

# Burnout: Síndrome silencioso que afecta el desempeño laboral de los docentes universitarios

## Burnout: Silent syndrome affecting the work performance of university teachers

María Andreina SERRANO Medina [1](#); Astrid RANGEL Ávila [2](#); Carlos Ramón VIDAL Tovar [3](#); Yan Carlos UREÑA Villamizar [4](#); Haydee ANILLO Lora [5](#); Giovanna ANGULO Blanquicet [6](#)

Recibido: 03/08/2017 • Aprobado: 28/08/2017

### Contenido

- [1. Introducción](#)
  - [2. Metodología](#)
  - [3. Resultados](#)
  - [4. Consideraciones finales](#)
- [Referencias bibliográficas](#)

#### RESUMEN:

El síndrome de burnout es una temática importante que va en aumento y afecta el entorno laboral en diversas profesiones, como la docencia y la salud. La finalidad de este artículo es describir aspectos relevantes relacionados con el síndrome de burnout en docentes, correspondiente a una respuesta de estrés laboral crónico producto de sus labores cotidianas. Como bases teóricas se consideraron los postulados de autores como Freudenberg (1974), Maslach y Jackson (1981), Edelwich y Brodsky (1980), Pines, A y Aronson, E (1981), Cherniss (1980), Leiter (1992), Farber (2000), entre otros. En el desarrollo de la investigación se realizó la revisión de diferentes fuentes bibliográficas sobre el síndrome de burnout para los docentes, específicamente de artículos científicos, tesis, resúmenes, libros, documentos e investigaciones de diferentes autores que han estudiado con profundidad e indicadores concretos esta temática en los docentes universitarios.

**Palabras clave:** Síndrome de burnout, Desempeño laboral, Estrés laboral, Talento Humano, docentes universitarios.

#### ABSTRACT:

The Burnout Syndrome affects directly and quietly the working environment in various professions. We can mention the teaching environment, health areas or those who involve a constant need for relationship with people. This article aims to describe the relevant aspects in relation to Burnout in teachers. The Burnout Syndrome is a response to chronic job stress product of their daily work. The theoretical bases considered Freudenberg (1974), Maslach (1981), Edelwich and Brodsky (1980), Pines and Aronson (1981), Cherniss (1980), Leiter (1992), Faber (2000), among others. We consider for the elaboration of this article different literature sources about the Burnout Syndrome for teachers; such as, scientific papers, theses, abstracts, books, documents and researches by different authors and paradigms. We consider relevant theories about specific indicators related to this subject in the faculty teachers.

**Keywords:** Syndrome of Burnout, Job Performance, Work Stress, Humane Talent

# 1. Introducción

Burnout es un término anglosajón cuyas traducciones al español son: quemado, agotado emocionalmente, desgastado profesionalmente, exhausto o desilusionado en el trabajo; en 1974 el psiquiatra Freudenberg fue el primer profesional en hablar de este síndrome, este observó un grupo de jóvenes voluntarios que trabajaban con toxicómanos en Free Clinic en Nueva York, concluyendo que los empleados, al cumplir un año de labores, sufrían una pérdida progresiva de energía, desmotivación, ansiedad, deterioro en las relaciones con los compañeros. En su artículo "StaffBurnout" define al síndrome, como una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador (Freudenberg, 1974).

Así mismo, el síndrome de burnout ha sido definido por otros autores como una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo que se da en ocupaciones con contacto directo y constante con gente (Maslach & Jackson, 1981). El autor lo concibe como una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo (Edelwich y cols, 1980). Asimismo, es definido como un estado de desgaste emocional y físico (Pines & Aronson, 1981).

Sin embargo, existen otros autores que conciben el síndrome de burnout como una crisis de auto eficacia, separándolo del estrés laboral (Leiter, 1992), proceso que ocurre a nivel individual como una experiencia psicológica envuelta de sensaciones, actitudes, motivos y expectativas y es una experiencia negativa que da lugar a problemas de discomfort (Baker & Richardsen, 1993), como un reflejo de la mayoría de los ambientes de trabajos actuales, debido a que la competencia laboral exige intentar producir cada vez mejores resultados, al menor tiempo y con los mínimos recursos. A partir de esta realidad, el autor Faber (2000) 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 (Farber, 2000).

Otro concepto complementario para el tema es el de la Organización Mundial de la Salud (OMS), quien define al "síndrome de Burnout" como "staff Burnout", diferenciándolo de una afección individual y aislada para enmarcarlo en una perspectiva organizacional, social y cultural. Asimismo, es una enfermedad descrita en el índice internacional de esta organización ICD-10, como "Z73.0 Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)", dentro de la categoría más amplia Z73 de "problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida" lo que llega a denotar la importancia de este padecimiento a nivel mundial (World Health Organization, 2011).

Considerando los conceptos anteriores, a lo largo de los años se han desarrollado diversas investigaciones a nivel internacional, en América latina, Colombia y la región, que analizan esta problemática en los docentes universitarios, por ejemplo: un estudio sobre el estrés laboral concluye que el 28% de los trabajadores europeos padece estrés y el 20% burnout, siendo los trabajos manuales especializados, el transporte, la restauración, la metalurgia, los sectores más afectados, incluyendo además el servicio de educación y salud (Comisión Europea, 2000).

De igual manera, en Chile se realizó un diagnóstico burnout y técnicas de afrontamiento al estrés laboral en docentes universitarios. Los resultados indican que de 576 docentes, el 72% del colectivo no presenta burnout, mientras que del 28% restante, el 16,1% presenta un nivel reducido, un 10,2% presenta moderado y sólo el 1,5% está en los niveles altos (Quass, 2006).

Para el caso de Venezuela, se desarrolló un estudio con el objetivo de analizar la incidencia de este síndrome en los docentes universitarios de la Universidad de los Andes. Los resultados indican un nivel medio de burnout en sus diferentes dimensiones (Viloria & Paredes, 2002).

