

**Burnout y su relación con el bienestar psicológico de los docentes del Instituto**

**Técnico Agrícola de Salazar**

**Por**

**Yuliany Stefany Becerra Montagut**

**Universidad Antonio Nariño**

**Facultad de Psicología**

**2020**

**Burnout y su relación con el bienestar psicológico de los docentes del Instituto**

**Técnico Agrícola de Salazar**

**Yuliany Stefany Becerra Montagut**

**Trabajo de grado para obtener el título de psicólogo**

**Paola Milena Mora Cifuentes – Magister en Orientación Educativa**

**Asesor**

**Universidad Antonio Nariño**

**Facultad de Psicología**

**2020**

Nota de Aceptación

---

---

---

---

---

---

---

---

Jurado

---

Jurado

## **Dedicatoria**

Agradezco a Dios por nunca dejarme sola, por darme la fortaleza y la habilidad para afrontar las dificultades en el camino de la vida siempre llena de sus bendiciones.

A mi madre, quien siempre me animó a construirme como una persona educada, paciente y honesta para emprender en el campo profesional.

A la magister Mariela del Carmen Salazar Vila, por impulsarme siempre en el camino de la educación, motivándome a ser mejor persona cada día, quien fue mi inspiración en este campo de estudio, mostrándome lo mejor de esta hermosa profesión como es la psicología, viéndola crecer en sus proyectos e incentivando a muchos a mejorar sus vidas mostrándolos como personas resilientes y autosuficientes. Y en general a todas aquellas personas que de una u otra manera aportaron para que este proyecto se hiciera realidad.

*Yuliany*

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación del síndrome de Burnout en el bienestar psicológico de los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar y su incidencia en el desempeño laboral a través de pruebas psicológicas; empleando para ello la teoría de Bienestar Psicológico de Riff. El tipo de investigación es cuantitativa con diseño descriptivo, la muestra estuvo representada por 22 participantes. De acuerdo a los resultados obtenidos se pudo concluir que si hay una incidencia significativa del Síndrome de Burnout en el bienestar psicológico de los participantes, evidenciándose la correlación entre el alto cansancio emocional, nivel alto de despersonalización y baja realización persona, pues influyó de manera negativa principalmente en el autoconocimiento y dominio del entorno relacionados con el bienestar psicológico, lo que se infiere que estos participantes no se encuentran a gusto en su lugar de trabajo viéndose afectado el desempeño laboral de los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, Bienestar Psicológico, estrategias de afrontamiento.

### **Abstract**

The present study had the general objective of determining the Relationship of Burnout syndrome in the psychological well-being of the teachers of the Salazar Agricultural Technical Institute and its impact on job performance through psychological tests; using for it the theory of Psychological Well-being of Riff. The type of research is quantitative with descriptive design, the sample was represented by 22 participants. According to the results obtained, it could be concluded that if there is a significant incidence of Burnout Syndrome in the psychological well-being of the participants, evidencing the correlation between high emotional exhaustion, high level of depersonalization and low self-realization, as it negatively influenced Mainly in self-knowledge and mastery of the environment related to psychological well-being, which means that these participants are not comfortable in their workplace, and the work performance of teachers at the Technical Institute of Agriculture in Salazar is affected.

**Keywords:** Burnout syndrome, Psychological well-being, coping strategies.

## Índice de Contenidos

Título .....	12
Introducción.....	13
Planteamiento del Problema .....	15
Descripción del problema.....	15
Formulación del problema.....	19
Objetivos.....	20
Justificación.....	21
Marcos de Referencial.....	25
Antecedentes.....	25
Referente Teórico .....	31
Referente Conceptual .....	46
Referente Legal .....	52
Referente Contextual.....	54
Metodología.....	57
Tipo y Diseño de investigación.....	57
Población y Muestra .....	59
Instrumentos .....	61

Procedimiento.....	64
Resultados.....	65
Discusión.....	100
Referencias .....	107
Apéndices .....	120
A.    Consentimiento Informado.....	120
B.    Inventario MBI (Maslach Burnout Inventory).....	121
C.    Escala de Bienestar Psicológico de RYFF.....	124

## Tablas

Tabla 1. Muestra.....	53
Tabla 2. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.....	58
Tabla 3. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.....	59
Tabla 4. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de.....	60
Tabla 5. Siento que puedo entender fácilmente a los clientes.....	61
Tabla 6. Siento que estoy tratando a algunos clientes como si fueran objetos.....	61
Tabla 7. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.....	62
Tabla 8. Siento que trato con mucha eficiencia los problemas de mis clientes.....	63
Tabla 9. Siento que mi trabajo me está desgastando.....	64
Tabla 10. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas.....	64
Tabla 11. Siento que me hecho más duro con la gente.....	65
Tabla 12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.....	66
Tabla 13. Me siento con mucha energía en mi trabajo.....	67
Tabla 14. Me siento frustrado en mi trabajo.....	67
Tabla 15. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.....	68
Tabla 16. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis clientes.....	69
Tabla 17. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.....	69
Tabla 18. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis clientes.....	70
Tabla 19. Me siento estimado después de haber trabajado de cerca con mis clientes.....	71
Tabla 20. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.....	71

Tabla 21. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.....	72
Tabla 22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma.....	73
Tabla 23. Me parece que algunos de mis clientes me culpan de algunos problemas.....	73
Tabla 24. Análisis por aspecto: Presencia del Síndrome de Burnout.....	74
Tabla 25. Factor N° 1. Autoaceptación.....	75
Tabla 26 Factor N° 2. Relaciones positivas.....	76
Tabla 27 Factor N° 3. Autonomía.....	76
Tabla 28 Factor N° 4. Dominio del entorno.....	77
Tabla 29 Factor N° 5. Crecimiento personal.....	77
Tabla 30 Factor N° 6. Propósito en la vida.....	78
Tabla 31 Caracterización de los factores.....	79
Tabla 32. Resultado global escala de bienestar psicológico.....	80

## Figuras

Figura 1. Bienestar Psicológico.....	35
Figura 2. Dimensiones de la calidad de vida laboral.....	38
Figura 3. Ciclo del estrés.....	40
Figura 4. Factores que intervienen en el estrés laboral.....	42

**Título**

Burnout y su relación con el bienestar psicológico de los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar

## Introducción

Las primeras concepciones en relación al Bienestar Psicológico se desarrollaron en torno a los conceptos como la autorrealización, Maslow (1968), el funcionamiento pleno Rogers (1961) y la madurez (Allport, 1961), estas teorías fueron el inicio de estudios posteriores, aunque por la ausencia de fiabilidad y validez en su medición no tuvieron un fuerte impacto significativo en el estudio del bienestar, sin embargo sentaron las bases para que teóricos recientes continuaran con estos estudios, teniendo en cuenta la importancia del tema.

Por otro lado, de acuerdo a algunos estudios realizados, se dice, que uno de los aspectos en los cuales se puede ver afectado el bienestar psicológico en el trabajo, es la presencia del Síndrome de Burnout, que de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud - OMS (2016) es una de las enfermedades que más afecta a la población trabajadora de todo el mundo.

En este orden de ideas, el presente estudio investigativo toma como referente la teoría de bienestar psicológico que para este caso estará sustentada por Riff (1989), pues se considera importante tener presente que el bienestar psicológico puede y debe ser estudiado teniendo en cuenta diferentes niveles de integración de los comportamientos humanos, organizado en seis factores los cuales son: auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida.

Cabe resaltar que el objetivo general planteado para el presente estudio es determinar la relación del síndrome de Burnout en el bienestar psicológico de los docentes del Instituto

Técnico Agrícola de Salazar, y está organizado para su desarrollo en 4 capítulos: en el primer Capítulo, se realiza la descripción y análisis del problema, se encuentra el planteamiento del problema y su formulación, además se describe la justificación de la investigación, los objetivos: general y específicos. El capítulo 2 narra los antecedentes tanto internacionales, como nacionales y regionales como soporte documental para el presente estudio, además se encuentra el marco teórico, marco conceptual y el marco legal.

Los aspectos metodológicos tales como Tipo de Estudio, Población y Muestra, Técnicas de Recolección de Datos, Proceso de Recolección y Análisis de la Información, se encuentran referidos en el capítulo 3. El capítulo 4, detalla los resultados donde se realizó en primera instancia el análisis de cada uno de los instrumentos con las variables del estudio, seguidamente se realizó la triangulación de los resultados con los objetivos y la teoría para luego presentar la discusión de los resultados. Luego se presentan las conclusiones, recomendaciones, referentes bibliográficos y anexos.

El estudio concluyó que si hay una incidencia significativa del Síndrome de Burnout en el bienestar psicológico de los participantes, evidenciándose la correlación entre el alto cansancio emocional, nivel alto de despersonalización y baja realización persona, pues influyó de manera negativa principalmente en el autoconocimiento y dominio del entorno relacionados con el bienestar psicológico, lo que se infiere que estos participantes no se encuentran a gusto en su lugar de trabajo por lo que el desempeño laboral se puede ver afectado.

## **Planteamiento del Problema**

### **Descripción del problema**

Las últimas décadas se han caracterizado por constantes cambios, se podría decir que estos cambios han sido parte de la misma estructura y transformación social donde se ha afectado el estilo de vida y tanto hombres como mujeres se han visto enfrentados a un mundo lleno de exigencias y presiones; provocando en las personas una sobrecarga emocional que se manifiesta progresivamente en agotamiento, apatía, indecisión, desinterés, falta de concentración y disminución de la actividad, trayendo como consecuencias enfermedades psicosomáticas; una de ellas es el estrés o el desgaste laboral “Síndrome de Burnout” afectando a todos los trabajadores hoy día, prácticamente en todos los ambientes de trabajo.(OMS, 2016).

Ahora bien, de acuerdo a estudios científicos, en especial el realizado por Pines y Aronson (1988), citado por Sánchez (2014) refieren que ante los múltiples estresores laborales, los trabajadores son vulnerables al desgaste en función de una serie de condiciones que tienen que ver con características de su personalidad, edad, sexo, nivel de instrucción, situación laboral y de su relación con los otros (compañeros, jefes, etc.); pero además, hay una serie de factores psicosociales que, en muchas ocasiones, pasan desapercibidos, factores que están mediando la relación sujeto-mundo del trabajo y que influyen significativamente en la respuesta que éste dé al entorno, como por ejemplo las estrategias de afrontamiento que en últimas permiten el bienestar psicológico o no de los trabajadores.

Por otra parte, las estadísticas de la Organización mundial de la Salud – OMS (2016) evidencian que cinco mil personas mueren en el mundo diariamente por enfermedades relacionadas con el trabajo; además refiere que:

El estrés laboral es considerado una epidemia global. Es el único riesgo ocupacional que puede afectar al ciento por ciento de los trabajadores. Genera alteración del estado de salud, ausentismo, disminución de la productividad y del rendimiento individual, y aumento de enfermedades, rotación y accidentes. Por otro lado, el trabajo itinerante causa alteraciones del sueño, digestivas, psicológicas, sociales y familiares, y riesgos de accidentes (p. 5).

A nivel nacional, también hay estudios que demuestran la incidencia del estrés laboral en el bienestar psicológico; uno de ellos y el más reciente es el realizado por Regus (2015), una firma especializada en temas laborales que después de encuestar a más de 16.000 profesionales de distintas áreas, concluyó que el 38% de los colombianos que están empleados sufren de estrés laboral; por otra parte el Ministerio de Trabajo a través de los resultados obtenidos de la II Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo, refiere que en Colombia se presentan riesgos psicosociales a partir de actividades laborales que impliquen atención al público, posturas inadecuadas en el lugar de trabajo, rutina en el trabajo que disminuye la motivación, además cuando se cambian o exigen otro tipo de tareas a las realizadas (Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 2015).

Otras consecuencias que refiere El Ministerio de Trabajo, con relación al estrés laboral son:

El trabajo excesivamente exigente, falta de tiempo para completar las tareas, falta de claridad sobre la función del trabajador, desajustes entre las exigencias del trabajo y la competencia del trabajador, sin embargo, también hay factores relacionados como falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo solo, sobre todo si hace cara al público y a clientes, y/o exponerse a la violencia de un tercero recibiendo agresiones verbales (Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 2015, p. 3).

Otro resultado importante que muestra la encuesta como causante de estrés laboral es el acoso laboral, refiriendo un mayor porcentaje por el jefe inmediato y en segundo lugar un compañero o subalterno de trabajo; también indica que no contar con el apoyo de las directivas y compañeros eleva el estrés; por otra parte, refiere que también son causales de estrés laboral vivenciar acoso psicosocial por parte de los compañeros, sobrecarga laboral y problemas de comunicación; el Ministerio de trabajo termina por concluir que estos riesgos presentaron un incremento del 43 % en ansiedad y depresión en los empleados (Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 2015).

En este orden de ideas, es de resaltar que en Colombia una de las profesiones con la que cuenta un mayor número de profesionales es la de educación, ya sea a nivel privado o público, por lo que es importante el análisis del estrés en esta área laboral; estudio publicado en la revista colombiana de salud ocupacional (2015) demuestra que:

Se encontró una prevalencia de estrés del 36,3%. Las fuentes generadoras de estrés en los docentes fueron: clima organizacional (95,4%), dimensión tecnología (93,2%) y la influencia del líder (90,9%). La mayor prevalencia de estrés se encontró en los docentes

de nivel de formación secundaria (59,1%;  $P=0.006$ ). El 29,5% de los docentes evaluados constituyen casos de salud mental. Las alteraciones de salud mental identificadas con mayor frecuencia fueron: síntomas somáticos (9,1%), perturbación del sueño (4,5%), ansiedad y depresión severa (2,3%). La correlación de estrés con alteración en la salud mental fue de 54% ( $P= 0.018$ ).

Lo anteriormente dicho, demuestra que efectivamente se da una relación estrecha entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en un trabajador, entendiendo que en dicho bienestar se incluyen dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas, así como comportamientos relacionados con la salud en general que llevan a las personas a funcionar de un modo positivo (Riff, 1998, citado por Salas, 2016)

Los docentes que laboran en las instituciones educativas del departamento Norte de Santander, Colombia, no son ajenos a esta problemática pública; un estudio realizado por Vélez (2013) en la Universidad Francisco de Paula Santander (2013) así lo demuestra, sus estadísticas evidenciaron que el 42,2% de la población puede considerarse con Síndrome de Burnout.

En cuanto a la presencia de factores psicosociales negativos identificados en los docentes con nivel alto se encontraron: exigencias laborales, con un 68.9%; los ítems que presentaron mayor frecuencia para esta categoría fueron: el requerimiento constante de creatividad e iniciativa, requerir alto grado de concentración y el requerimiento constante de esfuerzo visual.

Finalmente, de acuerdo a la observación directa no participativa en el Instituto Técnico Agrícola del municipio de Salazar – Norte de Santander, y al seguimiento realizado del

coordinador a los docentes, se pudo identificar algunas actitudes frecuentes en ellos durante las jornadas laborales como irritabilidad y agresión, pues en ocasiones se evidencia que responden empleando un tono de voz inadecuado a compañeros, estudiantes y padres de familia.

También se evidenció una manifestación constante de afectaciones de salud que en ocasiones les impide ir a trabajar, las incapacidades se deben principalmente a dolores fuertes de cabeza y malestares musculares, estos asociados a signos y síntomas posiblemente de estrés laboral (OMS, 2019).

Por otro lado, los docentes refieren al coordinador, en forma de queja del gran número de estudiantes en aulas de clase con espacio reducido, donde se atienden 45 estudiantes aproximadamente en cada curso, lo que dificulta el proceso de enseñanza y la disciplina; estudiantes en extra edad que se les dificulta adecuarse al grado en el que se encuentran agudizan la problemática de cada curso, además, las largas jornadas laborales permiten inferir que son factores determinantes que pueden afectar la salud física y el bienestar psicológico de los docentes.

De ahí surge la importancia de llevar a cabo este estudio investigativo, donde se pretende identificar si en los docentes de la Institución Educativa se presentan el Síndrome de Burnout y si existe incidencia en su bienestar psicológico para el óptimo desempeño laboral.

### **Formulación del problema**

El presente estudio pretende responder al siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación del síndrome de Burnout en el bienestar psicológico de los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar, que incide en el desempeño laboral?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación del síndrome de Burnout en el bienestar psicológico de los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar, y su incidencia en el desempeño laboral, a través de pruebas psicológicas.

### **Objetivos Específicos.**

Identificar la presencia del síndrome de Burnout en los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar según las dimensiones de interpretación dadas por el Inventario MBI (Maslach Burnout Inventory).

Describir los factores relacionados con el bienestar psicológico que presentan los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar de acuerdo a la Escala de Bienestar Psicológico.

Correlacionar la influencia del síndrome de Burnout en el bienestar psicológico de los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar.

### **Justificación**

Actualmente según los estudios por entes vigilantes como la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) y la organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) el fenómeno del estrés laboral se encuentra entre las principales causas de accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades laborales al interior de las organizaciones; sumado al hecho de que es considerado un problema de salud pública, puesto que afecta tanto el rendimiento del trabajador, como sus diferentes áreas de desarrollo personal estando entre las más afectadas la dimensión, física, cognitiva y social Díaz y Gómez (2016).

En este sentido, autores como Rosario, Millán, Madera, Rodríguez y Cordero (2016) mencionan que el estrés está directamente asociado a la incapacidad del individuo a adaptarse a las condiciones demandantes de su entorno laboral, lo cual repercute significativamente sobre su capacidad de tomar decisiones, analizar situaciones problema o entablar redes de apoyo que contribuyan a mejorar su proceso de adaptación al contexto organizacional.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el estrés laboral si bien está asociado a las condiciones laborales del trabajador como por ejemplo, la carga laboral, el rol que desempeña el trabajador, las relaciones interpersonales, la repetitividad de las funciones, la ambigüedad de rol o las metas organizacionales, el estrés suele ser una patología multifactorial, lo que sugiere que

existen factores tanto internos como externos que afectan al individuo que mantiene y/o empeoran la sintomatología, lo cual conlleva a experimentar un estado crónico que se conoce como el síndrome de Burnout, pues sobre pasa los niveles de estrés donde la persona se siente “quemada”.

Teniendo en cuenta los autores Maslach, Jackson y Cubero (2015) el estrés se manifiesta o influye en el trabajador bajo tres aspectos psicológicos importantes el primero es el agotamiento físico y emocional, el cual es percibido por el individuo como el desgaste de los recursos de afrontamiento dirigidos al cumplimiento de las metas laborales, lo que se traduce en baja motivación, sentimientos de ambivalencia, ansiedad y preocupación significativa por su rendimiento laboral.

Por otra parte, entre las consecuencias del estrés laboral y el síndrome de Burnout en el trabajador se encuentra la despersonalización, aspecto asociado a la pérdida de empatía, la amabilidad y la cortesía del trabajador frente a superiores, compañeros y clientes, y finalmente pérdida de la realización personal la cual es expresada a través de poca capacidad del individuo a la hora de autoevaluarse positivamente, lo cual genera pensamientos negativos frente a sus funciones como trabajador, lo que se traduce en pérdida de confianza, percepción de no realizar adecuadamente sus funciones, desesperanza, poca motivación y finalmente conductas relacionadas al ausentismo laboral Rush (2003)

En este orden de ideas, al analizar las repercusiones que tiene el fenómeno del estrés sobre el trabajador se encuentra que desde el punto de vista organizacional, se pueden ver afectados procesos como la productividad, la eficiencia, el establecimiento de metas y el alcance

de las mismas, puesto que son los trabajadores quienes contribuyen al cumplimiento de dichos procesos, razón por la cual la organización como sistema debe ser entendida desde su totalidad y complementariedad en este caso trabajador-entorno laboral, lo que indica que a mayor estabilidad y adaptación por parte de los trabajadores mayor productividad y eficiencia laboral de los mismo al interior del contexto organizacional. Gianakos (2002)

Este problema de salud pública se ve reflejado en todas las profesiones y oficios; en Colombia como lo muestran los estudios realizados, especialmente los realizados por Mintrabajo (2015), una de las profesiones donde se evidencia los más altos índices de diagnóstico del síndrome de Burnout es la docencia. El estudio demostró que “los docentes desarrollaron actitudes negativas y de insensibilidad hacia sus estudiantes, debido al estrés con el que deben lidiar en su lugar de trabajo, las largas jornadas y el aburrimiento por la rutina personal y académica” (p.4).

Ahora bien, los estudios realizados también demuestran un alto porcentaje de esta enfermedad en los docentes norte santandereanos; el Instituto Técnico Agrícola de Salazar no se escapa de esta realidad.

El desarrollo de este trabajo trae consigo varios beneficios, en primer lugar, permite confirmar la existencia de un factor psicosocial que puede estar afectando directamente a los docentes de la Institución Educativa, por medio del uso de herramientas psicométricas que permitan diagnosticar la presencia de Burnout y las autopercepciones en relación con el bienestar psicológico.

En segundo lugar, brindará un beneficio a la Institución Educativa, pues el estudio desarrollado permitirá diseñar estrategias de afrontamiento tendientes a prevenir y atender los efectos de Burnout en los docentes, lo cual repercute favorablemente en las relaciones interpersonales con sus compañeros, estudiantes y padres de familia, mejorando su clima laboral y previniendo enfermedades laborales por estrés.

Finalmente, con este trabajo, se logró afianzar los conocimientos adquiridos a lo largo de la formación profesional como Psicóloga desde los conocimientos propios del área y desde la línea investigativa en psicología clínica y de la salud, permitiendo que se pudieran llevar a un contexto real dentro del entorno laboral primario.

## Marcos de Referencial

### Antecedentes

A continuación, se referencian los estudios que a nivel internacional, nacional y regional apoyan el presente trabajo investigativo.

### Antecedentes Internacionales:

Salas (2016) en su estudio *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú, se propuso realizar la evaluación del Bienestar Psicológico, centrándose en las siguientes áreas: Bienestar Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral, Relaciones de Pareja y Bienestar Psicológico total. Así mismo para la evaluación del síndrome de Burnout, se tomó en cuenta las áreas que evalúa como: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

El estudio concluyó que los participantes con bajo nivel de relaciones de pareja presentan Burnout más alto. Así mismo se halló que existen diferencias estadísticamente significativas en el Bienestar Psicológico; encontrándose en todos los casos que las puntuaciones de aquellos que tienen pareja, superan a los que no la tienen.

Este estudio brinda un aporte significativo al presente trabajo investigativo, pues de muestra que efectivamente puede haber una correlación entre el síndrome de Burnout y el bienestar psicológico, que son las dos variables que también se abordan en el presente estudio.

Mat (2016) en su estudio *Relación entre Síndrome de Burnout, Bienestar Psicológico y Estrategias de Afrontamiento* de la Universidad Nacional de Mar del Plata, se propuso como objetivo principal explorar y proveer las relaciones del síndrome de Burnout y el nivel de bienestar psicológico en docentes, abordando seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, crecimiento personal, propósito vital y dominio del entorno. Para evaluar síndrome de Burnout (estar quemado por el trabajo) emplearon el Maslach Burnout Inventory (MBI) que incluye la evaluación de tres dimensiones: despersonalización, realización personal y cansancio emocional. El estudio concluyó que a mayores niveles de Burnout, se observará un nivel inferior de bienestar psicológico.

Es importante resaltar que el aporte de este estudio fue la utilización del instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), pues se considera de gran relevancia para la utilización de dicho instrumento en el presente trabajo investigativo.

Robles (2015) en su estudio investigativo *Influencias del síndrome de Burnout sobre el bienestar psicológico subjetivo. Un estudio exploratorio en docentes estatales de San Luis* de la Universidad de Buenos Aires, se propuso como objetivo explorar la existencia del Síndrome de Burnout (SB) y su relación con el Bienestar Psicológico subjetivo (BP) en Docentes. Los resultados indican que los Docentes, no presentarían SB, encontrándose puntajes bajos en cada una de las variables. Se obtuvo un nivel moderado de BP, siendo levemente más alto en los Docentes del Interior. Con respecto a las dimensiones del mismo, se obtuvieron puntajes

máximos. A mayor Realización Personal, se encontró mayor sensación de Control, Aceptación de sí, y Autonomía.

Una de las conclusiones del estudio fue que a pesar de la ausencia del SB en los Docentes, los de zona Capital experimentan un mayor agotamiento emocional, que podría interferir de manera negativa en su actividad profesional mostrando actitudes cínicas hacia los sujetos con los que trabajan.

Otra conclusión refiere que, con respecto al BP, los Docentes del Interior presentan niveles más altos de bienestar subjetivo, manifestándose en sentimientos de bienestar consigo mismos, mayor capacidad para tomar decisiones, aptitud para establecer vínculos positivos y capacidad elevada para tener metas. Finalmente refieren que, a mayor aceptación y control, mayor es la realización personal, y por tanto mayor el sentimiento de autonomía.

Este estudio da una claridad significativa con relación a la incidencia del síndrome de Burnout y el bienestar psicológico; demuestra que si bien, la población no demuestra tener el síndrome, si puede presentarse un alto nivel en una de las variables afectando su bienestar psicológico y este aporte para el presente trabajo investigativo es de gran importancia porque amplia el conocimiento para el análisis de los resultados, pues, se emplearon los mismos instrumentos, demostrando que son adecuados en la medición de las variables del presente estudio investigativo.

### **Antecedentes Nacionales**

El estudio de Martínez, Berthel y Vergara. (2016) titulado Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo de la Universidad del Norte, se realizó para analizar si el desarrollo de este síndrome es característico de los profesionales del área de la educación y la salud, a lo que concluyeron que conlleva en muchos casos un colapso físico e intelectual del organismo, presentando síntomas como apatía, irritabilidad, agresividad, dificultad para atender, memorizar, ansiedad, depresión, anorexia, trastornos del sueño, alteraciones sexuales, digestivas, cardiovasculares, metabólicas y gastrointestinales, sensación de inutilidad, sentimiento de estar acabado profesionalmente, culpa por no realizar el trabajo correctamente, dificultades para enfrentarse a cada jornada laboral, endurecimiento emocional con amigos, familiares y estudiantes, relaciones conflictivas con los demás, entre otros.

Olaya (2015) es su estudio titulado Síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de USME de la Universidad Militar Nueva Granada- Bogotá, tuvo por objetivo analizar los docentes como actores principales de la formación de los estudiantes y de una educación de calidad; por lo que concluyeron que los docentes están expuestos a diversas variables que afectan su rol académico y hasta su vida personal es por esto que los diversos problemas que enfrenta el docente en su misión de enseñar y facilitar el conocimiento ameritan de la participación de profesionales que

contribuyan a su análisis, y propuestas de solución, todo esto con el fin, de tener un panorama más general del rol docente y su importancia en la integralidad educativa.

Esto se refiere, a que el docente no solo debe tener buenas relaciones interpersonales, sino que, además, debe ayudar a solucionar conflictos diarios suscitados entre todos los integrantes de la comunidad académica, lo cual, puede influenciarlo negativamente.

Ferrel, Zareth, Solano, Redondo, Ferrer. (2014) en su estudio Bienestar psicológico en profesores de una Universidad Privada del Distrito de Santa Marta de la Universidad Cooperativa de Colombia, desde la perspectiva de la Psicología Positiva, se propuso describir el grado de bienestar psicológico, según la edad, sexo, estado civil, profesión, tiempo y tipo de vinculación laboral, que presentan los Docentes de una Universidad Privada del Distrito de Santa Marta, Colombia. Se trata de una investigación descriptiva, con diseño transversal, en el cual participaron 480 Docentes, de donde se obtuvo una muestra estratificada de 192 (109 hombres y 83 mujeres), con edades desde mayores de 29 años a mayores de 46, todos vinculados laboralmente en tres modalidades (91 TC, 9 MT, y 92 CAT) con la Universidad participante.

Concluyeron que no se hallaron correlaciones significativas por género ni por tiempo de vinculación, pero sí por tipo de vinculación respecto a la escala de aceptación de sí mismo. Los autores concluyen que los docentes se encuentran en probable riesgo de “malestar psicológico”, por lo que recomiendan el diseño y puesta en marcha de programas de bienestar y mejora de la calidad de vida laboral para los docentes. Esta recomendación permite al presente estudio un soporte teórico, pues evidencia que el Bienestar Psicológico es un aspecto significativo que se

debe tener en cuenta cuando se evalúa el desempeño laboral, que para este caso es en la profesión de la docencia.

### **Antecedentes Regionales:**

Vélez y Mayorga. (2013) en su estudio investigativo *Relación de factores de riesgo psicosociales y el síndrome de Burnout en docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo de 2011-2012*. se propusieron como objetivo principal determinar la relación entre factores psicosociales y el síndrome de Burnout en los docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo 2011-2012.

La investigación desarrolló una metodología cuantitativa descriptiva, correlacional de corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por el total de 112 profesores. La muestra del estudio es censal, sin embargo, la encuesta se aplicó a 90 docentes, los cuales cumplían con los criterios de inclusión y accedieron a responderla. La recolección de la información se realizó a través del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico.

Concluyeron que el 42,2% de la población puede considerarse con síndrome, pues presentan al menos una de las dimensiones quemada de las tres dimensiones del síndrome de Burnout. Por lo que concluyeron que hay un mayor riesgo para agotamiento emocional en aquellos docentes donde la carga de trabajo, el papel académico y desarrollo de la carrera están afectados, a pesar de no existir evidencia estadística que permita concluir que hay dependencia entre estos factores psicosociales y esta dimensión.

Este estudio da un aporte significativo a la presente investigación, pues evidencia la aplicación de uno de los instrumentos que se utilizan en este estudio, dando un soporte efectivo de dicho instrumento para el análisis de las variables aquí trabajadas.

### **Referente Teórico**

El presente estudio investigativo toma como referente principal la Teoría de Bienestar Psicológico que para este caso estará sustentada por Riff (1989), citado por (Maslach, Jackson y Cubero, 2015); y se apoya en las siguientes teorías: la calidad de vida laboral de Rodríguez (1998) citado por Durán (2016) y el estrés referido por Korman (1974) y citado por Ivancevich y Matteson, (2013). A continuación, se hace una referencia de cada uno de ellos:

### **Bienestar psicológico de Riff (1989)**

La Teoría de Bienestar Psicológico que estará sustentada por Riff (1989), citado por (Maslach, Jackson y Cubero, 2015) pues se considera importante tener presente que el bienestar psicológico puede y debe ser estudiado teniendo en cuenta diferentes niveles de integración de los comportamientos humanos. Los estudios tradicionales acerca del bienestar se han perfilado en dos líneas: una vinculada con la felicidad como indicadora de la calidad de vida, y otra ligada al desarrollo del potencial humano.

Por otra parte, también se ha creído que el bienestar psicológico estaba relacionado sólo con variables objetivas como la apariencia física y la inteligencia, pero hoy se sabe que está más vinculado con otras de nivel individual y subjetivo. Así, diferentes estudios han resaltado que aquellos individuos más felices y satisfechos sufren menor malestar, tienen mejores

apreciaciones personales, un mejor dominio del entorno y un manejo de los vínculos interpersonales más saludable, y consideran que el bienestar se operacionaliza fácilmente a través de los índices de afecto positivo o negativo, o de las escalas unidimensionales de satisfacción, ignorando la adjudicación de significados de los actos humanos, tales como el sentido de orden o la coherencia en la existencia personal (Koster, De Lissnyder, Derakshan, Raedt (2011).

A partir de lo anteriormente dicho, se presenta la teoría de Ryff (1989) citado por Coe, Karasaw, Kawakami, Kitayama, Markus, Tracy, Ryff, (2011), critica los estudios clásicos sobre satisfacción; ya que en general, considera el bienestar psicológico como la ausencia de malestar o de trastornos psicológicos, ignorando las teorías sobre la autorrealización y el ciclo vital; en este sentido, la autora plantea serias dudas sobre la unidimensionalidad del concepto del bienestar psicológico, señalando su multidimensionalidad. En este sentido, después de algunos años de investigaciones, y plantea que el bienestar es una dimensión fundamentalmente evaluativa que tiene que ver con la valoración del resultado logrado con determinada forma de haber vivido.

Así, el bienestar tiene variaciones importantes según el género, la edad y la cultura. A través de sus estudios pudo observar que el bienestar psicológico está compuesto por seis dimensiones: La primera dimensión es la autoaceptación o aceptación de sí, entendida como la actitud positiva o apreciación positiva de uno mismo o “sentirse bien consigo mismo” estando consciente de las propias limitaciones. La segunda dimensión es la capacidad de mantener relaciones positivas con otras personas, es decir, relaciones estables socialmente significativas, vínculos psico-sociales, confianza en las amistades y la capacidad de amar. Desde este enfoque

se considera que el aislamiento social, la soledad y la pérdida del apoyo de otras personas afectan negativamente la salud física y el tiempo de vida. (Chen, Jing, Hayes, & Lee, 2012).

La tercera dimensión, es la autonomía una cualidad esencial para sostener la propia individualidad en diferentes contextos sociales, basándose en las propias convicciones y en el mantenimiento de la propia independencia y autoridad personal en el transcurso del tiempo. En este modelo explicativo del Bienestar Psicológico, la autonomía es concebida como el sentido de autodeterminación que le permite a una persona resistir la presión social y autorregular su propio comportamiento (Seligman, 2005).

La cuarta dimensión, es la capacidad de manejar de forma efectiva el medio y la propia vida, es decir, tener dominio del entorno; la habilidad personal para elegir o crear entornos favorables y satisfacer los propios deseos y necesidades. Cuando las personas logran un alto dominio del entorno experimentan una sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir a su alrededor.

La quinta dimensión, son los sentimientos positivos dirigidos hacia el crecimiento y la madurez a través de la búsqueda del desarrollo del propio potencial y el fortalecimiento de las capacidades. Y la sexta dimensión, la constituye la creencia de propósito y el sentido de la vida en función de objetivos claros y metas realistas que doten de significado a las experiencias ya vividas y por vivir (García, & Archer. (2012).

Ryff (1989) citado por Hofmann, Luhmann, Fisher, Vohs, & Baumeister. (2013). baso su teoría en investigaciones realizadas de diferentes puntos de vista acerca de los factores determinantes del Bienestar Psicológico, pues la mayoría de investigadores destacan sobre la

temática “las variables contextuales (sistema de creencias, entorno psico-socio-cultural, aspectos socio-demográficos) y de las variables personalísticas, reconociendo igualmente la influencia de otras relacionadas con la predisposición genética, las motivaciones inconscientes, el proyecto de vida y los valores espirituales.

Entre las convergencias encontradas por esta autoría en las distintas concepciones del bienestar se destacan las siguientes: el bienestar psicológico es una dimensión básica y general de la personalidad que es subjetiva; es una vivencia personal de la cual cada quién sólo puede dar cuenta por sí mismo; tiene componentes inseparables e interdependientes cuando sean evaluados de manera global o multidimensional; pueden ser estudiados de acuerdo a sus componentes subjetivos y objetivos: aspectos afectivos, aspectos cognitivos, aspectos vinculares y contextuales de carácter transitorio o temporal. (Guillen, 2014).

Por otra parte, está determinado por una multiplicidad de factores de carácter bio-psico-social, histórico y cultural, es una categoría descriptiva y un constructo psicológico de gran complejidad; además determina la calidad de las relaciones consigo mismo y con el entorno por tratarse de una vivencia acontecida dentro de la historia personal y del marco de la vida social que puede variar de una sociedad a otra, de un momento de la vida personal a otro. (Luna, 2012).

Cabe destacar que, el bienestar psicológico trasciende la satisfacción de necesidades fisiológicas, las necesidades sociales y las reacciones emocionales inmediatas, manifestándose en la vida diaria cuando las personas sufren menos malestar, tienen mejores apreciaciones

personales y hacen un manejo más saludable del entorno y de sus vínculos interpersonales. (Moksnes, & Espnes, 2013).

Puede ser aprendido en presencia de factores contextuales favorables o no, como resultado del uso de los recursos psicológicos que cada persona posee: capacidad creativa, autonomía y autodeterminación consciente, entre otras. Así mismo, está vinculado con la disposición y motivación intrínseca que conduce a las personas a proponerse desafíos y superarlos colocando a prueba sus habilidades personales en un momento dado de la vida. (Reina, & Parra, 2010)

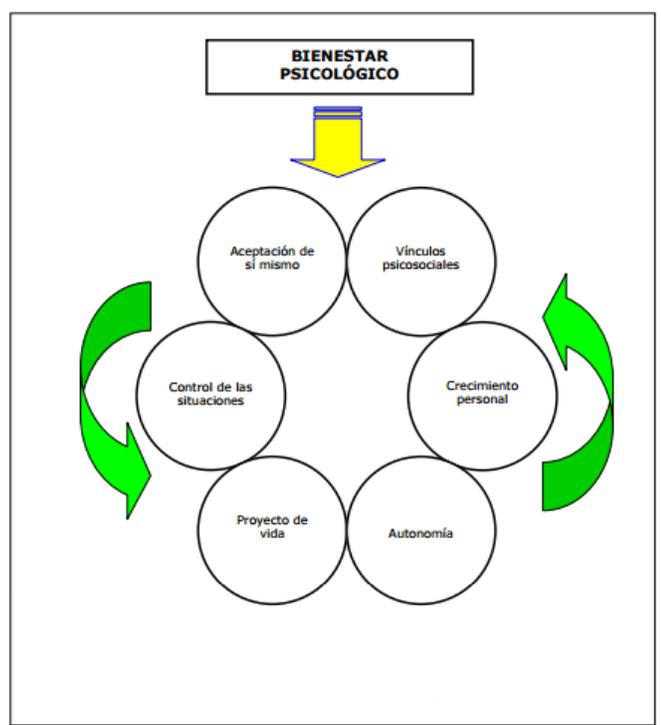


Figura 1. Bienestar Psicológico, Tomado de: Casullo, M. Las dimensiones del bienestar psicológico una adaptación (2002)

Finalmente, es importante resaltar que el bienestar psicológico hace referencia a una relación coherente y positiva entre el pensar, el sentir y el actuar, relacionados en la persona con

su desenvolvimiento a nivel personal, familiar y social; además, es importante resaltar que el bienestar psicológico está relacionado en el área social con el desempeño simpático y empático con una connotación cognitiva y emocional que permite crear vínculos saludables y estables a la persona en cualquiera de las áreas de desempeño y roles sociales (Robles, Sánchez, & Galicia, 2011).

### **Calidad de vida laboral de Rodríguez (1998).**

Ahora bien, después de hablar del bienestar psicológico, otro aspecto importante que se debe tener en cuenta es la calidad de vida laboral, a continuación se hace una referencia general donde se señala los aspectos más importantes de acuerdo a lo que plantea Rodríguez desde la perspectiva laboral se puede abordar la Calidad de Vida Laboral desde dos posiciones: la primera como un concepto y una filosofía de organización del Trabajo cuyo fin es mejorar la vida del empleado en las organizaciones más allá del dinero; desde este enfoque Rodríguez (1998) citado por Durán (2016) define la Calidad de Vida Laboral como: “un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores” (p. 268).

También se incluyen una compensación razonable y participación en los beneficios de las empresas; la seguridad del empleo; la seguridad e higiene en el trabajo; el reconocimiento del

progreso profesional; acuerdos de tiempo flexible; el uso de formas no burocráticas de organización del trabajo, comunicación abierta y retroalimentación, entre otros, (Flores, Jenaro, González-Gil, García-Calvo, 2010).

La segunda es que para el trabajador/a es la combinación de necesidades y percepciones acerca de su empresa y las condiciones de ambiente cotidiano y de trabajo: La percepción favorable de apoyo y promoción de su satisfacción, por medio de los sistemas de recompensas, seguridad laboral y oportunidades de crecimiento, y el sentirse respaldado y cuidado por la organización, contar con las condiciones óptimas que faciliten la realización de las labores, la necesidad de satisfacer los deseos y expectativas personales, además de la necesidad de mantener buenas relaciones personales (Rodríguez, 1998, citado por Durán, 2016).

Estos aspectos tienen repercusiones significativas en la calidad de vida y en el equilibrio socioemocional y afectivo de los miembros de la empresa, es decir, en su bienestar psicológico, e impactan en la productividad y la perpetuación de la compañía. Integrando ambos enfoques en la figura 1, se asumen el compromiso, la confianza y el control como aspectos clave en la organización para el desarrollo de la Calidad de Vida Laboral, y se constituyen en los factores que integran los cuatro ejes de abordaje propuestos: bienestar general, ambiente, aspectos psicosociales y aspectos sociopolíticos (Casas & Co, 2002)

Según Segurado y Agulló (2002) citado por Durán (2016) el objetivo primordial de la calidad de vida laboral -CVL estriba en “alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y

saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal” (p. 123); aspectos que generan compromiso y satisfacción con el trabajo, con una sensación de propiedad, autocontrol, responsabilidad y dignidad del trabajador, que propicia una mejor condición de vida en general.

La CVL se traduce en términos operativos mediante programas tanto específicos, de alcance limitado, como de carácter más amplio dentro de la organización que pueden incluir: seguridad e higiene en el trabajo, procedimientos y sistemas de seguridad, entrenamiento y capacitación para el desempeño de la profesión u oficio, instalaciones adecuadas y agradables, desarrollo social y personal, remuneración justa, integración familiar, recreación y deporte, ergonomía, tecnología adaptable, comunicación individuo empresa, estabilidad laboral, el balance adecuado de trabajo y vida personal, entre otros, Farid, Izadi, Ismail, Alipour. (2015).



Figura 2. Dimensiones de la calidad de vida laboral. Tomado de: Durán (2016)

**El Estrés de Korman (1974).**

Hablar de estrés, es hacer referencia a una respuesta positiva y/o adaptativa a una situación específica, que de acuerdo a los recursos psicológicos con los que cuenta la persona se puede evaluar como positivo o negativo, pues, esto refiere Korman (1974), citado por Ivancevich y Matteson (2013); aclarando que si existe un nivel de estrés óptimo se denomina Euestres.

Y que, por el contrario, que si esta mantiene un nivel de activación por encima o por debajo de ese nivel repercutirá negativamente sobre el desempeño laboral; por lo tanto, muy poca o demasiada tensión (Diestres) puede resultar en una disminución de la productividad. La tensión surge también cuando se da un alejamiento de las condiciones de estrés óptimas, que no puede ser fácilmente corregido y causa un desequilibrio entre demanda y capacidad de control. Para que se den casos serios de tensión, la persona debe considerar como serias las consecuencias de no poder satisfacer las demandas.

Por otra parte, Ivancevich y Matteson (2013), refieren que el estrés se puede presentar y que puede ser evaluado por grados, y para ello debe tenerse en cuenta “las demandas o compromisos adaptativos (estresores potenciales) y los recursos de control y afrontamiento situacional con que cuenta, que son afectados por factores personales” (p. 75).

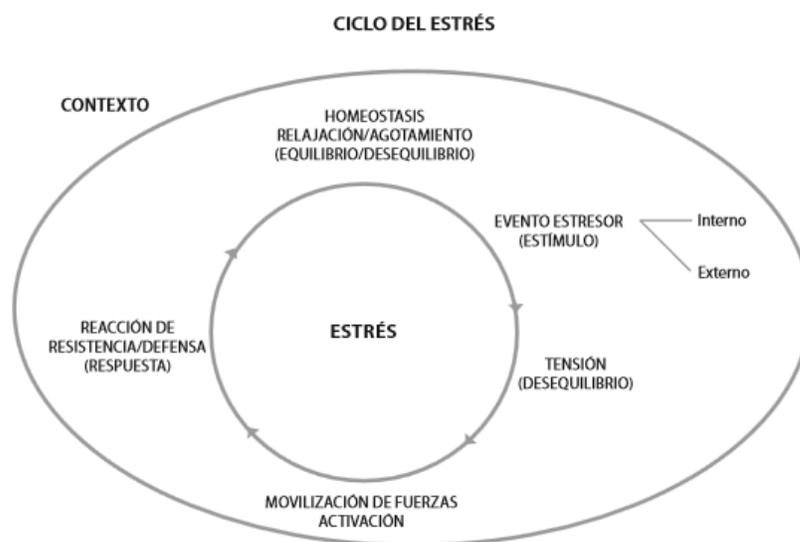


Figura 3. Ciclo del estrés. Tomado de: Ivancevich, J. y Matteson, M. (2013)

Ahora bien, es importante resaltar que el estrés de los empleados puede generar a la empresa una serie de consecuencias negativas con relación a productividad, accidentalidad, ausentismo de los empleados por incapacidades y enfermedades laborales; además, que puede generar dificultades en las relaciones interpersonales entre los empleados y los empleados con los clientes, afectando la imagen corporativa (Lemos, Henao y López, 2018).

De acuerdo a lo anterior, Kao y Craigie (2013), refieren que el estrés laboral se puede definir como “un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus condiciones de trabajo que generan una reacción individual congruente con la percepción del estresor (es) laboral (es)” (76); esto quiere decir, que el trabajador reacciona de acuerdo a sus potencialidades y de acuerdo a como evalúa la demanda laboral, si de una manera positiva o negativa.

La percepción de falta de control sobre la situación y el sentimiento de sobreesfuerzo, originan desgaste por exceso de activación, manifestándose de diferentes formas (físicas, emocionales y conductuales). La percepción y valoración esta mediada por las características personales (diferencias individuales) frente a las exigencias de las tareas en sus diferentes grados, así como la percepción de logro resultante. En situaciones laborales todos tenemos diferentes grados de estrés. Lo que debe propiciar la persona y la organización es la preponderancia de condiciones que impulsen un estrés positivo (Pulido, Serrano., Valdés., Chávez, Hidalgo y Vera, 2011).

Peiró (2011), indica que existen tres factores intervinientes en el Estrés Laboral; 1. Recursos personales: refiere a las características del trabajador tales como habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal (autoeficacia), capacidad de control del medio (locus de control), entre otros aspectos; 2. Recursos laborales: son las características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados; y / o estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y la consecución de metas; demandas laborales: entendidas como las características del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico (mental y emocional) y por tanto tiene costes físicos y/o psicológicos.

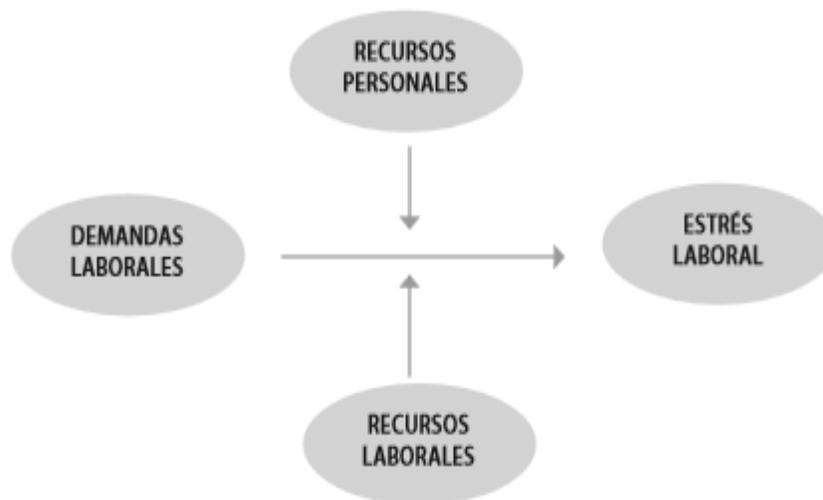


Figura 4. Factores que intervienen en el estrés laboral. Tomado de: Ivancevich, J. y Matteson, M. (2013)

En este orden de ideas, es importante resaltar que un estresor se entiende el agente interno o externo (estímulo) que, producto de factores cognitivos y perceptuales, la persona evalúa y conceptualiza en términos de las relaciones propias con los eventos, y provoca una respuesta de estrés. En este sentido, todo suceso, situación o persona que encontramos en nuestro medio externo puede ser un estresor; aunque abundan los estresores potenciales, los estresores reales son mucho menos numerosos, Sawyer, P, Major, B, Casad, B, Townsend, S, & Mendes, B. (2012).

Ahora bien, el estrés en el entorno laboral es un problema creciente con un costo personal, social y económico notable. En toda situación de estrés en la empresa puede hablarse de la responsabilidad de los directivos y de la propia organización en la medida en la que ésta lo causa o lo facilita, o en la medida en la que no lo detecta a tiempo o no lo remedia. Pero hay una

responsabilidad ineludible también que reside en el propio empleado que es quien debe salir de esa situación, buscar asesoramiento, tomar decisiones difíciles y emprender cambios importantes en algunas parcelas de su vida, siendo a veces necesario incorporarse a un proceso terapéutico, no siempre fácil ni cómodo y a menudo prolongado, (Cano, 2014).

Desde este punto de vista, puede considerarse al estrés laboral como el factor que desencadena o libera efectos tanto físicos (consecuencias físicas) como psicológicos (consecuencias psicosociales) en los individuos. Además, produce cambios en: la percepción, las respuestas emocionales y afectivas, la apreciación primaria y secundaria, las respuestas de afrontamiento; surge de un desajuste entre las capacidades del individuo y las exigencias de su trabajo, que puede ser crónico, cuando la persona no puede recuperarse completamente durante el período laboral, o agudo, tratándose entonces de situaciones de corta duración. Sin embargo, en ocasiones es difícil diferenciarlos, ya que sus efectos (psicofisiológicos y/o sociales) pueden ser igualmente duraderos Siniscalchi, Kimmel, Couturier, & Murray. (2011).

Cordero. (2015) existen dos tipos de estrés laboral: El episódico: Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo. El crónico: que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones: 1- Ambiente laboral inadecuado. 2- Sobrecarga de trabajo. 3- Alteración de ritmos biológicos. 4- Responsabilidades y decisiones muy importantes; el estrés crónico es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera

constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá, (Cano, 2014).

Hay muchas condiciones de trabajo que se han estudiado en relación al estrés laboral, por resultar estresantes para el trabajador. Entre ellas se puede destacar el trabajo repetitivo, el trabajo en cadena, la vigilancia o supervisión de monitores, las horas extras involuntarias, los horarios inflexibles o la falta de habilidad para realizar el trabajo, pudiendo distinguir seis fuentes típicas de estrés laboral: - Las condiciones físicas de trabajo son unos de los aspectos más evidentes a la hora de evaluar las fuentes del estrés. Las medidas preventivas y las inspecciones disponen de indicadores que permiten conocer el grado de salubridad del empleo, el grado de peligrosidad que pueden encerrar y sus posibles repercusiones. Sin embargo esta situación no está tan clara cuando pasamos a hablar de otros agentes que pueden causar estrés, (paton, 2011).

La distribución temporal del trabajo y la velocidad a la que se completa son factores muy importantes. La exigencia continua de completar tareas en un tiempo limitado o escaso es un importante factor de estrés. Dependiendo del empleo, el trabajador tiene más o menos flexibilidad para ordenar temporalmente los procesos o las tareas que pueden hacer y administrar las pautas, por lo que puede aprovechar estas circunstancias y distribuir y ordenar sus tareas de la manera que le sea más ventajosa o más fácil realizarlas. Sin embargo, muchas personas no aprovechan esta oportunidad cuando la tienen, y tienden a sobrecargarse de trabajo y a plantearse exigencias máximas de manera continuada que no pueden asumir o sacar adelante (Domínguez, Ullívarri, Zabaleta, 2011)

La demanda o carga de trabajo y, obviamente, la sobrecarga es una de las fuentes más frecuentes de estrés. Puede tratarse de una demanda excesiva, hablando en términos de cantidad de trabajo o de una demanda relacionada con la calidad del mismo, cuando éste es muy difícil o de mucha responsabilidad. La carga cuantitativa es equiparable al estrés cotidiano del que se quejan muchas personas y equivale a estar fatigado de trabajo. La sobrecarga cualitativa es más subjetiva de evaluar y si no está reglamentada, implica juicios de valor acerca de lo que alguien está capacitado o no para asumir. Esta sobrecarga está relacionada con las necesidades de formación y habilidades para ejecutar la tarea, su dificultad y complejidad, Juster., Sindi., Marin, Perna., Hashemi, Pruessner, et al (2011)

Las exigencias del trabajo vienen de la mano de la búsqueda de una mayor productividad y calidad, del ajuste a normas nuevas, de adaptación al uso de nuevas tecnologías que frecuentemente conllevan cambios en los procedimientos y la necesaria adopción de los mismos por parte del empleado. Estas situaciones pueden derivar en críticas o exigencias por no llevar a cabo las tareas de una manera suficientemente efectiva o rápida, Taris, Stoffelsen, Bakker. Schuafeli, Dierendonck (2002)

Otra fuente de estrés deriva del ámbito genérico que se denomina nivel ocupacional y de las tareas que desempeña el trabajador, relacionados con las demandas o exigencias de rol, de cuál es su papel en la empresa, de lo que tienen o de lo que no tienen que hacer, o de donde termina el ámbito de su responsabilidad. Están relacionados estos aspectos con características intrínsecas a las relaciones interpersonales como la ambigüedad y el conflicto de roles. La falta de definición de las tareas a realizar lleva a la ambigüedad de rol, de forma que el empleado no

sabe que tiene que hacer o que se espera de él, porque tiene información insuficiente, Polman, Borkoles, Nicholls. (2010)

Las relaciones sociales en el trabajo son otro factor de estrés laboral. Las relaciones personales son muy importantes, y dentro de ellas destacan los conflictos personales con factor de estrés. Por el contrario, el apoyo social y las relaciones sociales proporcionan recursos para adaptarse a las situaciones estresantes, generan lazos emocionales y fomentan las habilidades para afrontar el estrés. La cohesión grupal contrarresta los efectos negativos de la ambigüedad y del conflicto de rol, Hoogh y Hartog. (2009)

Finalmente, frente a la estructura de la organización, que tiene influencia, el clima laboral, clima organizacional o psicológico de la empresa es un factor, muchas veces subjetivo, que influye en el estrés laboral. Frecuentemente depende de cómo le va a cada cual en la organización. Determina procesos internos de trabajo y de funcionamiento. Este muy afectado por el estilo de gestión de los directivos y por lo tanto es uno de los ámbitos de actuación de la empresa que puede influir, hasta cierto punto, en la satisfacción laboral y en prevenir o aliviar el nivel de estrés de los trabajadores. Stetz, Stetz, Bliese. (2006)

## **Referente Conceptual**

### **Síndrome de Burnout.**

La primera definición es atribuida a Freudenberg (1974), citado por Gil-Monte (2006), fue quien introdujo el término “Burnout”, recurrió al diccionario y lo definió como fallar, agotarse, o

llegar a desgastarse debido a un exceso de fuerza, demandas excesivas de energía o de recursos, señalando lo que ocurre cuando un profesional de servicios de ayuda “se quema” y fracasa en alcanzar sus objetivos. Define este síndrome como: “un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía” (p. 148).

Ahora bien, Maslach y Pines (1977) citado por Moriana y Herruzo (2004) definen el síndrome de quemarse por el trabajo SQT como un síndrome de agotamiento físico y emocional que implica el desarrollo de actitudes negativas para el trabajo, pobre auto concepto, y pérdida del interés por los clientes que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicio.

Siendo este síndrome una afectación importante, otros autores como Edelwich y Bridsky (1980) citado por Apiquian (2007) quien refiere que es una pérdida progresiva del idealismo, de la energía y del deseo de alcanzar objetivos que aparece en los profesionales de ayuda como resultado de las condiciones de trabajo. Desde una perspectiva psicosocial Maslach y Jackson (1981) citado por Apiquian (2007) lo consideran una respuesta inadecuada ante el estrés que se manifiesta en tres aspectos: agotamiento físico y psicológico, una actitud fría y despersonalizada en el trato con los demás, y un sentimiento de inadecuación ante las tareas que debe realizar. Ellos elaboran el Maslach Burnout Inventory (1981), compuesto de tres dimensiones como realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización.

En este orden de ideas, Perlman y Hartman (1982) citado por Alarcón, et al., (2001) hicieron una revisión bibliográfica de las definiciones hechas entre 1974 y 1980 sobre el

síndrome de quemarse por el trabajo SQT, considerando 48 trabajos que contienen definiciones, llegan a la siguiente definición: “es una respuesta al estrés emocional crónico con tres componentes: agotamiento emocional y/o físico, baja productividad laboral, y un exceso de despersonalización” (p. 361).

Cabe destacar que El DSM – V (2013) define el síndrome como la agrupación de signos y síntomas basada en su frecuente concurrencia, que puede sugerir una patógena, una evolución, unos antecedentes familiares o una selección terapéutica comunes. El signo es observable y evidente por el evaluador más que por el afectado, y los síntomas son una manifestación subjetiva de un estado patológico.

Los estudios atribuyen muchos síntomas al síndrome, estos síntomas afectan negativamente los afectos y emociones (por ejemplo agotamiento emocional, irritabilidad, odio), a las cogniciones (por ejemplo baja autoestima, baja realización personal en el trabajo, sentimientos de impotencia para el desempeño del rol profesional, sensación de fracaso emocional), a las actitudes ( por ejemplo cinismo, despersonalización, apatía, hospitalidad y suspicacia), a las conductas (por ejemplo, comportamiento suspicaz y paranoide, aislamiento, consumo de tranquilizantes y barbitúricos, rigidez, quejas constantes, aumento de accidentes, conductas agresivas hacia clientes, ausentismo) y al sistema fisiológico del individuo (por ejemplo), Paine en 1982 citado en Lazarus (2000) establece cinco categorías para distribuir los síntomas:

Síntomas físicos. (Aumento de fatiga física y agotamiento físico, aumento de molestias y dolores musculares y aparición de alteraciones funcionales en el organismo.

Desarrollo de conductas de exceso. (Consumo de sustancias estimulantes café, tabaco, alcohol y otras sustancias, conductas de riesgo para la propia integridad, conductas agresivas)

Problemas de ajuste emocional. (Agotamiento emocional, paranoia, depresión, sentirse atrapado, miedo a perder la razón, etc.

Alteración de las relaciones interpersonales. (Aislamiento negativo a comunicarse con los demás, peleas y conflictos constantes por la indiferencia y frialdad en sus relaciones interpersonales laborales.)

Síntomas actitudinales y cambios en los valores y creencias del individuo. (Cinismo, ironía hacia las personas con las que labora, sensación de impotencia y fracaso) (p. 223).

Ponce y Col, (2005) mencionan que el “Burnout” siempre está asociado a sentimientos de desvalorización y fracaso y hacen una lista de la sintomatología más frecuente: en cuanto a síntomas psicósomáticos está el cansancio, la fatiga, dolores de cabeza, problema de sueño, entre otros; en cuanto a síntomas conductuales está la mala comunicación, el ausentismo laboral, abuso de sustancias como drogas, café, entre otros, conductas violentas y trastornos del apetito; con relación a síntomas emocionales se encuentra el distanciamiento afectivo, irritabilidad, disminución de la memoria, entre otros y finalmente a nivel laboral se presenta un detrimento de la capacidad de trabajo.

### **Estrategias de afrontamiento.**

Fleishman (1984) citado en Cervantes (2010) define el afrontamiento como la respuesta cognitiva o comportamental que se implementa para reducir o para eliminar el distrés psicológico o las condiciones estresantes. Desde un marco transaccional. Lazarus y Folkman (1984) citado en Font (2007) plantean la necesidad de focalizar este constructo como un proceso que implica la interacción entre el sujeto, sus recursos y el ambiente.

Por otra parte, Galán (2001) refiere que el estrés resulta de las interacciones sujeto-entorno no está determinado solo por la naturaleza del estímulo ambiental o de las características de la persona, sino por la evaluación que hace un individuo sobre las demandas que dicho estímulo le genera. Las teorías contemporáneas enfatizan los aspectos multidimensionales y las estrategias de afrontamiento abordando distintas perspectivas para su clasificación.

Galán (2001) indica que existen básicamente dos líneas predominantes de afrontamiento: un punto de vista pone énfasis en la orientación o el foco, diferenciando entre formas de afrontamiento activas versus formas pasivas de afrontar el problema. Una segunda clasificación, según el foco, es la efectuada entre respuestas por aproximación, entendidas como esfuerzos cognitivos o conductuales para manejarse directamente con el evento estresante, y respuestas de afrontamiento por evitación que incluye los esfuerzos cognitivos y/o conductuales para evitar pensar en el estresor o para intentar reducir la tensión a través de conducta de escape.

En torno a la conceptualización del afrontamiento, el punto de interés no solo se contempla la problemática de su clasificación, sino también, la necesidad de incrementar el caudal de conocimientos a partir de estudios empíricamente rigurosos, acerca de la funcionalidad

y la eficacia de los procesos de afrontamiento en el plano de la salud y bienestar psicológico de los sujetos. Si bien, distintos estudios reconocen el papel central que el afrontamiento tiene en el manejo de diversas situaciones estresantes que pueden afectar la salud y la calidad de vida de las personas, no existe un acuerdo acerca de que modalidad o tipos de estrategias resultan óptimas frente al estrés. (Griffith y Dubow, 2000).

Algunas investigaciones ponen de relieve que el afrontamiento centrado en el problema disminuye el malestar psicológico, mientras que las estrategias focalizadas en la emoción lo incrementan. Como plantean Vásquez, Hervas, Rahona y Gómez, D. (2009) las características y la naturaleza de los sucesos a los que se enfrentan los sujetos influyen en la disponibilidad y en la movilización de recursos, así como también en las modalidades de afrontamiento de los mismos.

Desde el modelo de afrontamiento que plantean los autores, las características específicas de una crisis o transición vital y la evaluación que un sujeto hace de la situación, contextualizan la selección de respuesta específica de afrontamiento.

Otro factor que es pertinente de considerar refiere al grado de controlabilidad que el suceso estresante tiene. Se ha demostrado que la controlabilidad percibida del elemento estresante incide en el tipo de estrategia usada y en la efectividad de la misma para reducir el grado de estrés; cuanto mayor sea la amenaza percibida y menos controlable, más primitivos tenderán a ser los modos de afrontamiento dirigidos a la emoción y evitación, y más limitado el repertorio de los modos de afrontamiento dirigidos al problema. (Blanco y Valera, 2007).

## **Referente Legal**

El presente estudio está sustentado en la siguiente normatividad colombiana:

### **Constitución Política de Colombia de 1991**

Principalmente en la Constitución colombiana (1991) hay un artículo que resalta el derecho a la salud y refiere que "se garantizará a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud". (Const, 1991, art. 49).

### **Ley 100 (1993).**

Hace referencia a que la salud debe estar regulada, dirigida y controlada por el Estado. Teniendo en cuenta lo siguiente: "Todos los habitantes deberán estar afiliados al SGSSS. Todos los afiliados recibirán un Plan Obligatorio de Salud - POS. Libre elección. Participación Social" (Ley 100, 1993, art. 2).

### **Decreto 3518 (2006).**

define los lineamientos que reglamenta el sistema de vigilancia en salud pública y se dictan otras disposiciones, donde indica que “funciones de las entidades administradoras de planes de beneficios de salud. b. Garantizar la realización de acciones individuales tendientes a confirmar los eventos de interés en salud pública sujetos a vigilancia y asegurar las intervenciones individuales y familiares del caso” (Decreto 3518, 2006, art. 11).

#### **Decreto 1477 (2014).**

Presenta la tabla de enfermedades laborales, definiendo en su artículo 4 que “la enfermedad laboral es aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar” (p. 145).

De acuerdo con el precitado artículo, el Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, debe determinar en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales, para lo cual los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo, deben realizar una actualización de la tabla de enfermedades laborales, por lo menos cada tres (3) años, atendiendo los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales. (Decreto 1477, 2014).

Cabe resaltar que el gobierno nacional en su interés por favorecer a los trabajadores colombianos emite la Resolución 002646 (2008), donde establece las disposiciones y definen las responsabilidades para “la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo

permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (p.7).

### **Código sustantivo del trabajo (2009).**

Define en el artículo 201 la tabla de enfermedades profesionales donde se adoptan las enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, en cuanto a estrés se encuentra: Patologías causadas por estrés en el trabajo (10):

Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable. (p. 87).

Como se pudo evidenciar en el marco legal, existe en Colombia normatividad que favorece a los trabajadores por lo que se hace necesario el abordaje en prevención y promoción del estrés laboral en las diferentes empresas del país.

### **Referente Contextual**

El estudio investigativo se realizó en el municipio de Salazar de las Palmas el cual es uno de los más antiguos del departamento de Norte de Santander, e incluso de Colombia. Fundado el 4 de noviembre de 1583 por el Capitán Alonso Esteban Rangel, en un valle formado por las riberas del río Salazar.

Se encuentra ubicado en el Barrio la Belencita del Municipio de Salazar de las Palmas, (La sede principal) adscrito a la Secretaria de Educación Departamental. Limita al norte con el barrio el Páramo, al sur con la finca el Llano, al oriente con el colegio Miguel A. Torres y al occidente con la ribera del río Salazar y la vereda las Delicias y actualmente cuenta con 637 estudiantes conformando la básica y media académica en única jornada, y con un total de 47 docentes, 1 coordinador y 1 rector.

El Instituto Técnico Agrícola. En toda el área rural cuenta con las siguientes sedes: el Zulia, Núcleo Agrícola de La Laguna, Escuela de La Laguna, Escuela Nueva La Armenia, Escuela Nueva la Purísima, Escuela Nueva La Potrera, Escuela Nueva La Unión, Escuela Nueva san Luis de Carrizal, Escuela Nueva Betania, Escuela Nueva La Loma, Escuela Nueva Bajo Arenal, Escuela Nueva El Palmar, Escuela Nueva Alto de los Sánchez.

El municipio cuenta con una economía basada en la producción agropecuaria, la minería y el turismo tiene una vocación religiosa predominantemente católica, dedicada al culto de la virgen de Belén, su patrona y protectora. Sus habitantes son procedentes de regiones cercanas, que vienen en busca de mejores oportunidades para vivir o han sido desplazados por acción de la violencia. Al inicio su vida sociocultural, Salazar de las Palmas se destacó por ser una ciudad pujante y pionera en muchos aspectos de la economía regional, pero como muchas poblaciones,

también fue azotada por la violencia, que desplazó o eliminó a muchas personas. La población se halla clasificados en los niveles uno, dos y tres del SISBEN y estratificados en los niveles del uno al cuatro.

## **Metodología**

### **Tipo y Diseño de investigación**

El estudio empleará un tipo de investigación cuantitativa, la cual se sustenta en lo que refiere Hernández, Fernández y Baptista (2006), “es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos estadísticos para responder a un planteamiento del problema” (p. 25), permitiendo determinar la relación del síndrome de Burnout en el bienestar psicológico de los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar.

Además, se empleará un diseño correlacional, para dar respuesta a los objetivos del estudio, como lo refiere Hernández, Fernández y Baptista (2006), “el propósito del investigador es describir situaciones y eventos; es decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno” (p. 38). Busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis; permitiendo determinar la relación del síndrome de Burnout en el bienestar psicológico de los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar, según las dimensiones de interpretación dadas por el Inventario MBI (Maslach Burnout Inventory) y los factores en relación con el bienestar psicológico de acuerdo a la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) para luego correlacionar la influencia del síndrome de Burnout en el bienestar psicológico de los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar.

## Hipótesis

Hipótesis general - HG: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el Bienestar Psicológico en los docentes de la Institución Educativa Instituto Técnico Agrícola de Salazar.

Hipótesis específicas H1: Existe relación significativa entre las dimensiones del síndrome de Burnout y las dimensiones de Bienestar Psicológico en los docentes de la Institución Educativa Instituto Técnico Agrícola de Salazar.

Hipótesis específicas H2: Existe diferencia significativa entre las dimensiones del síndrome de Burnout y las dimensiones de Bienestar Psicológico en los docentes de la Institución Educativa Instituto Técnico Agrícola de Salazar.

### 3.9. Sistema de variables

OBJETIVO ESPECÍFICO	VARIABLE	DEFINICION	INSTRUMENTO	SUBCATEGORIAS	INDICADOR
Identificar la presencia del síndrome de Burnout en los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar según las dimensiones de interpretación dadas por el Inventario MBI (Maslach Burnout Inventory).	Síndrome de Burnout	Maslach y Pines (1977) citado por Moriana y Herruzo (2004) definen el síndrome de quemarse por el trabajo SQT como un síndrome de agotamiento físico y emocional que implica el desarrollo de actitudes negativas para el trabajo, pobre auto	Inventario MBI	Agotamiento emocional	Pérdida de recursos emocionales
				Despersonalización	Falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención
				Realización personal	Sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo

		concepto, y pérdida del interés por los clientes que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicio.			
Describir los factores relacionados con el bienestar psicológico que presentan los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar de acuerdo a la Escala de Bienestar Psicológico.	Bienestar Psicológico	Riff (1989) define que el bienestar psicológico se perfila en dos líneas: una vinculada con la felicidad como indicador de la calidad de vida, y otra ligada al desarrollo del potencial humano.	Escala de Bienestar Psicológico de Riff	Autoaceptación	Apreciación positiva.
				Relaciones positivas	Vínculos psicosociales
				Autonomía	Toma de decisiones.
				Dominio del entorno	Autonomía en el entorno.
				Crecimiento personal	Fortalecimiento de capacidades.
				Propósito en la vida	Significado a las experiencias.

## Población y Muestra

### Población.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 204), que para este estudio será los 47 docentes, 1 coordinador y 1 rector para un total de 49 participantes que conforman el cuerpo docente.

## **Muestra.**

Según Barrera (2008) la muestra “es una porción representativa de la población que permite generalizar los resultados de una investigación” (p. 140). Con respecto a lo antes mencionado, el citado autor manifiesta que “El muestro no es un requisito indispensable de toda investigación, depende de los propósitos del investigador, el contexto y las características de sus unidades de estudio”. (p. 141); por lo que para el presente estudio se empleó una muestra no probabilística, sustentada en lo que refiere Hernández-Sampieri et al., (2014) “en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (p. 176); la muestra para el presente estudio quedó representada de la siguiente manera:

Tabla 1.

### *Muestra*

PARTICIPANTES	N°
DOCENTES	22
TOTAL	22

## **Criterios de Inclusión y Exclusión**

Criterios de inclusión. Ser docente del Instituto Técnico Agrícola de Salazar.

Criterios de exclusión. No aceptar el consentimiento informado y no querer participar en el estudio investigativo.

Consentimiento Informado. Se diseñó un formato de consentimiento informado con el fin de demostrar que los participantes intervienen libremente del estudio investigativo. (Anexo 1).

Teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión finalmente la muestra quedó representada por 22 participantes de 47 de la población; los 25 docentes que no participaron en el estudio, refirieron no tener tiempo para responder los instrumentos.

## **Instrumentos**

### **Inventario MBI (Maslach Burnout Inventory).**

Este Instrumento es tomado del estudio investigativo “diagnóstico del síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa Edec S.A. del municipio de Chiquinquirá, Boyacá” realizado por Cruz (2015), el cual permite que sea empleado para otros estudios investigativos y se encuentra convalidado para Colombia.

Maslach Burnout Inventory El Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson, es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Este cuestionario consta de 22 preguntas con escala tipo Likert, con siete (7) posibles respuestas cuyas alternativas van del cero (0) al seis (6), los cuales corresponden a: (0) nunca, (1) pocas veces al año o menos, (2) una vez al mes o menos, (3) unas pocas veces al mes o menos, (4) una vez a la semana, (5) pocas veces a la semana, (6) todos los días.

Este instrumento está dividido en tres subescalas que pueden determinar indicios de Burnout: La primera subescala es la de agotamiento emocional y consta de los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. La segunda subescala corresponde a Despersonalización y consta de los ítems 5, 10, 11, 15, 22. La tercera subescala indica Falta de realización personal consta de los ítems 4, 7, 9, 12, 17,18, 19, 21.

La sub escala de Agotamiento Emocional (EE) está formada por 9 ítems que refieren la disminución o pérdida de recursos emocionales o describen sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo; la subescala de Despersonalización (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta fría e impersonal y falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención; y la subescala de Realización Personal en el trabajo (PA) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo. Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa y vivencia de insuficiencia profesional. Se sugiere que deben mantener separadas las puntuaciones de cada sub escala y no combinarlas en una puntuación única porque no está claro si las tres pesan igual en esa puntuación única o en qué medida lo hacen. En cuanto al resultado, tanto la idea de quemarse como cada una de sus dimensiones son consideradas como variables continuas, y las puntuaciones de los sujetos son clasificadas mediante un sistema de percentiles para cada escala.

Los indicadores de las tres dimensiones quedan especificados en los ítems del propio instrumento, los cuales se suman. Las dos primeras dimensiones son positivas y la última negativa. Las puntuaciones se calificaran con base a la norma americana determinando las categorías de bajo, medio y alto para cada una de las dimensiones, así: agotamiento emocional mayor a 27 (alto), 17 – 26 (medio), 0 – 16 (bajo); despersonalización mayor a 14 (alto), 9 – 13 (medio), 0 – 8 (bajo); falta de realización personal menor a 30 (alto), 36 – 31 (medio), 48 – 37 (bajo). Hernández, Granada Bustos & Carmona (2011). (Anexo 2).

### **Escala de Bienestar Psicológico.**

Se toma este instrumento de libre acceso de internet propuesto por el autor referenciado como marco teórico Riff en la teoría de “Bienestar psicológico”. Esta escala evalúa las autopercepciones relacionadas con el bienestar psicológico; es una escala tipo Likert, la cual contiene 39 ítems con una valoración de 1 a 3, donde el **acuerdo** tiene un valor de (3) y el **desacuerdo** tiene un valor de (1); el resultado es la suma global de los ítems.

Se clasifica en los siguientes factores: Autoaceptación: Ítems 1, 7, 13, 19, 25, y 31. Relaciones positivas: Ítems 2, 8, 14, 20, 26, y 32. Autonomía: Ítems 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, y 33. Dominio del entorno: Ítems 5, 11, 16, 22, 28, y 39. Crecimiento personal: Ítems 24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38. Propósito en la vida: Ítems 6, 12, 17, 18, 23 y 29. Los ítems inversos son: 2,4,5,8,9,13,15,20,22,25,26,27,29,30,33,34,36. (Anexo 3).

### **Técnicas de Análisis y Procesamientos de Datos**

La recolección de la información se realizará a través de un formulario de Google a los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar; allí se tomará el tiempo estipulado para la aplicación de los instrumentos a los docentes. Los resultados de la aplicación de los instrumentos se presentarán de una forma cuantitativa empleando cuadros y gráficos a través del análisis estadístico utilizando el software SPSS versión 23; de forma descriptiva donde se describirá la incidencia del síndrome de Burnout en el bienestar psicológico de los docentes de la Institución Educativa Instituto Técnico Agrícola de Salazar.

Con respecto al análisis correlacional, los resultados se presentarán a partir del coeficiente de correlación covarianza, de la siguiente manera:

Correlación negativa: las dos variables se correlacionan en sentido inverso. A valores altos de una de ellas le suelen corresponder valor bajo de la otra y viceversa

Correlación positiva: las dos variables se correlacionan en sentido directo. A valores altos de una le corresponden valores altos de la otra e igualmente con los valores bajos.

Incorrelación: no puede establecerse ningún sentido de covariación.

## **Procedimiento**

Recolección de la información: Aplicación de los instrumentos seleccionados para el desarrollo de la investigación: Inventario MBI (Maslach Burnout Inventory) y Escala de bienestar psicológico.

Análisis de la información recolectada: El análisis se llevó a cabo de manera cuantitativa a través del programa SPSS.

## Resultados

A continuación, se presenta la condición sociodemográfica de los participantes del estudio:

*Tabla 2*

*Datos Sociodemográficos*

Edad	20-40 años 19	41-60 años 3			22
Sexo	Hombres 12	Mujeres 10			22
Estado civil	Casados 16	Unión libre 3	Soltero 2	Separado 1	22
Nivel académico	Pregrado 16	Postgrado 6			22

### **Inventario MBI (Maslach Burnout Inventory)**

A continuación, se presenta el análisis estadístico de cada uno de los ítems del Inventario MBI (Maslach Burnout Inventory), seguidamente se presenta el análisis por aspecto para finalmente determinar la presencia del Síndrome de Burnout en los participantes del estudio. Es importante resaltar que para el análisis cuantitativo se tuvo en cuenta las respuestas emitidas por los participantes en cada uno de los ítems del instrumento de acuerdo a los siguientes criterios:

0= nunca. 1= pocas veces al año o menos. 2= una vez al mes o menos. 3= unas pocas veces al mes. 4= una vez a la semana. 5= pocas veces a la semana. 6= todos los días.

Tabla 3

*Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. Fuente: Becerra, 2020 - I*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
<b>Nunca</b>	5	23,0 %	23,0 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	8	36,0 %	36,0 %
Válidos <b>Una vez al mes o menos</b>	0	0,0%	0,0%
<b>Unas pocas veces al mes</b>	2	9,0 %	9,0 %
<b>Una vez a la semana</b>	4	18,0 %	18,0 %
<b>Pocas veces a la semana</b>	3	14,0 %	14,0 %
<b>Todos los días</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0

De acuerdo con la tabla anterior se infiere que 8 participantes, es decir, el 36,0 % presentan unas pocas veces al mes cansancio emocional, no siendo significativo para la presencia

del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 3 en cada uno. Cabe resaltar que 2 participantes, es decir, el 9,0 % presentan cansancio emocional por lo menos una vez a la semana con un puntaje de 5.

**Tabla 4.**

***Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
<b>Nunca</b>	9	41,0 %	41,0 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	5	22,0 %	22,0 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Unas pocas veces al mes</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Una vez a la semana</b>	4	19,0 %	19,0 %
<b>Pocas veces a la semana</b>	2	9,0 %	9,0 %
<b>Todos los días</b>	0	0,0 %	0,0 %

Válidos

<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %
--------------	----	---------	---------

Fuente: Becerra, 2020 - 1

De acuerdo con la tabla anterior se infiere que 9 participantes, es decir, el 41,0 % nunca se sienten vacíos cuando terminan la jornada de trabajo, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 0 en cada uno. Cabe resaltar que 4 participantes, es decir, el 19.0% se sienten vacíos cuando terminan la jornada de trabajo por lo menos una vez por semana con un puntaje de 5.

**Tabla 5.**

***Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
<b>Nunca</b>	8	35,0 %	35,0 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	5	22,7 %	22,7 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Unas pocas veces al mes</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Una vez a la semana</b>	4	19,0 %	19,0 %
<b>Pocas veces a la semana</b>	3	14,3 %	14,3 %
<b>Todos los días</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Fuente: Becerra, 2020 – 1

De acuerdo con la tabla anterior se infiere que 8 participantes, es decir, el 35,0 % refieren que cuando se levantan por la mañana se enfrentan a otra jornada de trabajo nunca se sienten fatigados, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 0 en cada uno. Cabe resaltar que 4 participantes, es decir, el 19,0 % refieren que cuando se levantan por la mañana se enfrentan a otra jornada de trabajo se sienten fatigados por lo menos una vez por semana con un puntaje de 5.

**Tabla 6.**  
***Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
<b>Nunca</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Unas pocas veces al mes</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Una vez a la semana</b>	4	19,0 %	19,0 %
<b>Pocas veces a la semana</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Todos los días</b>	15	67,5 %	67,5 %
<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Fuente: Becerra, 2020 – 1

De acuerdo a la tabla anterior se infiere que 15 participantes, es decir, el 67,5 % refieren que sienten que pueden entender fácilmente a los estudiantes todos los días, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 5 en cada uno.

Cabe resaltar que 4 participantes, es decir, el 19,0 % refieren que sienten que pueden entender fácilmente a los estudiantes por lo menos una vez por semana con un puntaje de 5.

**Tabla 7.**

***Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
<b>Nunca</b>	14	63,0 %	63,0 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	3	14,0 %	14,0 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	4	19,0 %	19,0 %
<b>Unas pocas veces al mes</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Una vez a la semana</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Pocas veces a la semana</b>	1	4,0 %	4,0 %
<b>Todos los días</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Válidos

Fuente: Becerra, 2020 – 1

De acuerdo a la tabla anterior se infiere que 14 participantes, es decir, el 63,0 % refieren que nunca sienten que están tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 0 en cada uno. Cabe resaltar que 4 participantes, es decir, el 19,0 % refieren que una vez al mes o menos sienten que están tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales, con un puntaje de 4.

*Tabla 8.*

*Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
<b>Nunca</b>	12	53,0 %	53,0 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	3	14,5 %	14,5 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	4	19,0 %	19,0 %
<b>Unas pocas veces al mes</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Una vez a la semana</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Pocas veces a la semana</b>	2	9,0 %	9,0 %
<b>Todos los días</b>	0	0,0 %	0,0 %

Válidos

<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %
--------------	----	---------	---------

Fuente: Becerra, 2020 - 1

De acuerdo con la tabla anterior se infiere que 12 participantes, es decir, el 53,0 % refieren que nunca sienten que trabajar todo el día con la gente lo cansa, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 0 en cada uno. Cabe resaltar que 4 participantes, es decir, el 19,0% refieren que una vez al mes o menos sienten que trabajar todo el día con la gente los cansa, con un puntaje de 4.

**Tabla 9.**

***Siento que trato con mucha eficiencia los problemas de mis estudiantes***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
<b>Nunca</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	4	19,0 %	19,0 %
<b>Unas pocas veces al mes</b>	3	13,5 %	13,5 %
<b>Una vez a la semana</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Pocas veces a la semana</b>	5	22,0 %	22,0 %

Válidos

<b>Todos los días</b>	9	41,0 %	41,0 %
<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Fuente: Becerra, 2020 - 1

De acuerdo con la tabla anterior se infiere que 9 participantes, es decir, el 41,0 % refieren que todos los días sienten que tratan con mucha eficiencia los problemas de los estudiantes, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 1 en cada uno. Cabe resaltar que 4 participantes, es decir, el 19,0 % refieren que una vez al mes o menos sienten que tratan con mucha eficiencia los problemas de los estudiantes, con un puntaje de 4.

**Tabla 10.**

***Siento que mi trabajo me está desgastando***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
<b>Nunca</b>	7	32,0 %	32,0 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	5	22,0 %	22,0 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Unas pocas veces al mes</b>	4	18,0 %	18,0 %
<b>Una vez a la semana</b>	4	19,0 %	19,0 %
<b>Pocas veces a la semana</b>	1	4,5 %	4,5 %

Válidos

<b>Todos los días</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Fuente: Becerra, 2020 – 1

De acuerdo con la tabla anterior se infiere que 7 participantes, es decir, el 32,0 % refieren que nunca sienten que su trabajo los está desgastando, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 0 en cada uno. Cabe resaltar que 4 participantes, es decir, el 19,0 % refieren que una vez a la semana sienten que su trabajo los está desgastando con un puntaje de 5.

**Tabla 10.**

*Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Nunca</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	4	19,0 %	19,0 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Unas pocas veces al mes</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Una vez a la semana</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Pocas veces a la</b>	2	9,0 %	9,0 %

**Válidos**

<b>semana</b>			
<b>Todos los días</b>	14	63,9 %	63,9 %
<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Fuente: Becerra, 2020 - 1

De acuerdo a la tabla anterior se infiere que 14 participantes, es decir, el 63.9 % refieren que todos los días sienten que están influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de su trabajo, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 6 en cada uno. Cabe resaltar que 4 participantes, es decir, el 19,0 % refieren que pocas veces al año o menos sienten que están influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de su trabajo, con un puntaje de 6.

**Tabla 11.**

***Siento que me he hecho más duro con la gente.***

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Nunca</b>	10	45,0 %	45,0 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	6	27,1 %	27,1 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	2	9,0 %	9,0 %
<b>Unas pocas veces al mes</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Una vez a la semana</b>	0	0,0 %	0,0 %

**Válidos**

<b>Pocas veces a la semana</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Todos los días</b>	4	19,0 %	0,0 %
<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Fuente: Becerra, 2020 – 1

De acuerdo a la tabla anterior se infiere que 10 participantes, es decir, el 45,0 % refieren que nunca sienten que se han hecho más duros con la gente, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 0 en cada uno. Cabe resaltar que 4 participantes, es decir, el 19,0 % refieren que todos los días sienten que se han hecho más duros con la gente, con un puntaje de 6.

**Tabla 12.**

***Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.***

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Nunca</b>	14	63,0 %	63,0 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	2	9,0 %	9,0 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Unas pocas veces al mes</b>	2	9,0 %	9,0 %
<b>Una vez a la semana</b>	4	19,0 %	14,5 %

<b>Pocas veces a la semana</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Todos los días</b>	0	0,0 %	4,5 %
<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Fuente: Becerra, 2020 - 1

De acuerdo a la tabla anterior se infiere que 14 participantes, es decir, el 63 % refieren que nunca les preocupa que el trabajo les esté endureciendo emocionalmente, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 0 en cada uno; mientras que 4 participantes, es decir, el 19,0 % refieren que una vez a la semana, con un puntaje de 6.

**Tabla 13.**

***Me siento con mucha energía en mi trabajo***

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Nunca</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Unas pocas veces al mes</b>	2	9,0 %	9,0 %
<b>Una vez a la</b>	2	9,0 %	9,0 %

<b>semana</b>			
<b>Pocas veces a la</b>	4	18,5 %	18,5 %
<b>semana</b>			
<b>Todos los días</b>	13	59 %	59 %
<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Fuente: Becerra, 2020 – 1

De acuerdo a la tabla anterior se infiere que 13 participantes, es decir, el 59,0 % refieren que todos los días se sienten con mucha energía en el trabajo, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 6 en cada uno; mientras que 4 participantes, es decir, el 18,5 % refieren que unas pocas veces a la semana, con un puntaje de 3.

**Tabla 14.**

***Me siento frustrado en mi trabajo.***

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Nunca</b>	14	63,0 %	63,0 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	2	9,5 %	9,5 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	1	4,0 %	4,0 %
<b>Válidos Unas pocas veces al mes</b>	0	0,0 %	0,0 %

<b>Una vez a la semana</b>	4	19,0 %	19,0%
<b>Pocas veces a la semana</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Todos los días</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Fuente: Becerra, 2020 - 1

De acuerdo a la tabla anterior se infiere que 14 participantes, es decir, el 63,0 % refieren que nunca se sienten frustrados en su trabajo, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 0 en cada uno; mientras que 4 participantes, es decir, el 19,0 % refieren que una vez a la semana, con un puntaje de 4.

**Tabla 15.**

***Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo***

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Nunca</b>	8	36,5 %	36,5 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	5	22,7 %	22,7 %
<b>Válidos Una vez al mes o menos</b>	3	14,8 %	14,8 %
<b>Unas pocas veces al mes</b>	2	9,0 %	9,0 %

<b>Una vez a la semana</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Pocas veces a la semana</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Todos los días</b>	4	19,0 %	19,0 %
<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Fuente: Becerra, 2020 – 1

De acuerdo a la tabla anterior se infiere que 8 participantes, es decir, el 36,5 % refieren que nunca sienten que están demasiado tiempo en el trabajo, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 0 en cada uno. Cabe resaltar que 4 participantes, es decir, el 19,9 % refieren que todos los días sienten que están demasiado tiempo en el trabajo, con un puntaje de 6.

**Tabla 16.**

***Siento que realmente no me importa lo que le ocurra a mis estudiantes.***

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Nunca</b>	16	72,7 %	72,7 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	0	0,0 %	18,3 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	2	9,0 %	9,0 %
<b>Válidos</b>			

<b>Unas pocas veces al mes</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Una vez a la semana</b>	4	18,3 %	0,0 %
<b>Pocas veces a la semana</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Todos los días</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Fuente: Becerra, 2020 - 1

De acuerdo a la tabla anterior se infiere que 16 participantes, es decir, el 72,7 % refieren que nunca se sienten que realmente no les importe lo que le ocurra a sus estudiantes, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 0 en cada uno; mientras que 4 participantes, es decir, el 18,3 % refieren que una vez a la semana, con un puntaje de 4.

**Tabla 17.**

***Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.***

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Nunca</b>	8	36,0 %	36,0 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	3	13,8 %	13,8 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	3	13,8 %	13,8 %
<b>Válidos Unas pocas veces al mes</b>	1	4,4 %	4,4 %

<b>Una vez a la semana</b>	2	9,5 %	9,5 %
<b>Pocas veces a la semana</b>	4	18,0 %	18,0 %
<b>Todos los días</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Fuente: Becerra, 2020 – 1

De acuerdo a la tabla anterior se infiere que 8 participantes, es decir, el 36,0 % refieren que nunca sienten que trabajar en contacto directo con la gente los cansa, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 0 en cada uno; mientras que 4 participantes, es decir, el 18,0 % refieren que pocas veces a la semana, con un puntaje de 5.

**Tabla 18.**

***Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis clientes***

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Nunca</b>	3	14,8 %	14,8 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	2	9,5 %	9,5 %
<b>Unas pocas veces al mes</b>	4	18,0 %	18,0 %
<b>Una vez a la semana</b>	0	0,0 %	0,0 %

<b>Pocas veces a la semana</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Todos los días</b>	12	53,2 %	53,2 %
<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Fuente: Becerra, 2020 - 1

De acuerdo a la tabla anterior se infiere que 12 participantes, es decir, el 53,2 % refieren que todos los días sienten que pueden crear con facilidad un clima agradable con los estudiantes, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 6 en cada uno; mientras que 4 participantes, es decir, el 18,0 % refieren que unas pocas veces al mes sienten que pueden crear con facilidad un clima agradable con los estudiantes, con un puntaje de 3.

**Tabla 19.**

***Me siento estimado después de haber trabajado de cerca con mis estudiantes.***

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Nunca</b>	3	14,8 %	14,8 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	4	18,0 %	18,0 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Unas pocas veces al mes</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Una vez a la</b>	3	13,5 %	13,5 %

<b>semana</b>			
<b>Pocas veces a la</b>	3	13,5 %	13,5 %
<b>semana</b>			
<b>Todos los días</b>	8	36.3 %	36.3 %
<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Fuente: Becerra, 2020 – 1

De acuerdo a la tabla anterior se infiere que 8 participantes, es decir, el 36,3 % refieren que todos los días se sienten estimados después de haber trabajado de cerca con sus estudiantes, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 6 en cada uno; mientras que 4 participantes, es decir, el 18,0 % refieren que pocas veces al año o menos se sienten de esta manera, con un puntaje de 1.

**Tabla 20.**

*Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Nunca</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	4	18,0 %	18,0 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Unas pocas veces al mes</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Una vez a la</b>	0	0,0 %	0,0 %

<b>semana</b>			
<b>Pocas veces a la</b>	2	9,3 %	9,3 %
<b>semana</b>			
<b>Todos los días</b>	16	72,7 %	72,7 %
<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Fuente: Becerra, 2020 - 1

De acuerdo a la tabla anterior se infiere que 16 participantes, es decir, el 72,7 % refieren que todos los días creen que consiguen muchas cosas valiosas en el trabajo, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 6 en cada uno; mientras que 4 participantes, es decir, el 18,0 % refieren que pocas veces al año o menos, con un puntaje de 1.

**Tabla 21.**

*Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Nunca</b>	13	59,5 %	59,0 %
<b>Pocas veces al año o menos</b>	0	0,0 %	0,0 %
<b>Una vez al mes o menos</b>	1	4,5 %	4,5 %
<b>Válidos Unas pocas</b>	0	0,0 %	0,0 %

<b>veces al mes</b>			
<b>Una vez a la</b>	<b>4</b>	<b>18,0 %</b>	<b>18,0 %</b>
<b>semana</b>			
<b>Pocas veces a la</b>	<b>3</b>	<b>13,5 %</b>	<b>13.5 %</b>
<b>semana</b>			
<b>Todos los días</b>	<b>1</b>	<b>4,5 %</b>	<b>4,5 %</b>
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

Fuente: Becerra, 2020 – 1

De acuerdo a la tabla anterior se infiere que 13 participantes, es decir, el 59,0 % refieren que nunca se sienten como si estuvieran al límite de sus posibilidades, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 0 en cada uno; mientras que 4 participantes, es decir, el 18,0 % refieren que una vez a la semana, con un puntaje de 4.

**Tabla 22.**

***Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.***

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Nunca</b>	<b>0</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>
<b>Pocas veces al</b>	<b>3</b>	<b>13.2 %</b>	<b>13.2 %</b>
<b>año o menos</b>			

<b>Válidos</b>	<b>Una vez al mes o menos</b>	2	9,3 %	9,3 %
	<b>Unas pocas veces al mes</b>	4	18,0 %	18,0 %
	<b>Una vez a la semana</b>	1	4,5 %	4,5 %
	<b>Pocas veces a la semana</b>	3	13,5 %	13,5 %
	<b>Todos los días</b>	9	41,0 %	41,0 %
	<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Fuente: Becerra, 2020 - 1

De acuerdo a la tabla anterior se infiere que 9 participantes, es decir, el 41,0 % refieren que todos los días sienten que en su trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 6 en cada uno; mientras que 4 participantes, es decir, el 18,0 % refieren que pocas veces al año o menos, con un puntaje de 1.

**Tabla 23.**

***Me parece que algunos de mis clientes me culpan de algunos problemas.***

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Nunca</b>	14	64,0 %	64,0 %

<b>Válidos</b>	<b>Pocas veces al año o menos</b>	2	9,0 %	9,0 %
	<b>Una vez al mes o menos</b>	1	4,5 %	4,5 %
	<b>Unas pocas veces al mes</b>	4	18,0 %	18,0 %
	<b>Una vez a la semana</b>	0	0,0 %	0,0 %
	<b>Pocas veces a la semana</b>	1	4,5 %	4,5 %
	<b>Todos los días</b>	0	0,0 %	0,0 %
	<b>Total</b>	22	100,0 %	100,0 %

Fuente: Becerra, 2020 – 1

De acuerdo a la tabla anterior se infiere que 14 participantes, es decir, el 64,0 % refieren que nunca les parece que algunos estudiantes los culpen de algunos problemas, no siendo significativo para la presencia del síndrome de Burnout, pues el puntaje es de 0 en cada uno; mientras que 4 participantes, es decir, el 18,0 % refieren que unas pocas veces al mes, con un puntaje de 3.

**Tabla 24.**

***Análisis por aspecto: Presencia del Síndrome de Burnout.***

<b>Aspecto evaluado</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Puntaje promedio</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Valoración</b>	<b>Presencia del Síndrome</b>
Cansancio emocional	18	0 - 22	82,0 %	Baja	NO
	4	12 -50	18,0 %	<b>Alta</b>	SI

<b>Válidos</b>	Despersonalización	18	0 - 28	82,0 %	Baja	NO
		4	13 - 30	18,0 %	<b>Alta</b>	SI
	Realización personal	18	0 - 9	82,0 %	Alta	NO
		4	8 - 25	18,0 %	<b>Baja</b>	SI
Total, participantes		22				

Fuente: Becerra, 2020 - 1

Gráfica 1. Presencia del Síndrome de Burnout



Fuente: Becerra, 2020 - 1

De acuerdo a la gráfica anterior se puede inferir que 18 participantes que equivale al

82,0 %, obtuvieron puntajes en cansancio emocional y despersonalización bajos, mientras que en realización personal fue alto, indicando que no hay presencia del Síndrome de Burnout según el baremo del Inventario MBI (Maslach Burnout Inventory); por otra parte, se pudo evidenciar que el 18,0 % que equivale a 4 participantes si presentan el Síndrome porque sus puntajes en cansancio emocional y despersonalización fueron altos, mientras que en realización personal fue bajo.

### **Escala de Bienestar Psicológico de Ryff**

El análisis cuantitativo se llevó a cabo teniendo en cuenta cada uno de los factores para finalmente determinar si los participantes presentan Bienestar Psicológico.

**Tabla 25.**

**Factor N° 1. Autoaceptación.**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Puntaje promedio</b>	<b>Valoración</b>
Válidos	<b>Desacuerdo (DA)</b>	4	18,0 %	6	Baja
	<b>Acuerdo (A)</b>	18	82,0 %	19	Alta
	<b>Total</b>	22			

Fuente: Becerra, 2020 - 1

La tabla anterior muestra que de 22 participantes 18 que equivalen al 82,0 % presentan una valoración alta de Autoaceptación con un puntaje promedio de 19; mientras que 6 de los participantes que equivale al 18 % presentan una valoración baja de Autoaceptación.

**Tabla 26. Factor N° 2. Relaciones positivas.**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Puntaje promedio</b>	<b>Valoración</b>
Válidos	<b>Desacuerdo (DA)</b>	4	18,0 %	11	Baja
	<b>Acuerdo (A)</b>	18	82,0 %	15	Alta
	<b>Total</b>	22			

Fuente: Becerra, 2020 - 1

La tabla anterior muestra que de 22 participantes 18 que equivalen al 82,0 % presentan una valoración alta de relaciones positivas con un puntaje promedio de 15; mientras que 4 de los participantes que equivale al 18,0 % presentan una valoración baja de relaciones positivas.

**Tabla 27.**

**Factor N° 3. Autonomía.**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Puntaje promedio</b>	<b>Valoración</b>
	<b>Desacuerdo</b>	2	8,0 %	18	Baja

Válidos	<b>(DA)</b>				
	<b>Acuerdo (A)</b>	20	92,0 %	14	Alta
	<b>Total</b>	22			

Fuente: Becerra, 2020 - 1

La tabla anterior muestra que de 22 participantes 20 que equivalen al 91,0 % presentan una valoración alta de Autonomía con un puntaje promedio de 14, siendo positiva porque estos reactivos son inversos es decir que su valoración equivale a 1; mientras que 2 de los participantes que equivale al 8,0 % presentan una valoración baja de Autonomía con un puntaje promedio de 18.

**Tabla 28.**

**Factor N° 4. Dominio del entorno.**

		Frecuencia	Porcentaje	Puntaje promedio	Valoración
	<b>Desacuerdo</b>	4	18,0 %	7	Baja
Válidos	<b>(DA)</b>				
	<b>Acuerdo (A)</b>	18	82,0 %	10	Alta
	<b>Total</b>	22			

Fuente: Becerra, 2020 - 1

La tabla anterior muestra que de 22 participantes 18 que equivalen al 82,0 % presentan una valoración alta de dominio del entorno con un puntaje promedio de 10; mientras que 4 de los participantes que equivale al 18,0 % presentan una valoración baja de dominio del entorno.

**Tabla 29.**

**Factor N° 5. Crecimiento personal.**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Puntaje promedio</b>	<b>Valoración</b>
Válidos	<b>Desacuerdo (DA)</b>	2	8,0 %	8	Baja
	<b>Acuerdo (A)</b>	20	92,0 %	14	Alta
	<b>Total</b>	22			

Fuente: Becerra, 2020 - 1

La tabla anterior muestra que de 22 participantes 20 que equivalen al 92,0 % presentan una valoración alta de crecimiento personal con un puntaje promedio de 14; mientras que 2 de los participantes que equivale al 8,0 % presentan una valoración baja de crecimiento personal.

**Tabla 30.**

**Factor N° 6. Propósito en la vida.**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Puntaje promedio</b>	<b>Valoración</b>
	<b>Desacuerdo</b>	4	18,0 %	9	Baja

Válidos	<b>(DA)</b>			
<b>Acuerdo (A)</b>	18	82,0 %	12	Alta
<b>Total</b>	22			

Fuente: Becerra, 2020 - 1

La tabla anterior muestra que de 22 participantes 18 que equivalen al 82,0 % presentan una valoración alta de propósito en la vida con un puntaje promedio de 12; mientras que 4 de los participantes que equivale al 18,0 % presentan una valoración baja de propósito en la vida

De acuerdo a los resultados obtenidos, la caracterización de los factores quedó de la siguiente manera:

**Tabla 31.**

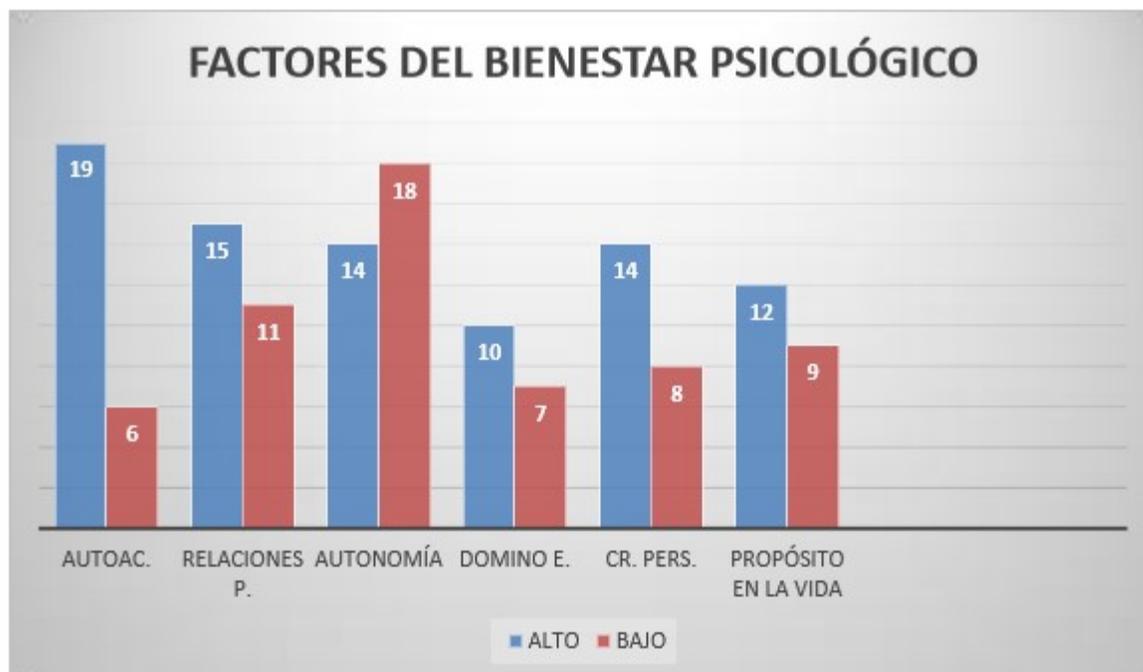
***Caracterización de los factores de Bienestar Psicológico***

ALTO	Puntaje promedio	BAJO	Puntaje Promedio
Autoaceptación	19	Autoaceptación	6
Relaciones positivas	15	Dominio del entorno	7
Autonomía	14	Crecimiento	8

		personal		
<b>Válidos</b>	Crecimiento personal	14	Propósito en la vida	9
	Propósito en la vida	12	Relaciones positivas	11
	Dominio del entorno	10	Autonomía	18
	Total General	84	Total General	59

Fuente: Becerra, 2020 - 1

***Grafica 2. Factores del bienestar psicológico***



Fuente: Becerra, 2020 - 1

De acuerdo a la gráfica anterior se pudo evidenciar que el factor que más sobresalió en el nivel alto del bienestar psicológico fue la Autoaceptación con un puntaje promedio de 19, luego le sigue relaciones personales con un puntaje promedio de 15, seguidamente se encuentra autonomía y crecimiento personal con un puntaje promedio de 14, le sigue propósito en la vida con un puntaje promedio de 12 y en último lugar de caracterización se encuentra dominio del entorno.

Ahora bien, el factor que más sobresalió en el nivel bajo del bienestar psicológico fue Autoaceptación con un puntaje promedio de 6, le sigue dominio del entorno con un puntaje promedio de 7, luego le sigue crecimiento personal con un puntaje promedio de 9, le sigue

relaciones personales con un puntaje promedio de 11 y finalmente se encuentra el factor autonomía con un puntaje promedio de 18.

### **Análisis general.**

Después de caracterizar los factores en relación con el bienestar psicológico que presentan los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar, de acuerdo a la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A), el resultado global fue el siguiente:

*Tabla 32.*

### *Análisis general*

	<b>Bienestar Psicológico</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Puntaje Promedio</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Válidos</b>	<b>Bajo</b>	4	59	8,0 %
	<b>Alto</b>	18	87	92,0 %
	<b>Total</b>	22	146	100

Fuente: Becerra, 2020 - 1

La tabla anterior muestra que el 92 % que equivale a 18 participantes presentaron un nivel alto de bienestar psicológico mientras que el 8,0 % que equivale a 4 participantes presentaron un nivel bajo. Lo que quiere decir que en términos de porcentaje en general de 22 participantes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar sólo 4 se encuentran en un desnivel de bienestar psicológico y que por lo tanto puede estar infiriendo en su desempeño laboral.

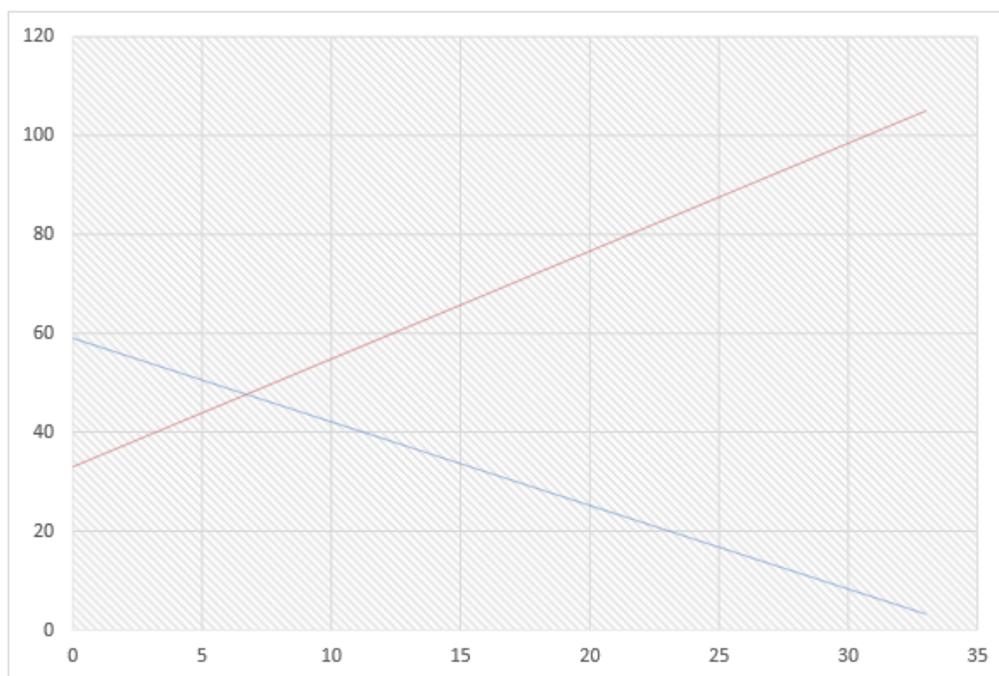
### **Correlación.**

Finalmente, de acuerdo a los resultados obtenidos se presenta la correlación entre el Síndrome de Burnout y el Bienestar Psicológico en los docentes participantes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar.

#### ***Grafica 4. Correlación***

	<b>SÍNDROME DE BIENESTAR</b>	<b>N° DE</b>
<b>PUNTAJE</b>	<b>BURNOUT</b>	<b>PARTICIPANTES</b>
<b>PROMEDIO</b>	33 – 105	4
	Presencia	
	0 – 59	18
	No hay presencia	

Fuente: Becerra, 2020 - 1



Fuente: Becerra, 2020 – 1

Teniendo en cuenta la gráfica anterior se puede inferir que de acuerdo al coeficiente correlacional de covarianza existe una correlación negativa entre el síndrome de Burnout y el bienestar psicológico de los docentes del Instituto Técnico de Salazar. Pues, a mayor bienestar psicológico menor presencia de síndrome de Burnout y a menor bienestar psicológico mayor presencia de síndrome de Burnout, que para el caso del presente estudio 4 participantes presentaron un puntaje promedio de 33 – 105 en el Síndrome de Burnout, es decir, ALTO y en el Bienestar Psicológico se obtuvo un puntaje BAJO de 30 a 59 puntos.

## Discusión

La presente investigación dio a conocer la incidencia del síndrome de Burnout en el bienestar psicológico de los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar, obteniéndose los siguientes resultados: En el análisis del Inventario MBI (Maslach Burnout Inventory) se obtuvo como resultado que 18 participantes que equivale al 92,0 %, obtuvieron una valoración BAJA con un puntaje promedio de 0 – 59 puntos, evidenciándose puntajes bajos en cansancio emocional y despersonalización, mientras que en realización personal obtuvieron un puntaje alto. Por otra parte se pudo evidenciar que el 8 % que equivale a 4 participantes si presentan el Síndrome porque sus puntajes en cansancio emocional y despersonalización fueron altos, mientras que en realización personal fue bajo.

En ese sentido se infiere que el desempeño laboral de los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar que pasan por Burnout sería cuestionable y factible de no ser óptima, teniendo consecuencias futuras en el desempeño laboral, Maslach (1986). Otro problema, sería el de salud en los docentes, ya que se ha encontrado que quienes pasan por estrés laboral crónico, son más propensos a sufrir enfermedades físicas, hospitalizaciones, aumento de accidentes, conducta agresiva y ausentismo, tal como lo sostienen Benavidez-Pereira, (2002).

Cabe resaltar que el Burnout según Maslach y colaboradores (1986), concluyeron que el síndrome de quemado por el trabajo va progresando de despersonalización a baja realización personal en el trabajo, mientras que los sentimientos de agotamiento emocional es el último síntoma que se establece. Comparando estos resultados con el estudio realizado por Páez y

Triana (2013) de la Universidad Javeriana de Colombia, se pudo determinar que en este estudio fueron menos los participantes que presentaron el Síndrome de Burnout, pues el otro estudio encontró que un 74 % de los participantes presentaron el Síndrome.

Por otra parte, los estudios también atribuyen muchos síntomas al síndrome, y de acuerdo a los resultados se pudo evidenciar un puntaje alto en 4 participantes que equivale a un 8 % relacionado con baja autoestima, baja realización personal en el trabajo, sentimientos de impotencia para el desempeño del rol laboral, sensación de fracaso emocional; también se evidenció actitudes de despersonalización, apatía y hostilidad. Mientras que estos mismos aspectos fueron positivos en los participantes que no presentan el Síndrome de Burnout.

Ahora bien, con relación a la escala de Bienestar Psicológico de Riff se obtuvo que el 92,0 % que equivale a 18 participantes presentaron un nivel ALTO de bienestar psicológico mientras que el 8 % que equivale a 4 participantes presentaron un nivel BAJO; lo que quiere decir que en términos de porcentaje sólo 4 participantes se encuentran en un desnivel de bienestar psicológico y por lo tanto puede estar infiriendo en su desempeño laboral.

Se pudo evidenciar también, que el factor que más sobresalió en el nivel ALTO del bienestar psicológico fue la Autoaceptación con un puntaje promedio de 19, luego le sigue relaciones personales con un puntaje promedio de 15, seguidamente se encuentra autonomía y crecimiento personal con un puntaje promedio de 14, le sigue propósito en la vida con un puntaje promedio de 12 y en último lugar de caracterización se encuentra dominio del entorno.

Ahora bien, el factor que más sobresalió en el nivel BAJO del bienestar psicológico fue Autoaceptación con un puntaje promedio de 6, le sigue dominio del entorno con un puntaje promedio de 7, luego le sigue crecimiento personal con un puntaje promedio de 9, le sigue relaciones personales con un puntaje promedio de 11 y finalmente se encuentra el factor autonomía con un puntaje promedio de 18.

De acuerdo a lo que plantea Riff (1989) y a los resultados obtenidos, la Autoaceptación que es uno de los factores más bajos en el Bienestar Psicológico de los participantes que lo presentaron, se pudo evidenciar que no presentan una actitud positiva y de apreciación de sí mismo; de igual manera les cuesta mantener relaciones positivas con otras personas, es decir, relaciones estables socialmente significativas, vínculos psico-sociales, confianza en las amistades y la capacidad de amar. Desde este enfoque se considera que el aislamiento social, la soledad y la pérdida del apoyo de otras personas afectan negativamente la salud física y el tiempo de vida de los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar.

Estos resultados son similares a los obtenidos en el estudio realizado por Ferrer y otros (2014) de la Universidad Cooperativa de Colombia, donde concluyeron que los docentes participantes del estudio se encuentran en probable riesgo de “malestar psicológico”, por lo que recomiendan el diseño y puesta en marcha de programas de bienestar y mejora de la calidad de vida laboral para ellos.

Finalmente se puede destacar que, la relaciones entre el Síndrome de Burnout y el Bienestar Psicológico, es negativa, es decir, mientras que no haya presencia del Síndrome de

Burnout, el Bienestar Psicológico es mayor, dando indicios que el bajo cansancio emocional, baja despersonalización y alta realización personal esta correlacionadas con los factores de Autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida.

De igual manera se correlacionan negativamente de forma contraria, como también se observó en el estudio, los participantes que presentaron el síndrome de Burnout que en su total fueron 4 equivalente al 8,0 % de la muestra, presentaron bajo bienestar psicológico. Comparando este estudio con el realizado por Robles, Pamela y otros de la Universidad de Buenos Aires (2011) los cuales emplearon las mismas variables, también evidenciaron que si hay presencia del Síndrome de Burnout afecta significativamente el bienestar psicológico, es decir, hay una correlación negativa.

## CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos, se pudo concluir que:

En el primer objetivo específico planteado que fue Identificar la presencia del síndrome de Burnout en los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar según las dimensiones de interpretación dadas por el Inventario MBI (Maslach Burnout Inventory) se resalta que los resultados obtenidos arrojaron que los participantes del estudio en general no presentan el Síndrome de Burnout, solo cuatro participantes equivalente al 8 % de la muestra lo presentan con unos puntajes significativamente altos, en donde se evidencia baja autoestima, baja realización personal en el trabajo, sentimientos de impotencia para el desempeño del rol laboral, sensación de fracaso emocional; también se evidenció actitudes de despersonalización, apatía y hostilidad.

En el segundo objetivo específico planteado que fue describir los factores relacionados con el bienestar psicológico que presentan los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar de acuerdo a la Escala de Bienestar Psicológico, los resultados también demostraron que en términos generales los participantes del estudio cuentan con un nivel alto de bienestar psicológico, siendo la Autoaceptación y dominio del entorno los puntaje más altos, sin embargo, los 4 participantes equivalente al 8 % de la muestra que presentaron bajo nivel de bienestar psicológico, obtuvieron los puntajes más bajos en los mismos factores, es decir, Autoaceptación y dominio del entorno, lo que quiere decir que los factores que son fuertes en la mayoría son la debilidad en unos pocos.

Con relación al tercer objetivo específico que fue correlacionar la influencia del síndrome de Burnout en el bienestar psicológico de los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar, se pudo establecer correlación entre el Síndrome de Burnout y el bienestar

psicológico, esta correlación es negativa, es decir, los participantes que presentaron presencia del Síndrome de Burnout obtuvieron un puntaje bajo en el bienestar psicológico y por el contrario los que no presentaron el Síndrome Obtuvieron un puntaje alto en el bienestar psicológico.

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede concluir que existe una correlación negativa entre el síndrome de Burnout y el bienestar psicológico de los sujetos de estudio, evidenciándose alto cansancio emocional, nivel alto de despersonalización, baja realización personal, y que no se encuentren a gusto en su lugar de trabajo y que su desempeño laboral pueda verse afectado.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda al Instituto Técnico Agrícola de Salazar:

Implementar en el Sistema de Gestión Integral del Capital Humano de la Institución educativa, la realización de evaluaciones periódicas que permitan detectar precozmente indicios de estrés laboral para evitar que los docentes lleguen a padecer el Síndrome de Burnout.

Introducir el tema del estrés laboral y el Burnout en los programas de capacitación a los docentes, para identificar sus síntomas, causas, consecuencias y seleccionar formas de afrontarlo.

Realizar capacitaciones y talleres formativos que fortalezcan la salud mental de los docentes, donde se les facilite estrategias de afrontamiento que les permita fortalecer su bienestar psicológico.

Apoyada en la OMS (2019) cabe resaltar que las instituciones educativas deben preocuparse por atender psicosocialmente a sus docentes, para evitar que un manejo inadecuado de estrés termine en el Síndrome de Burnout porque además de afectar su salud física, afecta su salud mental, viéndose afectado significativamente también su bienestar psicológico, lo que le acarrearía a la instituciones educativa dificultades en la asistencia de docentes a clase, porque podrían terminar incapacitados, creado un impacto negativo en la formación integral de los estudiantes.

## Referencias

Allport (1961). *El estudio del bienestar psicológico subjetivo*. Tomado de:  
<http://www.redalyc.org/pdf/356/35617102003.pdf>

Alarcón, J., Vaz, F. & Guisado, J. (2001). Análisis del síndrome de burnout: psicopatología, estilos de afrontamiento y clima social (I). *Revista de Psiquiatría Facultad de Medicina Barna*, 28, 358-381

Apiquian, A. (2007). El Síndrome del Burnout en las Empresas. Recuperado el 10 de mayo de 2019, del sitio Web de la Escuela de Psicología de la Universidad de Anáhuac: <http://www.anahuac.mx/psicologia/>

Arias F, González M. 2009. *Estrés, Agotamiento Profesional (burnout) y Salud en Profesores de Acuerdo a su Tipo de Contrato*. Tomado de: *Cienc Trab*. JulSep; 11 (31): 172-176.

Barrera (2008). *Población y muestra*. Tomado de:  
[http://msctecnologiaeducativa3.blogspot.com/p/poblacion-y-muestra\\_19.html](http://msctecnologiaeducativa3.blogspot.com/p/poblacion-y-muestra_19.html)

Blanco, A. y Valera, S. (2007). *Los fundamentos de la intervención psicosocial*. Madrid: Ed. Pearson.

Casas J. & Co. (2002) *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios*. Tomado de: Revista de administración sanitaria, Vol. VI - No. 23.

Cervantes, A. (2010). *Estrategias de afrontamiento en adolescentes que manifiestan comportamientos agresivos y asertivos entre los 13 y 17 años de edad, y que cursan básica secundaria en la institución educativa CASD, Quindío*. (Tesis de Maestría inédita), Universidad del Norte, Barranquilla.

Chen, F., Jing, Y., Hayes, A., & Lee, J. (2012). *Two concepts or two approaches? A bifactor analysis of psychological and subjective well-being*. Tomado de: Journal of Happiness Studies, 14(3), 112-132.

Coe, CL, Love, GD, *Diferencias de población en la biología proinflamatoria: los Japoneses tienen perfiles más saludables que los estadounidenses*. *Cerebro, Comportamiento e Inmunidad*. Tomado de: 25, 494-502. Doi: 10.1016 / j.bbi.2010.11.013

Cordero, A. (2015) *Estrés laboral, fuentes de estrés e inteligencia emocional en los trabajadores de centro de urgencias y emergencias 112 de Extremadura*. Tomado de: tesis doctoral, Universidad de Extremadura.

Constitución Política de Colombia (1991). Ed. Legis.

Congreso de Colombia. Decreto 1477 (5 de agosto de 2014). *Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales*. Bogotá. Edit. Legis.

Congreso de Colombia. Decreto 3518 (2006). *Por el cual se crea y reglamenta el Sistema de Vigilancia en Salud Pública y se dictan otras disposiciones*. Bogotá, edit. Legis.

Congreso de Colombia. Resolución 002646 (2008). *Por el cual se reglamenta los riesgos psicosociales*. Bogotá, Edit. Legis.

Díaz, F., Gómez, C., (2016). *La investigación sobre el síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010*. Tomado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/213/21345152008/html/index.html>

Diestel S, Schmidt KH. *The moderating role of cognitive control deficits in the link from emotional dissonance to burnout symptoms and absenteeism*. Tomado de: J Occup Health Psychol 2011 Jul; 16 (3): 313-330.

DSM-V: American Psychiatric Association (2013) Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Madrid: Masson.

Domínguez E, Ullibarri M, Zabaleta I. *Reduction of working hours as a policy of work sharing in the face of an economic crisis*. Tomado de: Applied Economics Letters. 2011; 18(7): 683.

Duran, M. (2010) *Bienestar psicológico, el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral*, Universidad Nacional a Distancia, Costa Rica. Tomado de: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan044031.pdf>

Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A. y Alipour, F. (2015). *Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university*. *Social Science Journal*, 52(1), 54-61. Doi. Tomado de: <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>

Ferrel, F., Zareth, J. Solano, A., Redondo, E. Y Ferrer, L. (2014) *Bienestar psicológico en profesores de una Universidad Privada del Distrito de Santa Marta*. Tomado de: Universidad Cooperativa de Colombia – Santa Marta, Colombia

Flores, N., Jenaro, C., Gonzalez-Gil, F. y García-Calvo, P. (2010). *Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad*. *Zerbitzuan*, 47, 95-107. Doi: Tomado de: <https://doi.org/B>

Font, A. (2007). Estrategias de afrontamiento, adaptación y calidad de vida psicológica. *Psicología española: ciencia y profesión*.

Galán, A. (2001): Algunas aportaciones críticas en torno a la búsqueda de un marco teórico del afrontamiento en la psicosis. *Psicothema* 13 (4), 563- 570.

Garcia, A., & Archer, T. (2012). *Adolescent life satisfaction and well-being*. *Journal of Alternative Medicine*. Tomado de: *Research*, 4(3), 271-279.

Gianakos, I. (2002). Predictors of coping with work stress: the influences of sex, gender role, social desirability, and locus of control. *Sex Roles: A Journal of Research*, 46, 149-158.

Gil-Monte, P. R. & Marucco, M. (2006). Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en médicos. *Medicina y Sociedad*, 26 (2), Artículo 4. Recuperado el 15 de abril de 2019, de [http://www.medicinaysociedad.org.ar/publicaciones/20\\_junio2006/20\\_junio.htm](http://www.medicinaysociedad.org.ar/publicaciones/20_junio2006/20_junio.htm).

Guillen, M. (2014). *Análisis de regresión múltiple*. Tomado de: Cuadernos metodológicos 4 (2a ed.). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Griffith, M.A., Dubow, E.F. (2000). Developmental and cross-situational differences in adolescents coping strategies. *Journal of Youth and Adolescence*, 29(2), 183-204.

Hernández, Fernández y Baptista (2006). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial: McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En *Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.

Hofmann, W., Luhmann, M., Fisher, R., Vohs, K., & Baumeister, R. (2013). ¿Yes, but are they happy? Effects of trait self-control on affective well-being and life satisfaction. Tomado de: *Journal of Personality*, 82(4), 265-277.

De Hoogh, AHB, Den Hartog DN. *Neuroticism and locus of control as moderators of the relationships of charismatic and autocratic leadership with burnout*. Tomado de: *J Appl Psychol* 2009 Jul; 94(4): 1058-1067.

Kao, P.-C., & Craigie, P. (2013). *Coping Strategies of Taiwanese University Students as Predictors of English Language Learning Anxiety*. *Social Behavior and Personality*, 41 (3), 411-420.

Ivancevich, J.Matteson, M. (2013). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas, S.A. Tomado de: <https://www.worldcat.org/title/estres-y-trabajo-una-perspectiva-gerencial/oclc/69843521>

Juster, RP, Sindi, S, Marin, MF, Perna, A, Hashemi, A, Pruessner, JC, Lupien, SJ, et al. *A clinical allostatic load index is associated with burnout symptoms and hypocortisolemic profiles in healthy workers*. *Psychoneuroendocrinology* 2011 Jul; 36 (6): 797-805.

Koster EHW, De Lissnyder E, Derakshan N, De Raedt R (2011) *Clinical Psychology Review*. *Clinical Psychology Review* 31: 138–145. doi:10.1016/j.cpr.2010.08.005

Lazarus y Folkman (1984). *El Estrés y la Evaluación Cognitiva*. Tomado de:  
<https://explorable.com/es/el-estres-y-la-evaluacion-cognitiva>

Lazarus, R. S. (2000). *Estrés y emoción: Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Lemos, M., Henao, M. López, D.(2018, 03, 13). *Estrés y Salud Mental en Estudiantes de Medicina: Relación con Afrontamiento y Actividades Extracurriculares*, Tomado de:  
<http://www.archivosdemedicina.com/medicina-de-familia/estres-y-salud-mental-en-estudiantes-de-medicina-relacion-con-afrontamiento-y-actividades-extracurriculares.pdf>

Luna, F. (2012). *Bienestar subjetivo y satisfacción escolar en la adolescencia*. Tomado de: Tesis doctoral inédita. Universidad de Girona. España.

Martínez J., Berthel, Y. Vergara, M, (2016). *Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo*. Tomado de:  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/9606>.

Maslow (1968). *Teoría de las necesidades de Maslow*. Tomado de:  
<file:///C:/Users/windiows%2010/Downloads/Teoría%20de%20Maslow.pdf>

Maslach, C. Jackson, S, Cubero, N, (2015). *MBI inventario Burnout de Maslach: síndrome del quemado por estrés laboral asistencial manual*. Tomado de: <http://catalogosuba.sisbi.uba.ar/vufind/Record/KOHA-OAI-APS:11352/Details>

Mat, Sandra (2016). *Relación entre Síndrome de Burnout, Bienestar Psicológico y Estrategias de Afrontamiento*. Universidad Nacional de Mar del Plata Tomado de: <http://m.rpsico.mdp.edu.ar/bitstream/handle/123456789/47/079.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Ministerio de Trabajo (2015), el coste real del estrés laboral en Colombia. Tomado de: <https://cursopsicologiapositiva.com/estres-laboral-colombia/>

Moksnes, U., & Espnes, G. (2013). *Self-esteem and life satisfaction in adolescent gender and age as potential moderators*. Tomado de: *Quality of Life Research*, 22(10), 2921-2928

Moriana, J. A. & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *Jornada Internacional de Psicología Clínica*, 4, 597-621.

Olaya, C, (2015). *Síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de USME*". Universidad Militar Nueva Granada- Bogotá- Colombia. Tomado de: [repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6691/sindrome%20de%20burnout%20o%20](http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6691/sindrome%20de%20burnout%20o%20)

sindrome%20de%20agotamiento%20profesional%20en%20docentes%20distritales.pdf;  
jsessionid=0472686b80dcdf1bb641c8cf5b643365?sequence=1.

Organización Mundial de la Salud - OMS (2016). *Estrés laboral*. Tomado de:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)

Organización Mundial de la Salud - OMS (2019). Tomado de:  
<https://nacionfarma.com/sindrome-del-burnout-reconocido-por-la-oms/>

Paton, N. *Time to tackle stress at work*. Tomado de: *Occup Health* 2011 Jun; 63 (6): 17-19.

Peiró, J. (2011) “Desencadenantes del Estrés Laboral”, Edit. Pirámide,

Pines, A, Aronson, E. (1988). *El desgaste laboral: causas y consecuencias*. Tomado de: Nueva York: Free Press.

Ponce, C. R. y Col R. E. (2005). El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista II Psi*, 8(2), 87-112.

Pulido, M., Serrano, M., Valdés, E., Chávez, M., Hidalgo, P., & Vera, F. (2011). *Estrés académico en estudiantes universitarios. Psicología y salud*, 21 (1), 31-37.

Regus (2015). *Diseño de un programa de intervención en estrés laboral*. Universidad católica de Colombia facultad de psicología. Tomado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2313/7/Dise%C3%B1o-de-un-programa-de-intervenci%C3%B3n-en-estr%C3%A9s-laboral.pdf>

Reina, M., Oliva, A., & Parra, A. (2010). *Percepciones de autoevaluación: Autoestima, autoeficacia y satisfacción vital en la adolescencia*. Tomado de: *Psychology, society, & education*, 2,55-69

Revista Colombiana de Salud Ocupacional (2015). Volumen 8. Tomado de: [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/index](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/index)

Riff, C. (1989). *El bienestar psicológico*. Editorial Paidós.

Robles, R. y Pamela, E. (2011). *Influencias del síndrome de Burnout sobre el bienestar psicológico subjetivo. Un estudio exploratorio en docentes estatales de San Luis*. Tomado de: Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires – Argentina.

Rodríguez, A. (1998). *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. España: Ediciones Pirámide. Tomado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=823>

Rogers, C. (1961). *La terapia centrada en la persona*. Tomado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teo-per/13.pdf>

Rogers (2013). *Relación entre síndrome de burnout, bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento*. Universidad Nacional de Mar del Plata -Facultad de Psicología. Tomado de: <http://m.rpsico.mdp.edu.ar/bitstream/handle/123456789/47/079.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rosario, E., Millán, L, Madera, J., Rodríguez, M., Cordero, A. (2016). *Acoso psicológico en el ambiente laboral y el trastorno de estrés postraumático*. Tomado de: <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/137>.

Robles, F., Sánchez, A., & Galicia, I. (2011). *Relación del bienestar psicológico, depresión y rendimiento académico en estudiantes de secundaria*. Tomado de: *Psicología Iberoamericana*, 2(19), 27-37.

Rush, R. R. (2003). The influence of selected factors on burnout among faculty in higher education. Doctoral Dissertation, Louisiana State University, 2003. Descargado el 24 de Enero de 2005 del sitio WEB: <http://etd02.lnx390.lsu.edu/docs/available/etd-0612103-092453>.

Salas, J. (2016). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Tomado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/616/Salas\\_dj.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/616/Salas_dj.pdf).

Sánchez (2014). *Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal*. Universidad católica del Uruguay Dámaso Antonio Larrañaga Montevideo, Uruguay. Tomado de: <http://www.redalyc.org/pdf/4595/459545411007.pdf>

Sawyer, P., Major, B., Casad, B., Townsend, S., & Mendes, B. (2012). *Discrimination and the stress response: Psychological and Physiological Consequences and Anticipating in Interethnic Interaction*. Tomado de: American Journal of Public Health, 102 (5), 1020-1026.

Segurado A. Agull, E. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. *Psicothema*. Tomado de: <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>

Siniscalchi, J., Kimmel, K., Couturier, L., & Murray, R. (2011). Tomado de: Stress Management and the Motives of Restorative Events at the United States Coast Guard Academy. *Military Psychology*, 23 (3), 332-349

Seligman, M. (2005). *La auténtica felicidad*. Barcelona: B.S.A

Stetz TA, Stetz MC, Bliese PD. The importance of self-efficacy in the moderating effects of social support on stressor-strain relationships. Tomado de: *Work Stress* 2006; 20(1): 49-59.

Taris, TW, Stoffelsen, JM, Bakker, AB, Schuafeli, WB, van Dierendonck D. Differences in burnout risk between jobs and individuals: About the role of job autonomy. *Gedrag & Gezondheid: Tijdschrift voor Psychologie en Gezondheid* 2002; 30(1): 17-29.

Vásquez, C., Hervas, G. Rahona, J. y Gómez, D. (2009). *Bienestar psicológico y salud: aportaciones desde la psicología positiva. Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, (5): 15-28.

Vélez, P, Mayorga, L. (2013). *Relación de factores de riesgo psicosociales y el síndrome de Burnout en docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo de 2011-2012.* En Cúcuta. Tomado de:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4698185>.

## Apéndices

### A. Consentimiento Informado.



#### CONSEN TIMIENTO INFORMADO

#### PROGRAMA DE PSICOLOGIA

Yo \_\_\_\_\_ identificado (a) con la c.c. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ he decidido voluntariamente participar en el estudio “BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA INTITUCION EDUCATIVA INSTITUTO TÉCNICO AGRICOLA DE SALAZAR”.

#### MANIFIESTO

Que he entendido y estoy satisfecho/a de todas las explicaciones y aclaraciones recibidas.

Que no tengo ningún interés económico ni recibiré utilidad económica por participar en el estudio.

Que no es obligación participar en el estudio, solo que mi participación servirá de ayuda en la ejecución del presente estudio.

Que este Consentimiento puede ser revocado por mí en cualquier momento del desarrollo del estudio investigativo.

Y, para que así conste, firmo el presente consentimiento informado.

Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

## B. Inventario MBI (Maslach Burnout Inventory).



### INSTRUMENTO N° 1 Inventario MBI (Maslach Burnout Inventory)<sup>1</sup>

Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional. El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras sub escalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno. 1. Sub escala de **agotamiento emocional**. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54 2. Sub escala de **despersonalización**. Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30 3. Sub escala de **realización personal**. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

La clasificación de las afirmaciones es la siguiente: Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22. Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. La escala se mide según los siguientes rangos: 0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas pocas veces al mes o menos 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome.

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

---

1. Cruz (2015). Diagnóstico del síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa EDEC S.A. del Municipio de Chiquinquirá, Boyacá.

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16- 20	
Despersonalización	5-10-11-15-22	
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19- 21	

Los resultados de cada sub escala: Sub escala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54. Sub escala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30. Sub escala de realización personal: evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome Burnout.



**APLICATIVO  
INVENTARIO MBI (MASLACH BURNOUT INVENTORY)**

Fecha de aplicación: \_\_\_\_\_

De antemano se agradece la participación en el estudio investigativo **BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNICO AGRICOLA DE SALAZAR**, de la Universidad Antonio Nariño y llevado a cabo por la psicóloga en formación YULIANY STEFANY BECERRA MONTAGUT.

Es importante que responda con sinceridad y de acuerdo a la frecuencia con que siente cuando lee los enunciados seleccionando la opción que considere conveniente, teniendo en cuenta los siguientes valores:

0= Nunca.

1= Pocas veces al año o menos.

2= Una vez al mes o menos.

3= Unas pocas veces al mes.

4= Una vez a la semana.

5= Pocas veces a la semana.

6= Todos los días.

o	ITEM	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los clientes.							
5	Siento que estoy tratando a algunos clientes como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis clientes.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
	Siento que estoy influyendo positivamente en							

<b>9</b>	la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
<b>10</b>	Siento que me hecho más duro con la gente.							
<b>11</b>	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
<b>12</b>	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
<b>13</b>	Me siento frustrado en mi trabajo.							
<b>14</b>	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
<b>15</b>	Siento que realmente no me importa lo que le ocurra a mis clientes.							
<b>16</b>	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
<b>17</b>	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis clientes.							
<b>18</b>	Me siento estimado después de haber trabajado de cerca con mis clientes.							
<b>19</b>	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
<b>20</b>	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
<b>21</b>	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
<b>22</b>	Me parece que algunos de mis clientes me culpan de algunos problemas.							

### C. Escala De Bienestar Psicológico.



## PROGRAMA DE PSICOLOGIA

### INSTRUMENTO N° 2

#### Adaptación española de la escala de bienestar psicológico de Ryff <sup>2</sup>

Esta escala evalúa las autopercepciones relacionadas con el bienestar psicológico; es una escala tipo Likert, la cual contiene 39 ítems con una valoración de 1 a 3, donde el **acuerdo** tiene un valor de (3) y el **desacuerdo** tiene un valor de (1); el resultado es la suma global de los ítems.

Se clasifica en los siguientes factores: Autoaceptación: Ítems 1, 7, 13, 19, 25, y 31. Relaciones positivas: Ítems 2, 8, 14, 20, 26, y 32. Autonomía: Ítems 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, y 33. Dominio del entorno: Ítems 5, 11, 16, 22, 28, y 39. Crecimiento personal: Ítems 24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38. Propósito en la vida: Ítems 6, 12, 17, 18, 23 y 29. Los ítems inversos son: 2,4,5,8,9,13,15,20,22,25,26,27,29,30,33,34,36.

### APLICATIVO

#### ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Fecha de aplicación: \_\_\_\_\_

De antemano se agradece la participación en el estudio investigativo **BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNICO AGRICOLA DE SALAZAR**, de la Universidad Antonio Nariño y llevado a cabo por la psicóloga en formación YULIANY STEFANY BECERRA MONTAGUT.

Es importante que responda con sinceridad seleccionando la opción que según su criterio considere, teniendo en cuenta lo siguiente:

Desacuerdo (DA)

Acuerdo (A)

N°	ITEMS	DA	A
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.		
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.		
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a la mayoría de la gente.		
	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he		

4	hecho en mi vida.		
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.		
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.		
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.		
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.		
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.		
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.		
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.		
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.		
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.		
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.		
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.		
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.		
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.		
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí		
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad		
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.		
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.		
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.		
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.		
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.		
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.		
26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.		
	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos		

27	polémicos.		
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.		
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.		
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.		
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.		
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.		
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.		
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.		
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.		
36	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.		
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.		
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.		
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.		