

ESTRÉS Y BURNOUT EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA

STRESS AND BURNOUT IN TEACHERS OF THE FACULTY OF PSYCHOLOGY

Byron Mauricio Palacios Sánchez

Isis Angélica Pernas Álvarez <https://orcid.org/0000-0002-4137-2623>

Universidad de Cuenca, Ecuador.

Autor por correspondencia. byron.palacios@ucuenca.edu.ec

RESUMEN

Con la intención mediata de hacer una discreta contribución a la salud mental se concibió este trabajo en la Universidad de Cuenca; tuvo como objetivo general determinar la presencia de estrés y burnout en docentes de la Facultad de Psicología, así como identificar los niveles de estrés y de las dimensiones de burnout según variables sociodemográficas, de los 42 docentes participantes; la metodología aplicada tuvo un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo transversal y un tipo de diseño no experimental. La Escala de Estrés Percibido se usó para determinar los niveles de estrés y el Maslach Burnout Inventory-General Survey para medir el burnout. Los resultados mostraron que la población estudiada presentaba un bajo nivel de estrés. La mayoría de los participantes no presentaron síndrome de burnout, pero se observaron altos niveles de agotamiento emocional, niveles medios de cinismo y altos niveles de eficiencia profesional.

Palabras clave: agotamiento, cinismo, eficacia profesional, estrés percibido, profesores

ABSTRACT:

With the mediated intention of making a discreet contribution to mental health, this work was conceived at the University of Cuenca; had the general objective of determining the presence of stress and burnout in teachers of the Faculty of Psychology, as well as identifying the stress levels and burnout dimensions according to sociodemographic variables, of the 42 participating teachers; the applied methodology had a quantitative approach, with a cross-cutting descriptive scope and a non-experimental design type. The Perceived Stress Scale was used to determine stress levels and the Maslach Burnout Inventory-General Survey to measure burnout. The results showed that the population studied had a low level of stress. Most participants

did not have burnout syndrome, but high levels of emotional exhaustion, average levels of cynicism and high levels of professional efficiency were observed.

Keywords: cynicism, exhaustion, perceived stress, professional efficacy, teachers

INTRODUCCIÓN

En una revisión bibliográfica sobre las consideraciones teóricas, metodológicas y prácticas acerca del estrés, realizada por Espinoza, Pernas y González (2018) destacan que el estrés emergió producto de la vida tan agitada, urgencia, sobreexigencia, desorden, amenazas percibidas y pérdidas de recursos, que con el devenir de los años llevan las personas, y las preocupaciones propias del desarrollo de la ciencia y la tecnología, las que en no pocas ocasiones, hacen que los humanos se alejen cada vez más de su esencia. Los mencionados autores refieren también que Benjamín (2000) se hace la siguiente interrogante: ¿Es el estrés la nueva enfermedad de la civilización? Estas reflexiones -entre otras- constituyen puntos de partida de los autores de esta investigación para desarrollar este trabajo de manera particular con docentes.

En este punto, es necesario hacer algunas referencias en cuanto a la teoría que sustenta esta investigación. En relación con el estrés, Taylor (2007) lo define como «la experiencia emocionalmente negativa acompañada por cambios predecibles a nivel bioquímico, fisiológico, cognitivo y conductual y que están dirigidos ya sea para alterar el evento estresante o para adecuarse a sus efectos» (p. 153).

Por otra parte, una definición más compleja es la de Lazarus y Folkman (1986) quienes definen al estrés psicológico como «una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por este como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar» (p. 43), planteándose con esto, que el hecho de que una situación se perciba como estresante o no depende en gran medida de la evaluación cognitiva de cada sujeto.

Morrison y Bennett (2008) plantean tres modelos que explican el estrés. Como primer modelo se tiene al estrés como un estímulo, donde a todo estímulo se le atribuye una tensión independientemente si sea positivo o negativo, en este sentido la teoría más usada por este enfoque es la de los eventos vitales, donde dicho evento no solo tendría consecuencias únicas para el individuo, sino efectos acumulativos. Un segundo modelo toma al estrés como una transacción en donde el estrés es una experiencia subjetiva donde la valoración que uno le dé a un evento, puede hacer que se perciba como estresante o no y en donde las variables cognitivas y motivacionales son centrales. Por último, el tercer modelo toma el estrés como respuesta fisiológica y describe cómo

reaccionan los individuos al peligro o incluso demandas agradables desde una perspectiva fisiológica, es decir, tomando en cuenta los procesos que se dan a nivel del sistema nervioso central y como se inician respuestas autónomas endocrinas para poder responder ante las demandas del medio.

