

## Originales

### El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela

Burnout in the teaching profession: a study from the bioanalysis school of Carabobo University.  
Faculty of science on health headquarters Aragua, Venezuela

Ekaterina Bustamante<sup>1</sup>, Freyli Bustamante<sup>2</sup>, Gilberto González<sup>1</sup>, Luz Bustamante<sup>1</sup>

1. Escuela de Bioanálisis. Universidad de Carabobo Sede Aragua. Venezuela.

2. Hospital Miguel Pérez Carreño. Caracas. Venezuela.

Recibido: 18-02-16

Aceptado: 22-04-16

#### Correspondencia

Ekaterina Bustamante González.

Dirección postal: Universidad de Carabobo.

Departamento de Ciencias Morfofisiológicas.

Final Avenida Ruiz Pineda, La Morita II.

Municipio Linares Alcántara, Estado Aragua. Venezuela.

Teléfono +154-4243510882.

Correo electrónico: ebustamante@uc.edu.ve

---

## Resumen

---

**Introducción:** El Síndrome de Burnout se ha definido como una respuesta al estrés laboral crónico. Debido a la importancia de la labor realizada por los docentes, y los altos niveles de estrés que esta profesión genera, con los agravantes de la presencia de factores externos personales y organizacionales que puedan estar presentes, se hace evidente la necesidad de estudiar en los docentes el síndrome de burnout.

**Objetivo:** Determinar los niveles del síndrome de burnout existentes en el personal docente de la Escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela.

**Material y métodos:** Estudio de campo de tipo descriptivo y documental. La población estuvo constituida por un total de 96 docentes (ordinarios y contratados). Para la selección de la muestra se empleó un muestreo de tipo no probabilístico de carácter intencional, y quedó representada por un total de 78 docentes. Los datos fueron recolectados por medio de un cuestionario, la versión en español del Maslach Burnout Inventory (MBI). Los datos, fueron analizados usando el programa estadístico Minitab 16 y siguiendo los criterios del Manual de EEUU de Maslach y Jackson en cuanto a los puntos de corte para las dimensiones que mide el cuestionario.

**Resultados:** Se obtuvo un 57,69% de respuesta. Se encontró que el 16% de los docentes bajo estudio presenta el síndrome de burnout; mientras que en el resto de los docentes hubo un predominio de niveles medios en las dimensiones Agotamiento Emocional (53%), Despersonalización (33%) y Realización Personal (55%).

**Conclusión:** Se concluye que la población bajo estudio, solo presentan el síndrome el 16% de los docentes. Sin embargo en la mayoría de los docentes, hubo un predominio de niveles medios para las dimensiones Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal. Según esta combinación de niveles, si no se toman las medidas preventivas para su afrontamiento estos docentes pueden llegar a padecer el síndrome, por lo que aunque no haya manifestación del síndrome en la totalidad de los docentes,

esta combinación de niveles, puede inducir a la aparición del síndrome en el futuro, si no se toman las medidas preventivas para su afrontamiento oportuno.

*Med Segur Trab (Internet) 2016; 62 (243) 111-121*

**Palabras clave:** Profesión docente, estrés, síndrome de burnout.

## Abstract

**Introduction:** Burnout Syndrome has been defined as a response to chronic job stress. Due to the importance of the work carried out by teachers and the high levels of stress generated by this profession combined with the aggravating circumstances of external personal and organizational factors that may arise as a result, the need to study the teacher's burnout syndrome is gradually becoming evident.

**Objective:** Determine existing levels of burnout syndrome in teachers of the School of Bioanalysis, University of Carabobo Faculty of Science in Health Headquarters Aragua, Venezuela.

**Material and methods:** The fieldwork used was descriptive and documentary. The total population was made up of 96 teachers (regular part-time and full-time contracted teachers). The method of sample selection was a non-probabilistic intentional sampling from which 78 teachers were selected. Data was collected through the Spanish version of the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire. The data was analyzed using the statistical software Minitab 16 and following the Manual of US Maslach and Jackson criteria as the cutting point for the dimensions measured by questionnaire.

**Results:** A 57.69% response was obtained. It was found that 16% of teachers under study presented burnout syndrome; meanwhile the rest of the teachers showed a predominance of average levels in the Emotional Exhaustion (53%), depersonalization (33%) and Production Staff (55%) dimensions.

**Conclusion:** We conclude that, out of the population studied, only 16% of teachers presented the syndrome of Burnout. Nevertheless, there was a predominance of average levels for the emotional exhaustion, depersonalization and personal realization dimensions present among most of them. According to this combination of preventive measures levels for facing it, if the corresponding measures are not considered these students might suffer the syndrome in the future. Although the manifestations of the syndrome might not arise in all students, such levels combination can induce the development of the syndrome.

*Med Segur Trab (Internet) 2016; 62 (243) 111-121*

**Key words:** Teaching profession, stress, burnout syndrome.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, se calcula que alrededor de dos tercios de todas las enfermedades están relacionadas con el estrés laboral y aunque no se trata de una relación de causa-efecto, el estrés laboral es un factor importante que interacciona con otras variables biológicas, psicológicas y sociales, dando lugar a numerosas enfermedades físicas y mentales.

Una organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes que no pueden lograrse mediante iniciativa individual<sup>1</sup>.

Partiendo de la idea anterior, se debe entender a las instituciones educativas como organizaciones, donde se debe destacar que el logro de los objetivos comunes solo puede concretarse si las personas que interactúan en dichas organizaciones, establecen un contacto psicológico lo suficientemente fuerte que le permita desenvolverse en la misma, actuando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación, comportamientos, entre otros.

Para un gerente de una organización educativa, es importante reconocer la dimensión clave de los recursos humanos y, especialmente, el papel del profesorado, al cual debe incrementársele el reconocimiento social y profesional. Este aspecto es vital, para el ejercicio de calidad del personal docente dentro de una organización educativa, debido a que este es uno de los factores que puede desencadenar el Síndrome de Burnout en el personal que labora en una determinada institución educativa<sup>2</sup>.

Desde una perspectiva clínica, Freudenberger empleó por vez primera el término burnout para describir un conjunto de síntomas físicos sufridos por personal sanitario como resultado de las condiciones de trabajo<sup>3</sup>. Es típico de las profesiones de servicios de ayuda y se caracteriza por un estado de agotamiento como consecuencia de trabajar intensamente, sin tomar en consideración las propias necesidades. Este enfoque defiende que burnout aparece más frecuentemente, en los profesionales más comprometidos, en los que trabajan más intensamente ante la presión y demandas de su trabajo, poniendo en segundo término sus intereses. Se trata de una relación inadecuada entre profesionales, excesivamente celosos en su trabajo y clientes excesivamente necesitados, una respuesta del profesional asistencial al realizar un sobreesfuerzo<sup>3,4</sup>.

El Síndrome de Burnout se ha definido como una respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), al propio rol profesional (falta de realización profesional en el trabajo), y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado<sup>4,5</sup>.

Tomando en cuenta que las condiciones de trabajo tienen una influencia significativa sobre la salud laboral y, en consecuencia, sobre la calidad del servicio que ofrecen las organizaciones; las actitudes que desarrollan los profesionales hacia los usuarios de las entidades y hacia el servicio que ofrecen están asociadas a los riesgos de su entorno laboral.

Es importante resaltar que Según Tapia<sup>6</sup>, en algunos sectores como el dedicado a la salud, educación y a la prestación de servicios, el burnout cobra especial relevancia, debido a que los profesionales trabajan en continua interacción con personas, suministrándoles asistencia.

Este síndrome de desgaste profesional ha sido investigado en ámbitos diversos como la empresa, el deporte y la familia<sup>7,8</sup>. Numerosos son los estudios que se han realizado a profesionales de la salud como médicos, enfermeras y psicólogos; posteriormente se incluyeron estudios a profesionales como administradores<sup>9</sup> y policías<sup>10</sup>.

Los profesores no escapan de esta realidad, es así como surge una inquietud: ¿Enseñar es un riesgo para la salud?, la respuesta no es fácil porque la percepción sobre el bienestar o malestar depende de múltiples factores, pero lo cierto es que el síndrome del burnout (el de la persona quemada profesionalmente) afecta de lleno al colectivo docente.

Un docente que presente el Síndrome de Desgaste Profesional, sólo quiere que llegue cuanto antes la hora de finalización de la jornada laboral para irse de la institución educativa, porque no encuentra motivaciones en su trabajo y porque considera que nadie, ni sus propios compañeros, valoran lo que hace. Cuando una persona presenta el síndrome, se puede observar una disminución del compromiso que presentaba con el trabajo. Así el denominado síndrome, desgasta de tal manera al docente que lo sufre, donde al final, su autoestima se ve afectada y mantiene una actitud fría e impersonal hacia sus estudiantes, lo cual puede afectar la calidad de la enseñanza en una organización educativa, esto se puede traducir en una disminución del rendimiento productivo de la organización<sup>7</sup>.

Por otro lado, Guerrero<sup>11</sup> señala que el tipo de conducta de afrontamiento hacia este síndrome, es importante porque, además de servir para dominar las demandas de la situación de estrés, determina la forma en que se activa el organismo. El organismo se activa de muy distintas maneras, según la persona trate de controlar la situación o adopte una actitud pasiva ante ésta. También se ha afirmado que trabajadores con sentido del humor resisten al burnout<sup>12</sup> y personas con habilidades emocionales tienen menor probabilidad de resultar afectados por el síndrome de burnout<sup>13</sup>, así como que la autoeficacia personal es una variable con efectos moduladores en el proceso de desgaste profesional<sup>14</sup>.

Existen diversas estrategias de afrontamiento para síndrome de burnout desde la perspectiva individual<sup>15</sup>, como aumentar la competencia profesional, propiciando la investigación y la formación continuada; rediseñar la ejecución, haciendo las cosas de forma diferente; distracciones extralaborales, practicando ejercicios físicos, deportes, relajación, teniendo algún hobby particular; tomar pequeños momentos de descansos (pausas) durante el trabajo, y cómo último recurso para no abandonar la profesión: cambiar de puesto dentro o fuera de la institución.

Así pues en espacios educativos de Venezuela, es frecuente encontrar docentes que expresan sentirse desgastados física y emocionalmente, particularmente en la Escuela de Bioanálisis, donde de acuerdo a información recogida por los investigadores, parte del personal docente que allí labora manifiesta sentirse agotado emocionalmente, afectando la salud del trabajador, manifestando algunos docentes tener diversas disfunciones de la salud, encontrándose principalmente: dolor de espalda (zona cervical) o de cabeza, hipertensión, insomnio, taquicardia. Siendo estos algunos de los problemas psicosomáticos que aparecen como consecuencia del burnout<sup>16</sup>.

Además, es importante destacar que existen planteamientos que señalan que el burnout sería contagioso, ya que los trabajadores que padecen el síndrome pueden afectar a los demás de su letargo, cinismo y desesperación, con lo que en un corto periodo de tiempo la organización, como ente, puede caer en el desánimo generalizado<sup>17</sup>. Seidman y Zager<sup>18</sup> aceptan la posibilidad de contagio del burnout entre los trabajadores de una misma organización, pudiendo afectar su productividad. El contagio es especialmente virulento cuando la causa del síndrome está en la dirección organizativa, o cuando el agravamiento de la situación tiene que ver con carencia de comprensión y se está poco dispuesto a pactar con los problemas que van surgiendo<sup>2</sup>. Por último, recientemente se ha planteado que el burnout se puede presentar de forma colectiva, a modo de contagio<sup>19,20</sup>.

En función de estas consideraciones, de la importancia de la labor realizada por los docentes, y los altos niveles de estrés que esta profesión genera, con los agravantes de la presencia de factores externos personales y organizacionales que están presentes, es evidente la importancia de estudiar en este personal el síndrome de burnout, y así en el futuro generar en este personal respuestas efectivas que les permitan afrontar el burnout y aumentar así la calidad del servicio prestado, ya que de sus resultados se van a derivar una serie de conocimientos que contribuirán a enriquecer las acciones a seguir tanto a nivel

social como organizacional, en el entendimiento de este síndrome en el personal docente de la Escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezolana.

## MATERIAL Y MÉTODOS

Este estudio, estuvo apoyado en un diseño de campo de tipo descriptivo, apoyado en una base documental, con el objeto de determinar los niveles del síndrome de burnout existentes en el personal docente de la Escuela de Bioanálisis de una Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela, así como también, por medio de una matriz de perfil interno, establecer las debilidades y fortalezas con las cuales cuentan los docentes bajo estudio, para el afrontamiento del síndrome de burnout. La población seleccionada, estuvo representada por la totalidad de los profesores ordinarios y contratados (96 docentes) que laboran en la Escuela de Bioanálisis. Este personal está conformado docentes de ambos sexos, quienes se desempeñan impartiendo clases a estudiantes de la Carrera de Bioanálisis. Estando dividido el grupo en profesorado ordinario y profesorado contratado, tal como se muestra en la [tabla I](#).

**Tabla I. Población de docentes que laboran en la Escuela de Bioanálisis, divididos según el tipo de contratación**

Tipo de contratación	N.º
Profesores ordinarios	78
Profesores contratados	17
<b>Total</b>	<b>96</b>

La muestra para el estudio, estuvo compuesta por las personas que laboran como profesores ordinarios, que son setenta y ocho (78) sujetos, de ambos sexos, el muestreo realizado para esta investigación fue de tipo no probabilística de carácter intencional, de acuerdo al criterio de los investigadores, donde se utilizó como criterio de selección, un período no menor a 1 año de trabajo profesional y ser docente ordinario. En tal sentido, el conjunto de personas que formaron parte de la muestra, poseían características comunes que son fundamentales para obtener la información necesaria y desarrollar la investigación, debido a que son sujetos que poseen experiencia vivencial del desempeño en el sector educativo y la contribución que brindaron a la investigación fue determinante para el logro de los objetivos perseguidos por la misma.

Los datos se recolectaron por medio de dos cuestionarios, el primero de elaboración propia para la obtención de los datos laborales y motivacionales, y el segundo cuestionario fue la versión en español<sup>21</sup> del Maslach Burnout Inventory (MBI)<sup>22</sup> que se emplea para medir el síndrome de Burnout, en base a tres dimensiones: agotamiento, despersonalización y logro personal. Cabe destacar que la dimensión agotamiento emocional: consta de 9 ítems, y valora la vivencia de pérdida o desgaste de recursos emocionales por los requerimientos del trabajo. Por otra parte, la despersonalización, está formada por 5 ítems, y valora la intensidad en que cada uno reconoce la aparición de pesimismo, actitudes de frialdad, distanciamiento o negativas hacia los estudiantes. La dimensión realización personal en el trabajo, se compone de 8 ítems, y evalúan los sentimientos de autoeficacia y de realización personal en el trabajo.

Para el análisis de los datos, la información fue recolectada codificada, clasificada y tabulada procediéndose luego a su análisis, graficación e interpretación. La misma se realizó mediante la técnica de análisis de datos cuantitativos.

Los datos recogidos, fueron analizados usando el programa estadístico Minitab 16 y siguiendo los criterios del Manual de EEUU de Maslach y Jackson<sup>22</sup>, en cuanto a los puntos de corte para las dimensiones que mide el cuestionario, los cuales se muestran en la [tabla II](#).

Tabla II. Puntos de corte del Manual de EEUU de Maslach y Jackson 1986

Dimensiones	Puntuaciones (Puntos)		
	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento Emocional	≤16	16 a 27	≥ 27
Despersonalización	≤ 6	7 a 12	≥ 13
Realización Personal	≤ 31	32 a 38	≥ 39

## RESULTADOS

Los resultados que se muestran a continuación, corresponden a un 57,69%, de la muestra, puesto que solo se obtuvo respuesta de 45 docentes de un total de 78. En relación las características laborales del personal docente de la Escuela de Bioanálisis de la Universidad (tabla III), se encontró que en la distribución según el género, hay un mayor porcentaje de docentes femeninos que laboran en la Escuela bajo estudio. En cuanto a la antigüedad del personal encuestado, cerca de la mitad de los docentes tienen más de 10 años de servicio, lo que pudiera ser un factor de riesgo desencadenante del burnout. Y por último en relación al escalafón, el predominante en los docentes bajo estudio fue el agregado.

Tabla III. Características laborales del personal docente de la Escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua

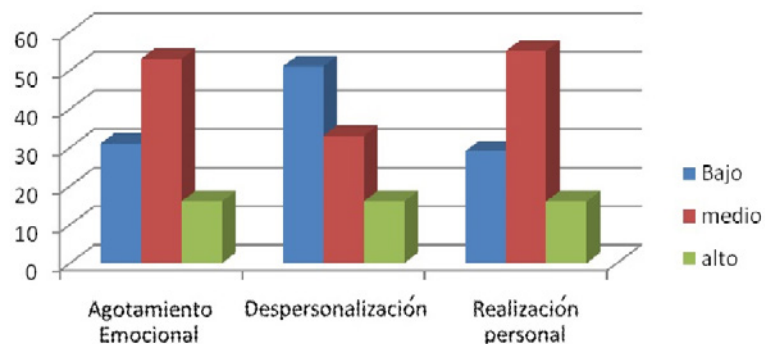
Características	N	%
<b>Sexo</b>		
Femenino	38	84
Masculino	7	16
<b>Años de Servicio</b>		
0-5	6	13
6 a 10	17	38
11 a 15	12	27
16 a 20	7	16
>20	3	7
<b>Escalafón</b>		
Titular	4	9
Asociado	10	22
Agregado	14	31
Asistente	11	24
Instructor	6	13

Respecto al síndrome de burnout, se compararon los resultados obtenidos en las tres dimensiones que mide el cuestionario MBI Maslach, modificado<sup>21</sup>, tomando como referencia los puntos de corte establecidos por el Manual de EEUU de Maslach y Jackson<sup>22,23</sup> para las distintas dimensiones.

En la tabla IV y la figura 1, se muestran los resultados obtenidos en la población bajo estudio, de acuerdo a su distribución en las dimensiones del síndrome.

**Tabla IV. Número (N) de docentes en los distintos niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout en función a los criterios del Manual de EEUU de Maslach y Jackson**

	Agotamiento Emocional N (%)	Despersonalización N (%)	Realización Personal N (%)
Bajo	14 (31)	23 (51)	13 (29)
Medio	24 (53)	15 (33)	25 (55)
Alto	7 (16)	7 (16)	7 (16)
Total	45 (100)	45 (100)	45 (100)

**Figura 1. Distribución en porcentajes del personal docente bajo estudio, en los niveles (bajo, medio, alto) de las dimensiones del MBI en función de criterios Maslach y Jackson 1986**

Ahora bien la puntuación media obtenida en cada una de las dimensiones, fue de 23,13 para cansancio emocional, 7,07 para despersonalización, y 33,91 en la dimensión de realización personal, sin embargo, las puntuaciones de cada subescala (dimensión) se deben mantener separadas, y no deben ser sumadas en una puntuación única porque no está claro si las tres tienen el mismo valor en esa puntuación única. Así que puntuaciones altas en agotamiento emocional y despersonalización y baja en realización personal definen la presencia del síndrome. Estos datos muestran una distribución asimétrica, con un sesgo hacia la izquierda en el caso de las dimensiones Agotamiento emocional y realización personal, y para la dimensión despersonalización un sesgo hacia la derecha.

**Tabla V. Estadística Descriptiva de las dimensiones del Síndrome de Burnout obtenidas en el personal docente de la Escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua**

	Media	Dt	Mediana	Moda
Agotamiento Emocional	23,13	7,83	24	26
Despersonalización	7,07	3,79	5	4
Realización Personal	33,91	6,78	35	35

En relación, a los resultados obtenidos que permitieron identificar las debilidades y fortalezas con las cuales cuentan los docentes de la Escuela de Bioanálisis, para afrontar el síndrome de burnout, tenemos (Tabla VI):

**Tabla VI. Distribución en porcentajes de respuestas (para los ítems), usados en la identificación de debilidades y fortalezas de los docentes en la Escuela de Bioanálisis para afrontar el síndrome de burnout**

Ítems	*Alternativas (Respuestas en porcentajes)					Total
	S	CS	AV	CN	N	
El lugar donde desempeña sus funciones posee óptimas condiciones de infraestructura	9	11	42	38	—	100
Existen en el salón de clases los recursos didácticos necesarios para el logro eficaz y eficiente del proceso enseñanza-aprendizaje	9	13	33	27	18	100
Tiene la disposición necesaria para aceptar la incorporación de cambios en el desempeño de su labor	71	22	—	7	—	100
Se motiva fácilmente en el ejercicio de la labor docente	56	22	22	—	—	100
Es necesario adoptar estrategias que permitan enfrentar de manera apropiada las situaciones negativas ocurridas cotidianamente en la Escuela	83	9	4	4	—	100

\*S= Siempre; CS= Casi siempre; AV= A veces; CN= Casi nunca; N= Nunca.

De acuerdo a estos resultados, para el ítem «el lugar donde desempeña sus funciones posee óptimas condiciones de infraestructura», se puede deducir, que el lugar en donde se desempeñan las funciones docentes, en un poco menos de la mitad de los casos, cuenta a veces con las condiciones de infraestructura necesaria para su óptima ejecución.

Como se observa en la [tabla VI](#), para el ítem «existen en el salón de clases los recursos didácticos necesarios para el logro eficaz y eficiente del proceso enseñanza-aprendizaje», el 33% de los docentes encuestados respondió a veces, el 27% respondió casi nunca, y el 48% nunca. Resultados que ratifican la problemática que vislumbran los esfuerzos que han de ser realizados por el personal docente a fin de adecuar las condiciones existentes en el salón de clases a los recursos didácticos necesarios para el logro de un eficaz y eficiente proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para el ítem «tiene disposición necesaria para aceptar la incorporación de cambios en el desempeño de su labor», un alto porcentaje (71%) de los consultados contestó siempre. Motivo por el cual se puede afirmar que los docentes de la Escuela de Bioanálisis, tienen la disposición necesaria para aceptar la incorporación de cambios en el desempeño de su trabajo.

Al consultar a los docentes sobre, «se motiva fácilmente en el ejercicio de la labor docente», se evidencia que el grado de motivación de los docentes bajo estudio es alto solo en un poco más de la mitad, porque la condición ideal se encuentra en lograr una fácil motivación en el ejercicio de la labor. Asimismo, estas cifras constituyen una debilidad, ya que un docente que no está motivado hacia el desempeño de sus labores, no logra los alcances exigidos por su faena y tiende a mermar los diferentes recursos involucrados en el proceso destinado a lograr los objetivos de enseñanza aprendizaje.

Por último, para el ítem «es necesario adoptar estrategias que permitan enfrentar de manera apropiada las situaciones negativas ocurridas cotidianamente en la escuela», los resultados indican que la mayoría de los docentes estudiados consideran necesario adoptar estrategias que permitan enfrentar las situaciones negativas, que puedan presentarse en la ejecución de la labor cotidiana de la escuela estudiada. Lo anterior permite inferir que los educadores encuestados están dispuestos a integrar, a sus labores cotidianas, posibles estrategias que pueden ser utilizadas como medida preventiva a la aparición del síndrome de burnout, el cual se genera por malestar y un sinnúmero de afectaciones físicas, psicológicas y sociales que pueden influenciar el estado emocional del docente.



## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La situación laboral del personal docente de la Escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, muestra como principal característica el hecho de que estos docentes tienen buena disposición para responder a una multidisciplinariedad de actividades y funciones, tratan de cumplir con las exigencias constantes del trabajo y se sienten a gusto con la cultura que posee la escuela.

Sin embargo, existen docentes que en pocos casos logran satisfacer sus intereses individuales, denotan una pérdida progresiva en la disposición de prestar servicios, en pocas ocasiones consideran sus propias necesidades, reciben escasas recompensas con respecto al trabajo desempeñado, no cuentan con autonomía para el ejercicio de sus funciones y se encuentran inmersos en situaciones de presión, de acuerdo con diversos autores<sup>4,6,23,24,25</sup>, estos son factores desencadenantes de burnout, por lo que sería imperativo tomar medidas preventivas para evitar dicho síndrome.

Situación que sumada al hecho de que pocas veces comparten con sus compañeros de trabajo los sucesos que le ocurren en la actividad cotidiana y a la mediana relación que mantienen con el supervisor; generan en conjunto un ambiente propicio para la aparición del síndrome de burnout. Siendo estos factores considerados por algunos autores como Tapia<sup>6</sup>, Vega<sup>7</sup>, como desencadenantes del síndrome de burnout.

Por otra parte, al determinar los niveles del síndrome de burnout existentes en el personal docente de la Escuela de Bioanálisis, a través de la versión en español<sup>21</sup> del Maslach Burnout Inventory (MBI), que se emplea para medir el síndrome de Burnout, en base a tres dimensiones, es importante analizar, que de acuerdo a los resultados obtenidos, se encontró lo siguiente: en relación a la dimensión de Agotamiento Emocional: la mayoría de los educadores consultados evidencian poseer un nivel medio de agotamiento emocional justificado en un endurecimiento de sus emociones, la realización constante de abundante trabajo y en que perciben estar exhaustos, esta dimensión de acuerdo a autores como Fernández<sup>19, 24</sup>, es una variable importante para el desarrollo del síndrome. En cuanto a la dimensión Despersonalización, un mayor porcentaje los docentes bajo estudio, presentaron un nivel bajo para esta subescala del síndrome, sin embargo, un 33% presenta niveles medios y un 16% niveles altos para esta dimensión lo cual se traduce en un endurecimiento, frialdad y distanciamiento frente a los estudiantes, por último en relación a la Falta de Realización Personal, al revisar esta dimensión también, se observó un nivel medio en la mayoría de los docentes consultados, porque afirman sentirse frustrados en el trabajo, y perciben culpa por los problemas de los educandos.

Entonces, de acuerdo a estos resultados se puede afirmar que el personal docente bajo estudio en su totalidad no presenta el síndrome, puesto que un 53% muestra niveles medios de Cansancio Emocional; un 33% de la misma posee valores medios en la dimensión de Despersonalización y un 55% muestra niveles medios de realización personal, lo que conduce a analizar que aunque no haya manifestación del síndrome, esta combinación de niveles, puede inducir a la aparición del síndrome en el futuro, si no se toman las medidas preventivas para su afrontamiento oportuno; si existe un grupo de docentes (16%) que tiene el Síndrome de Burnout en la muestra estudiada, puesto que presentan altas puntuaciones en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización y bajas puntuaciones en la dimensión realización personal, coincidiendo con estudios previos<sup>11,22,24</sup>. Por otra parte, si consideramos algunas afirmaciones de autores como Fernández<sup>19</sup>, Tapia<sup>6</sup>, donde señalan que el síndrome de burnout puede ser contagioso, es importante tomar medidas para el afrontamiento del síndrome en la población bajo estudio.

Ahora bien, el analizar por medio de una matriz de perfil interno (Tabla VII), las debilidades y fortalezas con las cuales cuentan los docentes de la Escuela de Bioanálisis, para el afrontamiento del síndrome de burnout, se encontró, que el no contar con una infraestructura en condiciones óptimas para la ejecución de sus labores, constituye una debilidad, porque un educador comprometido con el buen ejercicio de su labor tendrá necesariamente que emprender las acciones emergentes que sean necesarias para hacer

que la infraestructura en la cual desempeña sus funciones no constituya una limitante en el desarrollo de dicha labor. Esta situación, es similar a lo reportado en estudios similares por autores como Borges<sup>24</sup>, el cual señala que la mala infraestructura fue identificada, como uno de los principales problemas que afectan a los docentes. Por lo tanto, es fundamental eliminar tal situación.

Por otro lado, el no contar con los recursos didácticos necesarios para sus labores de enseñanza cotidianas, constituye una debilidad del ambiente laboral que concuerda con los planteamientos expuestos por los autores<sup>11,24</sup>.

**Tabla VII. Matriz de Perfil Interno para el Afrontamiento del Síndrome de Burnout**

Fortalezas	Debilidades
Disposición necesaria para aceptar la incorporación de cambios en el desempeño de su trabajo.	Condiciones de infraestructura necesaria para su óptima ejecución de las actividades.
Consideran necesario adoptar estrategias que permitan enfrentar, las situaciones negativas que puedan presentarse en la ejecución de la labor cotidiana	Escasez de recursos didácticos Mediana motivación

Entonces se puede concluir que, entre las fortalezas se encuentra la disposición existente en estos docentes para aceptar la incorporación de cambios en el desempeño de su trabajo, sumado a que consideran necesario adoptar estrategias a través de las cuales se puedan enfrentar las situaciones negativas que impactan la ejecución de las tareas cotidianas. Mientras que entre las debilidades asociadas a existencia del síndrome de burnout entre los trabajadores estudiados parten de la inexistencia de las condiciones de infraestructura necesarias para la óptima ejecución de las actividades, la escasez de recursos didácticos y una mediana motivación. De allí pues, es fundamental el solventar las debilidades presentes en la Escuela, para poder proporcionarle a los educadores las medidas necesarias para que puedan afrontar el síndrome de burnout y, al mismo tiempo, impedir sumergirse en una enfermedad profesional que puede causar un sinnúmero de enfermedades.