Asimismo, en Perú, se determinó la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao. Los resultados evidencian que el 64% de los docentes presentan evidencias en el nivel medio y el 18% de docentes presentan en el nivel alto (Díaz Tinoco, 2014).

En Colombia se puede destacar el estudio orientado a determinar la prevalencia del síndrome de burnout en los docentes que laboran medio tiempo y tiempo completo en la Universidad Cooperativa de Colombia y la Fundación Universitaria María Cano de la ciudad de Popayán. Este no registra puntuaciones altas del síndrome de Burnot, sin embargo para la dimensión despersonalización se obtuvo un 9.1%, para las consecuencias físicas el 15.9%, y las sociales el 9.1% (Correa Correa, 2008). Igualmente, en el país se realizó un estudio para evaluar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Autónoma de Occidente Cali, en el cual, los docentes presentan un grado medio bajo de Burnout, caracterizado por niveles medios de despersonalización, niveles medios de agotamiento emocional y niveles medios de realización persona (García y cols, 2013).

A nivel regional, solamente se encontró el estudio denominado "Incidencia del síndrome de burnout en docentes universitarios de la ciudad de Valledupar", investigación que tiene por objeto identificar, en una muestra de 298 docentes, la presencia del síndrome de burnout para la elaboración de una propuesta adecuada de prevención e intervención de este síndrome, que mejore las practica profesional y personal de los docentes. El estudio concluye que el síndrome de Burnot se caracteriza por ir más allá del estrés, dado que el docente se agota física y emocionalmente, se despersonaliza y falta a la realización personal; incidiendo en su vida familiar, salud mental y fundamentalmente en la calidad académica (Ospino y cols, 2007).

Acorde a lo anterior, se puede inferir que los docentes universitarios son vulnerables a sufrir el síndrome de burnot debido a que están sometidos a múltiples exigencias, como las nuevas políticas educativas, la restructuración en los modelos pedagógicos, las reformas en los planes de estudios, los nuevos perfiles de los estudiantes, los adelantos tecnológicos, la necesidad de actualización en el área específica de estudio, los procesos de acreditación y los sistemas de calidad. Lo cual hacen que la función docente se desvíe a la completitud de formatos algunas veces innecesarios en la dinámica de la enseñanza – aprendizaje. Todas estas situaciones, necesarias para elevar la calidad del trabajo administrativo académico en las instituciones de educación superior, está generando el desarrollo del burnout en los docentes.

El síndrome de burnout, desarrollado por factores laborales e instituciones, es una de las causas de bajo rendimiento laboral en los docentes. Por lo que, es importante desarrollar un clima organizacional adecuado en las instituciones, caracterizado por claridad en las reglas, trabajo en equipo, oportunidad de desarrollo, recompensas por el trabajo, buenas relaciones entre los diferentes miembros que conforman las instituciones y trabajo satisfactorio.

---

## **2. Metodología**

Para el desarrollo de este artículo se efectuó una búsqueda y revisión bibliográfica en el primer semestre del 2016 en motores de búsqueda como: Scielo, Dialnet y Google Académico, entre otros; con criterios relacionados con el síndrome de burnout y síndrome de burnout en docentes universitarios. Se revisaron documentos de autores de países como: España, Venezuela, Nicaragua, Chile, Perú, México, Costa Rica, Argentina y Colombia, a través de tesis, artículos, y estudios, se seleccionaron más de 50 referencias bibliográficas acorde a la temática, los cuales permitieron realizar una lectura crítica, y análisis objetivo sobre el tema escogido para el desarrollo de este artículo. Para profundizar en la temática se analizaron estudios de autores como: (Quass, 2006), (Viloria & Paredes, 2002), (Díaz Tinoco, 2014), (Guerrero, 2014), (Correa, 2012), (Cárdenas y cols, 2014), entre otras.

---

## **3. Resultados**

### 3.1. Modelos explicativos del síndrome de Burnout

**Modelo de W.D Harrison (1978):** Este autor define al burnout como "sentimientos negativos hacia el trabajo" y desarrolló el modelo de competencia social que consiste en que la motivación va a predeterminar la eficacia del empleado en la consecución de los objetivos laborales, de forma que, a mayor motivación, mayor eficacia. Así, si la organización facilita la actividad de su empleado, la efectividad aumentará, así como los sentimientos de competencia social. En cambio, si los empleados se encuentran en entorno laboral con ciertas barreras, se generará como consecuencias la disminución de su eficacia y la desmotivación de ayudar, debido a no lograr sus objetivos. Al permanecer en el tiempo, estas situaciones son un desencadenante del síndrome de burnout en las organizaciones. Para la evaluación y el análisis, la investigación en referencia utilizó el "Job Descriptive Index", como medida de insatisfacción y burnout. El autor afirma que el modelo es aplicable a los empleados que han desarrollado expectativas muy elevadas en los objetivos laborales.

**Modelo de Pines y Kafry (1978):** El modelo teórico asumió la similitud entre dos conceptos burnout y tedium ocupacional tanto en su definición como en su sintomatología. Señalaron como causa del tedium-burnout a las características externas e internas del trabajo. Las primeras, hacen alusión al ambiente laboral, con respecto a las relaciones interpersonales establecidas con los compañeros de trabajo y jefes, mientras que las segundas, hacen mención al éxito en el trabajo, la sobrecarga, la satisfacción laboral, la ausencia de variedad y la autonomía, entre otras. Si se obtiene bajos niveles en ambas características, puede dar lugar desarrollar en los empleado tedium-burnout. Sus postulados teóricos los plasmaron en un instrumento de evaluación denominado "Burnout Measure" formado por 21 ítems y que después del MBI es la prueba más utilizada para evaluar el burnout.

**Modelo de Edelwich y Brodsky (1980):** Los autores definen al burnout como una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos para los empleados que tiene profesiones de servicio como resultado de sus condiciones de trabajo, planteando un modelo progresivo de cuatro fases: entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía. Estas pueden repetirse de manera cíclica en el tiempo completando ciclos en distintos momentos en un mismo o diferente trabajo. Para este modelo es muy importante la estrategia que implemente las organizaciones para evitar la aparición de este síndrome en los empleados.

