



**EL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE BASICA SECUNDARIA
DE COLEGIOS OFICIALES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESCOLAR # 11
DEL D.T.C.H DE SANTA MARTA/COLOMBIA**

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Santa Marta, D.T.C.H., Colombia Noviembre 2010

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA



Programa de Psicología

**EL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE BASICA SECUNDARIA
DE COLEGIOS OFICIALES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESCOLAR # 11
DEL D.T.C.H DE SANTA MARTA/COLOMBIA**

Preparado por

Correa Ballesteros, R.

Urbina Fuentes, A.

Santana Pérez, A.

Director.

M.A., F. Robert Ferrel Ortega

Santa Marta, D.T.C.H.

2010

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del Presidente Del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Santa Marta, Noviembre 2 de 2010

AGRADECIMIENTOS.

A Robert Ferrel Ortega, Psicólogo M.A., Docente de la Universidad del Magdalena, por su apoyo y dedicación como Director de la investigación.

A Luís Fernando Sabogal, Psicólogo, por su valioso aporte en la elaboración de la base de datos y proceso estadístico de la investigación.

A Manuel Consuegra y Carmen Caballero, Psicólogos, Docentes de la Universidad del Magdalena por su valiosa colaboración como jurados expertos en el proceso de evaluación de la investigación.

A Todos los Docentes de la Universidad del Magdalena por su apreciada Participación en el proceso de evaluación de la investigación.

A LORENA MARGARITA SANCHEZ PERALTA (Q.E.P.D) por ser tú la fuente de inspiración, motivación y nuestra guía en la etapa final de este proceso.

ROGER RAFAEL CORREA BALLESTEROS

ANA MARCELA URBINA FUENTES

ANDREW DAMIAN SANTANA PEREZ

DEDICATORIA

*A **Dios** por permitirme la oportunidad de alcanzar las metas que hasta ahora me he planteado y que por medio de su guía y apoyo he logrado alcanzar.*

*A mis **Padres** porque el apoyo que me brindaron fue fundamental en los diferentes momentos que afronté durante la consecución de mis objetivos.*

*A mi **Hermana** por ser un apoyo incondicional y por la colaboración que me brindó durante el desarrollo de mi carrera.*

*A mis **Familiares** por brindarme su confianza y vieron en mí las capacidades suficientes para culminar satisfactoriamente esta meta.*

*A todos mis **Amigos** que colaboraron y fueron fuente de motivación en todas las etapas de mi desarrollo académico.*

ROGER RAFAEL CORREA BALLESTEROS

DEDICATORIA

A Dios, por ser la luz que ilumino mi camino, por llenarme de fortaleza y Sabiduría para salir adelante.

A Mis Padres, por creer y valorar mi esfuerzo, porque sin su apoyo no hubiese sido posible alcanzar esta meta.

A Mi Hermanita, por estar siempre a mi lado en los momentos mas importantes de mi vida.

A ti Amor "Ludwing", por amarme y llenar mi corazón de alegría, apoyarme y brindarme Seguridad para tomar decisiones importantes en mi vida.

A todas mis Amigas que estuvieron presentes y que de alguna forma hicieron menos difícil el camino.

A Ustedes queridos Compañeros que me apoyaron y me permitieron entrar en sus vidas durante estos más de cinco años de convivencia dentro y fuera de clases.

ANA MARCELA URBINA FUENTES

DEDICATORIA

El cielo muchas veces estuvo nublado, algunas puertas se cerraron en mi rostro, pero siempre estaba ese rayo de luz efímero que se impregnaba en mi pupila, abriéndome los ojos y las oportunidades, fuiste aquella llave que abrió todas las puertas cerradas.

*Este gran logro es para ti **Dios mío**, que me diste la sabiduría y la fortaleza para sacar este proyecto adelante, por levantarme las veces que caí.*

*Dedico este logro a **Mis Padres**, que han sido camino a seguir, que han soportado mis errores, que me han brindado todo lo necesario para ser la persona que soy hoy en día. A ellos que me han visto crecer, reír, llorar y que me han apoyado en los triunfos y en las derrotas, a ustedes 2 que son personas que veo con mucho orgullo les quiero dedicar este triunfo en mi vida, ya que no podre pagarles todo lo que me han dado en la vida.*

*A ti **Laura Santana Pacheco**, que eres el motor de mi vida, eres la luz de mis ojos, eres mi existir, tu eres la personita que me motiva cada día a ser mejor, que me levanta el animo con una sonrisa tierna de tu boca de azúcar, desde el día que naciste cambiaste mi vida, me diste el honor y el orgullo de ser padre. ¡Te amo!*

*A ti **Katelin Pacheco**, por estar siempre conmigo, en las buenas y en las malas, por soportar lo que otra mujer no podría soportar, gracias por esas palabras de animo y amor que siempre me has dado, eres una pieza fundamental en mi vida, te dedico este gran triunfo y te agradezco a la vez el haberme dado una hija tan linda, ustedes son muy importantes para mi.*

*A mi abuelita **Guadalupe Corredor**, por siempre estar ahí para mi familia, porque siempre me has dado un concejo, porque al escribir estas palabras se me salen las lagrimas, porque eres una madre para mi, porque siempre estarás para todos nosotros como familia, porque no tengo mas palabras para decirte todo lo que te amo abuelita, este logro es para ti de corazón.*

*A mi abuela **Juana Carranza**, gracias por estar siempre dándome un buen concejo, gracias porque siempre me has dicho todo lo que me aprecias, gracias por lidiar conmigo cuando era un niño, gracias porque me viste crecer, y me enseñaste muchas cosas de la gran sabiduría que tienes, te amo mucho abuela.*

*Y esto es para todas aquellas personas que intervinieron para que esto se hiciera realidad, a mis primos, a mis tíos y tías, a mis amigos que aunque son pocos, siempre han estado ahí.
¡Esto es de ustedes y para ustedes!*

ANDREW DAMIAN SANTANA PEREZ

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	
Abstract	
1. Planteamiento del Problema.....	13
2. Justificación.....	18
3. Objetivos.....	21
3.1Objetivo General.....	21
3.2Objetivos Específicos.....	21
4. Marco Teórico.....	23
4.1 Antecedentes.....	34
5. Metodología.....	39
5.1 Tipo de Investigación.....	39
5.2 Población y Muestra.....	39
5.3 Instrumento de Recolección de Información.....	43
5.4 Procedimiento de Aplicación del Instrumento.....	46
5.5 Procesamiento de la Información.....	47
5.6 Definición de las Variables.....	49
5.7 Consideraciones Éticas.....	51
6. Resultados.....	52
7. Discusión.....	62
8. Recomendaciones.....	66
9. Referencias.....	67

Anexos

Anexo 1. Cronograma de Actividades.....	70
Anexo 2. Presupuesto.....	71
Anexo3.Cuestionario de Maslach Burnout Inventor para diagnostico (MBI) forma educativa.....	72
Anexo 4. Consentimiento Informado	74
Anexo 5. Entrevista Exploratoria.....	75

LISTA DE GRAFICOS

Grafico 1. Niveles de Burnout de acuerdo a las Subvariables del MB.....	52
Grafico 2. Niveles de Burnout por subvariables en relación con el género.....	53
Grafico 3. Niveles de Burnout en relación con la edad.....	54
Grafico 4. Niveles de Burnout por subvariables en relación con el tipo de vinculación.....	55
Grafico 5. Tiempo de Servicio en años y Cansancio Emocional.....	56
Grafico 6. Tiempo de Servicio en años y Despersonalización.....	57
Grafico 7. Tiempo de Servicio en año y Realización Personal.....	58
Grafico 8. Estado Civil y Cansancio Emocional.....	59
Grafico 9. Estado Civil y Despersonalización.....	60
Grafico 10. Estado Civil y Realización Personal.....	61

Resumen

El presente proyecto abordará la temática referente al síndrome de estar quemado por el trabajo (burnout) en docentes de básica secundaria; mediante una investigación de tipo descriptivo, de corte transversal, aplicada a una población conformada por 107 docentes de básica secundaria de los Colegios oficiales que hacen parte de la Unidad Administrativa Escolar N° 11 del D.T.C.H de Santa Marta/Colombia. Esta investigación tiene como objetivo principal establecer la presencia del síndrome del quemado en esta población y factores asociados de edad, género, tiempo y tipo de vinculación laboral; para el cual se aplicará un instrumento estandarizado para este tipo de población conocido como Maslach Burnout Inventory (MBI), forma Educativa, (Maslach y Jackson, 1997). Los resultados obtenidos en el estudio permiten establecer que no hay presencia del síndrome de burnout debido a que los niveles encontrados en las subvariables son los siguientes alta realización personal (99%), bajos niveles de despersonalización (80,4%) y niveles moderados de cansancio emocional (41%), lo cual no coincide con los criterios diagnósticos del tema investigado.

Palabras clave: Burnout, Agotamiento Emocional, Despersonalización, Falta de realización personal.

Abstract

This project will address the issues relating to burnout and work (burnout) in primary school teachers, through an investigation of descriptive cross-sectional, applied to a population consisting of 107 primary school teachers of government colleges that are part of School Administrative Unit No. 11 Santa Marta DTCH / Colombia. This research is mainly aimed at establishing the presence of burnout in this population and associated factors of age, gender, time and type of employment relationship, for which applies a standardized instrument for this population known as the Maslach Burnout Inventory (MBI), is Education (Maslach & Jackson, 1997). The results obtained in the study can establish that there is presence of burnout syndrome because the levels found in the following sub-variables are high personal accomplishment (99%), low levels of depersonalization (80.4%) and moderate levels of emotional exhaustion (41%), which does not match the diagnostic criteria for research topic.

Keywords: syndrome, Burnout, Teachers, MBI.

1. Planteamiento del Problema

Maslach y Jackson (1981,1982) especifican el Burnout como una exposición comportamental del estrés laboral, y lo entienden como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal (RP). Esta temática se ha manejado en diferentes ámbitos dando como consecuencia en todos los análisis posteriores deficiencias laborales y trastornos o repercusiones a la salud. Ahora inmiscuidos en el plano educativo deficiencias en la enseñanza de los jóvenes que se están preparando.

En un estudio realizado entre 1997 y 1999 Weber, Weltle y Lederer donde se revisaron todos los casos de jubilación temprana en 408 docentes, se detectó que las causas de las mismas eran los trastornos psicossomáticos y psiquiátricos para el 45%, la frecuencia fue mayor en las mujeres que en los hombres. Entre los trastornos psiquiátricos predominaron la depresión y el agotamiento emocional (Oramas, Almirall y Fernández, 2007).

Para Fariñas & De la Torre, las causas de la vulnerabilidad del docente a las alteraciones mentales pueden ser amplias y de diversa naturaleza (Oramas et al., 2007). La tarea impone demandas físicas, mentales, emocionales y relacionales que en interacción con los recursos individuales pueden impactar negativamente en su salud y bienestar. Esto unido a las condiciones organizacionales y sociales en las que se desempeñan va conformando una realidad que se torna compleja para poder abordar todos sus aspectos. El trabajo, debe satisfacer la necesidad de sentirse útil. Cuando se desempeñan tareas valiosas, reconocidas y altamente

valoradas por la sociedad, se fortalece la autoestima del trabajador. Debe existir una armonía entre las expectativas del sujeto, su ideal profesional internalizado y la realidad de lo que hace, la cual le llega por sus propias valoraciones cognitivas y el reconocimiento social.

Cuando se rompe la armonía lacera la autoestima y los sentimientos de frustración matizan el resultado. Cuando comparamos esta profesión con la del personal de la salud, el cual lidia con el sufrimiento, el dolor y la muerte, encontramos que en la tarea médica el éxito es altamente reconocido y valorado por la sociedad, incluso, cuando el fracaso es el resultado, la labor esmerada y cuidadosa de estos profesionales es reafirmada en muchas ocasiones por los familiares y se considera el desenlace fatal como una realidad inevitable. Sin embargo, el docente debe lidiar con una alta conflictividad por múltiples tareas y la desvalorización de su trabajo, a esto se une, frecuentemente, la incertidumbre sobre la permanencia en su trabajo, la inseguridad, la ambivalencia entre lo que desea y lo que puede hacer, la atención a las diferencias individuales ante un alumnado numeroso, las demandas emergentes y compulsivas de la escuela, la necesidad de auto-preparación para dar respuesta a intereses de estudiantes cada vez mejor preparados e informados. La necesidad de constatar logros tangibles en el comportamiento de los estudiantes de manera inmediata hace que el docente asuma soluciones simples a los problemas prácticos que se presentan y se ignore en ocasiones la complejidad creciente de la educación y el desarrollo estudiantil

Cuando las expectativas de éxito no se cumplen, aparece una sensación de impotencia o frustración que inicialmente pueden compensarse con conductas reactivas tales como sobre exigencias, jornadas extenuantes, grandes sacrificios hasta el agotamiento final y que finalmente

conducen al deterioro de la salud mental y la salida de la profesión ya sea por decisión propia del docente que no puede más o bajo prescripción facultativa. Este proceso se ha descrito desde diferentes referentes teóricos. “Malestar docente”, “*Burnout*”, el “Síndrome de Desgaste”, el “profesor quemado”, “emergentes de sufrimiento docente”, son todas denominaciones que aparecen en la literatura para identificar estas manifestaciones de alteraciones de la salud, algunas propias de los profesionales de la enseñanza y otras comunes también a las profesiones de servicios en general. La insatisfacción con el trabajo, disminución de la implicación personal en el mismo, el traslado del centro, abandono de la profesión o deseos expresados de hacerlo, ausentismo laboral, agotamiento, cansancio físico, ansiedad, disminución de la autoestima, sentimientos de culpa, algunos tipos de neurosis y depresión son síntomas descritos como el malestar docente, desde referentes pedagógicos (Esteve 1987). Unido a estas ideas parece el término de un emergente del sufrimiento docente, identificado por indicadores como: insomnio, pérdida de memoria, dolor de espalda, angustia, y desinterés sexual. (Martínez, Valles y Cohen 1997).