En relación a los factores que desencadenan el estrés, estos pueden ser tanto internos como externos. Entre los factores externos se pueden encontrar los acontecimientos que ocurren a lo largo de la vida de las personas y con los cuales se necesita convivir, como lo son los problemas laborales o problemas con la familia. Por otro lado, existen factores internos los cuales son ocasionados por factores propios de cada persona, como lo son las diferentes formas de pensar, los valores, creencias y en general la forma de percibir el mundo de cada persona (Aparecida, 2005).

Para Duran, Extremera, Montalbán y Rey (2005) la evidencia muestra que elevados niveles tendría como consecuencias un desgaste de salud, tanto física como mental en los docentes. De igual manera, afectaría el cumplimiento de su rol, es decir, en generar un ambiente de aprendizaje adecuado para la educación. De la misma forma, dichos niveles de estrés serían los causantes de patologías tanto de carácter físico como psicológicos y por ende la preocupación por el profesorado, así como la preocupación sobre la calidad de enseñanza (Franco, Mañas y Martínez, 2009).

Hay que notar que son varias las situaciones que pueden percibirse como estresantes por parte de los docentes. Dentro de ellas se señalan las presiones educativas, la presión de la institución y las presiones organizaciones (El Sahili, 2010). De igual forma se consideran a los problemas con los estudiantes, conflictos con los miembros de la institución y el escaso apoyo social percibido por el docente (Villardefrancos, Mariño, Castro, Ache y Ortero, 2012). Otros apuntan en cambio a factores asociados con las condiciones de trabajo, como la institución, las leyes, presupuestos; al cumplimiento de su rol, es decir la interacción alumno-docente y modo de enseñanza y por ultimo las características del propio docente, como son la creatividad, independencia, responsabilidad, experiencia, entre otros (Álvarez, 2007).

En esta línea, en México, la investigación realizada por Urquidi y Rodríguez (2010) estudió a docentes de tres instituciones públicas de educación superior ubicadas en la región Noroeste de México. El objetivo de ese trabajo fue el de explorar el grado de estrés que los sujetos experimentan como producto del ejercicio de su profesión, para lo cual se utilizó un cuestionario que se construyó a partir del análisis de contenido de entrevistas semiestructuradas y un cuestionario elaborado para evaluar el estrés en

docentes. Los resultados mostraron que factores como la sobrecarga de trabajo, la multiplicidad de tareas, asistir a reuniones prolongadas, participar en reuniones y las actividades no planeadas, fueron las que se mostraban en mayor medida como más estresantes para los docentes.

De la misma forma la investigación de Camargo, Ponestki, Rodríguez, Ferreira y Siqueira (2013) tenía como objetivo determinar la prevalencia del estrés percibido en una muestra de 393 profesores universitarios y su relación con variables sociodemográficas. Se encontró que las variables edad y sexo presentan relaciones significativas, debido a que se observó como resultado que los niveles de estrés son más elevados en las mujeres que en los hombres y que disminuyen con el aumento de la edad, otra de las variables significativas del estudio fue la influencia de la satisfacción laboral en el estrés debido a que a mayor satisfacción menor niveles de estrés se presentaba.

Como se declaró previamente este trabajo aborda dos constructos, el estrés y el burnout en docentes, por lo que se hace necesario referenciar también algunas aclaraciones relacionadas con este último.

Refiriéndose al origen del término burnout, autores como Barraza y Jaik (2011) y de igual modo Díaz y Gómez (2016), consideran a Freudenberg como pionero en los estudios de burnout por los años 70. Freudenberg observó que los psicoterapeutas de una clínica para toxicómanos, manifestaban señales de agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, y describió cómo los profesionales encargados iban modificando progresivamente su conducta y volviéndose insensibles, poco comprensivos e incluso ciertos casos se los notaba hasta agresivos con los pacientes. En base a esto, se marcaría la primera aproximación a este término.

Hoy en día el término burnout ya es común y varios autores tiene su forma de definirlo, pero todos tienen como punto en común el malestar que pueden provocar las presiones laborales en las personas. Una de las definiciones más consolidadas al día de hoy es la propuesta por Maslach y Jackson, quienes entienden al burnout como un síndrome de cansancio emocional que lleva a una disminución y pérdida de la motivación y progresa hacia sentimientos de inadecuación y fracaso (Arís, 2009). El burnout sería una respuesta a estresores tanto ocupacionales como interpersonales crónicos en el área laboral y tiende a ser estable en el tiempo. No debe ser entendido como un fenómeno individual sino como el resultado de las relaciones existentes entre el individuo y su lugar de trabajo (Maslach, 2009).