**Modelo de Cherniss (1980):** Este autor desarrollo un modelo de auto eficacia que consiste que un empleado logra la consecución de sus metas laborales aumenta la eficacia, pero en caso contrario, se desencadena un fracaso psicológico en empleado lo que tiene como resultado la disminución de la eficacia por ende desarrollo del síndrome de burnout. Además, el autor expone que cuando un empleado tienen altos niveles auto eficacia tiene menos probabilidad de desarrollo de este síndrome debido tiene la concepción de que puede enfrentar de manera exitosa los diferentes desafíos que se le presentan en sus labores diarias.

**Modelo de Etzion(1984):** el burnout es un proceso solapado y silencioso, que se desarrolla lentamente de forma larvada hasta que hace eclosión repentina, como experiencia devastadora de agotamiento personal, sin que se pueda relacionar con ninguna situación estresante particular, además; El autor considera que este síndrome se diferencia de otros fenómenos estresantes, porque los desajustes menores no causan alarma, y raramente son motivo de esfuerzos de afrontamiento, así mismo; resulta de una discrepancia entre las expectativas y la dura realidad laboral (Etzion; 1984 y 1988). Según los autores, el síndrome puede percibirse en parte emocional cuando se desarrollen los síntomas como: palpitaciones, dolores, cansancio, impaciencia, olvidos, descuidos, insolencia. Son fundamentales las técnicas que se implemente para afrontar estos síntomas.

### 3.2. Modelos explicativos del síndrome de burnout en los

## docentes

**Modelo explicativo de Byrne (1999):** Esta autora realizó una investigación en Canadá con una población de docentes en diferentes niveles de educación, en esta se analizó la bibliografía existente, se correlacionaron los elementos principales y se analizaron los resultados de las diferentes dimensiones que establece el inventario para la medición de burnout de Maslach (MBI) aplicado a la población objetivo, con lo anterior, el estudio concluye que los factores básicos para el desarrollo del síndrome de Burnout son: ambigüedad y el conflicto de rol, la sobrecarga laboral, el clima de clase y la autoestima.

**Modelo de Kyriacou y Sutcliffe (1978):** Estos autores afirman que el estrés se origina por la disminución de la motivación y las diferentes estrategias empleadas por los docentes en sus jornadas laborales frente a las diversas demandas laborales que en la actualidad tiene los docentes, además de factores personales, organizacionales y laborales son determinantes.

**Modelo de Rudow (1999):** Este autor realizó estudios que relacionaron aspectos fisiológicos, bioquímicos e inmunológicos con el burnout y desarrolló un nuevo modelo denominado Modelo de reacciones negativas de tensión y consecuencias en la actividad docente. Según Rudow la sobrecarga laboral y el estrés crónico son las principales causas del síndrome de burnout lo que genera la disminución en el ritmo de trabajo y el desarrollo de diferentes trastornos psicosomáticos.

**Modelo de Leithwood, Menzies, Jantz y Leithwood (1999):** Estos autores generaron un modelo explicativo del Burnout en docentes que parte de tres conceptos interrelacionados: las transformaciones en las instituciones educativas y las decisiones de los administradores y jefes de las instituciones educativas, los factores organizacionales y los personales, este se obtuvo a partir de 18 estudios empíricos sobre el burnout en los docentes y sus causas.

**Modelo multidimensional de Maslach y Leiter (1999):** Este modelo recoge los veinte años de experiencia y estudio de estos autores, en donde explica que el burnout es una experiencia crónica e individual de estrés en relación con el contexto organizacional. Como instrumento de evaluación fundamental desarrollaron el Maslach Burnout Inventory, que incluyen tres componentes: la experiencia de estrés, la evaluación de los otros, la evaluación de uno mismo. Para estos autores es un síndrome constituido por los siguientes factores: psicológico constituido por el agotamiento emocional; la despersonalización y una baja realización personal. Lo primero que aparece en el sujeto es el cansancio emocional dando paso posteriormente a la despersonalización y a la baja realización personal (Maslach y Leiter, 1999).

### 3.3. Factores que influye el desarrollo del síndrome de burnout en los docentes universitarios

Para la comprensión de esta problemática en los docentes universitarios se deben conocer diversas razones que desencadenen este síndrome, por tal razón a continuación se referenciarán una serie de autores y estudios que determinaron los factores que están expuestos los docentes:

**Factores sociodemográficos:** El género autores como (Aldrete y cols, 2009), consideran que las mujeres docentes presentan mayor riesgo de padecer Burnout lo cual es reiterado por (Barbosa y cols, 2009), debido principalmente a la doble carga laboral: rol trabajo y hogar, como fuentes de estrés.

La edad: los docentes jóvenes experimentan más estrés debido a la falta de experiencia, su corta edad y sus altas expectativas, lo cual se relaciona con las dimensiones de despersonalización y baja realización personal (Viloria & Paredes, 2002). De otro lado, en los profesores más mayores el problema es la propia enseñanza y las metodologías usadas

El estado civil: el no tener pareja se asocia con las dimensiones de agotamiento o cansancio emocional y baja realización personal (Aldrete y cols, 2009).

El tipo de contrato es otro factor que se relaciona con el Síndrome de Burnout, ya que de acuerdo con (Arias y cols, 2009), los profesores de tiempo completo presentan mayores niveles de Burnout que aquellos que trabajan por hora.

**Factores de Personalidad:** La personalidad resistente: fue desarrollada por Kobasa (1979) quien la definió como un recurso resistente con eventos estresantes (Moreno y cols, 2005), constituida por tres elementos: compromiso, control y reto. La personalidad tipo A: son individuos muy competitivos, ambiciosos, extremadamente trabajadores y exigente consigo mismo y con los demás, lo cual genera tensión (Fernández, 2008). La autoconciencia, autocontrol y autoeficacia: han sido asociadas de manera conjunta o aislada con el Síndrome de Burnout, las cuales funcionan como protectores cuando los individuos las tienen en altos niveles (Moriana y cols, 2004).

La autoestima de los profesores: es otro factor de personalidad relacionada con el síndrome de burnout, la cual disminuye cuando existe alta presencia del Síndrome de Burnout (Moriana y cols, 2004). El locus de control: es otro factor de personalidad asociada con el Síndrome de Burnout, cuando los profesores la tienen en alto grado contribuye a padecer esta patología (Moriana y cols, 2004).

**Factores organizacionales:** Los factores de tipo organizacional hacen referencia a las condiciones que se presentan dentro de las organizaciones y están estrechamente vinculados con las tareas que se realizan, las cuales pueden afectar la salud de los trabajadores de forma física, psicológica y emocional (Caballero, y cols, 2009). Estos pueden ser la sobrecarga de trabajo, número de alumnos, actividades administrativas, horas de trabajo, falta de reconocimiento, la remuneración, falta de apoyo y conflictos organizacionales, conflicto de roles, ambigüedad de rol, entre otras.

Además, el Observatorio de la Universidad Colombiana (2009) y la investigación de García y Rodríguez (2013), relacionada con la Presencia y Prevalencia del Síndrome de Burnout en Profesores de la Universidad Autónoma de Occidente establecen como factores principales que generan burnout en los profesores universitarios colombianos los siguientes:

**Salarios Inadecuados:** Las instituciones de educación de superior tienen cada día más exigencias, como el nivel de formación, capacitaciones con número de horas específicos, publicaciones y experiencia para pertenecer a una determinada categoría, pero lamentablemente, las escalas salariales asignadas son modestas y no compensan tanta exigencia.

**Evaluación docente:** Este es un instrumento para medir el desempeño durante el semestre y tomar las acciones necesarias. Pero en el momento de su aplicación y la revisión de los resultados genera cierto malestar entre los docentes.

**Degastes físicos:** permanecer varias horas de pie, elevar y desgastar la voz, asignación de cursos numerosos, horarios de sus asignaturas, desplazamiento a diferentes sedes o universidades por el cumplimiento de horarios.

**Inestabilidad laboral:** en algunos casos hay docentes que consideran periodos críticos a los meses de junio y noviembre debido a la finalización de sus contratos y a la vez, la incertidumbre de la renovación, cuando es así a que sumarle que hay algunos docentes que no tienen otro ingreso que el de la docencia y recibirían su pago en septiembre y marzo.

**Otros Empleos:** la necesidad de obtener mayores ingresos que estén acordes para solventar sus necesidades muchos docentes trabajan en diferentes universidades y pertenecen a la planta de personal de una organización.

**Desempeñar labores por fuera de los horarios de trabajo:** preparación de clases, diseño de talleres o parciales, calificación de talleres, quizá, parciales, publicación de notas, asesorías, son labores habituales de la profesión de docentes pero que en la mayoría de los casos se realizan por fuera de los horarios de trabajo lo que generan dificultades en las relaciones personales,

**Otras labores:** Entregar informes, asistencias a reuniones, hacer parte de los diferentes

comités, realizar investigaciones, actividades administrativas y extensión, gestionar permisos, participar de la logística de los diferentes eventos generan molestias en los docentes.

Estructura física inadecuadas o insuficientes: para los docentes es realmente molesto no contar con espacios adecuados en las instituciones de educación superior para el desempeño de sus labores.

Decisiones Institucionales: algunos docentes se sienten desgastados e impotentes cuando se enteran y deben asumir decisiones de las instituciones que van en su contra en materia académica o administrativa.

### **3.4. Consecuencia del burnout en los docentes universitarios**

El Síndrome de Burnout se ha enfocado generalmente en los factores que lo desencadena; sin embargo, es importante determinar sus consecuencias nocivas a nivel personal, familiar y laboral, que no están radicadas en los docentes, sino en la administraciones de la instituciones de educación superior, debido a condiciones laborales, procedimientos, metodología de trabajo, tareas asignadas, entre otras. Todo ello puede constituir problemas graves que afectan la salud y el desempeño de los docentes generando altos costos económicos y sociales. A continuación se presentan las diferentes consecuencias que genera el síndrome de burnout en docentes:

**Consecuencias personales** :La incapacidad para desconectar del trabajo, los problemas de sueño, susceptibilidad a la enfermedad, problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias (Freudenberger, 1980; (Pines, A; Aronson, E, 1981); Golembiewski y cols, 1986) lleva en numerosas ocasiones al abuso de fármacos tranquilizantes, estimulantes, abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas (Maslach & Jackson, 1981).

Otros autores señalaron que las consecuencias que a nivel psicológico afectan al profesor que padece burnout son numerosas: falta de autorrealización, baja autoestima, aislamiento, tendencia a la autoculpa, actitudes negativas hacia el mismo y hacia los demás, sentimientos de inferioridad y de incompetencia, pérdida de ideales, irritabilidad, hasta casos más extremos de intentos de suicidio, cuadros depresivos graves, ansiedad generalizada, fobia social, agorafobia (Pines, A; Aronson, E, 1981). La consecuencia personal más generalizada y relevante es la insatisfacción laboral identificada por autores como (Travers y cols, 1997; Moracco y cols., 1983; Kyriacou y cols, 1979; Needle y cols, 1980).

**Consecuencias familiares:** la persona quiere estar sola, atiende a personas, pero está demasiado saturada para atender a su familia, incluso para hablar sobre sus propios problemas, siendo capaz de hablar antes de los problemas que hoy le han contado los demás, llevándose trabajo a casa, pasando por tanto mucho tiempo trabajando e incluso desempeñando su rol profesional dentro del ámbito familiar Maslach, 1982).

Por otro lado, la vida de la pareja sufre un enorme deterioro, la incomunicación, la fatiga, irritabilidad, soledad, el no saber disfrutar de los buenos momentos desconectando del trabajo y el no poder exponer asuntos del trabajo en el seno familiar y con los amigos, es responsable de un importante número de divorcios dentro de este tipo de profesiones (Cooke y cols, 1984).

**Consecuencias Laborales:** una disminución de la calidad y una deshumanización de los servicios (Edelwich y Brodsky, 1980), decremento de la productividad, trato distanciado hacia los usuarios que atienden, incluso atribuyendo que se merecen lo que les ocurre, endurecimiento personal en el trato a los demás, pérdida de interés sobre su trabajo, ley del mínimo esfuerzo (Freudenberger y cols, 1980; Lerner, 1980), absentismo laboral, alargar las pausas de los descansos e intentos de cambiar de trabajo (Gold, 1989; Maslach, 1982; Kyriacou y cols, 1979), falta de sensibilidad hacia los estudiantes, disminución del esfuerzo en el trabajo, distanciamiento físico o mental del trabajo (Schwab y cols, 1986).

### 3.5. Instrumentos de Medición del síndrome de Burnout

En muchas ocasiones se requiere conocer con cifras exactas para el comportamiento de una determinada situación en las organizaciones, como base para la toma de decisiones, por lo que es necesario identificar los instrumentos para medir en síndrome de burnout, de acuerdo a la revisión que realizaron los autores como Garcés de Los Fayos, E., López Soler, C. y García Montalvo, C. (1997):

**Staff Burnout Scale:** este instrumento está basado en el MBI diseñado por Maslach y Jackson, esta escala está compuesta por 30 ítems que "busca medir cognitivos, afectivos, conductuales y psicofisiológicas que están en el origen del burnout" (Jones, 1981). Además es importante resaltar que este instrumento es aplicado a las profesiones del área de la salud.

**Indicadores del burnout:** Gillespie (1979 y 1980) cuando inicio sus estudio relacionados al síndrome de burnout pudo contar que no existían instrumentos adecuados para la medición de este síndrome por lo anterior utilizó 7 indicadores potenciales de burnout en forma de ítems con opción de respuesta tipo Likert. Los indicadores utilizados fueron los siguientes: proporcionar servicios que merezcan la pena, evitar dificultades de los clientes, encolerizarse con las maneras amables, auto separación de los clientes, preferir la oficina al campo, bromear continuamente sobre los clientes, y estar ausente varios días por razones de salud mental.

**Emener -Luck Burnout Sale (ELBOS):** inicialmente este instrumento estaba compuesto por 100 ítems y conservaron finalmente 30, organizados en seis factores que configuran este instrumento: Trabajo General-Sensaciones Relacionadas, Sensaciones Relacionadas con el Trabajo y Consigo Mismo, Trabajo-Preparación del Ambiente, Negativas Respuestas de la Persona dentro del Ambiente, Disonancia Auto concepto frente al Auto concepto de Otros, y Carrera/Alternativas del Trabajo.

**Tedium Measure:** Este instrumento de (Pines, A; Aronson, E, 1981) está conformado por 21 ítems tipo Likert con siete opciones de respuesta. Este evalúa tres dimensiones del burnout: Agotamiento físico, emocional y mental, posteriormente fue modificado por sus autores por un replanteamiento de sus conceptos a Burnout Measure (Pines y Aronson, 1988).

**Maslach Burnout Inventory:** El (MBI) de (Maslach & Jackson, 1981) es un instrumento de 22 ítem y se divide se divide en tres subescalas, cada una de las cuales mide las tres dimensiones: Agotamiento Emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems) y Reducida Realización Personal (8 ítems), y cada una de ellas se obtiene una puntuación baja, media o alta. Además las autoras tiene diferentes puntuaciones para cada una profesiones: profesores, asistentes sociales, médicos, profesionales de salud mental y otras profesiones.

**Burnout Scale:** Este instrumento desarrollado por Kremer y Hofman (1985) no tiene por objetivo medir los niveles de burnout; más bien es un estudio más profundo de este síndrome.

**Teacher Burnout Scale:** Este instrumento desarrollado por Seidman y Zager (1986) tenía la premisa que el MBI, no es el instrumento más adecuado para medir el burnout en los docentes, pero en 1986 Maslach y Jackson presentaron la segunda edición de su instrumento donde realmente si se puede medir los niveles de burnout en los docentes por lo anterior se pone a prueba el Teacher Burnout Scale (TBS).

Este instrumento está compuesto por 21 ítems y están organizados en cuatro factores: satisfacción con la carrera, que correlaciona con reducida realización personal y tiene 5 ítems; Afrontamiento del Estrés Relacionado con el Trabajo, que correlaciona con agotamiento emocional y está compuesta por 6 ítems; Actitudes hacia los Estudiantes, que correlaciona con despersonalización y tiene 4 ítems; por último, Percepción de Apoyo por parte del Supervisor, que no correlaciona con ninguna escala del MBI (Maslach Burnout Inventory) y tiene 6 ítems.

**Energy Depletion Index:** Este un instrumento de Garden(1987) consiste en una escala para valorar la "Depleción de la Energía" que se corresponde con la dimensión Agotamiento Emocional de (Maslach & Jackson, 1981), pero en concreto este se compone de siete ítems que



miden niveles de energía o agotamiento. Tras el análisis se encuentran dos factores: "Depleción de la Energía" compuesto por cuatro ítems, mientras que el segundo estaría compuesto por dos ítems que son "Sentimientos Energéticos y Entusiasmo".

**Matthews Burnout Scale for Employees:** Este fue diseñado por Matthews (1990), tiene por objetivo medir cuatro aspectos relacionados con el trabajo (actitudes acerca del trabajo, ajuste de rol, locus de control y habilidades de afrontamiento) y otras dos más relacionados con variables internas del individuo (ajuste personal y temperamento).

**Escala de Variables Predictoras del Burnout:** Diseñado por Aveni y Albani (1992) no es un instrumento propio de medición pero surge como consecuencia de un planteamiento teórico para determinar las variables teóricas del burnout.