Sin embargo, los estudios desde los referentes de la psicología de la salud laboral y la Psicología Organizacional han explicado esta sintomatología como un Síndrome de desgaste profesional, de “quemarse por el trabajo” o “Burnout” utilizando el término en inglés, inicialmente acuñado y que no es privativo de los docentes.

Contextualizando la problemática abordada encontramos que se ha trabajado la temática en diferentes ciudades del país y se han obtenido resultados como los siguientes:

Bareño, Berbesi, y Montoya (2008) en la investigación realizada con docentes de enfermería de la ciudad de Medellín, la tendencia del Síndrome de Burnout en estos docentes fue del 94,7%. Se recomiendan acciones encaminadas a controlar el cansancio emocional y fortalecer la realización personal en los enfermeros docentes.

De igual manera Caballero, González, Mercado, Llanos, Bermejo y Vergel (2009), en la investigación realizada en una Universidad privada de la ciudad de Barranquilla los resultados señalaron prevalencia en el 10% de los docentes, de este porcentaje, el 5% de los sujetos manifiestan el SQT en nivel leve y el 5% restante en nivel crónico y el 2 % de los profesores corren el riesgo de desarrollarlo. Se identificó en términos generales una clara correlación de la función de factores de riesgo psicosocial con los indicadores SQT; esto corrobora la incidencia de los factores negativos de las Universidad institución con el síndrome.

Sumado a las investigaciones nombradas se realizó una entrevista exploratoria a 4 integrantes de la Unidad Administrativa Escolar # 11 del D.T.C.H. de Santa Marta que reúnen el conocimiento en el área y tienen la experiencia para establecer la necesidad de realizar la investigación en esta unidad, debido a que conocen las problemáticas de esta población. Las personas entrevistadas en el orden funcional de la unidad fueron, el director de la unidad administrativa escolar, un rector, un coordinador y un docente de los colegios que hacen parte de la población de estudio. Para la elaboración de la entrevista se tuvo en cuenta el concepto de malestar docente y las implicaciones de este como lo son el ausentismo, agotamiento, cansancio y esfuerzo físico y mental, que establece Esteve (1987) en relación a la ejecución de la actividad docente.

Los resultados arrojados por la entrevista mostraron una clara necesidad de investigar y abordar desde diferentes mecanismos la temática de estudio. (Ver anexo 3).

Con base a lo anterior, la problemática del síndrome de *burnout*, pueda estar afectando a los docentes de básica secundaria de los colegios oficiales que pertenecen a la Unidad Administrativa Escolar # 11 del D.T.C.H. de Santa Marta, ya que las condiciones en las que ejercen su profesión los docentes son factores fundamentales para que se pueda desencadenar este síndrome.

Ante esta situación problema, se planteó la siguiente pregunta que orientó la investigación: *¿Cuál será el nivel de presencia del Síndrome de Burnout en docentes de básica secundaria de colegios oficiales de la unidad administrativa escolar # 11 del D.T.C.H de Santa Marta - Colombia?*

2. Justificación

Las raíces de la fragilidad del docente a las alteraciones mentales pueden ser amplias y de diversa naturaleza. La tarea escolar del docente impone demandas físicas, mentales, emocionales y relacionales que en interacción con los recursos individuales pueden impactar negativamente en su salud y bienestar. Esto unido a las condiciones organizacionales y sociales en las que se desempeñan va conformando una realidad que se torna compleja para poder abordar todos sus aspectos.

El origen del síndrome de burnout es ocupacional aunque intervienen diversos factores en su desarrollo y evolución, por lo que aparentemente su etiología es multifactorial. Tiene mucha relación con el estrés laboral, pues éste es un pre - disponente esencial del síndrome, aunque no su causa.

A pesar de su importancia para la salud y calidad de vida de los trabajadores docentes, existen escasos estudios sobre este síndrome en población docente de la ciudad de Santa Marta (COLOMBIA). Uno de ellos es un reciente estudio realizado con docentes de una Institución de Educación Superior Pública, titulada “*Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad del Magdalena, Colombia*” (Ferrel, Pedraza y Rubio, 2010), quienes reportaron niveles medios de burnout en esta población, destacando los riesgos de padecerla en mayor nivel en los docentes contratados por horas.

De acuerdo a su importancia para el sector educativo, esta investigación está centrada en docentes de básica secundaria de colegios oficiales de la Unidad Administrativa Escolar # 11 de Santa Marta, D.T.C.H. - Colombia, y se realiza con el fin de determinar cuáles son los índices del síndrome en estos docentes y cuáles son las problemáticas que genera su aparición.

Su realización se justifica, ya que los riesgos de trabajo que posibilita la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes, pueden ser de carácter psicológico o fisiológico y pueden generar conductas no deseables como el maltrato a los alumnos, o estrategias individuales nocivas de afrontamiento como el uso de drogas o alcohol, que pueden impactar de manera significativa en el desempeño de la labor docente. Además en los datos obtenidos en la entrevista exploratoria que realice se evidencio el poco manejo y conocimiento de temáticas referentes a salud ocupacional o bienestar laboral debido a que no hay una dependencia directa encargada del manejo y seguimiento de estas áreas, por otra parte encontramos que los docentes presentan un alto índice de ausentismo principalmente por incapacidad debido a enfermedades generales, a si mismo expresaron el deseo de saber más sobre el temas y la importancia de manejarlo y abordarlo con los docentes de una manera adecuada ya que son los directos afectados. (Ver anexo 3).

De acuerdo con lo anterior y en búsqueda de propender por el mejoramiento de la calidad y bienestar de los docentes es indispensable trabajar de manera conjunta estas nuevas temáticas para permitir el aumento de la calidad educativa, el progreso de la sociedad y la estabilidad del centro de trabajo ya que dependen de las condiciones laborales, de los estilos de vida, así como del nivel de salud y bienestar de sus trabajadores. Esto sugiere la importancia de prevenir y

mejorar la salud también desde las entidades públicas, pero evaluando e interviniendo sobre el Síndrome de Burnout.

Por todo lo anterior, esta investigación es pertinente, ya que se enmarca en la línea de investigación comportamientos, hábitos y estilos de vida del Programa de Psicología de la Universidad del Magdalena; y, hace parte de los estudios que viene realizando el Grupo de investigación “Estudios del suicidio, conductas de riesgo sexual y comportamiento organizacional” del Programa de Psicología, Grupo clasificado en Categoría “B” de COLCIENCIAS, lo que permitirá a la Universidad ubicarse como pionera en investigaciones sobre esta problemática clínico – laboral que afecta a profesiones de servicio como los educadores.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Establecer la presencia del Síndrome del Burnout y factores sociodemográficos asociados, en docentes de básica secundaria de colegios oficiales de la Unidad Administrativa Escolar # 11 del D.T.C.H de Santa Marta/Colombia.

3.2 Objetivos Específicos

- Describir el nivel de CANSANCIO EMOCIONAL en docentes de básica secundaria de colegios oficiales de la Unidad Administrativa Escolar N° 11 de Santa Marta, D.T.C.H / Colombia.
- Describir el nivel de DESPERSONALIZACION en docentes de básica secundaria de colegios oficiales de la Unidad Administrativa Escolar N° 11 del D.T.C.H de Santa Marta/Colombia.
- Describir el nivel de REALIZACION PERSONAL en docentes de básica secundaria de colegios oficiales de la Unidad Administrativa Escolar N° 11 del D.T.C.H de Santa Marta/Colombia.

- Establecer la relación existente entre la presencia del Síndrome del Burnout con factores sociodemográficos asociados a la edad, sexo, tiempo de servicio como docente y tipo de vinculación laboral, en docentes de básica secundaria de colegios oficiales de la Unidad Administrativa Escolar N° 11 del D.T.C.H de Santa Marta/Colombia.

4. Marco Teórico

Slanova, Llorens y García (2003) establecen la problemática siguiente: “los profesores se enfrentan a un nuevo curso escolar, y algunos lo hacen con un ánimo algo bajo. Muchos de ellos arrastran uno de los problemas psicosociales más recurrentes en el mundo laboral hoy día: el burnout o síndrome de quemarse por el trabajo. Año tras año el profesor vuelve a las clases y no espera recibir mucho aliciente de ellas porque sabe que encontrará otra vez a los “alumnos” con diferentes nombres que el año anterior, pero en el fondo con las mismas caras. Unas caras que reflejan emociones poco entusiastas: aburrimiento, apatía, pasotismo, ira, agresividad, etc. Pero, ¿las nuevas generaciones “son” así? ¿Los profesores los “ven” así? ¿Qué está ocurriendo realmente en las aulas?”

Podrán ser generadoras estas circunstancias ligadas a factores organizacionales causantes de burnout? Si analizamos el estrés ocupacional, éste se produce cuando hay demandas del trabajo que exceden los recursos de que dispone el trabajador. Cuando existen muchas demandas y pocos recursos para afrontarlas, suele producirse un estado psicológico negativo en el trabajador que se puede manifestar de modos diversos como por ejemplo la insatisfacción laboral o el burnout (síndrome de quemarse por el trabajo). Por el contrario, si el trabajador tiene recursos suficientes, tanto personales como laborales, para afrontar las demandas, su estado psicológico será positivo con resultados como la satisfacción en su trabajo o el engagement (vinculación psicológica con el trabajo) (Schaufeli y Salanova 2002).

Modelos Explicativos del Síndrome de Burnout

1) Modelos etiológicos basados en la Teoría Sociocognitiva del Yo.

1.1) Modelo de Competencia Social de Harrison (1983)

1.2) Modelo de Pines (1993)

1.3) Modelo de autoeficacia de Cherniss (1993)

1.4) Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993)

2) Modelos etiológicos basados en las Teorías del Intercambio Social

2.1) Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli (1993)

2.2) Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freedy (1993)

3) Modelos etiológicos basados en la Teoría Organizacional

3.1) Modelo de Fases de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1988)

3.2) Modelos de Cox, Kuk y Leiter (1993)

3.3) Modelo de Winnubst (1993)

4) Modelos etiológicos basados en la Teoría Estructural

4.1) Modelo de Gil-Monte y Peiró (1997)

El Modelo en el cual se enmarcará esta investigación es el modelo de los procesos de burnout de Leiter (Leiter y Maslach, 1988); Leiter, Clark y Durup (1994) desarrolla su modelo teórico partiendo de dos premisas básicas: la influencia de cada una de las dimensiones del burnout es determinante en su desarrollo, y cada dimensión mantiene distintas relaciones con las condiciones ambientales y las diferentes características individuales. A partir de esta premisa, el autor irá comprobando, realizando diversos análisis de correlación, cómo encajan las distintas variables organizacionales que están interviniendo en el desarrollo del síndrome en su modelo

teórico. El autor parte del agotamiento emocional como dimensión fundamental del burnout, a la que seguiría según el proceso que él plantea la despersonalización y, posteriormente, la reducida realización personal. El agotamiento emocional, por tanto, sería la dimensión que ocasionaría reducida realización personal, estando este proceso mediatizado por despersonalización.

Este proceso vendrá determinado por las interacciones que cada dimensión mantenga con los diversos componentes organizacionales: competencia (Fomento de habilidades y afrontamiento efectivo), autonomía y participación en la toma de decisiones, colegiación (apoyo del supervisor y de los compañeros), y cooperación con el cliente. Previamente, habrán existido otros componentes organizacionales que habrán dado lugar a agotamiento emocional: tedium (sobrecarga en el trabajo y rutina aburrida) y colegiación negativa (conflicto interpersonal). Según el autor, el agotamiento emocional sería lo que sentiría un individuo con burnout y, por tanto, la dimensión que pondría en marcha el síndrome, siendo reducida realización personal la que daría lugar a las consecuencias observables del burnout (absentismo, rotación, abandono, entre otras), mediatizadas por despersonalización.

Leiter (1989) mantiene que su modelo es perfectamente compatible con el desarrollo teórico sobre las estrategias de afrontamiento de Lazarus y Folkman. Como podemos comprobar, a lo largo de las investigaciones del autor, las variables organizacionales son en este modelo especialmente relevantes y, como consecuencia, se apoya menos en las variables cognitivas, (Garcés, 2003).

Conceptualización de Burnout

El “síndrome de burnout” o “síndrome del desgaste profesional”, es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, que ha despertado mucha atención en las últimas dos décadas en el ámbito de la Psicología (Buendía, Ramos 2001; Hombrados 1997).

Freudenberger (1974), menciona por primera vez el concepto de Burnout para describir el estado físico y mental de los jóvenes voluntarios que trabajaban en su “Free Clinic” de Nueva York. Estos se esforzaban en sus funciones, sacrificando su propia salud con el fin de alcanzar ideales superiores y recibiendo poco o nada de reforzamiento por su esfuerzo. Por lo tanto, después de uno a tres años de labor, presentaron conductas cargadas de irritación, agotamiento, actitudes de cinismo con los clientes y una tendencia a evitarlos. (Buendía, Ramos, 2001; Ramos, 1999; Buendía, 1998; Mingote, 1998; Hombrados, 1997).

En un principio, entre el grupo de científicos que reservan este concepto a trabajadores en contacto con otras personas se destacaron las investigaciones de Maslach (1976).

Desde el 1977, año en el que Maslach dio a conocer sus trabajos a la Psicología en una convención de la APA (Asociación Americana de Psicólogos), se utiliza el término Burnout para referirse al *desgaste profesional* de personas que trabajan en los sectores de servicios humanos, profesionales de la salud y de la educación bajo condiciones difíciles en contacto directo con los usuarios.

Maslach et al (1981, 1982) definen el Burnout como una manifestación comportamental del estrés laboral, y lo entienden como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal (RP). Las tres dimensiones citadas de la siguiente manera:

* **Desgaste emocional:** Haría referencia a las sensaciones de sobreesfuerzo físico y hastío emocional que se produce como consecuencia de las continuas interacciones que los trabajadores deben mantener entre ellos, así como con los clientes.

* **Despersonalización:** Supondría el desarrollo de actitudes y respuestas cínicas hacia las personas a quienes los trabajadores prestan sus servicios.

* **Realización personal:** Conllevaría la pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un negativo autoconcepto como resultado, muchas veces inadvertido, de las situaciones ingratas.

En el mismo periodo de tiempo, Pines, Aronson y Kafry, definen el burnout como "un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estar implicada la persona durante largos periodos de tiempo en situaciones que le afectan emocionalmente" (Garcés, 2003). Lo que da por entendido que el burnout va desarrollándose durante cierto periodo, en la cual van apareciendo una serie de problemáticas que no le permiten la adaptación al individuo en el entorno laboral.

Manifestaciones del Burnout

Considerado como una ‘patología moderna’, el Burnout se debe a una exposición laboral gradual y continuada de por lo menos seis meses a los estresores existentes en el medio que rodea al trabajador. En su desarrollo se distinguen tres etapas: desgaste emocional, despersonalización y, finalmente, falta de realización personal (Franco, Rendon y Cadavid, 2005), definidas así:

1) El desgaste emocional se relaciona con una reducción de los recursos emocionales y al sentimiento de no tener nada que ofrecer a los demás, acompañados de manifestaciones somáticas y psicológicas, tales como abatimiento, ansiedad e irritabilidad.

2) La despersonalización: Tomo distancia de lo que sucede: me da lo mismo". Se refiere al desarrollo de actitudes negativas y de insensibilidad hacia los clientes o receptores de servicios, así como también hacia colegas, que conduce con mucha frecuencia a la idea de que ellos son la verdadera fuente de los problemas. Se asocia con una actitud algo cónica, fría y de aislamiento, que suele acompañarse de etiquetas despectivas para calificar a otros y con intentos de culpabilizarlos de la frustración y el fracaso propio en el cumplimiento de los compromisos laborales.

3) La falta de realización personal es la percepción de que las posibilidades de logro en el trabajo han desaparecido, junto con vivencias de fracaso y baja autoestima. Generalmente afecta al rendimiento laboral, sobre la base de un auto evaluación negativa, a veces encubierta con una actitud de “omnipotencia” que hace redoblar los esfuerzos aparentando interés y dedicación aún

mayores, que, a la larga, profundizan el grado de Burnout. Hay consenso en que estas tres dimensiones son los constituyentes básicos del Burnout aunque se ofrecen diferentes modelos para explicar sus intervínculos, como el propuesto por Leiter en 1993, donde focalizó el desarrollo del Burnout en el tiempo, proponiendo una secuencia progresiva, donde la aparición de uno de los componentes precipitaba el surgimiento del otro, por ejemplo, el sentirse emocionalmente exhausto se produce primero y conduce al proceso de despersonalización. El sentimiento de incompetencia se desarrolla independientemente.

Consecuencias Del Burnout

Según Garcés (2003), las consecuencias del síndrome del burnout son psicológicas y organizacionales.

Consecuencias Psicológicas del Burnout

- Problemas psicosomáticos: Ante el síndrome de burnout, encuentran que estos problemas pueden manifestarse en forma de diversas disfunciones de la salud que no tienen unos síntomas físicos claros: dolor de espalda o de cabeza, úlceras, mareos, asma, hipertensión, insomnio, taquicardia, etc.

- Actitudes negativas hacia sí mismo: El individuo presenta una constelación sintomática que indica la presencia de uno de los factores evidentes de la depresión, en la que la persona desarrolla sentimientos negativos, así como una actitud negativa general hacia sí mismo.

- Depresión: Como cabría esperar del apartado anterior se ha comprobado la presencia de depresión en sujetos afectados por el síndrome.

- Sentimientos de culpabilidad: En este caso la persona presenta sentimientos de culpabilidad en relación a sus acciones personales, laborales o ambientales.

- Ansiedad: Es frecuente que el individuo con burnout presente los síntomas propios de los cuadros de ansiedad.

- Cólera: La persona con burnout puede presentar reacciones de ira, indignación y/o enojo que manifiesta en sus interacciones habituales.

- Aburrimiento: Una característica llamativa del sujeto con burnout es la presencia de sentimientos de aburrimiento en las actividades que realiza, que se convierte en un hastío emocional generalizado en las tareas laborales cotidianas.

- Baja tolerancia a la frustración: Algo propio de la persona afectada por el fenómeno burnout, la existencia de una gran frustración con cualquiera de las acciones habituales que realizan y que no acaban con el resultado positivo esperado inicialmente.

- Abuso de drogas: Las personas que sufren el síndrome pueden presentar grandes ingestas de sustancias tóxicas (café, alcohol y otras drogas consideradas duras).

Consecuencias del Burnout en el Contexto Organizacional

- Disminución del rendimiento: Observan en el trabajador una disminución significativa del rendimiento en su quehacer cotidiano, en comparación con momentos anteriores, que no

tienen una causa objetiva para que ocurra: cambios en la política de empresa, instalación de nuevas tecnologías, etc.

- Actitudes negativas hacia el trabajo y falta de motivación: El trabajador, que ha perdido buena parte de su motivación hacia el trabajo, desarrolla constantes sentimientos negativos hacia su desempeño laboral.

- Actitudes negativas hacia el cliente: El trabajador desarrolla sentimientos negativos hacia el cliente al que trata de forma cínica y "despersonalizada".

- Incapacidad para realizar adecuadamente el trabajo: El trabajador, a pesar de su interés por el trabajo, comprueba que es incapaz de realizarlo correctamente.

- Rotación: Los sujetos con burnout presentan un índice de rotación superior al considerado habitual. Parecen necesitar un cambio continuo de los puestos que desempeñan.

- Intención de abandonar el trabajo o abandono real: El trabajador, al que le cuesta cada vez más aguantar la situación provocada por el síndrome, tiende a abandonar el trabajo.

- Absentismo, retrasos y largas pausas durante el trabajo: El trabajador comienza a incumplir sus obligaciones en el trabajo, manifestándose en retrasos, largas pausas durante los descansos y/o absentismo ocurre de forma involuntaria debido a la aparición del burnout, siendo una consecuencia inevitable del mismo.

- **Insatisfacción en el trabajo:** El trabajador se halla muy insatisfecho con el trabajo, tanto en relación a lo que hace en el puesto desempeñado, como en relación a lo que el contexto laboral le ofrece.

- **Disminución con el compromiso** cuando una persona presenta el síndrome, especialmente la dimensión agotamiento emocional, se puede observar una disminución del compromiso que presentaba con el trabajo, en cuanto a ilusión, metas, sentimientos positivos, entre otras características.

Discriminación con Otros Constructos

El concepto de burnout ha dado lugar a muchas discusiones por la confusión que genera a la hora de diferenciarlo con otros conceptos, pero Shirom (1989) afirma que el Burnout no se solapa con otros constructos de orden psicológico.

Centrándonos estrictamente en las diferencias del burnout con otros conceptos psicológicos y psicopatológicos, se puede demostrar que este síndrome se diferencia del: Estrés General, Estrés Laboral, Fatiga Física, Depresión, Tedio o Aburrimiento, Insatisfacción Laboral y Acontecimientos Vitales y Crisis de la Edad Media de la Vida; aunque en compartan algunos síntomas o procesos de evolución similares:

Estrés General. En el diagnóstico diferencial entre el Estrés General y el síndrome de burnout se plantea que el primero es un proceso psicológico que conlleva efectos positivos y

negativos, mientras que el burnout sólo hace referencia a efectos negativos para el sujeto y su entorno. Así también, es evidente que el estrés general se puede experimentar en todos los ámbitos posibles del ser humano a diferencia del SB que es un síndrome exclusivo del contexto laboral (Pines y Kafry, 1978).

Ampliando este punto, Caton et al, (1988) plantea que ambos constructos, aunque compartan conceptos, son diferentes en factores como agotamiento y subutilización del profesional, y son diversos enfocados desde un continuo de interacciones entre el profesional y los factores relacionados con su trabajo.

Estrés Laboral. En relación al Estrés Laboral, Schaufeli & Buunk (1996), diferencian al SB en función al proceso de desarrollo; explicando que este último es la ruptura en la adaptación que va acompañado por un mal funcionamiento crónico en el trabajo. La persona va deteriorándose, colapsa y acaba en un nivel estable de mal funcionamiento en el trabajo. El estrés laboral es un proceso de adaptación temporal más breve que va acompañado por síntomas mentales y físicos. El sujeto puede volver a sus niveles normales o iniciales de funcionamiento otra vez.

Por lo tanto, el SB se le podría considerar como un estado de estrés laboral prolongado, que tiene la cualidad de inadaptación al estrés producido en el contexto de trabajo. Es importante señalar que el estrés laboral no necesariamente conduce al burnout (Pines, 1993).

Otra diferencia importante entre las características de ambos constructos es que el SB está asociado a actitudes negativas hacia los usuarios, el trabajo y la organización a diferencia del estrés laboral que no se lo asocia con actitudes negativas.

4.1 Antecedentes

Aris (2007), realizó un estudio sobre *Síndrome de Burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona de Vallé Occidental, en el cual* plantea que actualmente el profesorado se encuentra en una situación compleja y delicada. Basta echar una breve ojeada a los medios de comunicación, (televisión, prensa, radio, etc.) para observar como se les responsabiliza de problemas de diversa índole, destacando los que se dan tanto dentro del contexto escolar, en lo que atañe a las relaciones profesorado-alumnado (conflicto escolar, falta de asimilación de los contenidos curriculares ente los estudiantes, etc.), así como los referentes a cuestiones de tipo social, (violencia, desprestigio, adicciones, malos hábitos, etc.). Todo ello propicia que el profesorado se sienta, personalmente y profesionalmente, abrumado y desconcertado, con fuertes contradicciones entre sus derechos y deberes.

Blaya (2001), en su estudio *Salud docente, prevención Del Síndrome de Burnout, realizada en Madrid, España*, señala que para prevenir este síndrome entre los educadores de los diferentes países, el Proyecto Europeo EBOP planteó como objetivo determinar cuáles son las causas que llevan al *burnout* y proporcionar a los profesores herramientas que les sean útiles para mejorar su situación. Según la mayoría de los investigadores, el estrés continuado es la clave fundamental para entender este síndrome.

Guerrero (2003), en su estudio *Análisis Pormenorizado de los grados de burnout y afrontamiento del estrés en el docente*, señala que algunos resultados ponen de manifiesto que el profesorado que sufre un alto grado de agotamiento emocional emplean las estrategias desahogarse, desconexión conductual, consumo de drogas, desconexión conductual y aceptación (estrategias pasivas). Por el contrario, los docentes que presentan un alto grado de Logro personal utilizan afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo instrumental, búsqueda de apoyo social, reinterpretación positiva y refrenar el afrontamiento (estrategias activas).

Síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente, investigación realizada por Marras (2004), en la que refiere que el Síndrome de Burnout es un trastorno de orden psicológico que afecta y altera la capacidad laboral de las personas y a la institución educativa, especialmente a las relaciones con los alumnos y a la calidad de la enseñanza. Desde la perspectiva psicosocial, el síndrome de Burnout se conceptualiza como un proceso en el que intervienen variables cognitivo – aptitudinales (baja realización personal en el trabajo), variables emocionales (agotamiento emocional) y variables actitudinales (despersonalización).

Moriana y Herruzo (2004), llevaron a cabo una investigación titulada *Estrés y Burnout en Profesores*, en la que presenta los modelos teóricos que intentan explicar este fenómeno, otras variables relacionadas y las consecuencias personales, familiares y organizacionales asociadas. Finalmente se presentan los principales instrumentos de evaluación y las últimas tendencias en prevención e intervención. Tras la revisión pormenorizada de la literatura científica sobre el

tema, se detectan diversas limitaciones en la metodología utilizada para el estudio de las causas, así como la inadecuación de criterios metodológicos aplicada a las intervenciones realizadas con profesores.

Rojas, Sandoval (2006), *en su investigación Burnout en Docentes de UNAM*, señalan que el llamado modelo neoliberal y las políticas en la educación se han dirigido a eficientar los escasos recursos destinados a la educación, transformar las prácticas académicas, reorganizar el trabajo docente y modificar las pautas de formación profesional; resultado de lo anterior, aunque de una manera velada y que pareciera no prepositiva, se está atentando sistemáticamente contra la integridad mental, la salud física y el compromiso, el deseo y la satisfacción de los académicos por su trabajo.

Oramas, Almirall y Fernández (2007), en la investigación que lleva por nombre Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes venezolanos, afirman que resulta relevante la afectación por agotamiento emocional y es muy baja la despersonalización, esto nos plantea si en realidad estamos frente a un síndrome diferente o si es una forma de manifestarse la fatiga a nivel emocional producto de las demandas relacionales de la tarea que desempeñan.

Detección del síndrome de burnout en docentes de enseñanzas secundarias (ee. ss.), en centros educativos de ciclo formativo de grado medio y superior de Sevilla, es el título de la investigación realizada por Margonz (2009) cuyo objetivo fue efectuar un estudio en los docentes de un determinado Centro Educativo para conocer la prevalencia del síndrome de Burnout, y establecer si existen diferencias entre otros niveles de enseñanza, entre géneros y/o

con los años de ejercicio profesional, para esto se tomaron un total de 30 profesores, a los que se le administro el Test del Maslach Burnout Inventory (MBI) dando como resultado que sólo el 3,33% de los docentes presentaban Síndrome de Burnout, cifra muy baja, pero el 33,33% padecen de una baja Realización Personal, junto a otro 20% que presentan un nivel medio de Realización Personal. El colectivo de interinos y sustitutos obtuvieron las mejores puntuaciones, al ser los docentes de menos años de ejercicio profesional.

Algunos antecedentes de investigación que se han realizado en Colombia, son los siguientes:

Rojas, Zapata y Grisales (2008) en general, los profesores reportaron bajos niveles de cansancio emocional, despersonalización y realización personal (este último es un indicador negativo). Por otro lado, no se encontraron diferencias en los puntajes de satisfacción laboral según sexo, edad o tipo de vinculación.

Bareño, Berbesi, y Montoya (2008) la prevalencia de la tendencia del Síndrome de Burnout en enfermeros docentes fue del 94,7%. Se recomiendan acciones encaminadas a controlar el cansancio emocional y fortalecer la realización personal en los enfermeros docentes.

Caballero et al (2009), en la investigación realizada en una universidad privada de la ciudad de barranquilla los resultados señalaron prevalencia en el 10% de los docentes, de este porcentaje, el 5% de los sujetos manifiestan el SQT en nivel leve y el 5% restante en nivel crónico y el 2 % de los profesores corren el riesgo de desarrollarlo. Se identificó en términos generales una clara correlación de la función de factores de riesgo psicosocial con los

indicadores SQT; esto corrobora la incidencia de los factores negativos de la Universidad institución con el síndrome.

Trabajos realizados en la ciudad de Santa Marta:

Ferrel, Pedraza y Rubio (2010), Se concluye que, aunque no se evidencia la presencia del síndrome del quemado en general, hay una tendencia a presentarla, especialmente, en el grupo de profesores contratados por horas, posiblemente debido a su gran carga horaria y falta de estabilidad laboral, entre otros, lo que confirma resultados de otros estudios relacionados. Se recomienda una asignación racional de las labores docentes, inclusión en el diseño de políticas universitarias y actividades alternas de bienestar y ocio que mejoren su calidad de vida laboral.

Ferrel, Sierra y Rodríguez (2010), Síndrome de desgaste profesional (Burnout) en médicos especialistas de un hospital universitario, de la ciudad de Santa Marta, Colombia. Se encontró presencia del síndrome de burnout en estos médicos especialistas, en especial en oncólogos.

5. Metodología

5.1 Tipo de Investigación

Se considera apropiado para el desarrollo de este trabajo la investigación de tipo descriptiva y de corte trasversal, que tiene como objetivo establecer la presencia del síndrome de burnout o algunas de las tres características de este, como son: Cansancio Emocional, Despersonalización y falta de Realización personal en docentes de básica secundaria de colegios oficiales de la Unidad Administrativa Escolar N° 11 del D.T.C.H de Santa Marta/Colombia.

La investigación se enmarca en el paradigma cuantitativo, debido al manejo de los datos, el análisis de estos y los instrumentos de recolección utilizados en la investigación.

Tipo de Diseño

Se trata de una investigación de corte trasversal, ya que se estudiarán a varios sujetos en un período de tiempo y modo definido.

5.2 Población y Muestra

La población con la que se trabajará en esta investigación son los docentes de básica secundarios de Colegios Oficiales del D.T.C.H de Santa Marta, los cuales laboran en instituciones que se encuentran dentro de la Unidad Administrativa Escolar N° 11. Estos colegios

fueron escogidos por muestreo por conveniencia debido a que reúnen los requisitos de tener básica secundaria, ítem indispensable para el desarrollo de esta investigación.

La Unidad Administrativa Escolar N° 11 se compone de los siguientes Colegios de carácter privado e Instituciones Educativas Distritales (I.E.D.), las cuales son de carácter oficial: COLEGIO LICEO DEL CARIBE, COLEGIO ESPIRITU SANTO, COLEGIO INSTITUTO DEL NORTE, COLEGIO SAGRADO CORAZON DE JESUS, COLEGIO FRAY BARTOLOMEO, COLEGIO SABER, I.E.D. MADRE LAURA, I.E.D. EL CARMEN, I.E.D. JHON F KENNEDY, I.E.D. LAURA VICUÑA, I.E.D. NORMAL SUPERIOR MARIA AUXILIADORA, I.E.D. TAGANGA., para un total de 12 instituciones en la unidad, en la investigación participaran las instituciones de carácter oficial que cuenten con los niveles de básica secundaria, con el fin de cumplir con los objetivos de la investigación.

En la siguiente tabla se encuentra especificada la población de estudio:

IED	# DE DOCENTES DE PRIMARIA	# DE DOCENTES DE BACHILLERATO	TOTAL
Jhon F Kennedy	21	8	29
Madre Laura	14	19	33
El Carmen	13	20	33
Taganga	14	10	24
Laura Vicuña	29	72	101
Normal Superior María Auxiliadora	25	38	63
Total	116	167	283

Tabla 1. Población Seleccionada de la Unidad Administrativa Escolar N°11

De esta población se tomará como muestra solo los docentes de básica secundaria que pertenecen a las I.E.D.

IED	# DE DOCENTES DE BACHILLERATO	# DE DOCENTES EVALUADOS
Jhon F Kennedy	8	8
Madre Laura	19	17
El Carmen	20	18
Taganga	10	10
Laura Vicuña	72	54
Total	129	107

Tabla 2. Población Participante

Cabe resaltar que no se contó con la participación de los docentes de la I.E.D Normal Superior María Auxiliadora, ya que en el periodo destinado por los investigadores para aplicar el instrumento, la Institución se encontraba realizando múltiples actividades motivo que imposibilitó la participación y aplicación del instrumentó de evaluación a la población docente de esta institución.

Por otra parte de una población posible de 129 docentes se logro aplicar el instrumentó a 107 educadores debido a que en el momento de la aplicación los 22 participantes faltantes equivalentes al 17% de la población de estudio total presentaban las siguientes condiciones o motivos que impidieron la evaluación:

MOTIVOS IMPIDIERON EVALUACIÓN	QUE LA
ausentes	10
incapacitados	9
por voluntad del participante	3
Total	22

Tabla 3. Población que no participo en la investigación

Técnica de Muestreo

El tipo de muestreo utilizado fue por conveniencia, ya que es el método estadístico que permite el cumplimiento de los objetivos de la investigación al considerarse representativa de toda la población según los investigadores.

5.3 Instrumento de Recolección de Información

El instrumento que se utilizará en esta investigación es el Maslach Burnout Inventory (MBI), forma Educativa, para el diagnóstico del síndrome de Burnout (Maslach y Jackson, 1997). Este cuestionario consta de 22 ítems, con siete alternativas, estipuladas en por medio de una escala likert que presenta las opciones de respuesta Nunca (0), alguna vez al año o menos (1), una vez al mes (2), pocas veces al mes (3), una vez por semana (4), algunas veces por semana (5) y todos los días (6), además establece una confiabilidad para cada una de las subvariables equivalentes a 0.90 para agotamiento emocional, 0.76 para despersonalización y de

0.76 para realización personal , Alderete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003. (Citado en Buzzetti 2005).

Las subvariables con sus respectivos ítems son:

- Cansancio Emocional: Evalúa: Fatiga, Agotamiento, Cansancio, Frustración. Los ítems que lo evalúan son: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9.

- Despersonalización: Evalúa: Dureza emocional, Despreocupación por los alumnos, Comportamiento impersonal hacia los alumnos, Insensibilidad. Los ítems que lo evalúan son: 10, 11, 12, 13, 14.

- Realización Personal: Evalúa: Influencia pasiva hacia los alumnos, Sensación de estar activo, Satisfacción con lo laboral como docente. Los ítems que lo evalúan son: 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22.

Su Aplicación puede ser individual o colectiva con un tiempo variable entre 15 a 20 minutos.

Este instrumento es pertinente para nuestra investigación porque encierra las características que desean medir y cada factor nos permite caracterizar a la población en general, ya que debido a las características presentadas por el síndrome de burnout en cada una de sus microvariables consideramos que hay idoneidad con la evaluación que realiza el Maslach

Burnout Inventory (MBI), forma Educativa, permitiéndonos de esta forma que los datos obtenidos mediante la aplicación y posterior evaluación sean congruentes con la variable planteada en la investigación.

El MBI en su forma educativa ha sido aplicado en anteriores investigaciones en la ciudad de Santa Marta a población docente, como por ejemplo en la investigación titulada “SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA, COLOMBIA”, la cual fue realizada por estudiantes de este centro académico bajo la dirección del Grupo de investigación SUISEX, del Programa de Psicología.

La calificación sigue los siguientes criterios:

COMOPONENTE	BAJO	MODERADO	ALTO
Desgaste emocional	< 16	17-26	> 27
Despersonalización	< 6	7-12	> 13
Realización personal	> 39	38-32	< 31

Tabla. 4. Categorización de Puntajes del MBI

Los puntajes obtenidos en la aplicación de la prueba obedecen a la puntuación natural del instrumentó y con estos mismos puntajes se realiza la categorización en los niveles de bajo, moderado y alto de los tres componentes del síndrome de burnout. Es necesario aclarar que en el

momento de realizar la calificación del componente denominado realización personal la escala Likert es convertida a puntajes inversos para ser consecuentes con el síndrome es decir se evalúa como falta de realización personal debido a que está es independiente y necesita de puntaje opuestos a los de las otras subvariables para que se diagnostique correctamente el síndrome de burnout Oramas y cols. (2007). Los puntajes mínimos y máximos que se pueden obtener en cada componente son los siguientes:

COMPONENTE	PUNTUACION	
	MINIMA	MAXIMA
Desgaste emocional	0	54
Despersonalización	0	30
Realización personal	0	48

Tabla. 5. Puntajes mínimos y máximos del MBI

Criterios Diagnósticos. Puntuaciones altas en las dos primeras características y baja en la tercera define la presencia del síndrome de burnout. Dando a entender lo siguiente mientras que en la subescala de agotamiento emocional y despersonalización las puntuaciones altas corresponden a un nivel alto del síndrome de burnout, la subescala de realización personal en el trabajo por el contrario necesita de puntuaciones bajas para que exista un alto nivel del síndrome. Además, esta subescala es independiente de las otras dos, de forma que sus componentes son de carácter negativo.

5.4 Procedimiento de Aplicación del Instrumento

Fase I. Revisión, análisis teórico y documentación sobre la temática escogida para el proyecto de investigación

Fase II. Documentación contextualizada e indagación que permita fundamentar el proyecto de investigación.

Fase III. Una vez definidas las variables de estudio y escogida la muestra con la que se pretende trabajar, se procederá a visitar las Instituciones Educativas e informarles en qué consiste la investigación, la metodología que se utilizará, y las ventajas que tiene dicha investigación en ellos.

Fase IV. Luego de la explicación, los participantes tendrán todo el derecho de hacer o no parte de la investigación, se debatirá la disponibilidad de horarios de cada sujeto para la aplicación del Instrumento.

Fase V. Se procederá a la aplicación del instrumento (MBI) forma educativa.

Se les indicará que la prueba consta de 22 ítems, con seis alternativas de respuesta, desde nunca (0) a todos los días (6), es auto aplicable e individual y su duración es de 15 o 20 minutos máxima, durante la entrega del cuestionario y del consentimiento informado, se leerán las condiciones de la prueba durante la entrega del cuestionario las cuales también se encuentran al

inicio del mismo y básicamente plantea que no hay existencia de respuestas malas o buenas solo hay que responder de acuerdo a lo que sienta cada uno de los sujetos participantes.

Para la aplicación se utilizará la Sala de Profesores o se adecuará un Salón en cada una de las Instituciones, y de acuerdo al horario disponible de los docentes participantes se realizara la aplicación correspondiente.

Fase VI. Luego de obtenida la información se realizará la interpretación y el análisis estadístico de los datos por medio de la utilización del SPSS, continuando con la interpretación de los resultados, la cual nos llevará a la conclusión y recomendaciones finales.

FaseVII. Realizadas todas y cada una de las fases mencionadas anteriormente, se elaborará el Informe Final, siguiendo los lineamientos exigidos por las Normas APA vigentes y la Resolución 001 del Programa de Psicología de la Universidad del Magdalena.

5.5 Procesamiento de la Información

El procesamiento de la información se realizó en forma computarizada mediante la utilización del software estadístico SPSS y el programa Microsoft office Excel 2007, inicialmente se digitaron los datos de las respuestas obtenida por cada uno de los participantes, y con base en esta información se realizo el análisis de varianza.

Finalmente, se realizó la discusión y recomendaciones de la investigación, donde se estableció el estado en el que se encuentra el Síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Administrativa Escolar # 11 del D.T.C.H de Santa Marta/Colombia.

5.6 Definición de las Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	MICRO-VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	EVALUACIÓN
SÍNDROME DE BURNOUT	Síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal” (Garcés, 2003).	CANSANCIO EMOCIONAL	Haria referencia a las sensaciones de sobreesfuerzo físico y hastío emocional que se produce como consecuencia de las continuas interacciones que los docentes deben mantener entre ellos, así como con los alumnos. (Garcés, 2003).	El (MBI), evalúa: <ul style="list-style-type: none"> - Fatiga - Agotamiento - Cansancio - Frustración Los ítems que lo evalúan son: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9. Puntuación máxima: 27
		DESPERSONALIZACION	Supondría el desarrollo de actitudes y respuestas cínicas hacia las personas a quienes los docentes prestan sus servicios. (Garcés, 2003)	El (MBI) evalúa: <ul style="list-style-type: none"> - Dureza emocional. - Despreocupación por los alumnos. - Comportamiento impersonal hacia los alumnos. - Insensibilidad. Los ítems que lo evalúan son: 10, 11, 12, 13, 14. Puntuación máxima: 13
		REALIZACIÓN PERSONAL	Conllevaría la pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un negativo autoconcepto como resultado, muchas veces inadvertido, de las situaciones ingratas. (Garcés, 2003)	El (MBI) evalúa: <ul style="list-style-type: none"> - Influencia pasiva hacia los alumnos. - Sensación de estar activo. - Satisfacción con lo laboral como docente. Los ítems que lo evalúan son: 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, Puntuación máxima: 31.

Tabla 6. Definición Operacional de Variables

VARIABLE	DEFINICION DE VARIABLE
EDAD	Tiempo que ha vivido una persona. La edad medida en años vividos desempeña cumple una función determinante al definir grupos humanos, ya que nos da una idea de los roles que esa persona comúnmente podría desempeñar.
SEXO	Hace referencia a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer. El sexo es una variable compleja, que implica unos procesos de diferenciación sexual.
TIEMPO DE SEVICIO	Años laborados en la institución.
TIPO DE VINCULACION	Forma como ha sido vinculado el trabajador.

Tabla 7. Variables Sociodemográficas

5.7 Consideraciones Éticas

Es pertinente que el participante conozca las consideraciones éticas, y posterior a esto tome la decisión bajo ninguna presión de participar activamente de la investigación **“El Síndrome de Burnout en Docentes de Básica Secundaria De Colegios Oficiales de la Unidad Administrativa Escolar # 11 Del D.T.C.H De Santa Marta/Colombia”**.

Dentro de las consideraciones éticas pertinentes para el desarrollo de este estudio se acatan y aplican las consignadas en la Ley 1090/2006 ó Ley del Psicólogo, en especial las siguientes:

- **SECRETO PROFESIONAL:** Se debe garantizar anonimato a los participantes debido a importancia y respeto a la dignidad y valor del individuo, además por el derecho a la privacidad.
- **CONSENTIMIENTO INFORMADO:** Los participantes serán informados de que la investigación será divulgada como material escrito en la biblioteca de la universidad del Magdalena y en publicaciones. El abajo firmante debe conocer las consideraciones éticas establecidas en esta investigación y asume de forma voluntaria participar o no de la investigación.
- **DERECHO A LA NO PARTICIPACION:** Los participantes al estar informados de la investigación y de los procedimientos a realizar tienen el derecho a no servir de participante.

6. Resultados

La presentación de los resultados incluye en primera instancia el nivel de Burnout de acuerdo a sus subvariables (Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal), seguidamente, se muestra lo pertinente a los resultados sobre la presencia del Síndrome de Burnout, según las variables sociodemográficas de la población estudiada (edad, sexo, tiempo de servicio y tipo de vinculación).

La investigación contó con la participación de 107 Docentes de Básica Secundaria de Colegios Oficiales de la Unidad Administrativa Escolar # 11 del D.T.C.H de Santa Marta/Colombia participaron en la investigación a quienes se les aplicó el instrumento *Maslach Burnout Inventory* (M.B.I.), Forma educativa.

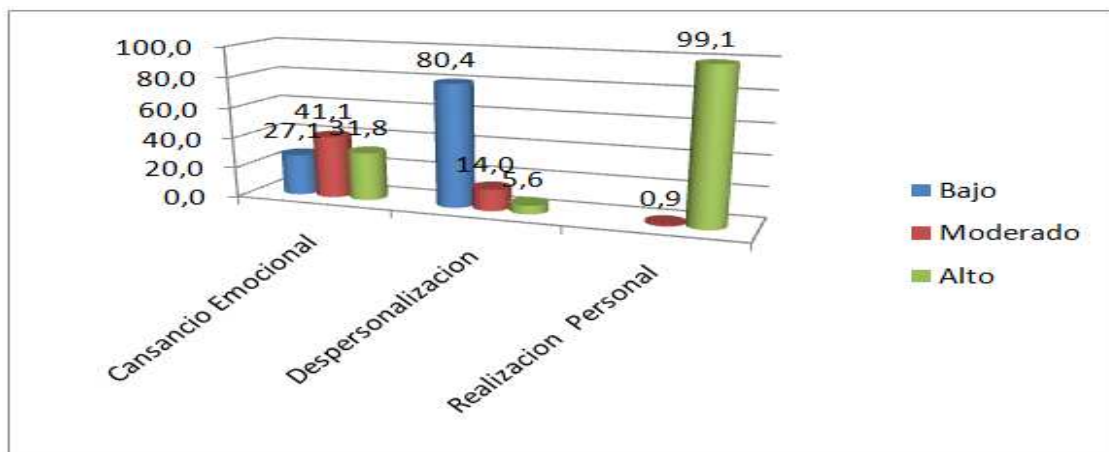


Gráfico 1. Niveles de Burnout de acuerdo a las Subvariables del MB

De acuerdo a los resultados obtenidos no se encuentra de forma general los criterios que determinarían la presencia del síndrome de Burnout, ya que los docentes de la muestra de estudio presentan una alta realización personal (99%), bajos niveles de despersonalización (80,4%) y niveles moderados de cansancio emocional (41%).

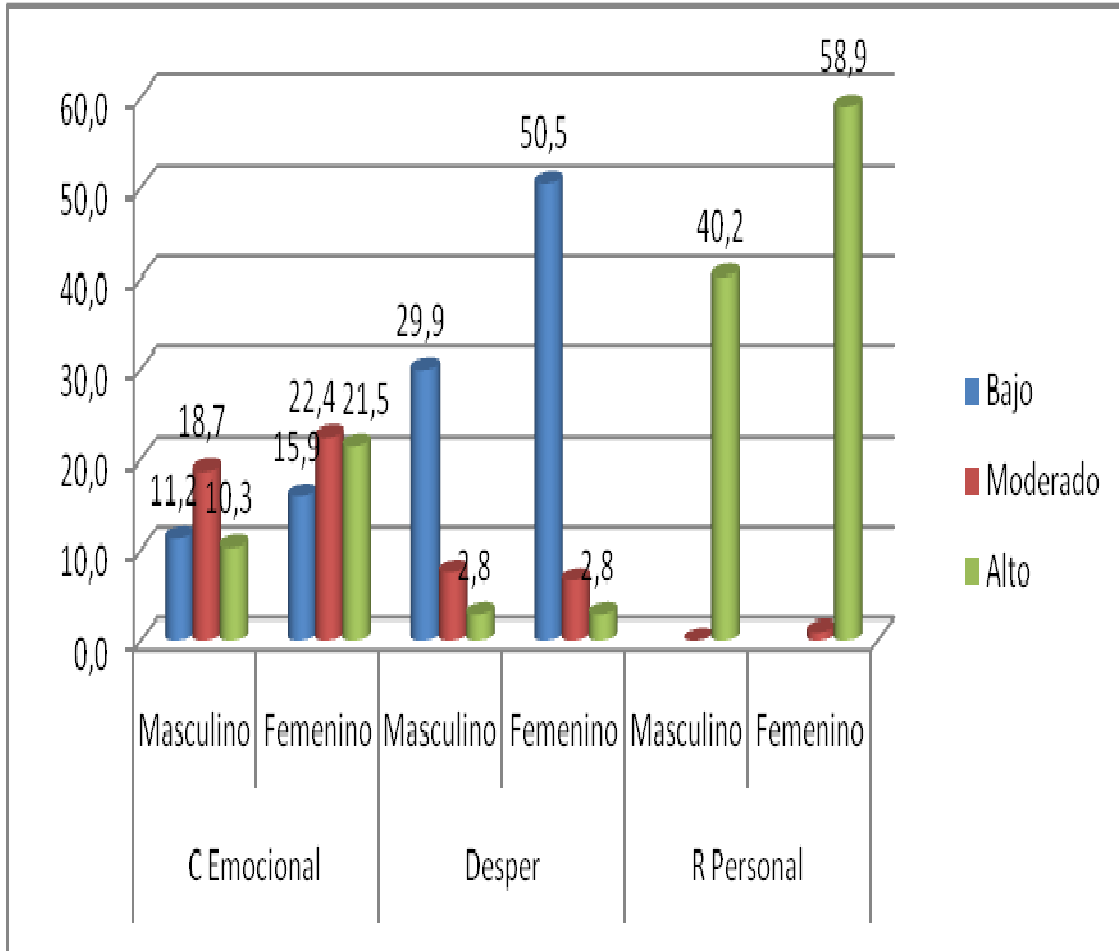


Grafico 2. Niveles de Burnout por subvariables en relación con el género

La presencia de niveles moderados y altos de cansancio emocional hacen mayor presencia en el género femenino (22,4% frente a 18,7% del género masculino). En cuanto a la despersonalización y la realización personal no se encuentran diferencias significativas en cuanto a los géneros.

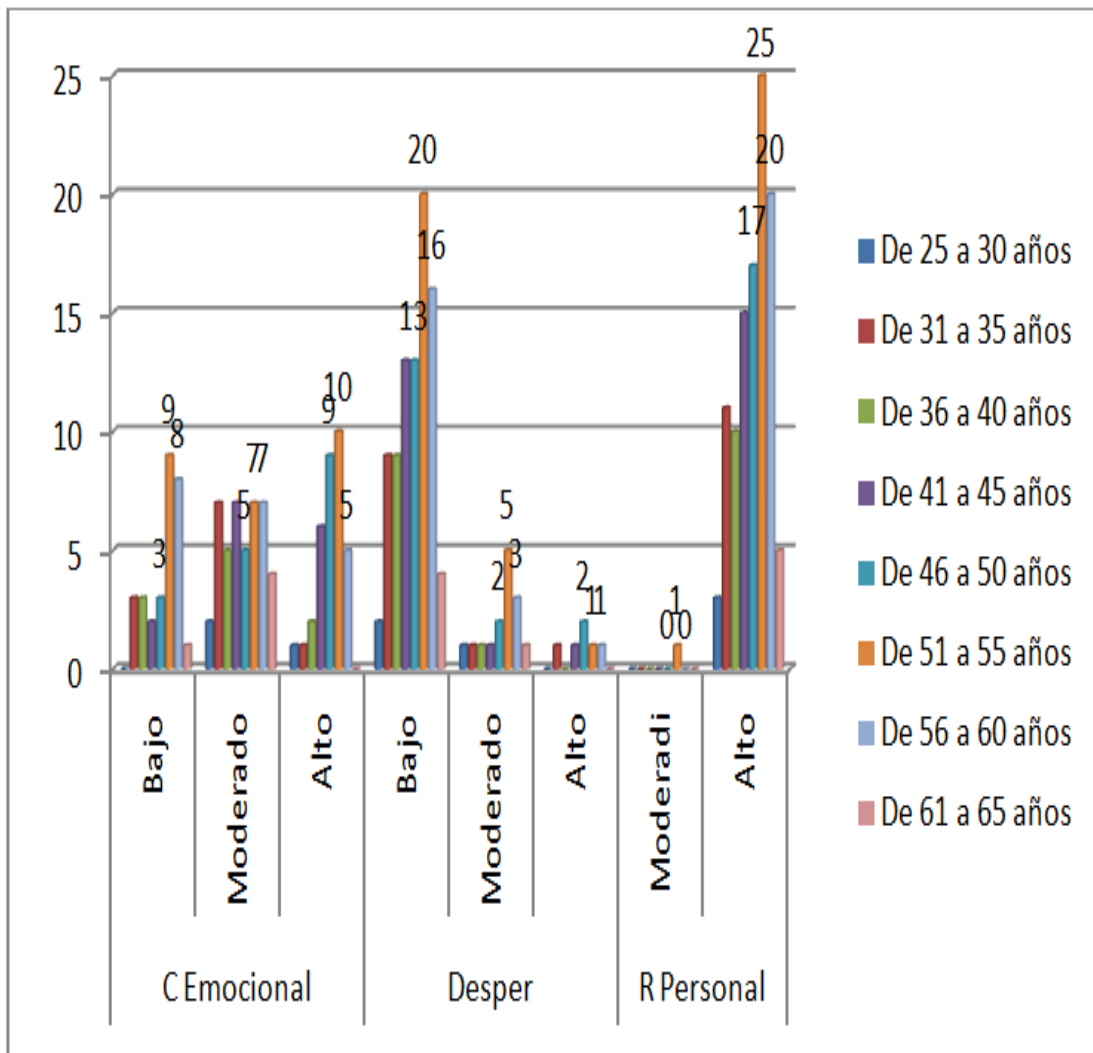


Grafico 3. Niveles de Burnout en relación con la edad

Se encuentra niveles moderados y altos de cansancio emocional en edades de 46 a 60 años, así mismo en este grupo de edad predomina el nivel bajo de despersonalización y encontramos que la realización personal muestra un nivel alto en todas las edades.

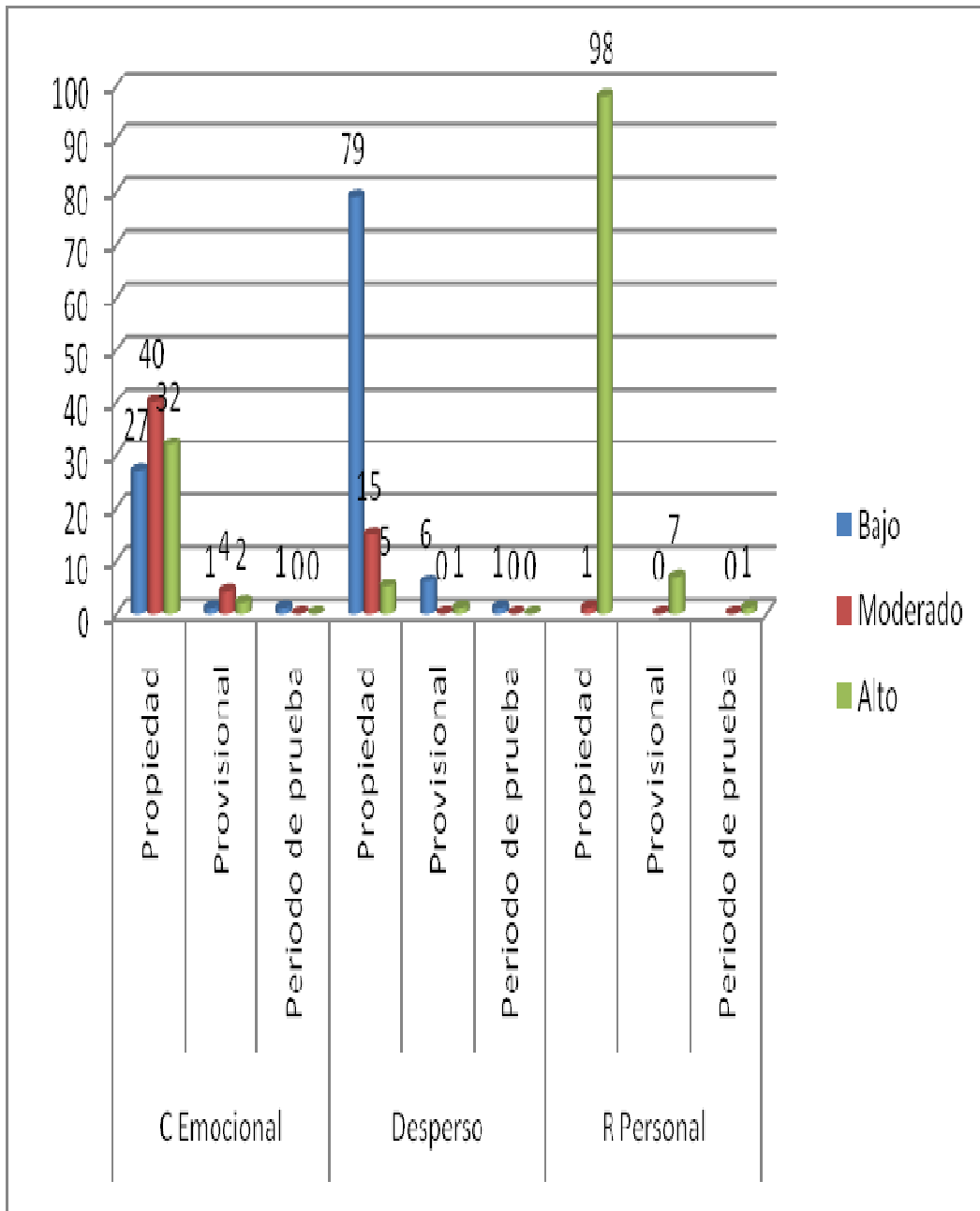


Grafico 4. Niveles de Burnout por subvariables en relación con el tipo de vinculación

Los resultados obtenidos muestran que no existe una relación entre el factor tipo de vinculación y las subvariables del Síndrome de Burnout.

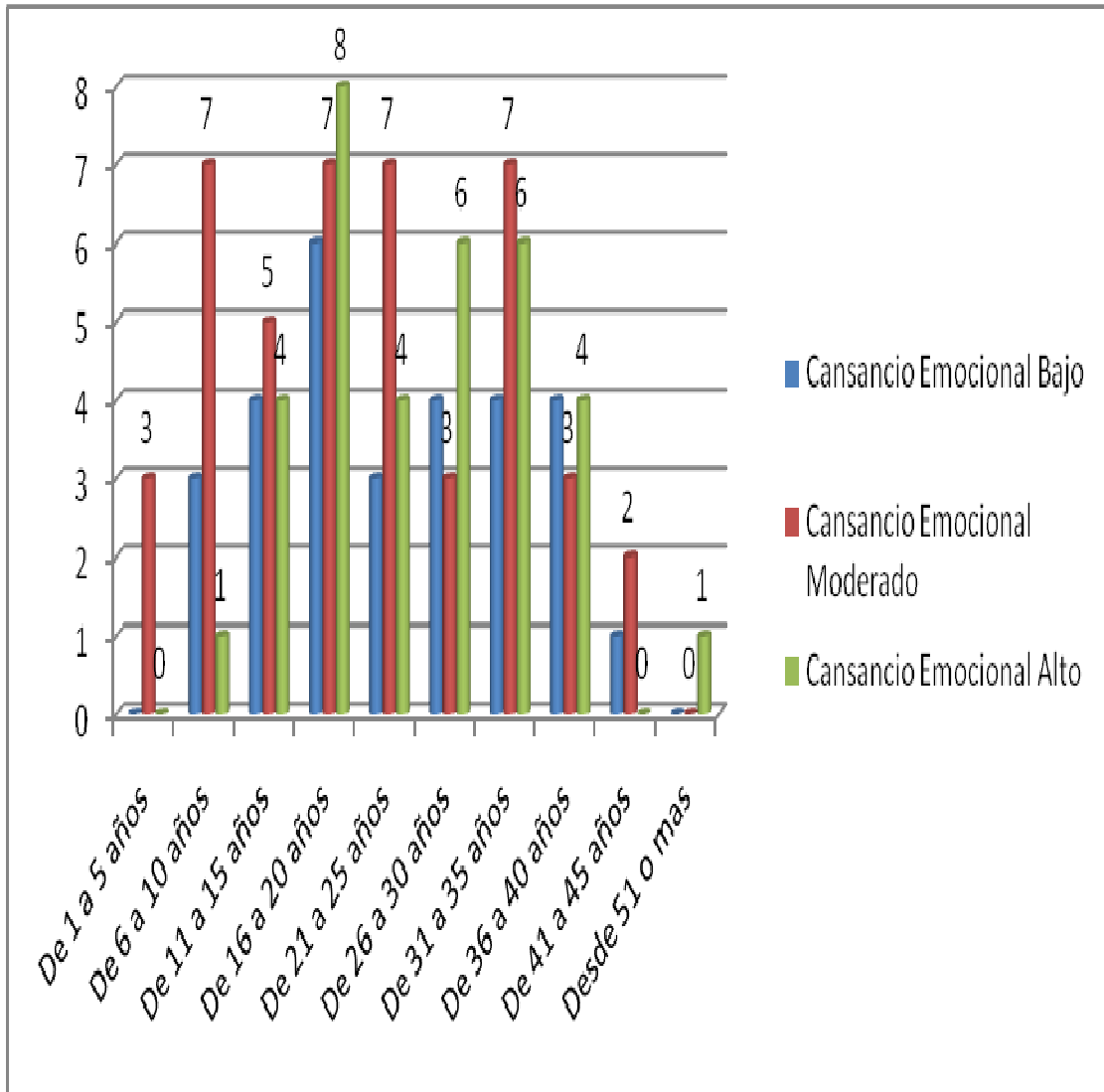


Grafico 5. Tiempo de Servicio en años y Cansancio Emocional

Con relación al tiempo de servicio se evidencia que el rango comprendido entre los 16 a 35 años presenta una clara tendencia a mostrar niveles moderados y altos de Cansancio Emocional.

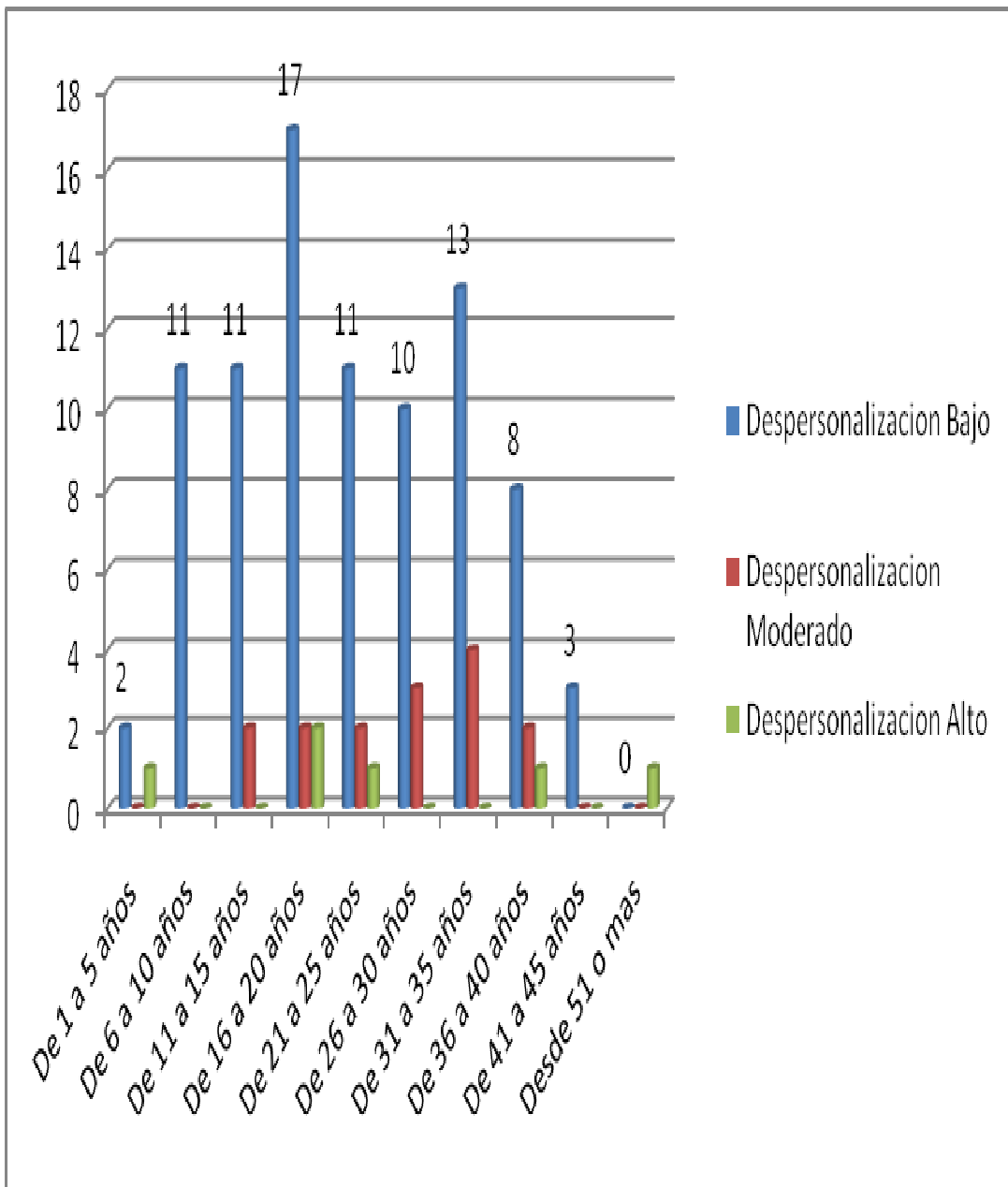


Grafico 6. Tiempo de Servicio en años y Despersonalización

En todos los rangos del factor tiempo de servicio predomina un nivel de despersonalización bajo.

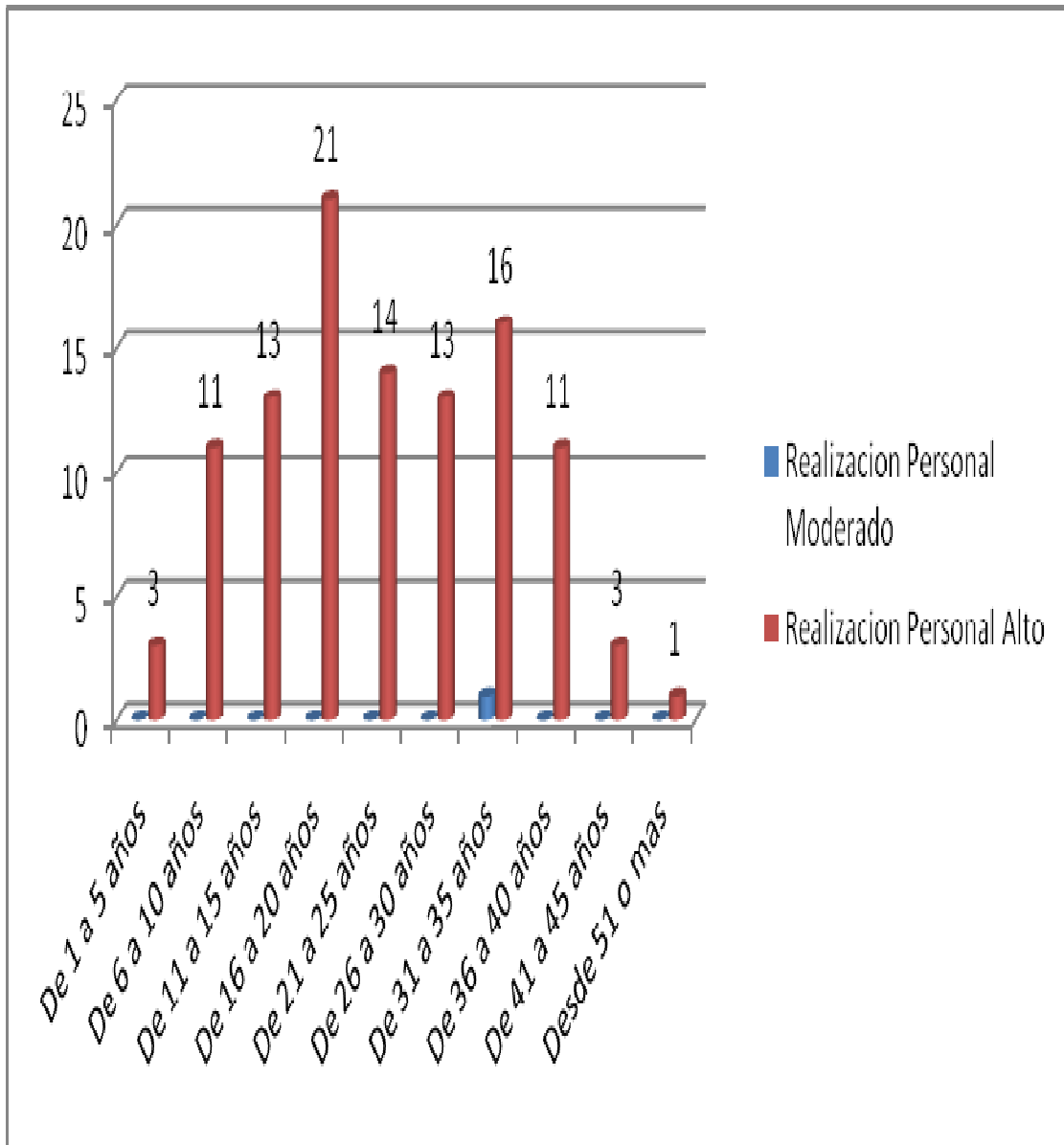


Grafico 7. Tiempo de Servicio en año y Realización Personal

En todos los rangos del factor tiempo de servicio predomina un nivel de realización personal alto.

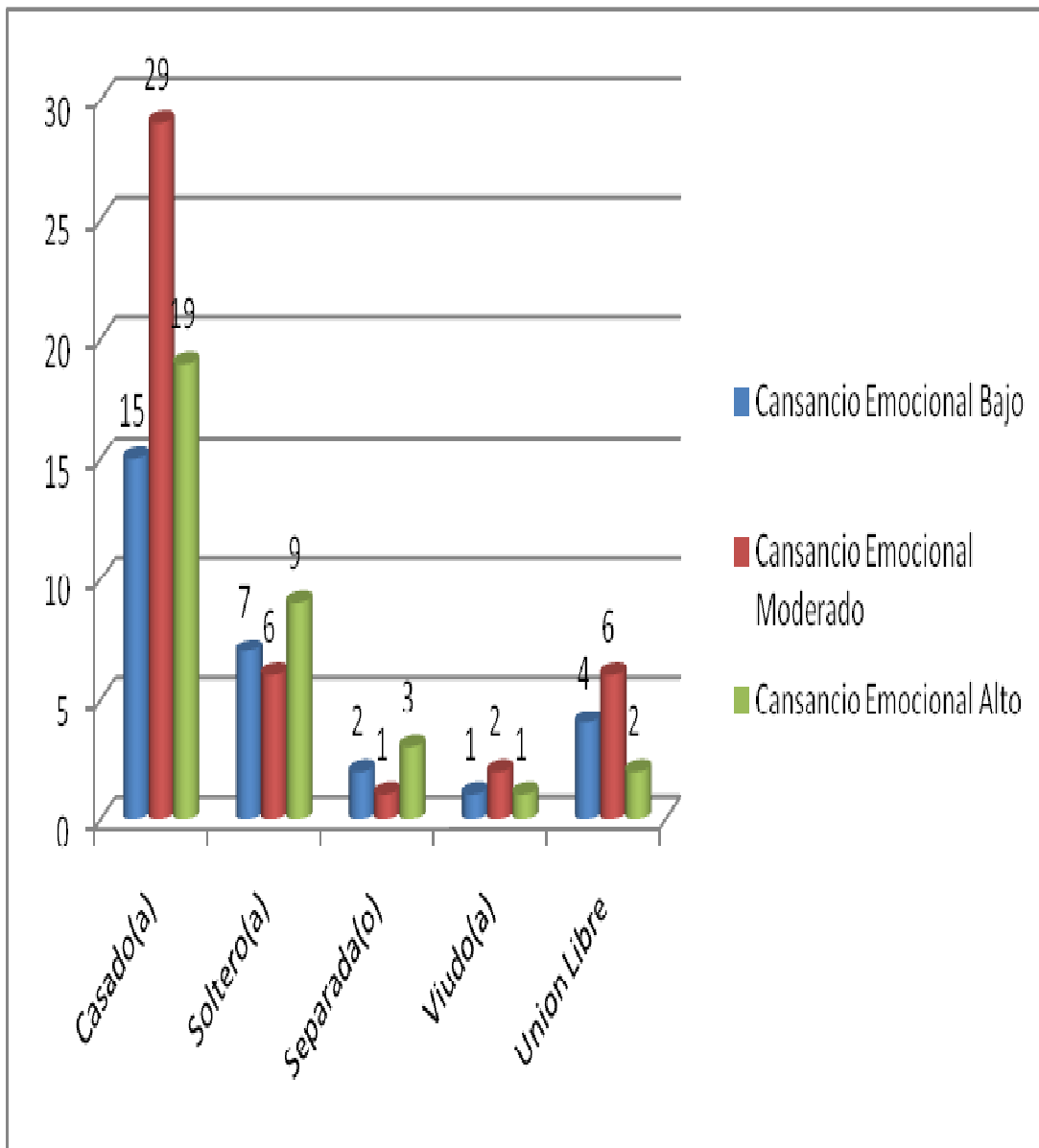


Grafico 8. Estado Civil y Cansancio Emocional

Con respecto al estado civil el nivel de cansancio emocional que predomina en general es el moderado con presencia en casados, viudos y de unión libre; así mismo se observa predominio del nivel alto en solteros y separados.

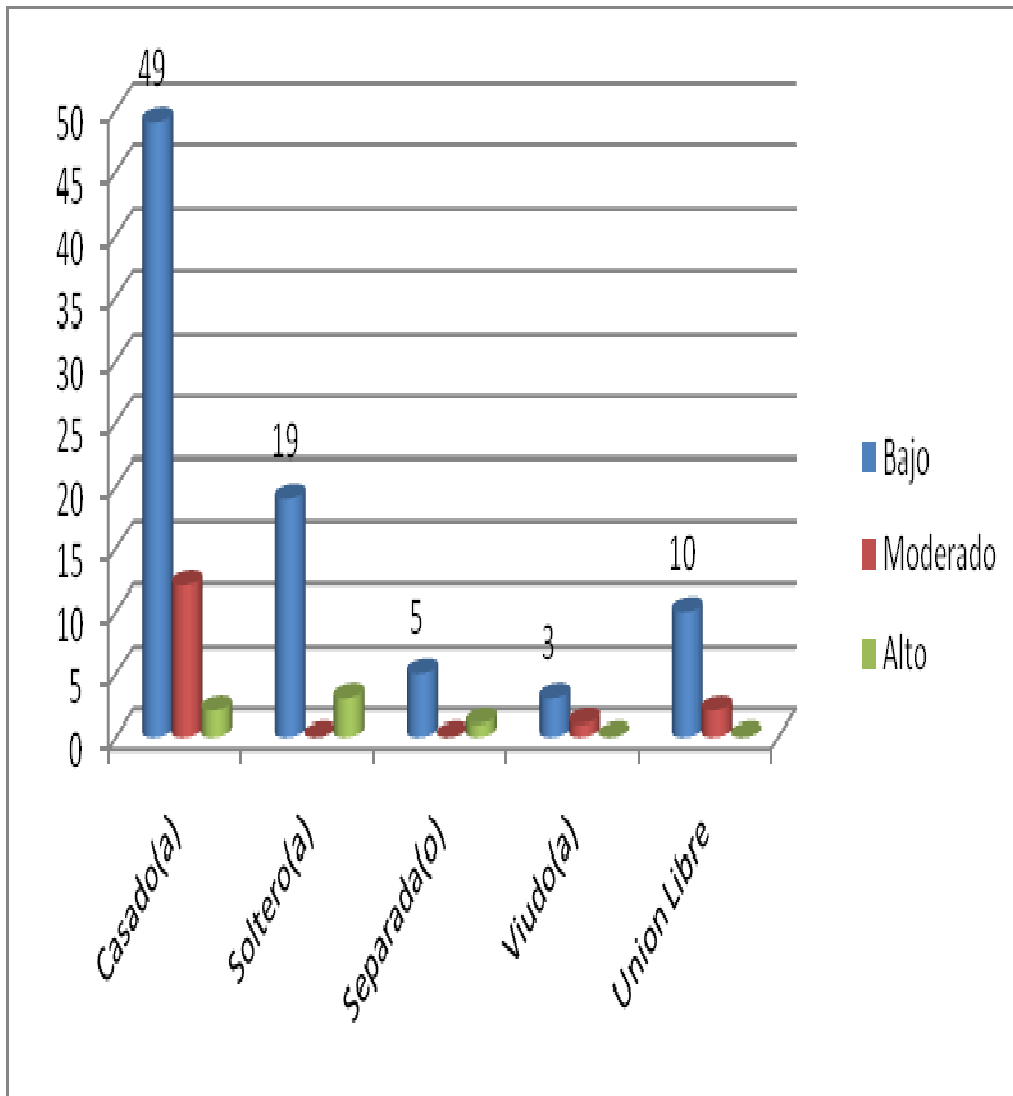


Grafico 9. Estado Civil y Despersonalización

Se observa que en todas las categorías de estado civil se presenta un nivel bajo de despersonalización, informando que este factor sociodemográfico no incide en la presencia de esta subvariable en la muestra de estudio.

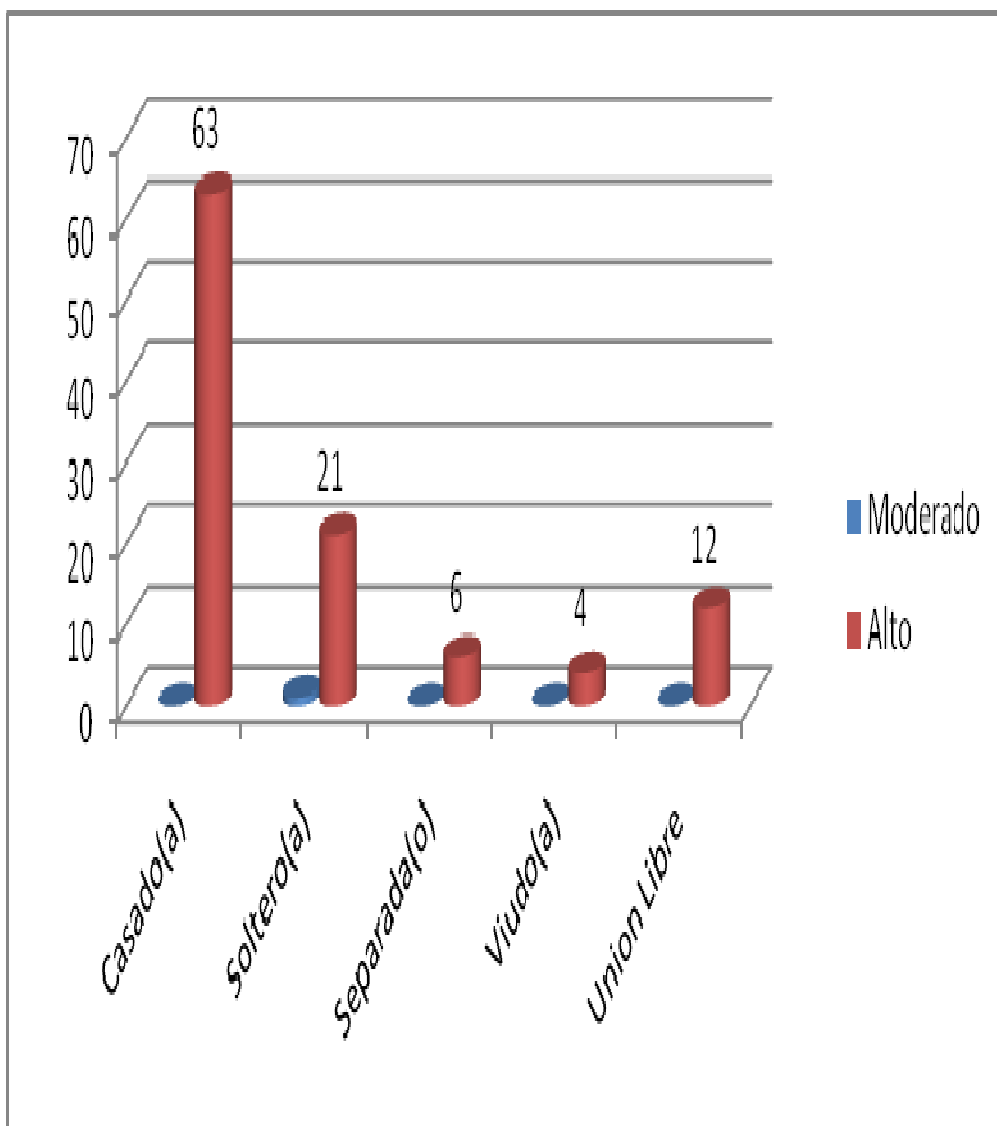


Grafico 10. Estado Civil y Realización Personal

Se observa que en todas las categorías del estado civil los sujetos de la muestra de estudio presentan una alta realización personal, informando que este factor sociodemográfico no incide en la presencia de esta subvariable en la muestra de estudio.

7. Discusión y Conclusiones

Teniendo en cuenta el objetivo de la investigación el cual se centra en establecer la presencia del Síndrome del Burnout y factores sociodemográficos asociados, en docentes de básica secundaria de colegios oficiales de la Unidad Administrativa Escolar # 11 del D.T.C.H de Santa Marta/Colombia, y de acuerdo a los datos obtenidos y expuestos anteriormente no hay presencia del Síndrome de Burnout en los sujetos de la muestra de estudio, ya que de acuerdo a los teóricos e investigadores de este síndrome se requiere la presencia de puntuaciones altas en las dos primeras y baja en la tercera subvariables para que exista la presencia del Síndrome de Burnout; lo cual no se corroboró en el estudio realizado debido que con respecto a lo anterior, solo se encontró niveles moderados (41.1%) y con tendencia a altos (31.8%) en la subvariable de Cansancio Emocional, así mismo se evidencian niveles muy bajos (80.4%) de la subvariable Despersonalización, y niveles altos (99.0%) en la subvariable de Realización Personal, al compararla con resultados obtenidos en otra investigaciones, se encuentra similitud en la investigación realizada por Oramas et al (2007), en la investigación que lleva por nombre Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes Venezolanos, afirman que resulta relevante la afectación por agotamiento emocional y es muy baja la despersonalización, esto nos plantea si en realidad estamos frente a un síndrome diferente o si es una forma de manifestarse la fatiga a nivel emocional producto de las demandas relacionales de la tarea que desempeñan.

En lo que respecta a las categorías del Burnout se encontró que el componente Realización personal posee el puntaje más alto en comparación con las otras categorías del Burnout en los docentes de básica secundaria de colegios oficiales

de la Unidad Administrativa Escolar # 11 del D.T.C.H de Santa Marta/Colombia, con una diferencia significativa, en segundo lugar se ubica la Despersonalización seguido del Cansancio emocional, constituyendo este ultimo el componente de mayor afectación, reporta incluso mejores valores de asociación con el resto de las variables. A pesar de que el síndrome de Burnout se caracteriza por la presencia de los tres componentes, el Cansancio Emocional expresa mejor en los docentes el impacto de su trabajo en la salud física y mental (Oramas et al, 2007).

A pesar que no se encontró el síndrome de burnout no deja de ser importante y de gran cuidado la presencia de niveles moderados (41.1%) y altos (31.8%) de cansancio emocional en la población estudiada debido a que Guerrero (2003), en su estudio *Análisis Pormenorizado de los grados de burnout y afrontamiento del estrés en el docente*, señala que algunos resultados ponen de manifiesto que el profesorado que sufre un alto grado de agotamiento emocional emplean las estrategias desahogarse, desconexión conductual, consumo de drogas, desconexión conductual y aceptación (estrategias pasivas).

En cuanto a los factores sociodemograficos encontramos que el Cansancio Emocional tiene mayor incidencia en las mujeres con edades comprendidas entre 46 a 60 años, por otra parte en este grupo de edades predomina el nivel bajo en cuanto a la Despersonalización, mientras que se muestra una diferencia significativa con niveles altos en todas las edades con relación a la Realización Personal.

En lo que concierne al género el Cansancio Emocional hace mayor presencia en en mujeres que en hombres, mientras que la Despersonalización y la Realización

Personal no se encontraron diferencias significativas. Al respecto Oramas et al (2007) menciona que la profesión docente tiene un marcado determinismo de género, se identifica con el cuidado y protección, propios del rol.

En lo que respecta a tipo de vinculación se puede observar que no es un factor que incida en la presencia de niveles moderados y altos del cansancio emocional en docentes de básica secundaria a diferencia de lo encontrado por Ferrel et al (2010), donde se encontró una tendencia a presentar el síndrome en el grupo de profesores universitarios que son contratados por horas, posiblemente debido a su gran carga horaria y falta de estabilidad laboral.

Con relación al tiempo o años de servicio de los docentes se evidencia que el rango comprendido entre los 16 a 35 años presenta una clara tendencia a mostrar niveles moderados y altos de Cansancio Emocional, mientras que se encontró niveles bajo de Despersonalización, y altos niveles en la subvariable de Realización Personal.

A diferencia de la investigación realizada por Bareño y et al (2008) en la que la tendencia del Síndrome de Burnout en enfermeros docentes fue del 94,7%. En la investigación que se realizó en la población de docentes de básica secundaria no se encontraron los niveles necesarios en cada una de las subvariables para diagnosticar el síndrome, sin embargo se encontró un nivel moderado con tendencia a el alto en el componente de cansancio emocional lo cual concuerda con el modelo de adquisición del síndrome en el que se baso la investigación, el cual fue establecido por Leiter et al (1994) que desarrolla su modelo teórico partiendo de dos premisas básicas: la influencia de cada una de las dimensiones del burnout es determinante en su desarrollo, y cada

dimensión mantiene distintas relaciones con las condiciones ambientales y las diferentes características individuales. El autor parte del agotamiento emocional como dimensión fundamental del burnout, a la que seguiría según el proceso que él plantea la despersonalización y, posteriormente, la reducida realización personal. El agotamiento emocional, por tanto, sería la dimensión que ocasionaría reducida realización personal, estando este proceso mediatizado por despersonalización.

Se puede concluir que el síndrome de burnout en los docentes de básica secundaria de los colegios oficiales de la unidad administrativa escolar # 11 de la ciudad de Santa Marta Colombia presentan un nivel de cansancio emocional moderado con tendencia a alto, que las edades en las que predomina esta condición son las que comprenden el rango de 46 a 60 años, con un tiempo de vinculación laboral entre 16 y 35 años, que en el estado civil de tipo soltero y separado hay un nivel más alto de cansancio emocional en relación a los casados, viudos y unión libre, y que el género en el que predomina mayormente esta condición es el femenino.

8. Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos se hace necesario intervenir de manera oportuna sobre el cansancio emocional expresado por los evaluados, implementando programas preventivos relacionados con el manejo y afrontamiento de estrés laboral, encaminadas a mejorar la calidad de vida de los docentes de básica secundaria de colegios oficiales de la Unidad Administrativa Escolar # 11 del D.T.C.H de Santa Marta/Colombia, para que de esa forma se pueda incrementar la calidad educativa en cada una de las I.E.D.

Diseñar talleres donde se tenga la oportunidad de trabajar en conjunto la estructura organizacional y a nivel individual, sobre cómo proporcionar mecanismos que reduzcan los factores causantes del cansancio laboral y que prevengan la aparición de este con la finalidad de que los docentes cuenten con herramienta para enfrentar alguna de las problemáticas que se originan durante el ejercicio de la docencia, los cuales pueden afectar el quehacer profesional.

Así mismo se sugiere que no solo las Instituciones Académicas presten atención a esta nueva problemática, también se requiere que las personas que laboran en estas entidades se apropien del tema e identifiquen de manera oportuna la aparición de síntomas psicossomáticos o cualquier tipo de agotamiento emocional que les impida ejercer de manera adecuada su labor, permitiendo esto trabajar con mayor eficacia y eficiencia los diferentes inconvenientes que están inmiscuidos en la realización de esta actividad laboral.

9. Referencias

- Aris, N. (2007). Síndrome de burnout en los docentes de educación infantil y primaria: un estudio en la zona de Vallé Occidental. Valle Occidental: Redal y LC.
- Bareño, J. Berbesi, D. y Montoya, C. (2008). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de enfermería. Medellín-Colombia.
- Blaya, R. (2001). Salud docente, prevención Del Síndrome de Burnout. Madrid, España: Prevención Docente.
- Buendía, J. y Ramos, F. (2001). Empleo, Estrés y Salud. Madrid: Pirámide.
- Buzzetti, M. (2005). Validación del maslach burnout inventory (MBI) en dirigentes del colegio de profesores A.G. de Chile. Universidad de Chile, facultad de ciencias sociales.
- Caballero, C., González, O., Mercado, D., Llanos, C., Bermejo Y. y Vergel, C. (2009). Prevalencia del síndrome del burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. (Tesis de Pregrado). Universidad Simón Bolívar, Colombia
- Ferrel, F., Pedraza, C. & Rubio, B. (2010). El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios. Revista Duazary. 7 (1), 15-22.
- Ferrel, R., Sierra, E. & Rodríguez, M. (2010). Síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos especialistas de un hospital universitario, de la ciudad de Santa Marta, Colombia. Revista Duazary. 7 (1), 45-52
- Freudenberger, (1974). Síndrome de burnout. Nueva York.
- Garcés, E. (2003). Tesis sobre el burnout. Recuperado de <http://www.abacolombia.org.co/bv/organizaciones/burnout1.pdf>

- Guerrero, E. (2003). Análisis Pormenorizado de los grados de burnout y afrontamiento del estrés en el docente. Murcia, España: Anales de la psicología.
- Hombrados, M. (1997). Estrés y Salud. Promolibro: Valencia
- Ley 1090 de 2006. Congreso de la República de Colombia.
- Marras, C. (2004). Síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente (edición 10). San Luís, Argentina: Fundamentos de humanidades.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout Journal of occupational Behaviour, 2, 99-113.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1982). Burnout in health professions: A social psychological analysis.
- Margonz, F. (2009). Detección del síndrome de burnout en docentes de enseñanzas secundarias (EE.SS), en centros educativos de ciclo formativo de grado medio y superior de Sevilla. Recuperado de <http://drfmargonz.blogia.com/2010/040704-sindrome-de-burnout-en-docentes.php>.
- Moriana, E. y Herruzo, J. (2004). Estrés y Burnout en Profesores. Córdoba, España: Clínica y Psicología.
- Oramas, A., Almirall, P. y Fernández, I. (2007). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes venezolanos. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2596396>
- Rojas, C. y Sandoval, O. (2006). Burnout en Docentes de UNAM. Cuernavaca, México, Salud Mental.
- Rojas, M. Zapata, J. Grisales, H. (2008). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín,

Shirom, A. (1989). Burnout in work organization. En C.L. Cooper y I. Robertson (eds.), *International review of industrial and oorganizational psychology*. Nueva York: John Wiley and Sons.

Slanova, M., Llorens, S. & García, M. (2003). Por que se están quemando los docentes, Universitat Jaume I. Castellón. Recuperado de http://www.mtas.es/insht/revista/A_28_ST03.htm.

Anexo 1. Cronograma de Actividades

En el cronograma se nombraran las actividades más destacadas:

ACTIVIDADES	2010			
	AGOT.	SEPT.	OCT.	NOV.
FASE 1: PRESENTACION Y SENSIBILIZACION				
Presentación del proyecto a la comunidad seleccionada	X			
Explicación a los participantes sobre la metodología del proyecto	X	X		
FASE 2: RECOLLECCION DE LA INFORMACION				
Aplicación del (MBI) forma educativa		X	X	
FASE 3: SISTEMATIZACION E INTEGRACION DE LA INFORMACION				
Elaboración del documento preliminar		X	X	
Revisión, análisis, interpretación y discusión sobre el documento preliminar			X	
Socialización del documento final			X	
Devolución del documento final a la Unidad administrativa Escolar # 11.				X

Anexo 2. Presupuesto

RUBROS	TOTAL
Servicios técnicos	60000
Compra de material bibliográfico	55000
Otros insumos	100000
Total	215000

Descripción de los gastos de personal

INVESTIGADORES	FORMACIÓN ACADÉMICA	FUNCIÓN DENTRO DE PROYECTO	DEDICACIÓN
Ana Urbina Roger Correa Andrew Santana	Estudiante de psicología de la Universidad del Magdalena	Investigador principal	6 horas semanales
Ps. Robert Ferrel	Psicólogo	Asesor	3 horas semanales

Servicios Técnicos

Servicio técnico	Total
Trascripción de textos	60000
Total	60000

Otros Insumos

INSUMO	JUSTIFICACIÓN	TOTAL
Papelería: bolígrafos, lápices, fotocopias.	Para responder los cuestionarios	80000
Cartuchos de impresión	Impresión de documentos preliminares y final, cuestionarios, documentos consultados en red	35000
CD	Archivo de documento. Presentación de información en socialización	10000
TOTAL		125000

Anexo 3. Instrumento De Investigación

Cuestionario De Maslach Burnout Inventory Para Diagnostico De Síndrome De Burnout (Mbi) Forma Educativa

Sexo: _____ Edad: _____
Tipo de vinculación: _____
Antigüedad como docente: _____ Tiempo en la institución: _____
Otros trabajos: (si/no), cual _____
Estado civil: _____

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos tal como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este Cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas.

	PREGUNTAS	Nunca 0	Alguna vez al año o menos 1	Una vez al mes 2	Pocas veces al mes 3	Una vez por semana 4	Algunas veces por semana 5	Todos los días 6
1	Me siento emocionalmente estable.							
2	Me siento cansado al final de la jornada laboral.							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.							
4	Me siento quemada o cansada por mi trabajo.							
5	Trabajar todo el día con muchos alumnos es un esfuerzo.							
6	Me siento frustrado aburrido en mi trabajo.							
7	Creo que estoy trabajando demasiado.							
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
9	Me siento acabado, como si no pudiese dar más.							

10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.							
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
13	Realmente me preocupa poco lo que les ocurra a mis alumnos.							
14	Siento que los alumnos me culpan por algunos de sus problemas.							
15	Comprendo fácilmente como se sienten mis alumnos.							
16	Trato muy eficazmente los problemas de los alumnos.							
17	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.							
18	Me siento muy activo.							
19	Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis alumnos.							
20	Me siento estimulado después de trabajar con mis alumnos.							
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							

Anexo 2. Consentimiento Informado

Anexo 4. Carta de autorización del estudio

Estimado Señor (a):

Al contestar este formulario usted estará participando en una investigación acerca del **“EL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE BASICA SECUNDARIA DE COLEGIOS OFICIALES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESCOLAR # 11 DEL D.T.C.H DE SANTA MARTA/COLOMBIA”**, que tendrá como objetivo detectar la presencia o ausencia de este Síndrome o de alguna de sus manifestaciones.

La información que usted entregue será utilizada sólo para fines de la Investigación.

Los antecedentes personales no serán revelados y los datos serán anónimos y confidenciales.

Finalmente, les solicitamos **tener especial cuidado en contestar la totalidad de las preguntas** del cuestionario y marcarlo de la manera más precisa posibles.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

RESPONSABLE

PARTICIPANTE

Anexo 5. Entrevista De Exploración

Nombre: _____

Institución o entidad: _____

Cargo: _____

- 1) ¿Considera que el ejercicio de la labor como docente demanda una gran exigencia física y mental que si no es abordada correctamente puede conducir a la presencia de algunas enfermedades? Si o no, explique.

- 2) ¿Es frecuente que los docentes se incapaciten o se ausenten durante el desarrollo de sus actividades académicas?

- 3) ¿Se hace seguimiento a las causas por las cuales los docentes son incapacitados? Si o no, explique.

4) ¿En las instituciones existe alguna dependencia encargada del manejo de temáticas referentes a salud ocupacional? Si o no, explique.

5) ¿Se capacita a los docentes sobre cómo afrontar el estrés y sus distintas manifestaciones? Si o no, explique.

6) ¿Considera necesario el manejo de esta temática en la población docente? Si o no, explique.

Firma del participante