



**Cómo se vivencia el desempeño laboral frente al burnout en los docentes de una institución
educativa en el distrito especial de Buenaventura**

Yuliana Andrea Vallecilla Rojas

Código 20251812589

Universidad Antonio Nariño

Programa de Psicología

Facultad de Psicología

Cali, Colombia

2023

**Cómo se vivencia el desempeño laboral frente al burnout en los docentes de una institución
educativa en el distrito especial de Buenaventura**

Yuliana Andrea Vallecilla Rojas

Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de:

Psicóloga

Director:

Ph.D., Jorge Eduardo Moncayo Quevedo

Línea de Investigación: Psicología Clínica y de Salud Grupo de Investigación: GRIPSI

Universidad Antonio Nariño

Programa de Psicología

Facultad de Psicología

Cali, Colombia

2023

NOTA DE ACEPTACIÓN

El trabajo de grado titulado Cómo se vivencia el desempeño laboral frente al burnout en los docentes de una institución educativa en el distrito especial de Buenaventura, Cumple con los requisitos para optar
Al título de Psicología.

Firma del Tutor

Firma Jurado

Firma Jurado

Ciudad, Día Mes Año

Agradecimiento

Gracias mi Dios por cada detalle durante el desarrollo de esta tesis, hoy puedo testificar que eres fiel a tus promesas aun cuando las posibilidades no están a nuestro favor.

Gracias infinitas a mis padres, por su amor incondicional y su apoyo moral. Su fe en mí, incluso en los momentos más difíciles, ha sido el pilar de este logro

Agradezco a los docentes por su apoyo y aporte en este proceso académica en especial al
Dr Jorge Eduardo Moncayo

Tabla de contenido

Resumen	11
Abstract	12
Introducción.....	13
Planteamiento del Problema	14
Objetivos	24
Objetivo General.....	24
Objetivos específicos	24
Justificación.....	25
Marco teórico.....	27
Síndrome de burnout.....	27
Antecedentes.	27
Definición del concepto.....	32
Dimensiones del síndrome de burnout	33
Antecedentes del desempeño	38
Conceptualización	38
Pasos que seguir para implementar evaluación de desempeño.....	39
Perspectivas teóricas.....	40
Marco contextual	42
Macro contexto. Distrito especial de Buenaventura	42

Micro contexto. Centro público de la distrito especial de Buenaventura	42
Metodología.....	44
Tipo de investigación	44
Fuentes de información	44
Técnicas e instrumentos para la recolección de información.....	45
Maslach Burnout Inventory (MBI).....	45
Evaluación de desempeño laboral	46
Procedimiento	47
Aspectos éticos	48
Análisis de resultados.....	49
Resultados cualitativos.....	51
Participante	55
Respuesta General.....	55
Respuesta Significativa	55
Interpretación	55
Participante	56
Respuesta General.....	56
Respuesta Significativa	56
Interpretación	56
Participante	57

Respuesta General.....	57
Respuesta Significativa	57
Interpretación.....	57
Participante	58
Respuesta General.....	58
Respuesta Significativa	58
Interpretación.....	58
Participante	60
Respuesta General.....	60
Respuesta Significativa	60
Interpretación.....	60
Participante	61
Respuesta General.....	61
Respuesta Significativa	61
Interpretación.....	61
Participante	62
Respuesta General.....	62
Respuesta Significativa	62
Interpretación.....	62
Participante	63

Respuesta General.....	63
Respuesta Significativa	63
Interpretación	63
Manifiesta que sí influye negativamente debido que al momento de estar bajo el estado de estrés puede no actuar o expresarse de la mejor manera.....	65
Discusión	66
Conclusiones.....	74
Recomendaciones	75
Referencias	76

Lista de Tablas

Tabla 1 Denominaciones en español significado de Burnout.....	29
Tabla 2 Denominaciones en español el término original	30
Tabla 3 Denominaciones del contenido semántico de la palabra	31
Tabla 4 Denominaciones como sinónimo de estrés laboral	31
Tabla 5 Fases del síndrome del burnout.....	35
Tabla 6 Síntomas del síndrome de burnout	36
Tabla 7 Pasos para la evaluación de desempeño	40
Tabla 8 Aspectos sociodemográficos de la población	49
Tabla 9 <i>Aspectos relacionado al burnout en la población</i>	50
Tabla 10 Pregunta 1 ¿Cómo ha estado emocionalmente estas últimas semanas?	52
Tabla 11 Pregunta 2 ¿Ha sentido síntomas del burnout estas últimas semanas?.....	53
Tabla 12 Pregunta 3 ¿Ha presentado alguna situación que lo aborden y generen fatiga?	54
Tabla 13 Pregunta 4 ¿Cuál considera que serían algunos desencadenantes que influyen en el desarrollo del burnout?.....	55
Tabla 14 Pregunta 5 ¿Cuándo fue la última vez que se sintió abrumado por el trabajo que lo causó?.....	57
Tabla 15 Pregunta 6 ¿Cuándo empezó a sentir los primeros síntomas del burnout?.....	58
Tabla 16 Pregunta 7 ¿Considera que estar bajo estos síntomas puede influir en la motivación de la jornada laboral?.....	59
Tabla 17 Pregunta 8 ¿Este tipo de estrés puede influir en la planificación de actividades?	60
Tabla 18 Pregunta 9 ¿El reconocimiento o la valoración hacia los docentes puede influir a que haya o no un desencadenante para el burnout?.....	61

Tabla 19 Pregunta 10 ¿Qué o cuales considera que son estresores a la hora de laborar?	63
Tabla 20 Pregunta 11 ¿Siente el apoyo necesario para manejar las cargas laborales?	64
Tabla 21 Pregunta 12 ¿Considera que estos síntomas pueden influenciar en la toma de decisiones al momento de trabajar?	65

Resumen

Es una investigación que trata de analizar cómo se vivencia el desempeño laboral frente al burnout en docentes de una institución educativa en la distrito especial de Buenaventura. Se efectuó una indagación a profundidad a través del paradigma fenomenológico; el estudio se hizo desde un enfoque cualitativo con un alcance descriptivo donde inicialmente se identificó el nivel de burnout en docentes por medio del cuestionario burnout Omint, donde se evaluaron los diferentes aspectos tales como el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, para luego caracterizar las vivencias de los docentes y la asociación que tiene el burnout frente al desempeño laboral, el cual se realizó por medio de una entrevista dónde los participantes expusieron sus percepciones y vivencias de la problemática existente en el ámbito laboral.

Palabras clave: ambiente laboral; burnout; estrés laboral, desempeño; desencadenantes.

Abstract

It is research that tries to analyze how job performance is experienced in the face of burnout in teachers of an educational institution in the city of Buenaventura. An in-depth investigation was carried out through the phenomenological paradigm; The study was carried out from a qualitative approach with a descriptive scope where initially the level of burnout in teachers was identified through the burnout Omint questionnaire, where different aspects such as emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment were evaluated, and then characterize the experiences of teachers and the association that burnout has with job performance, which was carried out through an interview where the participants presented their perceptions and experiences of the existing problems in the workplace.

Keywords: work environment; burnout; work stress, performance; triggers.

Introducción

El ámbito de la educación desempeña un papel crucial en la formación de futuras generaciones y en la sociedad en su conjunto. A pesar de su importancia, a menudo se subestiman los desafíos que enfrentan diariamente los docentes, quienes se ven confrontados con demandas en constante aumento, expectativas a veces inalcanzables y un entorno laboral inherentemente estresante.

En este contexto, el síndrome de burnout se ha manifestado como un problema creciente y preocupante en el ámbito educativo. Este síndrome se manifiesta como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, y afecta significativamente el bienestar de los profesionales de la educación.

La presente investigación se propone analizar de manera profunda cómo los docentes experimentan el desempeño laboral frente al burnout y las diversas manifestaciones que este fenómeno puede adoptar. Con un enfoque específico en los docentes de una institución educativa en el municipio de Buenaventura Valle, se busca identificar la asociación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, proporcionando así información valiosa para comprender y abordar este fenómeno.

Es crucial destacar que el burnout no es simplemente un cansancio físico, sino un estado de agotamiento mental, emocional y físico que surge como consecuencia de exigencias abrumadoras, estrés crónico o insatisfacción laboral. Desde la perspectiva de la Psicología Organizacional, este problema puede abordarse de manera efectiva mediante un manejo adecuado y estratégico (Gasser, 2021).

Planteamiento del Problema

En el contexto de la psicología organizacional, se han explorado conceptos fundamentales como el burnout y el desempeño laboral. Se ha revisado la literatura, incorporando investigaciones que amplían la comprensión de aspectos psicosociales, salud mental, estrés, motivación, satisfacción, desgaste y depresión, centrándose en la relación entre el trabajador y su entorno laboral.

En la búsqueda de conceptualizaciones sobre el burnout y el desempeño laboral, se ha llevado a cabo un análisis detallado de diversos estudios presentes en la literatura. Estos estudios, con sus respectivos objetivos, marcos de referencia, tipos de diseño, participantes, métodos de recolección de información y hallazgos, han proporcionado una base sólida para abordar la complejidad de estos fenómenos.

El objetivo general de esta investigación es comprender, identificar, relacionar, caracterizar, explorar y analizar las variables asociadas a la salud del trabajador y su entorno laboral. En este contexto, Morales (2015) señala que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido el burnout como un síndrome de desgaste profesional desde el año 2000, considerándolo un factor de riesgo laboral con la capacidad de afectar significativamente la calidad de vida.

Este fenómeno, contextualizado por Freudenberger en 1974, surgió a partir de sus observaciones en una clínica toxicológica en Nueva York. Freudenberger notó que, después de más de 10 años de servicio, muchos de sus colegas experimentaban una pérdida progresiva de energía, idealismo y empatía hacia los pacientes, acompañada de agotamiento, ansiedad, depresión y desmotivación hacia el trabajo (Morales, 2015).

En 1981, Maslach y Jackson conceptualizaron el burnout como una respuesta al estrés laboral exclusivo de aquellos trabajadores que desempeñan roles de servicio a los demás, bajo circunstancias de intensa demanda social, tales como docentes, voluntarios y personal sanitario (Barona, 2005, p. 13).

Khairina et al. (2018) plantean que, en la actualidad, los docentes enfrentan un desafío significativo en sus jornadas laborales, ya que no solo cumplen con sus responsabilidades profesionales, sino que también ejercen un papel ejemplar para sus estudiantes, contribuyendo así al desarrollo de un mejor desempeño y funciones profesionales.

Rodríguez et al. (2017) sostienen que las altas demandas laborales a las que se ven sometidos los docentes impactan negativamente en su desempeño, calidad de enseñanza-aprendizaje, trato hacia los estudiantes y, asimismo, en su vida personal. Este desgaste laboral se traduce en afectaciones psicológicas, emocionales y físicas adicionales.

Hiebert (citado en Averalo O., 2015) propuso en 1984 que se encontraron 71 artículos que evidencian la docencia como una profesión estresante. La prevalencia de este estrés, según Hiebert, varía en función de diversos factores, como las estrategias y mecanismos de afrontamiento utilizados por los docentes.

En un estudio sobre el síndrome de burnout realizado en 194 profesores de la Universidad de los Andes, Marín y Santiago (2002) identificaron diferentes variables y observaron que el 65.5% eran hombres y el 34.5% mujeres. Independientemente de las variables, los resultados globales mostraron un grado medio de burnout, caracterizado por niveles moderados de despersonalización, agotamiento emocional y autoestima profesional.

Almeida Freire et al. (2015) estudiaron sobre el síndrome del burnout manifestando que:

Se encontró que un total de 4 docentes (9 %) tuvieron niveles positivos de despersonalización (tendencia alta). La mayoría, 42 (96 %), expresó una alta realización personal ante el Cuestionario Breve de Burnout. Respecto a los consecuentes de Burnout, se encontró que un subtotal de 15 docentes (34 %) tuvieron niveles positivos en los factores físicos (nivel alto un 16 %; nivel medio alto un 18 %) y hasta 4 docentes (9 %) tuvieron niveles positivos en los factores sociales (nivel medio alto). Al realizar un cruce entre las variables del perfil sociodemográfico y ocupacional con la dimensión despersonalización, se encontró que un subtotal de 3 docentes (7 %) pertenecen al grupo de edad entre 20-40 años, son del género masculino y tienen pareja habitual.

En Chile, Quass (2008) llevó a cabo una investigación en cuatro universidades con un total de 576 jornadas completas. El objetivo era identificar el diagnóstico de Burnout y las técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios. Los resultados indicaron que el 72% de los docentes no presentaban síntomas de Burnout, mientras que el 28% restante mostró algunos niveles de afectación (el 16.1% a nivel bajo, el 10.2% a nivel medio y solo un 1.5% a nivel alto). Entre los indicadores más relevantes se destacaron un alto grado de realización personal, un grado moderado a leve de agotamiento emocional y un bajo grado de despersonalización.

En la Universidad Nacional de Callao, en la Facultad de Ciencias de la Salud, Díaz (2014) investigó la influencia del síndrome de burnout en el desempeño de 50 docentes y 250 estudiantes. En la dimensión de agotamiento emocional, el 62% de los docentes mostraron un nivel medio y el 16% un nivel alto. En la dimensión de despersonalización, el 54% de los

docentes presentaron un nivel medio y el 16% un nivel alto. En la dimensión de realización personal, el 58% de los docentes tuvo un nivel medio, y un 24% un nivel bajo.

Correa et al. (2010) profundizaron en el síndrome de burnout en 44 docentes de ambos géneros, con edades entre los 20 y 40 años, pertenecientes a dos universidades en Popayán, Colombia. Se encontró una frecuencia del 9% de alta despersonalización, indicando que estos docentes desarrollaron actitudes negativas e insensibilidad hacia los receptores de sus servicios. Además, se observaron frecuencias del 16% y del 9% de altas consecuencias físicas y sociales, respectivamente.

En el Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals se realizó un estudio sobre la influencia del Burnout en 185 docentes de diversas áreas de la salud. El análisis reveló una relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral. En este estudio, el 35.9% de los participantes mostró un nivel bajo de cansancio emocional, mientras que el 64.1% indicó un nivel alto, sugiriendo que los docentes experimentan un agotamiento emocional considerable (Torres Córdoba, 2019).

Al profundizar en la muestra, se observó que el 35.9% de los docentes admitió sentirse cansado cada mañana al enfrentarse a la jornada laboral, lo que se asoció con un nivel de agotamiento emocional bajo. Por otro lado, el 64.1% manifestó que algunas veces a la semana siente que trabaja todo el día con estudiantes, experimentando así un agotamiento emocional alto. Además, algunos docentes consideraron que están trabajando demasiado y que el contacto directo con los estudiantes les genera estrés, contribuyendo a un elevado nivel de agotamiento emocional (Torres Córdoba, 2019).

Llorent y Ruiz-Calzado (2016), llevaron a cabo una investigación para describir el nivel de burnout o "Síndrome de Quemado por el Trabajo" en profesionales de la educación que trabajan con personas con discapacidad en Córdoba, España, y su relación con características sociodemográficas como sexo, edad, estado civil y nivel de estudios. Se llevó a cabo un estudio de prevalencia, descriptivo y transversal, con una población de 157 profesionales. Los resultados destacan la diversidad de variables que influyen en el burnout y sus dimensiones, incluyendo la incidencia del sexo, la edad, el estado civil y el nivel de estudios de los profesionales encuestados. Tras una revisión exhaustiva del tema y considerando los resultados obtenidos, se subraya la necesidad de continuar investigando el Burnout en este grupo profesional. Se espera que los resultados contribuyan al desarrollo de propuestas para la detección, atención temprana y reducción de este síndrome en estos profesionales.

En la ciudad de Cali, se llevó a cabo una investigación sobre los factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de un colegio. Participaron 82 profesores, 44 de un colegio privado y 38 de uno público, todos enseñando en primaria o secundaria y sin trastornos psiquiátricos diagnosticados. Se observó que el 15% de los docentes de la institución privada manifestaron un nivel moderado de Burnout, mientras que el resto presentó niveles normales. Por otro lado, el 22% de los docentes de la institución pública indicaron un nivel moderado, y los demás se encontraban en niveles normales (Díaz Bambula et al., 2012).

Lotero (2016) realizó un estudio sobre el síndrome de burnout en los docentes del Instituto San Carlos de Medellín. La población de estudio consistió en 59 docentes y 5 directivos. Los resultados revelaron la presencia del síndrome de burnout en el 14% de los docentes del colegio. Dentro de este grupo, el 20% experimentó un nivel alto de agotamiento emocional, el 37% mostró niveles altos de despersonalización, y el 52% manifestó un nivel bajo

de realización personal. Destaca que el 37% de los docentes presentan niveles altos de despersonalización, resaltando la necesidad de formular intervenciones desde la psicología del trabajo para abordar y mitigar las consecuencias de esta patología.

Hernández (2019), estudiaron sobre síndrome de burnout y factores asociados en maestros que atienden niños y niñas en colegios públicos y privados de Cali, concluyendo al respecto que, un grupo de 24 maestros, con edades comprendidas entre 23 y 59 años, conformado por 17 mujeres y 7 hombres, y con una experiencia laboral como maestros que varía de 2 a 28 años, fue objeto de estudio. Los resultados revelaron que, en la dimensión de agotamiento, el promedio fue de 1,49, con una desviación de 0,93, una asimetría de 1,15 y una curtosis de 1,14. Estos indicadores sugieren que los maestros están experimentando niveles bajos de agotamiento, y la similitud en las respuestas indica una tendencia general en el grupo. Por otro lado, en la dimensión de realización personal, el promedio fue de 5,15, con una desviación de 0,61 y una asimetría de -1,26, lo cual es positivo desde una perspectiva psicológica, indicando que los maestros, en general, experimentan un alto grado de realización personal. Este hallazgo se respalda adicionalmente al observar que la curtosis es positiva, con un valor de 2,89, lo que sugiere que la mayoría de los maestros respondieron de manera similar en esta dimensión.

Según Freire et al. (2015):

Los docentes de la escuela profesional de enfermería de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao presentan evidencias del síndrome de Burnout o síndrome del quemado en un 64% de en el nivel medio y el 18% de docentes presentan el síndrome de Burnout de nivel alto. 2. En la dimensión agotamiento emocional que constituye la fase inicial del proceso del síndrome de Burnout, el 62% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % presentan un nivel alto, lo que indica que los profesores

se sienten emocionalmente agotados. 3. En la dimensión despersonalización el 54% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % un nivel alto de despersonalización, caracterizados por sus actitudes distantes y deshumanizadas, sentimientos y respuestas negativas hacia los estudiantes o sus compañeros de trabajo. 4. En la dimensión realización personal el 58% de docentes presenta un nivel medio y un 24% un nivel bajo de realización personal, manifestando que nunca o rara vez consiguen cosas valiosas en el trabajo, evidenciando que no están logrando la realización personal.

Hasta la fecha de búsqueda bibliográfica comprendida entre 1974 y 2019, se han identificado 10 estudios realizados en Colombia, Chile y Perú. En cuanto a los tipos de estudios, se encontraron diversas metodologías, que incluyen correlacionales de corte transversal, estudios cuantitativos transversales, cuantitativos, descriptivos correlacionales de corte transversal, estudios descriptivos de características sociodemográficas y laborales, así como del grado de desgaste profesional, y estudios descriptivos y correlacionales.

En relación con los participantes en las investigaciones, se observa lo siguiente: en la primera investigación participaron 127 hombres y 67 mujeres; en la segunda investigación se abordaron 4 universidades de la región, con una muestra de 576 participantes a jornada completa, incluyendo 50 profesores y 250 estudiantes; en la tercera investigación, 44 participantes de ambos géneros con edades entre los 20 y 40 años; en la cuarta investigación, se contó con una población de 92 profesores de diversas áreas, como idiomas, enfermería, farmacia, laboratorio, fisioterapia, humanidades, prótesis, seguridad y prevención de riesgos, cosmética, computación; y finalmente, en la quinta investigación participaron 59 docentes y 5 directivo.

En cuanto a las técnicas de investigación utilizadas, se emplearon diversas herramientas, entre las que se incluyen:

Inventario de Burnout de Maslach (M.B.I.) (Maslach y Jackson, 1986): este inventario se utilizó para evaluar el síndrome de burnout en profesionales.

Escala de Evaluación de Técnicas de Afrontamiento o C.O.P.E. (Carver, Scheier y Weintraub, 1989): se empleó para evaluar las técnicas de afrontamiento en situaciones de estrés.

Test de medición del Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory – Educational Survey MBI- ES): aplicado a profesores, consta de 22 ítems tipo Likert para medir el síndrome de burnout.

Cuestionario para medir el desempeño docente (aplicado a estudiantes): consta de 56 ítems tipo Likert para evaluar el desempeño de los docentes desde la perspectiva de los estudiantes.

Cuestionario Breve de Burnout (CBB): este cuestionario incluye preguntas sobre el perfil sociodemográfico y ocupacional, junto con 21 ítems integrados en tres bloques teóricamente diferenciados.

Cuestionario Maslach: Consta de 22 preguntas y se realiza en 15 a 20 minutos para evaluar el síndrome de burnout.

Maslach Burnout Inventory (MBI): propuesto por Maslach y Jackson (1981;1986) y se utiliza para medir el síndrome de burnout.

Estas herramientas proporcionan una variedad de enfoques para evaluar aspectos relacionados con el síndrome de burnout en diferentes contextos y perspectivas.

En relación con el diagnóstico de burnout, se observó que el 72% de los académicos no presentan este síndrome, mientras que el 28% restante muestra burnout en algún grado, siendo este bajo en un 16.1%, mediano en un 10.2%, y alto en solo un 1.5%. Los indicadores más destacados fueron un alto grado de logro personal, agotamiento emocional de moderado a leve, y bajo grado de despersonalización.

En cuanto a las técnicas de afrontamiento, las más utilizadas fueron la planificación (13.58%), la reinterpretación positiva (13.58%), el afrontamiento activo (12.71%), y la búsqueda de apoyo social instrumental (11.65%). Por otro lado, las técnicas menos utilizadas estuvieron relacionadas con el consumo de drogas (4.41%), la negación (6.17%), y la desconexión conductual (7.09%).

Respecto a la relación entre las variables sociodemográficas y las dimensiones de burnout, solo se encontró una relación significativa entre el sexo y el agotamiento emocional, evidenciando que las mujeres presentan un agotamiento emocional de grado medio, mientras que los varones lo experimentan en un grado bajo.

Es ampliamente reconocido que los docentes desempeñan un papel fundamental en la sociedad al contribuir a la formación de futuras generaciones. Sin embargo, en los últimos años, se ha observado un aumento significativo en el estrés laboral y agotamiento de estos profesionales, conocido como el "síndrome del burnout". Este análisis se basó en informes e investigaciones a nivel global y local, revelando un patrón consistente de síndrome del burnout en docentes de diversas áreas y contextos, ya sean entidades públicas o privadas, entre otros factores. A pesar de este reconocimiento, se destaca la necesidad de una comprensión más profunda y un enfoque investigativo diferente.

El síndrome del burnout no solo afecta la salud mental y física de los docentes, sino que también repercute en la calidad de la enseñanza que proporcionan. Los síntomas incluyen agotamiento emocional, despersonalización, disminución de la realización personal, irritabilidad y depresión, entre otros. Estos impactos no se limitan al ámbito individual, sino que también influyen en la motivación y rendimiento de los estudiantes. Es particularmente perjudicial para los docentes enfrentar altas demandas emocionales, una carga de trabajo intensa y expectativas cambiantes.

A pesar de los estudios aislados realizados, aún no se ha logrado una comprensión completa de cómo los factores individuales, organizativos y socioculturales interactúan para contribuir al desarrollo del síndrome de burnout en los docentes. Se destaca la importancia de una comprensión más profunda de estos factores y la identificación de estrategias efectivas para prevenir y abordar el síndrome de burnout. Esta investigación tiene el potencial de proporcionar información valiosa para la formulación de políticas educativas, la mejora de los entornos de trabajo docente y la promoción de prácticas de autocuidado en la profesión. Un enfoque integral que considere tanto los factores individuales como los organizativos, así como estrategias de intervención, se presenta como esencial para garantizar la calidad de la educación y el bienestar de los educadores.

De lo anteriormente mencionado se formula la siguiente pregunta.

¿Cómo un grupo de docentes de una institución educativa ubicada en el distrito especial de Buenaventura vivencian en su desempeño el síndrome de burnout?

Objetivos

Objetivo General

Analizar cómo se vivencian el desempeño laboral frente al burnout en los docentes de una institución educativa en la distrito especial de Buenaventura.

Objetivos específicos

- Identificar y cuantificar la presencia del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa en el distrito especial de Buenaventura, con un enfoque en las dimensiones de Cansancio Emocional (CE), Despersonalización (DP) y Realización Personal (RP).
- Analizar las respuestas proporcionadas por los docentes en el cuestionario aplicado para comprender en detalle sus experiencias y percepciones frente al síndrome de burnout en una institución educativa en el distrito especial de Buenaventura, centrándose en las dimensiones de Cansancio Emocional (CE), Despersonalización (DP) y Realización Personal (RP).
- Describir la asociación que tiene el burnout en el desempeño de los docentes de una institución educativa en la distrito especial de Buenaventura.

Justificación

En relación a la presión y el estrés laboral que experimentan los profesionales en la sociedad actual, se destaca que los docentes, al igual que otros profesionales que trabajan directamente con personas, son especialmente susceptibles a este fenómeno. El énfasis se pone en la creciente responsabilidad y la multifuncionalidad de los trabajos actuales, lo que contribuye al aumento del estrés.

El docente se destaca como uno de los grupos más vulnerables al estrés laboral debido a diversas presiones, como la respuesta a las demandas cada vez más exigentes del entorno educativo, la sobrecarga laboral, las responsabilidades familiares y el clima organizacional. Estos factores se señalan como posibles desencadenantes del síndrome de burnout, una condición que afecta el bienestar y el desempeño docente. Se mencionan síntomas asociados, como licencias o permisos frecuentes, desinterés, apatía, depresión y agotamiento, que, según Figueroa (2017), pueden incidir negativamente en la calidad del trabajo de los docentes.

La justificación del estudio destaca la relevancia del síndrome de burnout en el ámbito laboral, específicamente en actividades del sector educativo, servicios sociales y de salud. Se hace referencia a los factores de riesgo ocupacional según el Decreto 1477 – 2014 del Ministerio del Trabajo de Colombia, subrayando la importancia de abordar este fenómeno en el contexto educativo.

Así mismo, se menciona el código Z73.0 del CIE 10 y el código QD85 del CIE 11 para referirse al síndrome de burnout y desgaste profesional, respectivamente.

Se describen las tres dimensiones del síndrome según el CIE 11: sentimientos de falta de energía o agotamiento; aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; eficacia profesional reducida

La investigación se justifica en función de la necesidad de identificar la incidencia del síndrome de burnout en el desempeño de los docentes, evidenciando posibles desequilibrios en su bienestar físico y psicológico. Se enfatiza la relevancia de comprender los factores de riesgo, la relación con el desempeño docente y el impacto en la vida personal de los educadores.

De igual manera, la pertinencia del estudio radica en su contribución a la salud y bienestar, la identificación de factores de riesgo, la relación con el desempeño docente, y la proposición de estrategias de prevención efectivas. Se destaca la importancia de programas de apoyo emocional, capacitación en manejo del estrés y la promoción de un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal para mejorar la productividad y enseñanza de los docentes.

Finalmente, se resalta el aporte del estudio al campo de la psicología al proporcionar información sobre cómo el estrés crónico puede afectar la salud mental y física, promoviendo un mejor entendimiento y enfoques terapéuticos más eficaces.

Marco teórico

Síndrome de burnout

Antecedentes.

El síndrome de *burnout* o síndrome del trabajador quemado hace referencia a la cronificación del estrés laboral. Este se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador. Es un proceso en el que progresivamente el trabajador sufre una pérdida del interés por sus tareas y va desarrollando una reacción psicológica negativa hacia su ocupación laboral. (Quirón, Prevención, 2018, p. 13).

Quiceno et al. (2007) mencionan al respecto que:

El primero en usar el término fue Graham Green en una publicación en 1961, "A burnout case", en la que narra la historia de un arquitecto atormentado espiritualmente que decide abandonar su profesión y retirarse de la selva africana. Sin embargo, en 1901, Thomas Mann, en su novela "Los Buddenbrook", se refiere ya a este término o concepto. En esta obra literaria se relata la decadencia de una familia y va implícito en las características del personaje, un senador, del cual toma el nombre su obra.

En 1974 El psiquiatra estadounidense Freudenberger, fue el primero en describir este síndrome, y lo establece como una patología psiquiátrica, la cual la experimentaban los profesionales que trabajan en algún tipo de institución, y que el objeto de trabajo de dichas instituciones son las personas. Este síndrome está conformado por un conjunto de síntomas de tipo médico, biológicos y psicosociales (Morales et al. 2015)

En 1980, Cherniss explicó el burnout como un proceso en el cual las actitudes y el comportamiento del profesional cambian de manera negativa en respuesta a la presión laboral. Él mismo describe el síndrome en tres etapas: desequilibrio entre los recursos y las demandas; desarrollo de tensión, fatiga y agotamiento emocional; cambios en las actitudes y los comportamientos hacia los demás (citado en Martínez, 2010).

Según Martínez (2010) relaciona el burnout con el trabajo, donde el sujeto se ve frustrado por la poca o falta de realización personal aún con el esfuerzo realizado, se ve más evidenciado en profesionales los cuales su labor es tratar directamente con el cliente o paciente, este síndrome tiene unas características como agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento, patologías psicológicas, emocionales y físicas.

“En 1987 Burke, explica el Burnout como un proceso de adaptación del estrés laboral, que se caracteriza por desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento” (citado en Martínez, 2010, p.).

En 1989 Shirom, a través de una revisión de diversos estudios, concluye que el contenido del síndrome de Burnout tiene que ver con una pérdida de las fuentes de energía del sujeto y lo define como “una combinación de fatiga física, cansancio emocional y cansancio cognitivo. (Martínez Pérez et al, 2010).

En el 2000 Farber, lo describe como un reflejo de la mayoría de los ambientes de trabajos actuales, ya que la competencia laboral exige intentar producir cada vez mejores resultados al menor tiempo y con los mínimos recursos posibles. A partir de esta realidad, este autor señala cuatro variables importantes para explicar la aparición y el desarrollo del Burnout: 1) la presión

de satisfacer las demandas de otros, 2) intensa competitividad, 3) deseo de obtener más dinero y 4) sensación de ser desprovisto de algo que se merece (Pérez A, 2010).

En la siguiente tabla se definirá el significado de Burnout.

Tabla 1

Denominaciones en español significado de Burnout

Definición	Autor	Año
Define burnout como, sensación de fracaso y una existencia agotamiento que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza del trabajador.	Freudenberger	1974
Se describe cómo el proceso gradual de pérdida de responsabilidad personal, y desinterés cínico entre sus compañeros de trabajo	Maslach	1976
Lo describen como una experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal	Pines y Kafry	1978
Definieron el burnout como el síndrome derivado de la falta de capacidad para afrontar las demandas laborales o personales.	Spaniol y Caputo	1979
Plantean una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones del trabajo	Edelwich y Brodsky	1980
Da otra perspectiva, lo muestra como un proceso transaccional de estrés y tensión en el trabajo, en el que destacan tres momentos: a) desequilibrio entre demandas en el trabajo y recursos individuales (estrés), b) respuesta emocional a corto plazo, ante el anterior desequilibrio, caracterizada por ansiedad, tensión, fatiga y agotamiento, y c) cambios en actitudes y conductas (afrentamiento defensivo).	Cherniss	1980
Conceptúa un estado disfuncional y disfórico relacionado con el trabajo, en una persona que no padece otra alteración psicopatológica mayor, en un puesto de trabajo en el que antes ha funcionado bien, tanto a nivel de rendimientos objetivos como de satisfacción personal, y que luego ya no puede conseguirlo de nuevo, si no es por una intervención externa de ayuda, o por un reajuste laboral.	Brill	1984
Describe al burnout como un frágil patrón de síntomas, conductas y actitudes que es único para cada persona, haciendo muy difícil que se pueda aceptar una definición global del síndrome.	Smith, Watstein y Wuehler	1986
“El uso de una etiqueta común para designar un problema psicológico que altera la capacidad laboral de una persona suele ser problemático ya que añade confusión a cualquier intento de una definición rigurosa y técnicamente manejable”	Armando Rodríguez	1997
Las personas estigmatizadas deben enfrentarse, en ocasiones diariamente, con insultos, rechazo, desprecio, e incluso hostilidad abierta	Crocker, Major y Steele	1998

Nota: Esta tabla muestra cómo diferentes autores desarrollaron investigaciones sobre el

burnout dándole su propia conceptualización, tomado de Gil-Monte (2003).

En la siguiente tabla se encontrará el término original como referencia.

Tabla 2

Denominaciones en español el término original

Término	Autores	Año
Síndrome de quemarse por el trabajo	Gil-Monte y Peiró	1997
	Gil-Monte	2002
Síndrome de estar quemado en el trabajo	Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau.	2000
Síndrome de quemarse en el trabajo	Guillén y Santamaría.	1999
	Manassero, García, Vázquez, Ferrer, Ramis y Gili.	2000
Síndrome de estar quemado	Da silva, Daniel y Pérez,	1999
	Durán, Extremera y Rey	2001
	Flórez	1994
	López, Martín, Fuentes, García, Ortega, Cortés y García	2000
	Manzano y Ramos	2000
Síndrome del quemado	Chacón, Vecina, Barrón y De Paúl,	1999
	De la Fuente, De la Fuente y Trujillo,	1997
	Fuertes, Martínez, Cantizano, Gándara y De la Cruz	1997
	López et al.	2000
Estar quemado	Olmeda, García y Morante,	1998
	Prieto, Robles, Salazar y Daniel,	2002
	Quevedo-Aguado, Delgado, Fuentes, Salgado, Sánchez, Sánchez y Yela.	1999
Quemazón profesional	Aluja.	1997

Nota. Esta tabla muestra los diferentes términos dados al síndrome de burnout por sus respectivos autores en los diferentes años, elaboración propia.

En la próxima tabla se hallará el contenido semántico (ver Tabla 3).

Tabla 3*Denominaciones del contenido semántico de la palabra*

Término	Autores	Fecha
Desgaste psicológico por el trabajo	García, Sáez y Llor	2000
Desgaste ocupacional	López	1996
Desgaste profesional	Arón y Milicic	2000
	Capilla	2000
	Da Silva	1999
	Livianos, De las Cuevas y Rojo	1999
	Mingote	1998
	Moreno-Jiménez, Garrosa y González	2000
	Olivar, González y Martínez	1999
	Olmeda	1998
	Prieto	2002
	Segarra y Garrido,	2000
Agotamiento profesional	Belloch, Renovell, Calabuig y Gómez,	2000
	Díaz e Hidalgo	1994
	Montesdeoca, Rodríguez, Pou y Montesdeoca.	1997
Agotamiento laboral	Manassero, Ferrer, Vázquez, Gili, Simó y Bes.	2000
Síndrome de cansancio emocional	García, Sobrido, García, Raña y Saleta.	1999

Nota: Esta tabla tiene el contenido semántico del síndrome burnout, tomado de Gil-

Monte (2003)

Tabla 4*Denominaciones como sinónimo de estrés laboral*

Término	Autores	Fechas
Estrés crónico laboral asistencial	Manzano	2001
Estrés laboral asistencial	Arranz, Torres, Cancio y Hernández.	1999
	Carretero, Oliver, Toledo y Regueiro.	1998
	Montalbán, Bonilla e Iglesias.	1995
Estrés profesional	Aluja	1997
Estrés laboral	Fuertes et al.	1997
	García et al.	1999

Nota: Esta tabla muestra los términos del estrés definidos por distintos autores, tomado de

Gil-Monte (2003).

Definición del concepto

Gil-Monte et al., (1997), afirman que,

El síndrome de quemarse por el trabajo es considerado un paso intermedio en la relación estrés-consecuencias del estrés de forma que, si permanece a lo largo del tiempo, el estrés laboral tendrá consecuencias nocivas para el individuo, en forma de enfermedad o falta de salud con alteraciones psicosomáticas (alteraciones cardiorrespiratorias, jaquecas, gastritis y úlcera, dificultad para dormir, mareos y vértigos, etc.), y para la organización (deterioro del rendimiento de la calidad asistencial o de servicio, absentismo, rotación no deseada, abandono, etc.).

“Las estrategias de intervención para la prevención y tratamiento del síndrome de quemarse por el trabajo pueden ser agrupadas en tres categorías: estrategias individuales, estrategias grupales y estrategias organizacionales” (Gil-Monte y Peiró, 1997, p.).

Enrique Castañeda, (2010), explica como el psiquiatra Herbert Freudenberger describió el síndrome de agotamiento profesional por primera vez en 1974, definiéndolo como una frustración a aquella causa que no produce un refuerzo positivo o gratificante.

Perspectiva clínica. Para Ulate (2003), la percepción clínica analiza al síndrome del burnout como un proceso dinámico donde la persona estaba bajo estrés que le produce el lugar donde labora, mientras que, la percepción psicosocial lo considera un poco más internacional según los diferentes factores que la rodean, como lo son la peculiaridad del entorno laboral en el que se desempeña y las características personales del trabajador.

Perspectiva psicosocial. García et al., (2014), mencionan que la teoría más evocada a nivel psicosocial es la de Maslach y Jackson quienes afirman que este síndrome es una respuesta al condicionamiento laboral y organizacional donde su diario vivir es trabajar con usuarios -

pacientes, siendo esta una reacción netamente emocional y que desencadenan 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro o realización personal.

Wordpress, (2015) establece que:

El Síndrome de Burnout se da a través de un proceso que comienza por un desequilibrio entre las demandas organizacionales y los recursos personales. Esto provocaría el agotamiento emocional en el trabajador, aspecto clave de este modelo, para luego experimentar despersonalización el cual se refiere a una forma de afrontamiento que protege al trabajador de la desilusión y agotamiento, finalizando con la baja realización personal en trabajo como resultado de la ineficacia al afrontar los diferentes estresores laborales.

Dimensiones del síndrome de burnout

El síndrome de burnout, también conocido como el síndrome de desgaste laboral, consta de tres dimensiones principales, según el modelo propuesto por Maslach y Jackson (1981). A continuación, se describen estas dimensiones:

Agotamiento Emocional (AE): esta dimensión se refiere al sentimiento de agotamiento, falta de energía y recursos emocionales. Los individuos experimentan una sensación de vacío y de estar emocionalmente drenados debido a las demandas laborales. Maslach y Jackson (1981) han sido pioneros en la conceptualización del agotamiento emocional como una dimensión clave del burnout.

Despersonalización (DP): la despersonalización implica el desarrollo de actitudes negativas, cinismo y respuestas impersonales hacia las personas con las que se trabaja. Los individuos pueden comenzar a tratar a los demás como objetos en lugar de sujetos con

necesidades emocionales. De igual manera, Maslach y Jackson (1981) también son fundamentales para la conceptualización de la despersonalización como parte integral del síndrome de burnout.

Realización Personal (RP): se refiere a la evaluación negativa de uno mismo en términos de eficacia y logro en el trabajo. Los individuos pueden experimentar una disminución en la percepción de logro y un sentimiento de ineficacia en su desempeño laboral. En este aspecto, Maslach y Jackson (1981) han contribuido significativamente a la conceptualización de la realización personal como componente esencial del síndrome de burnout. (Guitart, 2007)

Estas tres dimensiones interactúan entre sí, y la presencia de altos niveles en cada dimensión se asocia con el diagnóstico del síndrome de burnout. Otros autores, como Cherniss (1980) y Berkeley (2009), han ampliado la comprensión de estas dimensiones y han contribuido a la investigación y tratamiento del síndrome.

Según Berkeley (2009), el agotamiento emocional, considerado el estrés fundamental del síndrome de burnout, constituye el componente individual. Este aspecto da lugar a sentimientos de debilidad, disminución de energía, falta de motivación y agotamiento frente a las demandas laborales, creando una discrepancia entre el trabajo realizado y el agotamiento experimentado.

En cuanto a la despersonalización, Berkeley (2009) la identifica como el componente interpersonal del síndrome. Se refiere a respuestas negativas, insensibilidad, pensamientos y acciones apáticas frente a situaciones laborales, y se desencadena como resultado de una prolongada sintomatología de cansancio emocional.

Finalmente, Berkeley (2009) explica que la realización personal constituye la dimensión del componente de autoevaluación, donde el trabajador determina la eficacia o la cantidad de logro según cómo se sienta respecto al apoyo social y las oportunidades de desarrollo. Esto puede proyectar una imagen negativa de sí mismo y de los demás.

Tabla 5

Fases del síndrome del burnout

Fases del burnout	Definición
Fase inicial de entusiasmo	En la etapa inicial de acceso a un puesto de trabajo es habitual que el trabajador experimente entusiasmo y sus expectativas sean positivas.
Fase de estancamiento	Debido a la conjunción de variables organizacionales, personales e interpersonales, la persona comienza a sentirse estancada, ve como sus expectativas no se están cumpliendo. Aunque el trabajo aún representa una fuente de realización personal, el trabajador comienza a replantearse la relación entre el esfuerzo personal depositado en el trabajo y los beneficios emocionales que recibe. Empieza a notar cierta sensación de derrota, comienza a sentirse incapaz. Comienzan a aparecer síntomas físicos como dolores de estómago y de cabeza.
Fase de frustración	Supone el inicio del síndrome. Supone el empezar a cuestionarse la eficacia del esfuerzo personal que realiza frente a los obstáculos derivados del desempeño del puesto de trabajo. Aún existe la posibilidad de encauzar el malestar hacia una nueva fase de entusiasmo, pero la falta de recursos personales y organizacionales pueden condicionar el tránsito hacia una fase de apatía. Se siente el trabajo como carente de sentido. Aumentan los síntomas psicósomáticos. Se produce un descenso de la motivación y un incremento del agotamiento emocional y de los sentimientos de falta de realización personal.
Fase de hiperactividad y apatía	En primer lugar, el trabajador se activa en su trabajo, dedica mayores esfuerzos a su trabajo a modo de compensar sus sentimientos de falta de realización personal, pero no se gestiona adecuadamente y lo que consigue es sobrecargarse y contribuir aún más a su agotamiento emocional. Así que se produce el colapso y comienza a distanciarse de lo laboral, comienza a endurecerse afectivamente como método de afrontamiento a sus sentimientos de baja realización y agotamiento. Se trata del fenómeno de la despersonalización.
Fase de estar quemado	La persona experimenta sentimientos de tal magnitud que la estrategia que lleva a cabo para salir de la situación es dejar el puesto de trabajo, pedir traslados, cambiar de trabajo o seguir en una situación laboral que le hará sentirse cada vez peor.

Nota: En esta tabla se encuentran fases del burnout y sus conceptos, tomado de Persum (2019).

En la siguiente tabla se describen los síntomas.

Tabla 6

Síntomas del síndrome de burnout

EMOCIONAL	COGNITIVOS	CONDUCTUALES	SOCIAL
Depresión.	Pérdida de significado.	de Evitación de responsabilidades.	de Evitación de contactos.
Indefensión.	Pérdida de valores.	Absentismo.	Conflictos interpersonales.
Desesperanza.	Desaparición de expectativas	de Conductas inadaptables.	Malhumor familiar.
Irritación.	Modificación autoconcepto	Sobre implicación.	Aislamiento.
Apatía.	Desorientación cognitiva.	Desorganización.	Formación de grupos críticos.
Desilusión.	Pérdida de creatividad	la Evitación de decisiones.	Evitación profesional.
Pesimismo.	Distracción.	Aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas	
Hostilidad	Cinismo.		
Falta de tolerancia.	Criticismo Generalizado		

Nota: Esta tabla presenta los síntomas del síndrome del burnout. Tomado de Pérez (2010).

La evaluación de desempeño es un proceso sistémico para calificar el rendimiento de un colaborador según los objetivos de su puesto de trabajo, así como su productividad, grado de integración al equipo de trabajo y capacidad de crecimiento.

Según Bizneo (como lo citó Bind, 2021). se evalúa:

- Las cualidades del trabajador
- Contribución a la empresa
- Potencial de desarrollo

- Conocimiento del puesto de trabajo y de la organización
- Calidad del trabajo
- Relaciones con compañeros y sentido de pertenencia

Continuando con el tema de la evaluación del desempeño laboral, es fundamental destacar que este proceso no tiene como objetivo castigar o presionar a los empleados, sino más bien obtener información valiosa para proporcionar retroalimentación constructiva y respaldar una toma de decisiones justa (Bind, 2021).

El término "evaluación del desempeño laboral" se refiere al proceso mediante el cual se mide el rendimiento individual de cada empleado y el desempeño general de toda la fuerza laboral (Bind, 2021). En este contexto, se busca evaluar de manera sistemática y objetiva cómo los empleados están cumpliendo con sus responsabilidades y metas laborales.

Como señala Bind et al. (2021), la retroalimentación es una parte crucial de este proceso, y la mayoría de los empleados esperan recibir comentarios sobre su trabajo. Las evaluaciones constantes permiten medir el rendimiento tanto a nivel individual como colectivo, brindando información valiosa que puede utilizarse para mejorar el desempeño y la eficiencia en el entorno laboral.

Algunas de las evaluaciones son informales de acuerdo al trabajo diario, sin embargo, no es suficiente para evaluar a nivel general el desempeño desarrollado de los trabajadores. Después, los debidos departamentos de recursos humanos hacen la oportuna retroalimentación según las metas superadas o falta de rendimiento.

Antecedentes del desempeño

Cienfuegos et al. (como se citó en Maristany, 2000), afirman que:

La relación del desempeño laboral surge a principios del siglo XX en Estados Unidos y se aplicó por primera ocasión a los vendedores contratados por el gobierno; de la misma manera se aplicó al ejército de los EE.UU en el año 1916, argumenta Owen (1989) quien fue uno de los pioneros en usar el término del desempeño laboral, El método que utilizó consistía en la asignación de un jefe por cada trabajador para realizar informes basados en el desempeño de cada individuo, así como también asignaban colores en relación al nivel de rendimiento que demostraban.

La evaluación del desempeño laboral ha evolucionado a lo largo del tiempo, convirtiéndose en una herramienta fundamental para medir la funcionalidad de cada área de trabajo, con el propósito de proporcionar retroalimentación a los funcionarios de acuerdo con los resultados obtenidos (Cuello et al., 2020). Este proceso busca no solo medir a través de pruebas psicométricas o evaluaciones, sino también incorporar técnicas que consideren la experiencia laboral y las conductas que reflejan el desempeño real de un puesto de trabajo, como destaca Aguilar (citado en Flores, 2007). De esta manera, se busca una evaluación más integral y precisa que refleje de manera efectiva el rendimiento de los empleados en sus roles laborales.

Conceptualización

“El desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones”. En el mismo orden de ideas, Dessler (2007) lo define como el grado de cumplimiento de todas las tareas o decisiones de los empleados de una organización o

empresa, con miras establecidas por esta. Por tanto, el desempeño laboral es una variable que se encuentra en función de los resultados obtenidos en la realización de las funciones inherentes al cargo (Rodríguez et al, 2019).

El desempeño laboral es un fenómeno multifacético que involucra diversos elementos interrelacionados. Marulanda et al. (2019) destacan que el desempeño es el resultado de cuatro elementos fundamentales: contexto, tiempo, acción y meta o resultado. En este contexto, se describen factores clave del desempeño laboral, como el conocimiento del trabajo, la producción, la responsabilidad y la capacidad de liderazgo.

Rodríguez et al. (como se citó en Chiavenato, 2000) definen el desempeño como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Se subraya que un buen desempeño laboral constituye la fortaleza más relevante de una organización.

Por su parte, Ponce (2021) destaca que el desempeño está influenciado por las expectativas del empleo en relación con el trabajo, los logros y la armonía, y está vinculado con las habilidades y el conocimiento del trabajo. Además, se identifican cuatro factores que influyen en el desempeño: motivación, habilidades, rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse (Holgúin, 2021). Estos aspectos resaltan la complejidad y la interacción de diversos elementos que contribuyen al rendimiento laboral efectivo.

Pasos que seguir para implementar evaluación de desempeño

Es importante recalcar que el proceso de evaluación es variable, pero se debe seguir al menos cinco pasos básicos desde el diseño hasta la interpretación.

En la siguiente tabla se encontrará el desempeño de la evaluación implementada.

Tabla 7

Pasos para la evaluación de desempeño

Definir los indicadores	Para establecer los criterios de evaluación de desempeño, se recomienda analizar las funciones del puesto y determinar los posibles grados de cumplimiento, junto con puntuaciones.
Elegir el método	Autoevaluación: el trabajador se evalúa así mismo. 90°: únicamente el superior inmediato 180°: jefe inmediato y colegas 270°: superior inmediato, colegas, y subalternos 360°: participan clientes (internos y externos) y proveedores.
Generar el instrumento	Se debe crear el cuestionario para la autoevaluación, entrevista o encuesta según los indicadores y el método definido.
Aplicar y dar seguimiento	Para obtener resultados válidos, los participantes deben sentir la confianza en que sus opiniones serán tomadas en cuenta para bien de los compañeros y de la propia empresa.
Interpretar los resultados	Finalmente, se recogen y analizan los resultados de cada trabajador, por departamento y de manera global.

Nota: En esta tabla se describen los pasos para hacer una evaluación de desempeño.

Tomado de Bind (2022).

Perspectivas teóricas

Pedraza (2010, citando a Faria (1995), considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa.

Pedraza et al. (2010) sostienen que la evaluación del desempeño tiene como objetivo identificar las necesidades específicas de funcionamiento, capacitación y desarrollo de un individuo en su puesto de trabajo. En este sentido, la evaluación busca aprovechar las fortalezas del empleado y minimizar sus debilidades. Mencionan los autores que el desempeño se define por el aporte que el empleado brinda a la organización en función de su conocimiento y experiencias previas. Este enfoque resalta la importancia de reconocer y utilizar las habilidades y conocimientos previos de los empleados para maximizar su contribución al éxito organizacional.

Marco contextual

Macro contexto. Distrito especial de Buenaventura

La investigación se desarrolló en una institución educativa del sector público del distrito especial de Buenaventura, por lo que esta localidad se constituye en el macro contexto del estudio.

Buenaventura distrito especial es una de las ciudades más importantes del sur occidente colombiano y la más relevante de la Regio Pacífica Colombiana. Ubicada en el Departamento del Valle del Cauca, se convirtió en Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico, por medio de la Ley 1617 de Distritos Especiales, sancionada por el presidente Juan Manuel Santos el 5 de febrero de 2013 (Buenaventura en línea, 2019).

En Buenaventura se encuentra el primer puerto marítimo sobre el Pacífico de Colombia, por donde ingresa la mayor cantidad de carga a granel y materias primas, que luego son llevadas al interior del país a las grandes industrias (Buenaventura en línea, 2019).

La ciudad cuenta con una ubicación privilegiada que la hace un lugar apreciado por turistas de múltiples países para actividades ecológicas y de recreación. Tiene una bio-diversidad envidiable debido a su ubicación, rodeada de una selva tropical húmeda y una inmensa riqueza hídrica constituida por ríos y el inmenso mar pacífico (Buenaventura en línea, 2019).

Micro contexto. Centro público de la distrito especial de Buenaventura

Esta investigación se llevó a cabo en una institución educativa del sector oficial en el distrito especial de Buenaventura. Se trata del Centro Educativo Santa Elena, ubicado en la carrera 59 #5-110 del barrio El Carmen, en la comuna 11 de esta localidad.

La misión organizacional de la institución destaca que ofrece a los niños y niñas de Buenaventura pertenecientes a la comunidad de los barrios El Carmen, Cascajal, El Dorado y demás circunvecinos que hacen parte de la comuna 11, los servicios de educación preescolar, básica primaria, básica secundaria y media, generando los espacios adecuados para ejercer sus derechos, la formación en valores y el rescate de la cultura convirtiéndolos así en personas críticas, reflexivas, analíticas y desarrolladores de investigación, facilitando la convivencia social pacífica.

Espera convertirse en el 2025 en una de las instituciones con mayor impacto en la construcción de herramientas que ayuden a alcanzar los objetivos trazados en las políticas de Estado en la conversión de Buenaventura en un Distrito totalmente educado. Esto a través de la evolución constante de sus programas trazados en el Proyecto Educativo Institucional, formando personas líderes con calidad educativa, basándose en el marco de los Derechos y Deberes del Niño, la Constitución Política de Colombia, la Ley General de Educación y el Manual de Convivencia de la institución.

Metodología

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo cualitativa, lo cual permitió recopilar y analizar datos para comprender opiniones o experiencias vividas con los significados que las personas le atribuyen. Por esta razón, los resultados se expresaron en palabras.

El estudio adquiere un alcance descriptivo el cual ayuda a señalar distintos ángulos o dimensiones de un fenómeno, siguiendo con esa idea el diseño es fenomenológico el cual permite describir y comprender las experiencias con respecto al fenómeno, pero también descubrir los elementos en común de dichas vivencias.

Ubicación en una línea de investigación de la facultad: Línea: Psicología clínica y de la salud. Grupo: GRIPSI

Fuentes de información

Una investigación es importante tener en cuenta la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Por ende, el autor define que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, en donde es fundamental situarse en torno a las características de contenido, lugar y tiempo, (Sampieri 2014). En cuanto a la presente investigación, la información será tomada de 4 trabajadores en el cargo de docentes de distintos grados de enseñanza en una institución educativa en el municipio de Buenaventura, Valle.

La población está conformada por 18 docentes de áreas mixtas en relación con la muestra la investigación se tendrá en cuenta a 4 trabajadores del cargo de docentes: 3 hombres y

1 mujeres cuyas edades oscilan entre los 23 - 45 de edad; enseñan en diferentes materias como es sociales, matemáticas, naturales, educación física, religión, cátedra paz, geometría.

En este sentido la muestra es probabilística simple debido a que todos los elementos de la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos. Así mismo las variables de estudio burnout y desempeño se medirán con instrumentos de medición una entrevista y posteriormente se hará el respectivo análisis de datos.

Técnicas e instrumentos para la recolección de información

Constituyen procedimientos concretos o recursos fundamentales de recolección de información que el investigador utiliza para lograr adquirir la información, acercarse a los hechos y acceder a su conocimiento (Hernández, et al, 2014). De este modo, el cuestionario es un instrumento que consta de una serie de preguntas escritas, las cuales pueden ser resueltas sin intervención del investigador, es la técnica o el medio para utilizar que permitirá obtener la información que concierne a esa investigación. Por lo tanto, los instrumentos a utilizar son los siguientes (Hernández et al., 2014).

Maslach Burnout Inventory (MBI)

Se trata de un cuestionario en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a la interacción con el trabajo. El instrumento está constituido por 22 preguntas en una escala de tipo Likert, el sujeto valora mediante un rango de 6 adjetivos (nunca, alguna vez al año o menos, una vez al mes o menos, algunas veces al mes, una vez a la semana, varias veces a la semana y diariamente) con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones. En este sentido se establece que el MBI evalúa tres dimensiones, así como se indica a continuación (Marivella, 2021).

Agotamiento emocional. Se compone de 9 preguntas del cuestionario (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20), valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Despersonalización. Compuesta por 5 ítems del cuestionario (5, 10, 11, 15 y 22), valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad, aislamiento o distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Realización personal. Compuesta por 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 29 y 21), evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Con una puntuación máxima es de 48 puntos; sin embargo, en esta dimensión la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto (Paipilla et al, s/f).

Evaluación de desempeño laboral

En relación con la evaluación del desempeño es un proceso periódico de evaluación cuantitativa y cualitativa para observar el grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo sus actividades y responsabilidades en su puesto de trabajo.

El instrumento para la recolección de información sobre el desempeño fue una entrevista semiestructurada elaborada por la investigadora, la entrevista busca evaluar los objetivos planteados la relación de la falta de realización personal y el desempeño de los docentes, el

agotamiento y la relación con el desempeño laboral, y por último la despersonalización y su relación con el desempeño laboral.

Procedimiento

Es importante resaltar que la información que se obtiene de la presente investigación proviene de la población docente de la comunidad por lo tanto los resultados obtenidos se tabularon y caracterizan teniendo en cuenta la información sociodemográfica, ya que esto permitirá realizar un análisis de datos y generar conclusiones relevantes frente a los temas a tratar: *burnout* y desempeño

De acuerdo con lo anterior, se establece que un primer momento se solicitó de manera formal el permiso al instituto educativo para poder llevar a cabo la investigación y dicha autorización queda evidenciada en el consentimiento informado.

Posteriormente, se presentará a la rectora el cronograma en donde se evidencian las respectivas fechas y actividades a desarrollar con el personal objeto de estudio; la intención es brindar la información correspondiente al tema de investigación, así como los objetivos propuestos e instrumentos a implementar.

En este sentido, tras presentar el proyecto y cronograma se procede a realizar el primer encuentro con la población de estudio en donde se llevará a cabo la aplicación de la prueba: Maslach burnout inventory MBI. Luego, en un segundo tiempo establecida la muestra se realizó una entrevista finalizando con la tabulación, descripción de resultados y discusión.

Aspectos éticos

Esta investigación obedece a la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, el cual indica que los sujetos de estudios deberán prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y protección de sus derechos y su bienestar.

- Derecho a la no-participación: se indica que es voluntario la participación del individuo de la investigación y a su vez, retirarse en el momento que lo desee o sienta vulnerados sus derechos.
- Remuneración: se informa que esta investigación es completamente académica y no pretende ninguna remuneración económica por ende la participación es voluntaria.
- Secreto profesional: como valor ético y profesional se garantiza la importancia del anonimato y el respeto por cada sujeto a su vez teniendo privacidad a su identidad
- Derecho a la información: el participante es informado de sus hallazgos dentro de la investigación en el momento que lo indique. (Resolución 1830 de 1993, 1993)

Análisis de resultados

En esta sección, se presentarán y analizarán los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) a los docentes de la institución educativa en la distrito especial de Buenaventura. Los objetivos específicos de esta investigación, respaldados por el mencionado instrumento, buscan identificar la presencia del síndrome de Burnout en los docentes, caracterizar sus vivencias frente a este fenómeno y describir la asociación que tiene el Burnout con el desempeño laboral. Los resultados se presentarán de manera detallada, abordando las tres dimensiones del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Además, se explorará la relación entre estas dimensiones y variables sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil y el nivel de estudios de los participantes. Este análisis proporcionará una comprensión profunda del impacto del síndrome de Burnout en los docentes y servirá como base para futuras intervenciones y estrategias de prevención en el ámbito educativo.

Tabla 8

Aspectos sociodemográficos de la población

Participantes	Edad	Género	Estado civil	Años Laborados	Tiempo en la Institución	Grados que Enseña	Materias	Jornada
1	41 Años	M	Unión Libre	16 Años	4 Años	Todos °	Educación/ Religión/ Cátedra	Tarde
2	23 Años	M	Soltero	2 Años	7 Meses	6 - 7°	Matemáticas/ Geometría/Estadísticas	Tarde
3	45 Años	F	Unión Libre	18 Años	9 Años	8 - 11°	Química/ Biología/ E ambiental/E sexual	Tarde
4	43 Años	M	Unión libre	17 Años /	7 Años	7 - 9°	Inglés	Tarde
5	44 Años	M	Soltero	20 Años	4 Años	N	C Sociales	Tarde
6	47 Años	F	Soltera	18 Años	13 Años	2°	Todas	Mañana
7	24 Años	F	Soltera	5 Años	6 Meses	8 - 11°	Matemáticas / Física N	Mañana
8	58 Años	F	Casada	38 Años	22 Años	4°	Todas	Mañana

Tabla 8*(Continuación)*

Participantes	Edad	Género	Estado civil	Años Laborados	Tiempo en la Institución	Grados que Enseña	Materias	Jornada
9	27 Años	M	Soltero	N	4 meses	6 – 11°	inglés	Tarde.
10	31 Años	F	Unión libre	8 Años	3 Años	6 – 7°	Biología/ Educación Sexual/ ética	Tarde
11	54 Años	F	Unión libre	6 Años	1 Mes	1 – 5 °	Todas	Mañana
12	46 Años	F	Soltera	19 Años	13 Años	Básica primaria	Todas Excepto física/ ingles/ informática	Mañana
13	30 Años	F	Casada	8 Años	5 Meses	6 – 7°	Español / lectura	Tarde
14	41 Años	F	Soltera	7 Años	1 Año y 9 Meses	5°	Todas	Mañana
15	51 Años	M	Unión libre	28 Años	26 Años	8 – 11°	Español/ Lectura Y/ Redacción	Tarde
16	43 Años	F	Casada	6 Años	19 Años	4°	Todas	Tarde
17	52 Años	F	Casada	19 Años	10 Años	5°	Todas	Mañana
18	42 Años	F	Soltera	9 Año	1 Mes	3°	Todas	Mañana

Nota: Esta tabla brinda información sociodemográfica de la población que consta de 18 participantes. Elaboración propia.

Tabla 9*Aspectos relacionado al burnout en la población*

ASPECTOS	Distrito especial de Buenaventura							
	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Cansancio Emocional	10	55%	4	22%	4	22%	18	100%
Despersonalización	13	72,22%	2	11,11%	3	16,66	18	100%
Realización Personal	1	5,55%	2	11,11%	5	83,33	18	100%

Nota: tabla porcentual de valoración del burnout en 18 docentes.

Con base en los resultados expuesto y con finalidad de dar cumplimiento el objetivo de identificar el burnout en docentes en una institución educativa en la distrito especial de Buenaventura, se halló en el aspecto de cansancio emocional un resultado el 55% bajo, 22%

medio, y 22% alto; en cuanto el aspecto de despersonalización tiene un resultado 72, 22% bajo, 11, 11% medio, y 16,66% alto; por otro lado, la realización personal obtuvo un resultado 5,55% bajo, 11,11% medio, y un 83,33% alto.

Respeto a los resultados anteriormente presentados se evidencia una variación en los niveles de cansancio emocional lo cual es comúnmente bajo pero también hay una parte significativa en los niveles medios y alto; es decir, el 44% de la población presentan síntomas altos en estrés y cansancio, en cuanto a la despersonalización la mayoría se encuentra en un nivel bajo y solo el 27 % está en nivel mediano y alto indicando aun así que hay una población de docentes que manifiestan tener actitudes de frialdad o distanciamiento en el trabajo; por otro lado, en cuanto a la realización personal el 83% presenta una alta realización personal aunque aun así hay un 16 66% de la población que presenta nivel bajo y medio en realización personal es decir que no hay una total satisfacción en el trabajo.

Resultados cualitativos

A continuación, se presentan los resultados de las preguntas aplicadas a la muestra de docentes seleccionada, descritas en función de la pregunta, desde una perspectiva de respuesta general, significativa e interpretación de la respuesta. (Ver Tabla 10 y siguientes).

Tabla 10

Pregunta 1 ¿Cómo ha estado emocionalmente estas últimas semanas?

Participante	Respuesta General	Respuesta Significativa	Interpretación
1	Emocionalmente he estado saturado por acumulación de estrés problemas personales que se acumulan con problemas laborales uno se satura y termina afectando la parte emocional	Respuesta Significativa sobrecarga emocional por interacción entre problemas en factores externos al trabajo y factores laborales	Se evidencia que la última semana los docentes han estado pasando por una gran carga emocional debido a la finalización de año lectivo y todo lo que esto conlleva, Aunque todos no manifiesta estar cansado por lo
2	Últimamente las clases han sido muy agradables, pero he sentido mucho cansancio respecto a la jornada académica porque hay muchos estudiantes que han llegado con muchas dificultades debido a la cuestión de violencia que se ha vivido en la ciudad y uno tiene que actuar tipo psicólogo con ellos y las clases no se dan tan abiertas como uno quisiera y uno debe ir entendiendo cómo se sienten ellos para poder avanzar	Por un lado, menciona la satisfacción de la enseñanza, sin embargo, la fuente de cansancio radica en la situación de los alumnos esto ha requerido que los docentes actúen de una forma empática y comprensiva, pero esto puede generar un desafío emocional significativo. es decir que el docente está experimentando una carga adicional por la situación de los alumnos	Tener el mismo motivo de estrés a grandes rasgos hay sobrecarga emocional por los problemas personales y la mezcla de los problemas con los alumnos ya que como mucho los mencionan aparte de ser docentes les toca ser orientador Incluso cumplir algún rol de Padre de familia, por otro lado, hay que manifestar haber sido más flexible
3	Un poquito estresado por la finalización de periodo, siempre que se está finalización el año los estudiantes empiezan a llamar y ahí aparecen las amenazas, este año no, los años anteriores si me había sucedido que me habían amenazado este año no porque trate de ser un poquito más asequibles con ellos como no tiene el acompañamiento de los papas uno tiene que hacer la función hasta de papa	manifiesta el estrés que genera la finalización de año lectivo y lo que esto ha conllevado años anteriores por ser un poco rígida lo que la ha llevado a ser más flexible en cuanto a sus alumnos, considera que muchas veces le toca asumir el papel de los padres en alumnos que lo requieren y esto genera una carga adicional	Este año en cuanto a notas por no presentar las mismas dificultades de años anteriores. es decir que al finalizar el año conlleva más estrés del que debería Por los múltiples roles que debe cumplir el docente
4	Un poco agotado un poco enfermo porque ya se está entregando notas llevo, así como 2 meses ya se siente la presión y sobre todo porque hay mucho niño perdiendo materia	Manifiesta estar agotado desde hace un par de meses debido a la finalización del año escolar y las actividades que esto conlleva por ayudar a los alumnos que van bajo académicamente	La respuesta del docente sugiere que experimenta un nivel de agotamiento emocional relacionado con el final del año escolar y las responsabilidades asociadas, especialmente con la entrega de notas y la preocupación por los estudiantes que están en riesgo académico. La mención de sentirse "un poco enfermo" podría indicar que el agotamiento emocional también tiene repercusiones físicas en su salud. La presión percibida debido a la carga de trabajo adicional, junto con la preocupación por los estudiantes que podrían estar perdiendo material académico, resalta el impacto emocional y la dedicación del docente hacia su labor

Tabla 11*Pregunta 2 ¿Ha sentido síntomas del burnout estas últimas semanas?*

Participante	Respuesta General	Respuesta Significativa	Interpretación
1	Cansancio y estrés una vez a la semana	Por los síntomas presenta un nivel moderado agotamiento esta última semana	Aunque todos han sentido Síntomas del burnout estas últimas semanas se encuentran en un nivel diferente
2	Mucho cansancio, dolor de cabeza constante a la semana uno 3 días como mínimo, el estrés cuando se junta los problemas de los estudiantes con los míos se mezcla un poco	Ha experimentado demasiado cansancio durante la semana sobre todo los días que los problemas de algunos alumnos se mezclan con los de él y se vuelven algo personal	con características diferentes en la sintomatología desde un cansancio leve por semana hasta ansiedad dolores de cabezas y alto agotamiento se puede evidenciar que dependiendo que los agobie según la jornada laboral presentan diferentes síntomas ejemplo cansancio
3	Si ataques de ansiedad bastante agotada a veces lo atribuyo a eso porque yo llevo desde el 2005 trabajando como los muchachos están atravesando la adolescencia están en una época su temperamento es difícil a veces uno se convierte en la persona que ellos vienen a descargar la rabia de la casa y de los amigos y uno se estresa por eso y problemas de hipertensión que se fueron desarrollando por el trabajo	Manifiesta estar pasando por constante ataques de ansiedad, lo hace alusión al cansancio que tiene por el tiempo laborado y la combinación de la etapa que se encuentran los alumnos que les enseña, considera que muchas veces que los alumnos descargan sus problemas externos con los docentes	por jornada laboral le genera poco estrés la mezcla de problemas y factores internos y externos laboralmente genera más estrés con más frecuencia y más síntomas y el tiempo elaborado y la actitud de los adolescentes influyen de una manera más negativa generando más síntomas y con más frecuencia
4	Si eso influye demasiado como le digo se siente la presión cuando uno está con ellos y más tratando de llevar las actividades y por el lado sociocultural los alumnos son muy altivos y groseros	Manifiesta que si ha sentido estos síntomas sobre todo en el momento que los alumnos se vuelven despectivos y lo atribuye al entorno sociocultural que se desempeñan	La respuesta del docente indica que sí ha experimentado síntomas de burnout en las últimas semanas, especialmente cuando los alumnos muestran comportamientos despectivos. La presión asociada con la gestión de actividades y la interacción con estudiantes, que describe como altivos y groseros, contribuye al malestar emocional del docente. La conexión entre los síntomas de burnout y las actitudes de los estudiantes destaca la importancia del entorno sociocultural en el impacto emocional del docente. Esta respuesta sugiere que factores como la dinámica estudiantil y las interacciones socioculturales pueden desencadenar o agravar los síntomas de burnout.

Tabla 12*Pregunta 3 ¿Ha presentado alguna situación que lo aborden y generen fatiga?*

Participante	Respuesta General	Respuesta Significativa	Interpretación
1	Si en estos días tuve una experiencia de los grados superiores usted sabe cómo son los muchachos ahora que reaccionan y responden de una manera muy grosera uno ya venía predispuesto a esta situación uno se siente irrespetado la predisposición viene siempre de los estudiantes porque ellos piensa que uno los regaña y ellos creen que hacen las cosas como son y cuando uno les habla uno se siente retado e irrespetado por la manera tan agresiva que responden y uno termina respondiendo con el mismo tono de agresividad	Se considera que los alumnos tienen cierta predisposición al llamado de atención de los docentes creyendo que solo lo hacen por para regañarlos y se presentan situaciones en las que el docente debe ejercer la autoridad y hablar con un tono más fuerte o de una manera más fuerte para intentar Socavar la actitud del estudiante	La mayoría de los docentes ha presentado dificultades en cuanto a la relación con los alumnos, su forma despectiva de tratarlos y la falta de apoyo de los padres frente a esta situación, lo cual por el contrario deciden apoyar a los estudiantes en esta situación hasta el final sin ni siquiera tener un reconocimiento de disculpas frente a los docentes cuando se esclarecen los hechos
2	Lo que expresaba ahora del estrés, pero sobre todo he escuchado profesores y compañeros que veces no puede estar en un aula y no le permite desarrollar las actividades bien y no lo veo como por los estudiantes sino cosa de ellos no logran controlar esas situaciones muchas veces los factores externos influyen y uno trata de no mezclarlo, pero a veces es imposible	Aunque no hay una experiencia propia en la cual al docente se le genere fatiga, manifiesta saber o conocer situaciones de compañeros los cuales sí se le dificulta desarrollar las actividades bien o manejar situaciones con ciertos alumnos al nivel de tener que salir del aula de clases	Aunque el participante no ha experimentado situaciones directas de fatiga, reconoce que compañeros tienen dificultades debido a factores externos que los docentes no pueden controlar.
3	Pues hubo una dificultad con una niña con el cuaderno yo recibí los cuadernos para calificarlos la niña dijo que me había entregado el cuaderno más sin embargo yo nunca lo tuve porque yo con cuaderno de estudiante no me quedo por miedo a que se me pierda esta niña llevó con la mamá rectoría a coordinación diciendo que yo tenía el cuaderno más sin embargo yo dije que no se preocupara que era una nota que yo con la otra nota yo le sacaba esa que por esa situación no fuéramos a complicar la niña enojada yo al principio me enojé y discutí con ella yo le hablé feo	Se presentó una discrepancia en información de un cuaderno en el cual se vio involucrada la alumna, la docente y madre de familia dónde en las primeras actividades no se sabía el paradero Exacto del cuaderno esa situación se fue a grandes distancias y la docente trató de dejar el tema sin embargo días después el cuaderno aparece en manos de la estudiante y ni ella ni la madre de familia manifiestan nada acerca de la situación lo cual le genera la docente estrés y fatiga debido a todo lo que pasó y que ella estaba consciente no tener el cuaderno	Se describe un conflicto con una alumna y un cuaderno, generando estrés y fatiga en la docente debido a la falta de reconocimiento de la situación por parte de la estudiante y su madre.

Tabla 12*(Continuación)*

Participant e	Respuesta General	Respuesta Significativa	Interpretación
4	Sí muchas veces los alumnos quieren hacer lo que les da la gana entregar las actividades cuando desean y los padres de familia al no cumplir completamente su rol de verificar lo que sucede simplemente otra por echarle la culpa al docente y venirlo a enfrentar con su hijo cuando ya se esclarecen los hechos no hay el mínimo arrepentimiento por parte del Padre de familia o estudiante lo cual genera indignación ya que debido a ciertas situaciones lo hacen pasar a uno por conducto regular y en el momento que todo acaba ellos dan las cosas por hecho como si no hubiera pasado nada Los padres y los profesores deberíamos ser unos ya que estamos presto al bienestar de los niños así se manejaría una sola autoridad y no se presentan este tipo de situaciones como se manejaban antes	Se evidencia que hay situaciones en las cuales se ve comprometido al uno profe y Padre de familia donde el docente posee la razón y aun así el padre de familia da la razón al estudiante y no obstante aclarado los hechos no hay una respectiva disculpa frente al proceso que se inició el cual el docente tenía razón El docente manifiesta la falta de apoyo y participación de los padres para la óptima educación de los estudiantes	El docente enfrenta situaciones donde alumnos incumplen fechas de entrega y los padres no participan activamente, generando fatiga. Destaca la falta de reconocimiento y disculpas por parte de padres y estudiantes incluso después de demostrar que el docente tenía razón.

Tabla 13

Pregunta 4 ¿Cuál considera que serían algunos desencadenantes que influyen en el desarrollo del burnout?

Participante	Respuesta General	Respuesta Significativa	Interpretación
1	Yo me iría mucho en la situación actual el entorno económico y social actual alguno de nosotros trabajamos en más de un colegio en la manan uno y en la tarde otro y los colegios privados estamos presentando una situación por la alcaldía a nosotros no se nos está pagando como debe ser esta situación económica se junta con el estrés causado también por el territorio y la actitud de los estudiantes todo esto revuelto imagínese cómo es detonante	Algunos desencadenantes importantes que mencionaron fue el entorno social y económico el exceso de trabajo la falta de pago y la actitud de estudiantes que como sabemos son un gran detonante Para algunas personas si no se sabe manejar y se presentan todos al mismo momento	Entre algunas situaciones que expresaron los docentes se resalta una pequeña lista de los posibles desencadenantes influyentes en el burnout Actitud de los estudiantes Falta de respeto por parte de los estudiantes, Fatiga de los docentes, Mezcla de problemas personales, Factores económicos Falta de apoyo de la familia y Factores sociales

Tabla 13*(Continuación)*

Participante	Respuesta General	Respuesta Significativa	Interpretación
2	El factor económico, dificultades que uno presenta en su casa y se relacionan con las actividades académicas	Los desencadenantes puede ser la mezcla de varios factores como dificultad económica, dificultades familiares y dificultades en actividades académicas que en constante mezcla de esta situación puede generar un desgaste y cansancio laboral	El participante destaca la influencia de factores económicos, dificultades familiares y problemas en las actividades académicas como desencadenantes del desgaste y cansancio laboral. Sugiere que la combinación constante de estos factores contribuye al agotamiento emocional y laboral de los docentes.
3	Uno es no tener apoyo de los padres de familia si uno quiere corregir a un alumno y el padre de familia no ayuda eso lo frustra demasiado a uno y otro la educación en la actualidad los jóvenes creen en ellos y en sus compañeros no en las autoridades ni las respetan y el salario la falta de tiempo libre para los docentes para que se oxigene	La falta de apoyo en la educación de los alumnos por parte de los padres la incredulidad de los alumnos frente a la autoridad de los docentes y la falta de salario son uno de los principales detonantes o desencadenantes para que los docentes se sientan al límite de sus posibilidades o iniciar un síndrome de burnout	Se menciona la falta de apoyo de los padres en la corrección de alumnos como una fuente de frustración para los docentes. La incredulidad de los alumnos frente a la autoridad docente, la falta de respeto, la falta de tiempo libre y la insatisfacción salarial se identifican como detonantes principales para que los docentes se sientan al límite y puedan experimentar el síndrome de burnout.
4	La falta de interés de los estudiantes por superarse la falta de respeto para los docentes y la falta de apoyo de los padres de familia en las actividades de los alumnos no solamente eso sino también emocional ya que muchas veces por eso son sus actitudes	Son varios los desencadenantes que aquí se presentan, pero sobre todo se observa que consideran que la falta de una red de apoyo es lo que influye para la actitud de los estudiantes y el no tener respeto por los profesores y ganas de superarse lo cual dificulta las actividades académicas generando estrés a los docentes	El docente destaca la falta de interés de los estudiantes por superarse, la falta de respeto hacia los docentes y la falta de apoyo de los padres en las actividades académicas y emocionales. Se sugiere que la carencia de una red de apoyo influye en la actitud de los estudiantes y su falta de respeto hacia los profesores, generando estrés en los docentes al enfrentar dificultades en las actividades académicas.

Tabla 14

Pregunta 5 ¿Cuándo fue la última vez que se sintió abrumado por el trabajo que lo causó?

Participante	Respuesta General	Respuesta Significativa	Interpretación
1	Como te dije lo del estudiante de décimo el estudiante quiso hablarme duro e irrespetarme y yo tuve de alguna manera ejercer mi jerarquía y uno se calienta eso fue la semana pasada y pasa muy frecuente	la última alteración que tuvo en el trabajo fue la semana pasada y suele suceder con frecuencia debido a la aptitud de los estudiantes	Los docentes se han sentido abrumados por el trabajo en las últimas semanas debido a diferentes factores que principalmente giran en la finalización del período académico
2	El viernes al trabajar en dos jornadas en la mañana estábamos en la semana deportiva y llegué en la tarde a dar clase las 6 h completa tenía fatiga y dolor de cabeza no estuve adecuadamente en la clase, pero se trató de manejar, aunque estaba muy irritado de tanta bulla	El exceso de horas laboradas es un factor considerable para generar fatiga en los docentes	Este síntoma suele ser provocado por distintas variables que se han mencionado anteriormente como la actitud de los estudiantes el exceso de horas falta de compromiso por parte de los padres
3	Ayer cuando una profesora preguntó qué temas estaban viendo en naturales y ellos dijeron que ningún tema y la profesora vino y me pregunto y yo le dije que les preguntara por temas en específico yo me quede sorprendida al ver cómo los alumnos pueden dejarlo mal en cuestión de segundo y que otro docente ponga en supuesto lo que uno está expresando	La falta de una comunicación puede ser un principal detonante para malos entendido alumnos-docentes o docentes-docentes lo cual genera un malestar en ese tipo de situación	Comunicación y preocupación de los docentes por la falta de conocimiento con el que pueda pasar el alumno a un siguiente grado o peor aún culminar su bachillerato
4	Desde hace 2 semana se vienen presentando situaciones abrumadoras con los alumnos y padres de familia ya que no se hacen responsables de la parte que les corresponde en cuanto a la educación y llegando este tiempo quieren venir a imponer como deberían pasar el año o como uno de docentes debe dejarlos hacer lo que les da la gana y yo como docente no puedo permitir que pasen sin los conocimientos suficientes	Es una preocupación constante y sobre todo al finalizar periodo académico debido a que los padres y docentes desean pasar el año como sea y el docente le preocupa que pasen con vacío en el conocimiento	El docente expresa sentirse abrumado desde hace dos semanas debido a situaciones complicadas con los alumnos y padres de familia. La principal fuente de estrés radica en la falta de responsabilidad de estos actores en relación con la educación. Se destaca que, al llegar al final del periodo académico, tanto los padres como algunos docentes pretenden permitir que los estudiantes pasen de año sin tener los conocimientos suficientes. El docente, en su papel educativo, se siente incapaz de permitir que esto suceda y está preocupado por la posibilidad de que

los estudiantes avancen sin adquirir los conocimientos necesarios.

Tabla 15

Pregunta 6 ¿Cuándo empezó a sentir los primeros síntomas del burnout?

Participante	Respuesta General	Respuesta Significativa	Interpretación
1	Hace dos meses solo decía es estrés , pero ya tengo más claro el concepto y como tratarlo todo estamos expensas de esa situación	Aunque no sabía directamente cómo se llamaba el término para coger todos estos síntomas de agotamiento notaba hace un par de meses Síntomas relacionados al estrés	En cuanto a los primeros síntomas del burnout en los docentes varía en una discrepancia de tiempo el cual fueron
2	Desde que empecé a laboral hace dos años es imposible no sentirlo al momento de uno tratar con personas y sobre todo con gente que tiene tantas dificultades uno empieza a cargarse	Considera que desde que empezó a ejercer la profesión ha presentado síntomas de estrés o relacionados al burnout debido a que la carga emocional de las demás personas lo afecta directamente dificultando las actividades	distintos factores los cuales ayudaron a desarrollarlo o ha mantenerlos el docente que menos lleva es alrededor de 2 meses por el contrario que otro docente que expresa tener años con los
3	Hace un par de años el tiempo que llevo trabajando ya es algo largo y el lidiar con jóvenes todo el año es algo agotador y lo más desesperante es que las generaciones van cambiando, pero como para peor ya que no hay valores ni respeto por los adultos	Considera que el tiempo laborado y las nuevas generaciones son factores que influyen en el desarrollo del burnout debido al esfuerzo que supone enseñar a alumnos con bajos valores y respeto para los docentes	Síntomas siendo sobre todo importante resaltar que la relación con otras personas en este caso los alumnos generan sobre todo esta carga emocional
4	Desde pandemia sobre todo incrementar los síntomas debido a los cambios repentinos que tuvimos	El tiempo de pandemia influyó en el desarrollo de síntomas del burnout	El docente indica que empezó a experimentar los primeros síntomas del burnout durante la pandemia, y destaca que estos síntomas se intensificaron especialmente debido a los cambios repentinos que tuvieron lugar durante ese período.

Tabla 16

Pregunta 7 ¿Considera que estar bajo estos síntomas puede influir en la motivación de la jornada laboral?

Participante	Respuesta General	Respuesta Significativa	Interpretación
1	En parte si porque si uno este concentrado y enfocado en el trabajo uno logra el objetivo como debe ser, pero si en algún momento hay una perturbación que lo angustia a uno no que no lo permite concentrar eso repercute	Considera que el estar bien física y emocional influye en el objetivo desempeño de actividades ya que si algo lo perturba en ese momento las actividades y la motivación no sería la misma	La motivación va influida de manera personal y aunque no se quiera se ve reflejado cuando hace falta está en alguna actividad diaria aún más cuando el docente siempre es activo y presente en sus actividades diarias como mucho lo expresan a veces uno quisiera dejar los
2	En algunos casos cuando uno tiene mucho estrés y mucha carga encima no le permite dar todo de sí mismo cuando quiere dar una clase uno trata de no reflejar, pero a veces es imposible se siente y los niños pregunta profe que le pasa y no trata de ocultarlo para no cargarlo a ellos también	Expresa que la mayoría de las veces que hay estrés intenta no reflejar o no dejarse llevar por eso, pero a veces esto sobre pasa la motivación que requiere la actividad y se ve reflejado al nivel de los niños evidenciarlo	problemas a un lado o afuera de su jornada laboral, pero esto es casi imposible ya que muchos factores de la misma entidad influyen en este ejemplo carga emocional la economía y la cultura. Estos factores llegan en el momento menos debido durante una clase o jornada laboral perturbando pensamientos como ellos mismos lo expresan y disminuyendo automáticamente la motivación que había
3	Sí bastante porque a mí a principios de año aumentó bastante los síntomas y eso se sumaba la falta de pago por qué no nos estaban pagando entonces se me aumento el estrés se me bajó la motivación y los mismos muchachos me dijeron que yo no era la misma de antes yo antes baila con ellos los llevaba a jugar con los niños grandes ya no lo hago por la motivación y el cansancio laboral también evita que uno pueda ser más activos con ellos	Manifiesta que desde principio de año ha tenido unos cambios significativos en su motivación en cuanto a las actividades académicas ya que ha estado presentando síntomas de burnout y esto ha hecho que su rendimiento disminuya	El docente afirma que los síntomas del burnout han tenido un impacto significativo en su motivación laboral. Destaca que, al principio del año, experimentó un aumento de los síntomas, exacerbado por la falta de pago que estaba ocurriendo. Esta situación generó estrés adicional, disminuyendo su motivación y afectando su interacción con los estudiantes. La pérdida de motivación también se refleja en su participación en actividades lúdicas con los estudiantes, indicando que antes solía bailar y jugar con ellos, pero ahora ya no lo hace debido al agotamiento laboral.
4	Si sobre todo este año que la situación en la entidad está complicada por el pago hay momentos en los cuales un se le vienen ese tipo de preocupación a la cabeza en la jornada laboral y uno empieza a bajar el ánimo y	Manifiesta estar desmotivado sobre todo este año por dificultades económicas que está presentando la institución que se ven afectados los docentes y generar malestar	El docente expresa que la situación complicada en la entidad, particularmente relacionada con el pago, ha afectado su motivación durante este año. La preocupación por los problemas económicos de la institución se ha traducido en

no queriendo cumplir a cabalidad con el día	en jornadas académicas en el momento que ese pensamiento lo invadió	momentos en los que le resulta difícil mantener un ánimo elevado durante la jornada laboral. La incertidumbre sobre el pago afecta su rendimiento y cumplimiento en las actividades académicas, generando malestar en el entorno laboral.
---	---	---

Tabla 17

Pregunta 8 ¿Este tipo de estrés puede influir en la planificación de actividades?

Participante	Respuesta General	Respuesta Significativa	Interpretación
1	Yo no diría en la planificación diría en el desarrollo de la actividad como tal usted planifica pero hay dos momentos el momento ideal y el real en el momento real donde se ejecuta se puede desviar un poquito y sobre todo cuando el estrés y la fatiga emocional se haga presente en el desarrollo de la actividad ejemplo se presenta un niño con un temperamento el cual uno tiene que está regañándolo llamándole la atención u otra cosa uno tiene predisposición gracias a un problemas equis que se presentó muchas veces la emoción da y termina descargando con esa persona	Aunque el estrés no influye en la planificación de actividades ya que es previo a las clases el momento de ejecutarlas cualquier Factor puede ser un desencadenante de estrés y dañar la dinámica o actividades programadas ejemplo cuando hay que llamarle mucho la atención a un alumno cuando no están en disposición de recibir clases o cuando el ambiente de por sí no se presta para dar una óptima actividad	Según las experiencias de cada docente frente a la planificación y ejecución de dichas actividades el estrés previo puede influir en esta ya que para unos es más fácil planificar y difícil para otros ya hay una atención previa debido al saber que Estas actividades no se llevan a cabalidad por actitudes de los mismos alumnos lo cual toca estar en constante llamado de atención o repetición de la información debido a eso les genera desmotivación a la hora de planificar una actividad larga o que conlleve muchos tiempo por la idea de que no será realizada en su totalidad
2	En la planificación no porque cuando uno lo hace va directo a algo, pero en el momento de desarrollarlo es que llega dificultades que no permite ejecutar estas actividades	En la planificación no se genera estrés o no se ve afectada por el estrés sino más bien en el aula de clase cuando se dificulta la debida ejecución de Estas actividades	El docente indica que el estrés no afecta directamente la planificación de actividades, ya que, al realizar la planificación, se dirige hacia un objetivo específico. Sin embargo, señala que las dificultades surgen durante la ejecución en el aula de clases, lo que impide llevar a cabo las actividades de manera efectiva. Esto sugiere que el estrés puede manifestarse durante la interacción directa con los estudiantes y la implementación de las actividades planificadas.
3	Si porque ya uno como docente trata de ser lo más asequible posible prácticamente diciendo yo me voy a relajar porque estoy cansada estoy enferma a mí me ha bajado bastante los animo saber cuándo los muchachos lo amenazan a uno por una nota y hasta uno termina dejando de hacer el trabajo bien En esta época los padres le dejan responsabilidad al docente y se enojan y el estudiante no tiene el logro que ellos quieren y no se pregunta si ellos han hecho el trabajo que les corresponde el docente es el culpable por que el hijo perdió el año	El estrés sí puede influir en la planificación de actividades ya que con la experiencia que se tiene frente a cómo los alumnos Ejecutan las actividades Y cómo ellos quieren que sea sus notas la planificación se hace más tensa y toca ser más flexible para que en el momento de ejecutarla no haya discordia ya que la responsabilidad cae sobre el docente cuando el alumno no tiene el logro que desea sin tomarse en cuenta la falta de responsabilidad del alumno y la falta de apoyo de los padres	La respuesta del docente destaca que el estrés influye en la planificación de actividades. Menciona que como docente intenta ser accesible y relajada, pero el estrés generado por las amenazas de los estudiantes y las tensiones con los padres afecta su ánimo. Esta situación dificulta la ejecución de las actividades planificadas, ya que el docente se siente presionado y desmotivado, lo cual puede influir en la calidad de la enseñanza.

4	Aunque uno no quisiera de cierta forma Sí se ve afectado ya que en el momento de planificación uno se cuestiona Si todo lo que uno quiere da a enseñar en el momento se puede desarrollar ya que muchas veces el alumno no está presto a recibir clases y simplemente se da poco tema en la jornada lo cual tiene dos pérdidas de tiempo en la planificación y en la ejecución	La planificación sí si se ve influenciada por el estrés Previo que manejan algunos docentes al saber cómo se manejaría la actividad en la jornada de clase es decir que al saber que muchas veces esta planificación no ejecutada a cabalidad genera desmotivación al planificar actividades extensas	El docente 4 reconoce que la planificación se ve afectada por el estrés, ya que durante este proceso surgen cuestionamientos sobre si lo planificado podrá ser desarrollado efectivamente. Se destaca la preocupación sobre la receptividad de los alumnos y la posibilidad de que la planificación no se ejecute completamente en la jornada de clase. Esta incertidumbre genera desmotivación y plantea la necesidad de ser más flexibles en la planificación para evitar discordias en el momento de la ejecución.
---	--	---	---

Tabla 18

Pregunta 9 ¿El reconocimiento o la valoración hacia los docentes puede influir a que haya o no un desencadenante para el burnout?

Participante	Respuesta General	Respuesta Significativa	Interpretación
1	Muchas veces las personas creen que el papel del docente es solo pararse llenar una pizarra y listo y va mucho más allá se invierte mucho más tiempo del necesario y muchas veces ese trabajo se suma a las incomprensiones de algunos estudiantes y me atrevo a incluir a los papás ven a los profesores como rivales y siento que la educación en ese espeto entra en desagrado damos muchas cosas y no recibimos el mérito que deberíamos tener Antes lo profesores y los padres hablaban un mismo idioma y no se desautorizan y ahora alcahuetean mucho ahora el papa busca proteger y sobreproteger dando la razón al hijo la educación debe ir respaldado por la familia	Considera que ante el reconocimiento que pueden tener los docentes en el papel fundamental que juegan en la educación de los estudiantes no es gratificada de la mejor manera ya que por el contrario muchos de los familiares e inclusive algunos los ven como rivales a los docentes	Los docentes se encuentran que a pesar del largo esfuerzo por presentar actividades enriquecedoras para el conocimiento de los estudiantes y las grandes jornadas que le dedican a esta labor no es reconocida ni valorada de la mejor forma y de parte de los estudiantes ni de parte de los familiares ya que suponen que los docentes lo que quieren es hacerles más difícil trabajo a los estudiantes o ser una piedra de tropiezo para ellos
1	Muchas veces las personas creen que el papel del docente es solo pararse llenar una pizarra y listo y va mucho más allá se invierte mucho más tiempo del necesario y muchas veces ese trabajo se suma a las incomprensiones de algunos estudiantes y me atrevo a incluir a los papás ven a los profesores como rivales y siento que la	Considera que ante el reconocimiento que pueden tener los docentes en el papel fundamental que juegan en la educación de los estudiantes no es gratificada de la mejor manera ya que por el contrario muchos de los familiares e inclusive algunos los ven como rivales a los docentes	Los docentes se encuentran que a pesar del largo esfuerzo por presentar actividades enriquecedoras para el conocimiento de los estudiantes y las grandes jornadas que le dedican a esta labor no es reconocida ni valorada de la mejor forma y de parte de los estudiantes ni de parte de

educación en ese espeto entra en desagrdecimiento damos muchas cosas y no recibimos el mérito que deberíamos tener	los familiares ya que suponen que los docentes lo que quieren es hacerles más difícil trabajo a los estudiantes o ser una piedra de tropiezo para ellos
--	---

Tabla 8*(Continuación)*

Participante	Respuesta General	Respuesta Significativa	Interpretación
2	Si claro cuando uno da todo de uno y eso no se ve retribuido eso genera estrés y baja la intensidad con la que uno llega al principio para enfrentar cierta carga académica	Considera que la falta de retribución en forma de agradecimiento genera estrés y baja la motivación y la intensidad con la que se enfrentan las cargas académicas	El docente destaca que el reconocimiento y la retribución son importantes para evitar el burnout. Menciona que cuando el esfuerzo y el trabajo dedicado no son reconocidos o retribuidos, esto genera estrés. Además, indica que la falta de reconocimiento disminuye la intensidad con la que enfrenta las cargas académicas, lo que sugiere una conexión entre el reconocimiento, la motivación y la capacidad para manejar las demandas laborales.
3	Si por que cada año que llega un docente nuevo para el estudiante es fácil decir no me enseñaron eso y eso me paso inclusive ayer el estudiante demerita el trabajo que hizo el profesor manifestado que el profesor no hizo nada	Se considera que por la falta de compromiso por medio de los estudiantes en las actividades académicas no tienen un enriquecimiento en el área de conocimientos y cuando esta información es cuestionada por otros docentes la culpa pasa a ser del docente encargado del área sin ser gratificado el esfuerzo y a la hora que ellos ejercen	El docente asocia la falta de reconocimiento con la llegada de nuevos docentes. Señala que los estudiantes demeritan el trabajo de los profesores, atribuyendo la responsabilidad a los docentes actuales por las deficiencias en el aprendizaje. Esto genera frustración y estrés, ya que el esfuerzo de los docentes no se valora, y la culpa recae injustamente sobre ellos.
4	Claro y las personas solamente vean la actividad que el docente hace En la jornada académica pero no toma en cuenta el tiempo que se utiliza antes y después para que Estas actividades sean óptimas y aun	La falta de reconocimiento de las de las horas que se trabaja extracurriculares no se ven reconocida por los alumnos por el contrario ven el docente como una amenaza	El docente hace énfasis en que la falta de reconocimiento se relaciona con la percepción limitada que tienen los alumnos sobre el trabajo docente. A pesar de las horas dedicadas antes y después de la jornada académica para

así los alumnos los ven como un ente de amenaza gracias	mejorar las actividades, los alumnos no reconocen este esfuerzo y ven al docente como una amenaza. Esta falta de valoración puede contribuir al estrés y afectar negativamente la percepción del docente sobre su trabajo.
---	--

Tabla 19

Pregunta 10 ¿Qué o cuales considera que son estresores a la hora de laborar?

Participante	Respuesta General	Respuesta Significativa	Interpretación
1	Indisciplina que los muchachos no tengas una buena concesión de los valores vemos una conducta muy agresiva todo es cuestionado y uno se sale de los objetivos que es dar una clase amena y uno lo pierde llamando atención pidiendo orden	Considera que uno de los principales estresores a la hora de laborar es la falta de valores de los estudiantes y la conducta que ellos manejan que impide tener una óptima clase y así generar tensión en las actividades	Aunque la indisciplina de algunos estudiantes puede ser un gran factor de estresor a la hora de trabajar para la mayoría de los docentes
2	Jornada académica completa y genera mucho cansancio sobre todo lunes y viernes a diferencia de los otros días que al menos uno tiene una hora de descanso y uno puede relajarse y no pensar en clases, el exceso de jornada académica es decir uno a veces desarrolla como quiere, pero cuando llega cierta hora ya está con la fatiga de querer salir del salón	Las jornadas extensas sobre todo algunos días ya que labora en dos instituciones distintas y algunos días se pueden sobrecargar en actividades	jornada completa o la jornada de la tarde puede ser muy agotadora Y ser un factor que genere más estrés del que debería Ya que tanto los docentes como los alumnos se fatigan por ese horario y el calor que hace en esa jornada
3	Falta de entre tiempos de una clase a otra sin poder tomar un descanso dictar clases o la bulla que permanece en un aula de clases	Falta de espacio para los docentes en las extensas jornadas laborales	El docente identifica como estresores la falta de tiempos entre clases, la imposibilidad de tomar descansos y el ruido persistente en el aula. Esto sugiere que las condiciones físicas y logísticas del entorno laboral contribuyen al estrés. Además, destaca la fatiga tanto del docente como de los alumnos, especialmente en las últimas horas de clases y durante la

			jornada de la tarde, lo cual indica que la fatiga puede ser un factor estresante relacionado con el horario de trabajo.
4	Las últimas horas de clases ya que tanto los alumnos como uno de docente se encuentra fatigado y sobre todo en la jornada de la tarde que hace más calor	Puede ser influido por el tipo de jornada que se maneja ya que es un horario agotador	El docente 4 menciona la falta de espacio para los docentes durante las extensas jornadas laborales como un estresor. Además, señala que las últimas horas de clases, cuando tanto los alumnos como los docentes están fatigados, representan un desafío. También sugiere que el calor en la jornada de la tarde puede contribuir al estrés. Estos factores indican que las condiciones físicas, la fatiga y el entorno ambiental son elementos estresantes en el trabajo del docente.

Tabla 20*Pregunta 11 ¿Siente el apoyo necesario para manejar las cargas laborales?*

Participante	Respuesta General	Respuesta Significativa	Interpretación
1	Si nosotros en ese aspecto siempre hemos sido unidos	Considera su área de trabajo como un equipo unido	Los docentes en su totalidad expresan sentirse
2	Si los profesores o la coordinadora cuando uno tiene alguna dificultad o algo apoya mucho en eso y cuando uno se tiene que ausentar ella está muy pendiente para poder apoyar en esa parte	Siente y Expresa el apoyo que tiene por sus compañeros y superiores en el momento de requerir	Cómodos y apoyados por sus compañeros y superiores en el momento de requerirlo
3	Si en el colegio siempre ha tratado el docente se sienta cómodo	Manifiesta sentirse cómodo en el grupo de trabajo	El docente expresa sentir el apoyo necesario para manejar las cargas laborales, indicando que siempre ha sido tratado de manera cómoda en el colegio. Esta respuesta sugiere que el docente se siente respaldado y cómodo en el ambiente laboral, lo que puede tener un impacto positivo en su capacidad para manejar las cargas de trabajo.
4	Si es un grupo el cual uno puede contar sobre todo en momentos en el cual uno se siente mal	Manifiesta estar en un grupo de trabajo el cual se siente apoyado	El docente también afirma sentir el apoyo necesario, especificando que se encuentra en un grupo en el cual puede contar, especialmente en momentos en los cuales se siente mal. Esto indica que el docente percibe un respaldo emocional y social en su entorno laboral, lo cual puede ser fundamental para afrontar las tensiones y desafíos laborales.

Tabla 21

Pregunta 12 ¿Considera que estos síntomas pueden influenciar en la toma de decisiones

al momento de trabajar?

Participante	Respuesta General	Respuesta Significativa	Interpretación
1	Un poco nadie piensa bien con la cabeza caliente	Considera que estar “con la cabeza caliente” puede ser influenciado para malas decisiones	En su totalidad Los docentes consideran que estar bajo los síntomas del burnout el estar agotado cansado o estresado influye
2	Si y más cuando está haciendo alguna actividad y recuerda que no es gratificada uno se desanima y piensa para que se hace tanto y uno tiene eso en la cabeza y no puede avanzar en las actividades que uno quisiera	Expresa que la sensación de saber que no hay la suficiente gratificación puede bajar la motivación de trabajar adecuadamente	En la mala práctica o toma de decisiones en un momento dado de relacionarse con los alumnos o cumplir satisfactoriamente las actividades programadas
3	Si un poco los momentos que uno no está al cien por ciento uno no se sabe que es mejor seguir con el ritmo que la actividad requiere o mejor dejarlos que hagan lo que quieran al final terminan haciéndolo y eso lo lleva a tomar esa mala decisión porque no debería ser así debería seguir la jornada de trabajo normal y enérgico pero los alumnos lo desmotivan a uno	Expresa que hay momentos que estar desanimada por la aptitud de los estudiantes no sabe si es mejor minimizar el esfuerzo con el que trabaja o seguir la misma motivación, aunque ellos no lo valoren	El docente indica que los síntomas, especialmente la desmotivación causada por la actitud de los estudiantes, pueden influir en su toma de decisiones al trabajar. Menciona que, en momentos de desánimo, duda sobre si seguir el ritmo normal de trabajo o permitir que los estudiantes hagan lo que deseen, lo cual considera una mala decisión. La respuesta sugiere que la desmotivación generada por la falta de reconocimiento puede afectar la capacidad del docente para tomar decisiones acertadas en el momento.
4	Si eso influye mucho ya que en el momento de uno tener inconveniente en las aulas con los estudiantes uno se altera y sale discutiendo o desquitándose con otras personas y tratan mal a los demás toca tomar más conciencia frente a estas situaciones, pero uno lo piensa cuando ya está relajado y no en el momento que están sucediendo	Manifiesta que sí influye negativamente debido que al momento de estar bajo el estado de estrés puede no actuar o expresarse de la mejor manera	El docente confirma que los síntomas del estrés influyen en la toma de decisiones, señalando que, en situaciones conflictivas con estudiantes, puede alterarse y discutir, afectando su capacidad para manejar adecuadamente esas circunstancias. La respuesta destaca la importancia de la conciencia y reflexión posterior a las situaciones estresantes, indicando que la toma de decisiones puede no ser la mejor durante el momento de tensión.

Discusión

Los resultados obtenidos en respuesta al primer objetivo, que consistía en identificar el burnout en una muestra de 18 docentes de una institución educativa en el distrito especial de Buenaventura mediante la aplicación del Cuestionario - Burnout Omint con 22 ítems, se centraron en la evaluación de cada aspecto que aborda el cuestionario para determinar el nivel de burnout entre los docentes.

En relación con el primer aspecto evaluado, el cansancio emocional, los resultados mostraron que el 55% de los docentes presentaron niveles bajos, el 22% niveles medios y el 22% niveles altos. Se observaron síntomas como impaciencia, irritabilidad, fatiga crónica, migrañas, dolores musculares, falta o pérdida de apetito, entre otros. Es crucial destacar que, aunque la mayoría de la población exhibió niveles bajos, esto no descarta la presencia de síntomas, sugiriendo la necesidad de intervenciones preventivas para evitar que los niveles aumenten. Como respaldo, Ortiz (1995) sostiene que la docencia se considera una profesión cargada de tensión y desajuste, según investigaciones previas.

Esta información arroja luz sobre la complejidad de la profesión docente y respalda la noción de que el cansancio emocional es una dimensión crítica del burnout que requiere atención y acciones preventivas adecuadas. La cita de Ortiz (1995) fortalece la evidencia de que la docencia conlleva una carga significativa de tensiones y desajustes, corroborando así los resultados obtenidos en esta investigación.

En la mayoría de los estudios disponibles sobre el síndrome de burnout, se destaca que el factor desencadenante principal es una carga excesiva de trabajo en un tiempo insuficiente para realizarlo. La sobrecarga laboral y la presión del tiempo son factores comunes y

consistentemente vinculados a la aparición del síndrome, especialmente en relación con el agotamiento emocional (Sánchez et al., s. f).

El segundo aspecto evaluado fue la despersonalización, con un resultado de 72,22% bajo, 11,11% medio y 16,66% alto. Algunos síntomas relacionados incluyen actitudes indiferentes, desapego, reducción del compromiso en el trabajo, irritabilidad y endurecimiento, entre otros. Aunque la mayoría de la población presentó un nivel bajo de despersonalización, es llamativo que una considerable proporción experimente síntomas medianos y altos, indicando un enfriamiento emocional en las relaciones interpersonales debido a las demandas laborales.

Mendiola et al. sostienen que el estrés en el ámbito laboral surge de responsabilidades que a menudo superan las capacidades para enfrentarlas, sumado a factores de incertidumbre en el futuro, dificultades económicas, relaciones familiares con poca tolerancia a los horarios de la residencia y el internado, y la incertidumbre de haber elegido la carrera correcta, todo ello agravado por la frecuente privación del sueño debido a las horas de guardia a las que los docentes se ven sometidos con regularidad.

En cuanto al tercer aspecto, la realización personal, se obtuvo un 5,55% bajo, 11,11% medio y un significativo 83,33% alto. En esta subescala, la mayoría de los docentes reportó un alto nivel de realización personal, indicando satisfacción con el desarrollo de su labor. Sin embargo, existe un porcentaje residual que no experimenta esa satisfacción plena o que no alcanza el nivel deseado. Aris (s.f.) menciona que algunos síntomas del burnout, como el síntoma defensivo, se manifiestan a nivel individual, donde el profesional niega las emociones desagradables y las desplaza a otras situaciones o ámbitos que no están relacionados con la realidad laboral.

Burke (1923) destaca que la insatisfacción laboral se vincula más específicamente con la dimensión de cansancio emocional y baja realización personal. Aunque la relación entre el burnout y la satisfacción laboral no es exclusivamente significativa, estos hallazgos refuerzan la idea de que el agotamiento emocional y la realización personal están intrínsecamente ligados a la percepción de satisfacción en el ámbito laboral.

Con finalidad de dar respuesta al segundo y tercer objetivo de la investigación se realizó una entrevista donde se evaluaba principalmente las vivencias de los docentes frente al burnout y la asociación del burnout y el desempeño laboral de los docentes.

La entrevista consta de 12 preguntas que se le aplicó a una muestra de 4 docentes 3 hombres y una mujer donde el rango de edad oscila 23 - 45 años de jornada de la tarde.

La historia de vida es un espacio de contacto que permite interpretar fenómenos y procesos sociales de manera verbal. Su propósito es analizar el testimonio de manera personal a partir de la valoración que hace el individuo de su misma existencia (Lozano, 1994).

En relación con el segundo objetivo de la investigación donde se busca caracterizar las vivencias de los docentes frente al burnout en una institución educativa en la distrito especial de Buenaventura donde se resolvieron de la 1 a 6 preguntas.

Pregunta 1 ¿Cómo ha estado emocionalmente estas últimas semanas?

Al escuchar a los docentes en esta primera pregunta se notaban un poco tensos debido al estrés que estaban manejando como ellos mismos lo expresaron, la culminación del año lectivo puede ser más inquietante y abrumador para unos docentes que para otros. En esta pregunta nos encontramos la primera experiencia de un docente el cual expresa estar cargado emocionalmente debido a distintas experiencias que tuvo años anteriores por amenazas proporcionadas por alumnos lo cual le genera ansiedad el saber que podría volver a pasar.

Pregunta 2 ¿Ha sentido síntomas del burnout estas últimas semanas?

Los participantes expresaron estar presentado síntomas relacionados al burnout siendo reiterativos que es debido a las últimas semanas del año escolar la conducta que manejan los alumnos y la mezcla de factores internos y externos; incluso el mismo docente el cual expresó en la anterior pregunta estar amenazado manifiesta que considera que por el tiempo ya laborado y lo vivido como docente suele estar ansiosa y agotada emocionalmente.

Pregunta 3 ¿Ha presentado alguna situación que lo aborden y generen fatiga?

Los docentes expresaron estar en constante fatiga refiriéndose a la relación que están manejando con los alumnos y algunos padres de familia lo cual quieren tomar por cuenta propia algunas actividades del colegio, sobre las situaciones expresadas por los docentes es importante resaltar que esta conducta son parte de alumnos que se encuentran en la adolescencia.

Pregunta 4 ¿Cuál considera que serían algunos desencadenantes que influyen en el desarrollo del burnout?

Actitud de los estudiantes	Falta de respeto por parte de los estudiantes
----------------------------	---

Fatiga de los docentes	Mezcla de problemas personales
------------------------	--------------------------------

Factores económicos	Falta de apoyo de la familia
---------------------	------------------------------

Factores sociales

Pregunta 5 ¿Cuándo fue la última vez que se sintió abrumado por el trabajo que lo causó?

Los docentes manifiestan haberse sentido abrumado por el trabajo en la última semana debido a distintas situaciones, entre ellas las situaciones que más llamaron la atención un docente el cual trabaja dos jornadas sin horas de descanso sobre todo los lunes y viernes manifestando estar muy agotado por el exceso de trabajo; por otro lado, un docente el cual se sintió abrumado

por una situación con una compañera por la falta de comunicación asertiva entre ella y los alumnos.

Pregunta 6 ¿Cuándo empezó a sentir los primeros síntomas del burnout?

El tiempo de inicio de los síntomas del burnout varían entre los docentes por los distintos factores desencadenantes que fueron o son expuestos como la pandemia, el tiempo laborado, el trabajar con otras personas que les genera carga emocional.

En esta primer parte de la entrevista se puede observar que las vivencias frente a los síntomas del burnout son muy marcadas para los docentes en su día a día y que estos no solo duran horas sino que por el contrario estos síntomas cada vez se vuelven más agudos llevándolo a un nivel de desgaste laboral alto con implicaciones en la salud física y mental, se pudo evidenciar que la profesión de la docencia por su alta participación en contacto directo personas tiene unos altos desencadenantes que influyen en el desarrollo del burnout o alguno de sus aspectos.

“Los posibles desencadenantes o causas del agotamiento laboral son falta de control en los horarios, en toma de decisiones, sobre carga de trabajo, dinámicas disfuncionales en el trabajo” (Fundación Mayo, 2023). Lo cual respalda las vivencias expresadas por los docentes y lo motivos que expresan que les genera molestia o malestar en el lugar de trabajo

De la pregunta 7 a la 12 se buscó responder el tercer objetivo el cual era describir la asociación que tiene el burnout en el desempeño de los docentes de una institución educativa en la distrito especial de Buenaventura.

El desempeño laboral incide diferentes factores, entre ellos se encuentran los siguientes: La motivación, forma parte vital del ser humano, “por parte de la empresa se debe establecer políticas de superación dentro del ambiente de trabajo” (Barriga 2015).

Chiavenato (2009) indica que “La evaluación del desempeño es un proceso estructural y sistemático utilizado por las organizaciones cuyo objetivo es medir, evaluar e influir sobre los resultados relacionados con el trabajo”.

Pregunta 7 ¿Considera que estar bajo estos síntomas del burnout puede influir en la motivación de la jornada laboral?

Para los docentes estos síntomas o más los desencadenantes de los síntomas influyen demasiado en esta motivación en su jornada laboral, en el caso de un docente que manifiesta que desde principio de año su motivación y rendimiento laboral ha bajado notoriamente debido a los constantes síntomas que ha venido presentando.

Pregunta 8 ¿Este tipo de estrés puede influir en la planificación de actividades?

La mayoría de los docentes expresan no ser influenciados en el momento de la planificación de actividades por el contrario el problema o la dificultad se genera a la hora de ejecutarlos según el ambiente que se presente en ese momento con los alumnos uno de los ejemplos de los docentes es cuando los alumnos no desean tener una buena actitud frente a la clases toca estar llamando la atención y eso genera que la clase se vuelva fatigante para los docentes.

Pregunta 9 ¿El reconocimiento o la valoración hacia los docentes puede influir a que haya o no un desencadenante para el burnout?

Para los docentes el reconocimiento por parte de los alumnos en la forma de su trabajo es algo fundamental, aunque ellos consideran que ni los alumnos ni los padres de familia valoran el esfuerzo que ellos hacen tanto en la jornada académica como en horario extracurricular por el contrario los estudiantes y padres de familia culpabilizan a los docentes si académicamente no están bien generando una desmotivación a la hora de trabajar.

Pregunta 10 ¿Qué o cuales considera que son estresores a la hora de laborar?

Según las mismas vivencias de los docentes los estresores que se presentan a la hora de laboral en primer lugar es la actitud de los alumnos, el exceso de trabajo y la jornada de la tarde lo cual consideran una jornada muy pesada y acalorada.

Pregunta 11 ¿Siente el apoyo necesario para manejar las cargas laborales?

Aunque los docentes manifestaron en las preguntas anteriores estar cansados agotados estresados por diferentes factores consideran que como organización tiene el apoyo suficiente en cuanto a las cargas laborales que se les presentan.

Pregunta 12 ¿Considera que estos síntomas pueden influenciar en la toma de decisiones al momento de trabajar?

“Con la cabeza caliente nadie piensa bien” fue una de las expresiones que utilizó un docente para expresar que muchas veces por estar bajo el estrés o cansancio pueden tomar malas decisiones en un momento dado y sobre todo en la parte académica, en una de las experiencias de un docente expresa que en algún momento por estar irritado el tono al dirigirse a los estudiantes no es el más adecuado y que luego de estar más relajado puede interiorizar esa situaciones, pero en el momento de la situación el estrés no permite ver con claridad.

Las respuestas recopiladas permiten establecer una clara influencia y asociación entre el burnout y el desempeño laboral de los docentes. Los testimonios revelan que los docentes manifiestan una actitud diferente al enseñar cuando experimentan síntomas de burnout o cansancio laboral, lo que conlleva a una disminución en su productividad, motivación y capacidad de toma de decisiones.

En relación con las variables de género y edad, se identifican como factores que influyen en la tolerancia a la presión y el estrés diario en el ámbito laboral. La literatura, respaldada por estudios como el de Bernal y Ramírez (2011), sugiere que a medida que las personas envejecen, manifiestan niveles menores de burnout, posiblemente debido a su adaptación a las condiciones de trabajo rutinarias.

Pérez (2010) plantea que, en cuanto al género, las mujeres tienden a ser más vulnerables al desgaste profesional que los hombres. Sin embargo, se destaca la complejidad en el análisis de esta relación debido a factores distorsionadores, como las diferencias en la libertad de decisión en los trabajos ocupados por mujeres en comparación con los hombres, así como las demandas familiares, el nivel educativo y los ingresos.

En el contexto específico de esta investigación y los datos sociodemográficos de la muestra, se observa que el género masculino se presenta como más vulnerable, principalmente debido a las demandas familiares que enfrentan los hombres y la situación económica precaria en la institución en ese momento. Estos hallazgos respaldan la teoría de Pérez (2010). Por otro lado, en cuanto al tiempo laborado, se evidencia una variación con respecto a la teoría de Bernal y Ramírez (2011), ya que los resultados indican que, a mayor edad y mayor tiempo laborado, los docentes expresan experimentar más cansancio y síntomas de burnout, en contraste con los docentes más jóvenes de la muestra.

Conclusiones

A modo de conclusión, los resultados revelan que la mayoría de los encuestados experimenta bajos niveles de cansancio emocional y altos niveles de realización personal. No obstante, se identifica una parte significativa de la población que enfrenta niveles medios y altos de cansancio emocional y despersonalización, destacando la importancia de abordar el agotamiento emocional en segmentos específicos. Estos hallazgos proporcionan formas significativas para identificar áreas que requieren apoyo y capacitación, promoviendo un equilibrio emocional y bienestar más efectivo en la comunidad encuestada.

La prevención y el apoyo temprano son fundamentales para aquellos que experimentan síntomas, asegurando así la calidad continua en la educación y fomentando un ambiente laboral saludable. Por otro lado, se evidencia claramente que las experiencias de los docentes se ven negativamente influenciadas por los síntomas del burnout, donde el involucramiento excesivo emocional y laboral tiene consecuencias adversas tanto en el ámbito profesional como en el personal de los docentes. La entrevista subraya la asociación entre el síndrome de burnout y el desempeño de los docentes.

Finalmente, esta investigación proporciona respuestas concluyentes a la pregunta inicial sobre cómo los docentes viven su desempeño laboral frente al burnout en la institución de Buenaventura. Queda demostrado de manera contundente que el síndrome del burnout, con cada uno de sus componentes, se manifiesta en las vivencias de los docentes encuestados, mostrando una estrecha relación entre estos síntomas y la experiencia emocional de los docentes en su entorno.

Recomendaciones

Después de llevar a cabo las entrevistas y analizar los resultados, se proponen las siguientes recomendaciones:

Implementar un plan de capacitación en educación especial, dirigido a un grupo de docentes en la institución educativa de Buenaventura, con el objetivo de evaluar el comportamiento y las cualidades de cada estudiante, centrándose especialmente en aquellos con mayores déficits en valores integrales. Este plan busca desarrollar estrategias que promuevan un ambiente académico mejorado y contribuyan a la mejora continua en la formación de los estudiantes.

Establecer espacios lúdicos y recreativos para los docentes: se sugiere la creación de ambientes destinados al esparcimiento y recreación de los docentes. Además, se propone brindar atención psicológica, que incluya valoración personal y acompañamiento adecuado para abordar aspectos emocionales y psicológicos que puedan surgir durante su desempeño laboral.

Para futuras investigaciones: se recomienda implementar entrevistas al núcleo familiar de cada docente con el fin de obtener una comprensión más profunda de las dificultades y problemáticas que pueden estar influyendo en su entorno laboral. Este enfoque permitirá obtener una visión integral de los factores que impactan en la vida profesional y personal de los docentes, contribuyendo así a investigaciones más completas y contextualizadas.

Referencias

Almeida Freire, M., Oliveira, E. N., Guimarães Ximenes Neto, F. R., Evangelista Lopes, R., Gomes Nogueira Ferreira, A., & Vieira Gomes, B. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, 23(1), 19-28.

Avila Barahona, L. (2005). Caso "Estrategias para evitar el estrés en los funcionarios judiciales del primer circuito judicial de la zona Atlántica, que además contribuye a mejorar la atención al público".

Avila Barahona, L. (2005). Caso "Estrategias para evitar el estrés en los funcionarios judiciales del primer circuito judicial de la zona Atlántica, que además contribuye a mejorar la atención al público".

Barriga Gonzalez, M. D. (2015). *Relación del síndrome del Burnout y el desempeño laboral de los colaboradores de empresas comercializadoras* (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato).

Bind Erp (2021) que es evaluación de desempeño y cómo implementarlo con éxito

Castañeda Aguilera, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism): Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 57-66.

Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I. y Chaparro, A. F. (2010). Síndrome de burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de salud pública*, 12, 589-598.

Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60.

Delgado Chica, J. A. y Suquinagua Orellana, A. C. (2022). *Síndrome de Burnout en los trabajadores administrativos de Gerardo Ortiz: prevalencia, indicadores y plan de prevención* (Bachelor's thesis, Universidad del Azuay).

Dessler, G. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson

Díaz Bambula, F., López Sánchez, A. M. y Varela Arévalo, M. T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217-227.

Díaz Tinoco, A. (2014). Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao-2013.

Figueroa, M. S. Q., Choéz, M. M. L., & Pichucho, M. T. A. (2017). Factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout en los docentes universitarios. In *Investigaciones Cualitativas en Ciencia y Tecnología 2017* (pp. 131-142). 3ciencias.

Flores Gutierrez, Y. A., & Ramirez Castillo, J. C. (2020). Síndrome de Burnout y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas estatales del distrito de Parcona-2020

Gasser, (2013), UPB [VIDEO]

Gil Flores, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI*, 10, 83-106.

Gil-Monte, P. R. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197.

Guitart, A. A. (2007, April). El síndrome del burnout en las empresas. In *Proceedings of the Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anahuac, Mérida, Mexico* (pp. 26-27).

Holguin-Alvarez, J., Rojas, M. R., Romero-Hermoza, R. M., Ledesma-Pérez, F., & Cruz-Montero, J. (2021). Competencias digitales y resiliencia: una revisión teórica enfocada en el profesorado. *Apuntes Universitarios*, 11(4), 269-295

López Corrales, A. (2016). *Estudio de Género: niveles de Burnout en psicólogas especialistas en abuso sexual infantil del Centro de niños RISE, Chicago, Illinois, Estados Unidos.*

Lozano, J. E. A. (1994). Práctica y estilos de investigación en la historia oral contemporánea. *Historia y fuente oral*, 143-150.

Marín, H. V. y Santiago, M. P. (2002). Estudio del Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional en los profesores de la Universidad de los Andes. *Educere*, 6(17), 29-36.

Monte, P. R. G., & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 15(2), 261-268.

Olaya Arévalo, C. (2015). Síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de Usme.

Paipilla, M. G. R., Gómez, R. R., Gutierrez, A. E. R., Dluyz, M. L. R., & Salamanca, J. Y. P. Universidad Del Rosario-Universidad Ces Escuela De Medicina Y Ciencias De La Salud Facultad De Medicina Especialización En Epidemiología

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias sociales*, 16(3), 493-505.

Pérez, A. M. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80.

Pérez, A. M. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80.

Quass, C. (2008). Diagnóstico de burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la quinta región de Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 5(1), 65-75.

Quiceno, J., & Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: " Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta colombiana de psicología*, 10(2), 117-125.

Quirón Prevención. (2018, 24 de julio). Síntomas del Síndrome de "burnout" ¿Cómo identificarlo? [Blog Quirónprevención].

Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A. y Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*,

Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. Esta es donde dice Berkeley (2009),

- Rodríguez, M. G. A., Moreno, M. P., Beltrán, C. A. y Partida, N. B. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en salud*, (1), 0.
- Rodríguez-Marulanda, K. P. y Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101.
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101.
- Suárez Lotero, M. C. (2017). Síndrome de Burnout en los docentes del Instituto San Carlos Medellín. 2016.
- Suárez Lotero, M. C. (2017). *Síndrome de Burnout en los docentes del Instituto San Carlos Medellín*. 2016.
- Tifner, S., Martín, P., de Nasetta, S. A. y de Bortoli, M. Á. (2006). Burnout en el colectivo docente. *Studium: Revista de humanidades*,
- Torres Córdova, L. E. (2019). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals-Trujillo*, 2016.
- Trabajo, M. D. Decreto número 1471 DE 2014. *Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014*, 4.
- Ulate, L. L. F., Aguilar, L. F. N., & Abarca, L. H. S. PROFESIONALES DESBORDADOS POR SU TRABAJO: Una Mirada al Síndrome del Desgaste Profesional SDP.
- Urbano, V. R. y Hernández, V. R. (2019). *Síndrome de Burnout y factores asociados en maestros que atienden la inclusión de niños y niñas en colegios públicos y privados de Cali*.
- Urbano, V. R., & Hernández, V. R. (2019). Síndrome de Burnout y factores asociados en maestros que atienden la inclusión de niños y niñas en colegios públicos y privados de Cali
- Wordpress, (2015). Dimensiones. Síndrome del burnout

