

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**

**“SÍNDROME DE BURNOUT
EN PROFESORES UNIVERSITARIOS”**

Estudio realizado en profesores titulares
de la Facultad de Ciencias Médicas
de la Universidad de San Carlos de Guatemala

septiembre de 2011

Haudrey Ann Coburger Ortega

Médico y Cirujano

Guatemala, octubre de 2011

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**

**“SÍNDROME DE BURNOUT
EN PROFESORES UNIVERSITARIOS”**

Estudio realizado en profesores titulares
de la Facultad de Ciencias Médicas
de la Universidad de San Carlos de Guatemala

septiembre de 2011

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la Facultad de Ciencias Médicas de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

POR

Haudrey Ann Coburger Ortega

Médico y Cirujano

Guatemala, octubre de 2011

El infrascrito Decano de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala hace constar que:

La estudiante:

Haudrey Ann Coburger Ortega 200210486

ha cumplido con los requisitos solicitados por esta Facultad, previo a optar al Título de Médico y Cirujano, en el grado de Licenciatura, y habiendo presentado el trabajo de graduación titulado:

**“SÍNDROME DE BURNOUT
EN PROFESORES UNIVERSITARIOS”**


**Estudio realizado en profesores titulares
de la Facultad de Ciencias Médicas
de la Universidad de San Carlos de Guatemala**


septiembre 2011

Trabajo asesorado por el Dr. Edgar Rodolfo de León Barillas y revisado por el Dr. Luis Gustavo de la Roca Montenegro, quienes avalan y firman conformes. Por lo anterior, se emite, firma y sella la presente:

ORDEN DE IMPRESIÓN

En la Ciudad de Guatemala, siete de octubre del dos mil once


DR. JESÚS ARNULFO OLIVA LEAL
DECANO



El infrascrito Coordinador de la Unidad de Trabajos de Graduación de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, hace constar que la estudiante:

Haudrey Ann Coburger Ortega

200210486

ha presentado el trabajo de graduación titulado:

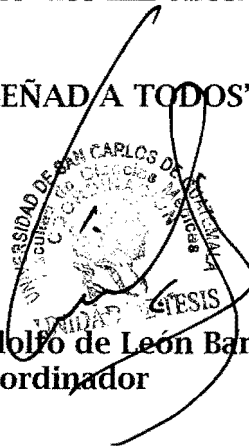
**“SÍNDROME DE BURNOUT
EN PROFESORES UNIVERSITARIOS”**

**Estudio realizado en profesores titulares
de la Facultad de Ciencias Médicas
de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

septiembre 2011

El cual ha sido revisado y corregido por el Profesor de la Unidad de Trabajos de Graduación -UTG-, Dr. Edgar Rodolfo de León Barillas y al establecer que cumple con los requisitos exigidos por esta Unidad, se les autoriza a continuar con los trámites correspondientes para someterse al Examen General Público. Dado en la Ciudad de Guatemala, el siete de octubre del dos mil once.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



**Dr. Edgar Rodolfo de León Barillas
Coordinador**

Guatemala, 7 de octubre del 2011

Doctor
Edgar Rodolfo de León Barillas
Unidad de Trabajos de Graduación
Facultad de Ciencias Médicas
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Dr. de León Barillas:

Le informo que la estudiante abajo firmante:

Haudrey Ann Coburger Ortega



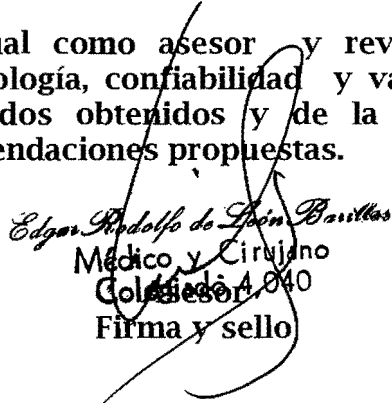
Presentó el informe final del Trabajo de Graduación titulado:

“SÍNDROME DE BURNOUT
EN PROFESORES UNIVERSITARIOS”

Estudio realizado en profesores titulares
de la Facultad de Ciencias Médicas
de la Universidad de San Carlos de Guatemala

septiembre 2011

Del cual como asesor y revisor nos responsabilizamos por la metodología, confiabilidad y validez de los datos, así como de los resultados obtenidos y de la pertinencia de las conclusiones y recomendaciones propuestas.



Edgar Rodolfo de León Barillas
Médico y Cirujano
Colegiado 4.040
Firma y sello



Revisor
Firma y sello
Reg. de personal 2006002

Dr. Luis G. de la Pava Montenegro
MEDICO Y CIRUJANO
COL. 13.570

RESUMEN

Objetivo: Describir la presencia del síndrome de Burnout en profesores titulares de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Metodología: Estudio descriptivo de corte transversal en donde a los participantes se les aplicó la prueba de "Maslach Burnout Inventory que recolectó algunos datos como nivel de titularidad, sexo, edad. Se consideró Síndrome de Burnout aquellos con puntaje mayor o igual a 27 en escala de agotamiento emocional asociado a mayor o igual a 10 en despersonalización o igual a 39 en realización personal. **Resultados:** Fueron analizados datos de 157 participantes (54 %). Se estima la prevalencia de Síndrome de Burnout (SBO) en 17 %. Agotamiento emocional en 15 % con niveles altos y 15 % con niveles medios. Despersonalización con niveles altos 18 % y niveles medios 15 %, respectivamente. Baja realización personal con 15 % con niveles medio y nivel bajo 22 %, respectivamente. La prevalencia del Síndrome de Burnout respecto a la titularidad de los profesores, es de 48% en profesores con titularidad entre 1-3 y 53% en profesores entre 7-9 de titularidad. **Conclusiones:** Si existe síndrome de Burnout en esta población, aumenta su prevalencia con titulares del 1 al 3 y disminuye del 10 al 12. Según literatura a medida que pasan los años el profesor es más seguro a sus actividades y menos a la tensión laboral.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, Agotamiento Emocional, Despersonalización, Baja Realización Personal.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. OBJETIVOS	5
2.1.1. Objetivo General	5
2.1.2. Objetivos específicos	5
3. MARCO TEÓRICO	7
3.1.1. Contextualización del área de estudio	7
3.1.2. El Estrés	7
3.1.3. El Estrés Laboral y el Agotamiento Profesional (Burnout)	8
3.1.4. El Agotamiento Profesional (Burnout) y la Salud	10
3.1.5. El Agotamiento Profesional (Burnout) en Profesionistas de la Educación	10
4. METODOLOGÍA	15
4.1. Tipo y diseño de investigación	15
4.1.1. Unidad de análisis	15
4.1.1.1. Unidad Primaria de muestreo	15
4.1.1.2. Unidad de información	15
5. Población y muestra	15
5.1.1. Población o universo	15
6. Selección de los sujetos a estudio	15
6.1.1. Criterios de Inclusión	15
6.1.2. Criterios de Exclusión	15
7. Operacionalización de las variables	16
8. Técnicas, procedimientos e instrumentos utilizados en la recolección de datos	19
8.1.1. Técnicas	19
8.1.2. Procedimiento	19
8.1.3. Instrumento	20
9. Procesamiento y análisis de datos	20
9.1.1. Procesamiento	20
9.1.2. Análisis	20
10. Alcances y límites de la investigación	20
10.1.1. Alcances	20
10.1.2. Límites	21
11. Aspectos éticos de la investigación	21
12. RESULTADOS	23
13. DISCUSION DE RESULTADOS	25
14. CONCLUSIONES	27
15. RECOMENDACIONES	29
16. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
17. ANEXOS	35
17.1. Consentimiento Informado	35
17.2. Boleta de recolección de datos	37

1. INTRODUCCIÓN

El desarrollo del concepto de “Burnout” como fenómeno psicológico tiene su origen en Estados Unidos asociándose a trabajos realizados a mediados de la década de los setenta. Desde entonces, el Burnout supuso un campo de estudio científico definido y fecundo. Hasta 1990, fecha de la Primera Conferencia Europea sobre Burnout Profesional, realizada en Polonia, se publicaron cerca de 2.500 artículos sobre Burnout. Ocho años más tarde una revisión realizada por Schaufeli y Enzmann (1998) en bases de datos y bibliografías especializadas, reveló 5.500 entradas sobre el tema.(1)

Estos datos ponen de manifiesto el reconocimiento internacional del Burnout como un importante problema de salud individual, social y académico. Las razones para tan acentuada popularidad han sido analizadas por diversos autores y justifican su aceptación social. Según han manifestado algunos autores, el Burnout es poco estigmatizante para el individuo, al contrario de lo que ocurre con la mayoría de las perturbaciones mentales, dado que en su comprensión se enfatizan determinantes contextuales, de naturaleza socio-profesional y se reserva un papel que no culpa a la persona.(2)

El ambiente de la enseñanza se ha considerado por diversos autores como uno de los lugares de trabajo donde los profesionales parecen más expuestos a padecer el agotamiento profesional pues en el ejercicio cotidiano de la profesión docente se puede llegar a desarrollar el agotamiento profesional, el cual va en detrimento de la salud y en general de la calidad de vida laboral. En el contexto educativo, el desgaste se refiere a la pérdida de recursos emocionales debida a las demandas de los estudiantes, demás profesores del centro y familias de los estudiantes; se refleja en indiferencia y actitudes distantes hacia el trabajo. La despersonalización se manifiesta en indiferencia hacia los estudiantes, a quienes se trata como si fueran objetos; lo mismo ocurre hacia las personas con quienes se trabaja: otros profesores, directivos y personal administrativo y de intendencia.(3)

Del mismo modo, Ortiz y col. (Ortiz y Arias 2008) reportan un estudio realizado con profesionales de la salud y la educación en el Occidente de México; entre los resultados obtenidos se señala que las mujeres percibieron más agotamiento profesional (Burnout) que los hombres; no obstante, los docentes denotaron menores niveles en comparación con el personal de salud. En ambos casos se resalta la importancia de intervenir en las

variables organizacionales (especialmente en el apoyo brindado por la organización) en vez de las individuales, pues las primeras denotaron mayores niveles de correlación con las tres facetas del agotamiento profesional.(4)

De acuerdo con los resultados localizados en los estudios mencionados anteriormente es notorio el desarrollo del agotamiento profesional (Burnout) en los profesionales trabajando en las instituciones educativas; por tanto, es necesario conocer y comprender las condiciones en donde se desarrolla la labor docente. El agotamiento profesional, al ser considerado como un problema presente en espacios laborales, requiere de mayor atención de las organizaciones y de los académicos. (4,5)

Para desarrollar el problema se utilizó como base teórica antecedentes que permitieran aproximarse a los conceptos de Burnout; Estrategias y Función Docente Universitaria.

En relación al Burnout, se utilizó la perspectiva de Maslach y Jackson (1996) que define el síndrome como un agotamiento emocional, despersonalización y reducido logro personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan de alguna forma con personas, es decir, profesiones de servicio o asistenciales.(5)

En la actualidad la presencia del estrés es una realidad en la vida moderna y un tema primordial para la salud individual y para la prosperidad o el deterioro económico; por tanto, no deben subestimarse las repercusiones del estrés en el trabajo, pues es alto el gasto que representa en enfermedad, baja productividad y desempeño reducido. A lo largo de estos años el síndrome de quemarse por el trabajo ha quedado establecido como una respuesta al estrés laboral crónico que ocurre con frecuencia en los profesionales de las organizaciones de servicios (médicos, profesionales de enfermería, maestros, funcionarios de prisiones, policías, trabajadores sociales...) que trabajan en contacto directo con los usuarios de tales organizaciones.

La necesidad de estudiar el síndrome de quemarse por el trabajo viene unida a la necesidad de estudiar los procesos de estrés laboral, así como al hincapié que las organizaciones vienen haciendo sobre la necesidad de preocuparse más de la calidad de vida laboral que ofrecen a sus empleados.

Por otro lado, la formación del profesorado se hace más necesaria todavía en un momento como el actual caracterizado por un fuerte dinamismo social y una complejidad creciente de los escenarios de actuación profesional de los docentes.

Los nuevos retos que esta sociedad heterogénea, plural, cambiante e intercultural va imponiendo a los profesores, van más allá de la reforma de los planes de estudio y de la reestructuración del sistema educativo y afectan de lleno al concepto mismo de profesionalidad docente. La sociedad tiende a trasladar todas y cada una de sus asignaturas pendientes al ámbito escolar con la esperanza utópica de haber hallado la solución.

El estrés derivado de trabajar en instituciones educativas en contextos cada vez más complejos y demandantes implica, en algunas ocasiones, el desarrollo del Burnout, el cual puede llegar a afectar la calidad de vida laboral. Los efectos del Burnout se dejan notar tanto en los trabajadores por ejemplo, problemas físicos y psíquicos como en las organizaciones, ausentismo, rotación, costos más altos, baja productividad, etc. En cuanto a la docencia, se considera como una profesión estresante que con mucha frecuencia afecta la salud, la capacidad para desempeñar las tareas y aprovechar al máximo las habilidades y capacidades.

En el ámbito internacional es muy abundante la investigación sobre el agotamiento profesional: es un fenómeno de interés referido en numerosas publicaciones y estudiado en diversas poblaciones o muestras; en cambio, en Guatemala es un tema en el cual todavía la investigación no ha sido tan abundante como en otras latitudes.

El agotamiento profesional, al ser considerado como un problema presente en espacios laborales, requiere de mayor atención de las organizaciones y de los académicos. En nuestro país aún es necesario emprender investigaciones más detalladas respecto al agotamiento profesional y a las variables relacionadas al mismo. El propósito fundamental debe ser el de prevenir los factores propiciadores del estrés laboral, el Burnout y sus posibles consecuencias en la salud de los docentes. La respuesta ayudará a establecer estrategias que redunden en la calidad de vida de los trabajadores y la efectividad de las organizaciones educativas.

Por lo que se plantearon las siguientes preguntas: ¿Cuál es la presencia del síndrome de Burnout en profesores universitarios de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos?, ¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout en profesores universitarios de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos?, ¿Cuál es la prevalencia de agotamiento emocional del Síndrome de Burnout en los profesores estudiados?, ¿Cuál es la prevalencia de despersonalización del Síndrome de Burnout en los profesores estudiados?, ¿Cuál es la prevalencia de falta de realización personal del Síndrome de Burnout en los profesores estudiados?, ¿Qué proporción presenta la relación del Síndrome de Burnout y la titularidad de los profesores de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos?

Se obtuvieron los siguientes datos de 157 participantes (54 %). Se estima la prevalencia de Síndrome de Burnout (SBO) en 17 %. Agotamiento emocional en 15 % con niveles altos y 15 % con niveles medios. Despersonalización con niveles altos 18 % y niveles medios 15 %, respectivamente. Baja realización personal con 15 % con niveles medio y nivel bajo 22 %, respectivamente. La prevalencia del Síndrome de Burnout respecto a la titularidad de los profesores, es de 48% en profesores con titularidad entre 1-3 y 53% en profesores entre 7-9 de titularidad.

Si existe síndrome de Burnout en esta población, aumenta su prevalencia con titulares del 1 al 3 y disminuye del 10 al 12. Según literatura a medida que pasan los años el profesor es más seguro a sus actividades y menos a la tensión laboral.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General:

- Describir la presencia del Síndrome de Burnout en profesores titulares universitarios de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos.

2.2 Objetivos específicos:

2.2.1 Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en profesores universitarios de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos.

2.2.2 Determinar la prevalencia de agotamiento emocional del Síndrome de Burnout en los profesores estudiados.

2.2.3 Determinar la prevalencia de despersonalización del Síndrome de Burnout en los profesores estudiados.

2.2.4 Determinar la prevalencia de baja realización personal del Síndrome de Burnout en los profesores estudiados.

2.2.5 Identificar la relación del Síndrome de Burnout y la titularidad de los profesores de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Contextualización del área de estudio.

La universidad de San Carlos de Guatemala, en su carácter de única universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir, organizar y desarrollar la educación superior del estado y la educación estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. Promoviendo por todos los medios a su alcance la investigación en todas las esferas del saber humano y cooperará al estudio y solución de los problemas nacionales. Su sede principal se encuentra en la Ciudad Universitaria, zona 12 de la Ciudad de Guatemala, siendo el campus universitario más grande de Centroamérica.

Sin embargo cuenta con centros universitarios en casi todas las regiones de Guatemala y un centro universitario metropolitano donde funciona la Facultad de Ciencias Médicas y la Escuela de Psicología. El Centro Universitario Metropolitano se encuentra localizado en 9 Ave. 9-45 Zona 11 ciudad de Guatemala. Cuenta con 288 profesores titulares en la Facultad de Ciencias Médicas, los cuales están distribuidos en tres Fases y la Escuela de estudios de postgrado.

3.2 El estrés

La palabra estrés deriva del griego stringere, que significa provocar tensión. La palabra se usó por primera vez probablemente alrededor del siglo XIV y se ha hecho notar su imprecisión dentro del vocabulario científico, pues tiene una variedad de significados para diferentes personas en virtud de que existen definiciones basadas en los estímulos, en la respuesta y en el concepto estímulo respuesta.(6)

La definición clásica del estrés más conocida y utilizada por diversos autores es la basada en la respuesta, elaborada por Hans Selye, quien visualiza al estrés como una respuesta general del organismo ante cualquier estímulo o situación estresante.(7,8)

Tal vez hay un error en esta definición al utilizar el mismo concepto para su definición: "situación estresante" sería la "situación que provoca estrés"; entonces, el estrés sería una respuesta (...) ante una situación que provoca estrés.(8)

El estrés generalmente se produce cuando un individuo es incapaz de responder de forma adecuada o eficaz a los estímulos provenientes de su entorno, o cuando lo consigue es a costa de la salud de su organismo.

Basándose en los estudios realizados por Hans Selye hace más de cincuenta años, algunos autores establecen una doble valoración del estrés y utilizan para referirse a ello dos términos diferentes: eustrés y distrés:(9)

- El eustrés (estrés positivo) hace referencia a situaciones y experiencias en las cuales el estrés tiene resultados y consecuencias positivas porque produce la estimulación y activación adecuadas que permiten a las personas lograr en su actividad unos resultados satisfactorios con costos personales razonables. La persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativa y motivada. En este estado se obtienen beneficios para la salud del ser humano.(10)
- El distrés (estrés negativo) se refiere a situaciones y experiencias personales desagradables, molestas y con probables consecuencias negativas para la salud y el bienestar. Esta segunda dimensión del estrés ha recibido mayor atención en las investigaciones científicas y es como se ha entendido en forma habitual el término estrés. La vida cotidiana se encuentra repleta de estresantes negativos, tales como un mal ambiente de trabajo, el fracaso, la ruptura familiar y un duelo, entre otros.(11)

3.3 El estrés laboral y el agotamiento profesional (Burnout)

La distinción entre estrés relacionado con el trabajo y estrés no relacionado con éste es artificial. Las fuentes de estrés en el trabajo inciden no sólo en éste, afectando al desempeño, sino también en la vida no profesional de la persona. Al respecto, mencionan que el estrés en el trabajo es el desequilibrio entre las aspiraciones de un individuo y la realidad de sus condiciones de trabajo.

Para la Comisión Europea “(...) el estrés relacionado con el trabajo puede definirse como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”.(12)

En cuanto al estrés laboral, se ha puesto de manifiesto que el riesgo laboral para la salud no proviene exclusivamente de los factores físicos, sino con frecuencia de factores organizacionales y psicosociales; agregando también que la organización actual del trabajo está sufriendo cambios importantes –los cuales no son ajenos a la seguridad y salud del trabajador–, afectando las conductas laborales, generando tensión, aumentando el aislamiento e induciendo a estados de ánimo negativos y desgaste emocional.

En relación al estrés y al agotamiento profesional, cabe mencionar que la entrada al síndrome del agotamiento profesional (Burnout) es un distrés (estrés patológico) producido por un desequilibrio entre las expectativas y la realidad del trabajo, con manifestaciones psicológicas y físicas, con repercusiones en la vida personal, familiar, social y en la institución donde labora; en casos extremos puede conducir a la misma muerte.(13)

Coincide al señalar que el agotamiento profesional es un estrés crónico (distrés) experimentado en el contexto laboral y una exposición crónica a los estresores laborales, especialmente entre los profesionales que trabajan en contacto directo con las personas.(13,14)

El agotamiento profesional (Burnout) ha quedado establecido como una respuesta al estrés laboral crónico presentado con frecuencia en los profesionales de las organizaciones de servicios (médicos, profesionales de enfermería, maestros, policías, trabajadores sociales, etc.), quienes trabajan en contacto directo con los usuarios de tales organizaciones (pacientes, alumnos, presos, indigentes, etc.), presentándose acompañado de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con quienes se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.(14)

La conceptualización más aceptada por los investigadores en donde el agotamiento profesional se entiende como “una respuesta prolongada ante estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo, y es definido por las tres dimensiones de agotamiento, despersonalización e ineficacia”(15)

La primera dimensión se refiere al sentimiento de haber agotado los recursos emocionales y físicos y se caracteriza por la falta de energía y entusiasmo. La segunda es la despersonalización o deshumanización y se describe como una respuesta negativa, endurecida e indiferente en extremo ante las personas a quienes se proporciona el servicio y la tercera se expresa como un sentimiento de incompetencia y una falta de logros y productividad en las labores; se caracteriza como una tendencia del trabajador a autoevaluarse de forma negativa.

En la actualidad los estudios sobre el agotamiento profesional (Burnout) se han incrementado enormemente y han contribuido a mejorar el conocimiento del fenómeno; algunos de ellos han ayudado a diferenciarlo teóricamente y empíricamente, separándolo de otros conceptos afines como tedio, depresión, alienación, ansiedad, insatisfacción laboral, fatiga, neurosis existencial o desencanto.(16)

Por tanto, ha nacido la percepción relativa a que el estudio del agotamiento profesional (Burnout) aporta cada día nuevos elementos que contribuyen a mejorar el conocimiento del fenómeno.

3.4 El agotamiento profesional (Burnout) y la salud

Ahora bien, diversas investigaciones reportan la relación existente entre el agotamiento profesional (Burnout) y la salud. En concreto, se encuentra asociado a síntomas somáticos y a diversos aspectos emocionales como la depresión y la ansiedad. (17)

En consecuencias nocivas para el individuo, en forma de falta de salud con alteraciones psicosomáticas si se padece el agotamiento profesional a lo largo del tiempo. Por otro lado, indican que el agotamiento profesional (Burnout) aparece por unas elevadas demandas laborales, con deterioro en la salud del trabajador. Además, el componente de desgaste emocional es más predictivo del estrés relacionado con los resultados de salud que los otros dos. (18)

El agotamiento profesional (especialmente el desgaste emocional) muestra una importante asociación con los problemas de salud percibida por los propios trabajadores. Por tanto, el agotamiento profesional (Burnout) constituye una fase avanzada del estrés laboral que puede llegar a provocar una incapacidad total para

poder desarrollar el trabajo, lo cual hace necesario tomar medidas preventivas en fases iniciales. (19)

3.5 El agotamiento profesional (Burnout) en profesionistas de la educación

El ambiente de la enseñanza se ha considerado por diversos autores como uno de los lugares de trabajo donde los profesionales parecen más expuestos a padecer el agotamiento profesional, pues en el ejercicio cotidiano de la profesión docente se puede llegar a desarrollar el agotamiento profesional, el cual va en detrimento de la salud y en general de la calidad de vida laboral. (20, 21)

En el contexto educativo, el desgaste se refiere a la pérdida de recursos emocionales debida a las demandas de los estudiantes, demás profesores del centro y familias de los estudiantes; se refleja en indiferencia y actitudes distantes hacia el trabajo. La despersonalización se manifiesta en indiferencia hacia los estudiantes, a quienes se trata como si fueran objetos; lo mismo ocurre hacia las personas con quienes se trabaja: otros profesores, directivos y personal administrativo y de intendencia. (22)

La enseñanza, una de las profesiones más extendidas y en mayor contacto con las personas como receptores de su actividad profesional, se considera una ocupación agotadora asociada a niveles significativos de Burnout.

Se ha descrito a los profesionales de las denominadas profesiones de ayuda, como los más vulnerables al agotamiento emocional y escepticismo en el ejercicio de su actividad laboral al interactuar y tratar reiteradamente con otros sujetos.

Burnout se ha asociado a los males que presenta el profesor, constatándose tanto en observaciones clínicas como en investigaciones empíricas que han intentado arrojar luz sobre este fenómeno tan extendido en nuestros días. En España, de entre los trabajos sobre el estrés y/o salud laboral del docente más representativos, se puede extraer que el profesorado percibe su malestar laboral a través de la falta de valoración social en su trabajo (apoyo social) y falta de medios, tiempo y recursos (apoyo material) para el desempeño de sus tareas; dureza del mismo (alumnos conflictivos, exceso de responsabilidad) e incertidumbre ante la Reforma de la Enseñanza, a lo que unen el reconocimiento de sus propias carencias sobre su formación profesional actual. (23)

Reconocen también que la relación con sus superiores tiene un carácter burocrático, muy ligada al control/sanción y poco vinculada al trabajo docente. Acusan el excesivo papeleo y su escasa participación en la resolución de sus problemas laborales o profesionales, así como las conflictivas relaciones con padres y compañeros.

El maestro debe proyectar, poner en ejercicio, medir y adecuar permanentemente las estrategias adecuadas para el desarrollo integral de la persona (maduración personal, moral y cívica), a través de la promoción del aprendizaje y la construcción de saberes, habilidades y actitudes de los educandos, más allá de la mera instrucción, transmisora de conocimientos normalizados, propia de un sistema de enseñanza tradicional logocéntrico en el cual se ha formado la generación actual de enseñantes. Este rol requiere de profesionales comprometidos, social e institucionalmente, que sean capaces de diseñar líneas de intervención que surjan de interpretar realidades, definir problemas, actuar dentro de márgenes que no son definitivos y ante circunstancias específicas, únicas e irrepetibles.(23,24)

El docente ya no ejerce su labor en solitario, debe conformar equipos humanos y laborales que le permitan formarse, replantearse sus prácticas y reflexionar sobre ellas.

Así, y por norma, los maestros se coordinan por: a) niveles, manteniendo reuniones de trabajo semanales de coordinación docente entre todos los maestros que imparten las materias afines en el mismo nivel o curso; b) ciclos, reuniones semanales de coordinación entre todos los profesores que están integrados en el mismo ciclo o etapa escolar; c) E.T.C.P. (Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica), donde quincenalmente se reúnen todos los tutores, profesores especialistas de educación especial, Jefe de Estudios y Director; d) con una periodicidad aproximadamente mensual, se reúne también el Claustro de Profesores, donde la totalidad del profesorado del centro organiza y coordina sus actividades de actuación.

La universalización de la educación y al aumento de la complejidad de la institución escolar frente al paradigma de escuela selectiva y segregadora en la que la mayoría de los docentes se han formado y han enseñado.

Junto a lo anterior, la sociedad exige al docente que tenga sentido crítico con respeto a sí mismo, a los contenidos culturales y al contexto social; que sea objetivo, democrático, y con vocación de servicio, que tienda al trabajo cooperativo y ame su institución y sus alumnos, que se sienta parte viva de la comunidad en que actúa, que se esfuerce por alcanzar una conducta racional, científica, con preferencia por el orden y la sistematización, y, que sobre todo, sea muy creativo para poner su formación y su experiencia al servicio de la escuela y el alumno que educa.(24)

Las condiciones de trabajo, las presiones de tiempo y el devaluado contexto escolar destacaban como principales fuentes de estrés en los primeros trabajos realizados sobre el estrés del profesorado hace ya dos décadas.

Posteriormente se han señalado como importantes: el conflicto o ambigüedad de rol, el nivel de participación en la toma de decisiones, los sistemas de premios, la autonomía en el ejercicio de la actividad profesional, la evaluación del profesorado, la relación profesorado/alumnado, la falta de promoción y el apoyo que recibe de la organización.

Investigaciones realizadas opinan que el profesorado más quemado es aquél que tiene alumnado difícil, por lo que se enfatiza la influencia de las dificultades en el manejo de las interacciones en el aula como una de las fuentes fundamentales del Burnout. Parecen ser factores que generan estrés en el profesorado: los problemas y la falta de disciplina, la apatía, los bajos resultados en las evaluaciones, los abusos físicos y verbales, la baja motivación del alumnado, las presiones temporales, la baja autoestima y estatus social, los conflictos entre el propio profesorado, los cambios rápidos en las demandas curriculares.(25)

Los principales predictores serían las variables: conflicto y ambigüedad de roles, locus de control, intro/extraversión, estabilidad de la personalidad, ansiedad, años de experiencia, años en el puesto actual, diferentes materias enseñadas, horas de actividades extracurriculares y horas de trabajo en casa.

También se ha observado que el profesorado de enseñanza secundaria y superior presentan niveles más bajos de realización personal que sus colegas de enseñanza primaria. Influyen también características de la personalidad, siendo las más proclives:

un predominio del locus de control externo, nivel de expectativas elevadas y poco realistas, autoestima baja, autoconcepto pobre o bajo, autocontrol y autoeficacia disminuida, ausencia o disminución de una personalidad resistente y sentido de coherencia, patrón de conducta tipo A, tendencia a pensamientos irracionales, baja motivación, pocos recursos o deficientes estilos de afrontamiento, baja empatía, y una personalidad caracterizada por la inestabilidad emocional y el neuroticismo.(25)

Las consecuencias del Burnout son importantes, tanto desde el punto de vista profesional (impuntualidad, abundancia de interrupciones, evitación del trabajo, absentismo, impuntualidad, falta de compromiso en el trabajo, un anormal deseo de vacaciones, una disminución en la autoestima, así como una incapacidad para tomarse a la escuela en serio, e incluso al abandono de la profesión); y por ende económico, como desde el aspecto humano.

Las personas afectadas parecen presentar una mayor vulnerabilidad a padecer accidentes laborales, síntomas médicos (como depresión, hipertensión, alteraciones de tipo gastrointestinal...), pérdida de la voz e incluso abuso de drogas, incluyendo el tabaco. También influye en el rendimiento académico del alumnado. Téngase en cuenta que el alumnado percibe y evalúa la conducta del profesorado y actúa en consecuencia. (25)

Aunque el estrés ocupacional no es específico del profesorado, diversos estudios muestran que el Burnout es un problema más importante en la profesión docente que en otras profesiones con similares demandas académicas y personales.

Estudios realizados durante los últimos años han sacado a relucir un elevado índice de estrés y Burnout entre el profesorado. Tanto a nivel internacional, como europeo, y por consiguiente en el profesorado español no universitario y en el universitario.(26)

4. METODOLOGÍA

4.1 Tipo y diseño de investigación

Estudio descriptivo de corte transversal.

4.2 Unidad de análisis

Respuestas datos del cuestionario.

4.2.1 Unidad primaria de muestreo

Profesores titulares de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos

4.2.2 Unidad de información

Profesores titulares de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos. Los ítems deben ser respondidos por los trabajadores haciendo uso de una escala de frecuencia de tipo Likert que va de cero "0" (nunca) a "6" (siempre). Altas puntuaciones en las dimensiones agotamiento y altas puntuaciones en la dimensión de despersonalización unidas a bajas puntuaciones en la dimensión eficacia profesional serán indicadoras de Burnout.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población o universo

288 Profesores Titulares de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos.

4.4 Selección de los sujetos a estudio.

4.4.1 Criterios de inclusión.

Profesores Titulares de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos, Centro Universitario Metropolitano.

4.4.2 Criterios de exclusión

Profesores que se encuentren en período de vacaciones.

Profesores que se encuentran realizando labores fuera del Centro Universitario Metropolitano.

Profesores que no acepten participar en el estudio.

4.5 Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Tipo de Variable	Escala de Medición	Instrumento
Síndrome De Burnout	Término anglosajón cuya traducción más próxima y coloquial es “estar quemado”, desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo.	Resultado del valor anotado en el Inventario de Burnout	Cualitativa	Nominal Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización Personal	Cuestionario de Burnout de Maslach (M.B.I.)
Prevalencia de Síndrome de Burnout	Es el número de casos de Síndrome de Burnout en una población y en un momento dado	Número de profesores con síndrome de Burnout dividido total de profesores X 100	Cuantitativa	Razón	Cuestionario de Burnout de Maslach (M.B.I.)
Prevalencia de Agotamiento Emocional	Definido como cansancio o fatiga que puede manifestarse de manera física, psíquica o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.	Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría “alto”, entre el percentil 75 y el 25 en la categoría “medio”.	Cualitativa	Nominal Alto Medio	Cuestionario de Burnout de Maslach (M.B.I.)

<p>Prevalencia de Despersonalización</p>	<p>Es la segunda dimensión y se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas. La despersonalización consiste en el desarrollo de una actitud negativa e insensible hacia las personas a las que da servicio. Es un cambio negativo en las actitudes y respuestas hacia los beneficiarios del propio trabajo. La falta de realización personal en el trabajo es la tendencia a evaluarse a uno mismo y al propio trabajo de forma negativa, junto a la evitación de las relaciones interpersonales</p>	<p>Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría "alto", entre el percentil 75 y el 25 en la categoría "medio".</p>	<p>Cualitativa</p>	<p>Nominal Alto Medio</p>	<p>Cuestionario de Burnout de Maslach (M.B.I.)</p>
---	--	---	--------------------	-----------------------------------	--

	<p>y profesionales, con baja productividad e incapacidad para soportar la presión. Los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima</p>				
<p>Prevalencia de baja realización personal</p>	<p>El abandono de la realización personal es la tercera fase del proceso y consiste en el progresivo retiro de todas las actividades que no sean laborales vinculadas con las actividades que generaron el estrés crónico. En esta etapa hay pérdida de ideales y, fundamentalmente, un creciente</p>	<p>Los sujetos por encima del percentil el 25 en la categoría "medio" y por debajo del percentil 25 en la categoría "bajo".</p>	<p>Cualitativa</p>	<p>Nominal Medio Bajo</p>	<p>Cuestionario de Burnout de Maslach (M.B.I.)</p>

	apartamiento de actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de autoclusión.				
Proporción de Síndrome de Burnout según titularidad de los profesores	Toda persona que trabaja en la enseñanza a nivel universitario.	Profesores que laboren en la facultad de ciencias médicas.	Cuantitativa	Ordinal 1-3 4-6 7-9 10-12	Cuestionario de Burnout de Maslach (M.B.I.)

4.6 Técnicas, procedimientos e instrumentos utilizados en la recolección de datos

4.6.1 Técnicas

Consistió en entrevista a los profesores y cuestionarios en las diferentes secciones pidiendo colaboración voluntaria y anónima. Los cuestionarios fueron llenados de forma individual. Se dio una breve explicación del estudio dejando claro que contaban todos con la libertad de responder o no a lo solicitado en la encuesta.

La entrevista se utilizó para recabar información en forma verbal, quienes respondieron fueron los profesores titulares.

El cuestionario utilizó preguntas estandarizadas. El formato de respuestas para las preguntas fue cerrado; se proporcionó al profesor un conjunto de respuesta de selección. Todos los profesores que respondieron se basaron en un mismo conjunto de posible respuesta. Se incluyeron únicamente a los profesores dispuestos a participar.

4.6.2 Procedimiento

Previa autorización de protocolo por la Unidad de Trabajos de Graduación, se obtuvo autorización de las autoridades de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos, para realizar el trabajo de graduación. Captando a los profesores que cumplieran los criterios de inclusión y que firmaron el consentimiento informado. Se presentó el estudio a las autoridades respectivas de la facultad de Ciencias Médicas solicitando autorización para realizar el trabajo de campo. Al

contar con la autorización por parte de las autoridades de la facultad se inició el trabajo de campo. Se procedió de la siguiente manera, Se visitó a cada uno de los profesores de los diferentes cursos en sus áreas respectivas, haciéndoles entrega de un consentimiento informado, después de firmarlo se le hizo entrega personalmente, el instrumento de evaluación que se describen en el siguiente apartado. El proceso de recolección de cuestionarios se realizó a principios del mes de octubre del año 2011.

Los datos de las encuestas se ingresaron diariamente para evitar errores, además los datos obtenidos se tabularon con el instrumento de recolección para garantizar que cada parámetro fuese adecuado

4.6.3 Instrumento.

Cuestionario de Burnout de Maslach (M.B.I.)

Cuestionario compuesto por 15 ítems tipo Likert, en forma de afirmaciones referidas a actitudes, emociones y sentimientos personales del profesional en su trabajo y hacia las personas que atiende. La finalidad del M.B.I. es la evaluación de las tres dimensiones del síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

Los ítems fueron respondidos por los trabajadores haciendo uso de una escala de frecuencia de tipo Likert que va de cero "0" (nunca) a "6" (siempre). Altas puntuaciones en las dimensiones agotamiento y altas puntuaciones en la dimensión de despersonalización unidas a bajas puntuaciones en la dimensión eficacia profesional serán indicadoras de Burnout.

Las puntuaciones de cada escala (Agotamiento, Despersonalización y Baja realización Personal) se obtuvieron al sumar las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems que pertenecen a cada escala y dividir el resultado por el número de ítems de la escala. (Ver anexo No. 2)

4.7 Procesamiento y análisis de datos

4.7.1 Procesamiento

Se procedió a realizar la tabulación de los datos recolectados por información proporcionada por resultados. Se ingreso a la base de datos por el programa de Microsoft Excel 2007. En cuanto al tratamiento estadístico, se procedió a realizar estadísticas descriptiva y de contraste entre las variables las tres dimensiones del M.B.I

4.7.2 Análisis

Se realizó un análisis descriptivo de los resultados obtenidos por el programa de Microsoft Excel 2007; el tratamiento de los datos se efectuó a un nivel de confianza del 95% y con un margen de error del 5%. Las variables categóricas aparecen en tablas de contingencia, distribuciones de frecuencias y se expresan gráficamente. Las cuantitativas son tratadas mediante estadística descriptiva empleando los estadísticos media, desviación

4.8 Alcances y límites de la investigación

4.8.1 Alcances

Diagnosticar el Síndrome de Burnout en los profesores de la Facultad de Ciencias Medicas.

4.8.2 Límites

Los profesores que no contestaron la encuesta durante el tiempo de recolección de datos, o se encontraban en período de vacaciones, y profesores que se encontraban realizando labores fuera del Centro Universitario Metropolitano, aunque no expresó directamente su negativa para participar, evadió de alguna forma llenar el cuestionario.

4.9 Aspectos éticos de la investigación.

Los datos obtenidos para la investigación son confidenciales y para resguardar la privacidad de los mismos no se colocó la mayor parte de los datos personales de los profesores, solo la titularidad, el sexo y la edad de los pacientes. (Ver anexo No. 1)

El análisis estadístico fue elaborado en la base de datos de Microsoft Excel 2007 y los datos serán enviados a la Unidad de Personal Docentes de la Facultad de Ciencias Medicas de la Universidad de San Carlos.

Riesgo: Riesgo Grado I ya que no compromete el estado del profesor.

Beneficio: brindar un análisis de los procesos de estrés laboral, así como al hincapié que las organizaciones vienen haciendo sobre la necesidad de preocuparse más de la calidad de vida laboral que ofrecen a sus empleados.

5. RESULTADOS

CUADRO 1
PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESORES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS, DE AGOSTO A SEPTIEMBRE DEL 2011.

	f	%
Si presenta síndrome de Burnout	27	17
No presenta síndrome de Burnout	130	83
Total	157	100

FUENTE: Datos recolectados por Haudrey Coburger, estudiante con pensum cerrado de la carrera de Médico y Cirujano de la Facultad de Ciencias Médicas de la USAC y recolección personal de datos del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

CUADRO 2
PREVALENCIA DEL AGOTAMIENTO EMOCIONAL, DESPERSONALIZACIÓN Y BAJA REALIZACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESORES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS, DE AGOSTO A SEPTIEMBRE DEL 2011.

	Agotamiento Emocional		Despersonalización		Baja Realización		Total	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Alto	4	15	5	18	0	0	9	33
Medio	4	15	4	15	4	15	12	45
Bajo	0	0	0	0	6	22	6	22
TOTAL	8	30	9	33	10	37	27	100

FUENTE: Datos recolectados por Haudrey Coburger, estudiante con pensum cerrado de la Carrera de Médico y Cirujano de la Facultad de Ciencias Médicas de la USAC y recolección personal de datos del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

CUADRO 3
DISTRIBUCIÓN DE LOS PROFESORES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
MÉDICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DEL CENTRO
UNIVERSITARIO METROPOLITANO, CON SÍNDROME DE BURNOUT, SEGÚN
TITULARIDAD, DE AGOSTO A SEPTIEMBRE DEL 2011.

Titularidad	No.	%
1 al 3	13	48
4 al 6	0	0
7 al 9	14	52
10 al 12	0	0
Total	27	100

FUENTE: Datos recolectados por Haudrey Coburger, estudiante con pensum cerrado de la Carrera de Médico y Cirujano de la Facultad de Ciencias Médicas de la USAC y recolección personal de datos del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El siguiente trabajo de investigación se realizó en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos ubicado en el Centro Universitario Metropolitano, enfocado en los profesores titulares, lo cual es la población, siendo un total de doscientos diez profesores titulares. Por lo que se reprodujeron 288 encuestas 100% para recolectar datos, de las cuales respondieron 157 profesores 54% de forma correcta y cumpliendo los criterios de inclusión, a esta cifra, es el total, se le analizó para cumplir con los objetivos del estudio y emitir las conclusiones.

El resto de los profesores que no contestó la encuesta, está compuesto por profesores que durante el tiempo de recolección de datos, se encontraba en período de vacaciones, profesores realizando labores fuera del Centro Universitario Metropolitano, y profesores que, aunque no expresó directamente su negativa para participar, evadió de alguna forma llenar el cuestionario.

La prevalencia en el presenta trabajo (17%), es inferior al que se reporta en la literatura consultada, en donde se reporta prevalencia entre 25% y 30% en los profesores. Dentro de la población estudiada existe un número de profesores considerable de profesores que tienen conocimiento sobre el tema, el cual podría explicar el sesgo que ocasionaría responder el test de Maslash. (7)

La prevalencia de agotamiento emocional en 15 % con niveles altos y 15 % con niveles medios. Despersonalización con niveles altos 18 % y niveles medios 15 %, respectivamente. Baja realización personal con 15 % con niveles medio y nivel bajo 22 %, respectivamente.

La prevalencia del Síndrome de Burnout respecto a la titularidad, es de 48% en profesores con titularidad entre 1-3 y 53% en profesores con titularidad de 7,8,9. Este último podría explicarse nuevamente por la influencia de la seguridad con los años. Según lo revisado en otros estudios, el síndrome de Burnout es más frecuente en los primeros años de trabajo, lo cual se explica por el factor similar en la edad: a medida que los años pasan, el profesor es más seguro en sus actividades y menos vulnerable a la tensión laboral. (11)

7. CONCLUSIONES

- 7.1 La prevalencia del síndrome de Burnout como patología en los profesores titulares estudiados, se estima del 17 %.
- 7.2 El primer componente del síndrome de Burnout, el agotamiento emocional, tiene una prevalencia del 15 % de niveles altos y 15 % de niveles medio.
- 7.3 La despersonalización se encontró en 18 % con niveles altos y 15 % con niveles medios.
- 7.4 Respecto a la realización personal, se muestra prevalencia del 15 % con niveles medios y 22 % con niveles bajos.
- 7.5 La prevalencia del Síndrome de Burnout respecto a la titularidad, es de 48% en profesores con titularidad entre 1-3 y 53% en profesores entre 7-9 de titularidad y 0% en titularidad entre 10-12, el profesor es más seguro en sus actividades y menos vulnerable a la tensión laboral a medida que pasan los años.

8. RECOMENDACIONES

8.1 A la Facultad de Ciencias Médicas

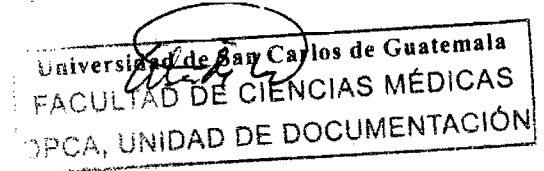
- 8.1.1** Informar y reforzar conocimientos sobre el síndrome de Burnout al personal médico, incluyendo desencadenantes, dimensiones que lo componen en, repercusiones sobre el individuo y sobre las personas a quien atiende, esto facilitará la “auto-detección” temprana así como el interés en prevenirlo y tratarlo.
- 8.1.2** A través de las autoridades de la Facultad de Ciencias Medicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, implementar programas preventivos como citas anuales en psiquiatría para evaluar la salud mental y la tendencia que se tenga a padecer el síndrome, como una medida para disminuir la prevalencia en los profesores especialmente en los de titularidad inicial.
- 8.1.3** Implementar en la Facultad de Ciencias Médicas, programas de motivación para el personal que interactúa con usuarios de servicios, de tal forma que el beneficio a favor de los trabajadores redunde en los estudiantes de La facultad.
- 8.1.4** Identificar los casos concretos de síndrome Burnout como tal, y de sus tres componentes individuales creando una unidad que se encargue de este y demás problemas docentes así como abrir programas para su atención.
- 8.1.5** Que los temas de las cátedras de psiquiatría, tanto en el pregrado como en el posgrado, incluyan conocimientos de patologías prevalentes en la población de médicos.
- 8.1.6** Procurar un ambiente cordial en el trabajo y fomentar actividades periódicas de convivencia social como convivios deportivos y culturales incluyendo como participantes los catedráticos titulares de la Facultad de Ciencias Médicas y a su núcleo familiar, en busca de facilidad para liberarse de factores estresantes.
- 8.1.7** Informar a las autoridades del CUM sobre el Síndrome de Burnout y la prevalencia detectada en la presente investigación para que se tomen las medidas pertinentes como las antes sugeridas.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aranda C. Síndrome burnout en médicos familiares del Instituto Mexicano de Seguro Social Guadalajara. Rev Cubana Salud Pública [en línea]. 2005 [accesado 10 Sept 2011]; 31(2): [6 pantallas]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php>
2. Freudenberger H. Staff burnout. Journal of Social Issues. 1974; 30(4): 160-63.
3. Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. 1981; 2(2): 99-113.
4. Roman J. Estrés y burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. Rev Cubana Salud Pública [en línea]. 2003 [accesado 15 Sept]; 29(2): 103-110. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol29_2_03/spu02203.pdf
5. Boric A. La inteligencia emocional. 2 ed. México: [s.n.]; 1998.
6. Ortega J. Estrés y trabajo. 2 ed. México: Mcgraw Hill; 1997.
7. Gonzales T. Síndrome del desgaste laboral asistencial en médicos residentes del Hospital General San Juan de Dios, zona 1, Ciudad de Guatemala. [tesis de Maestría en Psicología]. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Psicológicas; 2003.
8. Rocha J. Síndrome Burn Out ¿el médico de urgencias incansable? Rev Mex Med Urg. 2003; 2(1): 50-56.
9. Leiter M, Maslach C. The impact of interpersonal environment of burnout and organizational commitment. Journal of Organizational Behavior. 1988; 9(4): 297-308.
10. Maslach C, Jackson S. Burnout research in the social services: Burnout among social workers. Journal of Social Service Research. 1985; 10(3): 95-105.
11. Moriana J. Estudio epidemiológico de salud mental en el profesorado. [tesis Doctoral en Psicología]. Madrid: Universidad de Córdoba, Facultad de Psicología; 2002.

12. Edelwich J, Brodsky A. Burnout: Stages of disilisionment in the helping professions. En: Manassero M. Burnout in profesors. 2ed. Madrid: MEC-CIDE; 1994: p.149-158.
13. Monzon A. Diagnóstico del síndrome de burnout en los médicos residentes de medicina interna del Hospital Roosevelt. [tesis Maestría en Psicología]. Guatemala: Universidad Francisco Marroquin, Departamento de Psicología; 2005.
14. Barnett R, Brennan R, Gareis K. A closer look at the measurement of burnout. Journal of Applied Behavioral Research [en línea] 1999 [accesado 15 Sept 2011]; 4: [14 p.]. Disponible en: <http://www.bellpub.com/jabr/1999/th990201.pdf>
15. Montalvan M, Duran M, Bravo M. Autor referencialidad y síndrome de burnout. Apuntes de Psicología. [en línea] 2002 [accesado 15 Sept 2011]; 18(1): [30 pantallas]. Disponible en: <http://abalcolombia.org/organizaciones/autorreferencia.htm>
16. Real Academia Española de la Lengua. Diccionario de la lengua española. 22 ed. [en línea]. España: RAE 2001; [accesado 10 Mayo 2011]; Disponible en: <http://www.rae.es/rae.html>
17. Gispert C. Enciclopedia de Guatemala. Barcelona: Océano; vol. 1. 2001.
18. American Psychiatric Association. Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM IV-TR. 4 ed. Washington, D.C.: APA; 2000.
19. Avalos N, Garcia G. Burnout y desgaste laboral en personal administrativo de la Universidad del Valle de México. [en línea]. México: Universidad del Valle; 2003 [accesado 15 Sept 2011]. Disponible en: http://www.tlalpan.uvmnet.edu/oiid/download/Burnout_04_CS0_PSIC_PICS_E.pdf
20. Abel M, Sewell J. Stress and burnout in rural an urban secondary school teachers. Journal of Educational Research. 1999; 92(5): 287-283.
21. Bakker A, Schaufeli C. Burnout contagion processes among teachers. Journal of Applied Social Psychology. 2000; 32(11): 2289-2308.

22. Krajewski H, Goffin R. Predicting occupational coping responses: the interactive effect of gender and work stressor context. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2005; 10(1): 44-53.
23. Lortie D. Los límites de la socialización del maestro. En: Alderete Rodríguez M. editores. *Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primario*. Guadalajara: Investigación en Salud; 2003: vol. 5 p. 239-250.
24. Moreno B. La evaluación del Burnout: Problemas y alternativos con el CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. 1997; 13(2): 185-227.
25. Rodríguez M. Evaluación del afrontamiento del estrés: propiedades psicométricas del cuestionario de formas de afrontamiento de acontecimientos estresantes. *Revista de Psicología de la Salud*. 1992; 4(2): 202-210.
26. Arias F, Gonzales M. Estrés, Agotamiento profesional (burnout) y salud en profesores de acuerdo a su tipo de contrato. *Ciencia y Trabajo* [en línea]. 2003 sept [accesado 12 Sept 2011]. 33(5):172. Disponible en: <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/33/pagina172.pdf>



10. ANEXOS

10.1 Consentimiento Informado

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Haudrey Ann Coburger Ortega con pensum cerrado de la carrera de Médico y Cirujano de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala y estoy investigando sobre la prevalencia del síndrome de burnout en profesores titulares de dicha facultad. Este es un cuestionario que se utiliza para afirmaciones referidas a actitudes, emociones y sentimientos personales del profesional en su trabajo y hacia las personas que atiende. La finalidad del Cuestionario de Burnout de Maslach M.B.I. es la evaluación de las tres dimensiones del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y logro personal. . No tiene que decidir hoy si quiere participar. Antes de decidirse, puede hablar con alguien con quién se sienta cómodo sobre la investigación. Por favor, deténgame según le informamos para darle tiempo para explicarle. Si tiene preguntas más tarde, puede hacérmelas cuando crea más conveniente.

Estoy invitándole a participar en éste estudio que se lleva a cabo en el Centro Universitario Metropolitano con sus catedráticos con mención de titularidad. Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. Usted puede elegir participar o no hacerlo.

El procedimiento que se llevará a cabo en su persona es el siguiente:

Le hare entrega de la boleta de recolección de datos que tiene como contenido quince preguntas dirigidas a su área laboral y al desenvolvimiento en la misma, así como preguntas que evaluaran el grado de cansancio emocional y físico incluyendo grados de satisfacción personal y profesional. Y el benéfico de brindar un análisis de los procesos de estrés laboral, así como al hincapié que las organizaciones vienen haciendo sobre la necesidad de preocuparse más de la calidad de vida laboral que ofrecen a sus empleados Este procedimiento le llevará un aproximado de 5 a 10 minutos.

Los riesgos que usted corre al ser parte de éste estudio son mínimos nulos ya que consta únicamente del cuestionario mencionado y adjunto a este consentimiento.

**Lugar y
Fecha**

**Por medio de la presente
acepto participar en el
protocolo de investigación
titulado:**

Síndrome de Burnout en Profesores del Centro Universitario Metropolitano de la Facultad de Ciencias de la Universidad de San Carlos de Guatemala Septiembre 2011.

<p>El objetivo del estudio es:</p>	<p>Determinar es la presencia del síndrome de Burnout en profesores universitarios de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de San Carlos, Centro Universitario Metropolitano</p>
<p>Se me ha explicado que mi participación consistirá en:</p>	<p>Determinar si curso con el padecimiento de <u>síndrome de burnout por agotamiento laboral.</u></p>
<p>Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles riesgos, inconvenientes, molestias y beneficios derivados de mi participación en el estudio.</p>	
<p>El Investigador Responsable se ha comprometido a darme información y responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo.</p> <p>El Investigador Responsable me ha dado seguridades de que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio y de que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. También se ha comprometido a proporcionarme la información actualizada que se obtenga durante el estudio, aunque esta pudiera cambiar de parecer respecto a mi permanencia en el mismo.</p>	
<p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">Nombre y firma del profesor</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">Nombre, firma Investigador Responsable.</p>	

10.2 Boleta de recolección de datos

Instrumento de Burnout de Maslach (MBI)

Titular: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

Sexo:

Edad:

Responder el siguiente cuestionario de forma clara, según la respuesta que considere correcta colocar el número correspondiente a la par de la pregunta.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días

1. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo (A)
2. Estoy consumido al final del día de trabajo (A)
3. Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo (A)
4. Trabajar todo el día es una tensión para mí (A)
5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo (E)
6. Estoy "quemado" por el trabajo (A)
7. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización (E)
8. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto (C)
9. He perdido entusiasmo por mi trabajo (C)
10. En mi opinión soy bueno en mi puesto (E)
11. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo (E)
12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto (E)
13. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo (C)
14. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo (C)
15. En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas (E)