**Efectos Psíquicos de Burnout:** Este instrumento se abrevia EPB y fue desarrollado por García izquierdo (1990) es de tipo likert que permite medir los efectos físicos del Burnout. Este presenta dos factores que son: Actitudes hacia el trabajo (9 ítems) y expectativas negativas hacia el trabajo (3 ítems), además es importante resaltar que este instrumento se correlaciona con el MBI (Maslach Burnout Inventory).

**Cuestionarios de Burnout del Profesorado:** En su fase inicial, fue propuesto por (Moreno y cols, 1993), el cual fue organizado en 16 ítems: culpabilización del usuario, aislamiento, distancia interpersonal, endurecimiento emocional, autodefensa deshumanizada, cambios negativos en las actitudes del usuario, irritabilidad con los usuarios. Paralelamente se desarrolló otro instrumento denominado como Cuestionario Breve Burnout (CBB), compuesto por 21 ítems y 7 escalas: cansancio emocional, despersonalización, reducida realización personal, tedio, clima organizacional, característica de la tarea y repercusiones del burnout en la vida social del sujeto (Moreno y cols, 1996).

**Holland Burnout Assessment Survey:** Desarrollado por Holland y Michael (1993). Este instrumento, diseñado para a docentes, contiene 18 ítems con cinco opciones de respuesta y 4 factores: percepción positiva de la enseñanza, compromisos con la enseñanza, apoyo a los supervisores y los conocimientos del burnout.

**Rome Burnout Inventory:** Este instrumento fue desarrollado por (Venturi, Dell'Erba y Rizzo, 1994), está dividido en seis secciones: el primer bloque mide la información referente a las diferentes variables socio demográficas; el segundo mide agotamiento emocional y físico basado en el inventarios de los autores Pines y Aronson(1988); el tercero valora la percepción del apoyo social recibido de los compañeros de trabajo, supervisores, amigos y familiares; el cuarto mide los estresores laborales y no laborales; la quinta sección valora la satisfacción del individuo con respecto a las actuales condiciones de trabajo; la sexta sección valora el estado de salud, tanto en lo referente a trastornos psicológicos como psiquiátricos.

**Escala de Burnout de Directores de Colegio:** Instrumento aplicado a los directores de las escuela y fue diseñado por (Fiderman, 1995), para la construcción del mismo se adaptó el MBI a estos profesionales y obtuvo la siguiente estructura: agotamiento (9 ítems), reservas (6 ítems) y desprecio (6 ítems).

---

## 4. Consideraciones finales

Después de analizar las diversas investigaciones realizadas con referencia al síndrome de Burnot se plantean las siguientes consideraciones:

El síndrome de burnout es una problemática actual que se evidencia a nivel internacional, nacional y regional, el cual afecta la salud tanto física como emocional, que pasa desapercibido por los docentes universitarios disminuyendo la calidad en la prestación de su servicio. Las definiciones y modelos de los diferentes autores con relación a este síndrome, se consideran como una herramienta fundamental de conocimiento, que permitieron resolver inquietudes y facilitaron la comprensión de una enfermedad que cada día está tomando mayor relevancia en

docente universitario, sino que también en cualquier colectivo profesional.

Teniendo en cuenta los diversos factores, se puede determinar que existe insatisfacción laboral por parte de los docentes universitarios debido a la inestabilidad laboral, remuneraciones no apropiadas, varios empleos, trabajo en casa, espacios físicos inadecuados, sobrecarga laboral, falta de reconocimiento, diversidad de labores, cambios en los modelos educativos y decisiones institucionales que afectan la labor docente; pero, existen también otros factores del síndrome agrupados en las siguientes categorías: sociodemográficas (edad, género, estado civil), personalidad (personalidad resistente, tipo A, autoconciencia, autoestima de los profesores, locus de control), que contribuyen a que este síndrome se desarrolle. Por lo anterior es importante explorar estas situaciones que perjudican el desempeño de los docentes y entender que está ocurriendo y a que se debe. De esta manera, poder incidir en estos diferentes factores que impiden prestar un servicio de calidad.

Las consecuencias en los docentes universitarios de este síndrome no solo los afectan a ellos mismos, sino también a las instituciones donde laboran, de una manera representativa, debido a que generan costos altos que se ven reflejados en el bajo rendimiento laboral, ausentismos, bajas laborales y actitudes negativas, este hallazgo fue fundamental debido a que permitió que las directivas de las instituciones se concienticen en mantener un constante comunicación con su planta profesoral, informándoles que tiene el riesgo desarrollarlo sin que ellos se percaten y de esta manera diseñar e implementar programas de prevención y tratamiento para así poder lograr el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Con respecto a los diferentes sistemas de medición de este síndrome, se pudo establecer que existe una gran variedad de estos instrumentos que son producto de definiciones y modelos teóricos de diversos autores y lo que los diferencia uno del otro son las condiciones específicas diseñadas para cada ámbito laboral a la cual serán aplicados. Pero sin lugar a duda el instrumento más utilizado en las diferentes investigaciones para medir este problema laboral es el MBI Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981). Esto se ve reflejado en los estudios referenciados en este artículo obtuvieron niveles moderados y altos en los docentes universitarios de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que son las dimensiones principales que caracterizan a este instrumento.

Además, es importante resaltar que se seleccionó la temática del síndrome de burnout debido a que es una enfermedad que padecen determinadas profesiones, entre ellos los docentes que se encuentran en calidad de riesgo a presentar esta afección, se caracterizan por un agotamiento profesional ocasionado por diversas circunstancias laborales llegando al punto de ser ineficientes en el desempeño de sus funciones, y se consideró importante esta población objetivo debido a que tiene una enorme responsabilidad de formar a los futuros profesionales y es muy importante que cuente de una buena salud física y mental para impartir un buena calidad de educación para esa futura generaciones, ya que caso contrario causaran perjuicios a la sociedad y a las instituciones a la que pertenece.

Para finalizar, valorar el trabajo de los docentes permite garantizar un desempeño óptimo de sus funciones, ya que se tienen empleados motivados que estarán dispuestos a trabajar para proporcionarle a la sociedad futuros profesionales idóneos. La motivación es fundamental en el ambiente laboral, este es uno de los elementos esenciales en cualquier institución de educación superior para así prestar un servicio educativo con altos estándares de calidad.

---

## Referencias bibliográficas

Aldrete, M. G., González, J., Preciado, M. D. & Pando, M. (2009). *Variables Sociodemográficas y el Síndrome de Burnout o de Quemarse en Profesores de Enseñanza*. Revista de Educación y Desarrollo, 10, 33-40.

Arias, F. & González, M. E. (2009). *Estrés, Agotamiento Profesional (Burnout) y Salud en Profesores de Acuerdo a su Tipo de Contrato*. Ciencia & Trabajo, 172-176.

Barbosa, L. C., Muñoz, M. L., Rueda, P. X. & Suárez, K. G. (2009). *Síndrome de Burnout y*

*Estrategias de Afrontamiento en Docentes Universitarios*. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 2 (1), 21-30.

Buker, R., & Richardsen, A. (1993). Psychological Burnout in Organization. En R. T. Golembiewski (Ed.). (M. Dekker, Ed.) *Handbook of Organizational Behaviour*, 263-299.

Byrne, B.M. (1999). The Nomological Network of Teacher Burnout: A Literature Review and Empirically Validated Model. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman

Caballero, C, González, O, Mercado, D, Llanos, C, Bermejo, Y. & Vergel, C (2009). *Prevalencia del Síndrome de Burnout y su Correlación con Factores Psicosociales en Docentes*. Psicogente, 12 (21), 142-157.

Cárdenas M, Méndez L & González M. *Evaluación del Desempeño Docente, Estrés Y Burnout en Profesores Universitarios*. Revista Actualidades Investigativa en Educación-Universidad de Costa Rica, Vol. 14 No 1 Enero- Abril pp. 1-22 [Internet]. Disponible en: [revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_magazine/evaluacion-desempeno-docente-estres-burnout-profesores-universitario-cardenas-mendez-gonzalez.pdf](http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/evaluacion-desempeno-docente-estres-burnout-profesores-universitario-cardenas-mendez-gonzalez.pdf)

Cherniss, C. (1980). *Professional Burnout in the Human Service Organizations*. New York: Praeger.

Cooke, R.A, & Rousseau, D.M. (1984) *Stress and Strain from Family Roles and Work Role Expectation*. Journal of Applied Psychology, 69, 252-260.

Comisión Europea. (2000). *¿La «Sal de la Vida» o el «Beso de la Muerte»? Guía Sobre el Estrés Relacionado con el Trabajo*. Luxemburgo.

Correa Correa, Z. (2008). *La Prevalencia del Síndrome de Burnout en los Docentes que Laboran Medio Tiempo y Tiempo Completo en la Universidad Cooperativa de Colombia y la Fundación Universitaria María Cano de la Ciudad de Popayán el Año 2008*. (U. N. Colombia, Editor) Obtenido de [www.bdigital.unal.edu.co/15884/1/10614-20565-2-SP.doc](http://www.bdigital.unal.edu.co/15884/1/10614-20565-2-SP.doc)

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*. Obtenido de Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Programa Cybertesis PERÚ: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3763>

Edelwich, J, & Brodsky, A. (1980). *Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. Nueva York: Human Sciences Press.

Etzion, D. (1984). *Moderating Effect of Social Support on the Stress-Burnout*

Farber. (2000). *Stress y Burnout*. Nueva York, Pergamon Press.

Fernández, M. (2008). *Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos: Tres Estudios Fácticos*. Ciencia & Trabajo, 120-125.

Freudenberger, H. (1974). *Staff burnout* (Vol. Issues30). Journal of Social.

Freudenberger, H.J & Richelson, G. (1980) *Burnout: The High Cost of High Achievement*. New York: Anchor Press

Garcés, E., López, C. y García, C. (1997). *Síndrome de Burnout y su Evaluación: Una revisión de los Principales Instrumentos de Medida*. Madrid.

García L, Rodríguez J. (2013). *Presencia Y Prevalencia Del Síndrome De Burnout En Profesores De La Universidad Autónoma De Occidente*. Universidad Autónoma de Occidente Cali. Disponible en: [bdigital.uao.edu.co/bitstream/10614/4826/1/TAD01218.pdf](http://bdigital.uao.edu.co/bitstream/10614/4826/1/TAD01218.pdf)

Glowinkowski, S.P & Cooper, C.L. (1985) *Current Issues in Organizational Stress Research*. Bulletin of the British Psychological Society, 38, 212-216.

Gold, Y. (1989) *Reducing Stress and Burnout Through Induction Programs*. Action in Teacher Education, 11, 66-70.

Guerrero B. (2000) *Una Investigación con Docentes Universitarios sobre el Afrontamiento del*

Harrison, R.V. (1978) *Person-Environment Fit and Job Stress*. En C.L. Cooper y R. Payne, *Stress at work* (pp.175-208). Chichester: John Wiley and Sons.

Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1978). *A Model of Teacher Stress*. *Educational Studies*, 4, 1-6.

Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1979) *Teacher Stress and Satisfaction*. *Educational Research*, 21, 89-96.

Leiter, M. (1992). Burnout as a Crisis in Self-Efficacy-Conceptual and Implications. *Work and Stress*, 6(2), 107-116.

Leithwood, K.A, Menzies, T, Jantzi, D & Leithwood, J. (1999). *Teacher burnout: A Critical Challenge for Leaders of Restructuring Schools*. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and Preventing Teacher Burnout* (pp. 85-114). Nueva York: Cambridge University Press.

Lerner, S. (1980) *Teaching Environmentalism in United States History*. *Indiana Social Studies Quarterly*,33, 38-52.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.

