



**UNIDAD ACADÉMICA DE SALUD Y BIENESTAR
CARRERA DE SICOLOGÍA CLÍNICA**

Tema:

“Síndrome de Burnout según variables sociodemográficas en docentes de Psicología Clínica
de la Universidad Católica de Cuenca 2019.”

Artículo académico previo
a la obtención del título de
Sicólogo Clínico

Autora:

Angee Katherin Rojas Marrett

Directora de Trabajo de Titulación:

Psicóloga Clínica Mgs. Idania de Armas Mesa

CUENCA, ECUADOR
2019

Síndrome de Burnout según variables sociodemográficas en docentes de Psicología

Clínica de la Universidad Católica de Cuenca 2019

angee.2734@gmail.com

Angee Katherin Rojas Marrett

Resumen

Los profesionales de Psicología Clínica se ven implicados durante muchas horas en los conflictos y preocupaciones de las personas con las que realizan su actividad laboral. Este es el caso de los docentes, cuya relación profesional se centra en el estudiante, concretamente, en sus problemas, dificultades e inquietudes. Esto hace necesario una reflexión en torno a la formación del docente y su calidad de vida. El objetivo consiste en determinar la relación entre el síndrome de Burnout y variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil y tiempo de trabajo) en los docentes de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Católica de Cuenca. Es una investigación cuantitativa, descriptiva y transversal, para ello utilizamos la población de profesores mencionados a quienes se le aplicaron criterios de inclusión y exclusión. Se utilizó el Inventario de Maslach Burnout y como resultado no se encontró docentes con el síndrome de burnout, sin embargo, se identificó niveles bajos y medio en agotamiento emocional 75%, despersonalización 64,29% en realización personal 42,86%.

Palabras Claves: Docentes, Síndrome de burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

Abstract

Clinical Psychology professionals are involved for many hours in the conflicts and concerns of the people with whom they carry out their work. This is the case of teachers, whose professional relationship focuses on the student, specifically, their problems, difficulties and concerns. This necessitates a reflection on teacher training and quality of life. The objective is to determine

the relationship between Burnout syndrome and sociodemographic variables (age, sex, marital status and working time) in teachers of the Clinical Psychology degree at the Catholic University of Cuenca. It is a quantitative, descriptive and cross-sectional investigation, for this we use the population of professors mentioned to whom inclusion and exclusion criteria were applied. The Maslach Burnout Inventory was used and as a result no teachers were found with burnout syndrome, however, low and medium levels were identified in emotional exhaustion 75%, depersonalization 64.29% in personal accomplishment 42.86%.

Keywords: Teachers, burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment

Introducción

En la Universidad Católica de Cuenca algunos docentes están expuestos al síndrome de burnout e independiente de la vulnerabilidad personal que pueden presentar, también debido a las constantes exigencias que la docencia les impone. El llevar una vida caracterizada por estrés laboral alto pudiera tener consecuencias en la autoestima y provocar un agotamiento físico, emocional y mental. Sin embargo, para alcanzar o sufrir el síndrome de Burnout los docentes deben pasar por un proceso prolongado, en el cual las actividades pierden interés, y se manifiestan niveles altos de agotamiento emocional, despersonalización y una baja realización personal (Maslach & Jackson, 1986, pág. 2).

Resulta entonces evidente la importancia de detectar el síndrome de Burnout, ya que permite influir en la calidad de vida de los docentes, en la calidad del proceso educativo y en las relaciones interpersonales que se suceden al interior de la organización laboral (Maslach & Jackson, 1986).

Por todo lo anterior este trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y variables sociodemográficas como edad, sexo, estado civil y

tiempo de trabajo en los docentes de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Católica de Cuenca.

Para dar cumplimiento al objetivo se propone describir las características de la población según las variables sociodemográficas: edad, sexo, estado civil y tiempo de trabajo, detectar el síndrome de burnout a partir de sus dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en docentes de la facultad de psicología clínica y relacionar las dimensiones de burnout y las variables sociodemográficas en los docentes de la facultad de Psicología clínica de la Universidad Católica de Cuenca.

Marco teórico o conceptual

El síndrome de burnout o estrés laboral se conoce también como burnout, (traducido en español significa: sentirse o estar quemado) esta definición la planteó el psicólogo clínico Herbert J. Freudenberger en el año de 1974 (Maslach & Jackson, 1986) como un conjunto de síntomas sin especificar tanto médicos-biológicos como psicosociales que se genera en la actividad laboral, como resultado obteniendo una demanda excesiva de energía, haciendo referencia a los profesionales en donde cuya actividad va en dirección hacia otras personas (Díaz Bambula & Gómez, 2016, pág. 115).

Maslach y Jackson, define el síndrome de burnout como un síndrome psicológico que da una respuesta a estresores interpersonales de tipo crónico en el ámbito laboral, el modelo propuesto por la autora son tres: Agotamiento emocional, Despersonalización y Reducida realización personal (Díaz Bambula & Gómez, 2016, pág. 115).

Se caracteriza por:

- **Agotamiento emocional:** Hace referencia al cansancio y fatiga que puede ser de forma física, psíquicamente o como una combinación de ambos (Díaz Bambula & Gómez, 2016, pág. 115).

- **Despersonalización:** Se define como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo (Diaz Bambula & Gómez, 2016, pág. 115).
- **Reducida realización personal:** Se desarrolla cuando se verifica que las demandas que se le hace exceden su capacidad para atenderlas de forma competente (Diaz Bambula & Gómez, 2016, pág. 115).

Investigaciones sobre el burnout

Se realizó un estudio en donde menciona según la Organización Mundial de la Salud, el estrés laboral será la nueva epidemia del siglo XXI. Una investigación realizada en la ciudad de México se registra aproximadamente 19.000 infartos al año, causados por estrés laboral ocupando el primer lugar con más porcentaje de estrés relacionado al trabajo a nivel mundial OMS, 2019 (Rodríguez Ramírez, 2017, pág. 23).

El tema de burnout es demandado en el sistema educativo y se aspira a que se continúe con el estudio del síndrome en los profesores ya sea en el ámbito de la educación general, particular, y otras. El realizar las adecuadas medidas de prevención del síndrome de burnout como la detección temprana y su erradicación, conllevará a mejorar el ambiente de trabajo en los docentes y armonicen positivamente el ambiente con los alumnos (Ruiz-Calzado, 2016).

Estrés Académico. - A partir de que Selye en 1960 publica que el estrés es “la suma de todos los efectos inespecíficos de factores (actividades cotidianas, agentes productores de enfermedades, drogas, hábitos de vida inadecuados, cambios abruptos en los entornos laboral y familiar), que pueden actuar sobre la persona” Martínez y Díaz, 2017 (Alarcón, Castro, & Barradas, 2017, pág. 17).

“Sahili G, 2010 menciona que la función de un docente está más propensa a desarrollar enfermedades desencadenadas por el estrés en comparación con otras profesiones. Estas

perturbaciones a causa del estrés en la actividad docente pueden prolongarse y convertirse en burnout o síndrome de quemarse en el trabajo” (Laredo, 2018).

Sin embargo, existe la tendencia nacional e internacional a considerar que la educación es el pilar del desarrollo económico de un país y que dentro de ella el docente es lo más importante. Ya que va a depender del desempeño laboral para una educación de calidad (Lozano Andrade, Bradley , & Levinson, 2018).

Un estudio realizado por Bedoya, 2017 Venezuela, Colombia, y Ecuador la cantidad de docentes que presentan 25% en niveles de Burnout es semejante a los resultados expuestos en México en donde la prevalencia del síndrome fue del 22% (Bedoya, et al., 2017).

Afirman Bedoya, 2017 que el síndrome de Burnout en la actualidad es un tema que se manifiesta con más frecuencia en el personal docente, y que corrobora el despertar inquietudes pues sentirse “quemado” hace que le dificulte su desempeño laboral, manifestando un desenvolvimiento inadecuado (Bedoya, et al., 2017).

El profesor, debido a las largas jornadas y cargas, puede presentar pérdida del entusiasmo, creatividad, de esa forma sintiendo apatía con los estudiantes y menos optimismo de sus metas a futuro. Puede sentir frustración por los conflictos presenciado en el aula de clases, de esa forma desarrollando un distanciamiento en la relación a administradores, familiares y estudiantes así como el desarrollo de una visión despreciativa con relación a la profesión (Freire, 2015).

“Todo ello propicia que el profesorado se sienta, personalmente y profesionalmente, abrumado y desconcertado, con fuertes contradicciones entre sus derechos y deberes”. Esteve, 2003 (Redó, 2019).

“Las manifestaciones del agotamiento laboral en los docentes puede llevarlos a trabajar sin motivación y desarrollar estilos de interacción con sus estudiantes de tipo autoritario y punitivo,

lo cual incide directamente en la convivencia escolar propiciando mayores niveles de agresión” (Perdomo, 2019).

El síndrome de burnout es complejo atribuir la aparición ya que se trata de un problema complejo, sin embargo, en base a varios estudios realizados, entre las variables que podrían repercutir sobre la prevalencia del síndrome en los docentes se encuentran la satisfacción laboral y ciertos factores sociodemográficos y laborales, como la edad, el género, la paternidad, el estado civil, la antigüedad laboral, la carga horaria, entre otras (Malander, 2016).

La mayoría de los docentes que inician su carrera profesional lo hacen con altas expectativas acerca de los resultados que obtendrán de su tarea. Pero en muchos casos, dichas expectativas no se cumplen, lo que puede dar lugar a una sensación de fracaso, a un estado de insatisfacción laboral por varios motivos, tanto físicos como psicológicos, y a un desgaste profesional que, si no se logra revertir, puede culminar en un estado generalizado de frustración o síndrome de burnout (Malander, 2016).

Existen diversas estrategias de afrontamiento para síndrome de burnout desde la perspectiva individual¹⁵, como aumentar la competencia profesional, respaldando la investigación y la formación continuada; rediseñar la ejecución, haciendo las cosas de forma diferente, practicando ejercicios físicos, deportes, relajación, tomar pequeños momentos de descansos (pausas) durante el trabajo, y cómo último recurso para no abandonar la profesión: cambiar de puesto dentro o fuera de la institución (Bustamante, 2016).

Menciona Caruso, 2014 que se ha observado que debido a la sobrecarga y condiciones de trabajo, el docente universitario se ve expuesto a efectos en la salud mental, ya que pueden experimentar cansancio, fatiga física, que pueden promover un desarrollo gradual (Betsy, 2016).

Gonzales, 2018 refiere que es importante mencionar que el síndrome de burnout se ve evidenciado por un inicio de agotamiento emocional, puesto que se caracteriza por un “complejo estado afectivo, cognitivo y negativo, que se determina por el sentimiento que tienen las personas de sentirse amenazados y la impotencia para poder enfrentar a dicha amenaza, debido a que ya han agotado todos sus recursos personales y psicosociales” (Reyes, 2016).

Las organizaciones del contexto laboral actual que están sometidas a continuos y significativos cambios estresantes, los trabajadores deben realizar esfuerzos para adaptarse a ellos y minimizar su efecto. Existen algunas personas que se ajustan mejor que otras a las condiciones estresantes y mantienen sus niveles (Sánchez, 2016).

Materiales y métodos

La investigación es transversal, de tipo descriptiva, cuantitativa. La población está conformada por 35 docentes de la carrera de Psicología clínica de la Universidad Católica de Cuenca. La población estará constituida por todos los docentes de dicha unidad, a quienes se aplicó los criterios de inclusión y exclusión presentados a continuación:

Criterios de inclusión

1. Docentes de Psicología Clínica de la Universidad Católica de Cuenca que deseen participar voluntariamente en la investigación

Criterios de exclusión

1. Docentes que no se encuentren presentes al momento de aplicación de la prueba
2. Docentes con algún tipo de discapacidad que no le permita la realización del test

Después de aplicar los criterios de inclusión y exclusión la población quedó conformada por 28 docentes de Psicología Clínica de la Universidad Católica de Cuenca.

Los instrumentos que se utilizaron en esta investigación fue el MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) a partir del cual se recoge datos sobre las variables sociodemográficas:

edad, sexo, estado civil, situación laboral, tiempo de trabajo facilita la detección del síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Académica de Salud y Bienestar de la Universidad Católica de Cuenca.

El MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) fue propuesto por Maslach y Jackson (1981, 1986) y ha sido el instrumento con más aceptación dentro de la literatura científica y el que más utilizan los investigadores en sus trabajos relacionados con el síndrome de Burnout. Los elementos del MBI están redactados en una forma directa para expresar sentimientos o actitudes personales, consta de 22 ítems tipo Likert en forma de afirmaciones referidas a las actitudes, emociones y sentimientos que el profesional muestra hacia el trabajo. Evalúa tres subescalas: Agotamiento Emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems), y Realización personal en el trabajo (8 ítems). La confiabilidad de las subescalas, el análisis de consistencia interna según la técnica Alpha de Cronbach. el análisis de fiabilidad de la escala fue de a 0.71 en la escala general.

Para la interpretación de los resultados se suma algebraicamente los valores señalados va desde 0 (ausencia de estresores) hasta niveles altos (presencia de burnout), a continuación, para el diagnóstico se utiliza la siguiente tabla.

TABLA DE INTERPRETACIÓN

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento Emocional	0 a 18	19 a 36	37 a +
Despersonalización	0 a 10	11 a 20	21 a +
Realización Personal	32 a +	16 a 31	0 a 15

Fuente: Maslach y Jackson

Para el análisis estadístico de la relación entre el Síndrome de Burnout y las variables sociodemográficas en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Católica de Cuenca

2019 se trabajará con el programa (SPSS), utilizando la prueba Chi2. Esto nos permite determinar si existe una relación entre dos variables categóricas.

El consentimiento informado para cada uno de los participantes de la investigación de campo se realizó de forma voluntaria conducida por una estudiante del décimo ciclo “B” de la carrera de Psicología clínica perteneciente a la Universidad Católica de Cuenca, se le informó a los participantes la meta del estudio, y se le indicó cómo será la aplicación de la encuesta y el tiempo que invierte, se podía realizar preguntas sobre la investigación en cualquier momento y retirarse del mismo cuando lo decida sin que esto le perjudicara.

Resultados

Tabla 1

Distribución de las variables sociodemográficas: edad, sexo, estado civil y tiempo de servicios en la población.

Variables sociodemográficas	Edad	Sexo	Estado civil	Tiempo de trabajo	de Porcentaje
Edad					
30 a 40 años	11				39,29%
41 a 50 años	11				39,29%
51 a 60 años	6				21,43%
Sexo					
Femenino		18			64,29%
Masculino		10			35,71%
Estado civil					
Solteros			7		25%
Casados			18		64,29%
Divorciados			3		10,71%
Tiempo de Servicio					
1 a 10 años				17	60,71%
11 a 20 años				9	32,14%
21 a 30 años				2	7,14%

Fuente: Docentes de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Católica de Cuenca.

Realizado por: Angee Rojas

La tabla 1 muestra que el 39,29% representados por 11 docentes se encuentran entre las edades de 30 a 40 años y 41 a 50 años, en tercer lugar, el 21,43% representados por 6 docentes se encuentran entre las edades 51 a 60 años.

En cuanto a la distribución del sexo en los docentes estudiados, se destaca que el sexo femenino, representado por el 64,29%, constituido por 18 mujeres, mientras que el sexo masculino se encuentra representado por el 35,71%, datos obtenidos de 10 docentes.

En cuanto a la distribución del estado civil en los docentes estudiados se encontró que el 64,29%, representados por 18 personas se encuentran casados, el 25 % de los investigados representados por 7 docentes se encuentran solteros, el 10,71% de los docentes representados por 3 personas se encuentran divorciados.

La siguiente muestra que el 60,71% de docentes, representados por 17 personas tienen entre 1 a 10 años, seguidos por el 32,14% representados por 9 docentes entre 11 a 20 años y, en tercer lugar, se encuentran ubicados 2 docentes de 21 a 30 años de servicio representados con el 21,43%.

Tabla 2

Distribución de las dimensiones del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Dimensiones del Síndrome de Burnout	Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Agotamiento emocional	21	75%	3	10,71%	4	14,29%
Despersonalización	18	64,29%	5	17,86%	5	17,86%
Realización personal	7	25%	12	42,86%	9	32,14%

Fuente: Docentes de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Católica de Cuenca.

Realizado por: Angee Rojas

La tabla 2 muestra el comportamiento de la dimensión agotamiento emocional. Se encontró que la mayoría de los docentes presentan un agotamiento emocional bajo, representado por 21 docentes que significa el 75% de la muestra. El 14,29% de las personas investigadas representados por 4 docentes mantienen un agotamiento emocional alto y el 10,71% representados por 3 personas presentan un agotamiento emocional medio.

En cuanto a la muestra del comportamiento de la dimensión despersonalización en los docentes estudiados el 64,29% representados por 18 docentes presentan baja despersonalización, el 17,86% de las personas investigadas representados por 5 docentes mantienen niveles altos y medios de despersonalización.

En cuanto la muestra el comportamiento de la variable realización personal, el 42,86% representados por 12 docentes presentan una realización personal media, el 32,14% de las personas investigadas representados por 9 docentes mantienen una alta realización, y el 25% representado por 7 docentes presentan una realización personal baja.

Tabla 3

Relación de agotamiento emocional según la edad, sexo, estado civil y tiempo de trabajo

Dimensión de Agotamiento emocional	Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Edad						
30 a 40 años	11	39,29%				
41 a 50 años	10	35,71%	1	3,57%		
51 a 60 años			2	7,14%	4	14,29%
Sexo						
Masculino	10	35,71%				
Femenino	11	39,29%	3	10,71%	4	14,29%
Estado Civil						
Soltero	7	25%				
Casado	14	50%	3	10,71%	1	3,57%
Divorciado					3	10,71%
Tiempo de trabajo						
1 a 10 años	17	60,71%				
11 a 20 años	4	14,71%	3	10,71%	2	7,14%
21 a 30 años					2	7,14%

Fuente: Docentes de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Católica de Cuenca.

Realizado por: Angee Rojas

La Tabla 3 muestra el comportamiento de la variable agotamiento emocional manifiesta que el 39,29% representados por 11 docentes de 30 a 40 años presentan un agotamiento emocional bajo, el 35,71% representados por 10 docentes de 41 a 50 años mantienen un bajo agotamiento emocional, el 3,57% representados por 1 persona de 41 a 50 años presentan un medio en agotamiento emocional, con un 7,14% representado por 2 personas de 51 a 60 años presentan un agotamiento emocional medio, y con un 14,29% representado por 4 docentes 51 a 60 años de servicio presentan un agotamiento emocional alto.

En cuanto a la muestra el comportamiento de la variable Agotamiento Emocional se verifica el 35,71% representados por todos los docentes del sexo masculino presentan un agotamiento emocional bajo, el 39,29% representados por 11 docentes del sexo femenino mantienen un bajo agotamiento emocional. El 10,71% representados por 3 mujeres presentan en un nivel medio de agotamiento personal, con un 14,29% representados por 4 mujeres presentan en un nivel de agotamiento personal alto.

En cuanto a la muestra el comportamiento de la variable agotamiento emocional. Se encontró que el 25% representados por 7 docentes de estado civil solteros presentan un agotamiento emocional bajo, el 50% representados por 14 docentes de estado civil casado mantienen un bajo agotamiento emocional, el 10,71% representados por 3 personas presentan una media en agotamiento personal, con un 3,57% representado por 1 persona de estado civil casado presentan un agotamiento emocional alto y con un 10,71% representado por 3 docentes de estado civil divorciado presentan un agotamiento emocional alto.

En la muestra el comportamiento de la variable agotamiento emocional se muestra el 60,71% representados por 17 docentes de 1 a 10 años de servicio presentan un agotamiento emocional

bajo, el 14,29% representados por 4 docentes de 11 a 20 años de servicio mantienen un bajo agotamiento emocional, el 10,71% representados por 3 personas presentan una media en agotamiento personal, con un 7,14% representado por 2 personas de 11 a 20 y 21 a 30 años de servicio presentan un agotamiento emocional alto.

Tabla 4

Relación de despersonalización según su edad, sexo, estado civil y tiempo de servicio

Dimensión de despersonalización	Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Edad						
30 a 40 años	11	39,29%	7	25%		
41 a 50 años			4	14,29%	1	3,57%
51 a 60 años					5	17,86%
Sexo						
Masculino	10	35,71%				
Femenino	8	28,57%	5	17,86%	5	17,86%
Estado civil						
Soltero	7	25%				
Casado	11	39,29%	5	17,86%	2	7,14%
Divorciado					3	10,71%
Tiempo de trabajo						
1 a 10 años	17	60,71%				
11 a 20 años	1	3,57%	5	17,86%	3	10,71%
21 a 30 años					2	7,14%

Fuente: Docentes de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Católica de Cuenca.

Realizado por: Angee Rojas

La Tabla 4 muestra el comportamiento de la variable despersonalización. Se encontró que el 39,29% representados por 11 docentes de 30 a 40 años presentan una despersonalización baja, el 25% representados por 7 docentes de 41 a 50 años mantienen una baja despersonalización, el 14,29% representados por 4 personas presentan un medio en despersonalización, con un 3,57% representado por 1 persona de 41 a 50 años presentan despersonalización media, y con un 17,86% representado por 5 docentes 41 a 50 años de servicio presentan un agotamiento emocional alto.

El comportamiento de la variable despersonalización. Se encontró que el 39,71% representados por 10 docentes de sexo masculino presentan una despersonalización baja, el 28,57% representados por 8 docentes de sexo femenino mantienen una baja despersonalización, el 17,86% representados por 5 personas presentan un medio en despersonalización, con un 17,86% % representado por 5 personas de sexo femenino presentan despersonalización media, y alto.

En cuanto a la muestra el comportamiento de la variable despersonalización. Se muestra que el 25% representados por 7 docentes de estado civil soltero presentan una despersonalización baja, el 39,29% representados por 11 docentes de estado civil casado mantienen una baja despersonalización, el 17,86% representados por 5 personas presentan un medio en despersonalización, con un 7,14% representado por 2 personas de sexo femenino presentan despersonalización media, y con un 10,71% representado por 3 docentes de estado civil divorciada presentan una despersonalización alto.

En cuanto a la muestra el comportamiento de la variable despersonalización. Se encontró que el 60,71% representados por 17 docentes de 1 a 10 años de servicio presentan una despersonalización baja, el 3,57% representados por 1 docente de 11 a 20 años de servicio mantienen una baja despersonalización, el 17,86% representados por 5 personas presentan un medio en despersonalización, con un 10,71% representado por 3 personas de 11 a 20 años presentan despersonalización media, y con un 7,14% representado por 2 docentes de 21 a 30 años presentan una despersonalización alta.

Tabla 5*Relación de realización personal según su edad, sexo, estado civil y años de servicio*

Dimensión de Realización personal	Bajo	%	Medio	%	Alto	%
Edad						
30 a 40 años	7	25%	4	14,29%		
41 a 50 años			8	28,57%	3	10,71%
51 a 60 años					6	21,43%
Sexo						
Masculino	10	35,71%				
Femenino	8	28,57%	5	17,86%	5	17,86%
Estado civil						
Soltero	7	25%				
Casado	11	39,29%	5	17,86%	2	7,14%
Divorciado					3	10,71%
Tiempo de servicio						
1 a 10 años	17	60,71%				
11 a 20 años	1	3,57%	5	17,86%	3	10,71%
21 a 30 años					2	7,14%

Fuente: Docentes de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Católica de Cuenca.

Realizado por: Angee Rojas

La Tabla 5 muestra el comportamiento de la variable realización Personal. Se encontró que el 25% representados por 7 docentes entre las edades de 30 a 40 años presentan una realización personal baja, el 14,29% representados por 4 docentes entre las edades de 30 a 40 años mantienen una media realización personal, el 28,57% representados por 8 personas entre las edades de 41 a 50 años presentan un medio en realización personal, con un 10,71% representado por 3 personas entre las edades de 41 a 50 años presentan realización personal alta, y con un 21,43% representado por 6 docentes entre las edades de 51 a 60 años presentan una realización personal alta.

En cuanto a la muestra el comportamiento de la variable realización personal el 35,71% representados por 10 docentes del sexo masculino presentan una realización personal baja, el 28,57% representados por 8 docentes mujeres mantiene baja realización personal, el 17,86% representados por 5 mujeres presentan un medio y alto.

En cuanto al comportamiento de la variable realización personal muestra el 25% representados por 7 docentes solteros presentan una realización personal baja, el 39,29% representados por 11 docentes casados mantiene baja realización personal, el 17,86% representados por 5 personas casadas presentan se mantiene un medio de realización personal, con un 7,14% representado por 2 personas casadas presentan realización personal alta, y con un 10,71% representado por 3 docentes divorciados muestran alta realización personal.

En cuanto a la muestra el comportamiento de la variable realización personal el 60,71% representados por 17 docentes de 1 a 10 tiempo de trabajo presentan una realización personal baja, el 3,57% representados por 1 docente de 11 a 20 años de servicio realización persona baja, el 17,86% representados por 5 personas de 11 a 20 años de servicio presentan un medio en realización personal, con un 10,71% representado por 3 personas de 11 a 20 años de servicio presentan realización personal alta, y el 7,14% representados por 2 docentes de 21 a 30 años de servicio se encuentran en alta realización personal.

Mediante el análisis de los resultados en las dimensiones de burnout no se identificaron docentes con este síndrome de burnout; ya que ninguno cumplía con los tres criterios: altos niveles de agotamiento emocional, altos niveles de despersonalización y baja realización personal

Discusión

Al realizar el análisis de las variables sociodemográficas en la población se encontró que en su mayoría los docentes de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Católica de Cuenca son mujeres en edades de 30 a 50 años, de estado civil casadas, con tiempo de trabajo en su mayoría de 1 a 10 años.

Un estudio realizado el síndrome de burnout se asocia más al género femenino ya que son las encargadas de las labores del hogar y del desempeño laboral (Bedoya, et al., 2017).

Si hacemos un análisis del síndrome de burnout a partir de sus dimensiones encontramos que 21 docentes presentan un agotamiento emocional bajo lo que significa el 75%. Estos datos son importantes tomando en cuenta que viene siendo la mayoría de la población, por tanto, es una población de docentes en donde no se evidencia de forma significativa sensación de cansancio, fatiga y vacío que experimentan ante situaciones de excesiva exigencia, sobrecarga de trabajo y escasos recursos emocionales.

No podemos ignorar la presencia de docentes con niveles de agotamiento medio lo que implica que pudieran transitar en algún momento y dado determinadas circunstancias a niveles altos, lo que hace una mayor cantidad de población que presenta síntomas de agotamiento emocional. Cuando se trata la dimensión despersonalización se evidenció que el 64,29% representado por 18 docentes mantiene un nivel bajo, no presenta indicadores considerables de desgaste emocional, sin embargo, existen docentes que presentan niveles altos y medios lo que significa que estos docentes están experimentando impaciencia, deseos de abandonar el trabajo, irritabilidad, baja autoestima, falta de motivación, dificultades de concentración, distanciamiento emocional, sentimientos de frustración profesional

En la dimensión de realización personal se encontró que el 42,86% distribuidos en 9 docentes presentan niveles altos de realización personal, 12 docentes niveles medios, y 7 docentes nivel bajo. Es significativo la cantidad de docentes que se encuentran en los niveles bajos y medios,

pues tanto unos como otros experimentan poca vitalidad, se trata de forma inadecuada los problemas emocionales en el trabajo.

A partir del análisis de las dimensiones de burnout no se identificaron docentes con este síndrome, por cuanto ninguno de ellos presentaba los tres criterios: altos niveles de agotamiento emocional, altos niveles de despersonalización y baja realización personal.

En relación al sexo se encontró mujeres con niveles altos y medios de agotamiento emocional y despersonalización, a diferencia de los hombres que no mostraron síntomas de agotamiento y despersonalización, es decir las mujeres muestran síntomas de estar agotadas, con dificultades para enfrentarse al nuevo día de trabajo, se sienten frustradas, sintiendo que su trabajo es demasiado duro, llegando al límite de sus posibilidades. Investigaciones realizadas por (Klassen & Chiu, 2010) señalan que los niveles de agotamiento emocional y de baja realización profesional son mayores entre las maestras quienes presentan mayor intensidad de estrés debido a las cargas laborales, así mismo, las mujeres son quienes reflejan mayor padecimiento en cuanto a la conducta disfuncional de los alumnos (Klassen & Chiu, 2010).

Sin embargo, todos los docentes masculinos mostraron niveles bajos de realización personal, mientras las mujeres también se encuentran entre los niveles bajo y medio, solo una pequeña cantidad de mujeres exhiben niveles altos. Significa que los hombres tienen mayores dificultades para entender a sus estudiantes, muestran poca vitalidad, piensan que su trabajo no merece la pena.

Los niveles de agotamiento emocional junto con los de baja realización profesional son mayores entre las maestras, así mismo, mayor tendencia a la somatización en comparación de los docentes hombres, pues estos tienden a despersonalizarse, información muy estrecha a la reseñada en la investigación internacional (Purvanova & Muros, 2010), de forma que nuestros datos fortalecen dicha evidencia (Marenco-Escuderos & Ávila-Toscano, 2016).

En el estado civil se encontró que la mayor parte de la población son mujeres casadas edades de 30 a 40 años como se evidencia de forma significativa que son jóvenes y que presentan más sobrecarga laboral debido a la adaptación y organización que deben presentar en el hogar, esto también depende del tiempo en el trabajo.

Un detalle similar encuentra en el estado civil en donde la información adquirida remarca el valor de contar con una relación sentimental estable debido a que las personas que la poseen demuestran un mejor desempeño frente a diversos fenómenos estudiados. Esta es una evidencia reiterada por la literatura (Figueiredo-Ferraz et al., 2013) y una de las explicaciones de mayor admisión radica en la posibilidad de acceder a medios de soporte y acompañamiento emocional prodigado por parte de la pareja y de la familia (Marenco-Escuderos & Ávila-Toscano, 2016). Se identifican con la interacción social positiva debido a la presencia de estas formas sociales de relación contribuyen a la disminución de las manifestaciones de agotamiento, despersonalización al igual que a la experiencia de realización personal. en esta realidad también se involucra al estudiantado ya que un mejor nivel de interacción afectiva y relacional con los alumnos suele traducirse a niveles más reducidos de las dimensiones de burnout (Marenco-Escuderos & Ávila-Toscano, 2016).

Por otro lado, el apoyo debe favorecer los procesos cognitivos propios y las habilidades individuales básicas emergentes en cuanto a la solución de problemas sin excluir el trabajo colaborativo que permitirá a los docentes distribuir la carga de estrés de forma que funciona como motivador en relación a lograr sus metas laborales. En cuanto al contexto organizacional existen formas básicas como el reconocimiento de la obtención del logro como esfuerzo social positivo que de modo sencillo afianzan el compromiso con sentido de servicio en el trabajador (Marenco-Escuderos & Ávila-Toscano, 2016).

En los resultados de tiempo de trabajo se encontró que en su mayoría labora de 1 a 10 años de servicio, manifestando así que la experiencia laboral es baja y que la mayor parte de la población son mujeres jóvenes.

“El modelo de Cooper y Marshall (1976) propone que tanto el trabajador, como las condiciones laborales pueden generar alteraciones a la salud, por lo que establecen cinco categorías de fuentes de estrés en una organización: Estresores intrínsecos al trabajo, ambigüedad del rol del trabajador en la organización, estresores específicos por la actividad laboral, conflictos en las relaciones interpersonales dentro del área laboral y, la estructura y calidad del clima organizacional” (Serrano, 2017).

No se encontró el síndrome de burnout en la población de estudio, sin embargo, existen niveles altos y medios en cada una de las dimensiones.

Conclusiones

Al analizar las variables sociodemográficas en la población de docentes de la carrera de Psicología se encontró que en su mayoría son mujeres, las edades oscilan entre 30 a 50 años, de estado civil casados, y con tiempo de trabajo en su mayoría de 1 a 10 años.

En la dimensión de agotamiento emocional se encontró niveles bajos de agotamiento emocional, esto es importante si tomamos en cuenta que viene siendo la mayoría de la población, por tanto, es una población que no evidencia sensación de cansancio y fatiga

En la dimensión de despersonalización se encontró bajos niveles en la mayoría de los docentes, lo que significa que tienen comportamientos insensibles, considerando que el trabajo los endurece emocionalmente.

En la dimensión de realización personal se mostraron niveles medios y bajo en la mayoría de los docentes, verificando que son docentes que no pueden entender con facilidad a sus estudiantes, con poca vitalidad, sienten dificultades en crear una atmósfera relajada en sus estudiantes y tratan de forma inadecuada los problemas emocionales en el trabajo.

Al realizar el análisis de las dimensiones de burnout no se identificó docentes con el síndrome, sin embargo, es importante reconocer que, aunque no cumplían todos los criterios sí mantenían algunas dimensiones en niveles preocupantes.

Se encontró mujeres con niveles altos y medios de agotamiento emocional y despersonalización, a diferencia de los hombres que no mostraron síntomas de agotamiento y despersonalización. Sin embargo, todos los docentes masculinos mostraron niveles bajos de realización personal, mientras las mujeres también se encuentran entre los niveles bajo y medio, solo una pequeña cantidad de mujeres exhiben niveles altos

Los resultados muestran una tendencia a expresar niveles altos de agotamiento emocional a partir de los 41 años de edad y hasta los 50 años, sin embargo, la despersonalización es más frecuente entre las edades de 30 a 40 años y la realización personal es mayor en las edades más avanzadas, de 51 a 60 años.

En la población de estudio todos los docentes que declaran divorcio tienen alto nivel de agotamiento emocional y despersonalización, sin embargo, también los casados muestran niveles altos y medios. Todos los solteros muestran nivel bajo de despersonalización. Los casados y solteros muestran niveles bajos de realización personal, mientras que los divorciados refieren niveles altos.

En la población de estudio todos los docentes que declaran tiempo de trabajo tienen bajo nivel de agotamiento emocional y despersonalización y realización personal, sin embargo, muestran niveles altos y medios.

Los resultados muestran que mientras menor es el tiempo de trabajo de los docentes en la carrera de Psicología Clínica es menor el nivel de agotamiento emocional y la despersonalización, pero muestran niveles bajos de realización personal.

Referencias

- Ailed Daniela Marenco-Escudero, J. H.-T. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas con síndrome de burnout en docentes de media académica. *Redalyc*.
- Alarcón, M. E., Castro, P. G., & Barradas, A. V. (2017). Burnout estudiantil en universitarios veracruzanos. *Redalyc*, 4.
- Bedoya, E. A., Vega, N. E., Severiche, C. A., & Meza, M. J. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios. *Redalyc*, 51-58.
- Betsy Ila M.S, C. R. (2016). burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores. *Scielo*.
- Díaz Bambula, F., & Gómez, I. (2016). la investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica. *Scielo*, 114-130.
- katerina Bustamante, F. B. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Scielo*.
- García-Rodríguez, Y. M. (2017). Cromatografía. Revista de divulgación.
- Laredo, J. B. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores. *Scielo*.
- Liz Oriana Perdomo-H., J. C.-G.-F. (2019). Relación entre el síndrome de desgaste profesional, las creencias irracionales y el estilo docente: análisis multinivel. *Scielo*.
- Lozano Andrade, I., Bradley, A., & Levinson. (2018). El docente de secundaria ante las reformas educativas en México. De apóstol a empleado desechable.
- M. Isabel Soler Sánchez, M. M. (2016). Propiedades psicométricas de la versión española de la escala de resiliencia de 10 ítems de Connor-Davidson (CD-RISC 10) en una muestra multiocupacional. *Scielo*.
- Magda Almeida Freire, E. N. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Scielo*.

- Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Scielo*.
- Marenco-Escuderos, A. D., & Ávila-Toscano, J. H. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes. *Redalyc*, 91-100.
- María de Lourdes Preciado Serrano¹, B. E.-R.-R.-G.-L. (2017). Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos. *Scielo*.
- Maslach, & Jackson. (1986). Maslach Burnout Inventario MBI. 2-19.
- Natalia Bolaños Reyes, N. R. (2016). Prevalencia del Síndrome de Burnout académico en el estudiantado de Enfermería de la Universidad de Costa Rica. *Scielo*.
- Redó, N. A. (2019). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Redalyc*, 832.
- Rodríguez Ramírez, J. &. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Redalyc*, 45-67.
- Ruiz-Calzado, I. (2016). Burnout en docentes de educación especial de Córdoba. *Redalyc*.