de esto, si no se lleva un manejo adecuado se pueden desencadenar efectos contraproducentes en la vida personal y profesional de un individuo y puede llevar a generar problemas de salud mental como la depresión, ansiedad, problemas de memoria, adicciones y problemas de relación.

Por otra parte, uno de los primeros psicólogos que se interesó por desarrollar un término, después de observar un patrón de agotamiento emocional en el sector de salud, fue Herbert Freudenberger en 1974, en donde, se dio cuenta de que diversos individuos del personal habían comenzado con una gran motivación y entusiasmo su trabajo, sin embargo, con el pasar del tiempo se sentían abrumados por la carga emocional y la cantidad de trabajo que debían llevar a cabo. Debido a esto, se proporcionó un marco para entender lo que estaba ocurriendo con los trabajadores y su experiencia, la cual, estaba acompañada de una serie de síntomas como la tensión y el estrés.

Por ende, desde ese descubrimiento, el concepto del Burnout ha sido laboriosamente estudiado e investigado en una variedad de contextos laborales, no solo en la parte de la salud, sino en la educación, trabajo social, administración. Entre otros. A causa de esto, se ha demostrado que tiene consecuencias negativas a causa de factores como la sobrecarga laboral y la falta de control.

También, otro de los autores reconocidos por su trabajo es Wilmar Schaufeli, quien desarrolló el Utrecht Work Engagement Scale (UWES), una herramienta para medir el engagement laboral en el lugar de trabajo. En donde, el engagement hace énfasis en el compromiso que debe tener un empleado con respecto a su trabajo, así mismo, este es considerado como un factor protector contra el Burnout, en vista de que, si un individuo experimenta un gran entusiasmo y compromiso con sus labores, es menos propenso a desarrollar agotamiento emocional y despersonalización.

El cuestionario se compone de tres dimensiones del compromiso laboral: vigor (energía y resistencia al estrés), dedicación (entusiasmo y compromiso con el trabajo) y absorción (inmersión en el trabajo). Dichas dimensiones, ayudan a los profesionales a entender la relación entre el compromiso laboral, el agotamiento y problemas relacionados con la salud mental que se pueden generar en el ambiente de trabajo.

No obstante, otra autora muy reconocida en el estudio del Burnout es Christina Maslach, quien en conjunto con otros investigadores desarrolló el Maslach Burnout Inventory (MBI), una herramienta ampliamente utilizada para evaluar el síndrome de Burnout, en donde se evalúan tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y Realización personal, dado que, estos factores pueden dirigir a una persona a desconectarse por completo con su entorno y carecer de empatía, puesto que, son mecanismos de defensa que surgen a raíz del exceso de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, Maslach ha mencionado la necesidad de generar intervenciones, en donde, su objetivo principal se enfoque en mejorar las condiciones de trabajo y promover el bienestar. También, la importancia de reconocer y valorar los esfuerzos de los empleados y proporcionar apoyo social y emocional oportuno.

Al mismo tiempo, uno de los investigadores que ayudó a Maslach, fue Michael Leiter, quien también aportó al desarrollo del MBI y ha creado una serie de estrategias para prevenir y tratar el síndrome. Las cuales, se centran en la importancia del compromiso laboral y la mejora de la comunicación entre los trabajadores y superiores, así mismo, la participación de los empleados en la toma de decisiones, para así, atribuir a la creación de un ambiente laboral positivo. Por otro lado, ha mencionado el impacto que tiene el liderazgo en el desarrollo del fenómeno del Burnout, ya que, enfatiza que es fundamental hacer una retroalimentación constructiva, la promoción de la autonomía de los trabajadores y la creación de un contexto de trabajo seguro y de confianza.

A su vez, el profesor Richard Boyatzis, es conocido por su trabajo referente a la Autogestión, la cual, hace referencia a la capacidad de los trabajadores para manejar los factores del estrés en el trabajo y en su vida personal, lo que puede ayudar a prevenir los síntomas del Burnout, por medio, de estrategias como la meditación, la relajación muscular progresiva, que ayuda a reducir la ansiedad y el estrés. También, sugiere abarcar la parte cognitiva, como la reestructuración cognitiva, en donde, se tiene como objetivo identificar pensamientos distorsionados y negativos que hacen parte del agotamiento emocional.

Además, Boyatzis establece que se deben hablar sobre los límites saludables en el trabajo y la vida personal. En donde, se incluyen estrategias como aprender a decir “No” frente a tareas

excesivas del trabajo, crear un horario de trabajo realista y limitar el tiempo para actividades que no son productivas o que brindan bienestar y satisfacción.

Para concluir, la psicología cognitiva puede ayudar a identificar los patrones de pensamientos negativos o irracionales que pueden conducir al agotamiento, como el perfeccionismo excesivo, la tendencia a preocuparse por las tareas laborales fuera de este ambiente, la necesidad de controlar todo. Al generar un entendimiento respecto a estos patrones de pensamiento, se pueden desarrollar estrategias para cambiarlos y promover un pensamiento más adaptativo y saludable, por medio, de estrategias efectivas que puedan ayudar a procesar el estrés. Además, el aporte de estas teorías al proyecto es útil al momento de identificar los factores protectores contra el Burnout, como el compromiso, la resiliencia y la capacidad de afrontamiento, ya que, aporta a centrar el trabajo en fortalecer dichos factores, tratar y prevenir el Burnout de manera más efectiva.

### **Psicología organizacional**

La disciplina organizacional a menudo se define como la investigación que se enfoca en el comportamiento y las interacciones en el área de trabajo, en donde, tiene como objetivo comprender cómo los factores organizacionales contribuyen al agotamiento y cómo las intervenciones organizacionales pueden prevenir o tratar este fenómeno.

Por ejemplo, imagine un docente universitario que ha trabajado la mayor parte de su vida en su campo, en donde, constantemente tiene que lidiar con diversas demandas administrativas, de investigación, gestión de alumnos y enseñanza. Con el tiempo, el maestro comienza a sentirse cansado y emocionalmente desconectado de su trabajo y alumnos, y, por ende, al sentir que no tiene el control de la situación, trata mal a su familia y comienza a faltar a clases, ya que, perdió

el interés y la motivación. Las personas a su alrededor notaron los evidentes patrones de cambio en su comportamiento, pero en lugar de tomar acción en la situación, decidieron ignorarlo, dado que, no es el único docente que se encuentra en esa situación. No obstante, debido a la falta de apoyo el maestro decide quitarse la vida.

De acuerdo a lo anterior, es un claro caso del Síndrome de Burnout, donde, las exigencias de su labor y la falta de apoyo llevaron su cuerpo y mente al colapso, y a terminar con todo, sin embargo, algunas personas aún no creen que dicho fenómeno pueda terminar de manera tan catastrófica, pero es la realidad que se encuentran viviendo no solo los maestros, sino, doctores, enfermeros, terapeutas, abogados, jueces, policías, periodistas. Entre otros. Nadie está excepto de experimentar el estrés. Por ende, la psicología organizacional desea que todas las empresas puedan prevenir el Burnout, mediante la promoción de la cultura que valore la salud y el bienestar de los empleados, enseñando habilidades de afrontamiento y resolución de problemas, e implementación de programas de apoyo para empleados.

Dicho lo anterior, uno de los defensores de esta área, es el psicólogo Cary Cooper, quien se ha dedicado a investigar el Burnout y ha ayudado a desarrollar estrategias para mejorar la salud mental y el bienestar de los empleados. Como lo es el fomentar el apoyo social, en vista de que, si los trabajadores tienen un soporte emocional en su área de trabajo, se puede ayudar a lidiar con el estrés, todo esto, mediante el fomento de relaciones saludables entre compañeros y la generación de redes de apoyo. Otro factor importante es la posibilidad de que las empresas puedan ofrecer una flexibilidad laboral, ya que, estos espacios permiten que las personas puedan centrarse en sus necesidades personales y familiares y tener un equilibrio adecuado.

Por último, uno de los factores fundamentales es el desarrollar habilidades de afrontamiento, como la resolución de conflictos, la relajación y la gestión de tiempo, dado que, dichas técnicas evitan el cansancio y la sobrecarga. Estas herramientas pueden ser aprendidas durante programas de entrenamiento y capacitación que pueda impartir la organización, para ayudar a cubrir las demandas del trabajo. Así mismo, se pueden implementar políticas que promuevan un ambiente de trabajo saludable, cómo reconocer y recompensar el buen trabajo, fomentar una cultura colaborativa y de apoyo, y promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

De acuerdo a lo anterior, el área de la psicología organizacional ofrece un gran aporte a la presente investigación, puesto que, proporciona la perspectiva de un profesional en psicología, en donde, se centra en identificar la causa del bajo desempeño de los trabajadores y ayudar mediante estrategias y políticas que lleven a una oportunidad de mejora y equilibrio de la vida laboral y la vida personal de cada integrante.

## **Marco Histórico**

### **Marco contextual**

El Síndrome de Burnout o también conocido como el síndrome del trabajador quemado, fue descrito por primera vez por el psicólogo Herbert Freudenberger (1974), quien observó en una clínica en Nueva York que en la mayoría de voluntarios se presentó una disminución progresiva de energía hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad, depresión y desmotivación en el trabajo y agresividad hacia las demás personas al cabo de un año de encontrarse laborando. Originalmente se hizo más común entre médicos, enfermeras y trabajadores sociales, y, con el paso del tiempo, el término ganó aceptación y se asoció con factores como el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. (Aguirre Roldán & Quijano Barriga, 2015)

Con base a lo anterior, se quiere explorar este fenómeno en la Unidad Central del Valle del Cauca, la cual, según la institución, es creada por el Concejo municipal de Tuluá, mediante el acuerdo N.º 024 de 1971, es un establecimiento público de educación superior, de carácter oficial, del orden municipal, con personería jurídica, autonomía administrativa, académica y patrimonio propio e independiente y con domicilio en el Municipio de Tuluá. En donde, los primeros programas académicos fueron Derecho y Licenciaturas en Ciencias Sociales y Educación Física.

### **Marco conceptual**

Dentro del presente marco se han seleccionado un conjunto de palabras (Burnout, Cansancio, Estrés y Agotamiento) que permiten comprender conceptualmente el significado de

cada una de ellas y de esta manera articularlas con el tema de investigación. A continuación, se procede a referenciarlas.

### **Burnout**

La Dra. Christina Maslach ha definido el Burnout como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización (es decir, actitudes negativas, cínicas y distantes hacia las personas con las que se trabaja) y reducción del rendimiento personal en el trabajo. Según su modelo, el agotamiento emocional es la sensación de estar emocionalmente agotado y sin recursos, la despersonalización se refiere a la desconexión emocional y la actitud negativa hacia las personas con las que se trabaja, y la reducción del rendimiento personal se refiere a la disminución de la eficacia en el trabajo. (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Así mismo, Freudenberger (1974) definió el Burnout como "un estado de agotamiento físico y mental causado por la vida profesional de una persona" Según su modelo, el Burnout se desarrolla en tres fases: Estrés, resistencia y agotamiento. Así mismo, el autor tenía la creencia de que el Burnout no era simplemente un problema individual, sino que también estaba relacionado con factores organizacionales y culturales en el lugar de trabajo. (Guerri, 2023)

Igualmente, a principios de los años 1980, las psicólogas norteamericanas C. Maslach y S. Jackson definen el síndrome de Burnout como "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal que experimentan quienes interactúan con clientes y usuarios". Por lo tanto, se considera que es una respuesta a factores estresantes crónicos en el trabajo y puede tener graves consecuencias para la salud mental y física, así como para la eficacia laboral. (Maslach, 1981)

Con base en la recopilación de información, el síndrome del trabajador quemado (también conocido como "Burnout") es una acumulación de agotamiento físico y emocional que produce una desconexión con el propio yo, la personalidad y algunas capacidades básicas como dormir, comer y descansar. En donde, este nivel de estrés crónico puede generar problemas con uno mismo y con los demás, lo que dificulta el trabajo en equipo, el rendimiento y la motivación.

### **Cansancio**

Según, Daniel Goleman define el cansancio como “el agotamiento emocional que es el resultado de un desequilibrio prolongado entre las demandas emocionales y los recursos emocionales disponibles para hacerles frente. Surge cuando nos vemos abrumados por el estrés y la presión emocional, sintiendo una pérdida de energía y motivación para afrontar nuestras responsabilidades y cuidar de nosotros mismos.” De este modo, se ve alterado la capacidad de un individuo para manejar las demandas de su entorno y conducir a una disminución en la productividad y un aumento de la irritabilidad. (Smith & Sommers-Flanagan, 2019).

Por otra parte, Williamson define el cansancio como "una sensación subjetiva de falta de energía y motivación que se asocia a menudo con fatiga, debilidad, cansancio y agotamiento físico y mental" (p. 238). Williamson enfatiza que el cansancio es un estado subjetivo y, por lo tanto, es difícil de medir objetivamente. Además, señala que el cansancio puede ser el resultado de múltiples factores, como la falta de sueño, el trabajo prolongado, el estrés laboral y la falta de descanso adecuado. (Williamson, 2001).

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, se podría definir que el cansancio es una cantidad excesiva de fatiga que debilita el cuerpo físico y mentalmente. Este cansancio puede

manifestarse como falta de sueño, falta de productividad y también puede afectar la forma en que las personas se relacionan, así como su seguridad en el trabajo. Dado que, en ciertas labores, el cansancio puede poner en riesgo la vida de varias personas o del paciente en general, como en el caso de accidentes de tránsito o daños a maquinarias dentro de una empresa.

## **Estrés**

Richard Lazarus (1966) es un psicólogo e investigador del estrés que estudia los procesos cognitivos que ocurren en situaciones estresantes. La teoría afirma que nuestra respuesta a situaciones estresantes es en realidad un proceso que depende del entorno y otras variables. Así mismo, propuso la teoría cognitiva-mediacional del estrés, que sugería que la evaluación de una situación por parte de los individuos como amenazante o desafiante determinaría su nivel de estrés. También enfatizó la importancia de las estrategias de afrontamiento en el manejo del estrés y creía que un afrontamiento efectivo podría reducir el impacto negativo del estrés en la salud física y mental. (La teoría del estrés de Richard S. Lazarus, 2019)

Además, Robert Sapolsky (2004) es un neuroendocrinólogo y su posición frente al estrés es que este tiene efectos negativos en la salud física y mental de las personas, y que puede llevar a enfermedades crónicas ya un acortamiento de la vida útil. Sapolsky ha estudiado durante décadas el impacto del estrés en primates, y sus investigaciones han demostrado cómo el estrés crónico puede afectar el funcionamiento del cerebro, el sistema cardiovascular, el sistema inmunológico y otros sistemas biológicos. (Controlando el estrés, 2014)

De acuerdo a lo anterior, el estrés debe ser abordado principalmente desde el punto de vista de los pensamientos rumiantes, los cuales, generan conflictos en los individuos, debido al desorden

de sus prioridades. Estos pensamientos pueden causar diferentes contrastes, tanto físicos como mentales, agotando principalmente el cuerpo físicamente, y, por ende, provocar diversos malestares como la gastritis, las migrañas y la tensión muscular, a causa de esto, puede aumentar el riesgo de padecer de un infarto, debido a la producción de cortisol en el cuerpo.

Por ende, el estrés crónico afecta el sistema biológico e inmunológico, lo que aumenta la probabilidad de contraer enfermedades, entre otros efectos. El cuerpo tiene diversas formas de expresar el estrés; desde un punto de vista más estético podría generar la caída del cabello o una ansiedad excesiva, la cual, conlleva al consumo incontrolable de comida o la falta de apetito.

### **Agotamiento**

El agotamiento es considerado como la falta de energía en el cuerpo, el cual puede ser provocado por diversos factores como el esfuerzo físico, falta de sueño, mala alimentación, estrés, ansiedad o emociones fuertes como lo es el caso de la desmotivación. En el entorno laboral, esto puede provocar burnout, caracterizado por agotamiento emocional y baja productividad. Reconocer los primeros signos y tomar medidas para restablecer el equilibrio, como mejorar el descanso y reducir el estrés, son clave para prevenir consecuencias más graves. (Osmar Pérez, 2023)

Además, Arnold B. Bakker (2023) quien realizó un estudio del agotamiento laboral y la psicología positiva en el trabajo. Comenta que su posición frente al agotamiento se enfoca en la importancia de promover el bienestar y la resiliencia de los trabajadores a través de intervenciones que fomentan la motivación, el compromiso y el sentido de logro en el trabajo. Bakker sostiene que la prevención y el manejo del agotamiento laboral deben ser abordados desde una perspectiva

organizacional, que incluyen la promoción de un ambiente de trabajo saludable, la gestión adecuada de las demandas laborales y la oferta de recursos y apoyo a los trabajadores. (Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A. y Rodríguez-Muñoz, A. 2023)

Con base a lo anterior, el agotamiento es una consecuencia de los síntomas mencionados previamente, como el Burnout, el cansancio y el estrés. El agotamiento es lo que queda después de experimentar estos síntomas y puede ser causado por factores personales, laborales o sociales. Lo cual, genera un desequilibrio en la persona y en sus recursos para comunicarse o realizar actividades básicas como trabajar, dormir y alimentarse. Así mismo, desde una perspectiva social, este cansancio puede conducir al aislamiento y a un deterioro en la comunicación proactiva, lo cual, dificulta la reducción, tanto del cansancio emocional como físico. Para manejar el agotamiento, es necesario contrarrestar mediante un descanso adecuado y alimentación saludable.

### **Marco legal**

El presente apartado tiene la finalidad de establecer el contexto normativo y jurídico en la cual, se desarrolla la presente investigación:

#### **Ley 1616 del 2013**

El Artículo 9 de la Resolución 2404 de 2019 obliga a las ARL a implementar estrategias para promover la salud mental y prevenir trastornos mentales en el trabajo, y a las empresas a monitorear riesgos psicosociales. Los Ministerios de Trabajo y Salud actualizarán los lineamientos técnicos en seis meses.

Artículo 9. Promoción De La Salud Mental Y Prevención Del Trastorno Mental En El Ámbito Laboral.

“Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”

“El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud determinarán y actualizarán los lineamientos técnicos para el diseño, formulación e implementación de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el ámbito laboral en un término no mayor a (6) meses, a partir de la promulgación de la presente ley” (Compilación Jurídica - Resolución 2404 de 2019 MTRA, 2019)

### **Ley 1090 del 2006**

La Ley 1090 de 2006 regula el ejercicio de la Psicología en Colombia, estableciendo un Código Deontológico y Bioético. El psicólogo debe prestar sus servicios sin restricciones, excepto las impuestas por la ley, y rechazar cualquier acto contrario a la moral. Además, está obligado a mantener la confidencialidad, salvo en situaciones donde omitir información cause daño evidente al individuo:

“Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. El psicólogo presta sus servicios al ser humano y a la sociedad. Por tanto, aplicará su profesión a la persona o población que lo

necesite sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la ley, rehusando la prestación de sus servicios para actos contrarios a la moral y la honestidad profesional. También, se encuentra bajo la obligación básica de no revelar información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo, excepto en aquellas circunstancias en que no hacerlo llevaría a un evidente daño al individuo” (SAS, R. (2016). Ley 1090 de 2006 Congreso de la República - Colombia.)

### **Ley de protección de datos personales 1581 de 2012**

La Ley 1581 de 2012 regula el derecho de las personas a conocer, actualizar y corregir sus datos en bases de datos. Establece principios, derechos de los titulares, y cuándo es necesaria su autorización para el tratamiento de la información. La Superintendencia de Industria y Comercio supervisa su cumplimiento, incluyendo la transferencia de datos a otros países.

“Desarrolla el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, definiendo su ámbito de aplicación, sus principios rectores, las categorías especiales de datos, el procedimiento para el tratamiento de los datos, los derechos de los titulares de la información, las situaciones en que es y no es necesaria la autorización del titular, el deber de información que debe ejercerse frente al titular, el proceso para la corrección de información cuando sea necesario, los deberes de los responsables y/o encargados del tratamiento, así mismo la autoridad que velará por la vigilancia y sanción de los temas reglamentados en la presente Ley será la Superintendencia de Industria y Comercio, finalmente determina cómo operará la transferencia de datos a terceros países” (Ley 1581 de 2012 - EVA - Función Pública, n.d., octubre 17).

**Ley 1164 de 2007**

## Artículo 1.

La Ley 1164 de 2007 regula la planeación, formación, vigilancia y control del Talento Humano en Salud, abarcando su desempeño y ética. Incluye a todo el personal involucrado en la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación en salud dentro de los servicios de salud del país.

“La presente ley tiene por objeto establecer las disposiciones relacionadas con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del Talento Humano del área de la salud mediante la articulación de los diferentes actores que intervienen en estos procesos. Por Talento Humano en Salud se entiende todo el personal que interviene en la promoción, educación, información de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación de la enfermedad de todos los habitantes del territorio nacional dentro de la estructura organizacional de la prestación de los servicios de salud” (Ley 1164 De 2007, 2007, octubre 3)

**Resolución 2646 de 2008**

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

“Que el Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1° que las patologías causadas por estrés en el trabajo

comprenden "Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable" (Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social, julio 17)

### **Resolución 2404 de 2019**

Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

“La Guía General contempla acciones de intervención y control frente a cada uno de los dominios y dimensiones contemplados en la Batería de Instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y sus efectos, al igual que guías específicas de actuación frente al “Burnout” o síndrome de agotamiento laboral, acoso laboral, manejo en situaciones de duelo, estrés postraumático, estrés agudo y depresión, y guías por actividades económicas prioritarias, las cuales establecen estrategias de intervención de factores psicosociales para los sectores económicos de Administración Pública, Defensa, Educación, Financiero, Servicios de Salud y Servicios Sociales y Transporte. Los protocolos buscan orientar a los empleadores, contratantes, trabajadores, instituciones de la seguridad social y prestadores de servicios en seguridad y salud en el trabajo, sobre los

criterios básicos para establecer, coordinar, implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias para la intervención de los factores psicosociales, así como para la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones”

(Resolución 2404 de 2019 Ministerio del Trabajo, julio 22)

## **Metodología**

En este estudio, se utilizó un enfoque de métodos mixtos (cuantitativo y cualitativo) para identificar y describir las manifestaciones del síndrome de Burnout entre docentes de la Facultad de ciencias Jurídicas y Humanísticas y su relación con la satisfacción laboral. Se cataloga como un estudio descriptivo y correlacional porque no busca establecer relaciones causales entre variables sino determinar el alcance del Burnout y analizar su relación con la satisfacción laboral.

Por lo tanto, se llevó a cabo métodos para analizar la prevalencia del Burnout y sus dimensiones, complementados con entrevistas semiestructuradas para obtener una comprensión más profunda de las experiencias de los participantes.

### **Tipo de estudio**

Este estudio utilizó la integración de dos enfoques, el cuantitativo y el cualitativo, ya que son parte fundamental para identificar el Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas. En primer lugar, según lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño cuantitativo permite medir variables específicas y establecer patrones mediante datos numéricos, lo que en este caso se logrará a través de la aplicación del Cuestionario de Maslach, el cual, ofrece resultados precisos sobre la magnitud del problema. Por lo tanto, la medición cuantitativa es esencial para identificar los niveles de Burnout en la población docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas, y cuantificar la prevalencia de estas manifestaciones en los docentes con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional durante el periodo 2024-2.

Este enfoque cuantitativo no sólo permitió medir el grado en que estas manifestaciones afectan a los docentes, sino también establecer patrones de distribución y prevalencia de los

síntomas de Burnout. Al obtener resultados numéricos, se podrá comparar estos niveles con estudios previos y analizar las variaciones según el tipo de vinculación de los docentes (tiempo completo o tiempo completo ocasional). Además, los resultados cuantitativos ofrecieron una base sólida para establecer las relaciones entre Burnout y la satisfacción laboral, proporcionando evidencias numéricas de las posibles correlaciones entre ambas variables

Asimismo, para ampliar las percepciones y experiencias de los participantes, se llevó a cabo, un enfoque cualitativo mediante una entrevista semiestructurada. Un método recomendado por autores como Kvale y Brinkmann (2015). Este enfoque cualitativo posibilitó un análisis detallado de las emociones, pensamientos y percepciones de los profesores en relación al Síndrome de Burnout, ofreciendo una visión subjetiva que complementa los hallazgos numéricos. Por lo tanto, las entrevistas no solo permitieron identificar elementos emocionales y motivacionales que inciden en la experiencia del Burnout, sino también, la exploración de cómo los docentes perciben su ambiente de trabajo y las condiciones que pueden intensificar o mitigar los síntomas de Burnout.

### **Población, muestra y muestreo**

#### **Población objetivo.**

La población de la investigación comprendió a todos los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas, donde el tamaño de la muestra se realizó mediante la técnica de muestreo por conveniencia, con el fin de garantizar una representación adecuada tanto de los docentes de tiempo completo como de los docentes de tiempo completo ocasional. Se utilizó una muestra mínima de 14 docentes para obtener los resultados deseados.

**Criterios de inclusión.**

Docentes del Programa de Ciencias Jurídicas y Humanísticas de la Unidad Central del Valle del Cauca.

Profesores con vinculación de Tiempo Completo y Tiempo Completo Ocasional

Profesionales interesados en participar en el proyecto.

Firma del consentimiento informado

**Criterios de exclusión.**

Docentes que no hayan firmado el consentimiento informado

Profesores que no formen parte del Programa de Ciencias Jurídicas y Humanísticas de la Unidad Central del Valle del Cauca.

Profesores con vinculación por Hora Cátedra

Docentes que no deseen participar de la investigación

**Instrumentos de recolección de datos****Cuestionario de burnout de Maslah (MBI).**

Se administro el MBI a los docentes para recolectar datos sobre las dimensiones que afecta el Burnout. El MBI es una herramienta válida que se ha utilizado ampliamente en la investigación del Burnout.

### **Entrevista Semiestructurada**

Se realizó a los docentes participantes del estudio, con el propósito de obtener información más detallada sobre la percepción que tienen los profesionales acerca de su satisfacción laboral.

### **Método de investigación**

Ante la problemática del Síndrome de Burnout surgió la necesidad de comprender en profundidad los efectos y consecuencias de dicho síndrome, por ende, el presente estudio tiene un método de investigación correlacional el cual, permite medir dos variables y su relación. Así mismo, para el proceso de la información se realizó un análisis por medio de los gráficos obtenidos por el Google Forms, el cual, fue la herramienta donde se transcribió el cuestionario.

Según lo previamente señalado, la selección de Google Forms como plataforma facilita una recopilación automatizada y ordenada de la información cuantitativa. En donde, los resultados del cuestionario se convirtieron de manera automática en gráficos producidos por la misma plataforma, lo que permitió un primer análisis descriptivo de la información. Por lo tanto, los gráficos ofrecieron una ilustración visual de los grados de Burnout en la muestra analizada, facilitando la identificación de patrones y tendencias en la distribución de las respuestas de los profesores. Luego, se descargaron los datos en formato de hoja de cálculo para realizar una evaluación más rigurosa. Esta evaluación numérica incluyó:

Se calcularon frecuencias y porcentajes para determinar la prevalencia de diversos aspectos del Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro personal) entre los docentes.

Una medida de tendencia central (media) utilizada para estimar los niveles medios de agotamiento y satisfacción laboral en la muestra total.

Se realizó un análisis de correlación para evaluar la relación entre el nivel de agotamiento y la satisfacción laboral, utilizando las puntuaciones de la escala de Maslach de las tres dimensiones del agotamiento y las respuestas de los docentes a la satisfacción laboral. Esto permitió cuantificar la fuerza y dirección de la relación entre dos variables, lo cual es consistente con el propósito del estudio.

A continuación, se mencionan los pasos del estudio correlacional: Selección del problema, Elección de la muestra, Selección de los instrumentos de evaluación, Determinar los procedimientos a seguir, Recopilación de datos, Análisis e interpretación de la información.

### **Fuentes y técnicas para la recolección de información**

Para la realización de este estudio se utilizaron diversas fuentes y técnicas de recolección de información con el objetivo de asegurar la calidad y confiabilidad de los datos recolectados. Para ello se utilizan bases de datos académicas reconocidas como Google Scholar, Scielo, Dialnet, Repositorio Institucional UCEVA y VLex.

#### **Fuentes primarias**

Cuestionario de Maslach

Entrevista Semiestructurada

#### **Fuentes secundarias**

Artículos científicos

Libros

Revistas científicas

## **Tratamiento de la información**

### ***Fuente Primaria***

**Técnica.** Se realizó la aplicación del MBI (Maslach Burnout Inventory) a los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas que aceptaron participar de la investigación. En donde, previamente, se les explicó el propósito del estudio, así como el proceso y los objetivos del cuestionario.

### ***Fuente Secundaria***

**Técnica.** Se seleccionaron 7 docentes que voluntariamente aceptaron a participar en la entrevista semiestructurada, la cual, consta de 31 preguntas divididas en aspectos fisiológicos y síntomas psicológicos relacionados con el síndrome de Burnout, para así, proporcionar una perspectiva más amplia sobre las manifestaciones del “trabajador quemado”

## **Procedimiento metodológico (fases investigación)**

### ***Procedimiento metodológico-objetivo específico número uno***

**Objetivo.** Determinar la incidencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional durante el periodo 2024-2.

**Fase 1:** Se llevará a cabo, la aplicación del cuestionario de Burnout (MBI) y la entrevista semiestructurada a los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas que cuentan con tipo de vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional, con el propósito de

evaluar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en esta población.

**Resultados:** Se evaluó la prevalencia y los niveles de Burnout en los docentes con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional durante el periodo 2024-2, con el fin de identificar los factores de riesgo asociados al síndrome.

### **Procedimiento metodológico-objetivo específico número dos**

**Objetivo.** Medir los niveles de Burnout en los docentes mediante la aplicación del Cuestionario de Maslach en el periodo 2024-2.

**Fase 2:** Se realizará el análisis de los resultados del Cuestionario de Burnout de Maslach con el objetivo de determinar si los docentes presentaban síntomas asociados al síndrome de burnout y si esta condición podría estar influyendo en su rendimiento laboral.

**Resultados:** Identificó si los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas se encuentran experimentando síntomas relacionados con el Burnout, proporcionando una visión más clara de la prevalencia de esta condición en el grupo estudiado.

### **Procedimiento metodológico-objetivo específico tres**

**Objetivo.** Analizar la relación entre los niveles de burnout y la satisfacción laboral a través de los resultados obtenidos en el Cuestionario de Maslach en los docentes con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional durante el periodo 2024-2.

**Fase 3:** Desarrollar un análisis para determinar si existía una correlación significativa entre la presencia de síntomas de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes.

**Resultados:** Fomentar la sensibilización y el reconocimiento del Síndrome de Burnout dentro de la comunidad académica y profesional, destacando las posibles consecuencias físicas y mentales que pueden surgir debido a la falta de autocuidado.

### **Consideraciones éticas**

La presente investigación tomó en cuenta las consideraciones éticas establecidas en la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia, en donde, dispone que toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, está en su derecho de ser tratado con respeto, dignidad, autonomía y se deberá velar la protección de sus derechos y bienestar. Así mismo, los principios éticos de beneficencia, no maleficencia, confidencialidad y privacidad. También, cabe mencionar que esta investigación, con base a sus características se considera sin riesgo para la integridad física y mental de la persona objeto de estudio.

Dicho lo anterior, los docentes que participaron del estudio fueron informados previamente por los investigadores, sobre la finalidad del proyecto y del derecho a retirarse de forma voluntaria en cualquier momento que lo considerasen necesario, además, se les aseguró que el trabajo a desarrollar no conllevaba algún riesgo para ellos, ya que, no se realiza ninguna intervención invasiva. Por ende, se entregó a cada participante el consentimiento informado, para así, comprobar la autenticidad y aumentar la credibilidad del estudio.

En el consentimiento informado se resalta que los resultados serán confidenciales, puesto que, los nombres de los participantes no se registran en las encuestas, y que dicha información será analizada exclusivamente por el personal investigador del trabajo.

## Capítulo 1

### **Determinación de la incidencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional durante el periodo 2024-2.**

La docencia es una profesión que desempeña un papel fundamental en la sociedad, dado que, los educadores no solo se encuentran encargados de transmitir conocimientos a diversos grupos, incluyendo niños, jóvenes y adultos, sino que también contribuyen en el desarrollo personal y profesional de los estudiantes, especialmente en el ámbito universitario. En vista de que, es un entorno donde los profesores se enfrentan a mayores exigencias académicas, en la cual, implica una planificación cuidadosa y eficaz de las lecciones, un dominio profundo de la materia y la habilidad de presentarla de manera clara, Además, los docentes deben guiar a los alumnos a establecer metas educativas y apoyarlos en la superación de obstáculos que puedan surgir a lo largo de su formación.

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente investigación se enfoca en la labor de los docentes de la facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas, que hacen parte del tipo de vinculación de Tiempo Completo y Tiempo Completo Ocasional de la Unidad Central del Valle del Cauca, ya que, son personas con una tendencia a experimentar sintomatología relacionada al Burnout, considerando que, esta población no solo cuenta con labores académicas, sino que también desempeñan labores administrativas, lo cual, conlleva a un aumento en el riesgo de la sobre carga laboral.

**Definición tipo de vinculación docentes**

Para tener una mejor comprensión de la situación de los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas, es esencial aclarar los tipos de vinculación que pueden tener con la Unidad Central del Valle del Cauca. En este contexto, existen solo se tendrán en cuenta los siguientes:

1. Docente de Tiempo Completo: Con un total de 4
2. Docente Tiempo Completo Ocasional: Con un total 10

Por lo tanto, cada categoría tiene una interpretación diferente:

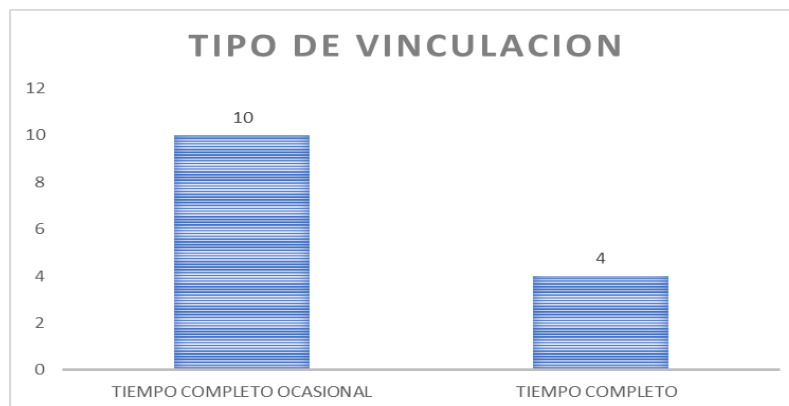
**Docente de Tiempo Completo (DTC):** Los docentes se encuentran en su totalidad en la jornada laboral de las instalaciones universitarias y se dedican tanto a impartir clases como a las responsabilidades administrativas, de investigación y gestión académica. Por lo general, tienen un horario extenso laboral. (Julio César Turbay Ayala, 1980, enero 22)

**Docente Tiempo Completo Ocasional (DTCO):** Se trata de un profesional que brinda sus servicios a tiempo completo o de medio tiempo, por la entidad para un periodo igual o inferior a un año. Este individuo asume las mismas responsabilidades que un docente de tiempo completo, lo que implica tanto la planificación como la ejecución de clases, así como la evaluación del progreso de los estudiantes. Sus tareas incluyen la creación de materiales didácticos, la colaboración con otros educadores en proyectos curriculares y la participación activa en actividades de desarrollo profesional. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021, Julio 19)

Por otro lado, se adjuntan los siguientes gráficos con el propósito de presentar de manera visual el tipo de vinculación de los docentes.

## Figura 2.

*Tipo de vinculación en docentes*



Nota. *Tipo de vinculación en docentes por k. Fandiño, v. Ospina 2024*

La gráfica titulada “tipo de vinculación” compara dos categorías de tipos de vinculación laboral. La primera categoría es “tiempo completo ocasional”, que tiene un valor de 10 docentes, mientras que la segunda categoría es “tiempo completo”, con un valor de 4 docentes. Este dato puede ser relevante para entender la distribución y estabilidad del personal en la organización o contexto que se está analizando.

## Interpretación de las subescalas del cuestionario de Maslach

Teniendo en cuenta la estructura de vinculación e información relacionada con la población, es importante evaluar cómo estas modalidades afectan el bienestar de los docentes, especialmente en relación con el síndrome de Burnout. Para ello, se utilizó el Cuestionario de Maslach o también conocido como el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), desarrollado por

Christina Maslach y Susan Jackson. El cual, es una destacada herramienta psicométrica utilizada para evaluar el agotamiento emocional y el desgaste profesional en individuos que desempeñan roles en entornos de alta demanda emocional. En Colombia, se han llevado a cabo estudios para investigar la prevalencia del Síndrome de Burnout en profesores, así como para validar la eficacia del MBI en la evaluación de este fenómeno en dicho entorno. De acuerdo con lo anterior, se toma como referencia la investigación de Hederich-Martínez y Caballero-Domínguez (2016) la cual expone a continuación la utilidad del cuestionario como herramienta para evaluar el Burnout en Docentes Colombianos.

**Agotamiento emocional:** Mide el grado en que una persona se siente emocionalmente exhausta y agotada debido a su trabajo.

**Despersonalización:** Evalúa la tendencia de una persona a distanciarse emocionalmente de los demás, especialmente de los clientes, pacientes o estudiantes con los que trabaja.

**Realización personal:** Mide el sentido de logro personal y satisfacción en el trabajo.

Los puntajes obtenidos en estas escalas se utilizan para identificar los niveles de agotamiento laboral. Por ende, un puntaje elevado en agotamiento emocional y despersonalización, combinado con una puntuación baja en realización personal, pueden ser factores que indican un mayor riesgo de Burnout. Además de su utilidad en la investigación, el MBI desempeña un rol importante en la práctica clínica, para evaluar el Burnout en profesionales e identificar áreas de intervención y apoyo, contribuyendo así a la mejora del bienestar en el entorno laboral. (Brady et al., 2020).

Así mismo, la fiabilidad del Maslach ha sido corroborada en el contexto colombiano con la investigación titulada “Síndrome De Burnout En Profesores Universitarios Durante La

Pandemia Covid-19” en donde “se aplicó de manera virtual el instrumento MBI a 111 profesores laborando de manera remota desde sus casas. Los resultados identificaron una baja presencia del Burnout, cansancio emocional en nivel medio, despersonalización en bajo y la realización personal en alto.” (Torres Flórez, Pinzón Gutiérrez, & Rodríguez Hernández, 2022).

También, Gracias al estudio de investigación titulado "Adaptación y Validación del Inventario de Burnout de Maslach en Profesionales de la Salud Mental en Argentina", podemos reafirmar la validez de esta prueba en la población argentina. Teniendo en cuenta, la información recolectada de dicha investigación, la cual, genera el siguiente aporte:

“Posteriormente, se evaluó la fiabilidad compuesta de la escala, considerada superadora de otras medidas de consistencia interna, ya que permite tener en cuenta todos los constructos implicados en la escala. Los coeficientes obtenidos fueron muy satisfactorios (.90 para el factor AE, .70 para el factor DP y .75 para RP) dando cuenta de la confiabilidad de la escala. (Cooper & Schindler, 2006).

De manera similar, el estudio de investigación titulado "Confiabilidad y Validez Factorial del Inventario de Burnout de Maslach, versión Human Services Survey, en una Muestra de Asistentes Sociales Chilenos" permite fortalecer la validación de esta prueba en la población chilena. La información recopilada a partir de esta investigación contribuye a enriquecer nuestra comprensión sobre la confiabilidad y validez de la prueba en diferentes poblaciones y contextos, lo que aumenta su utilidad y credibilidad en una variedad de escenarios. En donde, genera el siguiente aporte:

“La confiabilidad de las subescalas agotamiento emocional, despersonalización y realización personal fueron .82, .80 y .85 respectivamente, como se muestra en la tabla 1. Es

importante observar que en el presente estudio los valores Alfas obtenidos para las subescalas despersonalización y realización personal fueron más altos que los consignados para las mismas subescalas en el Manual del MBI-HSS.” (Manso, J. F. 2006, 03 de octubre)

**Tabla 1.**

*Subescalas del cuestionario de Maslach*

<b>Subescalas</b>	<b>M</b>	<b>DS</b>	<b>Alfa Estudio</b>	<b>Alfa Manual</b>
Agotamiento Emocional	18.40	9.20	82	90
Despersonalización	5.73	5.25	80	79
Realización Personal	36.24	8.74	85	71

*Fuente.* Subescalas del Cuestionario de Maslach, Manso, J. F, 2006, Psicología científica (<https://psicologiacientifica.com>)

Del mismo modo, el estudio de investigación titulado "Confiabilidad y Validación de la Escala Maslach Burnout Inventory (HSS) en Trabajadores del Occidente de México" nos permite consolidar aún más la validación de esta prueba en la población mexicana. La cual, para la investigación en curso es una gran herramienta, dado que, las métricas estandarizadas muestran similitudes entre la población mexicana y la colombiana. Teniendo en cuenta, la información

recolectada, se genera el siguiente aporte: “Los datos se sometieron a las pruebas de fiabilidad a través del programa SPSS v19, con una población de 1958 trabajadores. Se obtuvo un alfa de Cronbach de .658 para toda la escala, con un 41.6 % de varianza<sup>3</sup> explicada. En la determinación por dimensiones se obtuvieron las siguientes puntuaciones de alfa de Cronbach: Agotamiento Emocional: .835; Despersonalización: .407 y Falta de Realización: .733.” (Aranda Beltrán, Pando Moreno, & Salazar Estrada, 2016).

### **Aplicación Del Cuestionario**

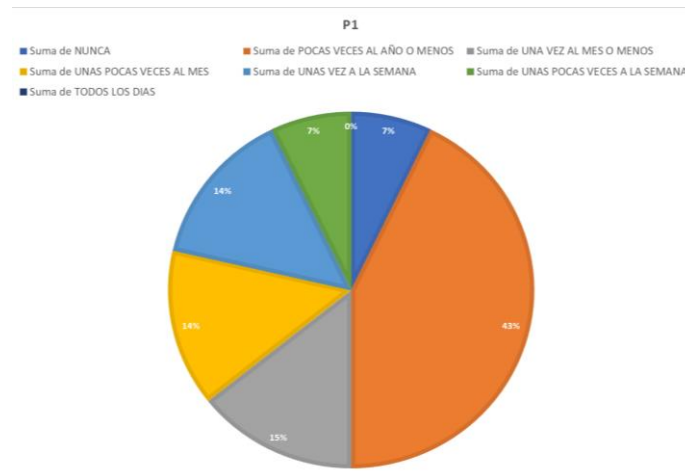
Antes de discutir los resultados, es crucial resaltar la validez del Maslach Burnout Inventory (MBI). El instrumento ha sido extensamente empleado y corroborado en múltiples investigaciones sobre el agotamiento a nivel global, lo que lo hace una herramienta fiable para evaluar los grados de fatiga en la población laboral. Simultáneamente, evidencia una gran fiabilidad y consistencia interna en las tres dimensiones que evalúa: Cansancio emocional, despersonalización y escasa satisfacción personal. En esta investigación específica, se empleó una versión estándar del Cuestionario de Maslach, ajustada a un entorno universitario. Se conservó la configuración inicial del cuestionario y los resultados se trataron conforme a los criterios de calificación aceptados.

A partir de los resultados obtenidos en el Cuestionario de Burnout de Maslach (MBI), se identifican los siguientes hallazgos:

### Preguntas del cuestionario de burnout de Maslach

#### Figura 3.

Frecuencia pregunta *¿Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo?*



Nota. *¿Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo?* por k. Fandiño, v. Ospina 2024

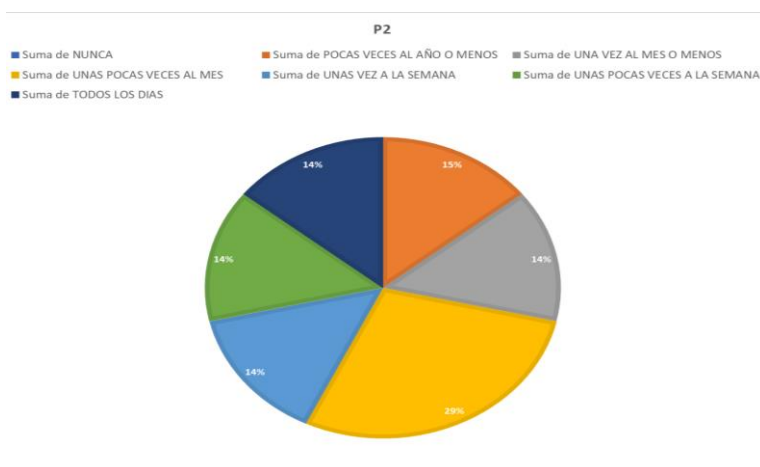
El gráfico tiene seis colores diferentes que representan seis opciones de respuesta. En donde, la opción más seleccionada, con un 43%, corresponde a aquellos docentes que reportan sentirse emocionalmente agotados "Pocas veces al año o menos", lo que indica que la mayor parte de la población participante experimenta agotamiento emocional con muy poca frecuencia.

Por otro lado, el 15% de los docentes menciona sentirse agotados "Una vez al mes o menos", lo que, aunque sigue siendo una frecuencia baja, indica una percepción algo más constante del agotamiento. De manera similar, un 14% indica sentirse emocionalmente agotados "Unas pocas veces al mes", y otro 14% indica que este agotamiento se presenta "Una vez a la semana".

Estos resultados muestran que para una parte de los encuestados el agotamiento emocional es algo recurrente, aunque no a diario. Por último, se encuentran las categorías menos frecuentes, con un 7% de los encuestados donde reportan sentirse agotados "Unas pocas veces a la semana", lo que indica una recurrencia algo mayor, mientras que otro 7% dice "Nunca" sentirse agotado emocionalmente por su trabajo. En general, los resultados sugieren que el agotamiento emocional en el ambiente laboral no es constante para la mayoría de los participantes, pero se puede desarrollar como un problema recurrente para algunos.

#### Figura 4.

*Frecuencia pregunta ¿Me siento cansado al final de la jornada de trabajo?*



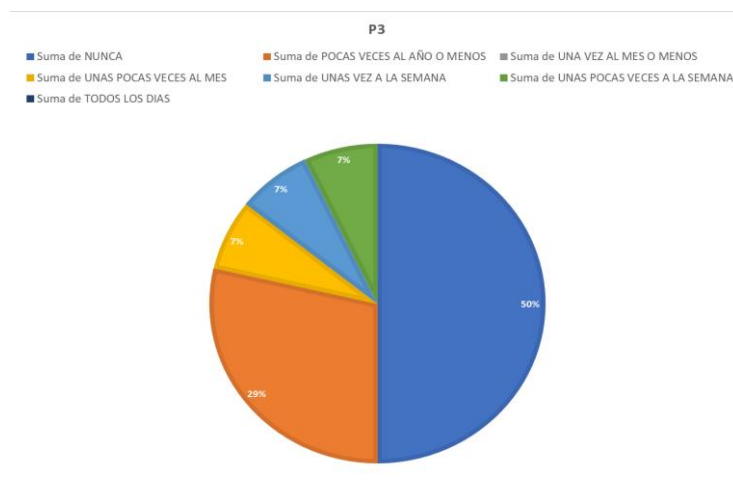
Nota. ¿Me siento cansado al final de la jornada de trabajo? por k. Fandiño, v. Ospina 2024

Los resultados de la ilustración indican que el 29% corresponde a "Unas pocas veces al mes", lo cual, señala que el cansancio al final de la jornada laboral es una experiencia ocasional para la mayoría de los participantes. Un 15% de los docentes expresa la opción "Pocas veces al año o menos", reflejando que para algunos es poco frecuente el cansancio. Además, el 14% de los encuestados está distribuido de manera igual en tres categorías: "Una vez al mes o menos", "Una

vez a la semana", y "Unas pocas veces a la semana", lo que manifiesta la existencia de una parte significativa de la población que experimentan el cansancio de manera más regular, aunque no diaria. Por último, un 14% menciona que "Nunca" se siente cansado al final de su jornada, por ende, demuestra que para un pequeño grupo el cansancio no es un problema. En términos generales, los resultados indican que el cansancio al final de la jornada es un fenómeno presente de forma intermitente, sin que sea un problema crónico para la mayoría.

### Figura 5.

*Frecuencia pregunta ¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado?*



Nota. *¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado?* por k. Fandiño, v. Ospina 2024

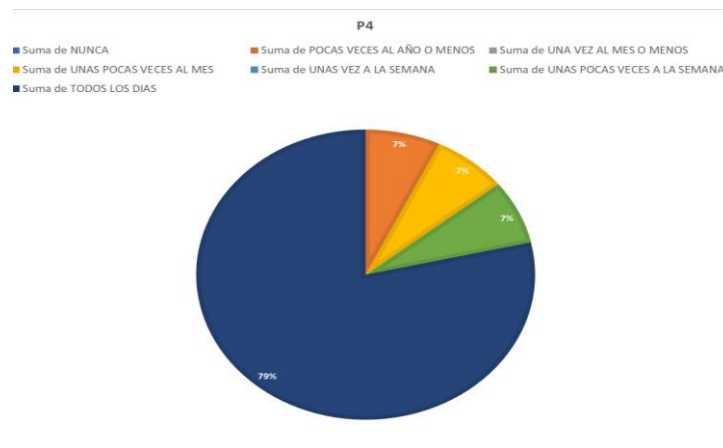
De acuerdo a la figura, el 50% de los encuestados respondió que "Nunca" se siente fatigado al enfrentar una nueva jornada laboral, por ende, revela que la mitad de los docentes no experimenta esta sensación al comenzar su día de trabajo. No obstante, un 29% menciona sentirse

fatigado "Pocas veces al año o menos", esto muestra que, aunque con poca intensidad, casi un tercio de los encuestados experimenta en ocasiones este tipo de fatiga.

Así mismo, en menor frecuencia, el 7% de los participantes se siente fatigado "Unas pocas veces al mes", "Unas pocas veces a la semana", y "Una vez al mes o menos", lo que refleja que una parte reducida de la población, se enfrenta al cansancio con más regularidad. En conjunto, el gráfico sugiere que, aunque la fatiga al comenzar el día no es un problema extendido, tiende a ser relevante para una porción de los participantes.

### Figura 6.

*Frecuencia pregunta ¿Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as?*



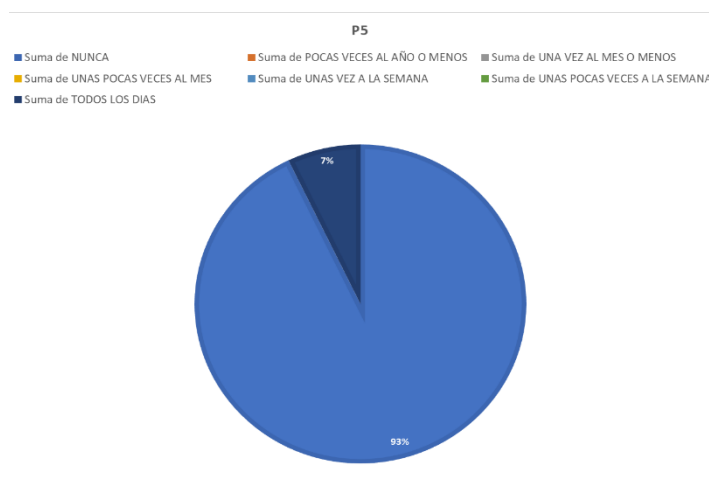
*Nota. ¿Cuándo me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado? por k. Fandiño, v. Ospina 2024*

Estos hallazgos indican que la mayoría de los maestros encuestados, un 79% demuestra que comprende cómo se sienten sus alumnos "Todos los días", por lo tanto, sugiere un alto nivel

de empatía y conexión diaria entre la población de maestros y estudiantes. Un 7% de los encuestados siente que comprende a sus alumnos “Una vez al mes o menos”, otro 7% indica que tiene esta comprensión “Una vez a la semana”, y un 7% siente que comprende a sus alumnos “Pocas veces al año o menos”. En términos generales, los resultados demuestran que hay un alto nivel de sensibilidad hacia las emociones de los alumnos, lo cual, es beneficioso para el bienestar emocional y académico de estos últimos.

### Figura 7.

*Frecuencia pregunta ¿Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales?*



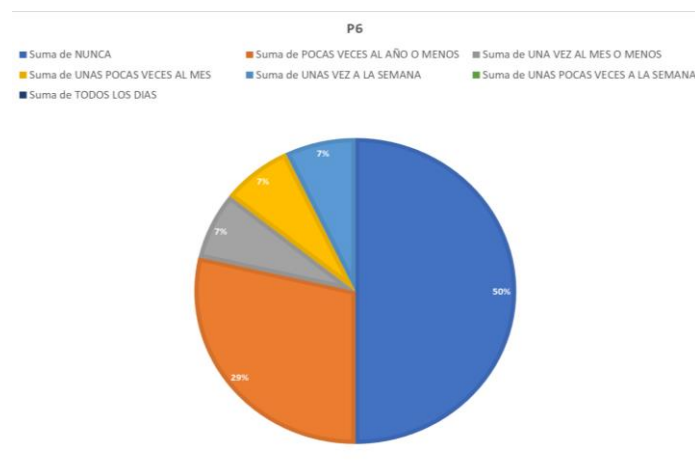
*Nota. ¿Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales? por k. Fandiño, v. Ospina 2024*

Los datos recolectados demuestran que el 93% corresponde a la categoría “Nunca”, esto implica que la gran mayoría del personal educativo de la facultad de ciencias jurídicas y humanísticas no perciben que están tratando a los estudiantes de manera impersonal, por ende, es una señal positiva de que los docentes son conscientes de establecer relaciones humanas y

empáticas con los alumnos. Sin embargo, un pequeño segmento, alrededor del 7%, representa a aquellos que respondieron al menos una vez, con categorías como “Pocas veces al año o menos” “Una vez al mes o menos” y otras frecuencias hasta “Todos los días” Estos resultados demuestran que existe un porcentaje de participantes que sí sienten que tratan a sus alumnos de manera impersonal, lo cual, podría indicar áreas donde se necesita mejorar la conexión y empatía en el entorno educativo.

### Figura 8.

*Frecuencia pregunta ¿Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa?*



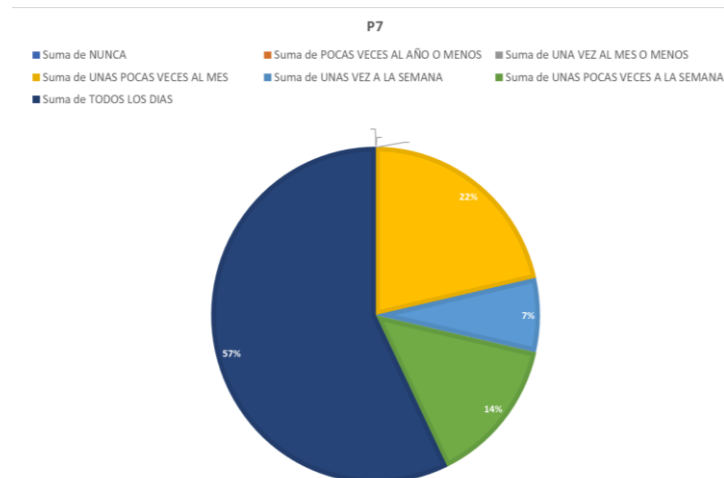
*Nota ¿Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa? por k. Fandiño, v. Ospina 2024*

A partir de lo anterior se refleja que un 50%, corresponde a la categoría “Nunca” por ende, la mayor parte de la población indica que nunca siente que trabajar con alumnos sea un gran esfuerzo. No obstante, un 29% de los encuestados respondió “Pocas veces al año o menos”. Además, un 7% siente este cansancio “Una vez al mes o menos”, otro 7% “Unas pocas veces al

mes” y otro 7% indicó que “Una vez a la semana”, Estas proporciones son relativamente bajas, lo que sugiere que sólo una pequeña parte de docentes experimenta agotamiento relacionado con el trabajo mientras enseña. Sin embargo, los resultados pueden ser un signo positivo de satisfacción laboral y bienestar en el entorno educativo, pero estos aspectos deben tenerse en cuenta para prevenir los factores de Burnout que puedan producirse.

### Figura 9.

*Frecuencia pregunta ¿Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as?*



Nota ¿Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as? por k. Fandiño, v.

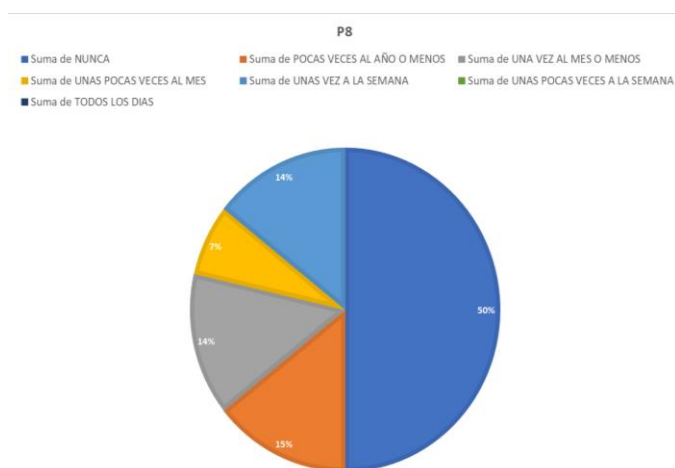
Ospina 2024

La mayor parte del gráfico muestra que un 57% de los docentes respondieron “Todos los días” lo que indica que la mayoría de los encuestados siente que trata con mucha eficacia los problemas de los estudiantes. Un 22% de los encuestados siente que maneja estos problemas “Pocas veces al mes”, mientras que un 14% indica que lo hace “Unas pocas veces a la semana”. Un 7% de los participantes cree que trata con eficacia los problemas “Una vez a la semana”. Este

análisis sugiere que la mayoría del personal educativo se encuentra en la capacidad de abordar y orientar los problemas que enfrentan los alumnos.

### Figura 10.

*Frecuencia pregunta ¿Siento que mi trabajo me está desgastando? ¿Me siento quemado por mi trabajo?*



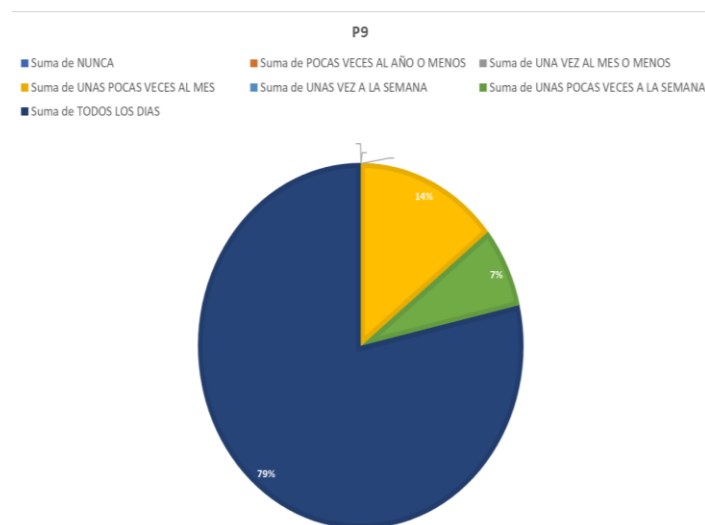
Nota ¿Siento que mi trabajo me está desgastando? ¿Me siento quemado por mi trabajo? por k. Fandiño, v. Ospina 2024

En relación con el gráfico se sugiere que una proporción significativa de los docentes reporta niveles bajos de Burnout o agotamiento laboral, Puesto que, el 50% corresponde a la categoría de “Nunca” lo cual, significa que más de la mitad de los docentes encuestados no sienten que su trabajo les esté causando un agotamiento significativo. Un 14% de los participantes siente este desgaste “Una vez a la semana”, mientras que otro 14% lo experimenta “Una vez al mes o menos”. Así mismo, un 15% de los encuestados siente este cansancio “Pocas veces al año o menos”, y un 7% lo siente “Unas pocas veces al mes”. Este análisis sugiere que, aunque una parte

significativa de los encuestados no experimenta síntomas de desgaste laboral, se demuestra la existencia de un pequeño grupo que sí lo siente con cierta frecuencia, lo que podría indicar la necesidad de intervenciones para mejorar el bienestar en el entorno laboral.

### Figura 11.

*Frecuencia pregunta ¿Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as?*



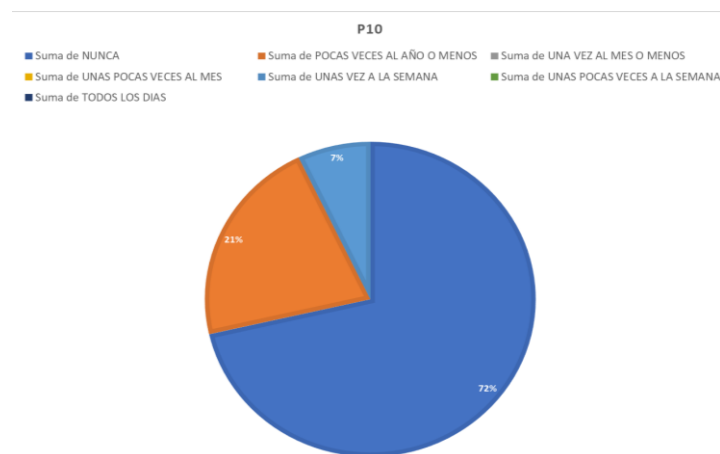
Nota ¿Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as?  
por k. Fandiño, v. Ospina 2024

El 79%, corresponde a la categoría “Todos los días”, lo que indica que la gran mayoría del personal docente tienen una percepción positiva frente a su labor, y, por ende, se encuentran satisfechos, comprometidos y valorados por su trabajo, esto puede llevar al desarrollo de altos niveles de motivación y una mejoría en el desempeño laboral. Un 14% de los encuestados siente que tiene esta influencia positiva “Pocas veces al mes”, mientras que un 7% lo experimenta “Pocas

veces a la semana”. Este análisis refleja una opinión positiva de los educadores sobre su capacidad para influir en la vida de los estudiantes.

### Figura 12.

*Frecuencia pregunta ¿Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente?*



Nota ¿Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente? por k.

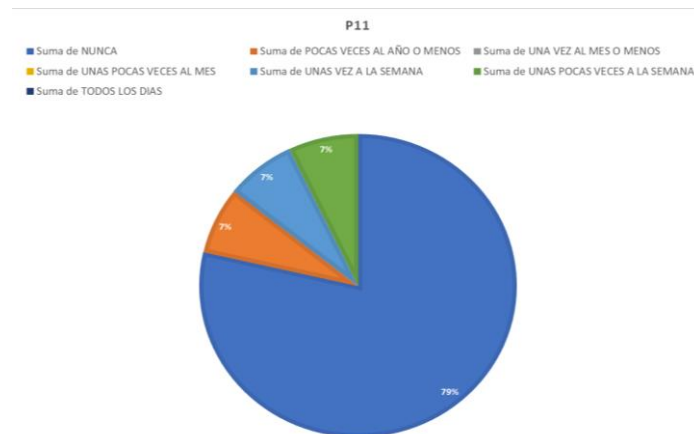
Fandiño, v. Ospina 2024

A partir del gráfico se refleja que el 72%, corresponde a la categoría “Nunca “por lo tanto, indica que una gran mayoría de los docentes no siente que se hayan vuelto más insensibles con la gente como consecuencia de su trabajo en la docencia. Por consiguiente, afirma que la profesión docente no está repercutiendo de forma negativa en la sensibilidad y empatía de los docentes hacia las personas. Un 21% de los encuestados siente esta insensibilidad “pocas veces al año o menos”, mientras que un 7% lo experimenta “Una vez a la semana”. Este análisis muestra que, aunque una

minoría de docentes tiene más probabilidades de experimentar algunos casos de insensibilidad, la mayoría mantiene la empatía y la sensibilidad a pesar de las exigencias de su profesión.

### Figura 13.

*Frecuencia pregunta ¿Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente?*

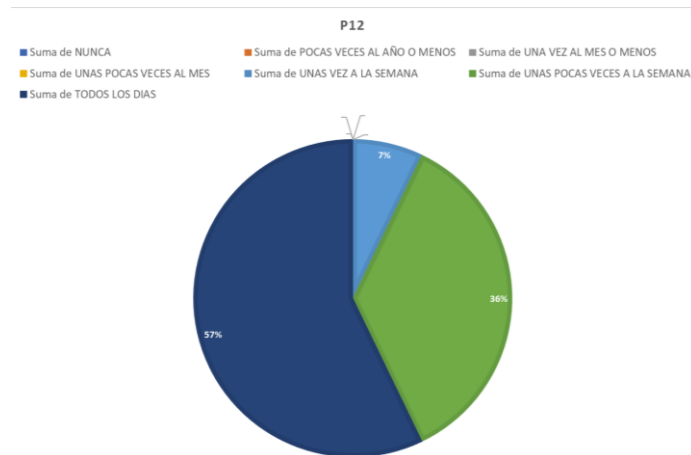


Nota ¿Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente? por k. Fandiño, v. Ospina 2024

Con base a los hallazgos se demuestra que el 79%, corresponde a la categoría “Nunca”, los cuales son resultados positivos, en vista de que, la profesión docente no está impactando de forma negativa en la sensibilidad emocional de los educandos. Esto es importante, ya que, a partir de la sensibilidad se desarrolla la empatía y la capacidad de comprender y apoyar las necesidades emocionales de los estudiantes. Un 7% de los participantes siente esta insensibilidad “Pocas veces al año o menos”, mientras que otro 7% lo experimenta “Una vez a la semana”. Otro 7% siente que su trabajo les endurece emocionalmente “Unas pocas veces a la semana”

**Figura 14.**

*Frecuencia pregunta ¿Me siento con mucha energía en mi trabajo?*

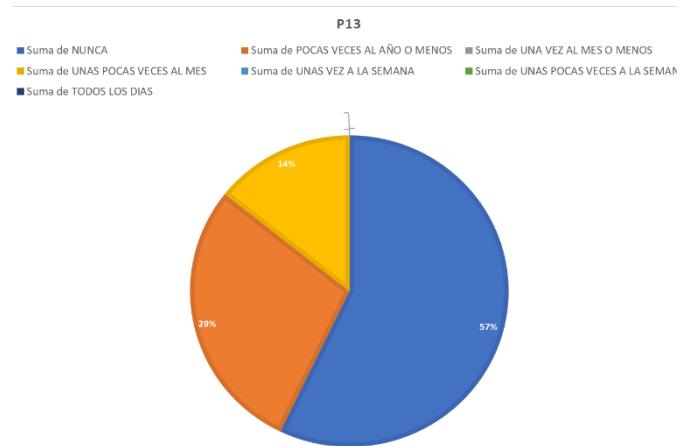


Nota *¿Me siento con mucha energía en mi trabajo?* por k. Fandiño, v. Ospina 2024

En la ilustración se puede observar que un 57%, corresponde a la categoría “Todos los días”, un 36% de los docentes siente esta energía “Unas pocas veces a la semana”, mientras que un 7% lo experimenta “Una vez a la semana”. Estos resultados sugieren que la gran mayoría de los participantes experimentan altos niveles de energía en su trabajo y se sienten con motivación en su labor, lo que puede repercutir en su bienestar y brindar una enseñanza más efectiva.

**Figura 15.**

*Frecuencia pregunta ¿Me siento frustrado/a en mi trabajo?*

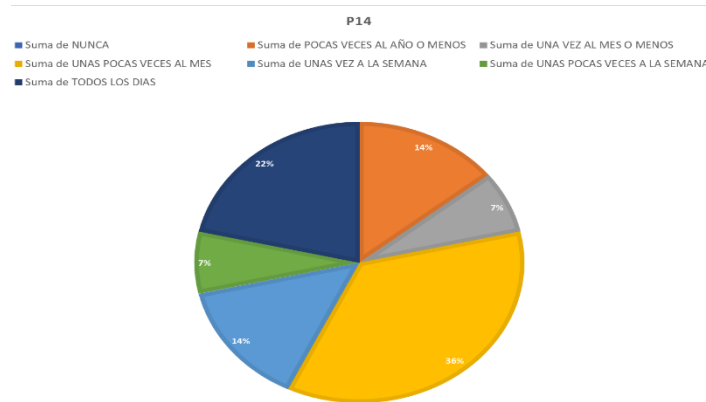


Nota *¿Me siento frustrado/a en mi trabajo?* por k. Fandiño, v. Ospina 2024

En la gráfica se observa que el 57% de los participantes reporta sentirse frustrado en el trabajo "Nunca", mientras que el 29% lo experimenta "Pocas veces al año o menos". Un 14% indicó sentir frustración "Pocas veces al mes". Estos datos revelan que la mayoría de los encuestados no se encuentran experimentando frustración laboral de manera frecuente, por lo tanto, sugiere que el entorno laboral es adecuado para el desarrollo de las actividades.

**Figura 16.**

*Frecuencia pregunta ¿Creo que trabajo demasiado?*

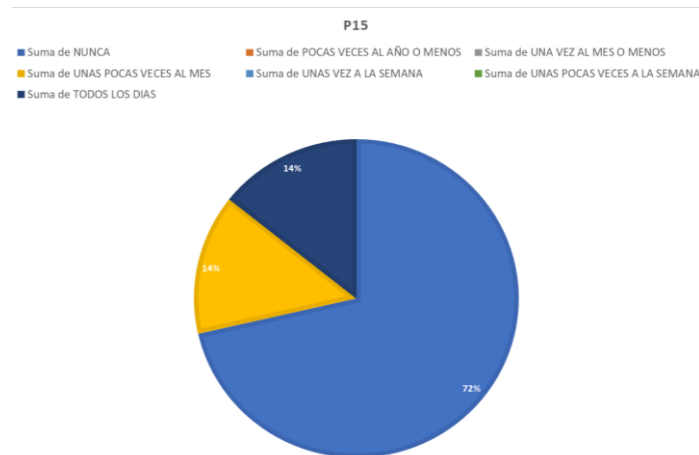


Nota *¿Creo que trabajo demasiado?* Por k. Fandiño, v. Ospina 2024

Teniendo en cuenta los resultados de la figura es observable que, el 36% de los participantes siente que trabaja demasiado "Unas pocas veces al mes", mientras que el 22% lo experimenta "Todos los días". Así mismo, un 14% reporta esta sensación "Pocas veces al año o menos", y otro 14% indica que la siente "Una vez a la semana". Finalmente, un 7% lo percibe "Una vez al mes o menos". Estos hallazgos sugieren que, aunque la mayoría de los encuestados experimenta la sensación de estar sobrecargado ocasionalmente, existe un grupo significativo que vive esta percepción de manera diaria, lo cual podría estar asociado a un mayor riesgo de agotamiento y estrés laboral crónico. Por otro lado, un segmento menor, que reporta sentirlo solo de forma muy esporádica, indica que el exceso de trabajo no es un problema constante en su día a día.

**Figura 17.**

*Frecuencia pregunta ¿No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as?*

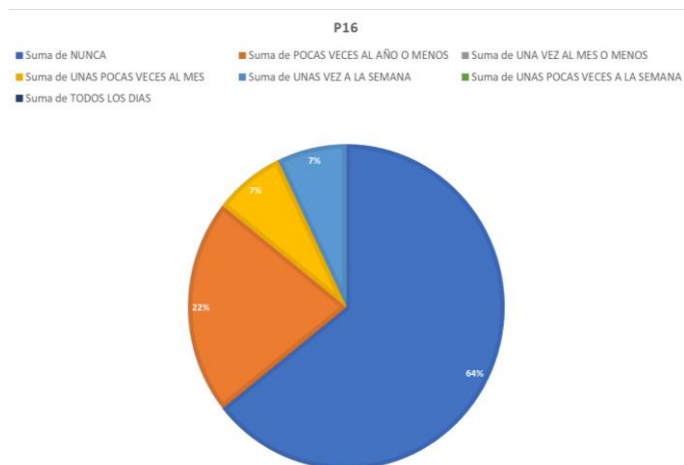


Nota *¿No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as?* por k. Fandiño, v. Ospina 2024

El 72% de los participantes indicó que “Nunca” les preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de sus alumnos/as, mientras que un 14% mencionó que esta falta de preocupación ocurre “Unas pocas veces al mes” y otro 14% reportó que les preocupa “Todos los días”. Estos resultados son preocupantes, ya que, reflejan una desconexión significativa entre los educadores y sus estudiantes. Puesto que, la ausencia de interés por el bienestar de los alumnos puede indicar un problema más profundo en la relación docente-estudiante, sugiriendo que algunos educadores podrían estar experimentando agotamiento emocional o desmotivación en su labor, y, en consecuencia, puede impactar de forma negativa en el ambiente educativo y el desarrollo emocional de los alumnos, ya que, el interés genuino por parte de los docentes es crucial para fomentar un entorno de aprendizaje saludable.

**Figura 18.**

*Frecuencia pregunta ¿Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés?*

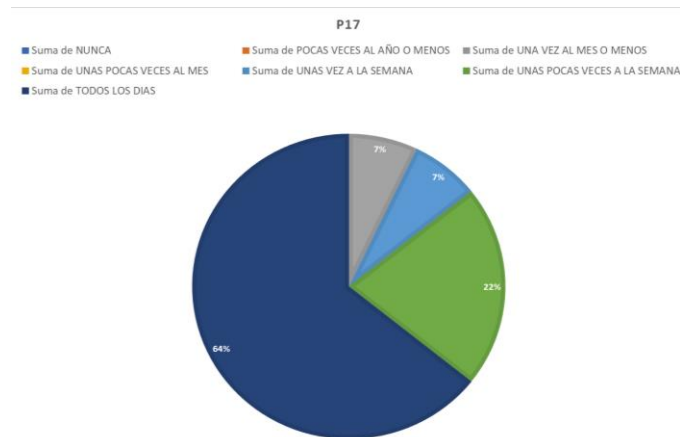


Nota *¿Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés?* por k. Fandiño, v. Ospina 2024

Es visible que el 64% de los encuestados indicó que trabajar directamente con alumnos/as "Nunca" produce estrés, el 22% mencionó que esta sensación ocurre "Pocas veces al año o menos", mientras que un 7% reportó que se siente estresado "Una vez a la semana" y otro 7% "Unas pocas veces al mes". Estos datos sugieren que la mayoría de los educadores experimentan una relación positiva y manejable con su trabajo, por lo tanto, puede estar relacionado con un ambiente académico favorable o una fuerte motivación intrínseca. Sin embargo, el hecho de que un pequeño porcentaje sienta estrés, aunque sea ocasionalmente, podría indicar que existen factores que afectan su bienestar, como la carga laboral, la dinámica con los alumnos o el entorno educativo. Es importante abordar estas preocupaciones para garantizar que todos los educadores puedan desempeñar su trabajo de manera efectiva y evitar una carga emocional negativa.

**Figura 19.**

*Frecuencia pregunta ¿Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as?*



Nota *¿Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as?*

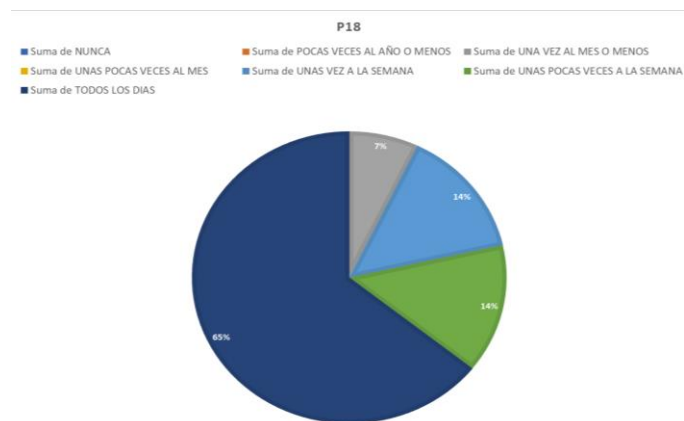
por k. Fandiño, v. Ospina 2024

Lo que se refleja en la figura anterior es que el 64% de los encuestados afirmó que “Nunca” tiene dificultades para crear un clima agradable con sus alumnos/as, mientras que el 22% mencionó que esto ocurre “Unas pocas veces a la semana”. Además, un 7% indicó que experimenta esta dificultad “Una vez al mes o menos”, y otro 7% lo experimenta “Una vez a la semana”. Estos hallazgos son favorables, ya que, la gran mayoría de los educadores parece sentirse capaz de establecer un ambiente positivo y acogedor en el aula, lo cual, es fundamental para el aprendizaje y el desarrollo emocional de los estudiantes. Sin embargo, la presencia de un 29% que experimenta dificultades ocasionales para crear este clima sugiere que podrían existir factores que pueden estar afectando su capacidad para interactuar de manera eficaz con los alumnos. Es crucial identificar y

abordar estas barreras, ya que un ambiente positivo es clave para fomentar la motivación y el rendimiento académico.

### Figura 20.

*Frecuencia pregunta ¿Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as?*

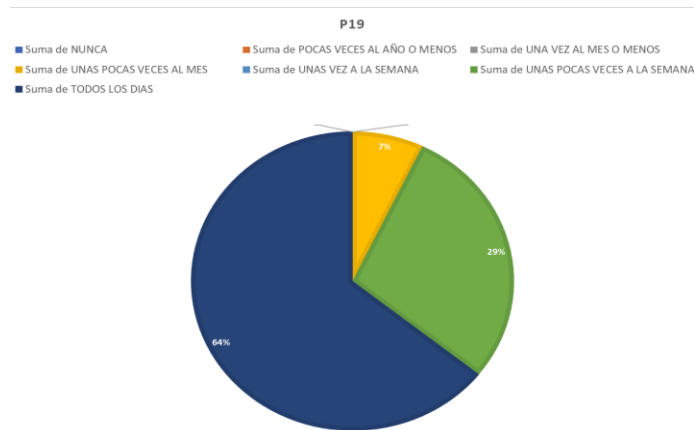


Nota *¿Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as?* por k. Fandiño, v. Ospina 2024

De acuerdo al gráfico, el 65% de los encuestados indicó que “Todos los días” se siente motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as, mientras que un 14% mencionó que esta sensación ocurre “Unas pocas veces a la semana”. Otro 14% reportó sentirse desmotivado “Una vez a la semana”, y un 7% “Una vez al mes o menos”. Estos resultados son satisfactorios, en vista de que, la gran mayoría de la población se encuentra motivada diariamente al interactuar con sus alumnos, lo cual, permite un entorno de trabajo que desarrolla satisfacción y compromiso en su labor educativa.

**Figura 21.**

Frecuencia pregunta *¿Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo?*

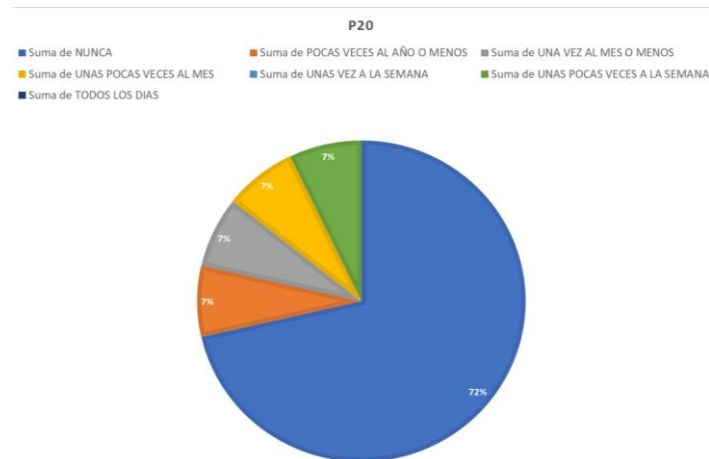


Nota *¿Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo?* por k. Fandiño, v. Ospina 2024

El gráfico demuestra que el 64% de los encuestados afirmó que “Todos los días” esta respuesta indica que la mayoría de los docentes perciben que su trabajo proporciona una fuente constante de satisfacción y valor, lo cual, es clave para su bienestar y satisfacción laboral. Mientras que un 29% mencionó que esta sensación ocurre "Unas pocas veces a la semana". Un 7% informó que experimentó esta percepción "Unas pocas veces al mes".

**Figura 22.**

*Frecuencia pregunta ¿Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades?*

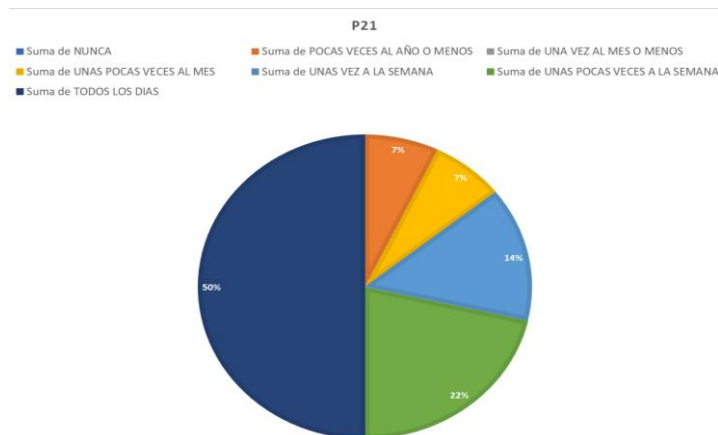


Nota *¿Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades?* por k. Fandiño, v. Ospina 2024

Los datos muestran que el 72% de los encuestados indicó que “Nunca” se ha sentido acabado debido a sus labores, mientras que un 7% mencionó que esta sensación ocurre "Unas pocas veces a la semana". Otro 7% reportó que se siente así "Unas pocas veces al mes", un 7% "Una vez al mes o menos", y un 7% "Pocas veces al año o menos". Estos resultados son bastante positivos, considerando que la gran mayoría de los educadores no se sienten agobiados por sus responsabilidades laborales, lo que sugiere un entorno de trabajo saludable. Sin embargo, es importante prestar atención al pequeño porcentaje de docentes que sí experimentan esta sensación con cierta regularidad, para evitar que los niveles de estrés vayan en aumento y afectar a largo plazo su bienestar.

**Figura 23.**

Frecuencia pregunta *¿En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma?*



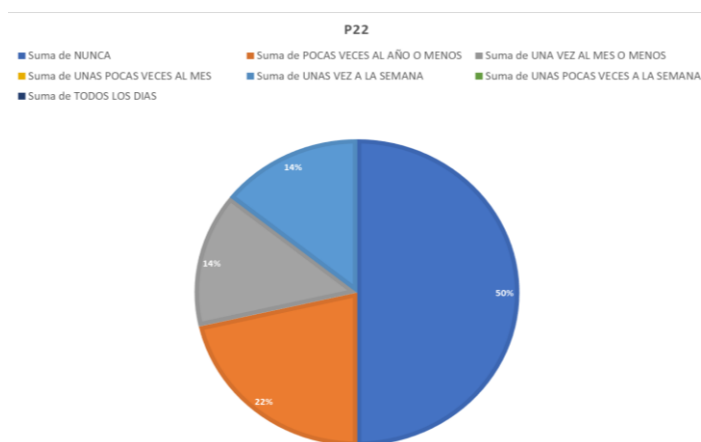
Nota *¿En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma?* por k. Fandiño, v. Ospina 2024

Según la imagen anterior, el 50% de los encuestados indicó que "Todos los días" trata los problemas emocionales con mucha calma en su trabajo, mientras que el 22% mencionó que lo hace "Unas pocas veces a la semana". Un 14% reportó que logra mantener la calma "Una vez a la semana", y un 7% "Unas pocas veces al mes", así como otro 7% "Pocas veces al año o menos". Estos datos son favorables, a causa de que muestran que la mayoría de los educadores se sienten capacitados para manejar situaciones emocionales con tranquilidad, lo cual, es crucial en un entorno educativo que puede ser estresante. Sin embargo, el 22% que no logra esta calma de manera frecuente sugiere que existen momentos en los que la presión puede superar su capacidad para gestionar emocionalmente los desafíos. Es importante proporcionar apoyo y recursos a estos educadores para ayudarlos a desarrollar estrategias efectivas de manejo emocional, ya que, un

enfoque calmado no solo beneficia su bienestar personal, sino que también crea un ambiente adecuado.

### Figura 24.

*Frecuencia pregunta ¿Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas?*



Nota *¿Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas?* por k. Fandiño, v.

Ospina 2024

El 50% de los encuestados indicó que "Nunca" siente que los alumnos/as lo culpan de algunos de sus problemas, mientras que un 22% mencionó que esta percepción ocurre "Pocas veces al año o menos". Un 14% reportó que siente esta culpa "Una vez al mes o menos", y otro 14% "Una vez a la semana". Estos resultados son positivos, ya que la mayoría de los educadores no perciben que ellos puedan culparlos sobre sus problemas, lo que puede reflejar un ambiente de confianza y respeto en el aula. Sin embargo, el 22% que indica experimentar esta sensación con cierta frecuencia sugiere que podría haber situaciones específicas en las que la responsabilidad se percibe incorrectamente. Es fundamental abordar estas percepciones para asegurar que los

docentes se sientan apoyados y comprendidos en su rol, ya que la culpa puede impactar negativamente en su bienestar emocional y en la calidad de la relación con sus alumnos.

### **Análisis**

En general, los hallazgos examinan la incidencia del agotamiento entre los profesores de derecho y humanidades con dos diferentes tipos de vinculación (tiempo completo y a tiempo completo ocasional). Al revisar y analizar esta frecuencia, no sólo se puede observar la presencia de tres dimensiones clave del síndrome (agotamiento emocional, despersonalización y bajo rendimiento personal), sino también las posibles causas del síndrome en esta población específica y los factores relacionados que se presentan.

Los resultados indican que, aunque los profesores experimentan algunos niveles de agotamiento emocional, estos son relativamente bajos en comparación con los observados en otros entornos educativos. Por ende, las evidencias sugieren que, aunque este síndrome puede manifestarse, los profesores de la facultad parecen tener recursos o estrategias de afrontamiento que pueden mitigar sus efectos, posiblemente basadas en políticas de bienestar institucional.

Además, se identifican las características laborales y psicosociales que pueden influir en la aparición de estas manifestaciones, destacando la importancia de las relaciones laborales como factores que pueden influir en la percepción de la carga de trabajo y el desarrollo del Burnout. Por lo tanto, estos datos proporcionan la base para correlaciones más profundas entre los niveles de agotamiento y otros factores laborales en los capítulos siguientes.

## Capítulo 2

### Medición de los niveles de Burnout en los docentes mediante la aplicación del Cuestionario de Maslach en el periodo 2024-2

El Cuestionario de Maslach de Burnout cuenta con una serie de apartados tales como: El Cansancio emocional, la Despersonalización y la Realización personal, los cuales, tienen el propósito de evaluar la situación de los trabajadores a través de una serie de preguntas. Donde cada uno de estos componentes proporciona información importante sobre el nivel de agotamiento y satisfacción en el trabajo de una persona.

Para una mejor comprensión, se adjunta el siguiente cuadro extraído del MBI:

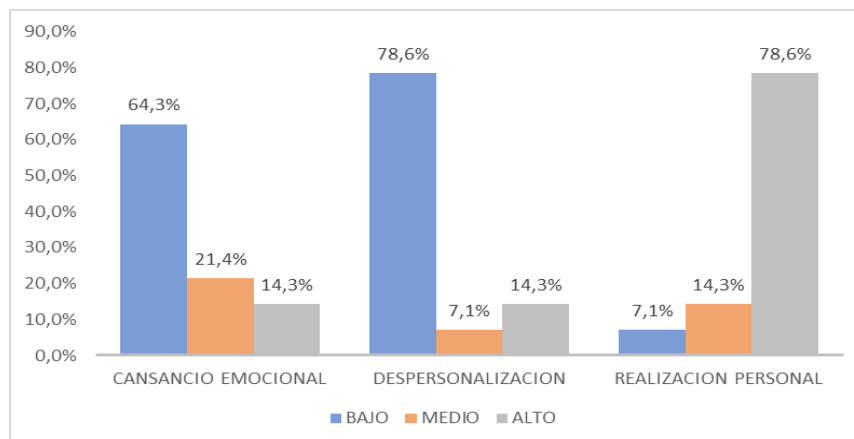
**Tabla 2.**

*Descripción de subescalas del MBI*

Aspecto Evaluado	Preguntas a evaluar	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Más de 26
Despersonalización	5,10,11,15,22	Más de 9
Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21	Menos de 34

*Fuente.* Descripción de las subescalas del MBI, Hederich-Martínez, Caballero-Domínguez, 2016, Validación del cuestionario Maslach (<http://www.scielo.org.co>)

A continuación, se lleva a cabo un análisis detallado de cada una de las áreas mencionadas con anterioridad, teniendo en cuenta el siguiente gráfico:

**Figura 25.***Resultados por categorías*

Nota *Resultados por categorías* por k. Fandiño, v. Ospina 2024

### **Cansancio emocional.**

El análisis de los resultados indica que la situación es favorable para la mayor parte de los docentes, sin embargo, existen algunos matices que deben ser considerados. Puesto que, el 64.3% de los participantes reportan bajos niveles de cansancio o desgaste emocional, lo cual, sugiere un entorno laboral adecuado. No obstante, el 21.4% de los encuestados expresaron niveles moderados de cansancio emocional, lo cual, es una señal de alerta para esta parte de la población, ya que, podría estar en riesgo de experimentar un aumento en el agotamiento al no implementar estrategias adecuadas de apoyo y autocuidado. Finalmente, el 14.3% de las personas que informaron altos niveles de cansancio emocional son un desafío importante porque este agotamiento puede afectar negativamente su bienestar y desempeño.

A partir de lo anterior, los datos recolectados en el presente apartado destacan diversas perspectivas en relación a la experiencia del agotamiento emocional entre los docentes de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas, en donde, la mayor parte demuestra que no todos se encuentran presentando síntomas de cansancio con la misma intensidad. Lo cual, puede estar vinculado con factores individuales tales como la personalidad, las estrategias de afrontamiento y las situaciones tanto laborales como personales.

Con base a lo anterior, la presencia de un porcentaje considerable de maestros que reportan agotamiento emocional es crucial para reconocer que estas circunstancias pueden repercutir en la salud mental del personal docente, y a corto o largo plazo desencadenar síntomas como el estrés, la fatiga, la disminución de la motivación y en casos más extremos puede contribuir al desarrollo de trastornos como la ansiedad y la depresión.

Asimismo, el autor Abraham Maslow y su teoría de la jerarquía de necesidades (1943), en donde, menciona que las personas tienen una serie de necesidades que deben satisfacer, que abarcan desde lo más básico (alimentación y refugio) hasta las necesidades de autorrealización. Maslow sugiere que cuando las necesidades en una etapa particular de la jerarquía no se satisfacen adecuadamente, pueden surgir el estrés y el agotamiento emocional. Específicamente, si las necesidades de autorrealización no se satisfacen, una persona podría sentirse estancada en su vida.

También cabe mencionar la Teoría de Herzberg (1950) sobre la motivación e higiene, donde se sugiere que existen dos tipos de factores que influyen en la satisfacción laboral. Entre los cuales están, los Factores de Higiene, son reconocidos como las condiciones de trabajo y el salario, son indispensables para evitar la insatisfacción, pero no generan motivación por sí mismos. Por otro lado, los factores motivadores, como el reconocimiento y el crecimiento personal, están relacionados con la tarea en sí y pueden conducir a un mayor nivel de satisfacción y motivación en el trabajo. (Linares, 2018).

Por lo tanto, aunque el agotamiento emocional puede estar relacionado con factores de mala higiene como la sobrecarga de trabajo o la falta de apoyo, también puede reducirse o prevenirse brindando oportunidades de crecimiento personal y reconocimiento laboral que hagan hincapié en la solución de problemas tanto externos como internos de los docentes.

Por último, es importante promover estrategias de autocuidado y gestión del estrés en el personal educativo, puesto que, son medidas cruciales para mantener un equilibrio y prevenir el agotamiento emocional. Ya que, el bienestar de los docentes se encuentra relacionado con su capacidad para desempeñar su labor de forma eficaz y proporcionar una educación de calidad a los estudiantes.

### **Despersonalización.**

Los resultados en la actual categoría presentan un panorama mayormente positivo. En donde el 78.6% de los docentes reporta niveles bajos de despersonalización, lo que indica que la mayoría mantiene una favorable conexión emocional con su trabajo, compañeros y estudiantes, lo cual, es crucial para el desempeño docente y la calidad de las relaciones laborales. No obstante, un 7.1% reporta niveles medios, lo cual, necesita ser supervisado para evitar un aumento y, en consecuencia, una desconexión emergente por parte de los profesores. Así mismo, el 14.3% presenta altos niveles de despersonalización, por lo tanto, es preocupante, ya que, puede resultar en una falta de empatía y motivación, afectando negativamente en el desempeño y bienestar general de los estudiantes y del entorno de trabajo.

Con base a lo anterior, en general los hallazgos encontrados señalan la ausencia de síntomas de despersonalización tales como sentimientos de cinismo, falta de empatía, distanciamiento emocional, entre otros. En donde, la gran mayoría de los docentes señalan un indicador positivo

en las relaciones interpersonales en el aula, lo cual, significa que los docentes aún conservan su humanidad y empatía al interactuar con los alumnos.

Dicho lo anterior, Carl Rogers, autor de la terapia centrada en el cliente, sugirió que “un entorno de aceptación y empatía, las personas pueden alcanzar su máximo potencial”. (Psiconetwork, 2024). Lo cual, también ocurre en el aula, porque los profesores que son capaces de empatizar con sus estudiantes crean un ambiente en el que se sienten valorados y comprendidos. Por lo tanto, la empatía significa que los profesores son capaces de ponerse en el lugar de los estudiantes, comprender sus perspectivas y experimentar sus sentimientos. Cuando los docentes muestran esta serie de habilidades sociales, facilitan que los estudiantes se acepten a sí mismos y sus experiencias. Fomentando así, la confianza para que puedan expresar sus ideas, hacer preguntas y aprender de manera efectiva.

Por otro lado, la constatación de que la profesión docente no vuelve a la mayoría emocionalmente insensibles o rígidos, están en la capacidad de comprender las necesidades emocionales de los estudiantes y brindarles el apoyo adecuado. Estos hallazgos sugieren que los profesores que mantienen principalmente el bienestar emocional en el trabajo se benefician tanto a ellos mismos como a sus alumnos.

Sin embargo, es importante abordar las preocupaciones relacionadas con el escaso porcentaje de docentes que no muestran preocupación por lo que les ocurre a algunos de sus alumnos o sienten que los estudiantes les culpan de sus problemas. Estos hallazgos apuntan a la necesidad de brindar apoyo y recursos adicionales a este grupo minoritario, fomentando la empatía y la conexión con todos los estudiantes.

### **Realización personal**

En lo que respecta a la realización personal, los resultados son en general positivos, en vista de que, el 78.6% de los participantes reportan altos niveles, lo que indica una alta satisfacción con sus logros y un sentido de propósito en su trabajo. Por lo tanto, en la presente investigación es un indicador clave de bienestar, ya que, una elevada realización personal promueve la resiliencia frente al estrés laboral y contribuye al desarrollo profesional continuo. A pesar de lo anterior, un 14.3% reporta niveles medios, de modo que, tiende a sugerir áreas de mejora en términos de reconocimiento o desarrollo profesional. También, el 7.1% con bajos niveles de realización personal es motivo de preocupación, ya que, indica insatisfacción y una posible frustración con su desempeño laboral, lo cual, a corto o a largo plazo podría derivarse en una menor motivación y/o problemas de salud mental.

Considerando lo expuesto, los hallazgos de la última categoría del cuestionario de Maslach, demuestran una perspectiva positiva en cuanto a la relación entre los docentes y su satisfacción laboral. Puesto que, a lo largo de los apartados anteriores se puede concluir lo siguiente: En primer lugar, los docentes tienden a demostrar un notable grado de empatía hacia las emociones de los estudiantes. Puesto que, esto se puede respaldar mediante ciertos ítems del cuestionario, tales como: "Tengo la facilidad de saber cómo se sienten mis estudiantes" y "Creo que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales", siendo los puntos 4 y 5, respectivamente, que arrojaron resultados positivos.

Donde la mayoría de maestros indicó comprender cómo se sienten sus estudiantes a diario y además expresaron no tratarlos de manera impersonal, lo cual, demuestra que el personal docente

se encuentra consciente sobre la importancia de entablar relaciones humanas y empáticas con los estudiantes.

Otro hallazgo positivo es que la mayoría de los docentes se encuentran satisfechos y valorados en el área de trabajo, lo cual, indica un alto grado de satisfacción, compromiso y un mejor desempeño laboral. En cuanto a la actitud, la mayoría expresa que se siente con mucha energía, por consiguiente, aporta para brindar una enseñanza más efectiva y mantener un alto nivel de compromiso en el trabajo.

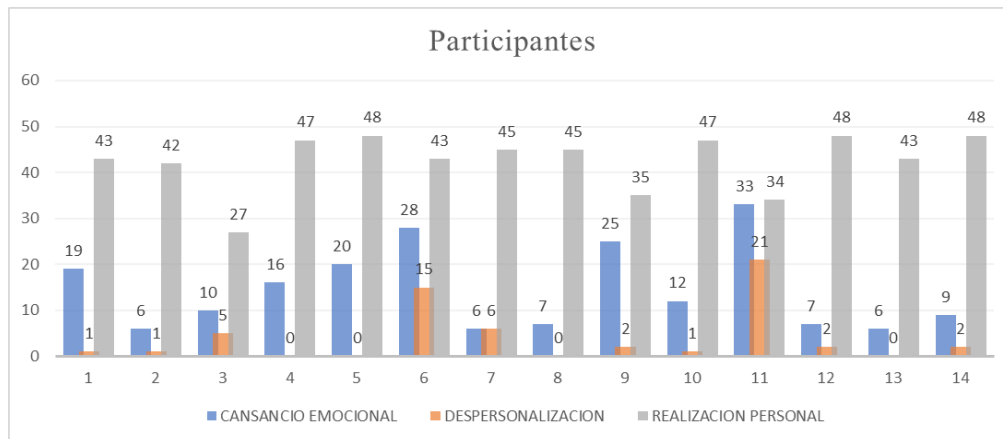
Así mismo, es importante destacar la teoría de la autodeterminación de Richard Ryan porque "se centra en la motivación humana y en cómo las personas satisfacen necesidades psicológicas básicas como la competencia, la autonomía y el bienestar. Autorrealización y bienestar. Dado lo anterior, los docentes que comprenden las emociones de sus alumnos, muestran un alto nivel de competencia en su trabajo, lo cual se relaciona con la motivación intrínseca y el bienestar, además, su capacidad para resolver y gestionar los problemas de los estudiantes demuestra que tienen un nivel de autonomía en su trabajo, el cual se relaciona con la motivación y la toma de decisiones que cumplan con sus valores y objetivos.

Dicho lo anterior, en el entorno laboral, de acuerdo a las respuestas del cuestionario, se observa una manifestación de sentimientos de satisfacción y aprecio, los cuales, contribuyen al bienestar emocional de los profesionales, el cual, se puede ver reflejado en las preguntas 12 y 21, que indican "Me siento con mucha energía en mi trabajo" y "En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma". En donde, se obtuvieron respuestas positivas y permite intuir que los docentes se sienten vigorizados con las labores que realizan y se encuentran en la capacidad de manejar los desafíos laborales de manera tranquila y serena, lo que podría indicar un nivel

satisfactorio de satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, contribuyen al bienestar emocional de los docentes. Este ambiente laboral fomenta el establecimiento de relaciones sociales significativas y la sensación de pertenencia, aspectos que son resaltados por la teoría de la autodeterminación como fundamentales para el desarrollo personal y profesional. Además, la sensación de estar lleno de energía en el trabajo está estrechamente vinculada con una mayor motivación y compromiso hacia las responsabilidades laborales, tal como lo sugiere la teoría mencionada. Estos aspectos son vitales para mantener un ambiente laboral saludable y promover el rendimiento óptimo de los docentes en su labor educativa.

**Figura 26.**

*Resultado de los participantes*



Nota *Resultado de los participantes* por k. Fandiño, v. Ospina 2024

**Resultados del Participante 1*****Cansancio Emocional (Azul): 19***

Rango de Alarma: Mayor a 26 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Despersonalización (Naranja): 1***

Rango de Alarma: Mayor a 9 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Realización Personal (Gris): 43***

Rango de Alarma: Menor a 34 indica riesgo de despersonalización.

Estado: No Alarma.

El Participante 1 no muestra signos de agotamiento. Los valores alcanzados muestran un estado emocional saludable, sin indicios de cansancio, despersonalización o disminución en la realización personal. En resumen, parece que este participante se siente bien en su entorno laboral.

**Resultados del Participante 2*****Cansancio Emocional (Azul): 6***

Rango de Alarma: Mayor a 26 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Despersonalización (Naranja): 1***

Rango de Alarma: Mayor a 9 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Realización Personal (Gris): 42***

Rango de Alarma: Menor a 34 indica riesgo de despersonalización.

Estado: No Alarma.

El Participante 2 no muestra signos de agotamiento. Los valores muestran una condición emocional positiva, sin indicios de cansancio, despersonalización o disminución en la realización personal. Parece que este participante está en un buen estado general en su lugar de trabajo.

### **Resultados del Participante 3**

#### ***Cansancio Emocional (Azul): 10***

Rango de Alarma: Mayor a 26 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

#### ***Despersonalización (Naranja): 5***

Rango de Alarma: Mayor a 9 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

#### ***Realización Personal (Gris): 27***

Rango de Alarma: Menor a 34 indica riesgo de despersonalización.

Estado: Alarma.

Aunque el valor de Realización Personal indica que puede haber algunos sentimientos de despersonalización, el Participante 3 no muestra signos claros del Síndrome de Burnout. Es crucial monitorear este aspecto porque puede indicar una disminución en su satisfacción laboral o en su percepción de competencia. Se recomienda brindarle apoyo y recursos para mejorar su realización personal y evitar que desarrolle síntomas de agotamiento en el futuro.

### **Resultados del Participante 4**

#### ***Cansancio Emocional (Azul): 16***

Rango de Alarma: Mayor a 26 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Despersonalización (Naranja): 0***

Rango de Alarma: Mayor a 9 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Realización Personal (Gris): 47***

Rango de Alarma: Menor a 34 indica riesgo de despersonalización.

Estado: No Alarma.

El Participante 4 no muestra signos de agotamiento. Sus hallazgos muestran un estado emocional muy saludable, sin señales de cansancio, despersonalización o disminución en la realización personal. Parece que este participante está en un estado general excelente en su entorno laboral.

**Resultados del Participante 5*****Cansancio Emocional (Azul): 20***

Rango de Alarma: Mayor a 26 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Despersonalización (Naranja): 0***

Rango de Alarma: Mayor a 9 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Realización Personal (Gris): 48***

Rango de Alarma: Menor a 34 indica riesgo de despersonalización.

Estado: No Alarma.

El Participante 5 no muestra signos de agotamiento. Su estado emocional es positivo, sin señales de cansancio, despersonalización o disminución en la realización personal. Parece que este participante está en un excelente estado general en su lugar de trabajo.

**Resultados del Participante 6*****Cansancio Emocional (Azul): 28***

Rango de Alarma: Mayor a 26 indica riesgo.

Estado: Alarma.

***Despersonalización (Naranja): 15***

Rango de Alarma: Mayor a 9 indica riesgo.

Estado: Alarma.

***Realización Personal (Gris): 43***

Rango de Alarma: Menor a 34 indica riesgo de despersonalización.

Estado: No Alarma.

El participante 6 muestra signos del síndrome de agotamiento. A pesar de que se siente feliz en su trabajo, el alto nivel de cansancio emocional y la despersonalización son preocupantes y pueden empeorar su bienestar general si no se abordan. Para ayudar a este participante a manejar su carga emocional y mejorar su conexión con el trabajo, es recomendable implementar medidas de apoyo, como asesoramiento o programas de bienestar.

**Resultados del Participante 7*****Cansancio Emocional (Azul): 6***

Rango de Alarma: Mayor a 26 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Despersonalización (Naranja): 6***

Rango de Alarma: Mayor a 9 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Realización Personal (Gris): 45***

Rango de Alarma: Menor a 34 indica riesgo de despersonalización.

Estado: No Alarma.

El Participante 7 no muestra signos de agotamiento. Sus resultados muestran una condición emocional positiva, sin indicios de cansancio o despersonalización. Además, se siente muy satisfecho con su trabajo. Parece que este participante está en un buen estado general en su lugar de trabajo.

### **Resultados del Participante 8**

#### ***Cansancio Emocional (Azul): 7***

Rango de Alarma: Mayor a 26 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

#### ***Despersonalización (Naranja): 0***

Rango de Alarma: Mayor a 9 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

#### ***Realización Personal (Gris): 45***

Rango de Alarma: Menor a 34 indica riesgo de despersonalización.

Estado: No Alarma.

El Participante 8 no muestra signos de agotamiento. Sus resultados muestran un estado emocional saludable, sin indicios de cansancio, despersonalización o disminución en la realización personal. Parece que este participante está en un estado general excelente en su entorno laboral.

**Resultados del Participante 9*****Cansancio Emocional (Azul): 25***

Rango de Alarma: Mayor a 26 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Despersonalización (Naranja): 2***

Rango de Alarma: Mayor a 9 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Realización Personal (Gris): 35***

Rango de Alarma: Menor a 34 indica riesgo de despersonalización.

Estado: Alarma.

Aunque se encuentra en una zona de riesgo, especialmente en la dimensión de Realización Personal, el Participante 9 no muestra signos evidentes del Síndrome de Burnout. Aunque no hay signos de agotamiento emocional o despersonalización, es recomendable monitorear su situación y brindarle apoyo para evitar que estos valores empeoren y evitar que desarrolle síntomas de agotamiento en el futuro.

**Resultados del Participante 10*****Cansancio Emocional (Azul): 12***

Rango de Alarma: Mayor a 26 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Despersonalización (Naranja): 1***

Rango de Alarma: Mayor a 9 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Realización Personal (Gris): 47***

Rango de Alarma: Menor a 34 indica riesgo de despersonalización.

Estado: No Alarma.

El participante número diez no muestra signos de agotamiento. Sus resultados muestran una condición emocional positiva, sin indicios de cansancio, despersonalización o disminución en la realización personal. Parece que este participante está en un excelente estado general en su lugar de trabajo.

**Resultados del Participante 11*****Cansancio Emocional (Azul): 33***

Rango de Alarma: Mayor a 26 indica riesgo.

Estado: Alarma.

***Despersonalización (Naranja): 21***

Rango de Alarma: Mayor a 9 indica riesgo.

Estado: Alarma.

***Realización Personal (Gris): 34***

Rango de Alarma: Menor a 34 indica riesgo de despersonalización.

Estado: Alarma.

El Participante 11 presenta indicios claros del Síndrome de Burnout. Los altos niveles de cansancio emocional y despersonalización son preocupantes y pueden tener un impacto negativo en su bienestar general si no se abordan. Es crucial implementar medidas de apoyo, como asesoramiento o programas de bienestar, para ayudar a este participante a gestionar su carga emocional y mejorar su conexión con el trabajo.

**Resultados del Participante 12*****Cansancio Emocional (Azul): 7***

Rango de Alarma: Mayor a 26 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Despersonalización (Naranja): 2***

Rango de Alarma: Mayor a 9 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Realización Personal (Gris): 48***

Rango de Alarma: Menor a 34 indica riesgo de despersonalización.

Estado: No Alarma.

El participante número doce no muestra signos del síndrome de agotamiento. Sus resultados muestran un estado emocional saludable, sin indicios de cansancio, despersonalización o disminución en la realización personal. Parece que este participante está en un estado general excelente en su entorno laboral.

**Resultados del Participante 13*****Cansancio Emocional (Azul): 6***

Rango de Alarma: Mayor a 26 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Despersonalización (Naranja): 0***

Rango de Alarma: Mayor a 9 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

***Realización Personal (Gris): 43***

Rango de Alarma: Menor a 34 indica riesgo de despersonalización.

Estado: No Alarma.

El Participante 13 no presenta indicios del Síndrome de Burnout. Sus resultados indican un estado emocional saludable, sin signos de agotamiento, despersonalización o disminución en la realización personal. Este participante parece estar en un óptimo estado general en su entorno laboral.

### **Resultados del Participante 14**

#### ***Cansancio Emocional (Azul): 9***

Rango de Alarma: Mayor a 26 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

#### ***Despersonalización (Naranja): 2***

Rango de Alarma: Mayor a 9 indica riesgo.

Estado: No Alarma.

#### ***Realización Personal (Gris): 48***

Rango de Alarma: Menor a 34 indica riesgo de despersonalización.

Estado: No Alarma.

El Participante 14 no presenta indicios del Síndrome de Burnout. Sus resultados muestran un estado emocional positivo, sin signos de agotamiento o despersonalización, y con una alta satisfacción en su trabajo. Este participante parece estar en un excelente estado general en su entorno laboral.

En resumen, la evaluación general muestra un estado emocional saludable en la mayoría de los participantes, con solo un caso que requiere intervención urgente. Aunque varios participantes se encuentran cercanos a los umbrales de riesgo en algunas dimensiones, aún no

cruzan líneas críticas, pero sería recomendable realizar seguimientos periódicos para garantizar que no desarrollen problemas más graves. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes están manejando adecuadamente el estrés laboral, pero el participante en riesgo podría beneficiarse de apoyo adicional para prevenir un mayor deterioro en su bienestar emocional.

Para entender un poco mejor lo anterior, se realizó una matriz con el fin de facilitar la comprensión de los resultados expuestos anteriormente

### Figura 3

*Matriz de resultados (MBI)*

<i>Dimensión escala</i>	<i>Análisis Cuantitativo</i>	<i>Hallazgos Cualitativos</i>
<i>Cansancio emocional</i>	<i>El 64,3% de los participantes obtuvo un nivel bajo a excepción del 14,3% el cual refleja que cierta parte de la población experimental cansancio o agotamiento emocional.</i>	<i>La mayoría de los docentes reportaron bajos niveles de agotamiento emocional, lo que indica que una gran proporción no se siente abrumado por su trabajo. Sin embargo, el 14,3% mostró signos de agotamiento, lo que refleja la importancia de identificar los factores que afectan a este grupo específico y tomar medidas para prevenir futuros</i>

---

		<i>aumentos del estrés y el agotamiento.</i>
<b><i>Despersonalización</i></b>	<i>El 78,6% de los docentes se ubicó en la categoría de nivel bajo, lo que indica que no presentan manifestaciones de distanciamiento. Sin embargo, el 14,3% muestra niveles elevados.</i>	<i>Una alta proporción de docentes no mostró signos de desapego emocional en el trabajo, lo que sugiere que tienden a permanecer conectados con sus deberes y con las personas con las que interactúan. Sin embargo, el 14,3% experimentó altos niveles de despersonalización, lo que puede ser un signo de desconexión o alienación del entorno laboral. Para evitar que este sentimiento se extienda y afecte la calidad de tu trabajo, es sumamente importante comprender esta condición.</i>
<b><i>Realización personal</i></b>	<i>El 78,6% de los docentes reporta altos niveles de</i>	<i>Los resultados muestran que el 78,6% de los docentes</i>

---

---

<i>satisfacción, lo que sugiere que se sienten motivados por su trabajo. Sin embargo, el 7,1% muestra niveles bajos de satisfacción.</i>	<i>reportan altos niveles de satisfacción y motivación en su trabajo. Esto refleja la realización personal y profesional de la mayoría de los docentes. Sin embargo, el 7,1% dijo estar menos satisfecho.</i>
--	---

---

Nota Matriz de resultados por k. Fandiño, v. Ospina 2024

### Capítulo 3

#### **Análisis de la relación entre los niveles de Burnout y la satisfacción laboral a través de los resultados obtenidos en el Cuestionario de Maslach en los docentes con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional durante el periodo 2024-2.**

La satisfacción laboral hace referencia a cómo una persona se siente con relación a su trabajo, y es considerado un estado emocional que comprende tanto el gusto como el disgusto debido a las condiciones laborales que pueden estar enfrentando las personas. Este tema ha sido comprendido desde diferentes perspectivas y de acuerdo a Crites (1969) lo define “como un estado afectivo, en el sentido de agrado o desagrado, que muestra hacia el trabajo la persona”. (Navarro Rodríguez, I. 2016) Puesto que, si los trabajadores se encuentran satisfechos, tienden a ser más productivos, lo que beneficia a la institución y al bienestar general de todos los involucrados. En el presente análisis, se examinarán los niveles de Burnout y su vínculo con la satisfacción laboral de los profesores de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas, con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional, durante el periodo 2024-2.

Con base en lo anterior, se realizó un análisis tomando como referencia el apartado de Realización Personal del MBI y las preguntas extraídas de la entrevista del Burnout diseñada por el Dr. José Luis Murcia, en el cual participaron de forma voluntaria 7 docentes del Programa de Psicología y Derecho. A continuación, se presentan los gráficos correspondientes a los resultados de la entrevista, los cuales, se dividen en dos aspectos fundamentales: Fisiológicos y Síntomas Psicológicos.

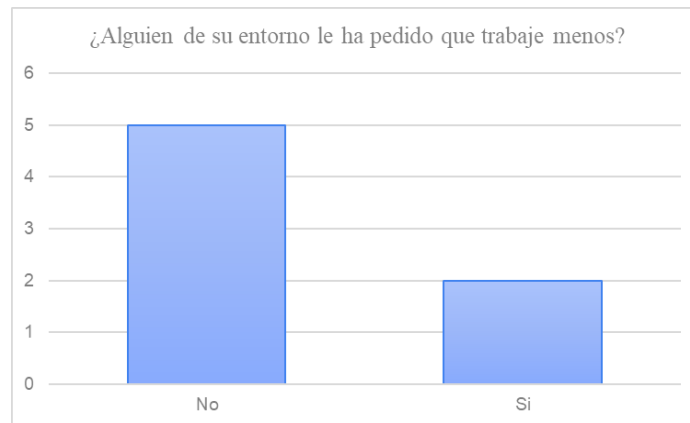
Con base en lo anterior, se realizó un análisis tomando como referencia el apartado de Realización Personal del MBI y las preguntas extraídas del libro llamado “Burnout y la salud mental de los docentes” desarrollado por el Dr. José Luis Murcia, el cual, es un estudio centrado en el análisis y entendimiento de las diversas circunstancias de salud que tienden a desarrollarse en la comunidad educativa y la conexión que estas mantienen con el síndrome de Burnout. En donde, es imprescindible entender cómo impactan a los docentes los sucesos que ocurren en el aula y fuera de ella, generando factores como el aislamiento, la falta de asistencia, consultas por diversas afecciones, así como remisiones a psicología y psiquiatra. Por lo tanto, surge la necesidad de reconocer los factores que lo provocan y cómo estos están vinculados con los propuestos en el síndrome de Burnout. (Murcia Piedrahita, 2016).

Por lo tanto, se vuelve claro la importancia de reconocer los elementos que provocan el Burnout y su relación con los elementos estudiados en la entrevista. A continuación, se muestran los gráficos que reflejan los hallazgos de las 7 entrevistas, los cuales se segmentan en dos elementos clave: Síntomas Fisiológicos y Psicológicos.

## Aspectos Fisiológicos

### Figura 27.

Frecuencia pregunta: *¿Alguien de su entorno le ha pedido que trabaje menos?*

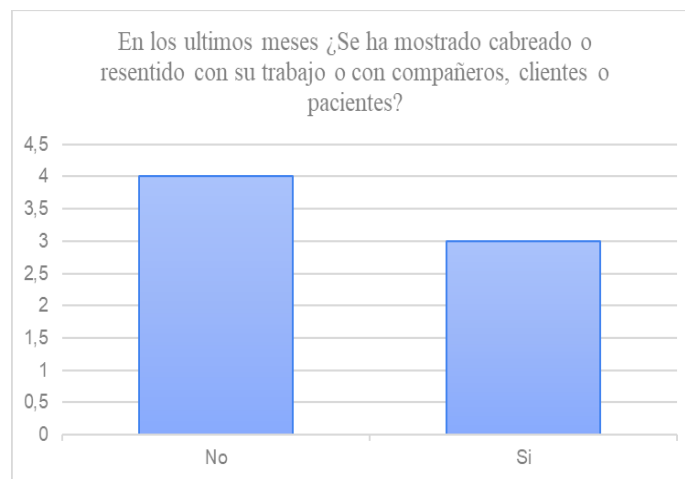


Nota *¿Alguien de su entorno le ha pedido que trabaje menos?* Por k. Fandiño, v. Ospina 2024.

El diagrama muestra que la mayoría de los docentes (5 de 7, lo que equivale al 71.4%) indicaron que nadie en su entorno les pidió reducir la carga de trabajo. Esto sugiere que estos profesionales cumplen adecuadamente con sus deberes laborales o que su entorno considera aceptable su nivel de trabajo. Sin embargo, dos maestros (28.6%) señalaron que habían recibido una solicitud para reducir su carga laboral, lo que podría indicar que estaban bajo una carga de trabajo más pesada o que experimentaban síntomas de agotamiento, generando preocupación por parte de sus compañeros de trabajo. Estos hallazgos resaltan un equilibrio positivo para la mayoría de los encuestados, aunque también sugieren la necesidad de centrarse en aquellos que presentan una tendencia a experimentar niveles más altos de estrés.

**Figura 28.**

*Frecuencia pregunta: En los últimos meses, ¿se ha mostrado cabreado o resentido con su trabajo o con compañeros, clientes o pacientes?*

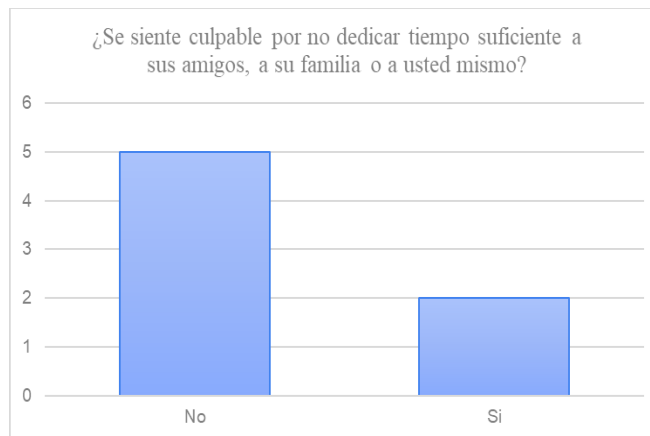


*Nota En los últimos meses, ¿se ha mostrado cabreado o resentido con su trabajo o con compañeros, clientes o pacientes? Por k. Fandiño, v. Ospina 2024*

Se observó que la mayoría de los participantes (4 de 7, lo que equivale al 57.1%) respondieron "No", mientras que 3 docentes (42.9%) respondieron "Sí". Esto indica que, aunque la mayoría de los docentes no sienten enojo o resentimiento en relación con su trabajo o sus interacciones laborales, una parte significativa ha experimentado estos sentimientos en los últimos meses. Estos datos sugieren que una proporción considerable de docentes puede estar enfrentando factores estresantes que afectan su bienestar emocional y, si no se abordan adecuadamente, podrían impactar negativamente su desempeño laboral.

**Figura 29.**

*Frecuencia pregunta: ¿Se siente culpable por no dedicar tiempo suficiente a sus amigos, a su familia o a usted mismo?*

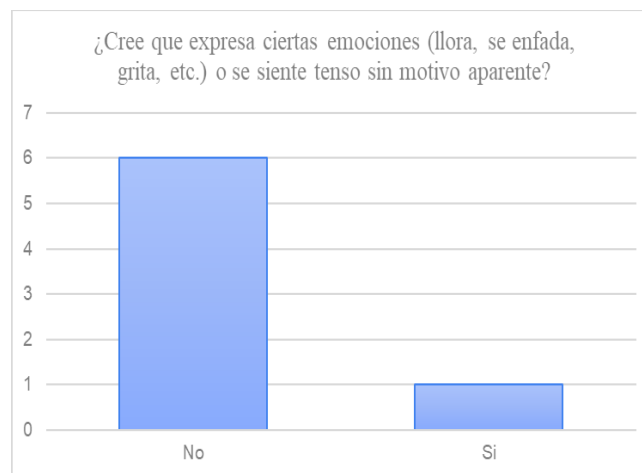


*Nota ¿Se siente culpable por no dedicar tiempo suficiente a sus amigos, a su familia o a usted mismo? Por k. Fandiño, v. Ospina 2024*

La mayoría de los docentes (5 de 7, lo que representa el 71.4%) indicaron que no se sentían culpables por no invertir suficiente tiempo en áreas personales, mientras que 2 docentes (28.6%) respondieron afirmativamente. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de los docentes parecen mantener un equilibrio satisfactorio entre su vida personal y laboral, existe una parte que experimenta sentimientos de culpabilidad por no dedicar suficiente tiempo a sus seres queridos o a sí mismos. Este sentimiento podría reflejar un desequilibrio entre su vida profesional y personal, lo que, en algunos casos, podría ser un indicador de agotamiento emocional o estrés laboral.

**Figura 30.**

*Frecuencia pregunta: ¿Cree que expresa ciertas emociones (llora, se enfada, grita, etc.) o se siente tenso sin motivo aparente?*

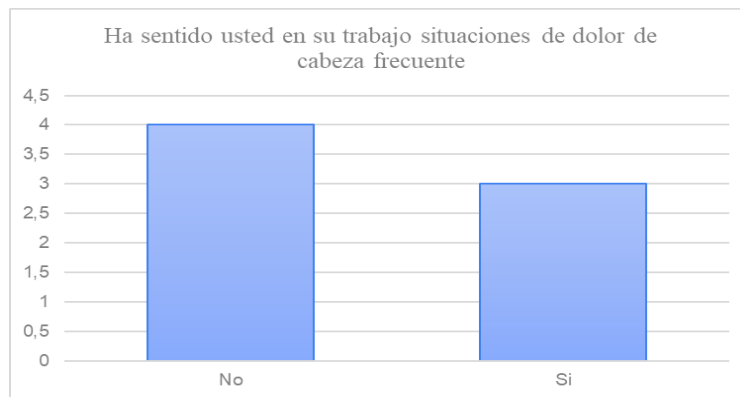


*Nota ¿Cree que expresa ciertas emociones (llora, se enfada, grita, etc.) o se siente tenso sin motivo aparente? por k. Fandiño, v. Ospina 2024*

Los datos demuestran que la mayoría de los participantes (6 de 7, lo que representa el 85.7%) se encuentran en la capacidad de controlar adecuadamente sus emociones y no tienen una fuerte expresión emocional o tensión sin motivo alguno, lo que es un indicador positivo de estabilidad emocional en el entorno laboral. Sin embargo, el hecho de que un docente (14.3%) afirme haber expresado emociones o tensión espontáneamente puede sugerir que las exigencias del entorno laboral, en algunos casos, pueden conducir a reacciones emocionales negativas.

**Figura 31.**

*Frecuencia pregunta: Ha sentido usted en su trabajo situaciones de dolor de cabeza frecuente*

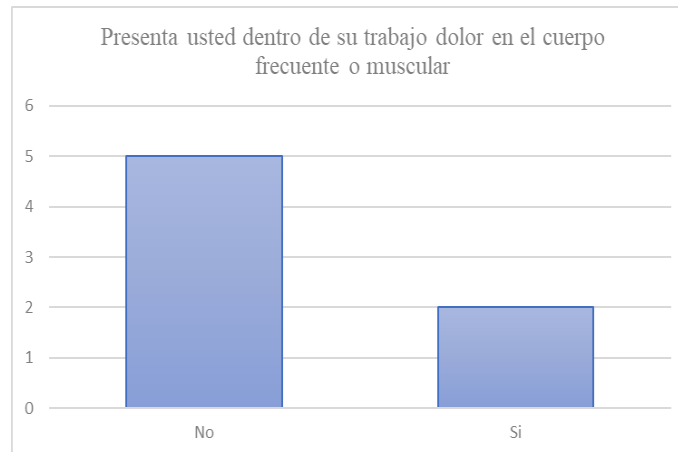


Nota *Ha sentido usted en su trabajo situaciones de dolor de cabeza frecuente* por k. Fandiño, v. Ospina 2024

Los hallazgos indican que la mayoría de los participantes (4 de 7, lo que equivale al 57.1%) no experimentan dolores de cabeza recurrentes relacionados con el trabajo, lo que es un indicador positivo en términos de salud física y manejo del estrés. Sin embargo, el 42.9% de los docentes (3 de 7) que respondieron afirmativamente podría estar experimentando una posible sobrecarga física, lo que sugiere que, en estos casos, se debe prestar atención a condiciones que podrían afectar su salud y bienestar a largo plazo.

**Figura 32.**

*Frecuencia pregunta: Presenta usted dentro de su trabajo dolor en el cuerpo frecuente o muscular*

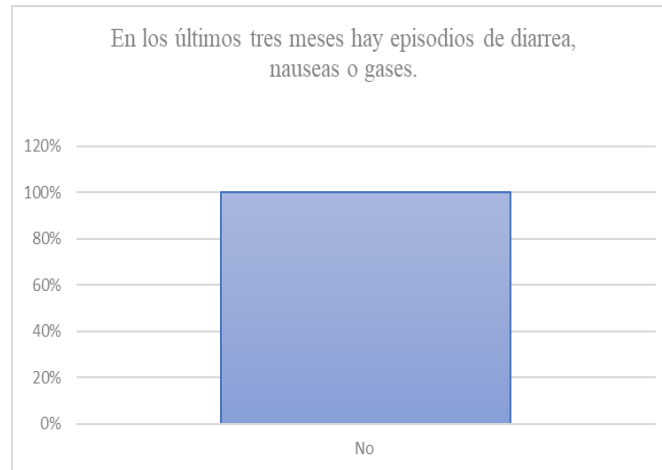


Nota *Presenta usted dentro de su trabajo dolor en el cuerpo frecuente o muscular* por k. Fandiño, v. Ospina 2024

Estos datos reflejan que la mayoría de los docentes (5 de 7, lo que representa el 71.4%) no sufren regularmente dolores musculares, lo que sugiere que las instalaciones de trabajo no tienen un impacto negativo significativo en su salud. Sin embargo, el 28.6% de los docentes (2 de 7) reportan este malestar, lo que podría ser indicativo de esfuerzo físico o estrés. Se recomienda explorar posibles ajustes ergonómicos o cambios en las rutinas de trabajo para mejorar su bienestar.

**Figura 33.**

*Frecuencia pregunta: En los últimos tres meses hay episodios de diarrea, náuseas o gases.*



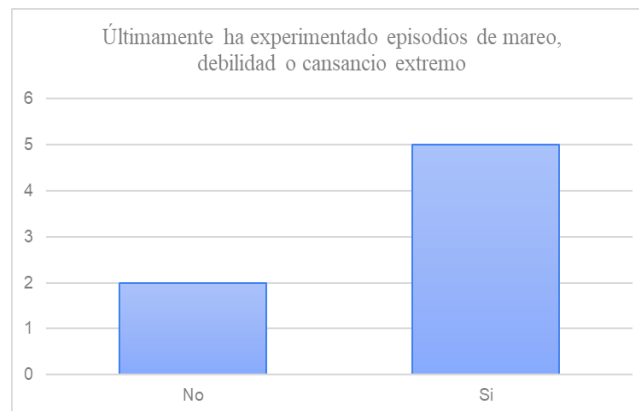
Nota *En los últimos tres meses hay episodios de diarrea, náuseas o gases.* por k. Fandiño, v.

Ospina 2024

Los resultados demuestran que el 100% de los docentes indican que, en general, las condiciones laborales no afectan significativamente este aspecto de su salud física, lo que es un indicador positivo de la conexión entre el ambiente laboral y la salud general de los docentes.

**Figura 34.**

*Frecuencia pregunta: Últimamente ha experimentado episodios de mareo, debilidad o cansancio extremo*



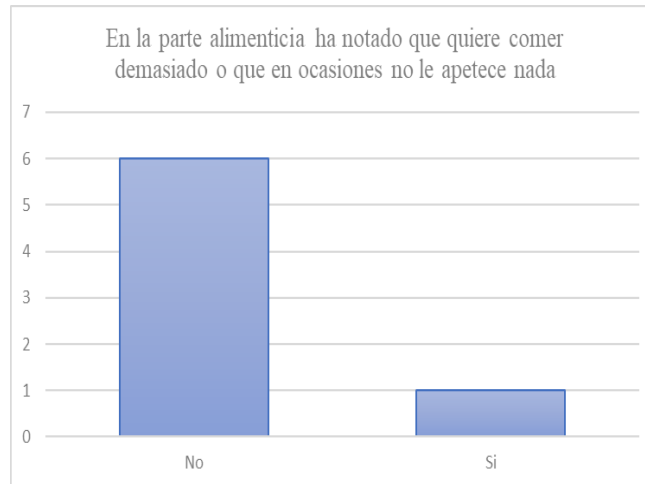
*Últimamente ha experimentado episodios de mareo, debilidad o cansancio extremo*

por k. Fandiño, v. Ospina 2024

Los datos indican que la mayoría de los participantes (5 de 7, lo que equivale al 71,4%) han experimentado recientemente mareos, debilidad o fatiga durante la jornada laboral. Esto sugiere que los participantes experimentan síntomas físicos que podrían estar relacionados con el agotamiento o el estrés laboral, indicando la posibilidad de una sobrecarga de trabajo o un ambiente laboral que genera altos niveles de fatiga. Es crucial monitorear estas condiciones para evitar posibles problemáticas a futuro.

**Figura 35.**

*Frecuencia pregunta: En la parte alimenticia ha notado que quiere comer demasiado o que en ocasiones no le apetece nada*

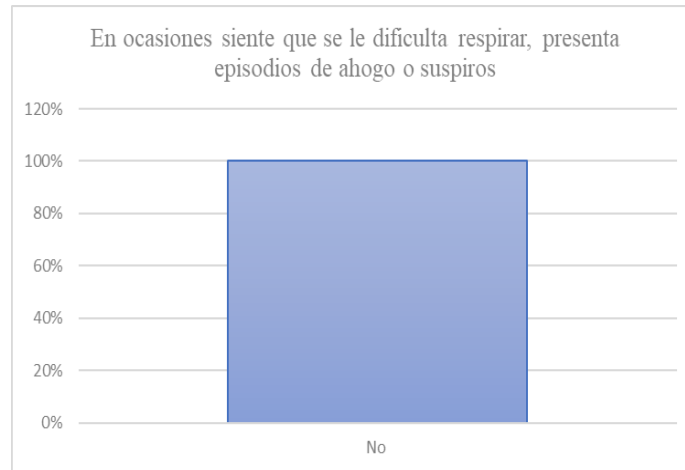


*Nota En la parte alimenticia ha notado que quiere comer demasiado o que en ocasiones no le apetece nada por k Fandiño, v. Ospina 2024*

Con relación a los hábitos alimentarios, 6 de 7 docentes (85.7%) mencionaron que no notaron ningún cambio significativo en el apetito, lo que sugiere que los hábitos alimentarios de la mayoría de los participantes no cambiaron debido al estrés o la fatiga. Sin embargo, un docente (14.3%) informó haber notado fluctuaciones en su apetito, lo que podría ser un síntoma de estrés o fatiga laboral que afecta su salud general.

**Figura 36.**

*Frecuencia pregunta: En ocasiones siente que se le dificulta respirar, presenta episodios de ahogo o suspiros*

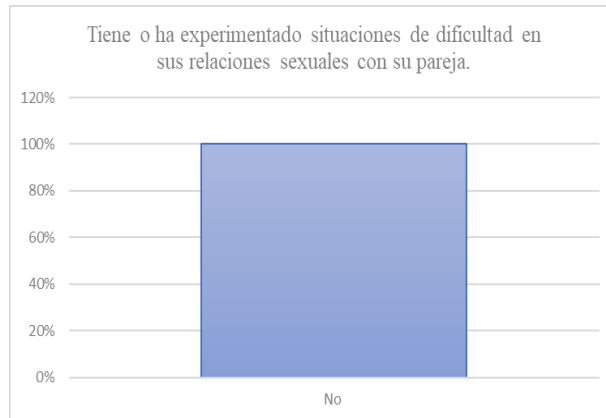


*Nota En ocasiones siente que se le dificulta respirar, presenta episodios de ahogo o suspiros por k Fandiño, v. Ospina 2024*

El resultado del gráfico indica que el 100% de los docentes encuestados respondió "no" a la pregunta sobre la dificultad para respirar, episodios de ahogo o suspiros. Esta respuesta consistente sugiere que no existen síntomas relacionados con ansiedad o estrés en este aspecto, lo que puede reflejar un ambiente de trabajo saludable. La ausencia de estos síntomas es un indicativo positivo de que los docentes pueden estar gestionando adecuadamente el estrés y la carga emocional, contribuyendo así a un entorno laboral favorable que promueve el bienestar y la productividad.

**Figura 37.**

*Frecuencia pregunta: Tiene o ha experimentado situaciones de dificultad en sus relaciones sexuales con su pareja.*

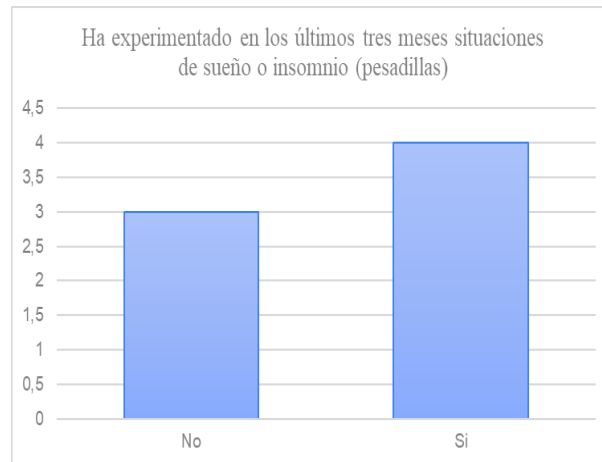


*Nota Tiene o ha experimentado situaciones de dificultad en sus relaciones sexuales con su pareja.*  
*por k Fandiño, v. Ospina 2024*

Los datos indican El 100% de los docentes encuestados indicó que no han experimentado dificultades en sus relaciones sexuales con su pareja, lo que sugiere que no existen problemas significativos que afecten la intimidad o la conexión emocional. Esta ausencia de dificultades refleja un ambiente de comunicación abierta y satisfacción en la vida sexual de los participantes, fundamental para su bienestar emocional y relacional. Un entorno saludable en este ámbito contribuye a un ambiente laboral más positivo y equilibrado.

**Figura 38.**

*Frecuencia pregunta: Ha experimentado en los últimos tres meses situaciones de sueño o insomnio (pesadillas)*

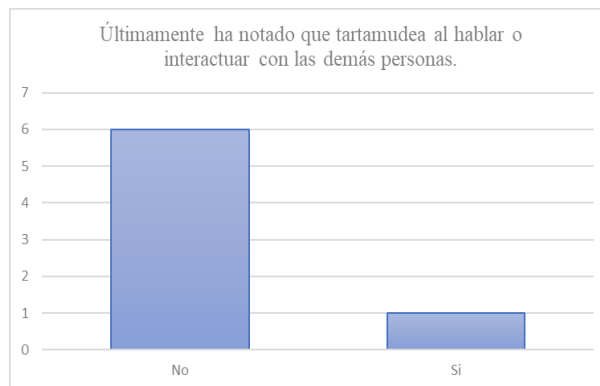


*Nota Ha experimentado en los últimos tres meses situaciones de sueño o insomnio (pesadillas) por k Fandiño, v. Ospina 2024*

Se observan diferencias en la calidad del sueño y la salud mental entre los docentes evaluados. De los siete participantes, cuatro (57%) reportaron dificultades para dormir, lo que sugiere la presencia de factores estresantes o ansiedad que afectan su descanso. Esto resalta una preocupación significativa, ya que estos problemas pueden impactar negativamente la salud, el bienestar y la productividad. En contraste, los tres participantes (43%) que no experimentaron insomnio indican que algunos manejan mejor el estrés, lo que podría reflejar estrategias efectivas para el bienestar. Estos hallazgos subrayan la necesidad de un entorno laboral que promueva la salud mental y el descanso adecuado.

**Figura 39.**

*Frecuencia pregunta: Últimamente ha notado que tartamudea al hablar o interactuar con las demás personas.*

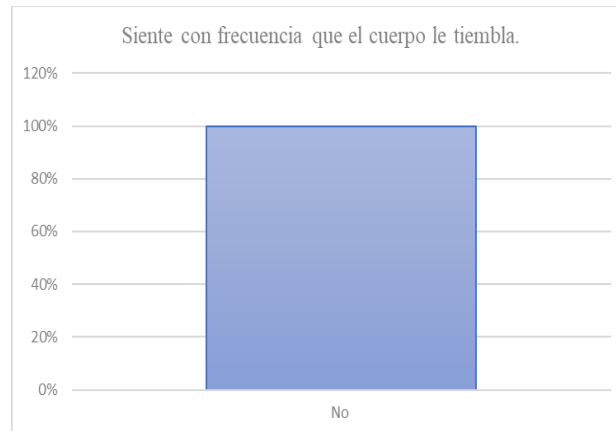


*Nota Últimamente ha notado que tartamudea al hablar o interactuar con las demás personas.  
por k Fandiño, v. Ospina 2024*

La mayoría de los docentes evaluados (86%) indicó que no ha notado tartamudeo al hablar o interactuar con otras personas, lo que sugiere una buena salud emocional y habilidades de comunicación efectivas. Sin embargo, la respuesta positiva de un docente (14%) indica que puede haber algunas dificultades de comunicación que merecen atención. El tartamudeo puede estar relacionado con factores como la ansiedad, el estrés o la presión social, y en un caso aislado, puede ser una señal de que la persona necesita apoyo adicional.

**Figura 40.**

*Frecuencia pregunta: Siente con frecuencia que el cuerpo le tiembla.*

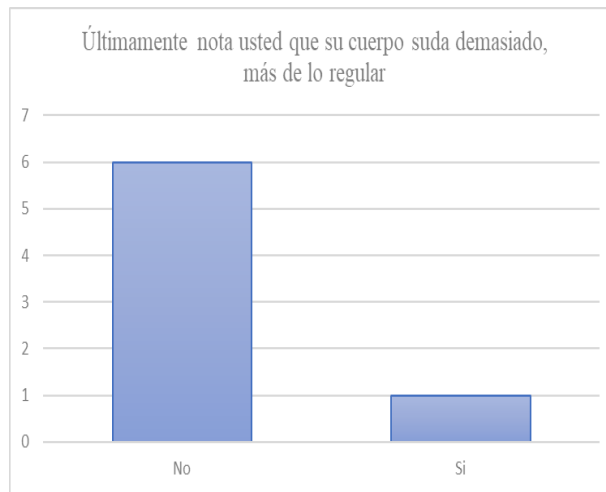


*Nota. Siente con frecuencia que el cuerpo le tiembla. Por k Fandiño, v. Ospina 2024*

En general, los docentes evaluados no están experimentando síntomas físicos relacionados con la ansiedad o el estrés, ya que el 100% de los participantes respondió "no" a la pregunta sobre si sienten con frecuencia que el cuerpo les tiembla. Esta ausencia de temblores corporales es un signo positivo de su salud física y emocional, reflejando un estado de calma y estabilidad. Además, este resultado puede asociarse con un ambiente de trabajo saludable y un buen manejo del estrés en la vida diaria, lo que contribuye al bienestar general.

**Figura 41.**

*Frecuencia pregunta: Últimamente nota usted que su cuerpo suda demasiado, más de lo regular*



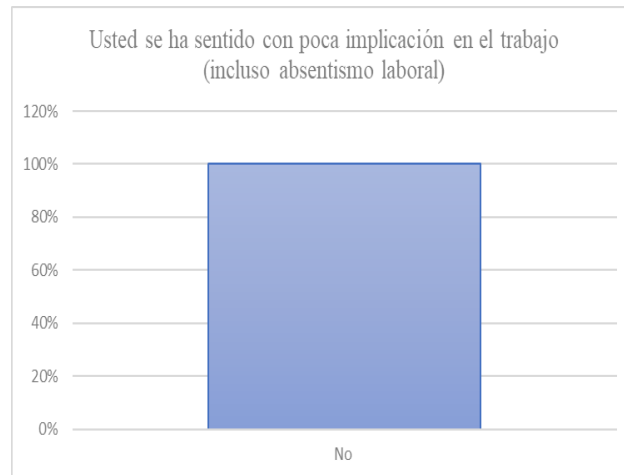
*Nota Últimamente nota usted que su cuerpo suda demasiado, más de lo regular por k Fandiño, v. Ospina 2024*

El análisis de los resultados muestra que la gran mayoría de los docentes evaluados, el 86%, no ha notado un exceso de sudoración en comparación con lo habitual, lo que sugiere que no están experimentando síntomas físicos relacionados con el estrés o la ansiedad. Sin embargo, un 14% de los participantes indicó que sí ha notado una sudoración excesiva, lo que puede ser un signo de ansiedad, estrés o alguna otra condición física que merece atención. Aunque este porcentaje es pequeño, su presencia indica la importancia de seguir monitoreando los factores que puedan estar afectando el bienestar físico.

## Síntomas Psicológicos

### Figura 42.

*Frecuencia pregunta: Usted se ha sentido con poca implicación en el trabajo (incluso absentismo laboral)*



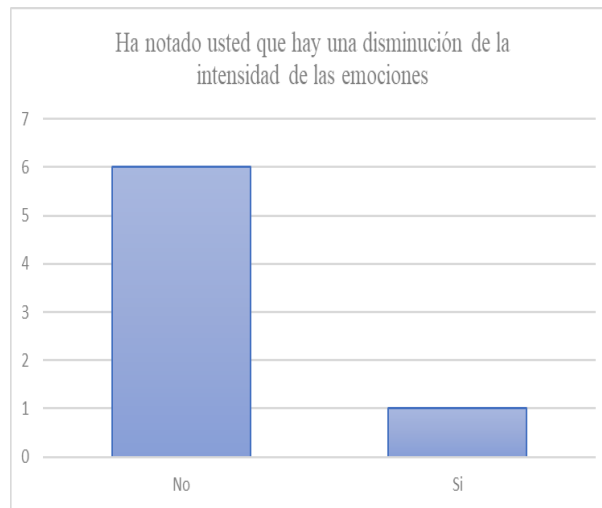
*Nota: Usted se ha sentido con poca implicación en el trabajo (incluso absentismo laboral)*

*por k Fandiño, v. Ospina 2024*

El gráfico refleja que el 100% de los docentes encuestados no ha experimentado falta de implicación en el trabajo ni absentismo laboral. Este resultado indica un alto nivel de compromiso entre los docentes, lo cual es positivo en términos de participación laboral.

**Figura 43.**

*Frecuencia pregunta: Ha notado usted que hay una disminución de la intensidad de las emociones*

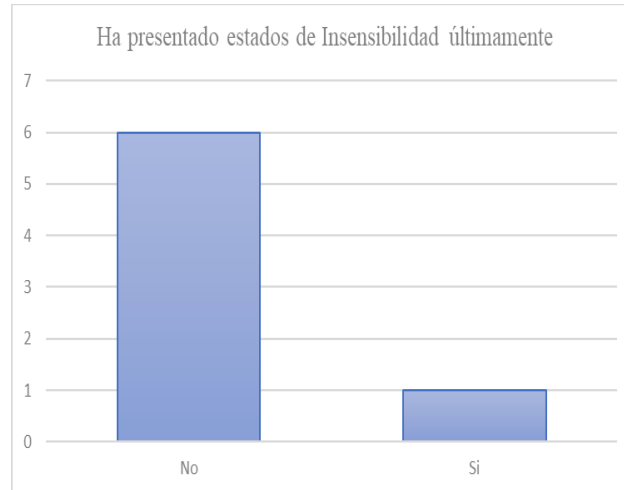


*Nota: Ha notado usted que hay una disminución de la intensidad de las emociones por k Fandiño, v. Ospina 2024*

En el gráfico se observa que la mayoría de los docentes (6 de 7, lo que equivale al 85.7%) no ha percibido una disminución en la intensidad de sus emociones, mientras que 1 persona (14.3%) indicó que sí. Esto sugiere que, en general, los encuestados mantienen un nivel emocional estable y no experimentan una reducción significativa en sus respuestas emocionales, lo que podría ser un buen indicador en términos de su salud emocional.

**Figura 44.**

*Frecuencia pregunta: Ha presentado estados de Insensibilidad últimamente*

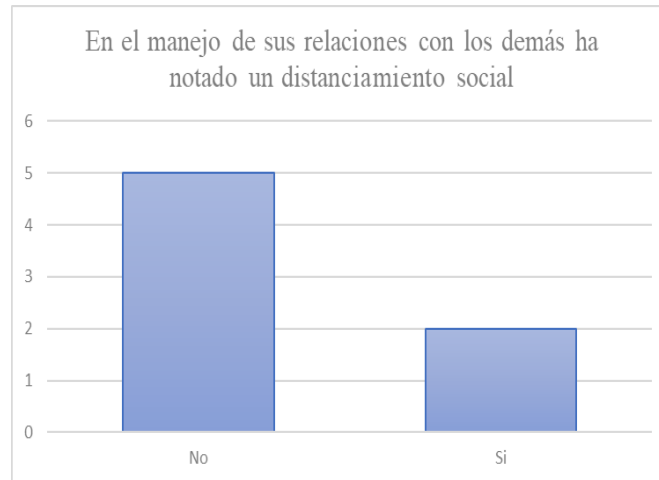


*Nota: Ha presentado estados de Insensibilidad últimamente por k Fandiño, v. Ospina 2024*

El gráfico muestra que la mayoría de los docentes (6 de 7, es decir, el 85.7%) no ha experimentado estados de insensibilidad recientemente, mientras que solo 1 docente (14.3%) reportó haberlo hecho. Estos resultados sugieren que, en general, los docentes no están mostrando signos de desapego emocional o distanciamiento afectivo, lo cual es un indicador positivo de su bienestar emocional. La ausencia de insensibilidad en la mayoría de los casos indica que los docentes mantienen una conexión emocional saludable tanto en su entorno laboral como personal, lo que favorece su desempeño y relaciones interpersonales. Sin embargo, el caso aislado que presenta insensibilidad podría ser una señal de alerta que debe ser monitoreada para prevenir un posible agotamiento emocional.

**Figura 45.**

*Frecuencia pregunta: En el manejo de sus relaciones con los demás ha notado un distanciamiento social*

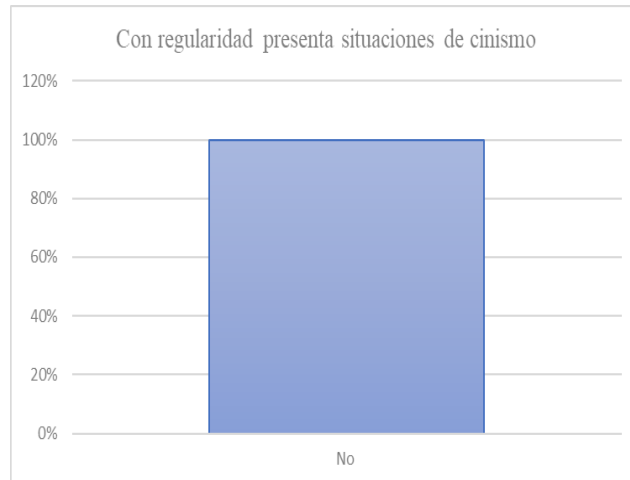


*Nota. En el manejo de sus relaciones con los demás ha notado un distanciamiento social por k Fandiño, v. Ospina 2024*

Los resultados muestran que la mayoría de los docentes (5 de 7, lo que equivale al 71.4%) no ha percibido un distanciamiento social en el manejo de sus relaciones con los demás, mientras que 2 docentes (28.6%) han indicado que sí lo han notado. Este hallazgo sugiere que, aunque la mayoría de los encuestados no está experimentando dificultades en sus interacciones sociales, hay una minoría que sí percibe cierto distanciamiento, lo cual podría estar relacionado con factores emocionales o niveles de estrés. Es importante considerar este aspecto en el análisis del bienestar social y emocional, ya que el distanciamiento puede ser un indicador de agotamiento o dificultades interpersonales.

**Figura 46.**

*Frecuencia pregunta: Con regularidad presenta situaciones de cinismo*

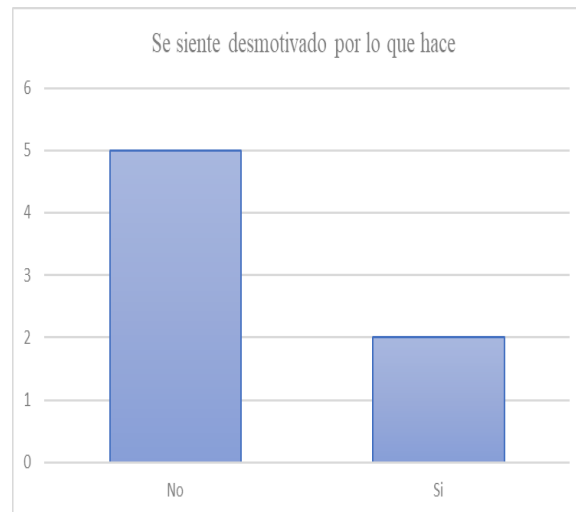


*Nota.: Con regularidad presenta situaciones de cinismo por k Fandiño, v. Ospina 2024*

La figura muestra que el 100% de los docentes encuestados indicó que no presenta situaciones de cinismo con regularidad. Este resultado refleja una actitud positiva en sus interacciones y una ausencia de conductas caracterizadas por el desapego o la desconfianza hacia los demás. Desde la perspectiva del bienestar emocional, este es un indicador favorable, dado que el cinismo suele estar asociado con altos niveles de estrés y agotamiento emocional, características del Síndrome de Burnout.

**Figura 47.**

*Frecuencia pregunta: Se siente desmotivado por lo que hace.*

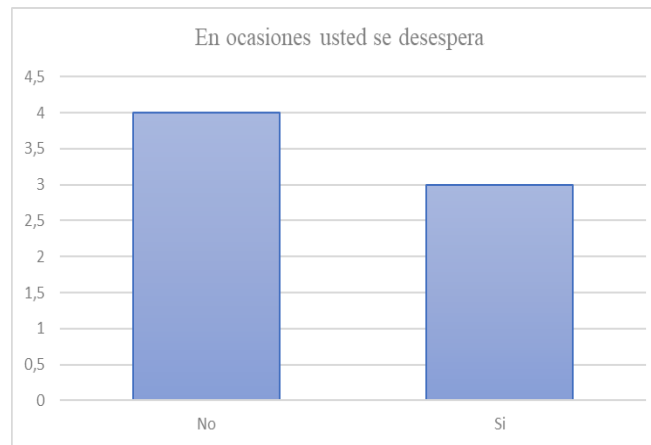


*Nota. Se siente desmotivado por lo que hace. Por k Fandiño, v. Ospina 2024*

Los resultados muestran que 5 de 7 docentes (71.4%) no se sienten desmotivados por lo que hacen, mientras que 2 docentes (28.6%) sí reportan desmotivación. Aunque la mayoría de los encuestados mantiene un nivel adecuado de motivación, la presencia de desmotivación en algunos docentes es un aspecto a considerar, ya que podría estar vinculada con factores como el estrés, el agotamiento o la insatisfacción laboral. Es fundamental prestar atención a estos casos para prevenir un impacto negativo en el bienestar emocional y profesional de los docentes.

**Figura 48.**

*Frecuencia pregunta: En ocasiones usted se desespera*

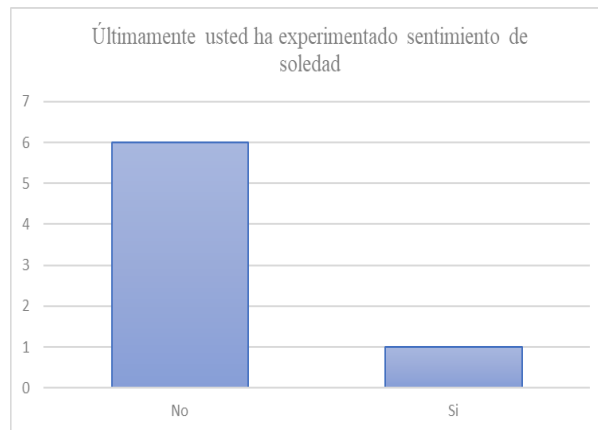


*Nota En ocasiones usted se desespera por k Fandiño, v. Ospina 2024*

Los resultados de la imagen indican que 4 de 7 docentes (57.1%) no se desesperan en ocasiones, mientras que 3 docentes (42.9%) han experimentado momentos de desesperación. Este hallazgo sugiere que, aunque una mayoría mantiene la calma ante las dificultades, un porcentaje considerable de los encuestados presenta signos de estrés o frustración. La desesperación puede ser un indicio de sobrecarga laboral o emocional, lo que requiere atención para prevenir que se convierta en un factor contribuyente al agotamiento o al desarrollo del Síndrome de Burnout.

**Figura 49.**

*Frecuencia pregunta: Últimamente usted ha experimentado sentimiento de soledad*

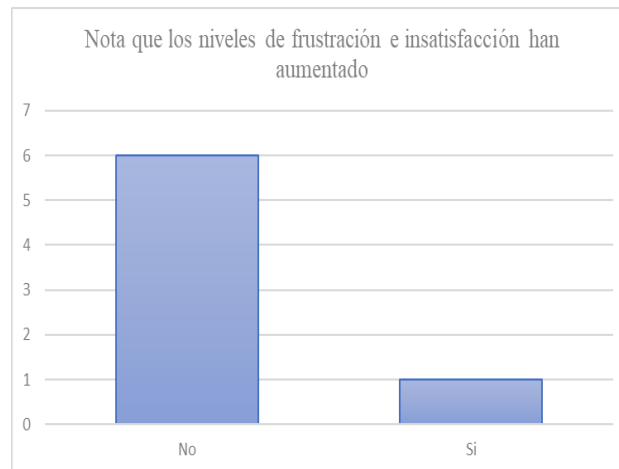


*Nota Últimamente usted ha experimentado sentimiento de Soledad por k Fandiño, v. Ospina 2024*

Teniendo en cuenta el gráfico, los resultados reflejan que 6 de 7 docentes (85.7%) no han experimentado sentimientos de soledad últimamente, mientras que 1 docente (14.3%) sí lo ha hecho. Aunque la mayoría no percibe aislamiento emocional, la experiencia de soledad en uno de los encuestados es un aspecto importante a considerar, ya que puede estar asociado con el agotamiento emocional, la desconexión social o el estrés laboral.

**Figura 50.**

*Frecuencia pregunta: Nota que los niveles de frustración e insatisfacción han aumentado*

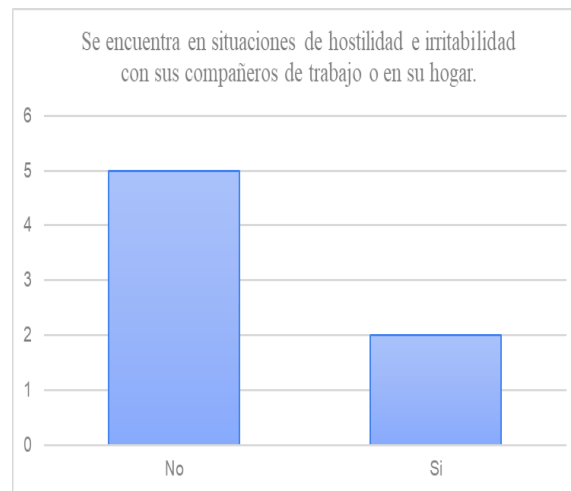


*Nota. Nota que los niveles de frustración e insatisfacción han aumentado por k Fandiño, v. Ospina 2024*

Los resultados de la figura muestran que 6 de 7 docentes (85.7%) no han notado un aumento en sus niveles de frustración e insatisfacción, mientras que 1 docente (14.3%) sí ha percibido este incremento. Aunque la mayoría parece mantener una estabilidad emocional y satisfacción en su entorno laboral, el aumento de frustración e insatisfacción en un docente podría ser un indicio de desgaste emocional o falta de cumplimiento de expectativas.

**Figura 51.**

*Frecuencia pregunta: Se encuentra en situaciones de hostilidad e irritabilidad con sus compañeros de trabajo o en su hogar*

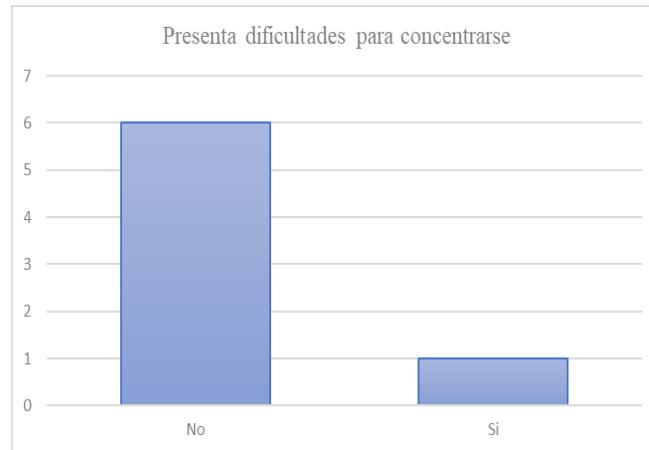


*Nota: Se encuentra en situaciones de hostilidad e irritabilidad con sus compañeros de trabajo o en su hogar por k Fandiño, v. Ospina 2024*

Los resultados de la entrevista sobre la presencia de hostilidad e irritabilidad entre los docentes indican que 5 de 7 (71.4%) respondieron "sí" y 2 (28.6%) "no". Esto señala que una mayoría considerable experimenta estas emociones en su entorno laboral o en el hogar. Esta situación es preocupante, ya que la hostilidad y la irritabilidad pueden afectar negativamente tanto la dinámica de trabajo como el bienestar emocional de los docentes, aumentando el riesgo de conflictos interpersonales y contribuyendo al agotamiento emocional.

**Figura 52.**

*Frecuencia pregunta: Presenta dificultades para concentrarse*

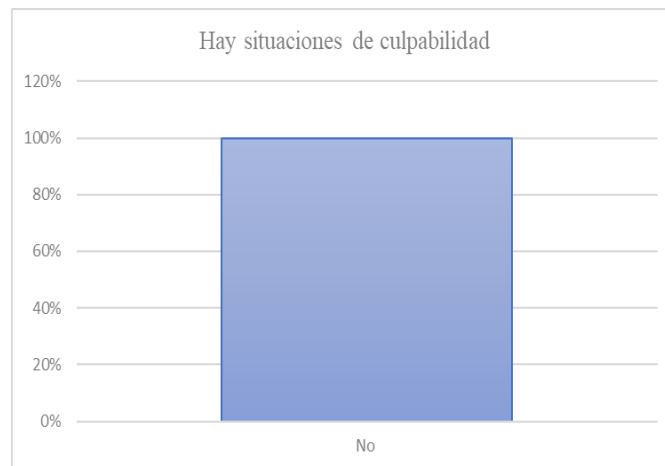


*Nota: Presenta dificultades para concentrarse por k Fandiño, v. Ospina 2024*

Los resultados de la entrevista muestran que 6 docentes respondieron "NO" y 1 respondió "SÍ" respecto a las dificultades para concentrarse, lo que indica que una amplia mayoría (86%) no enfrenta problemas significativos en este aspecto. Sin embargo, el 14% que sí presenta dificultades podría estar experimentando factores que afectan su rendimiento y bienestar, como el estrés o la sobrecarga de trabajo.

**Figura 53.**

*Frecuencia pregunta: Hay situaciones de culpabilidad*

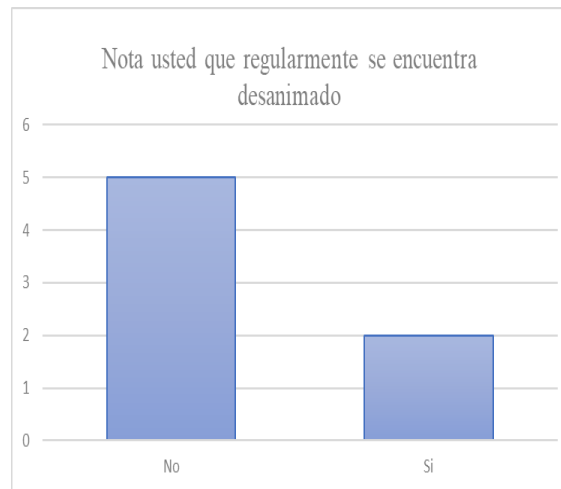


*Nota: Hay situaciones de culpabilidad por k Fandiño, v. Ospina 2024*

Los resultados del gráfico indican que el 100% de los docentes encuestados no experimenta situaciones de culpabilidad, lo que sugiere un ambiente laboral saludable y una percepción positiva de su desempeño. Este hallazgo es alentador, ya que la ausencia de sentimientos de culpa puede contribuir a un mayor bienestar emocional y a una mejor calidad de vida profesional.

**Figura 54.**

*Frecuencia pregunta: Nota usted que regularmente se encuentra desanimado*



*Nota: Nota usted que regularmente se encuentra desanimado por k Fandiño, v. Ospina 2024*

Los resultados de la figura revelan que 5 de 7 docentes (71.4%) respondieron "NO" y 2 (28.6%) "SÍ" respecto a sentirse regularmente desanimados, lo que indica que una mayoría considerable no experimenta este sentimiento. Esto sugiere un entorno laboral mayormente positivo y motivador, donde la mayoría de los docentes puede mantener su entusiasmo y compromiso con sus tareas. Sin embargo, el (28.6%) de los docentes que sí se sienten desanimados podría estar señalando la presencia de factores que afectan su bienestar emocional y su motivación, como la carga de trabajo excesiva, la falta de reconocimiento o el estrés.

**Figura 55.**

*Frecuencia pregunta: Presenta episodios de nerviosismo y pierde el control*

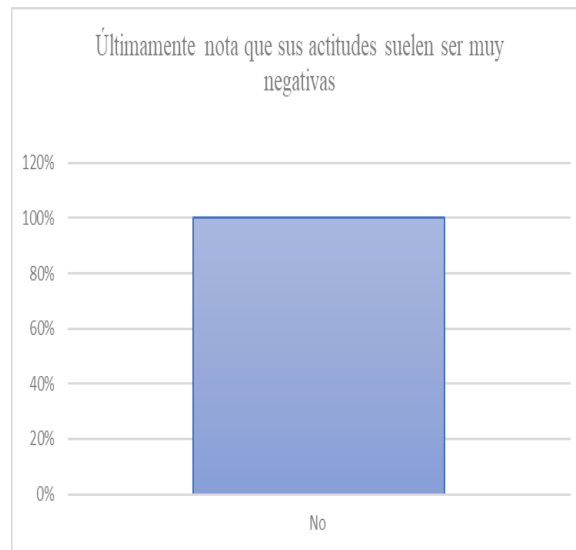


*Nota: Presenta episodios de nerviosismo y pierde el control por k Fandiño, v. Ospina 2024*

Los resultados del gráfico muestran que el 100% de los docentes encuestados no presenta episodios de nerviosismo ni pierde el control, lo que sugiere un alto nivel de estabilidad emocional y un entorno laboral favorable. Esta ausencia puede contribuir a un ambiente de trabajo más productivo y saludable, donde los docentes se sienten capaces de manejar el estrés y los desafíos diarios.

**Figura 56.**

*Frecuencia pregunta: Últimamente nota que sus actitudes suelen ser muy negativas*

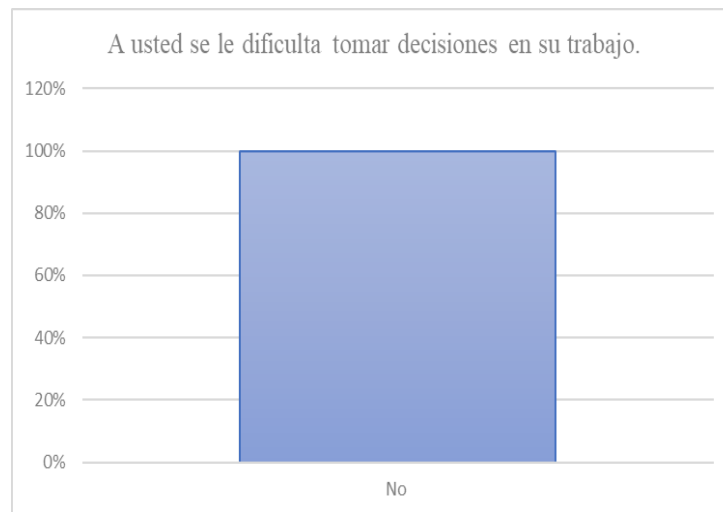


*Nota: Últimamente nota que sus actitudes suelen ser muy negativas por k Fandiño, v. Ospina 2024*

Los resultados indican que el 100% de los docentes encuestados no perciben que sus actitudes sean muy negativas, lo que refleja un clima laboral saludable y una perspectiva generalmente positiva entre el personal docente. Esta percepción optimista puede ser un indicador de un entorno educativo en el que los docentes se sienten apoyados y motivados, lo que contribuye a su bienestar general y a un mejor desempeño profesional.

**Figura 57.**

*Frecuencia pregunta: A usted se le dificulta tomar decisiones en su trabajo.*



*Nota A usted se le dificulta tomar decisiones en su trabajo. Por k Fandiño, v. Ospina 2024*

Los resultados de la entrevista muestran que el 100% de los docentes entrevistados no tiene dificultades para tomar decisiones en su trabajo, lo que sugiere un alto nivel de confianza y competencia en su desempeño profesional. Esta capacidad para decidir de manera efectiva es un indicador positivo de la autonomía y el dominio que los docentes sienten en su rol, lo que puede contribuir a un ambiente laboral más dinámico y colaborativo.

### **Análisis**

Los resultados de las entrevistas realizadas a los docentes revelan un panorama mixto a partir de experiencias personales de los mismos, de su bienestar emocional y físico, algunos de los hallazgos positivos incluyen el alto nivel de compromiso profesional de la gran mayoría de los encuestados: el 100% de ellos informa que ellos mismos o sus colegas no han experimentado

falta de implicación ni cinismo. Sin embargo, se desprende de los datos que un número significativo de maestros muestra indicadores de tensión y fatiga emocional, ya que sienten desmotivación y desesperación. En general, estos resultados indicarían que, aunque las condiciones de trabajo parecen favorables desde la perspectiva descrita previamente, los factores individuales podrían desempeñar un papel en el deterioro e impacto en el rendimiento de algunos docentes.

En términos generales, los hallazgos de las entrevistas señalan que, a pesar de que la mayoría de los profesores reportan un nivel de salud física y emocional satisfactorio, aún existen aspectos que necesitan atención, como la baja motivación, la desesperanza y ciertos síntomas físicos vinculados al cansancio. Estos hallazgos cualitativos se apoyan en datos cuantitativos recogidos del Maslach Inventor (MBI), que revelan una gran porción de profesores que se encuentran emocionalmente desgastados y muestran una baja satisfacción personal.

Desde un punto de vista cuantitativo, el 30% de los profesores manifestaron altos grados de fatiga emocional, lo que coincide con las vivencias relatadas en las entrevistas, y varios maestros señalaron síntomas asociados a la escasez de motivación y el agotamiento emocional. No obstante, a pesar de que los grados de despersonalización fueron menos habituales en los datos numéricos, varios docentes relataron sentirse emocionalmente aislados de su ambiente de trabajo en las entrevistas, lo que indica que el análisis cualitativo ofrece una visión más sofisticada para enriquecer los descubrimientos numéricos.

Por lo tanto, a pesar de que las correlaciones cuantitativas no determinan una conexión causal directa entre los síntomas de Burnout y la satisfacción en el trabajo, es perceptible una convergencia entre los resultados de ambos métodos. Tanto los enfoques cuantitativos como cualitativos evidenciaron la importancia de fortalecer y potenciar la visibilidad de las estrategias de bienestar institucional, especialmente aquellas relacionadas con los elementos emocionales y físicos del bienestar de los maestros. Promover la implicación en el crecimiento personal, el aprendizaje y el dialogo contribuirá a potenciar el bienestar emocional y físico de los profesores, ofreciendo un entorno laboral más sano y eficiente para docentes y alumnos.

Ahora bien, en términos generales, y en cumplimiento del tercer objetivo de la investigación, que consiste en analizar la relación entre los niveles de Burnout y la satisfacción laboral, utilizando los resultados obtenidos a partir del Cuestionario de Maslach y la entrevista complementaria, aplicado a los docentes con vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional durante el periodo 2024-2, se concluye que la población objeto de estudio no muestra una afectación significativa con relación a la satisfacción laboral, a pesar de que hay algunos participantes con indicios de agotamiento emocional.

De acuerdo con la Figura 27 titulada *Resultados por categorías* donde se puede observar que el 78,6% de los participantes presentan un alto nivel de satisfacción laboral. No obstante, se identifican signos de agotamiento emocional en una minoría de la población, la satisfacción en general permanece elevada, lo cual, indica que existen factores en el ambiente de trabajo, tales como el apoyo institucional que repercute positivamente en los docentes y facilitan la disminución de los efectos del Síndrome de Burnout sobre la satisfacción laboral. Estos hallazgos, en particular demuestran que el agotamiento no ha logrado repercutir de forma significativa en la realización

profesional, dado que, los docentes conservan una plenitud y bienestar a pesar de las demandas y presiones asociadas a su labor.

### **Conclusiones**

Se ha logrado determinar que el bienestar emocional y la satisfacción laboral son factores de gran importancia que deben encontrarse en el ambiente laboral, puesto que, son cruciales para el éxito en la educación o cualquier otro tipo de contexto, ya que contribuyen al desarrollo del compromiso y motivación de los trabajadores.

En la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas, los bajos niveles de cansancio emocional sugieren que la mayoría de la población educativa no se encuentran experimentando agotamiento significativo en su labor; en su lugar, están implementado estrategias efectivas para gestionar el estrés, como la integración en actividades diseñadas para cuidar su bienestar físico y mental, además, se lleva a cabo un constante seguimiento a través de la aplicación de baterías de riesgo Psicosocial y estrés. Asimismo, la baja despersonalización indica que habilidades sociales como la empatía hacen parte del ambiente laboral y académico, el cual, fortalece el factor humano y contribuye a reconocer que los docentes no solo son emisores de conocimientos, sino, también modelos a seguir y apoyo emocional para los estudiantes

Por último, los altos niveles de realización personal significan que los maestros se encuentran comprometidos con su labor y satisfechos con los logros adquiridos en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas, lo cual, incide positivamente en la calidad de la enseñanza y el bienestar de los estudiantes.

### **Recomendaciones**

En la búsqueda de un ambiente laboral saludable y productivo, el bienestar integral de los docentes se convierte en un pilar fundamental. Por ende, es esencial que las organizaciones implementen programas que promuevan la salud, prevengan enfermedades y fortalezcan el bienestar emocional, desarrollando así un entorno de trabajo positivo. La Unidad Central del Valle del Cauca, específicamente en el área de gestión humana, ya cuenta con estrategias como el Plan de Hábitos, Estilos de Vida y Entorno Saludable (PHEVES), el Programa de Bienestar Social Laboral (PBSL), y Estímulos e Incentivos, implementados a partir del año en curso. Estas iniciativas se enfocan exclusivamente en mejorar la salud y el bienestar del personal docente.

Para optimizar el impacto de estos programas, es esencial realizar una difusión amplia y efectiva de los planos de bienestar disponibles para los docentes, incentivando su participación activa. Solo de esta manera se podrán identificar y abordar de forma oportuna los factores que puedan afectar su satisfacción personal y laboral. Sin embargo, es importante considerar que, si los docentes no están dispuestos a participar en las actividades preventivas y de esparcimiento, la universidad no podrá llevar a cabo un control preventivo efectivo sobre la salud mental del personal. La responsabilidad del bienestar físico y mental no debe recaer únicamente en la institución; Es fundamental que los docentes también contribuyan activamente para evitar la aparición de síntomas relacionados con el estrés y el agotamiento.

A continuación, se realiza una mención de algunas de las actividades vigentes en el área de gestión humana:

**involucramiento familiar en actividades de bienestar:** Promueve la participación de la familia en actividades como yoga, natación y artes plásticas, para mejorar la calidad de vida y fortalecer los lazos familiares.

**Apoyo a la salud mental:** Continúa con programas de apoyo psicológico y regulación emocional para mejorar la salud mental de los colaboradores.

**Prevención de violencia de género:** Sigue realizando actividades de sensibilización contra la violencia de género para promover un ambiente laboral seguro y respetuoso.

**Fomento de la organización y limpieza:** Promueve la participación en el Festival de la Organización, Orden y Limpieza del Puesto de Trabajo para mejorar la eficiencia y el bienestar en el trabajo.

**Celebración de días especiales:** Continúa con la conmemoración de días especiales para fortalecer el sentido de pertenencia y promover relaciones positivas entre los colaboradores.

**Estímulos e incentivos:** Reconoce y premia el desempeño destacado de los colaboradores a través de programas de estímulos e incentivos.

**Preparación para la etapa de retiro:** Implementa programas de preparación y acompañamiento para los empleados que se acercan a la etapa de retiro, asegurando una transición exitosa hacia esta nueva fase de sus vidas.

### Bibliografía

- ¿De qué trata la psicología cognitiva? (2022, November 18). Saint Leo University. <https://worldcampus.saintleo.edu/blog/de-que-trata-la-psicologia-cognitiva>
- Acosta Fernández, M., Parra-Osorio, L., Burbano-Molina, C., Aguilera-Velasco, M. de los Ángeles, & Pozos-Radillo, B. E. (2020). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(3). <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/11451/2144214450>  
1
- Agotamiento, cómo identificarlo y prevenirlo. (2023). Shaio.org. <https://www.shaio.org/cuide-su-estado-fisico-mental-previniendo-agotamiento>
- Aguirre Roldán, A. M., & Quijano Barriga, A. M. (2015). Síndrome por quemarse en el trabajo y variables familiares y laborales de los médicos generales de Bogotá. Una estrategia de calidad laboral. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 44(4), 198–205. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2015.05.017>
- Amazon.com: Burnout y la salud mental de los docentes (Spanish Edition): 9783841759023: Murcia Piedrahita, Jose Luis: Libros. (s. f.). <https://www.amazon.com/-/es/Jose-Luis-Murcia-Piedrahita/dp/3841759025>
- Aranda Beltrán, C., Pando Moreno, M., & Salazar Estrada, JG (2016). Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México. *Salud Uninorte*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81748361005>

- Armindo de Arruda. (2020). Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: Una revisión sistemática. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n4/1132-6255-medtra-29-04-357.pdf>
- Bakker, A. B., Evangelia Demerouti, Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales: Nuevos Desarrollos en la Última Década. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones/Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 39(3), 157–167. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Brady, K. J. S., Ni, P., Sheldrick, R. C., Trockel, M. T., Shanafelt, T. D., Rowe, S. G., Schneider, J. I., & Kazis, L. E. (2020). Describing the emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment symptoms associated with Maslach Burnout Inventory subscale scores in US physicians: an item response theory analysis. *Journal of Patient-Reported Outcomes*, 4(1). <https://doi.org/10.1186/s41687-020-00204-x>
- Campo Panesso, L., & Ortegón, J. A. (2012, May). Síndrome de Burnout: una revisión teórica [Review of Síndrome de Burnout: una revisión teórica]. <https://invassat.gva.es/documents/161660384/161741883/CAMPO%20PANESSO%20La%20ura.%20Sindrome%20de%20Burnout%20una%20revision%20teorica%20NC%2012659%20/d35cedfb-592f-4bde-a7b1-edf75e0f76cb>
- Chávez Orozco, C. A. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183818>
- Compilación Jurídica - Resolución 2404 de 2019 MTRA. (2019). Antioquia.gov.co. [https://compilacionjuridica.antioquia.gov.co/compilacion/compilacion/docs/resolucion\\_mtra\\_2404\\_2019.htm](https://compilacionjuridica.antioquia.gov.co/compilacion/compilacion/docs/resolucion_mtra_2404_2019.htm)

- Concepto 186321 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo. (2021, July 19). Funcionpublica.gov.co. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166468>
- Controlando el estrés. (2014). *Index de Enfermería*, 23(4), 267–268. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962014000300016&lng=es&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962014000300016&lng=es&tlng=es)
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2006). *Business research methods* (Vol. 9). New York: McGraw-Hill Irwin. <https://www.redalyc.org/journal/686/68662589004/>
- Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I., & Chaparro, AF (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 12 (4), 589- 598. <https://www.scielosp.org/pdf/rsap/v12n4/v12n4a06.pdf>
- Caballero-Lozada, M. F., & Nieto-Gómez, L. E. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *ENTRAMADO*, 11(1), 124–134. <https://doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21105>
- Díaz, F., López, A. & Va rela, M. T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217 227. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v11n1/v11n1a18.pdf>
- Directora, PA, Fontal, V.-U., & Enfermería Cardiovascular -Un. (2021). *Bienvenidos Laura Daniela Martínez Reyes Stephania Viedma Echavarría* . Recuperado el 25 de octubre <https://re.uceva.edu.co/bitstream/manejar/20.50/2947/T00.pdf?se=1&estáPermitido=y>
- EdElwich, J. y brodsky, A. (1980). *Burnout: stages of disillusionment in the helping profession*. Nueva York, Estados Unidos: Human Science Press. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>

Emeritus Professor Ann Williamson | UNSW Research. (2024). Unsw.edu.au.

<https://research.unsw.edu.au/people/emeritus-professor-ann-williamson>

Fernández, M. S., Pinzón, N. E. C., Granada, W. P., García, J. T., & Puentes, A. V. (2016).

Identificación de bullying escolar y su estrategia de afrontamiento en la familia. *Revista*

*Hojas y Hablas*, (13), 39-55. [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-IdentificacionDeBullyingEscolarYSuEstrategiaDeAfront-6628772.pdf)

[IdentificacionDeBullyingEscolarYSuEstrategiaDeAfront-6628772.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-IdentificacionDeBullyingEscolarYSuEstrategiaDeAfront-6628772.pdf)

Guerri, M. (2023, July 11). *Biografía de Herbert Freudenberger (1926 – 1999)* (Psicoactiva, Ed.)

[Review of *Biografía de Herbert Freudenberger (1926 – 1999)*]. Psicoactiva.

<https://www.psicoactiva.com/biografias/herbert-freudenberger/>

Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2014). Marco metodologico [Review of Marco

metodologico]. <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0109654/cap03.pdf>

Ilaja, B., & Reyes, C. (2016). Burnout and emotional intelligence in university professors:

implications for occupational health. *Psicología Desde El Caribe*, 33(1), 31–46.

<https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8081>

Julio César Turbay Ayala. (1980, January 22). Decreto Número 80 de 1980 (Ministerio de

Educación Nacional, Ed.) [Review of Decreto Número 80 de 1980].

[https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-102556\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-102556_archivo_pdf.pdf)

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research*

*Interviewing* (3<sup>a</sup> ed.). Sage Publications.

<https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>

- Laura, R., & Viedma Echavarría, StepHANÍA. (2021). Prevalencia de síndrome de burnout en docentes del programa de enfermería de la UCEVA. *Uceva.edu.co*.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12993/2947>
- Lee RT, Ashforth BE. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *J Appl Psychol*; 1996; 81(2):123-133  
<https://www.redalyc.org/pdf/647/64730105.pdf>
- Ley 1164 De 2007 . (2007, October 3). Ley 1164 De 2007 (Minsalud, Ed.) [Review Of Ley 1164 De 2007 ].  
[https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Ley%201164%20de%202007.Pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201164%20de%202007.Pdf)
- Ley 1581 de 2012 - EVA - Función Pública. (n.d.). *Www.funcionpublica.gov.co*.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>
- Linares, R. (2018, January 14). Teoría De La Motivación-Higiene de Herzberg: Definición, Relación Y Más. *Psicoportal*. <https://psicoportal.com/teorias-psicologicas/teoria-de-la-motivacion-higiene-de-herzberg/>
- Manso, J. F. (2006, 03 de octubre). Confiabilidad y validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión Human Services Survey en una muestra de asistentes sociales chilenos. *Revista Psicología Científica.com*, 8(9). Disponible en:  
<https://psicologiacientifica.com/maslach-burnout-inventory-confiabilidad/>
- Marenco-Escuderos, A., Ávila-Toscano, J. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 91-100.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1900-23862016000100009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862016000100009)

Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. Job burnout. *Annu Rev Psychol.* 2001;52:397-422.

<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Maslach C. Job burnout: New directions in research and intervention. *Curr Dir Psychol Sci.* 2003;

12:189-192. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Maslach, C. (1981). Measurement of experience burnout. *Journal of Organizational Behavior.* 2.

99-113 <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Mith, A. B., & Sommers-Flanagan, J. (2019). The development and initial validation of the

Emotional Exhaustion Scale. *Journal of Personality Assessment*, 101(4), 429-437.

<https://doi.org/10.1080/16506073.2018.1533580>

Navarro rodriguez, I. (2016). *la satisfacción laboral y su relación con el estrés*

*laboral* (universidad de la laguna, ed.) [review of *la satisfacción laboral y su relación con*

*el estrés laboral*]. universidad de la laguna.

[https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3133/la%20satisfaccion%20laboral%20y%](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3133/la%20satisfaccion%20laboral%20y%20su%20relacion%20con%20el%20estres%20laboral.pdf?sequence=)

[20su%20relacion%20con%20el%20estres%20laboral.pdf?sequence=](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3133/la%20satisfaccion%20laboral%20y%20su%20relacion%20con%20el%20estres%20laboral.pdf?sequence=)

Pinel Martínez, C., Pérez Fuentes, M. del C., & Carrión Martínez, J. J. (2019). Investigación sobre

el “burnout” en docentes españoles: una revisión sobre factores asociados e instrumentos

de evaluación. *Bordón: Revista de Pedagogía*, 71(1), 115–131.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6867414>

Psiconetwork. (2024). CARL ROGERS, APORTES A LA PSICOLOGÍA | Psiconetwork.

Psiconetwork.com. <https://www.psiconetwork.com/carl-rogers-aportes-a-la-psicologia/>

R. Kahn, D. Wolfe, R. Quinn, J. Snoek, R Rosenthal *Organizational stress: Studies in role conflict*

and ambiguity: Wiley, Oxford, England, 1964 <https://doi.org/10.18359/rfce.1055>

- Ramos F. El Síndrome de Burn-out en los universitarios. *Revista Vivat Academia*. 2003:5(41).  
<https://doi.org/10.62785/prics.v1.i1.5>
- Riveros Aedo, E. (2014). La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia. *Ajayu. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*, 12(2), 135-186 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461545458006>
- Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social. (n.d.). [Www.alcaldiabogota.gov.co](http://www.alcaldiabogota.gov.co).  
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=31607>
- Resolución 2404 de 2019 Ministerio del Trabajo. (n.d.). [Www.alcaldiabogota.gov.co](http://www.alcaldiabogota.gov.co).  
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=85641>
- SAS, R. (2016). *Ley 1090 de 2006 Congreso de la República - Colombia*. [Www.redjurista.com](http://www.redjurista.com).  
[https://www.redjurista.com/Documents/ley\\_1090\\_de\\_2006\\_congreso\\_de\\_la\\_republica.aspx#/](https://www.redjurista.com/Documents/ley_1090_de_2006_congreso_de_la_republica.aspx#/)
- Schaufeli, W. y Enzmann, D. (1998). *The Burnout companion to study and rese arch. A critical analysis*. London, UK: Taylor and Francis. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.145241>
- Schaufeli, W.B., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.). (1993). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (1st ed.). Routledge.  
<https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9781315227979/professional-burnout-wilmar-schaufeli-tadeusz-marek-christina-maslach>
- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad Y Salud*, 22(3), 265–279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>

- Torres Flórez, D., Pinzón Gutiérrez, C. M., & Rodríguez Hernández, E. J. (2022). Síndrome de Burnout en profesores universitarios durante la pandemia covid-19. *FACE: Revista De La Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales*, 22(3), 221–231. <https://doi.org/10.24054/face.v22i3.1458>
- Treviño-Reyes, R., & López-Pérez, J. F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información Tecnológica*, 33(2), 259–268. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000200259>
- Yslado Méndez, R. M., Ramirez Asis, E. H., García-Figueroa, M. E., & Arquero Montaña, J. L. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 24(3). <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>

## Anexos

### Anexo A consentimiento informado



#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este consentimiento Informado está dirigido a los Docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas que pertenecen a la vinculación de tiempo completo y tiempo completo ocasional en la Unidad Central del Valle del Cauca.

Somos Karen Julieth Fandiño Patiño con Cédula de Ciudadanía 1001286512 de Tuluá Valle y Valentina Ospina Ariza con número de cédula 1006461559 de Tuluá Valle; estudiantes de Decimo semestre del Programa de Psicología de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanistas de la UCEVA.

Queremos invitarte cordialmente a participar de la investigación de trabajo de grado llamada “Manifestaciones Del Síndrome De Burnout En Docentes Universitarios De La Unidad Central Del Valle De La Facultad De Ciencias Jurídicas Y Humanísticas Del Periodo 2024-2”, ya que tu perspectiva y experiencia como docente son fundamentales para el éxito de este proyecto. Tu participación implicaría responder el Cuestionario de Maslach de Burnout, el cual tiene el objetivo de evaluar y medir la presencia del síndrome de burnout en individuos, especialmente en el contexto laboral. Al participar, contribuirás al avance del conocimiento en este campo y ayudarás a identificar posibles medidas de apoyo y mejora en el entorno laboral. Los resultados de la investigación se utilizarán con fines académicos y podrían beneficiar a la comunidad docente en general.

#### Aspectos Éticos y Derechos del Participante

El desarrollo de este estudio se realizará teniendo en cuenta los aspectos éticos establecidos en la Resolución N° 008430, de 1993 realizada por el Ministerio de Salud, especialmente lo referente al artículo 5, que dispone que en toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio deberá prevalecer el principio de respeto a su dignidad, autonomía, la protección de sus derechos y su bienestar, de igual manera a los principios éticos de beneficencia, no maleficencia, privacidad y confidencialidad.

#### Derecho a Retirarse

Se respeta plenamente la autonomía de los participantes, así como su derecho a retirarse libremente del estudio en cualquier momento que lo deseen, sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto acarree consecuencias negativas para ellos.

#### Confidencialidad

El consentimiento informado describe claramente que los resultados son confidenciales ya que no se escriben los nombres de los participantes en las encuestas y que dicha información solo será manejada por el personal investigador del estudio.

#### Compromiso de los Investigadores

*Anexo B consentimiento informado*

Los investigadores de este estudio se comprometen a respetar en todo momento la integridad y derechos de los participantes, haciendo referencia a la privacidad y autonomía, el respeto de sus ideas, creencias, cultos, prácticas religiosas y expresiones. Se realizó los procesos de la investigación bajo los principios de: beneficencia, no maleficencia, justicia, autonomía, veracidad y fidelidad, principios importantes en la práctica e investigación científica según la declaración de Helsinki (2008).

Con base a lo anterior, Yo, \_\_\_\_\_, docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas de la Unidad Central del Valle del Cauca, con número de cédula \_\_\_\_\_, en pleno uso de mis facultades mentales y en calidad de participante, doy mi consentimiento voluntario para participar en el estudio, llevado a cabo por el Departamento de Psicología de la Universidad.

Entiendo que mi participación en este estudio implica proporcionar información relacionada con mi experiencia laboral y mi percepción de factores relacionados con el síndrome de Burnout. Acepto que mis respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad y se utilizarán únicamente con fines académicos y de investigación. Asimismo, entiendo que puedo retirarme del estudio en cualquier momento sin necesidad de justificar mi decisión y sin sufrir consecuencias negativas por ello.

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Contacto Investigadores:

**Karen Julieth Fandiño**

Correo: karen.fandino01@uceva.edu.co

**Valentina Ospina Ariza**

Correo: valentina.ospina01@uceva.edu.co

## Anexo C cuestionario de burnout

**CUESTIONARIO - BURNOUT****OMINT**

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

<b>0</b> = Nunca.
<b>1</b> = Pocas veces al año o menos.
<b>2</b> = Una vez al mes o menos.
<b>3</b> = Unas pocas veces al mes.
<b>4</b> = Una vez a la semana.
<b>5</b> = Unas pocas veces a la semana.
<b>6</b> = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	