Maslach, C. (1982) *Burnout: the Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Maslach, C. & Leiter, M.P. (1999). *Teacher burnout: A Research Agenda*. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman. *Understanding and Preventing Teacher Burnout* (pp. 295-303). Nueva York: Cambridge University Press

Moracco, J.C., D'Arienzo, R.V. & Danford, D. (1983) *Comparison of Perceived Occupational Stress Between Teachers Who are Constructed and Discontented in their Career Choices*. *The vocational Guidance Quarterly*, 1,44-51.

Moreno, B., Arcenillas, M. V., Morante, M. E., & Garrosa, E. (2005). Burnout en Profesores de Primaria: Personalidad y Sintomatología. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 71-88.

Moriana, J. A. & Herruzo, J. (2004). Estrés y Burnout en Profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 597-621.

Morina, J.(2002). Estudio Epidemiológico de la Salud Mental del Profesorado. Universidad de Córdoba

Needle, R.H., Griffin, T., Svendsen, R., & Berney, C. (1980) *Teacher Stress: Sources and Consequences*. *Journal of School Health*, 50, 96-99.

Observatorio de la Universidad Colombiana (2009) *Las situaciones que generan estrés en los profesores universitarios*.

Ospino L, Mejía L. & García J. (2007). *Incidencia del Síndrome de Burnout en Docentes Universitarios de la Ciudad de Valledupar*. Universidad Popular del Cesar.

Pines, A; Aronson, E & Kafry, D. (1981). Burnout: From Tedium to Personal Growth. En C. Cherniss [Ed.], *Staff Burnout: Job stress in the Human Services*. Nueva York: The Free Press.

Pines, A.M., & Kafry, D. (1978) *Occupational Tedium in the Social Services*. *Social Work*,23, 499-507. *Relationship. Journal of Applied Psychology*, 69(4) 615-622.

Pines, A., & Aronson, E. (1981). *Burnout*. Free Press: Nueva York.

Pines, A; & Aronson, E. (1981). *Burn Out: From Tedium to Personal Growth*. Nueva York: Free Press.

Quass, C. (2006). Diagnóstico de Burnout y Técnicas de Afrontamiento al Estrés en Profesores Universitarios de la Quinta Región de Chile. *Revista Psicoperspectivas*, 1, 65-75.

Rudow, B. (1999). *Stress and Burnout in the Teaching Profession: European Studies, Issues and Research Perspectives*. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman, Understanding and Preventing Teacher Burnout (pp. 38-59). Nueva York: Cambridge University Press.

Sanchez, H. (2012) *Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución de Educación de Nivel Medio Superior*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Schwab, R.L., Jackson, S.E., & Schuler, R.A. (1986) Educator Burnout: Sources and Consequences. *Educational Research Journal*, 20,14-30.

Travers, C.T. & Cooper, C.L. (1997) El Estrés de los Profesores. La Presión en la Actividad Docente. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica. Understanding and Preventing Teacher Burnout (pp. 15-37). Nueva York: Cambridge University Press.

Viloria, H., & Paredes, M. (Abril-Junio de 2002). Estudio del Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional en los Profesores de la Universidad de los Andes. *Educere Investigación*(17).

World Health Organization. (2011). *International Classification of Diseases ICD10*. Obtenido de <http://www.who.int/classifications/icd/en>

- 
1. Especialista en Gerencia del Talento Humano. Administradora Financiera y de Sistema. Docente de Postgrados Universidad de Santander UDES. Valledupar, Colombia. [mserrano@valledupar.udes.edu.co](mailto:mserrano@valledupar.udes.edu.co) [maryandre17@hotmail.com](mailto:maryandre17@hotmail.com)
  2. Especialista en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Santander UDES Sede Valledupar. Administradora de empresas de la de la Universidad Nacional Abierta de Colombia, Valledupar, Colombia. Coordinadora de talento Humano de la Universidad de Santander UDES, Sede Valledupar. [astridangelavila@hotmail.com](mailto:astridangelavila@hotmail.com)
  3. Postdoctoral en Gestión de la Ciencia y la Tecnología. Doctor en Ciencias de la Educación. Doctor en Ciencias Mención Gerencia. Magíster en Ciencia y Tecnología de Alimentos. Especialista en Ingeniería de Procesos Industriales. Ingeniero de Alimentos. Docente de Postgrados Universidad de Santander UDES. Docente Programa de Ingeniería Agroindustrial Universidad Popular del Cesar. Grupo de investigación creando ciencias – CRECI. Valledupar, Cesar, Colombia. [vidal.tovar@gmail.com](mailto:vidal.tovar@gmail.com)
  4. Postdoctoral en Ciencia Humanas. Doctor en Ciencias Mención Gerencia. Magíster Scientiarum en Gerencia de Proyectos de Investigación y Desarrollo, Psicólogo, Docente Facultad de educación Universidad de Pamplona, Colombia. Grupo de investigación GTI – GTI: Gestión Tecnológica e Innovación, Consultor Gerencial de Proyectos FreeLancer, Miembro (AsoVAC) e Investigador (nivel B PEII -Venezuela). [yan\\_urena@hotmail.com](mailto:yan_urena@hotmail.com)
  5. Magister en educación, con énfasis en cognición. Especialista en Administración y Docencia Universitaria, Especialista en Gerencia en Servicios de Salud. Bacterióloga. Directora posgrados Universidad de Santander, Valledupar.
  6. Magístra en Educación – Énfasis en Cognición y Educación. Magístra en Administración de Empresas. Especialista en Administración de la Informática Educativa. Especialista en Gerencia de Recursos Humanos. Administradora Industrial. Directora y Docente del Programa Académico de Administración Financiera – Universidad de Santander Campus Valledupar. Grupo de Investigación CIEMPIES. Correo Electrónico: [gangulo@valledupar.udes.edu.co](mailto:gangulo@valledupar.udes.edu.co)

---

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015  
Vol. 38 (Nº 55) Año 2017

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](mailto:webmaster)]

©2017. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados