

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

**"RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME BURNOUT Y LOS FACTORES LABORALES Y
PERSONALES DE LOS PROFESORES DEL NIVEL DE SECUNDARIA DE UN COLEGIO
PRIVADO DE LA CIUDAD DE GUATEMALA."**

TESIS DE POSGRADO

MIGUEL EDUARDO CANO
CARNET 24446-13

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, SEPTIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

**"RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME BURNOUT Y LOS FACTORES LABORALES Y
PERSONALES DE LOS PROFESORES DEL NIVEL DE SECUNDARIA DE UN COLEGIO
PRIVADO DE LA CIUDAD DE GUATEMALA."**

TESIS DE POSGRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
MIGUEL EDUARDO CANO

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, SEPTIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.

VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO

SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. ROBERTO ANTONIO MARTÍNEZ PALMA

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. MARÍA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. YADIRA IVONNE BARRIOS CACERES DE BARRIOS

Guatemala, 7 de agosto de 2017

Señores
Consejo de Facultad
Facultad de Humanidades

Estimados Señores:

Tengo el gusto de dirigirme a Ustedes para presentar el informe final de la Tesis titulada "RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME BURNOUT Y LOS FACTORES LABORALES Y PERSONALES DE LOS PROFESORES DEL NIVEL DE SECUNDARIA DE UN COLEGIO PRIVADO DE LA CIUDAD DE GUATEMALA" del estudiante Miguel Eduardo Cano, Carné: 2444613 de la Maestría en Educación y Aprendizaje.

Luego de acompañar el proceso de investigación y revisar el informe, considero que llena los requisitos para estudios de esta naturaleza, por lo que lo someto a su consideración para la revisión correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo atentamente.


Mgtr. Hilda Caballeros de Mazariegos
Asesora



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Posgrado del estudiante MIGUEL EDUARDO CANO, Carnet 24446-13 en la carrera MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051365-2017 de fecha 8 de septiembre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME BURNOUT Y LOS FACTORES LABORALES Y PERSONALES DE LOS PROFESORES DEL NIVEL DE SECUNDARIA DE UN COLEGIO PRIVADO DE LA CIUDAD DE GUATEMALA."

Previo a conferírsele el grado académico de MAGÍSTER EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 12 días del mes de septiembre del año 2017.



Irene Ruiz Godoy

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar

Índice

I. INTRODUCCIÓN.....	1
1. Síndrome burnout	11
1.1 Definición.....	11
1.2 Origen.....	11
1.3 Población de riesgo.....	12
1.4 Dimensiones.....	12
1.5 Síntomas	14
1.6 Causas	15
1.7 Consecuencias.....	16
2. Factores que pueden incidir en el desarrollo del síndrome de burnout.....	16
2.1 Factores laborales	17
2.2 Factores personales	18
3. Perfil del educador del Colegio Liceo Javier	20
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	22
2.1 Objetivos	23
2.1.1 Objetivo General.....	23
2.2.2 Objetivos Específicos	23
2.2 Variables de estudio.....	23
2.3 Definición de las variables	23
2.3.1 Definición conceptual	23
2.3.2 Definición operacional	24
2.4 Alcances y límites	25
2.5 Aportes.....	25
III. MÉTODO.....	27
3.1 Sujetos.....	27
3.2 Instrumentos	28
3.3 Procedimiento	29
3.4 Tipo de investigación y metodología estadística.....	29
IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	31
4.1 Síndrome de Burnout.....	31

4.2 Factores personales.....	33
4.3 Factores laborales.....	35
4.4 Relación entre el Síndrome Burnout y los factores laborales y personales .	38
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	40
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXO.....	50

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el síndrome burnout y los factores laborales y personales de los profesores del nivel de secundaria de un colegio privado de la ciudad de Guatemala, de la jornada matutina.

La población total es de 54 docentes del nivel secundario, 32 de sexo masculino y 22 de sexo femenino. Oscilan entre las edades de 22 a 61 años y han laborado en la institución de 1 a 20 años. El universo son los 54 profesores y se trabajó con el universo. Se escogió únicamente al nivel secundario y la jornada matutina por ser representativa y homogénea.

Se utilizó la escala MBI (Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson) (1986), que midió el desgaste profesional de una forma autoaplicada en 10 a 15 minutos, creado por Cristina Maslach. Fue una investigación descriptiva, de enfoque cuantitativo. La investigación tuvo un alcance descriptivo transversal y correlacional con aplicación única. La investigación fue de diseño no experimental.

Los datos recabados permiten concluir que dentro de los factores laborales con mayor significancia en su relación con el Síndrome Burnout se encuentra el dominio de grupo, la carga docente, la carga administrativa, y el salario. Los factores personales no tuvieron mayor significancia en su relación con el Síndrome Burnout. La media de los profesores para las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, se encuentra en puntuaciones intermedias. Algunos profesores presentan evidencia de padecer del Síndrome Burnout. El 11% de los profesores presenta el Síndrome de Burnout, el 15% de los profesores presenta dos dimensiones del síndrome y el 20% de los profesores presenta una dimensión del síndrome.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen diversos profesionales que tienen que hacer frente a numerosos y nuevos problemas y retos, que causan tensiones que cargan su actividad cotidiana y como consecuencia experimentan la sensación de sentirse “quemados”. Las profesiones más afectadas son aquellas que prestan servicios a otras personas, dentro de ellas se puede mencionar a los profesores, médicos, enfermeras, etc. Padecer la sensación de estar “quemado”, provoca que se experimente baja realización personal, agotamiento físico y emocional, y despersonalización.

Lo mencionado anteriormente se puede particularizar a la profesión docente, ya que estos tienden a padecer la sensación de estar “quemados”, cuando presentan desmotivación y crisis de identidad. Dentro de las evidencias que manifiestan los profesores cuando están desmotivados y con crisis, se puede mencionar que, estos no se sienten tomados en cuenta, se encuentran presionados por las múltiples actividades administrativas, presentan falta de conexión entre sus esfuerzos y los resultados, desprestigio de su profesión, estados de ansiedad generada por las evaluaciones externas y la necesidad de cumplir con ciertos estándares (CNB), etc. Lo anterior, se conoce como el síndrome de burnout, una enfermedad profesional propia de los profesores, donde se experimenta una diferencia notable entre las demandas del contexto y la capacidad de respuesta que es capaz de dar.

De acuerdo a lo anterior, este estudio pretende establecer la relación entre el síndrome burnout y los factores laborales y personales de los profesores de secundaria de un colegio privado de la ciudad de Guatemala, de la jornada matutina.

Con relación al tema se han encontrado tanto a nivel nacional como internacional diversas investigaciones relacionadas con el síndrome burnout. Dichos estudios lo han abordado desde diferentes perspectivas y a continuación se presentan algunas de ellas.

Rodas (2004) en su estudio estableció cuál es la incidencia de Síndrome de Burnout o Síndrome de Quemarse que se presenta en los Catedráticos de la Universidad Rafael Landívar en la Facultad de Humanidades del Campus Central. Se

partió de un universo de doscientos treinta y cinco catedráticos universitarios, de acuerdo a la información proporcionada por la Dirección de Planificación de la Universidad Rafael Landívar. De estos doscientos treinta y cinco, se eliminó a veintitrés que no contaban con dirección de correo electrónico registrada (10%), diecisiete cuyas direcciones de correo electrónico dieron problemas de recepción (7%), dos que tuvieron problemas al devolver el instrumento (1%) y sesenta y siete que no desearon participar en el estudio (29%), lo cual dio un total de participación de ciento veintiséis catedráticos (53%), de ambos sexos, comprendidos entre veintinueve y cincuenta y ocho años de edad; pertenecientes a la Facultad de Humanidades del Campus Central. Se utilizó como instrumento el Cuestionario Maslach que de forma autoaplicada mide el desgaste profesional. Se complementa en diez a quince minutos y mide los tres aspectos del Síndrome de Burnout: Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal. Concluyó que, existen tres casos (2%) de Catedráticos de la Universidad Rafael Landívar en la Facultad de Humanidades del Campus Central, que presentan incidencia del Síndrome de Burnout o Síndrome de Quemarse. Aun cuando el porcentaje no es significativo, no hay que perder de vista el aspecto contagioso del síndrome.

Vargas (2009) realizó una investigación con el propósito de determinar las causas que provocan el Síndrome Burnout en profesores que trabajan jornada nocturna en establecimientos oficiales de nivel medio en el centro histórico de la ciudad de Guatemala. Trabajó con cuatro centros educativos del sector oficial que funcionan en la jornada nocturna del centro histórico y el estudio comprendió el universo de 90 profesores. Para ello aplicó un cuestionario de entrevista guiada, una guía de observaciones de ambiente laboral y el cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R). Concluyó que, atendiendo a una interpretación globalizada del grado de Burnout, el estudio realizado evidencia presencia del síndrome en los docentes de los centros educativos oficiales; los profesionales de la educación que trabajan más de una jornada son los más proclives a evidenciar deterioro de salud debido a la carga excesiva de trabajo, siendo esta una manifestación del Síndrome Burnout y; en concordancia a los fundamentos teóricos, los factores concurrentes de carácter laboral son causales de la aparición del Síndrome Burnout en virtud que los

componentes administrativos vinculantes y características del personal afectan el desempeño laboral en función de eficiencia.

Por su parte, Coburger (2011) en su estudio describió la presencia del Síndrome de Burnout en profesores titulares universitarios de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos. La población fueron 288 profesores titulares de la Facultad de Ciencias Médicas. Para ello utilizó Cuestionario de Burnout de Maslach (M.B.I.) compuesto por 15 ítems tipo Likert, en forma de afirmaciones referidas a actitudes, emociones y sentimientos personales del profesional en su trabajo y hacia las personas que atiende. Concluyó que, la prevalencia del Síndrome de Burnout respecto a la titularidad, es de 48% en profesores con titularidad entre 1-3 y 53% en profesores entre 7-9 de titularidad y 0% en titularidad entre 10-12, el profesor es más seguro en sus actividades y menos vulnerable a la tensión laboral a medida que pasan los años.

Samayoa (2012) en su estudio determinó el nivel de estrés docente y burnout en maestros de aula recurso que atienden niños con Necesidades Educativas Especiales integrados en escuelas del área metropolitana del Ministerio de Educación. Para la realización de este estudio se tomaron como sujetos a todos los maestros que trabajan en aulas recurso. Para la evaluación de niveles de estrés de los docentes de educación especial de las aulas recurso se utilizó la Escala de Estrés Docente (ED6) de Gutiérrez, Morán y Sanz. Concluyó que, se encontró un nivel de estrés docente ubicado entre los niveles Muy Bajo y Normal en los maestros de aula recurso del área metropolitana del Ministerio de Educación. Solamente en un caso aparece un nivel Moderado. El resultado implica que no existen emociones negativas y situaciones desagradables que estén produciendo altos niveles de estrés que pudieran estar afectando el trabajo de los sujetos. Los resultados de los factores también se ubican en los niveles Muy Bajo, Bajo y Normal.

Por su parte, Rodríguez (2013) realizó una investigación con el propósito de establecer el índice del Síndrome de Burnout en un grupo de docentes de una institución educativa privada. La muestra fue elegida en forma deliberada; estuvo conformada en total por 58 sujetos: 37 profesores de ambos géneros que imparten clases a tiempo completo en el nivel de secundaria y diversificado en las áreas de:

matemática, química, biología, literatura, inglés, artes y comunicación y lenguaje. Así mismo 21 profesores de los grados de 5to y 6to. La recolección de datos se realizó por medio de La Escala de Desgaste Ocupacional. Creada por el Dr. Jesús Felipe Uribe Prado en el año 2010 y validada con población mexicana. Concluyó que, de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se establece que el índice del Síndrome de Burnout es del 67% en los educadores, ya que presentan sintomatología marcada del mismo.

En relación al síndrome de burnout en los maestros, Echeverría (2013) en su estudio identificó si los maestros de educación primaria padecen el síndrome de burnout. De un universo de 300 sujetos, se tomó una muestra de 170 maestros que hacen el 57% de los sujetos, que pertenecen a distintas clases sociales, con diferentes edades, que han laborado de diez años en adelante para en Ministerio de Educación, en el reglón presupuestario 011, siendo de género masculino y femenino, que imparten clases en el nivel primario, en las escuelas del área urbana de Quetzaltenango, profesando diferentes religiones. Para ello utilizó el test Maslach Burnout Inventory MBI, que está destinado para medir específica y objetivamente el desgaste profesional de una forma autoaplicada en 10 a 15 minutos, creado por Cristina Maslach en 1986. Concluyó que, la mayoría de maestros de educación primaria del área urbana del municipio de Quetzaltenango, que pertenecen al renglón presupuestario 011 y que llevan más de diez años de servicio docente presentan algunos signos y síntomas del síndrome de burnout; además, existe un porcentaje importante de docentes de la muestra tomada en la investigación que ya padecen específicamente el síndrome de burnout, muchos de ellos en la actualidad se sienten frustrados, quemados y estancados en el rol que desempeñan con las personas que lo rodean y con ellos mismos y; los maestros de educación primaria muestran prevalencia baja en las escalas de agotamiento emocional y despersonalización, esto vienen a ser un factor de alerta para los que se encuentran dentro de estas escalas, ya que con facilidad pueden llegar a caer en otros síntomas que complementarían cuadros de burnout, la realización personal en los docentes es baja, lo cual indica que la mayoría no se sienten satisfechos con el trabajo que realizan, sintiéndose estancados, sin metas, sin expectativas personales y laborales.

Por su parte, Pojoy (2014) realizó una investigación en la que midió el nivel de desgaste profesional que manejan los maestros de educación de nivel medio que tienen jornada matutina y vespertina. Aplicó un muestreo por racimo en las que se tomaron instituciones oficiales y privadas, en los cuales sólo se trabajó con 6 centros educativos en el departamento de Retalhuleu, con maestros de doble jornada. Para ello, aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, creado por Cristina Maslach, es de forma autoaplicada por 22 cuestionamientos. Concluyó que, en el nivel de Realización personal, de acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la escala de Maslach para el diagnóstico del síndrome de Burnout en los maestros de educación de nivel medio que tiene jornada matutina y vespertina, se registra en general un nivel alto, lo que hace que al realizar sus funciones adecuadas y mantener relaciones interpersonales satisfactorias con sus compañeros de trabajo se sentirán completamente realizados laboralmente, y su desempeño estará marcado por la satisfacción; se ha determinado que, según la edad, género y estado civil en los maestros de educación de nivel medio que tienen jornada matutina y vespertina, en la sub escala de agotamiento emocional y despersonalización los niveles registrados son bajos, lo tanto son personas que mantiene actitudes positivas ante los problemas que se le desarrollen en su trabajo, así mismo se mantienen con actitudes de proyección positivas y; en la sub escala de realización personal en maestros de educación de nivel medio que tienen jornada matutina y vespertina en relación a la edad, género y estado civil, mantienen un nivel generalmente alto, por lo que al manifestarse actitudes positivas reflejan un bienestar profundo y una estabilidad emocional.

Así mismo, Arrue (2016) realizó una investigación con el propósito de determinar cuáles son los niveles de Burnout del personal de la Escuela de Formación Agrícola EFA, departamento de Cobán Alta Verapaz. Partió de un universo conformado por los colaboradores bajo renglón 189, de la Escuela de Formación Agrícola EFA, se tomó en cuenta población de diferentes cargos (Docentes, orientadores, control académico, secretaria, personal de área administrativa, conserjes) se trabajó con 20 sujetos, conformados por 9 empleados de sexo masculino y 11 de sexo femenino, comprendidos entre las edades de 20 a 45 años, sin importar estado civil, nivel de escolaridad y puesto que ocupen dentro de la escuela. Para ello se utilizó la escala MBI

(Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson (1986), que mide el desgaste profesional de una forma autoaplicada en 10 a 15 minutos, creado por Cristina Maslach. Se concluye que los trabajadores presentan un nivel bajo de agotamiento emocional, con base en base a dichos resultados se da a conocer que en la Escuela de Formación Agrícola no prevalece el Síndrome de Burnout no existe cansancio emocional; según el estudio realizado la despersonalización por puesto y género muestra altos índices de diferencia en cuanto género, el personal masculino en áreas operativas obtiene como resultado altos índices de despersonalización; por otra parte, el género femenino se encuentra satisfecho encontrándose en el rango intermedio dentro de lo normal de realización personal, situación que no afecta su desempeño laboral y; dentro de la investigación se tiene como resultado que la Escuela de Formación Agrícola EFA, de Cobán, Alta Verapaz cuenta con un nivel bajo de realización personal por parte de personal de género masculino quienes laboran en el área operativa, herrería y conserjería a diferencia del género femenino quienes muestran un rango bajo de realización personal, brindando apoyo a sus compañeras de trabajo en aspectos necesarios para lograr de esta manera fortalecer el clima laboral y trabajar de la mejor manera para el bienestar en general.

Por su parte, de León (2016) en su estudio determinó el nivel de incidencia de desgaste laboral (Burnout) en un grupo de docentes de nivel primario y nivel secundario en una institución privada. Utilizó una muestra de 20 docentes del nivel primario y 20 del nivel secundario, de una población de 58 docentes. Para ello utilizó el test “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” (CESQT) creado por el autor Pedro R. Gil-Monte. Concluyó que, el estudio logra confirmar que las incidencias del síndrome de desgaste laboral (Burnout) según la escala de interpretación de resultados del instrumento, son nivel Medio para el grupo de docente de nivel primario y nivel Bajo para el grupo de docentes del nivel secundario de una institución educativa privada de la ciudad de Guatemala y; de la muestra objetivo conformada por un grupo de docentes de nivel primaria y de un grupo de docentes de nivel secundario se logra determinar que existe una mayor incidencia del síndrome de Burnout en el grupo de docentes de nivel primario teniendo como resultado final de

Desgaste Laboral (SQT) 43 estando 11 percentiles arriba del grupo de docentes de secundaria.

A nivel internacional se encontró que, Jiménez, Jara & Miranda (2012) realizaron una investigación para determinar la relación entre las variables Burnout, Apoyo Social y Satisfacción Laboral. La muestra estuvo conformada por 89 docentes de 5 colegios municipalizados de la ciudad de Rengo, donde un 76.14% corresponden a mujeres y 23,86% a hombres, siendo 25.84% solteros, 51.69% separados, 3.37% viudos, 6.74% divorciados y un 1.12% otro. Sus edades fluctuaban entre los 22 y los 60 años, estando en directa relación con los años de servicio dedicados a la profesión docente (ubicándose en un rango que oscila entre 1 a 41 años) y al establecimiento educacional al cual pertenecen (1 a 36 años de servicio). En cuanto a las horas de trabajo semanal, éstas se distribuyen entre las 3 y las 55 horas. Para ello se utilizaron los instrumentos Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1986), escala Multidimensional de Percepción de Apoyo Social (Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley, 1988) y, el cuestionario de Satisfacción Laboral S20-23 (Meliá & Peiró, 1989). Concluyeron que, de un total de 89 docentes, 15.63% no percibe Burnout, 43.82% presenta síntomas del síndrome y un 40.45% se encuentra afectado por Burnout.

En relación burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral, Rionda-Arjona & Mares-Cárdenas (2012) en su estudio indagaron acerca del grado del síndrome de burnout que presentan profesores de nivel primaria, en escuelas públicas de la Ciudad de México. La Población de docentes que cumplieron con los requisitos de ser profesor(a) de educación primaria frente a grupo, de escuelas del Distrito Federal, públicas, que acudieran al Centro de Actualización del Magisterio en el Distrito Federal CAMDF en los diferentes programas. Esta Institución tiene una cobertura de 100% del Distrito Federal, ciudad capital de México, con una población de aproximadamente 4000 profesores atendidos anualmente de diferentes niveles educativos, desde preescolar hasta nivel secundaria, de las 16 delegaciones que componen el D.F. En el caso de la educación primaria, el centro recibe un promedio de 2 000 profesores anualmente, por lo cual se consideró en la investigación realizar la aplicación a una muestra de 25%, n=500. Para ello se aplicó un cuestionario sociodemográfico y Maslach Burnout

Inventory- Educators Survey (Maslach y Jackson, 1986). Concluyeron que, a pesar de que 82% de los docentes presenta grados medios y altos en cuanto a Agotamiento emocional, la mayoría de ellos asiste a reuniones que por lo general son de carácter obligatorio y se interesan en una capacitación para el trabajo, porque 40% asiste a carrera magisterial y 24% a cursos de escalafón vertical y; no se encontró una asociación directa ni significativa entre la presencia del síndrome y el bajo aprovechamiento de su grupo.

Rosales & Rosales (2013) realizaron una investigación con el objetivo de actualizar los conocimientos existentes sobre el burnout en estudiantes universitarios en Cuba y el mundo. Trabajaron con los artículos sobre burnout en estudiantes universitarios que estuvieran publicados en español, en el periodo comprendido entre 2010 y 2012. Para ello utilizaron una revisión documental y bibliográfica. Concluyeron que, existen muy pocos estudios del burnout aplicado a los estudiantes universitarios de pregrado, y no se define y diferencia el síndrome en este tipo de estudiantes con respecto a los grupos de nivel medio, medio superior y de postgrado en nuestro país e internacionalmente.

Por su parte, Cárdenas, Méndez & González (2014) estudiaron la percepción de los alumnos acerca del desempeño de sus profesores, indagaron el estrés percibido y el estrés de rol en los docentes, analizaron los niveles de burnout e identificaron los niveles en los que se presentan las características del burnout. Se contó con la participación de cien profesores de una facultad correspondiente a una universidad mexicana. El 68% eran mujeres y el 32% hombres. El 54.5% casados, 33.3% solteros y el resto divorciados, viudos o madres solteras. Poco más de la mitad de quienes respondieron son profesores por contrato (por horas) (54.5%), el 36.4% son maestros de tiempo completo y solamente 9.1% maestros por horas. Para ello se utilizaron, la Escala de Estrés Percibido de Cohen -PSS- (Cohen & Kamarak & Mermelstein, 1983) en su versión para México de González y Landero (2007) y el Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R) (Moreno, Garrosa & González, 2000). Concluyeron que, en la totalidad del Cuestionario de Burnout del Profesorado se encontró un nivel escaso de burnout (98% de los docentes se ubicaron por debajo de lo esperado, con lo que se da

respuesta al objetivo número tres; empero, tal situación no fue similar en cada una de sus escalas, pues en las tres subescalas que exclusivamente, evalúan las tres características del burnout (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización) se ubicaron las mayores frecuencias en los rangos esperados (nivel medio), presentando más frecuencias en el rango menor al esperado (nivel bajo) la falta de realización y a su vez, ésta variable, en conjunción con la variable despersonalización, lideraron la frecuencia de puntajes mayores al esperado (nivel alto); lo que, responde al objetivo que trata sobre identificar los niveles en los que se presentan las características del burnout; además, al hablar de problemática administrativa se encontró que sí existe un alto nivel de preocupaciones profesionales en los docentes en el 16% de la muestra, y un 73% de los profesores se ubicaron en el rango esperado; también se encontró que las características determinantes fueron la edad, la antigüedad, los años de experiencia, el desempeñar cargos administrativos y el impartir o no clases en los diferentes planes de estudio. Las variables personales que indican que están correlacionadas negativamente con el estrés, acorde con este estudio fueron la edad ($r_s = -.264$; $p = .008$), los años de experiencia ($r_s = -.359$; $p = .001$) y la antigüedad ($r_s = -.227$; $p = .026$); así como también el dedicarse, además de la docencia a un cargo administrativo. Respecto a la experiencia docente, se ha identificado que los maestros quienes tienen mayor antigüedad y que tienen contacto directo con el alumnado, tienden a desarrollar reacciones de estrés con mayor frecuencia que quienes presentan características inversas (Travers & Cooper, 1997).

Así mismo, Caballero, Hederich & García (2015) realizaron una investigación con el propósito de esclarecer la interdependencia entre burnout académico (BA) y engagement académico (EA) en estudiantes universitarios del área de la salud, y profundizar en la caracterización de esta relación a partir de sus asociaciones con variables sociodemográficas y académicas. Trabajaron con 802 estudiantes de los programas de medicina, enfermería, fisioterapia y psicología de universidades privadas de Barranquilla, Colombia. Los instrumentos utilizados fueron el MBI-SS, el UWES-S y un cuestionario sobre condiciones socioeconómicas y académicas. Los resultados indicaron que el burnout académico puede caracterizarse como una erosión conjunta del engagement y la autoeficacia, por lo que usualmente se acompaña con una crisis de

desempeño académico. Desde el punto de vista metodológico, este estudio ejemplifica el uso de novedosas herramientas estadísticas, como son las correspondencias múltiples, que permiten la comprensión de múltiples relaciones fundamentales para un adecuado diseño de intervención y; las relaciones entre burnout y engagement académicos se caracterizan por un eje o factor único configurado como un continuo multidimensional (compuesto por las dimensiones de absorción, vigor, dedicación e ineficacia académica y con valores opuestos en sus polos del BA y del EA) que se asocia con variables sociodemográficas y académicas propias de los estudiantes.

Por su parte, Evangelista, Vieira, Almeida, Gomes, Guimarães & Oliveira (2015) realizaron una investigación con el propósito de analizar cómo los niveles del Síndrome de Burnout se presentan en profesores de escuelas municipales. se ha realizado un estudio cuantitativo, con 116 profesores del municipio de Sobral-Ceará, Brasil. La recolecta de datos se basó en el inventario Maslach Burnout Inventory. Los resultados revelaron que 46% presenta nivel medio de Agotamiento Emocional, 47% bajo nivel para Despersonalización y 66% presentó moderada Realización Profesional, pudiendo ser considerados vulnerables al síndrome.

Con la información anterior se puede constatar que, aunque se da en diferente medida, los profesores manifiestan algunos niveles del síndrome burnout y puede ser contagioso. Estos niveles, están asociados a factores laborales, siendo más vulnerables aquellos que trabajan más de una jornada con actividades administrativas; y factores personales de los profesionales, como características del personal. Esto impacta en su realización personal, agotamiento físico y emocional, y despersonalización. El presentar el síndrome de burnout hace sentir a los profesionales frustrados, quemados y estancados en sus relaciones con los demás y consigo mismos, además, no se sienten satisfechos con el trabajo que realizan, sintiéndose sin metas, sin expectativas personales y laborales.

1. Síndrome burnout

Tanon (2003) indica que Freudenberguer en 1984 comenzó el estudio del síndrome de burnout, y desde entonces diversos autores han elaborado teorías que explican el fenómeno.

1.1 Definición

Para Tonon (2003) el síndrome de burnout se define como una respuesta a la situación estresante y de forma crónica producida por el ambiente laboral, y que lo presentan algunas profesiones que se encargan de prestar servicios. En estas profesiones se pide a los profesionales que atiendan las demandas de las personas y al mismo tiempo las de la organización, lo cual genera conflicto, por poseer en algunos casos poco tiempo o por la complejidad de los problemas.

González (s. f.) amplía la definición del síndrome de burnout indicando que se trata de una enfermedad profesional y que es propia de las profesiones asistenciales. Y se debe a que estas profesiones poseen una gran carga de responsabilidad por el bienestar de los demás.

La mayoría de los investigadores coinciden en decir que el síndrome de burnout es un estrés laboral asistencial que afecta a las profesiones de distintas ramas. Además, se considera un estado de agotamiento físico, emocional y mental provocado por estar en situaciones emocionalmente demandantes durante tiempos muy prolongados (Balseiro, 2010).

Según Arrivillaga (2007) Fredeunberger definió en 1980 al síndrome de burnout como un vaciamiento de sí mismo, provocado por el agotamiento de recursos físicos y mentales, tras el excesivo esfuerzo por alcanzar metas no realistas, impuestas por el mismo individuo o por la sociedad.

1.2 Origen

Para Tonon (2003) existen diferentes modelos explicativos del síndrome de burnout y que se han venido desarrollando a lo largo del tiempo. Desde el modelo de la psicología clínica que considera al burnout como un estado, Freudenberguer lo

conceptualizó en 1974 y Fischer lo hizo en 1983. Desde la psicología social que se basa en la teoría sociocognitiva del yo, está Harrison que lo conceptualizó en 1983 y, Pines y Aronson que lo hicieron en 1988. Además, está el modelo de la psicología de las organizaciones, basada en las teorías del estrés laboral, siendo Golembiowski quien lo conceptualizó en 1983. Por último, Maslach y Jackson que en 1981 lo empezaron a estudiar como un estado, luego lo consideraron como un proceso.

En cambio, Balseiro (2010) indica que la palabra burnout fue introducida a la bibliografía científica en los primeros años de la década de 1970.

Arrivillaga (2007) agrega que el término burnout fue introducido en 1974 por Fredeunberger, que lo utilizó para describir el estado físico y mental de los jóvenes voluntarios en una clínica de desintoxicación.

1.3 Población de riesgo

Para González (s. f.) las profesiones asistenciales como la docencia y las profesiones sanitarias que se caracterizan por el contacto con personas son las más vulnerables a padecer el síndrome de burnout.

Inicialmente se suponía que los profesionales más estresados eran los ejecutivos, pero las investigaciones acerca del estrés laboral indican que están afectadas también aquellas personas que tienen contacto directo con clientes, usuarios y pacientes (Balseiro, 2010).

Según Arrivillaga (2007) está relacionado con las profesiones de ayuda o de servicios humanos. Son aquellas profesiones que deben mantener una relación con los clientes: médicos, profesores, enfermeras, asistentes sociales, psiquiatras, psicólogos, voluntarios, policías y trabajadores sociales entre otros.

1.4 Dimensiones

El síndrome de burnout afecta tres dimensiones básicas: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal en el trabajo (Tonon, 2003).

1.4.1 Agotamiento emocional

Para Tonon (2003) es la reducción y desgaste de recursos emocionales que corresponden al nivel de sentirse abrumado emocionalmente.

Otra característica de esta dimensión es la sensación de estar agotado emocionalmente, vacío y sin energía y que se asocia a manifestaciones físicas (González, s. f.).

Corsi (citado por Balseiro, 2010) considera que el agotamiento emocional es la primera fase del proceso, donde se pierden de manera progresiva las energías vitales y una desproporción entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. En esta etapa las personas se vuelven más irritables, quejas por el trabajo y poco disfrute en las actividades realizadas.

Para Arrivillaga (2007) consiste en la falta de recursos emocionales y el sentimiento de que nada puede ofrecerse a la otra persona. Y se debe a las continuas interacciones entre trabajadores y clientes. Las consecuencias de esta dimensión son: abatimiento, ansiedad e irritabilidad.

1.4.2 Despersonalización

Comprende las respuestas impersonales y falta de sentimientos por parte de quienes prestan los servicios y se expresa a través de actitudes negativas de insensibilidad y cinismo hacia las personas a quienes se les presta el servicio (Tonon, 2003).

Según González (s. f.) para el caso de los profesores, estos la manifiestan hacia los estudiantes, teniendo una relación distante y poca receptividad hacia sus demandas. Y se traslada el fracaso a los estudiantes o los directivos.

Además, las personas muestran una cara hiperactiva que aumenta la sensación de fatiga, y en esta fase intercambian la depresión y la hostilidad hacia su entorno (Balseiro, 2010).

Para Arrivillaga (2007) la despersonalización desarrolla actitudes negativas y respuestas cínicas y de insensibilidad hacia quienes se les presta el servicio y hacia los compañeros de trabajo, a quienes culpan de su frustración y fracaso.

1.4.3 Realización personal

Para el caso del síndrome de burnout, se refiere a la valoración negativa del propio trabajo, reproche al no alcanzar los objetivos planteados y baja autoestima profesional (Tonon, 2003).

González (s. f.) agrega que esta atribución desarrolla sentimientos de impotencia y lleva a abandonar cualquier esperanza, llegando a la indefensión aprendida.

Es la tercera fase del proceso, existe pérdida de ideales y distanciamiento de actividades sociales, familiares y recreativas, creando una especie de reclusión a sí mismo. (Balseiro, 2010).

Según Arrivillaga (2007) es la pérdida de confianza en la realización personal, se tiene un autoconcepto negativo como resultado de experiencias ingratas, las posibilidades de logro se han desaparecido y existen sentimientos de fracaso y baja autoestima.

1.5 Síntomas

Para Tonon (2003) lo que le ocurre al profesional también le afecta a la persona a la que se le presta el servicio. Se genera una reducción y eficiencia en el servicio prestado, provocando que las personas no sean atendidas o incluso maltratadas.

Las personas que padecen del síndrome de burnout, manifiestan los siguientes síntomas: “dolor de cabeza, apatía, dolores musculares, aburrimiento, hipertensión, insomnio, irritabilidad, ansiedad, aumento en el consumo de medicamentos, alimentos, alcohol y tabaco, situaciones de tensión con familiares y/o amigos, incremento de actividades para escapar de la realidad” (Tonon, 2003, p.41).

Según Balseiro (2010) los síntomas del síndrome de burnout pueden ser físicos (cansancio, fatiga crónica, tensión muscular, trastornos del sueño entre otros);

psicológicos (ansiedad, irritabilidad, distanciamiento, aislamiento); conductuales (aumento o disminución de apetito, drogadicción, actitudes negativas y agresivas) y; laborales (ausentismo, menor capacidad de trabajo, conflictos interpersonales y sentimientos de escasa realización personal).

El síndrome de burnout se caracteriza por ser un proceso que posee etapas progresivas. En la primera etapa se da el agotamiento emocional, existe tedio y disgusto por las tareas a realizar, pérdida de atracción, interés y satisfacción laboral. La segunda etapa es la despersonalización, existe depresión y hostilidad, cambian las relaciones con los demás, desinterés, pérdida de empatía e incluso culpa. En la tercera etapa se da la pérdida de realización personal, se pierde el deseo de implementar cambios, pérdida de ilusión al trabajo y de idealismo (Arrivillaga, 2007).

1.6 Causas

Para Tonon (2003) existen cuatro tipos de desencadenantes y potenciadores del síndrome de burnout: el ambiente laboral y las atribuciones del puesto; el desempeño de roles, relaciones interpersonales y el desarrollo de la carrera profesional; los estresores relacionados con las nuevas tecnologías usadas en el trabajo y; las relaciones familia-trabajo.

González (s. f.) agrega que el síndrome de burnout se da cuando existe una desproporción entre las demandas que exige el ambiente laboral y las respuestas que los profesionales son capaces de proporcionar.

A las causas del síndrome de burnout se pueden agregar: el conflicto de rol o la ambigüedad de rol; un ambiente de control; sobrecarga de trabajo; deterioro de las relaciones con los colegas o con los directivos; sobrecarga de contactos; déficits de formación; factores individuales; problemas con los estudiantes; disminución del respeto social por la enseñanza y; las reformas (González, s. f.).

Para Arrivillaga (2007) el síndrome de burnout se produce cuando se da un desequilibrio entre el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario. Es consecuencia

de eventos estresantes que hacen que las personas los padezcan y son en su mayoría de carácter laboral.

1.7 Consecuencias

Existen cuatro grupos de consecuencias: las físicas y emocionales; las interpersonales; las actitudinales y; las conductuales (Tonon, 2003).

El burnout roba la vitalidad, erosiona los propios ideales, anula el entusiasmo y el sentido de propósito y de significado de sus vidas en las personas que lo padecen. Este síndrome desencadena baja satisfacción y motivación, problemas de salud, absentismo laboral, propensión al abandono de la profesión y en el caso del profesor disminución de la calidad docente. (González, s. f., p.66)

Para Balseiro (2010) los efectos del síndrome de burnout son: el aislamiento familiar y social, negación, ansiedad, miedo, depresión, ira, fuga, adicciones, cambios de personalidad, culpabilidad, cargas excesivas de trabajo, comportamiento riesgoso, sensación de desilusión, abandono de sí mismo, pérdida de la memoria y desorganización.

Las consecuencias del síndrome de burnout no sólo están relacionadas con problemas físicos, también afectan la dimensión psicosocial de los profesionales. Presentan conflictos de pareja y familiares, distanciamiento familiar, problemas de interacción social, actitudes negativas hacia la vida y disminución de la calidad de vida personal. A nivel organizacional, presenta deterioro en las relaciones laborales, insatisfacción laboral, ausentismo, incremento de accidentes laborales, disminución de rendimiento y compromiso, actitudes negativas y falta de motivación, incapacidad para realizar el trabajo con rigor, abandono y retrasos (Arrivillaga, 2007).

2. Factores que pueden incidir en el desarrollo del síndrome de burnout

Dentro de las teorías que explican el fenómeno del síndrome de burnout, se encuentra la perspectiva clínica, que lo analiza como un estado al que llega la persona producto del estrés laboral que padece. Otra perspectiva es la psicosocial, que lo analiza como el desarrollo del síndrome por la interacción entre el entorno laboral

donde la persona se desempeña y sus características personales. Esta última, es un proceso dinámico, producto de la interacción de varios factores (Tonon, 2003).

2.1 Factores laborales

Según Balseiro (2010) existen factores de riesgo laboral como las cargas de trabajo y los organizativos.

2.1.1 Cargas de trabajo

Son los esfuerzos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador por el desempeño de sus labores, pueden ser físicos o mentales (Balseiro, 2010).

Para Guillen (2000) una implicación psicosocial negativa del trabajo es que puede ser disfuncional y frustrante si rompe con las expectativas, preparación y experiencia de los profesionales.

2.1.1.2 Sobrecarga laboral

Para Balseiro (2010) este factor produce una disminución en la calidad de los servicios prestados por los profesionales.

2.1.2 Antigüedad laboral

Algunos autores encuentran una relación positiva entre el síndrome de burnout y los primeros dos años de carrera profesional y los mayores de 10 años de experiencia. Aunque otros estudios apuntan a que existe una relación inversa (Balseiro, 2010).

2.1.3 Organizativos

Para Balseiro (2010) son los que están relacionados con la organización y la estructura de la empresa. Estas comprenden la jornada de trabajo, los horarios y las relaciones interpersonales.

“La cultura organizacional aporta un programa cognitivo, emocional y perceptivo con los que se pueden resolver los problemas de integración (...), cómo tratar a los clientes, coordinación y cooperación de equipos” (Guillen, 2000, p.141).

2.1.3.1 Horarios de trabajo

Según Barria (como se citó en Balseiro, 2010) la dinámica de los horarios de trabajo, pueden provocar la presencia del síndrome de burnout, aunque para algunos autores, no existe unanimidad al respecto.

2.1.4 Salario

Para Balseiro (2010) el salario es un factor que afecta el desarrollo del síndrome de burnout en los profesionales, aunque no queda claro en la bibliografía.

Además, el nivel de ingresos se considera como el nivel retributivo y las compensaciones específicas (Guillen, 2000).

2.2 Factores personales

Estos factores son considerados inherentes a los profesionales e impiden ejercer las atribuciones de los puestos con tranquilidad y efectividad. En estos factores se encuentran personas incapaces de realizar las actividades laborales, sus obligaciones familiares, mantenimiento de la casa, hijos, deberes como pareja, con problemas personales, falta de manejo de grupo e incapacidad para trabajar en equipo (Balseiro, 2010).

2.2.1 Edad

Para Barria (como se citó en Balseiro, 2010) existe una edad en la que el profesional es vulnerable al síndrome de burnout, siendo esta los primeros años de la carrera profesional, que es el momento en el que existe la transición de las expectativas idealistas a la práctica cotidiana, evidenciándose que las recompensas personales, profesionales y económicas no son las prometidas ni esperadas.

2.2.2 Género

Según Barria (como se citó en Balseiro, 2010) el género femenino sería el grupo más vulnerable, ya que poseen doble carga de trabajo, cumpliendo con la práctica profesional y las tareas familiares.

2.2.3 Estado civil

Para Barria (como se citó en Balseiro, 2010) el síndrome de burnout está más asociado a profesionales con parejas inestables, aunque no hay un acuerdo unánime en eso. Los profesionales solteros presentan mayor cansancio emocional, menor realización personal y más despersonalización, que quienes están casados o conviven con parejas estables.

2.2.4 Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son consideradas condiciones sociales y/o organizacionales. También son consideradas las dimensiones del clima laboral, la participación y control de las personas de su entorno (Guillen, 2000).

Para Arrivillaga (2007) este factor es productor de tensión, ansiedad y estrés cuando en las relaciones interpersonales con compañeros, jefes y clientes no existe confianza, hay rivalidad, falta de apoyo en situaciones conflictivas y la no promoción profesional.

En síntesis, el síndrome de burnout afecta a los profesionales que se dedican a prestar servicio a otras personas, provocando que estos manifiesten agotamiento físico, mental y emocional. Los profesionales más propensos a padecerlos son: médicos, profesores, enfermeras, asistentes sociales, psiquiatras, psicólogos, voluntarios, policías y trabajadores sociales entre otros. El síndrome de burnout posee tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. La principal causa del síndrome se da cuando existe una desproporción entre las demandas laborales y las respuestas de los profesionales. Las consecuencias pueden ser físicas, mentales y emocionales. Existen diversos factores que pueden provocar el desarrollo del síndrome de burnout, estos pueden ser laborales, como la carga laboral, los horarios y el salario, pero están también los personales, como la edad, género, estado civil y las relaciones interpersonales.

3. Perfil del educador del colegio privado de la ciudad de Guatemala

El colegio privado de la ciudad de Guatemala es una institución educativa fundada en el año de 1952, se encuentra ubicado en la ciudad de Guatemala, y está dirigida por la Compañía de Jesús. El colegio cuenta con una cobertura que va desde maternal (3 años), hasta quinto bachillerato en ciencias y letras. Desde su fundación el colegio fue solo para varones, y no fue, sino hasta el año 2000 que el colegio empezó a ser un colegio coeducativo.

A continuación, se citarán los indicadores de los rasgos fundamentales que debe poseer un educador del colegio privado de la ciudad de Guatemala.

El profesor está identificado con los principios, ideales, y objetivos del Proyecto Educativo del Colegio. En este sentido, los profesores conocen los documentos que expresan los principios, ideales y objetivos del Colegio, aceptándolos y viviéndolos. Además, está comprometido con los valores que promueve el Colegio en sus alumnos (Perfiles escolares Liceo Javier, 2002).

El profesor está preparado académicamente. Los profesores poseen título universitario o están en vías de conseguirlo. Además, está actualizado en su área académica. Conoce las características de los niños o jóvenes que tiene en clase, está preparado para el manejo y dinámica de grupos. Está en formación permanente en los aspectos psicopedagógicos (Perfiles escolares Liceo Javier, 2002).

Goza de una personalidad madura que trasciende a los alumnos y compañeros. El profesor muestra una buena adaptación personal y tiene autocontrol suficiente. Es madura su adaptación interpersonal con compañeros y alumnos. Comunica optimismo y alegría. Es reflexivo y maneja el discernimiento ignaciano. Es fundamentalmente honrado y justo (Perfiles escolares Liceo Javier, 2002).

El profesor tiene asimilados los valores cristianos esenciales que dan sentido a su vida. Conoce el pensamiento social de la Iglesia. El profesor está dispuesto a apoyar las experiencias religiosas de los alumnos (Perfiles escolares Liceo Javier, 2002).

El profesor debe realizar con excelencia su misión de maestro. Planifica previamente los planes anuales, de unidad y de clase. Utiliza metodologías activas, comunicativas, participativas, motivantes y animadoras. Genera en clase un ambiente sano de confianza y aprendizaje significativo. Conoce las fortalezas y las debilidades de cada uno de sus alumnos para que rindan al máximo de sus posibilidades. Promueve sistemáticamente a sus alumnos, la formación de las capacidades intelectuales. Cultiva cuidadosamente, en sus alumnos, el desarrollo de los rasgos afectivo-emocionales. Fomenta respetuosamente, en sus alumnos, las actitudes y valores humanos y cristianos (Perfiles escolares Liceo Javier, 2002).

Con lo anterior se puede decir que el síndrome burnout es una enfermedad que afecta a los profesionales que brindan asistencia y es generada por conflictos ante las demandas personales y organizacionales. Dentro de los profesionales asistenciales se puede mencionar a los maestros. El síndrome burnout afecta tres dimensiones básicas que son: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Tanto los síntomas como las consecuencias que presentan los profesionales afectados pueden ser físicas, psicológicas, conductuales y laborales. Las causas se deben a una desproporción entre las demandas laborales y la capacidad de reacción del profesional. Los factores que inciden en la enfermedad pueden ser de tipo laboral, así como de tipo personal.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como se pudo apreciar anteriormente, en la actualidad los profesores tienen que hacer frente a numerosos y nuevos problemas y retos, que causan tensiones que cargan su profesión docente y como consecuencia pueden provocar el síndrome burnout o síndrome del profesor “quemado”.

Actualmente los profesores se encuentran atendiendo muchas demandas. Estas demandas van desde el cumplimiento de actividades organizacionales con las autoridades de la institución, las de los padres de familia y las de los mismos estudiantes. Además, deben cumplir con las demandas que están relacionadas directamente con la actividad docente, como planificar, realizar actividades de aprendizaje con los estudiantes, calificar, etc.

Estas demandas hacen que el síndrome afecte de manera física, psicológica, conductual y laboralmente a los profesores. Esto hace que su desempeño en las actividades personales y organizacionales no sea el adecuado, debido a su poca capacidad de respuesta ante las demandas.

En Guatemala, existen investigaciones que revelan la presencia del síndrome en las instituciones educativas. Poniendo de manifiesto el agotamiento emocional, la despersonalización y la poca realización personal que poseen los profesores que presentan el síndrome de burnout.

Por tal razón, es importante evidenciar qué grado del síndrome burnout tienen los profesores y qué factores laborales y personales se relacionan con este síndrome.

Por lo que este estudio plantea la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre el síndrome burnout y los factores laborales y personales de los profesores del nivel de secundaria de un colegio privado de la ciudad de Guatemala, de la jornada matutina?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General

- Establecer la relación entre el síndrome burnout y los factores laborales y personales de los profesores del nivel de secundaria de un colegio privado de la ciudad de Guatemala, de la jornada matutina.

2.2.2 Objetivos Específicos

- Determinar qué grado de síndrome burnout poseen en sus diferentes dimensiones los profesores del nivel de secundaria.
- Establecer el perfil del profesor del nivel de secundaria a partir de los factores laborales y personales.
- Recomendar acciones específicas ante la presencia de los niveles del síndrome burnout en los profesores del nivel de secundaria de un colegio privado de la ciudad de Guatemala, de la jornada matutina.

2.2 Variables de estudio

- Síndrome de Burnout
- Factores laborales y personales

2.3 Definición de las variables

2.3.1 Definición conceptual

Síndrome de Burnout

González (s. f.) amplía la definición del síndrome de burnout indicando que se trata de una enfermedad profesional y que es propia de las profesiones asistenciales. Y se debe a que estas profesiones poseen una gran carga de responsabilidad por el bienestar de los demás.

Factores laborales

Para Vonk (como se citó en Mesa, 2002) son los distintos factores que los profesores tienen en su actuación en clase, así como en el contexto social de la enseñanza.

Para González (s. f.) los factores laborales son la percepción de la desproporción entre las demandas y las capacidades.

Según Balseiro (2010) existen factores de riesgo laboral como las cargas de trabajo y los organizativos.

Factores personales

Estos factores son considerados inherentes a los profesionales e impiden ejercer las atribuciones de los puestos con tranquilidad y efectividad. En estos factores se encuentran personas incapaces de realizar las actividades laborales, sus obligaciones familiares, mantenimiento de la casa, hijos, deberes como pareja, con problemas personales, falta de manejo de grupo e incapacidad para trabajar en equipo (Balseiro, 2010).

2.3.2 Definición operacional

Síndrome Burnout

Para fines de este estudio se evidenciará operacionalmente a través de la aplicación de la escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) que medirá el desgaste de los profesores del nivel de secundaria de un colegio privado de la ciudad de Guatemala, de la jornada matutina. Considerará tres características: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Factores laborales

Serán las condiciones o las diferentes circunstancias que se presentan en el trabajo, tales como: carga académica (docencia y docente-administrativa); salario (salario base, salario mínimo y bonificaciones) y; doble jornada. Al inicio del

cuestionario de la escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) se plantearán una serie de preguntas con las que se obtendrá dicha información.

Factores personales

Serán las cualidades de los profesores que ponen al servicio de un colegio privado de la ciudad de Guatemala, de la jornada matutina. Se considerarán: edad, género, estado civil, relaciones interpersonales y dominio de grupo. Al inicio del cuestionario de la escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) se plantearán una serie de preguntas con las que se obtendrá dicha información.

2.4 Alcances y límites

Esta investigación buscó establecer la relación entre el síndrome burnout y los factores laborales y personales de los profesores del nivel de secundaria de un colegio privado de la ciudad de Guatemala, de la jornada matutina. Además, proporcionar a la institución educativa una propuesta que contribuya con reducir los niveles de burnout en los profesores.

Los resultados que se obtuvieron abarcaron únicamente al personal que labora en el nivel secundario y jornada matutina de un colegio privado de la ciudad de Guatemala, de la jornada matutina y los resultados serán válidos para ese universo.

2.5 Aportes

Con esta investigación se pudo determinar qué grado de síndrome burnout poseen en sus diferentes dimensiones los profesores de la institución educativa. Así como, establecer qué factores laborales y personales son los que provocan el desarrollo del síndrome en los profesores.

Los resultados de este estudio permitirán a la institución educativa tener un panorama global del estado de sus profesores y programar actividades que ayuden a reducir los niveles de estrés que tienen los mismos. Estas acciones permitirán que los profesores desempeñen de una forma más adecuada su labor educativa y colaboren con la institución de manera eficiente y exista armonía y unión entre ellos.

Además, estas acciones serán de beneficio para los profesores y como consecuencia serán de beneficio para el aprendizaje y desarrollo de competencias de los estudiantes.

Esta investigación también permitirá que futuros profesionales la puedan utilizar como guía para estudios relacionados con el síndrome de burnout.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

La presente investigación se realizó con todos los docentes que imparten clases en el área de secundaria dentro de un colegio privado de la ciudad de Guatemala, de la jornada matutina, no tomando en cuenta el género, edad, ni el tiempo laborado.

La población total es de 54 docentes del nivel secundario, 32 de sexo masculino y 22 de sexo femenino. Oscilan entre las edades de 22 a 61 años y han laborado en la institución de 1 a 20 años. El universo son los 54 profesores y se trabajó con todos. Se escogió únicamente el nivel secundario y la jornada matutina por ser representativa y homogénea.

Las características se presentan en las siguientes tablas:

Tabla 3.1.1 Cantidad de docentes por género

Género	Cantidad	Porcentaje
Masculino	32	59%
Femenino	22	41%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.1.2 Rango de edades

Rango	Cantidad	Porcentaje
De 21 a 30 años	11	20%
De 31 a 40 años	23	43%
De 41 a 50 años	17	31%
De 51 a 60 años	2	4%
Mayores de 61 años	1	2%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia

3.2 Instrumentos

Se utilizó la escala MBI (Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson) (1986), que mide el desgaste profesional de una forma autoaplicada en 10 a 15 minutos, creado por Cristina Maslach.

El objetivo fue evaluar, a través de 22 enunciados, el desgaste ocupacional en adultos dentro de su vida laboral.

Dentro de sus características evalúa tres factores sumamente importantes y que se describen a continuación:

- Agotamiento Emocional: consta de 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20) que valoran la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. La puntuación máxima es de 54 puntos. Puntuación de 27 o más muestra un alto nivel, intervalos de 19 a 26 corresponderán a puntuaciones intermedias y puntuaciones por debajo de 19 son indicativas de niveles bajos o muy bajos.
- Despersonalización: constituida por 5 ítems (5, 10, 11, 15 y 22) que valoran el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento hacia sus pacientes. La puntuación es de máxima 30 puntos. Puntuaciones superiores a 10 serán indica un alto nivel, intervalos de 6 a 9 corresponderán a puntuaciones intermedias y puntuaciones por debajo de 6 indican niveles bajos o muy bajos.
- Realización personal: se compone de 8 afirmaciones (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21) valoran los sentimientos de competencia y eficacia en la realización de su trabajo. Su puntuación máxima es de 48 puntos. Puntuaciones de 0 a 33 indican un bajo desempeño, intervalos de 34 a 39 corresponderán a puntuaciones intermedias y más de 40 puntos reflejan una alta sensación de logro. Se considera que las puntuaciones altas en las dos primeras subescalas y baja en la tercera subescala, define el Síndrome de Burnout.

La combinación de estos aspectos es lo que se conoce como síndrome de burnout.

El cuestionario es utilizado en la escala de Maslach de 1986 que tiene una elevada consistencia interna y una fiabilidad muy cerca al 0.9. Se trata de un cuestionario constituido por 22 afirmaciones sobre sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia sus clientes o alumnos.

Este instrumento se complementó con un cuestionario de opinión, formado por 10 preguntas con las que se pretendió conocer algunos factores laborales y personales de los profesores y poderlos relacionar con los niveles de síndrome burnout.

En el anexo se encuentra el instrumento que se aplicó.

3.3 Procedimiento

- Se solicitó autorización a las autoridades del colegio para realizar el estudio.
- Se coordinó y planificó la aplicación del instrumento a los profesores.
- Se aplicó el instrumento a los profesores.
- Se tabularon los resultados del instrumento aplicado
- Se analizaron e interpretaron los resultados obtenidos del instrumento.
- Se desarrolló la discusión de resultados, confrontando con los autores previamente presentados en antecedentes y marco teórico.
- Se elaboró las conclusiones y las recomendaciones
- Se elaboró el informe final.

3.4 Tipo de investigación y metodología estadística

Este estudio corresponde a una investigación descriptiva que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el enfoque de la investigación cuantitativo porque es secuencial y probatorio, ya que cada etapa precederá a la siguiente.

El estudio tiene un alcance descriptivo transversal y correlacional con aplicación única, porque busca determinar el síndrome de burnout y su relación con los factores laborales y personales, recogiendo la información de la variable.

La investigación fue de diseño no experimental porque se observaron los fenómenos tal y como se dieron en su contexto natural para posteriormente analizarlos.

Los datos se analizaron a través de las medidas de tendencia central, las medidas de variación y correlación contando con el apoyo del Dr. Pedro Morales, S.J. de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid.

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el trabajo de campo, mostrando los niveles del Síndrome Burnout y su relación con los factores laborales y personales de los profesores.

4.1 Síndrome de Burnout

Tabla No. 4.1.1 Dimensiones del Síndrome Burnout en los profesores

Estadísticos descriptivos	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Media	23.11	6.41	36.91
Mediana	22.5	5	38
Moda	22	5	38
Desviación estándar	11.53	5.81	6.29
Mínimo	4	0	19
Máximo	44	24	48
Cuenta	54	54	54

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado

Según la escala MBI (Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson) (1986) para el agotamiento emocional, la media de los profesores es de 23.11 y esta se encuentra dentro del rango de niveles intermedios de estar exhaustos emocionalmente por las demandas del trabajo. Cabe mencionar que la puntuación que más se repite es 22 y ésta también se encuentra dentro de los niveles intermedios. Se puede observar también, que existe al menos un profesor que tiene puntuación alta.

Para la despersonalización la media es de 6.41, según la escala de Maslach de 1986, está en puntuaciones intermedias donde los profesores reconocen actitudes de frialdad y distanciamiento hacia sus estudiantes. La puntuación 5 es la que más se repite y ésta se encuentra en los niveles bajos, pero se encuentra muy cerca de los niveles intermedios. En esta dimensión, existe al menos un profesor que presenta niveles altos de despersonalización con una puntuación de 24.

En la dimensión de realización personal la media es de 36.91, que para la escala de Maslach de 1986, representa puntuaciones intermedias en cuanto a que los

profesores valoren los sentimientos de competencia y eficacia en la realización de su trabajo. La puntuación 38 es la que más se repite, pero ésta aún se encuentra en los valores intermedios de la dimensión. La puntuación 19 indica un bajo desempeño, y existe al menos un profesor que se encuentra en ese nivel.

Tabla No. 4.1.2 Puntuaciones de agotamiento emocional de los profesores

Agotamiento Emocional		
Puntuación	Cantidad de profesores	Porcentaje
27 o más (Nivel Alto)	19	35%
19 a 26 (Nivel Intermedio)	17	32%
0 a 18 (Nivel Bajo)	18	33%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado

Dentro de los niveles intermedio y alto de agotamiento emocional, se encuentra el 67% de los profesores. Mientras que el 33% de los profesores presenta un nivel bajo de esta dimensión.

Tabla No. 4.1.3 Puntuaciones de despersonalización de los profesores

Despersonalización		
Puntuación	Cantidad de profesores	Porcentaje
10 o más (Nivel Alto)	13	24%
6 a 9 (Nivel Intermedio)	9	17%
0 a 5 (Nivel Bajo)	32	59%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado

En el nivel bajo de la despersonalización se encuentra el 59% de los profesores. Mientras que el 41% de los profesores se encuentra en los niveles intermedio y alto de esta dimensión.

Tabla No. 4.1.4 Puntuaciones de realización personal de los profesores

Realización Personal		
Puntuación	Cantidad de profesores	Porcentaje
0 a 33 (Nivel Bajo)	13	24%
34 a 39 (Nivel Intermedio)	20	37%
40 o más (Nivel Alto)	21	39%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado

Para la dimensión de realización personal, el 61% de los profesores se encuentra en los niveles bajo e intermedio. Mientras que el 39% de los profesores se encuentra en los niveles altos de esta dimensión.

Tabla No. 4.1.5 Cantidad de profesores por dimensiones del Síndrome Burnout

Cantidad de dimensiones	Cantidad de profesores	Porcentaje
Ninguna dimensión	29	54%
1 dimensión	11	20%
2 dimensiones	8	15%
3 dimensiones	6	11%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado

Los profesores que poseen al menos una dimensión del Síndrome Burnout es del 46%. Mientras que el 54% de los profesores no presenta alguna dimensión.

4.2 Factores personales

Tabla No. 4.2.1 Género de profesores

Género	Cantidad	Porcentaje
Masculino	32	59%
Femenino	22	41%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado

De acuerdo con los datos de la tabla anterior, el mayor número de profesores encuestados pertenece al género masculino.

Tabla No. 4.2.2 Edad de los profesores

Rango	Cantidad	Porcentaje
De 21 a 30 años	11	20%
De 31 a 40 años	23	43%
De 41 a 50 años	17	31%
De 51 a 60 años	2	4%
Mayores de 61 años	1	2%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado

De acuerdo a los datos anteriores, el mayor porcentaje de edad de los profesores oscila entre los 31 y 40 años. En segundo lugar, se ubica el rango comprendido por las edades de 41 a 50 años.

Tabla No. 4.2.3 Estado civil de los profesores

Estado civil	Cantidad	Porcentaje
Soltero	16	30%
Casado	32	59%
Divorciado	0	0%
Separado	2	4%
Viudo	0	0%
Vive en pareja	4	7%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado

De acuerdo con los datos de la tabla anterior, la mayoría de los profesores están casados. Le siguen, los profesores que se encuentran solteros.

4.3 Factores laborales

Tabla No. 4.3.1 Tiempo de laborar en la institución educativa

Tiempo	Cantidad	Porcentaje
Menos de 1 año	5	9%
1 a 2 años	7	13%
3 a 5 años	10	19%
5 a 10 años	15	27%
10 a 15 años	7	13%
15 a 20 años	10	19%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado

De acuerdo a los datos anteriores, el 59% de los profesores tiene 5 años o más de laborar en el colegio. El resto de profesores (41%), tiene menos de 5 años de laborar en el colegio.

Tabla No. 4.3.2 Relaciones con sus compañeros de trabajo

Relaciones	Cantidad	Porcentaje
Muy buenas	20	37%
Buenas	31	57%
Regulares	3	6%
Malas	0	0%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado

De acuerdo a los datos de la tabla anterior el 94% de los profesores consideran que sus relaciones con sus compañeros de trabajo son buenas o muy buenas. El 6% de los profesores consideran que las relaciones con sus compañeros son regulares.

Tabla No. 4.3.3 Dominio de grupo en el aula

Estadísticos descriptivos	
Media	8.5
Mediana	9
Moda	9
Desviación estándar	0.82
Mínimo	6
Máximo	10
Cuenta	54

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado

En una escala de 1 a 10, en promedio, los profesores consideran que su nivel de dominio frente a la disciplina que imparten es alto, tal y como lo indica la media. A través de la mediana es posible afirmar que el 50% de los sujetos se evalúa en el puntaje más alto (10), es decir excelente. El dato la desviación estándar permite afirmar que la mayoría de sujetos se evalúa entre 7.68 y 9.32.

El dato de mínimo evidencia que al menos un profesor, presenta alguna dificultad en el dominio de su disciplina.

Tabla No. 4.3.4 Carga docente y administrativa

Escala	Carga docente		Carga administrativa	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Excesiva	8	15%	13	24%
Mucha	29	54%	27	50%
Lo justo	17	31%	14	26%
Muy poca	0	0%	0	0%
Total	54	100%	54	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado

De acuerdo a la tabla anterior, la mayoría de los profesores (69%) considera que la carga académica es excesiva o mucha. El resto de profesores (31%) considera que la carga académica es justa.

En lo referente a la carga administrativa, la mayoría de profesores (74%) indican que es excesiva o mucha. El resto de profesores (26%) indica que es justa.

Tabla No. 4.3.5 Salario de profesores

Estadísticos descriptivos	
Media	6.20
Mediana	7
Moda	8
Desviación estándar	2.23
Mínimo	1
Máximo	9
Cuenta	54

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado

De acuerdo a la tabla anterior, en promedio, los profesores muestran alguna satisfacción por el reconocimiento salarial. El 50% de los profesores encuentra satisfacción salarial con puntuaciones de 8 y 9. La desviación estándar de los profesores es de 2.23, esto quiere decir, que los profesores evalúan la satisfacción salarial entre 3.97 y 8.43.

El dato mínimo tiene un valor de 1, es decir, que al menos un profesor ponderó muy bajo el reconocimiento salarial.

Tabla No. 4.3.6 Doble jornada laboral

Jornada	Cantidad	Porcentaje
Una jornada	34	63%
Doble jornada	20	37%
Total	54	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado

De acuerdo a los datos de la tabla anterior, la mayoría de profesores (63%) laboran durante la jornada vespertina también. El resto de profesores (37%) labora únicamente en la jornada matutina.

4.4 Relación entre el Síndrome Burnout y los factores laborales y personales

Tabla No. 4.4.1 Relación con factores laborales y personales

	Género	Edad	Estado civil	Tiempo	Relaciones	Dominio	Carga docente	Carga administrativa	Salario	Doble jornada	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Género	1												
Edad	-0.126	1											
Estado civil	-0.041	0.314	1										
Tiempo	-0.105	0.588	0.267	1									
Relaciones	0.269	-0.044	-0.044	-0.075	1								
Dominio	0.000	0.193	-0.054	0.255	0.380	1							
Carga docente	-0.152	0.179	0.015	0.078	-0.106	0.017	1						
Carga administrativa	0.000	0.272	0.147	0.211	-0.140	-0.066	0.526	1					
Salario	0.247	-0.174	-0.131	-0.058	0.155	0.109	-0.117	-0.375	1				
Doble jornada	-0.168	0.108	0.165	0.039	0.221	0.000	0.039	0.055	0.019	1			
Agotamiento emocional	0.107	-0.146	0.039	-0.165	-0.141	-0.358	0.275	0.332	-0.517	0.068	1		
Despersonalización	0.170	-0.193	-0.095	-0.153	-0.191	-0.206	0.223	0.361	-0.421	0.081	0.681	1	
Realización personal	0.151	0.174	-0.053	0.119	0.175	0.409	-0.184	-0.317	0.384	-0.079	-0.588	-0.419	1

Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado

Síndrome Burnout: AE: Agotamiento Emocional; D: Despersonalización; RP: Realización Personal.

Con N = 54, la correlación es estadísticamente significativa a partir de $r = 0.27$.

Las tres variables de Burnout (en el cuadro inferior derecha) están muy relacionadas entre sí, atendiendo al signo:

1. A más despersonalización más agotamiento emocional y menos realización personal.
2. A más agotamiento emocional menos realización personal.
3. A menos despersonalización, más realización personal.

Estas correlaciones, son un dato a favor de la validez del test.

El agotamiento emocional es el rasgo con mayor número de relaciones significativas (y negativas) con otras variables, sobre todo con despersonalización.

El nivel de significancia para las correlaciones es 0.27, por lo que no se encuentra ninguna significancia con estado civil. Con edad se puede advertir el signo de las correlaciones, a mayor edad mayor realización personal y menor despersonalización y menor agotamiento emocional.

Doble jornada: no se relaciona con nada (algo con relaciones, pero es muy baja y no es significativa).

Relaciones con compañeros de trabajo: relación negativa con dominio y ninguna con las variables de Burnout.

Dominio de grupo: negativa con agotamiento emocional y positiva con realización personal.

Carga docente: positiva y alta con carga administrativa y positiva con agotamiento emocional.

Salario: negativa con carga docente y negativa con dos de variables de Burnout, agotamiento emocional y despersonalización, pero positiva con realización personal.

La dimensión de agotamiento emocional presenta niveles intermedio y alto en más de la mitad de los profesores, al igual que la dimensión de realización personal que presenta nivel intermedio y nivel bajo en más de la mitad de profesores. Casi la mitad de los profesores posee al menos una dimensión del síndrome de burnout. La mayor parte de los profesores están casados y tiene 5 o más años de laborar para la institución. La mayoría considera que la carga docente y administrativa es mucha o excesiva.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presenta la discusión de los resultados tomando en cuenta el acopio de información bibliográfica y los resultados de la investigación vinculados a la relación entre el síndrome de burnout y los factores laborales y personales de los profesores:

La relación que existe entre los profesores que trabajan doble jornada y el Síndrome Burnout es muy baja y no es significativa; y a mayor carga docente existe más agotamiento emocional. Esto concuerda con el estudio de Vargas (2009), ya que los profesionales de la educación que trabajan más de una jornada son los más proclives a evidenciar deterioro de salud debido a la carga excesiva de trabajo.

Aunque estadísticamente las correlaciones no son significativas, a mayor tiempo de laborar en la institución, existe menos agotamiento emocional y despersonalización, y existe mayor realización personal. Coincide con Coburger (2011) ya que, en su estudio, la prevalencia del Síndrome Burnout se da en menor porcentaje en aquellos catedráticos con titularidad 10-12 y se da en mayor porcentaje en aquellos que poseen menor titularidad.

Con género y estado civil el estudio no muestra significancia estadística, sin embargo, se ha encontrado que a mayor edad menos agotamiento emocional y despersonalización y mayor realización personal. Esto concuerda con Pojoy (2014) ya que, en su estudio, la edad, género y estado civil, poseen puntuaciones altas de realización personal. Para Arrue (2016) el género masculino presenta niveles bajos de agotamiento emocional, altos índices de despersonalización y puntuaciones bajas en realización personal; mientras que el género femenino muestra bajas puntuaciones en agotamiento emocional, nivel intermedio en despersonalización y nivel bajo en realización personal.

Los factores determinantes en la relación con el Síndrome Burnout fueron: dominio de grupo, carga docente, carga administrativa y salario. Mientras que para Cárdenas, Méndez & González (2014) las características determinantes fueron la edad,

la antigüedad, los años de experiencia, el desempeñar cargos administrativos y el impartir o no clases en los diferentes planes de estudio.

En esta investigación se encontró que existen 6 profesores (11%) de secundaria, jornada matutina del colegio privado los cuales presentan incidencia del Síndrome Burnout. Esto no concuerda con la investigación de Rodas (2004) ya que únicamente el 2% de los catedráticos presentaron la incidencia del Síndrome Burnout. Echeverría (2013) indica que un porcentaje importante de maestros ya padecen específicamente el Síndrome Burnout.

En este estudio se evidencia la presencia del Síndrome Burnout en los profesores. Esto concuerda con Vargas (2009) ya que en su estudio existe evidencia de la presencia del Síndrome Burnout en los profesores de los centros educativos oficiales.

La media para cada uno de los niveles del Síndrome Burnout en los profesores, se encuentra en las puntuaciones intermedias. Esto concuerda con Samayoa (2012), ya que en su investigación los niveles de estrés están en los niveles muy bajo y normal. También lo hace con Rodríguez (2013), ya que indica que el índice del Síndrome Burnout es del 67% en los profesores. Por su parte, Cárdenas, Méndez & González (2014) en las tres subescalas que exclusivamente, evalúan las tres características del burnout (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización) se ubicaron las mayores frecuencias en los rangos esperados (nivel medio).

En relación a lo anterior, difiere con Echeverría (2013), ya que indica en su estudio, que los niveles de agotamiento emocional y despersonalización poseen puntuaciones bajas, al igual que la realización personal. Tampoco concuerda para Pojoy (2014), ya que el nivel de realización personal en los maestros a nivel general tiene puntuaciones altas y en los niveles de agotamiento emocional y despersonalización niveles bajos. Difiere con de León (2016), ya que en su investigación el grupo de docentes de nivel medio posee un nivel bajo de Síndrome Burnout.

El 54% de los profesores no posee síntomas del Síndrome Burnout, el 46% posee al menos un nivel y el 11% de los profesores tiene el Síndrome Burnout. Esto no

concuerta con Jiménez, Jara & Miranda (2012), ya que el porcentaje de profesores que no lo perciben es de 15.63%, ni con el 40.45% de profesores que están afectados, pero si con el 43.82% de los profesores que presentan síntomas del síndrome.

En referencia a la dimensión de agotamiento emocional, el 67% de los profesores se encuentra dentro de los niveles intermedio y alto. Esto difiere con Rionda-Arjona & Mares-Cárdenas (2012) ya que el 82% de los docentes presenta grados medios y altos en cuanto a agotamiento emocional.

En la dimensión de agotamiento emocional el 35% de los profesores evidenciaron nivel alto, en cuanto a la dimensión de despersonalización el 59% de los profesores mostraron nivel bajo, y en la dimensión de realización personal el 39% obtuvo una puntuación alta. Esto no concuerda con Evangelista, Vieira, Almeida, Gomes, Guimarães & Oliveira (2015) ya que los resultados revelaron que 46% presenta nivel medio de agotamiento emocional, 47% bajo nivel para despersonalización y 66% presentó moderada realización profesional.

La edad de los profesores, en este estudio, está comprendida entre los veintidós y sesenta y un años de edad. Este rango de edades difiere por muy poco al estudio de Rodas (2004), ya que el rango de edades estuvo comprendido entre los veintinueve y los cincuenta y ocho años. Para Jiménez, Jara & Miranda (2012) el rango de edades está comprendido entre veintidós y los sesenta años.

El 59% de los profesores son hombres y el 41% son mujeres; el 30% son solteros, 59% casados, 4% separados y 7% viven en pareja. Para Jiménez, Jara & Miranda (2012) en su investigación indica que un 76.14% corresponden a mujeres y 23,86% a hombres, siendo 25.84% solteros, 51.69% separados, 3.37% viudos, 6.74% divorciados y un 1.12% otro. Por su parte, Cárdenas, Méndez & González (2014) en su estudio contaron con que el 68% eran mujeres y el 32% hombres. El 54.5% casados, 33.3% solteros y el resto divorciados, viudos o madres solteras.

VI. CONCLUSIONES

- El Síndrome Burnout se relaciona con el factor laboral de dominio de grupo, a mayor dominio de grupo, menos agotamiento emocional y mayor realización personal; otro de los factores laborales con los que tiene relación fue la carga docente, a mayor carga docente, mayor agotamiento emocional; otro factor laboral con significatividad en su relación con el Síndrome Burnout fue la carga administrativa, a mayor carga administrativa, mayor agotamiento emocional, mayor despersonalización y menor realización personal; y por último el salario como factor laboral, a mayor salario, menos agotamiento emocional y menos despersonalización y mayor realización personal. Los factores laborales que no tuvieron relación con el Síndrome Burnout fueron el tiempo laboral, las relaciones con los compañeros de trabajo y la doble jornada laboral. Los factores personales no tuvieron mayor significancia en su relación con el Síndrome Burnout.
- El grado de Síndrome Burnout que poseen los profesores, de acuerdo a la media, se encuentra en las puntuaciones intermedias, para las tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal). La mayoría de los profesores posee puntuaciones altas e intermedias en agotamiento emocional, puntuaciones bajas en despersonalización y puntuaciones bajas e intermedias en realización personal. El 11% de los profesores posee el Síndrome Burnout, mientras que el 35% de los profesores tiene de una a dos dimensiones.
- El perfil de los profesores en cuanto a factores personales es de género masculino predominante en la secundaria. La edad, como factor personal, de la mayoría de los profesores está comprendida entre los 31 y 50 años. El estado civil, como último factor personal, de la mayoría de los profesores es casado, luego le sigue soltero. Y en cuanto a factores laborales se muestra que, más de la mitad de los profesores tiene 5 años o más de laborar en el colegio. En el factor que corresponde a las relaciones con sus compañeros, los profesores las

califican como buenas o muy buenas. Los profesores consideran que el factor laboral de nivel de dominio de grupo es alto. La mayoría de los profesores considera que los factores laborales como, la carga académica y administrativa es excesiva o mucha. En otro factor laboral, la mitad de los profesores califica alta la satisfacción salarial. Y como último factor laboral, más de la mitad de los profesores solo trabaja una jornada.

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere a la institución, dar apoyo a los profesores en la disciplina de los estudiantes ya que uno de los factores laborales que tuvo significancia en relación al Síndrome Burnout fue el dominio de grupo. La institución también puede organizar talleres que proporcionen herramientas a los profesores para tener dominio de grupo. También, se sugiere a la institución, dosificar el número de tareas a los profesores, y que sean muy distintas unas de otras. Asimismo, revisar los niveles de responsabilidad, las elevadas expectativas de rendimiento de parte de los coordinadores y directores, y la exigencia de resultados en tiempos muy breves, ya que la carga docente y administrativa fueron otros factores laborales que tuvieron relación con el Síndrome Burnout. La carga excesiva contribuye al agotamiento emocional, la despersonalización y la poca realización personal.
- Se sugiere hacer un estudio para crear un programa salarial que contemple las demandas económicas, sociales y profesionales de los profesores, ya que el último factor laboral con significatividad fue el reconocimiento salarial. Para este estudio, un mayor reconocimiento salarial reduce las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, y aumenta la realización personal.
- Se recomienda a los profesores, establecer reglas de comportamiento dentro del salón de clase, esto se puede hacer mediante el intercambio de opiniones y discusión con los estudiantes, para que ellos las comprendan y se comprometan a cumplirlas. Los profesores deben ser firmes y consistentes, pero a la vez, deben ser comprensivos. Además, los profesores deben llegar seguros y preparados con el tema, a través de una secuencia didáctica organizada. Por último, los profesores deben establecer comunicación con los padres de familia para que estén informados. Además, se recomienda a los profesores, establecer prioridades en las actividades que se deben realizar, para cumplir con las tareas que posean menos tiempo para su entrega.

- En relación a los perfiles personales, las características que muestran los profesores, pueden ser de utilidad para el Departamento de Gestión Humana de la institución, en la selección de personal que esté menos propenso a padecer el Síndrome Burnout.
- Se recomienda ampliar la investigación del Síndrome Burnout en la institución, ubicándola por áreas académicas; estas áreas pueden clasificarse en científicas y humanísticas. También, puede realizarse con los profesores de primaria y los profesores de secundaria de la jornada vespertina.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arrivillaga, M. (Ed.) (2007). *Psicología de la salud: abordaje integral de la enfermedad crónica*. Bogotá: El manual moderno.
- Arrue, K. (2016). *Niveles de burnout de la Escuela de Formación Agrícola EFA*. (Tesis de licenciatura inédita), Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Balseiro, M. (2010). *Síndrome de burnout: factor de riesgo laboral en el personal de enfermería*. México: Trillas.
- Caballero, D.; García, P. y Hederich, G. (2015). *Relación entre burnout y engagement académicos con variables sociodemográficas y académicas*. *Psicología desde el Caribe*, 32() 254-267. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21341030005>
- Coburger, H. (2011). *Síndrome de Burnout en profesores universitarios*. (Tesis de licenciatura inédita), Universidad de San Carlos de Guatemala.
- De León, M. (2016). *Incidencia del desgaste laboral (burnout) entre un grupo de docentes de nivel primario y nivel secundario de una institución privada*. (Tesis de licenciatura inédita), Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Echeverría, H. (2013). *Síndrome de burnout en maestros de educación primaria*. (Tesis de licenciatura inédita), Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Evangelista, R.; Vieira, B.; Almeida, M.; Gomes, A.; Guimarães, F.; Oliveira, E.; (2015). *Síndrome de Burnout: un estudio con profesores*. *Salud de los Trabajadores*, 23() 19-27. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375841582003>
- González, M. C. (s. f.) *Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales*. Depósito Académico Digital Universidad de Navarra 2003. Recuperado de <http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/8471/1/Estudios%20Ed.pdf>
- Guillen, C. (Ed.) (2000). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. México: Cargraphics.

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, B. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Jara, M.; Jiménez, A. y Miranda, E. (2012). *Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes*. *Psicología Escolar e Educativa*, 16() 125-134. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282323570013>
- Liceo Javier (2002). *Perfiles escolares del alumno, del padre, madre de familia y del maestro*. Guatemala: Autor.
- Mares-Cárdenas, M. y Rionda-Arjona, A. (2012). *Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral*. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual / Latin American Journal of Behavioral Medicine*, 2() 43-50. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283022016005>
- Méndez, L.; González, M. y Cárdenas, M. (2014). *Desempeño, estrés, burnout y variables personales de los docentes universitarios*. *Educere*, 18() 289-302. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35631743009>
- Mesa, M. (2002). *La salud laboral del profesorado. Una asignatura pendiente*. Guatemala: SATE-STEs y Grupo Editorial Universitario.
- Pojoy, M. (2014). *Nivel del síndrome de burnout (desgaste profesional) en maestros de educación de nivel medio que trabajan jornada matutina y vespertina*. (Tesis de licenciatura inédita), Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Rodas, V. (2004). *El síndrome de burnout en catedráticos de la Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades del campus central*. (Tesis de licenciatura inédita), Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Rodríguez, I. (2013). *Incidencia del síndrome de burnout en un grupo de docentes de un centro educativo privado de la ciudad de Guatemala*. (Tesis de licenciatura inédita), Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Rosales, Y. y Rosales, F. (2013). *Burnout estudiantil universitario. Conceptualización y estudio*. *Salud Mental*, 36() 337-345. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58228969009>

Samayoa, P. (2012). *Estrés docente y burnout en maestros de aula recurso del área metropolitana del ministerio de educación*. (Tesis de licenciatura inédita), Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Tonon, G. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional: una mirada del síndrome del burnout*. Buenos Aires, Argentina: Espacio.

Vargas, M. (2009). *Causas del Síndrome Burnout en el desempeño laboral del Profesor de Enseñanza Media que realiza su trabajo en el sector oficial en jornada nocturna en el Centro Histórico de la ciudad de Guatemala*. (Tesis de licenciatura inédita), Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

ANEXO



Programa Centroamericano de Formación y Actualización de Educadores en Servicio

CUESTIONARIO DE OPINIÓN PARA PROFESORES

Estimado(a) profesor(a): se solicita su colaboración respondiendo objetivamente el cuestionario. Se sugiere una lectura previa del mismo antes de responder. Se garantiza total confidencialidad sobre la información. Los resultados del mismo serán utilizados para fines investigativos.

1. Género: Hombre ___ Mujer ___
2. Edad: ___ años
3. Estado civil: Soltero ___ Casado ___ Divorciado ___ Separado ___
Viudo ___ Vive en pareja ___
4. Tiempo de laborar en la institución educativa: 1 a 2 años ___ 3 a 5 años ___
5 a 10 años ___ 10 a 15 años ___ 15 a 20 años ___ Otro _____
5. ¿Cómo considera que son sus relaciones con sus compañeros de trabajo?
Muy buenas ___ Buenas ___ Regulares ___ Malas ___
6. ¿Cómo califica su dominio de grupo en el aula? Donde 1 es insuficiente y 10 es excelente.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
7. ¿Cómo considera que es su carga docente?
Excesiva ___ Mucha ___ Lo justo ___ Muy poca ___
8. ¿Cómo considera que es su carga administrativa (planificación)?
Excesiva ___ Mucha ___ Lo justo ___ Muy poca ___
9. ¿Está conforme con el salario que recibe? Donde 1 es insatisfecho y 10 es satisfecho.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----
10. ¿Labora usted en jornada vespertina en el colegio o en otra institución? Sí ___ No ___

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos 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 accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca: 0	Una vez al año: 1
Una vez al mes: 2	Más de una vez al mes: 3
Una vez a la semana: 4	Varias veces a la semana: 5
Todos los días: 6	

Por favor, señale el número que considere más adecuado:

1. **AE** Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.
2. **AE** Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.
3. **AE** Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.
4. **RP** Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.
5. **D** Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.
6. **AE** Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.
7. **RP** Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.
8. **AE** Siento que mi trabajo me está desgastando.
9. **RP** Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.
10. **D** Siento que me he hecho más duro con la gente.
11. **D** Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
12. **RP** Me siento muy enérgico en mi trabajo.

- 13. **AE** Me siento frustrado por el trabajo.
- 14. **AE** Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.
- 15. **D** Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.
- 16. **AE** Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.
- 17. **RP** Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.
- 18. **RP** Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.
- 19. **RP** Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
- 20. **AE** Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.
- 21. **RP** Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.
- 22. **D** Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.

AE: Agotamiento Emocional; **D:** Despersonalización; **RP:** Realización Personal.