Estos hallazgos ratifican la importancia de la modificación de las condiciones del ambiente de trabajo, el reconocimiento de la labor docente, entre otros, como política institucional para el mejor desempeño laboral por parte de los docentes bajo estudio, lo que concuerda con otros estudios<sup>11,24</sup>.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Chiavenato I. Introducción a la Teoría General de Administración. 3.º Ed. Ciudad de México: Mc. Graw Hill Internacional de México S. A; 2007.
2. Hernández T, Terán O, Navarrete D, León A. Síndrome de Burnout: una aproximación a su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Rev Int Nuev Gest Organ* 2007; 3(5): 50-68.
3. Freudenberger M. Staff Burn-out. *J Soc Issues* 1974; 30: 159-166.
4. Gil-Monte, P. R. El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide; 2005.
5. Schaufeli W, Leiter M, Maslach C, Burnout: 35 years of research and practice. *Career Dev Int* 2009; 14: 204-220.
6. Tapia M. Síndrome del desgaste en los médicos residentes de urgencias del Instituto Politécnico Nacional [Tesis de especialidad en urgencias Médico Quirúrgicas]. Ciudad de México: Instituto Politécnico Nacional; 2011.
7. Vega M. Síndrome de Estar Quemado por el Trabajo o Burnout: Consecuencias, Evaluación y Prevención [Tesis de maestría]. Madrid: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo; 2006.
8. Schaufeli W. Burnout en profesores: Una perspectiva social del Intercambio. *Rev Psicol Trab Organ* 2005; 21(1-2):15-35.

9. Sarros J, Friesen D. The etiology of administrator burnout. *Alberta J Educ Res* 1987; 33: 163-179.
10. Durán M. El Síndrome de burnout en las organizaciones policiales: Una aproximación secuencial [Tesis doctoral]. Madrid: Universidad de Málaga; 2001.
11. Guerrero E. Burnout o Desgaste Psíquico y Afrontamiento del Estrés en el Profesorado Universitario [Tesis doctoral]. Madrid: Universidad de Extremadura; 2003.
12. Dorz S, Novara C, Sica C, Sanavio E. Predicting burnout among HIV/AIDS and oncology health care workers. *Psychol Health* 2003; 18 (5): 677-85.
13. Moreno-Jiménez B, Garrosa E, Rodríguez-Carvajal R, Martínez M, Ferrer R. El Burnout del Profesorado Universitario y las Intenciones de Abandono: Un Estudio Multi-Muestra. *Rev Psicol Trab Organ* 2009; 25(2): 149-163.
14. Grau R, Salanova M, Peiró J. Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral. *Apun Psic* 2000; 18(1): 57-75.
15. Lazarus, R. L, Folkman, S. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer; 1984.
16. Ayuso J. Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Rev Iber Educ* 2006; 39: (3):1-14.
17. Castañeda E, García J. Prevalencia del síndrome de desgaste profesional (burnout) en odontólogos mexicanos del sector educativo y privado. *Med. Segur. Trab.* [revista en internet]. 2012 [consultado 6 de agosto de 2014]; 58 (228): 246-260. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2012000300009](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2012000300009).
18. Seidman S, Zager J. A study of coping behaviours and teacher burnout. *Work Stres* 1991; 5(5): 205-216.
19. Fernández R. *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Madrid: Editorial Club Universitario; 2010.
20. Bertot, M. *Estrés asistencial en médicos de segundo nivel de atención: un estudio institucional [tesis de maestría]*. Ciudad de La Habana: Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana. Facultad Calixto García; 2000.
21. Seisdedos N. *Manual MBI, Inventario Burnout de Maslach*. Madrid: Ediciones TEA; 1997.
22. Maslach C, Jackson S. *Maslach Burnout Inventory*. 2.º Ed. Palo Alto California: Consulting Psychologists; 1986.
23. Marucco M, Flamenco E, Ragazzoli P. Estudio para evaluar el Síndrome de Quemarse por el trabajo (burnout). Programa de promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo; 2009.
24. Borges A, Ruiz M, Rangel R y González P. Síndrome de Burnout en docentes de una Universidad Pública Venezolana. *Comunid y Sal* 2012; 10: 1-9.
25. Ranchal A, Vaquero M. Burnout, variables fisiológicas y antropométricas: un estudio en el profesorado. *Med Segur Trab* 2008; 59 (210): 47-55.