Gil-Monte (2003) por su parte resolvió llamar al burnout en español como síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) debido a conflictos que ocurrían con la confusión del término en países de habla hispana y lo definió como:

Una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas a las que atienden, por la sensación de estar agotados a nivel emocional, por el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional. (p. 183)

Dentro del trabajo actual se ha optado por entender el burnout desde el modelo de Maslach, debido a que describe de mejor manera dicho fenómeno, además, de considerarse el modelo más pertinente para la definición, evaluación, modelo teórico, además de que actualmente es el más aceptado ya que facilita conceptualización del objeto de estudio, así como también cualquier planteamiento metodológico aplicado (Moriana y Herruzo, 2004).

Maslach (2009), señala las tres dimensiones que comprende el burnout, siendo estas la dimensión de agotamiento, de cinismo y de ineficacia, donde altos niveles en las tres marcan la existencia de burnout.

La primera dimensión, la de agotamiento, representa el componente de estrés básico del burnout, las personas poseen sentimientos de estar siendo sobreexigidas y de no tener los medios tanto emocionales como físicos para poder afrontarlo. La dimensión de cinismo por su parte se expresa en una respuesta negativa, con poca sensibilidad, donde se demuestra apatía en múltiples tareas del trabajo, generalmente se desarrolla en reacción al exceso de agotamiento emocional, los trabajadores terminan reduciendo la cantidad de trabajo que realizan y además generando actitudes negativas con su entorno laboral. La última dimensión, la de ineficacia, hace referencia a sentimientos de falta de capacidad, falta de logros alcanzados y de resultados productivos de su trabajo, haciendo que las personas lleguen a tener una perspectiva negativa de ellos, así como de los demás (Maslach, 2009).

En relación a la sintomatología del síndrome de burnout, esta se puede manifestar en distintas áreas. Los síntomas físicos se presentan como dolor de cabeza, alteraciones gastrointestinales, dolores musculares. Los síntomas conductuales se presentan como el hecho de no asistir al trabajo, conductas violentas, gritos, insultos. Los síntomas

emocionales se presentan como distanciamiento afectivo, la impaciencia e irritabilidad. Por último, los síntomas defensivos, donde se da la supresión consciente de información, el desplazamiento de sentimientos hacia otras personas o cosas, la atención selectiva, las cuales son utilizadas para evitar una experiencia negativa (Guzmán, 2013). Los síntomas del burnout también pueden manifestarse en los pensamientos, como son los sentimientos de vacío, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. También hay que tomar en cuenta las consecuencias que se generan en el área laboral, siendo esto la reducción del nivel del rendimiento de su trabajo, ausentismo laboral y el abandono del empleo (Marrau, 2004).

A partir de estas sintomatologías Martínez (2010) propone diferenciar al burnout de otros malestares. Se debe comenzar diferenciándolo del estrés general, el cual esta presente en cualquier área de la vida, que es necesario y que puede tener efectos positivos o negativos, al contrario del burnout que solo crea efectos negativos tanto para la persona como su entorno, y que está limitada específicamente al área laboral. Se debe distinguir también con la fatiga física, siendo la velocidad de recuperación más rápida que en el burnout, por último, es importante diferenciarlo de la depresión, la misma en que predominan los sentimientos de tristeza, culpa mientras que por su parte en el burnout predomina la cólera y la rabia.

En relación a la docencia, Durán et al. (2005) explica que es un área donde el síndrome de burnout está presente debido a variables como su rol de docente, modelos educativos, la conducta de los estudiantes, lo que generaría demandas y mayores exigencias para los cuales no se tienen los suficientes recursos para dar una respuesta. Montejo (2014) de la misma forma señala variables que predisponen la aparición de burnout en los docentes, como las conductas disruptivas, pobres relaciones con los alumnos y el cuerpo docente y las malas relaciones con el sistema administrativo y burocrático de las instituciones.

Sobre las investigaciones referentes al burnout, Montejo (2014) afirma que:

Hay un gran número de trabajos que han intentado identificar las fuentes específicas de estrés y “Burnout” en la docencia. No obstante, estas fuentes resultan ser diferentes y con frecuencia variables según los estudios consultados, la población docente específica, y la cultura a la que pertenece. (p. 211)

Existen varias investigaciones donde se buscó identificar la presencia de Burnout. Un ejemplo es el de Rozas (2015) quien buscó medir el nivel de burnout en docentes que trabajan en las Facultades de Salud, Educación y Ciencias Sociales de la

Universidad Santo Tomás en Chile. Como resultados se obtuvo que un 43 % de docentes no presentaron síndrome de burnout. El 48 %, presentó proclividad al síndrome, mientras que el 9 % de los participantes de la investigación si presentaban burnout, con lo cual se demostró que si bien hay un bajo nivel de docentes con burnout existe un alto porcentaje que se encuentra proclive a desarrollarlo.

González, Carrasquilla, Latorre de la Rosa, Torres y Villamil (2015), buscaban determinar el nivel de burnout en los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Cooperativa de Colombia, y concluyeron que existe una valoración baja para Burnout (66,66 %), seguido de nivel medio (29,99 %); lo anterior traduce ausencia de alto nivel en la dimensión, o sea ausencia de burnout propiamente dicho. Bustamante, Bustamante, González y Bustamante (2016) con una investigación similar que buscaba determinar los niveles del síndrome de burnout existentes en el personal docente de la Escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabo en Venezuela, tuvo como resultados que, de todos los participantes del estudio, el 16% de docentes presenta síndrome de burnout.

A partir de lo explicitado respecto al estrés y al burnout se debe precisar que, los autores consideran que es importante comenzar por obtener información sobre el nivel de malestar que pueden estar presente en estos profesionales debido a la preocupación por aportar en el nivel de salud mental y bienestar de los trabajadores en la docencia.

Por lo antes expuesto se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿En qué medida está presente el estrés y burnout en los docentes de la facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca? Para dar respuesta a esta interrogante, se propone como objetivo general el determinar la presencia de estrés y burnout en docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca y, como objetivos específicos determinar los niveles de estrés percibido por los docentes; determinar las dimensiones que identifican la presencia del síndrome de burnout y por último identificar los niveles de estrés y de las dimensiones de burnout según variables sociodemográficas de los docentes de la Facultad de Psicología.

DESARROLLO

El enfoque de la investigación es cuantitativo debido a que se pueden medir las diferentes variables en relación a un contexto determinado, y debido a que los datos obtenidos fueron analizados utilizando métodos estadísticos, con lo cual se logró conseguir los objetivos de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El tipo de diseño es no experimental en tanto no se manipulan las variables. La

investigación tiene un alcance descriptivo transversal, debido a que se busca describir el nivel de las variables antes mencionadas dentro de la población específica de docentes en un único momento, así como especificar propiedades y características importantes de los mismos.

En esta investigación se trabajó con 42 docentes de las tres carreras de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, fueron 16 varones y 26 mujeres, los cuales constituyen una cifra representativa de dicha dependencia, ya que de los 49 que laboran en la misma, solo siete quedaron fuera en respuesta a los criterios establecidos. Los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta son: ser docentes activos de la facultad, sin distinción del horario en relación con las horas clases, del tipo de contrato en relación con el tiempo y que estos fueran titulares u ocasionales; como criterio de exclusión se considera a los docentes de las materias que los estudiantes pueden tomar en otras facultades.

Para la recolección de datos se usaron los siguientes instrumentos:

- Ficha sociodemográfica (Anexo 1): Con el cual se busca identificar variables como: edad, sexo, número de hijos, situación laboral, horario de trabajo, para lograr identificar si hay variables relacionadas con el nivel de estrés o burnout de los docentes.
- Escala de Estrés Percibido: creado por Cohen, Kamarck, y Mermelstein (1983) adaptada en España por Remor y Carrobbles (2001) con su versión de 10 ítems la cual ha mostrado una consistencia interna de 0,86 en el alfa de Cronbach, la escala evalúa el nivel de estrés percibido durante el último mes y cuenta con 10 ítems con un formato de respuesta de una escala de cinco puntos. La puntuación directa obtenida indica que a una mayor puntuación corresponde un mayor nivel de estrés percibido.
- Maslach Burnout Inventory - General Survey MBI-GS (Anexo 3): publicado en el año 1996 por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, y adaptada en su versión española por Salanova, Schaufeli, Llorens, Grau y Peiró (2000). A diferencia de versiones anteriores se redujo 6 ítems y enfoca el inventario no solo a las relaciones personales de la persona sino también a su ambiente con su trabajo propiamente dicho. Los 16 ítems deben ser respondidos por los trabajadores haciendo uso de una escala de frecuencia de tipo Likert que va de cero "0" (nunca) a "6" (siempre). Altas puntuaciones en las dimensiones agotamiento y altas puntuaciones en la dimensión de cinismo unidas a bajas puntuaciones en la dimensión eficacia profesional serán indicadoras de burnout. Las pruebas de validez del MBI-GS son buenas teniendo un alfa de Cronbach superior al 0.70 es sus tres subescalas.

Para cumplir con los aspectos éticos se solicitó la aprobación por parte de la facultad para la realización de la investigación. Posteriormente, antes de aplicar cualquier instrumento de recolección de información, se explica el contenido del modelo de consentimiento informado y se procedió a ser firmado, dejando constancia de la voluntariedad de su participación.

Los datos recolectados por los instrumentos fueron primero organizados en una base de datos, para luego determinar la validez de los resultados de las escalas y proceder con análisis de los mismos, utilizando estadística descriptiva. Los datos fueron analizados en el paquete estadístico SPSS en su versión 24.0. Para determinar la validez de las pruebas en este contexto se utilizó el alfa de Cronbach siendo favorable en ambos instrumentos con un puntaje superior a los 0,7. Una vez determinada la validez de las escalas se prosiguió con el correspondiente análisis de los resultados.

Resultados

Para comenzar con los resultados es preciso tener en cuenta que de los 42 docentes, la mayoría son mujeres con un número de 26 a diferencia de los varones quienes son 16, otra característica de los participantes es que en su mayoría están entre los 30 y 39 años. Por último, se puede considerar también que en su mayoría los docentes no superan los 10 años de experiencia en la docencia.

En la tabla 1 se puede apreciar cómo tanto en la escala como subescalas de ambas herramientas, el análisis de confiabilidad supera el $0,7\alpha$ el cual representa que las herramientas son confiables para ser aplicadas en este contexto. Dichos resultados se aproximan a la validez de los instrumentos originales como en el caso del PSS-10 el cual cuenta con una validez de $0,86\alpha$ (Campo, Bustos, Romero, 2009), mientras que en este caso la validez está en el $0,85\alpha$. De igual manera sucede con el MBI-GS el cual en su versión original cuenta con una buena fiabilidad interna con un alfa de Cronbach superior al 0,7 (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, 2006) los cuales también coinciden con nuestro actual estudio.

Tabla 1
Validez de las escalas

	Escala de estrés PSS-10	(MBI-GS)			Escala Total
		Agotamiento	Cinismo	Eficacia Profesional	
Alfa de Cronbach	0,849	0,917	0,815	0,707	0,806
Número de elementos	10	5	5	6	16

Fuente: elaboración personal

Como se puede apreciar en la tabla 2, en términos generales el nivel de estrés en los docentes de la facultad está marcado por un predominio de bajos niveles de estrés al ser 19 personas los que poseen este nivel, seguido de 12 personas que se muestran relativamente libres de estrés, y una minoría los que poseen un nivel de estrés medio con 11 personas, cabe mencionar que ninguno de los docentes presenta altos niveles de estrés. Lo que se contrasta con Díaz, Córdón y Rubio (2015) sobre el nivel de estrés percibido en el personal docente donde la mayor parte muestra un nivel de estrés moderado.

Tabla 2

Nivel de estrés general

Nivel de estrés	Frecuencia
Relativamente libre de estrés	12
Estrés Bajo	19
Estrés Medio	11
Estrés Alto	0
Total	42

Fuente: elaboración personal, en base a los datos obtenidos

En relación al género los resultados se observaron que los hombres en su mayoría presentan niveles bajos de estrés, mientras que las mujeres por su parte se presentaban más como libres de estrés y estrés bajo. Lo que contraste con Camargo et al., (2013), quienes hallaron que el estrés es más frecuente para el grupo de las mujeres que en los hombres. En cuanto al estado civil se presentó que un mayor número de personas casadas y solteros presentaron bajos niveles de estrés mientras en el grupo de los de los divorciados la mayoría presento que estaba relativamente libres de estrés.

En cuanto a las variables laborales se pudo observar que hay una diferencia en el estrés que es percibido por las personas según la situación laboral, pues la mayoría de los docentes titulares presentaban un nivel de estrés medio a diferencia de los docentes contratados quienes en su mayoría presentaban un nivel bajo de estrés.

Como se explicó anteriormente el síndrome de Burnout se expresa en tres dimensiones las cuales son el agotamiento emocional, el cinismo y la eficacia profesional, frente a esto, podemos observar en la tabla 3 que respecto al agotamiento emocional existe el mismo número de docentes que presentan un nivel medio (N=19) y un nivel alto (N=19), donde una minoría (N=4) son los que poseen un nivel bajo de agotamiento emocional. En cuanto a la variable de cinismo la mayor parte de docentes (N=23) se encuentra con un nivel medio, seguido de los docentes con un nivel alto de

cinismo (N=13) y una minoría de docentes (N=6) que poseen un nivel bajo de cinismo. Y por último en cuanto a la eficacia profesional la mayoría de docentes (N=23) posee un nivel alto, seguido de docentes con un nivel medio (N=17) y una minoría de personas (N=2) cuya eficacia profesional es mínimo.

Tabla 3

Niveles generales de las dimensiones del burnout

Nivel	Agotamiento emocional	Cinismo	Eficacia profesional
Bajo	4	6	2
Medio	19	23	17
Alto	19	13	23

Fuente: elaboración personal, en base a los datos obtenidos

En referencia a esto Pando, Aranda, Aldrete, Flores, Pozos (2006), investigaron a docentes del área de la salud y encontraron que en cuanto al Burnout: 47.3 % de la población no presentó el Síndrome de Burnout en ninguna de sus dimensiones, 37.0 % presentó una dimensión quemada, 11.6 % presentaron 2 y 4.1 % fueron calificados como quemados en las 3 dimensiones. Las manifestaciones más altas fueron registradas en la falta de realización personal y en el trabajo con un 39 %, el agotamiento emocional con un 24.7% y la más baja fue la despersonalización con 6.2 %. Así se puede observar la diferencia existente con otros estudios, debido a que en la investigación aquí expuesta se muestran altos niveles de agotamiento emocional, niveles medios de cinismo, pero por otro lado como un factor protector del burnout encontramos un gran número de personas con niveles altos de eficacia profesional.

En relación al género en la tabla 4, se puede apreciar que la mayoría del género masculino posee niveles altos de agotamiento emocional a diferencia de las mujeres que en su mayoría presentan un nivel medio de agotamiento emocional. En el área del cinismo no hay una diferencia entre los géneros con un nivel medio de cinismo, de igual forma se obtienen resultados similares en el área de autoeficacia profesional, teniendo en su mayoría tanto hombres como mujeres un nivel alto en dicha área. Estos resultados son contrastados con los de Bonilla y Silva (2017), quienes mencionan que en la dimensión de cansancio emocional los varones presentan un nivel alto, mientras que en las mujeres se aprecia un nivel medio, en el área del cinismo determinaron que ambos géneros poseían niveles bajos en esta área y por último en el nivel de eficacia profesional se evidenció que ambos géneros mostraron niveles bajos en dicha área. Se pueden observar las similitudes con este estudio en las variables de agotamiento emocional y cinismo, sin embargo, en el caso de esta investigación en la variable de la

realización personal puntúan alto a diferencia de la investigación antes mencionada.

Tabla 4
Burnout y género

Dimensión	Nivel	Masculino	Femenino
Agotamiento emocional	Bajo	2	2
	Medio	5	14
	Alto	9	10
Cinismo	Bajo	1	5
	Medio	9	14
	Alto	6	7
Eficacia Profesional	Bajo	1	1
	Medio	7	10
	Alto	8	15

Fuente: elaboración personal, en base a los datos obtenidos

Por último, en cuanto a la situación laboral en la tabla 5 se puede observar que la mayoría de los docentes titulares poseen un nivel de agotamiento emocional alto (N=8), por su parte los docentes contratados la mayoría posee niveles de cansancio medio (N=16). En cuanto al área de cinismo en los docentes, los titulares presentan igual número de personas que tienen niveles tanto alto (N=6) como medio (N=6). Por último, en relación al área de eficacia profesional la mayoría de ambos grupos puntúan alto en este nivel. Evidenciándose como la única diferencia significativa, el área de agotamiento emocional, donde se observa que los docentes titulares están más afectados.

Tabla 5
Burnout y situación laboral

Dimensión	Nivel	Titular	Contratado
Agotamiento emocional	Bajo	1	3
	Medio	3	16
	Alto	8	11
Cinismo	Bajo	0	6
	Medio	6	17
	Alto	6	7
Eficacia Profesional	Bajo	2	0
	Medio	3	14
	Alto	7	16

Fuente: elaboración personal, en base a los datos obtenido

CONCLUSIONES

En relación al estrés, un mayor número de docentes presenta un nivel bajo de tensión, lo cual puede ser atribuido a que pese a la presión que pueden llegar a sentir en su día a

día, también manifiestan que poseen el control para manejar esas situaciones, lo que también es medido por la escala y por lo se puede decir que la relación exigencia–recursos se encuentra equilibrada.

Respecto al burnout, altas puntuaciones en agotamiento emocional, altas en cinismo acompañadas de bajas puntuaciones en la eficacia profesional es lo que denota la presencia o ausencia del síndrome. En el caso de la población estudiada en su mayoría no cumple con dicho parámetro, debido que, pese a que existen niveles elevados de agotamiento emocional y niveles medios de cinismo, la mayoría puntúa alto en lo que respecta a la eficacia profesional, mostrando que pese a las cargas emocionales y psicológicas los docentes perciben que son buenos realizando su trabajo generando un factor de protección para la manifestación del síndrome.

El hecho de que los docentes presenten síntomas de agotamiento emocional es poco deseable, tanto para ellos como para las personas con las cuales trabajan. Debido a su importancia en la actividad formadora, que se encuentren en óptimas condiciones no solo mejora el cumplimiento de su rol, sino también el cómo se relaciona tanto con sus estudiantes como con sus compañeros de trabajo. Por esta razón que sea posible un análisis más profundo sobre el agotamiento emocional en relación al impacto docente-alumno brindaría información valiosa en el área de la educación.

Otras implicaciones de estos resultados, radican en que ayuda a poner especial atención en el alto nivel de la percepción de eficacia profesional como un factor importante de protección ante el desarrollo del síndrome de burnout. De esta manera se logra contribuir con información que aporte tanto en áreas como el desarrollo personal, salud mental y satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arís, N. (2009): «El Síndrome de Burnout en los docentes», *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(18), 829-848.
- Álvarez, D. (2007): «Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana», *Persona*, 10, 49-97.
- Aparecida, E. (2005): «Estresse em professores universitários na área de fonoaudiologia», *Revista Ciências Médicas*, 14(1), 43-52.
- Barraza, A. y A. Jaik (2011): *Estrés, burnout y bienestar subjetivo: Investigaciones sobre la salud mental de los agentes educativos*, IUNAES-ReDIE, México
- Benjamín J. (2000): *El estrés. ¿Qué sé?*, Publicaciones Cruz, México.

- Bonilla, J. y S. Silva (2017): «Estrés laboral en los docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba. Marzo – julio 2017», Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador.
- Bustamante, E.; F. Bustamante; G. González y L. Bustamante (2016): «El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela», *Med Segur Trab*, 243 (26), 111-121.
- Cohen, S.; T. Kamarck & R. Mermelstein (1983): «A global measure of perceived stress», *Journal of Health and Social Behavior*, 24 (4), 385-396.
- Camargo, E.; M. Ponestki; C. Rodriguez; A. Ferreira y R. Siqueira (2013): «Estresse percebido, comportamentos relacionados à saúde e condições de trabalho de professores universitários», *Psicología argumento*, 31(75), 589-597.
- Campo, A.; G. Bustos y A. Romero (2009): «Consistencia interna y dimensionalidad de la Escala de Estrés Percibido (EEP-10 y EEP-14) en una muestra de universitarias de Bogotá, Colombia», *Aquichan*, 9 (3), 271-280.
- Díaz, A.; E. Cordón y R. Rubio (2015): «Percepción de estrés en personal universitario», *Divers.: Perspect. Psicol*, 11(2), 207-215.
- Díaz, F. & I. Gómez (2016): «La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010», *Psicología desde el Caribe*, 33 (1), 113-131.
- Duran, M.; N. Extremera; F. Montalbán y L. Rey (2005): «Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores», *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
- El Sahili, L. (2010): *Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*, Universidad de Guanajuato, México
- Franco, C.; I. Mañas y E. Martínez (2009): «Reducción de los niveles de estrés, ansiedad y depresión en docentes de educación especial a través de un programa de mindfulness», *Revista educación inclusiva*, 2 (3), 11-22.
- Espinoza, A.; I. Pernas y R. de L. González (2018): «Consideraciones teóricas, metodológicas y prácticas acerca del estrés», *Rev Hum Méd*, 18 (3), ISSN 1727-8120
- Gil-Monte, P. (2003): «Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?», *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19 (2), 181-197.
- González, G.; D. Carrasquilla; G. Latorre de la Rosa; V. Torres y K. Villamil (2015):

- «Síndrome de Burnout en docentes universitarios», *Revista Cubana de Enfermería*, 31(4). Ciudad de la Habana.
- Guzmán, G. (2013): «Estrés y burnout en el personal de Policía de Tránsito de la ciudad de Cuenca», Tesis de grado, Universidad del Azuay, Ecuador
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2006): «Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición (NTP-732)», España.
- Hernández, R.; C. Fernández y P. Baptista (2014): *Metodología de la investigación*, McGraw-Hill, México.
- Lazarus, R. y S. Folkman (1986): *Estrés y procesos cognitivos*, Roca S.A., México
- Martínez, A. (2010): «El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión», *Vivat Academia*, 112,42-80.
- Marrau, C. (2004): «El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente», *Fundamentos en Humanidades*, 10, 53-68.
- Maslach, C. (2009): «Comprendiendo el Burnout», *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37-43.
- Montejo, E. (2014): «El síndrome de "Burnout" en el profesorado de la ESO», Tesis en opción al grado de doctora en ciencias, Universidad Complutense de Madrid, España.
- Moriana, J. y J. Herruzo (2004): «Estrés y burnout en profesores», *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- Morrison, V. y P. Bennett (2008): *Psicología de la Salud*, Pearson, Madrid, España.
- Pando, M.; C. Aranda; M. Aldrete; E. Flores y E. Pozos (2006): «Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud», *Investigación en Salud*, 8(3), 173-177.
- Remor E. y J. Carrobles (2001): «Versión Española de la escala de estrés percibido (PSS-14): Estudio psicométrico en una muestra VIH+», *Ansiedad y Estrés*, 7 (2-3), 195-201.
- Rozas, G. (2015): «Niveles de desgaste profesional (burnout) en docentes y estrategias de prevención. El caso de las facultades de salud, educación y ciencias sociales de la Universidad Santo Tomás (chile)», Tesis de Doctorado, Universidad de Málaga. España.
- Salanova, M; W. Schaufeli; S. Llorens; J. Peiró y R. Grau (2000): «Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva?», *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16 (2), 117-134.

Taylor, S. (2007): *Psicología de la Salud*, Mc Graw Hill, México.

Urquidi, L. y J. Rodríguez (2010): «Estrés en profesorado universitario mexicano»

Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación, 10(2), 1-21.

Villardefrancos, E.; M. Mariño; C. Castro; S. Ache y J. Ortero (2012): «Estrés en profesores de enseñanza secundaria: un análisis desde el optimismo», *European*

Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 2(3), 91-101

ANEXOS

Anexo 1. FICHA DE CARACTERÍSTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS

Por favor, complete la siguiente información.

DATOS GENERALES	Edad:	
	Sexo Mujer <input type="radio"/> Hombre <input type="radio"/>	
	Estado civil: Soltero <input type="radio"/> Casado <input type="radio"/> Unión Libre <input type="radio"/> Divorciado <input type="radio"/> Separado <input type="radio"/> Viudo <input type="radio"/>	
	Número de hijos:	
DATOS LABORALES	Situación laboral o modalidad de contratación	1. Titular: <input type="radio"/> 2. Ocasional: <input type="radio"/> 3. Técnico docente: <input type="radio"/>
	Años de experiencia como docente	
	Carga horaria semanal	
	Tipo de dedicación	1. Completa: <input type="radio"/> 2. Medio tiempo: <input type="radio"/> 3. Parcial: <input type="radio"/>
	Tipo de jornada que ejerce	
	Nivel de formación culminada	1. Tercer nivel: <input type="radio"/> 2. Maestría: <input type="radio"/> 3. Doctorado: <input type="radio"/> 4. Posdoctorado: <input type="radio"/>
	Tiempo de servicio como docente en la universidad	

Agradecemos su valiosa participación.

**ANEXO 2. ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO - PERCEIVED STRESS SCALE
PSS-10**

Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el **último mes**. En cada caso, por favor indique con una “X” cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación.

¿Con qué frecuencia se ha sentido o pensado de las siguientes maneras durante el último mes?	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1. ¿Enojado/a por algo que ocurrió inesperadamente?					
2. ¿Sintió que no podía controlar las cosas importantes en su vida?					
3. ¿Se sintió nervioso/a y lleno/a de tensión?					
4. ¿Se sintió segura/o en poder manejar sus problemas personales?					
5. ¿Sintió que las cosas estaban sucediendo de manera favorable para usted?					
6. ¿Se dio cuenta que no podía hacer frente a todas las cosas que tenía que hacer?					
7. ¿Fue capaz de controlar los disgustos de la vida?					
8. ¿Sintió que tenía todo bajo control?					
9. ¿Estuvo enojado/a por cosas que estaban fuera de su control?					
10. ¿Sintió que tenía tantas dificultades que no podía superarlas?					
Total					

ANEXO 3. MASLACH BURNOUT INVENTORY – GENERAL SURVEY (MBI-GS)

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que sienta las situaciones presentadas en los siguientes enunciados.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días

Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Estoy "consumido" al final de un día de trabajo							
3. Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo							
4. Trabajar todo el día es una tensión para mí							
5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo							
6. Estoy "quemado" por el trabajo							
7. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización							
8. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto							
9. He perdido entusiasmo por mi trabajo							
10. En mi opinión soy bueno en mi puesto							
11. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo							
12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto							
13. Quiero simplemente hacer mi trabajo y no ser molestado							
14. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo							
15. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo							
16. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas							