

Síndrome De Burnout En Docentes De La Facultad De Ciencias Sociales Y Educación En Unilasallista.

Trabajo de grado para optar el título de Psicólogo

Simón García Betancur

Asesor

Erica Yoela Cano Gómez

Magíster en psicología de la actividad física y deporte, UNED

Candidata neuropsicología Clínica CES

Unilasallista Corporación Universitaria

Facultad de Ciencias Sociales y Educación

Psicología

Caldas - Antioquia

2023

Contenido

Contenido

Resumen	3
Planteamiento del problema	4
Descripción del fenómeno	4
Descripción del desequilibrio.....	6
Descripción espacio temporal y población	10
Pregunta de investigación.....	11
Objetivos	12
General.....	12
Específicos.....	12
Justificación.....	13
Marco Teórico.....	15
Marco legal.	28
Metodología.....	33
Paradigma.	33
Enfoque.....	34
Diseño.	35
Alcance.....	35
Método.	35
Resultados:.....	38
Evaluación.	38
Resultados participantes:.....	39
Agrupaciones cuantitativas.....	42
Agrupaciones cuestionario	42
Conclusiones	47
Análisis	47
Recomendaciones.....	48
Referencias.....	50

Resumen

El propósito del estudio fue medir la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de tiempo completo en la Facultad de Ciencias Sociales y Educación de Unilasallista Corporación universitaria de Caldas Antioquia e indagar en las estrategias y formas de afrontamiento más utilizadas cuando se presenta este síndrome.

El burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, conformado por actitudes, pensamientos, sensaciones somáticas y sentimientos negativos y de malestar hacia las personas con las que se comparte en el contexto donde se trabaja y hacia el propio rol profesional (dependiendo y cambiando de aspectos según la profesión y medio laboral). Es un síndrome caracterizado por la vivencia de encontrarse constantemente emocionalmente agotado, irritado, cansado, desmotivado y estancado en el ámbito profesional y teniendo como efecto colateral la afectación en el ámbito personal. La doctora Maslach concluye que el burnout se configura como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal”. Para esta investigación se aplicó el Inventario para la medición de la presencia del síndrome de burnout en docentes: Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1984); Se administra la prueba a 15 docentes de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Sociales y Educación, junto con una entrevista estructurada para tomar en consideración cuales son los mecanismos y estrategias que implementan los docentes frente a los síntomas de malestar del Burnout. Los resultados la prueba permiten considerar que existe presencia de diferentes niveles de la vivencia del burnout entre la población estudio. Palabras clave: Burnout, docentes, cansancio emocional, despersonalización, realización personal, trabajo, estrés, salud mental.

Planteamiento del problema

Descripción del fenómeno

En una sociedad donde la competencia por querer ser el mejor el más fuerte, el más importante, el más destacado y competitivo, exige a diario un desgaste en el componente tanto físico como mental de una persona en sus contextos laborales, en muchas ocasiones genera un descuido por la salud mental y física. Se ha normalizado una entrega total a las obligaciones laborales dejando de lado la importancia del autocuidado lo que lleva al deterioro de la salud tanto física y mental, todo ello por mostrar ser eficientes y cumplir con la demanda laboral y las expectativas de un rol determinado, pero. ¿Por qué un trabajo lleva a una persona hasta esos límites? Un trabajo es una serie de acciones que se verán remuneradas con un sustento económico. Obviamente estas acciones requerirán una cierta cantidad de tiempo del día a día de este individuo. Y según la corte constitucional de la república de Colombia, en el artículo 158 del código sustantivo del trabajo.

La jornada laboral de trabajo máxima en Colombia está regulada por el artículo 161 del código sustantivo del trabajo, y es el horario máximo en que un trabajador puede laborar en un día y en una semana.

La norma establece que la jornada laboral máxima es de 42 horas semanales, que se distribuirán entre 5 o 6 días según decidan las partes, en razón a la modificación que se hiciera del artículo 161 por la ley 2101 de 2021.

Se puede pactar cualquier jornada inferior a la máxima legal pero nunca superior, y recordemos que la jornada máxima legal se aplicará en los casos en que así expresamente lo acuerden las partes, o en ausencia de acuerdo respecto a la jornada (Ley 2101, 2021, art. 2).

Establecido por la ley está el que el desarrollo de esta actividad que será remunerada económicamente por medio de un contrato establecido que se conoce como: trabajo laboral. Y en común de todos está que ese trabajo laboral únicamente debería durar ese tiempo estipulado. Pero ocurre un fenómeno entre un buen porcentaje de la población que desarrolla este trabajo laboral.

Y pasa que como colectivo social pensamos que “el trabajo laboral es un sustento para la vida cotidiana” pero algo está pasando en ese proceso, y lo que se está viendo es que “La vida cotidiana se convierte en sustento para el trabajo laboral...” A pesar de que la persona finalice las horas estipuladas de trabajo, se comienza a ver un fenómeno, y es que el trabajo continuo en el tiempo de la vida personal. Tal y como expresa la terapeuta Laura Sánchez Flores:

Hoy en día el ritmo de vida se ha ido acelerando, el cliente demanda atención 24/7 y es difícil identificar cuándo ya estás en horas de descanso.

Desconectarse sin problemas del trabajo y disfrutar a la familia es cosa difícil. Los problemas personales que conlleva llevar trabajo a casa, se incrementan día con día, evidenciando una falta de equilibrio entre estos dos aspectos.

Esta falta de equilibrio repercute en las relaciones más cercanas, sobre todo en el hogar, en donde por estar cumpliendo con los compromisos pendientes del trabajo, se dejan en segundo plano a la familia y las amistades. El estar conectado a un dispositivo electrónico (Tablet, iPod, Smartphone, etc.) las 24 horas del día se ha convertido en una práctica común (p. 1).

La gran competitividad e inseguridad laboral, así como las exigencias del medio, los cambios trascendentales en los enfoques de la vida y las costumbres, condicionan un ritmo vertiginoso, que genera angustia, agotamiento emocional, trastornos en los ritmos de

alimentación, actividad física y descanso, con dolencias físicas, psíquicas y factores de riesgo en la salud de los individuos del nuevo milenio.

El Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de aniquilamiento, síndrome de estar quemado, síndrome de desmoralización o síndrome de agotamiento emocional o profesional es considerado por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad laboral que provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos (Apiquian Guitart, 2017).

Descripción del desequilibrio

Este “fenómeno” de continuar trabajando después del cierre de horas laborales hábiles, podría no parecer algo grave o simplemente algo sin importancia... “Me faltó enviar un correo, me tomaré 10 minutos y lo haré en casa” ” faltó recoger un formulario, mañana entraré 30 minutos antes a trabajar para reclamarlo”, “no me alcanzó el tiempo para realizar estos informes. En casa me tomaré una hora para ello”. Como este, muchos otros “micro pendientes” irán surgiendo en el desarrollo de este trabajo laboral. Haciendo que poco a poco, el requisito de cumplimiento laboral sea por este trabajo desarrollado obviado el límite de tiempo establecido por la ley. Cada vez estos “micro pendientes” en el trabajo irán escalando a cosas mayores; que requerirán más desarrollo, más tiempo y más esfuerzo físico y mental por parte de la persona. Si se quedan una que otra cosita que quedó sin resolver y que se hace en 5 minutos con el mínimo esfuerzo es totalmente normal y comprensible en cualquier trabajo. El problema surge cuando esto escala a un nivel macro, donde son tantos los pendientes y cosas por hacer que requieren buena parte del tiempo fuera del horario de trabajo y esfuerzo físico y mental de la persona; que repercuten en que la misma no pueda tener un normal desarrollo y proceso de su vida cotidiana, negándose la posibilidad de desarrollo de actividades recreativas o pasatiempos que esta tenía, terminando

por ser un día a día con pensamientos, comportamientos, actitudes, sentimientos, y acciones que recurren únicamente al mínimo cuidado de sus necesidades fisiológicas (comer, dormir, higiene personal, etc. y muchas veces esto falla) y el resto del tiempo en enfocar toda su energía y recursos en la realización del trabajo laboral. A este fenómeno se le conoce como el síndrome de Burnout. Y como lo definen:

El síndrome de burnout es una situación que se va generando progresivamente hasta desembocar, en muchas ocasiones, en un estado de incapacidad para continuar con el trabajo habitual. Suele aparecer en personas cuya profesión implica dedicación y entrega hacia terceros como, por ejemplo, los profesionales de la enseñanza, de la salud y de asuntos sociales.

Las consecuencias pasan por un elevado absentismo laboral, el consumo de medicamentos para conciliar el sueño, sustancias o drogas, así como la adopción de determinadas conductas de riesgo o violentas. Además, pueden aparecer conflictos en el ámbito laboral, por una disminución significativa del rendimiento y la motivación, así como de la calidad de los servicios prestados (Mató, 2021).

El síndrome de Burnout (SB) o también conocido como síndrome de desgaste profesional y laboral, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo fue declarado, en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre (Aceves, 2006). Pero el problema va más allá de afectaciones a la salud, este también puede afectar a terceros: un individuo con SB posiblemente dará un servicio deficiente a los clientes, será inoperante en sus funciones o tendrá un promedio mayor a lo normal de ausentismo, exponiendo a la organización a pérdidas económicas y fallos en la consecución de metas.

El síndrome de burnout suele aparecer, en la mayoría de los casos, en las personas que han elegido su oficio de manera vocacional (es muy frecuente entre profesionales sanitarios, profesores y trabajadores sociales, etc.). Aunque al principio las manifestaciones y el malestar sólo se extienden a la vida laboral como mencionaba con estos “micro pendientes”, finalmente también llegan a alcanzar, en casi todas las situaciones, la vida social y familiar del trabajador afectado. Provocando un fuerte desgaste físico y mental, estrés en exceso y desvinculación de los gustos personales por tratar de llegar a un alto nivel de eficiencia para rendir al completo con las demandas y exigencias que pide este trabajo.

Numerosos estudios han demostrado la relación entre condiciones psicosociales del trabajo y la salud mental de los empleados, y especialmente cómo la combinación de bajo control percibido y altas demandas laborales predicen determinados problemas de salud mental. Trastornos mentales tales como los de ansiedad y depresión tienen un efecto muy negativo sobre la calidad de vida y la capacidad funcional en el trabajo. Además, la salud mental del trabajador puede afectar a la percepción de las características del trabajo. Como consecuencia, es fundamental diseñar trabajos saludables, programas de reducción de estrés para los empleados y para la reincorporación laboral de empleados con trastornos mentales (Mingote, del Pino Cuadrado, Sánchez Alaejos, Gálvez Herrera y Gutiérrez García, 2011).

Cuando la persona tiene que hacer que su trabajo encaje en su vida personal, para poder rendir y cumplir con todas las demandas del mismo, es donde se da el contexto y espacio para la aparición del Síndrome Burnout. Acompañado de problemas en la salud mental y física como explica Aceves (2006):

- Cansancio o agotamiento emocional: pérdida progresiva de energía, desgaste, fatiga.
- Despersonalización: construcción, por parte del sujeto, de una defensa para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefensión y frustración.
- Abandono de la realización personal: el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto.

Dichos componentes se presentan de forma insidiosa, no súbita, sino paulatina, cíclica, puede repetirse a lo largo del tiempo, de modo que una persona puede experimentar los tres componentes varias veces en diferentes épocas de su vida y en el mismo o en otro trabajo (p. 24).

Descripción de la población vulnerable padecer el síndrome

Principalmente donde se da el Síndrome Burnout. Es en población de trabajo pesado o de alta exigencia profesional. Como explica Garcia Allen (2015), las personas en riesgo de sufrirlo cumplen con ciertas características como:

- Se identifica tan fuertemente con el trabajo que le falta un equilibrio razonable entre su vida laboral y su vida personal.
- Intenta ser todo para todos, asumir tareas y funciones que no corresponden a su cargo.
- Trabaja en empleos relacionados con actividades laborales que vinculan al trabajador y sus servicios directamente con clientes. Esto no significa que no pueda presentarse en otro tipo de labores, pero en general doctores, enfermeras, consultores, trabajadores sociales, maestros, vendedores puerta a puerta, encuestadores, oficiales de cobro y otros

muchos oficios y profesiones tienen mayor riesgo de desarrollar la condición.

- Siente que tiene poco o ningún control sobre su trabajo.
- Su trabajo es especialmente monótono y no tiene sobresaltos.

Como se mencionó antes, que se presente este fenómeno es muy frecuente entre profesionales sanitarios, profesores y trabajadores sociales, etc. Gente con trabajos y profesiones que tienen una estricta y fuerte vinculación con muchos factores externos, tantos que, a pesar de acabar el horario laboral, estos continúan necesitando de una atención y trabajo. No es como el trabajo de camarero o recepcionista por ejemplo que en su horario de trabajo se debe atender personas. Y una vez finalizado, no tendría por qué estar pensando en el trabajo o continuar atendiendo personas por fuera de estos confines laborales. Debe manejar una fuerte exigencia y compromiso personal en ciertas profesiones específicas para desarrollarse. Así que esta población puede ser estandarizada fácilmente, identificando esas profesiones de altos parámetros y rigurosa exigencia profesional se puede dar con la población específica.

Descripción espacio temporal y población

El grupo para esta investigación fue el grupo de docentes de tiempo completo del área de Ciencias Sociales y Educación en Unilasallista Corporación Universitaria. Ubicada en el Municipio de Caldas Antioquia, Colombia. Teniendo en cuenta el espacio temporal en 2022, se utilizan algunas medidas digitales frente a la reciente pandemia y cuarentena del COVID 19, y el área de desempeño y ejecución de cada docente.

Pregunta de investigación

¿Está presente el Síndrome de Burnout en los Docentes de Ciencias Sociales y Educación de Unilasallista Corporación Universitaria en el Municipio de Caldas Antioquia en el 2022?

Objetivos

General

Describir la presencia o no, del síndrome de Burnout en los docentes de Facultad de Ciencias Sociales y Educación en Unilasallista Corporación Universitaria en Caldas Antioquia en 2022.

Específicos

- Establecer la prevalencia del síndrome de Burnout en los Docentes FCSE de Unilasallista Corporación Universitaria en Caldas Antioquia en 2022.
- Identificar las estrategias más frecuentes utilizadas por los Docentes de FCSE de Unilasallista para mitigar y contrarrestar la presencia del síndrome de Burnout.

Justificación

El ser humano está lejos de ser una máquina perfecta, tiene necesidades fisiológicas básicas que deben saciarse antes de querer pasar a centrarse en otros aspectos de la vida tal y como sugiere la teoría de la pirámide de Maslow (Maslow, 1943). Querer continuar avanzando para abarcar otras necesidades sin primero suplir las primarias solo llevará a un mal fundamento y bases para actuar. Es así como conocemos las repercusiones laborales del Síndrome de Burnout. Antes de ser empleados, las personas son humanas con este ciclo jerárquico de necesidades, el querer vulnerar y sobrepasar por alguna de esas necesidades primarias para poder cumplir con las laborales es equivalente a pasar por encima de las necesidades físicas y mentales propias para poder cumplir con las de otro. Como bien expone el deterioro físico y cognitivo producido por este fenómeno del burnout, a pesar de ser algo que la mayor parte de la población ha pasado, estos ni siquiera conocen que la existencia de este fenómeno tiene nombre y una investigación por detrás que ha llevado tiempo. El problema es que no han sido tan rigurosamente estudiado, educado en las personas sobre su existencia, y búsqueda e implementación sobre posibles soluciones en la población que lo padece como otras conocidas enfermedades y problemas.

La OMS (2021) ha reconocido el síndrome de burnout como un fenómeno que afecta directamente la salud física y mental de las personas a nivel global, pero no lo ha catalogado como patología oficial, ni ha implementado las suficientes y prioritarias medidas contra el mismo (Maslach y Jackson. 1981). Por ello es importante considerar que es necesario y prudente tratar de darle relevancia a este tema, visibilizarlo por medio de más estudios y observación a este fenómeno.

Así pues es de gran importancia y prioridad generar estudios acerca de este fenómeno, que permitan comprenderlo y prevenirlo por el impacto negativo que este tiene sobre la salud

física y mental de las personas; y que es una responsabilidad de los profesionales que forman parte del sistema de salud intervenir ahí buscando contribuir al bienestar del ser humano en este contexto. Otro aspecto a considerar es que este fenómeno afecta directamente el sistema económico capitalista que se tiene en funcionamiento y sostenimiento de la estructura empresarial, pues si un trabajador presenta afectación física y mental, su rendimiento y funcionalidad disminuyen y esto podría repercutir en un mal desempeño laboral, produciendo posibles pérdidas económicas para la institución.

La investigación de este fenómeno ha permitido determinar que es el síndrome de burnout, como se genera y los efectos que produce en las personas afectadas, también se han creado test psicométricos estandarizados que miden medir el nivel de prevalencia de este síndrome en un trabajador y el nivel de gravedad. Este conocimiento esta gracias a las macro investigaciones que se han realizado.

Por lo anterior uno de los objetivos del presente trabajo es determinar la prevalencia y presencia del síndrome de burnout en los Docentes de Ciencias Sociales y Educación de Unilasallista Corporación Universitaria en Caldas Antioquia en 2022. Responder a esta pregunta es beneficioso y permite realizar un sondeo de la salud mental de los docentes y explorar las diferentes estrategias que estos utilizan para afrontar las situaciones de sobrecarga que se presentan en el entorno laboral en este cargo; también poder identificar cuales son aquellos casos donde directamente es la institución el detonante por un mal funcionamiento y/o mala gestión o considerar si es por falta de estrategias y recursos psicológicos por parte de un empleado que no puede suplir correctamente las demandas y necesidades de la institución, lo que puede llevar el surgimiento de este síndrome de Burnout.

Marco Teórico

El síndrome de Burnout. “El SB fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida” (Saborío Morales e Hidalgo Murillo, 2015,p.1).

El mundo laboral ha experimentado una transformación importante en las últimas décadas en nuestro contexto sociocultural. Así, las nuevas exigencias del trabajo y el desajuste entre los requisitos del puesto de trabajo en las organizaciones y las posibilidades de rendimiento de cada sujeto han originado la aparición de nuevos riesgos denominados psicosociales, entre ellos el síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta de realización personal en el trabajo), cuya prevalencia se ha ido incrementando y que ha venido a constituirse en un problema social y de salud pública que conlleva, por tanto, un gran coste económico y social por lo que cualquier esfuerzo para su estudio debe ser bienvenido (Gil-Monte, 2005, p. 3).

El término inglés "burnout", hace referencia a una disfunción psicológica que parece suceder de forma más común, entre los trabajadores cuya labor se realiza en relación directa con la gente. Es la consecuencia de altos niveles de tensión en el trabajo, frustración personal e inadecuadas actitudes de afrontamiento a diferentes situaciones conflictivas. Supone un coste personal, organizacional y social importante. La palabra "burnout" ha sido utilizada en el lenguaje anglosajón hispano dentro de la jerga de los atletas o deportistas en general. Con esa palabra, cuya traducción al castellano significa "estar quemado", se trataba de describir una situación en la que, en contra de las expectativas de la persona, ésta no lograba obtener los resultados esperados por más que se hubiera entrenado a fondo para conseguirlos. Fuera del contexto deportivo y artístico, el término "burnout" fue utilizado por primera vez por el psiquiatra americano

Freudenberg en 1974 para referirse a los problemas de los servicios sociales. Pero fue C. Maslach quién dio a conocer esta palabra de forma pública en 1977, dentro del Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicólogos (A.P.A.). Ella usó esta expresión para referirse a una situación cada vez más frecuente entre los trabajadores de los servicios humanos y era el hecho de que después de meses o años de dedicación, estos trabajadores acababan "quemándose" (Freudenberg, 1974; Maslach C, 1977).

Cuando se dice que un profesional está "quemado", se trata de reflejar el hecho de que una situación (laboral, familiar o social) le ha sobrepasado, agotando su capacidad de reacción de manera adaptativa. Es el final de un proceso continuado de tensión y estrés. Si bien esta experiencia negativa puede suceder en distintas esferas vitales, el término ha pasado a la investigación psicológica para reflejar una situación de desajuste entre el trabajador y el puesto que ocupa (Álvarez Gallego y Fernández Ríos, 1991. p. 258).

La definición del "burnout" más consolidada es la de Maslach y Jackson quienes consideran que es una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar. Los estudios sobre este tema se han iniciado en los profesionales de los servicios humanos, es decir, en aquellas personas que por naturaleza de su trabajo han de mantener un contacto directo con la gente. Es el caso de los trabajadores sanitarios, de la educación, del área de salud mental o del ámbito social. Si bien son muchas las variables que intervienen en este proceso de desgaste, los investigadores señalan que es la relación intensa con otras lo que de forma poderosa contribuye a la aparición de este síndrome, aunque de forma más completa podemos entender el "burnout" como el producto de una interacción negativa entre el lugar de trabajo, el equipo o staff y los "clientes" (Maslach y Jackson, 1981).

Está aceptado que el desgaste profesional es el resultado de un proceso dinámico de mal adaptación a una situación de estrés crónico que es el trabajo en sí mismo. Hasta llegar al agotamiento emocional, el profesional desarrolla diferentes fases. De una primera de entusiasmo y altas expectativas, de idealización, se pasa a una fase de estancamiento, después de frustración, en la que se cuestiona incluso la utilidad de su trabajo, destacándose todas las dificultades o aspectos negativos de éste (horas de guardia, bajo sueldo, recursos limitados del sistema...) y se presentan los problemas emocionales y conductuales. Al fin se alcanza un estado de apatía o indiferencia hacia el trabajo. Esta desmotivación como consecuencia de las condiciones de trabajo, y que está afectando incluso a los más jóvenes, repercute negativamente en la calidad de vida del trabajador y, por tanto, también en la calidad asistencial (Caballero et al., 2001, P. 54).

Herbert Freudenberger en 1974 introdujo el concepto de Burnout describiéndolo 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”.

Pines y Kafry en 1978, por su parte definieron el burnout como una “experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal.” Edelwich y Brodsky en 1980 lo definen como “una pérdida progresiva del idealismo, energía, y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo”.

En 1981, Maslach y Jackson definieron el concepto desde una perspectiva tridimensional caracterizada por:

- Agotamiento emocional. Se define como cansancio y fatiga física, psíquica o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.
- Despersonalización. Es la segunda dimensión y se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los clientes, pacientes, usuarios, etc. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación. El sujeto trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando a veces etiquetas despectivas para referirse a los usuarios, clientes o pacientes tratando de hacerles culpables de sus frustraciones y descenso del rendimiento laboral.
- Sentimiento de bajo logro o realización profesional y/o personal. Surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso al darle sentido a la actividad laboral. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas y horizontes en el trabajo y una insatisfacción generalizada. Como consecuencia se da la impuntualidad, la evitación del trabajo, el ausentismo y el abandono de la profesión, son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral (Apuquian Guitart, 2017).

Las condiciones para que se presente el síndrome de burnout son variadas de persona en persona, profesión en profesión y trabajo en trabajo. Ciertamente es que la mayoría de los casos siguen un mismo esquema de sobre tensión y explotación laboral que da pie a la formación de este fenómeno en la vida del individuo. “La realidad del mundo actual es sumamente compleja. Por un lado, se tiene la creciente movilidad laboral, el cambio en las estructuras de pensión o retiro, diversas prestaciones, por otra parte, los desafíos propios de la educación, con cuantiosos cambios de paradigmas a nivel epistemológico y laboral” (Torres Hernández et al., 2018 P. 107) son muestra de los rápidos y repetidos cambios a los que se deben de adaptar los profesionales del actual tiempo debido a la poca demanda que se tiene actualmente en la economía latina de profesiones, sumado con la gran oferta que hay cada vez más de los mismos. Producen un nivel de estrés extra en el profesional por la presión y competencia que se ha convertido la búsqueda en el campo laboral. Pero los mayores factores estresores que dan origen a la aparición del síndrome de burnout en una persona, se encuentran principalmente dentro del mismo contexto laboral en el que se encuentra. Torres Hernández, Ali El-Sahili González y Gutiérrez Olivares hicieron una investigación a nivel internacional de los mayores factores laborales que contribuyen a la aparición del SB, principalmente en docentes del ámbito educativo, pero se pueden contextualizar también a aspectos globales de cualquier profesión.

Enseguida se muestran algunas de las dificultades que encuentran muchos docentes en una gran cantidad de países en el mundo, incluido México:

- Deterioro en las condiciones de trabajo, con escenarios precarios para el desempeño laboral.
- Aumento en la rotación docente.
- Desigualdad de las condiciones de trabajo según los distintos niveles educativos.
- Disminución de posibilidades de desarrollo profesional de los maestros.

- Vinculación a ascenso profesional sólo tomando en consideración la evaluación realizada por los estudiantes y no contemplando otros indicadores.
- Debilitamiento de los sindicatos de profesores.
- Poca formación profesional.
- Escaso tiempo de compartir espacios de diálogo entre colegas.
- Baja posibilidad para presentar apoyo a los estudiantes y diálogo con padres de familia.
- El personal necesita trabajar adicionalmente en otras actividades debido a los bajos salarios y prestaciones.

Las variables antes señaladas se encuentran también relacionadas con las características personales de cada profesor; es decir, la manera de afrontar y poder dar un significado realista a lo que vive diariamente. No obstante, no siempre es posible ser capaz de contar con las herramientas emocionales necesarias, lo que conlleva a padecer el desgaste en su profesión o trabajo: conocido como burnout. Desde la década de los setenta del siglo pasado con Freudenberg (1974) inició la descripción conceptual y operacional que a nivel psicológico presentaban los individuos, lo que representa un desgaste emocional crónico a nivel interpretación y respuesta. Más tarde, Maslach y Jackson (1981) crearon la primera escala que medía este fenómeno, con la inclusión de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción en el trabajo (2018, p. 108).

Existe una gran dificultad en identificar los síntomas asociados al síndrome de burnout, dada la gran cantidad de fenómenos correlacionados al trastorno que destacan las investigaciones sobre el tema, y se señalan hasta más de 100 síntomas relacionados al

síndrome, lo cual lleva a la confusión. No obstante, podemos identificar grupos caracterizados por influir negativamente en los afectos y las emociones de la persona tanto en su entorno laboral como personal, (como agotamiento emocional, irritabilidad, odio, etc.), en las actitudes (como cinismo, despersonalización, apatía, hostilidad, etc.), en las cogniciones (como baja ilusión por el trabajo, dificultad de concentración, baja realización personal en el trabajo, etc.), en las conductas (como comportamiento suspicaz y paranoide, aislamiento, consumo de tranquilizantes, rigidez, quejas constantes, absentismo, etc.), y en el sistema fisiológico del individuo (como cansancio, insomnio, úlcera de estómago, dolor de cabeza, fatiga, hipertensión, etc.) (Maslach y Jackson, 1981).

Maslach y Jackson entienden que: El burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, conformado por actitudes, pensamientos, sensaciones somáticas y sentimientos negativos y de malestar hacia las personas con las que, y el contexto donde se trabaja, y hacia el propio rol profesional (dependiendo y cambiando de aspectos según la profesión y medio laboral). Siendo un síndrome caracterizado por la vivencia de encontrarse constantemente emocionalmente agotado, irritado, cansado, desmotivado, y sentirse estancado en el ámbito profesional llegando a traspasar al personal. La doctora Maslach concluye que el burnout se configura como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal” (Maslach, 2001). Más tarde Maslach, añaden que el burnout es una respuesta a los estresores interpersonales crónicos que se desarrollan en el trabajo, donde los síntomas dominantes de esta respuesta están caracterizados por la presencia de un agotamiento abrumador, sensaciones de cinismo en el trabajo, una desconexión parcial o total por el sentido de pertenencia del trabajo, y un sentido de ineficacia y carencia de la realización personal (Maslach et al., 2001).

Agotamiento emocional es el elemento clave del síndrome, y se refiere a que los individuos presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto

a sus recursos emocionales. Despersonalización implica actitudes negativas, cínicas e impersonales, generando sentimientos demasiado distantes hacia otras personas. Por último, la falta de realización personal en el trabajo se refiere a la disminución de los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, así como una tendencia a evaluarse negativamente a sí mismo con evaluaciones personales de manera crítica negativa viéndose como insuficiente, incapaz e impotente particularmente en el trabajo con otras personas. Esta definición sintomática, propuesta por la profesora Maslach, ha sido utilizada de forma casi unánime por los distintos estudiosos del tema, siendo sin duda la conceptualización más aceptada del burnout en el concierto investigativo del orbe. Prueba de aquello es el consenso de las definiciones posteriores, centradas en una, algunas o todas las dimensiones sintomáticas originales propuestas por estas dos autoras (Maslach, Jackson. 1986).

Una serie de recopilaciones de estudios e investigaciones desarrollados por distintos profesionales en la Universidad Anáhuac México Norte en 2017. Dieron como resultados un meta análisis de los factores más comunes que influyen en el desarrollo de burnout. Siendo los más relevantes: Características del puesto y el ambiente de trabajo; La empresa es la que debe organizar el trabajo y controlar el desarrollo del mismo. Corresponde a ella la formación del empleado, delimitar y dejar bien claro el organigrama para que no surjan conflictos, especificar horarios, turnos de vacaciones, etc. Debe funcionar como sostén de los empleados y no como elemento de pura presión. La mayor causa de estrés es un ambiente de trabajo tenso. Ocurre cuando el modelo laboral es muy autoritario y no hay oportunidad de intervenir en las decisiones. La atmósfera se tensa y comienza la hostilidad entre el grupo de trabajadores. Según los expertos, el sentimiento de equipo es indispensable para evitar el síndrome.

- Los turnos laborales y el horario de trabajo, para algunos autores, el trabajo por turnos y el nocturno facilita la presencia del síndrome. Las influencias son biológicas y emocionales debido a las alteraciones de los

ritmos cardiacos, del ciclo sueño-vigilia, de los patrones de temperatura corporal y del ritmo de excreción de adrenalina.

- La seguridad y estabilidad en el puesto, en épocas de crisis de empleo, afecta a un porcentaje importante de personas, en especial a los grupos de alto riesgo de desempleo (jóvenes, mujeres, personas de más de 45 años).
- La antigüedad profesional, aunque no existe un acuerdo claro de la influencia de esta variable, algunos autores han encontrado una relación positiva con el síndrome manifestada en dos períodos, correspondientes a los dos primeros años de carrera profesional y los mayores de 10 años de experiencia, como los momentos en los que se produce un mayor nivel de asociación con el síndrome.
- El progreso excesivo o el escaso, así como los cambios imprevistos y no deseados son fuente de estar quemado y en tensión. El grado en que un cambio resulta estresante depende de su magnitud, del momento en que se presenta y del nivel de incongruencia con respecto a las expectativas personales.
- La incorporación de nuevas tecnologías en las organizaciones, suelen producir transformaciones en las tareas y puestos de trabajo, que incluyen cambios en los sistemas de trabajo, en la supervisión y en las estructuras y formas organizativas. Las demandas que plantean las nuevas tecnologías sobre los trabajadores, generan escenarios con multiplicidad de factores y estresores, entre los cuales se puede mencionar: la necesidad de capacitación, miedo a ser desincorporado, incremento de control y monitorización del desempeño, aspectos relacionados con la

seguridad, reducción de la interacción psicosocial directa, posibilidades de aislamiento en el puesto de trabajo, así como los cambios de roles en el sistema organizacional.

- La estructura y el clima organizacional, cuanto más centralizada sea la organización en la toma de decisiones, cuanto más compleja (muchos niveles jerárquicos), cuanto mayor es el nivel jerárquico de un trabajador, cuantos mayores sean los requerimientos de formalización de operaciones y procedimientos, mayor será la posibilidad de que se presente el síndrome de Burnout.
- Oportunidad para el control, una característica que puede producir equilibrio psicológico o degenerar en Burnout, es el grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar y los acontecimientos.
- Retroalimentación de la propia tarea, la información retroalimentada sobre las propias acciones y sus resultados es, dentro de ciertos límites, un aspecto valorado por las personas en el marco laboral. La retroalimentación o feedback de la tarea, ha sido definido como el grado en que la realización de las actividades requeridas por el puesto proporciona a la persona información clara y directa sobre la eficacia de su desempeño. La investigación realizada al respecto muestra por lo general que los trabajadores que ocupan puestos con esta característica presentan mayores niveles de satisfacción y de motivación intrínseca, y niveles más bajos de agotamiento emocional que aquellos que ocupan puestos en donde esta retroalimentación falta o es insuficiente.

- Las relaciones interpersonales, son de forma habitual valoradas en términos positivos. Diversos teóricos de la motivación han señalado que la afiliación es uno de los motivos básicos de la persona. Los ambientes de trabajo que promueven el contacto con la gente serán, por lo general, más beneficiosos que aquellos que lo impiden o lo dificultan. De hecho, las oportunidades de relación con otros en el trabajo es una variable que aparece relacionada con la satisfacción. Esto no significa que las relaciones interpersonales en el trabajo siempre resultan positivas, con cierta frecuencia se traducen en uno de los desencadenantes más severos e importantes, sobre todo cuando son relaciones basadas en desconfianza, sin apoyo, poco cooperativas y destructivas lo que produce elevados niveles de tensión entre los miembros de un grupo u organización.
- También el salario ha sido invocado como otro factor que afectaría al desarrollo de Burnout en los trabajadores, aunque no queda claro en la literatura.
- Puede causar el burnout: empresas con una estrategia de minimización de costos en las que se reduce personal ampliando las funciones y responsabilidades de los trabajadores; aquéllas que no gastan en capacitación y desarrollo de personal, aquéllas en las que no se hacen inversiones en equipo y material de trabajo para que el personal desarrolle adecuadamente sus funciones, limitan los descansos, etc.

Factores personales:

- El deseo de destacar y obtener resultados brillantes.
- Un alto grado de autoexigencia.

- Baja tolerancia al fracaso.
- Perfeccionismo extremo.
- Necesitan controlarlo todo en todo momento.
- Sentimiento de indispensabilidad laboral.
- Son muy ambiciosos.
- Dificultad para conocer y expresar sus emociones.
- Impacientes y competitivos por lo que les es difícil trabajar en grupo.
- Gran implicación en el trabajo.
- Pocos intereses y relaciones personales al margen del trabajo.
- Idealismo.
- Sensibilidad.

Todo esto se acentúa si:

- No tiene una preparación adecuada para enfrentar las expectativas organizacionales en relación al trabajo.
- Si tiene dificultades para pedir ayuda a los compañeros o trabajar en equipo.
- Cuando no comparte las ideas, metas o valores del grupo de trabajo o la empresa.
- Experimenta sentimientos de miedo o culpa cuando no ha cumplido algo que debería haber hecho.
- No es capaz de compartir sus preocupaciones o miedos sobre su vida laboral con su pareja, familia o amigos.
- No descansa lo suficiente cuando está cansado.
- No encuentra otro empleo cuando desea cambiarlo

- Tiene problemas familiares, económicos, etc.

Algunas de las variables sociodemográficas estudiadas son:

- La edad aunque parece no influir en la aparición del síndrome se considera que puede existir un periodo de sensibilización debido a que habría unos años en los que el profesional sería especialmente vulnerable a éste, siendo estos los primeros años de carrera profesional dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, apreciándose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni esperada, por lo tanto cuanto más joven es el trabajador mayor incidencia de burnout hallaremos.
- El sexo el burnout tiende a ser más frecuente en la mujer, relacionándose con la doble carga laboral (tarea profesional y familiar) y el tipo de enlace afectivo que puede desarrollarse en el ambiente laboral y familiar.
- El estado civil, aunque se ha asociado el Síndrome más con las personas que no tienen pareja estable, tampoco hay un acuerdo unánime. Parece que las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables En este mismo orden la existencia o no de hijos hace que estas personas puedan ser más resistentes al síndrome, debido a la tendencia generalmente encontrada en los padres, a ser personas más maduras y estables, y la implicación con la familia y los hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales; y ser más realistas con la ayuda del apoyo familiar (Universidad Anáhuac México Norte, 2017).

Marco legal.

El marco legal dentro de los ámbitos laborales y profesionales también cumple un factor muy importante. El ser humano no es una máquina que puede funcionar a labor las 24 horas del día, este tiene tanto necesidades fisiológicas como mentales. Para regular estas prácticas que se desarrollen de la mejor manera para el bienestar de la persona, se han instaurado leyes al respecto para así asegurar el debido cumplimiento de la normativa laboral. Tal y como mencionaba al principio, está la Ley 2101, 2021, art. 2. Que regula el horario laboral y el cumplimiento de jornadas y periodos de tiempo de trabajo. La norma establece que la jornada laboral máxima es de 42 horas semanales, que se distribuirán entre 5 o 6.

También entraría en este marco legal como base fundamental para esta investigación la Ley 1010 de 2006 de la Constitución política del Congreso Colombiano: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

DECRETA:

Artículo 1°. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Parágrafo: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa. (Ley 1010, 2006, art. 1).

Artículo 2°. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva

de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

- Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retrasarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador (Ley 1010, 2006, art. 2).

Artículo 3°. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

a) Haber observado buena conducta anterior.

b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.

- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Parágrafo. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual. (Ley 1010, 2006, art. 3).

Artículo 4°. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta; b) Cuando exista concurrencia de causales; c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria; d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe; e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo; f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad; g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un

inimputable; h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo (Ley 1010, 2006, art. 4).

Artículo 5°. Graduación. Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas. (Ley 1010, 2006, art. 5).

Artículo 6°. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo; La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal; La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral; Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado; Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública; Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral: La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral; La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

Parágrafo: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral (Ley 1010, 2006, art. 6).

Metodología

Paradigma.

Para esta investigación se sustentará sobre la base del paradigma positivista tradicional. Tal y como explica De Villalobos M. en una breve recolección resumen histórica del origen del positivismo:

El auge del positivismo se refleja en el siglo XIX, donde se produce un rápido desarrollo tecnológico, las corrientes de pensamiento valoran lo pragmático, lo objetivo y tangible, y se coloca en segundo plano lo subjetivo, las creencias y las percepciones personales de los fenómenos. Esto condiciona al ser humano para auto explicar su significado del mundo y concebir todos los fenómenos de una (De Villalobos, 2001).

Y es de esta manera que la visión positivista se enmarca inicialmente en dos posiciones epistemológicas: el racionalismo y el empirismo. El racionalismo se basa en el poder de la razón lógica, aborda tareas de la indagación científica desarrollando una explicación sistemática de un fenómeno. Los aciertos teóricos derivados del razonamiento deductivo se someten a pruebas experimentales con el fin de corroborar la teoría, es decir, primero se desarrolla la teoría y luego la investigación. El empirismo se basa en el poder de la experiencia sensorial, se conoce como enfoque inductivo, se basa en la recolección de hechos precedentes a la formulación de generalizaciones. En este enfoque, primero se investiga y luego se levantan teorías.

Posteriormente, estas dos posiciones, racionalismo y empirismo, se unieron bajo el nombre de "positivismo lógico". Corriente que emergió a fines de 1920, desde la mirada de un grupo de investigadores denominado el círculo de Viena. Sus principales representantes fueron Schlick, Neurath, Kauffman, entre otros. Su núcleo estaba constituido por un empirismo total apoyado en los recursos de la lógica moderna, una alta valoración de la ciencia y un rechazo a

la metafísica, con el propósito de unificar todas las ciencias mediante un método y lenguaje único y universal (Ayer, 1993).

Otra de las características relevantes del positivismo tiene que ver con su posición epistemológica central. En efecto, el positivismo supone que la realidad está dada y que puede ser conocida de manera absoluta por el sujeto cognoscente, y que, por tanto, de lo único que había que preocuparse, indican Dobles, Zúñiga y García (1998), era de encontrar el método adecuado y válido para “descubrir” esa realidad. En particular, asume la existencia de un método específico para conocer esa realidad y propone el uso de dicho método como garantía de verdad y legitimidad para el conocimiento. Por tanto, la ciencia positivista se cimienta sobre el supuesto de que el sujeto tiene una posibilidad absoluta de conocer la realidad mediante un método específico. y eso es únicamente lo que se planea abarcar con esta investigación, la presencia de una realidad ya conocida sobre el saber del sujeto que la vive.

Enfoque.

El objetivo frente a la realidad del modelo que se está usando para la adquisición y encuadre con el que se manejara el fenómeno es desde lo explicativo por la realidad del fenómeno. Para el positivismo, como hemos indicado, es válido asumir que el sujeto cognoscente puede acceder absolutamente al objeto por conocer y que, además, puede hacerlo por medio de un método específico válido para todos los campos de la experiencia. En la concepción dialéctica del conocimiento el sujeto construye el objeto, y no hay posibilidad alguna de que el sujeto acceda absolutamente al objeto, pues el acceso al objeto de conocimiento está mediado por las experiencias previas del sujeto, sus creencias, temores, preferencias, etc. Y es de esta manera como se pretende conocer la realidad de la vivencia de este fenómeno, con la explicación estandarizada de la realidad vivida sobre los criterios de vivencia que se tienen de este fenómeno. Esto gracias a que el enfoque positivista considera que es posible establecer leyes

generales, que son permanentes independientemente del tiempo. En la concepción dialéctica del conocimiento no podemos admitir la posibilidad de hacer generalizaciones. Tenemos que trabajar con hipótesis de trabajo limitadas a un tiempo y a un espacio particular. Con este contexto se juega un papel muy relevante según la concepción dialéctica del conocimiento explicativo que se dará para poder abarcar la existencia del fenómeno y dar respuestas a las preguntas investigativas planteadas frente a este fenómeno.

Diseño.

El diseño es cuantitativo, no experimental de corte transversal, uno de los objetivos principales es recolectar la información para responder a las interrogantes de esta investigación se utilizara el instrumento de medición Maslach Burnout Inventory (MBI) y un Cuestionario corto.

Alcance.

La investigación tiene un enfoque descriptivo que busca especificar propiedades, características y perfiles de las personas sometidas a este análisis con respecto a este fenómeno.

Método.

Como método de recolección de información cuantitativa desde el paradigma positivista. Se empleará el uso del Maslach Burnout Inventory (MBI) un cuestionario que está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Como característica esencial en el primer instrumento diseñado, se tenían dos dimensiones del burnout: intensidad y frecuencia; sin embargo, a partir de 1986 las autoras de este inventario decidieron sólo tomar en cuenta la frecuencia, debido a la linealidad presentada. La escala mencionada mide la tendencia a

evaluarse a sí misma la persona en forma negativa en cuanto sus capacidades para realizar su trabajo –insatisfacción- con un total de 8 ítems, la sensación de no poder dar más de sí en el ámbito emocional –agotamiento emocional- y desarrollo de actitudes cínicas y negativas hacia los destinatarios del trabajo –despersonalización, con 9 y 5 reactivos respectivamente-. Más adelante, el inventario dio origen a dos versiones secundarias, el MBI-ES y el MBI-GS; el primero mantiene la misma estructura factorial, pero cambia el lenguaje de pacientes a alumnos, el segundo es más genérico y se compone por 16 reactivos en tres factores: eficacia personal, agotamiento y cinismo, integrados por seis, cinco y cinco ítems de manera respectiva (Olivares-Faúndez, 2016).

De todos los cuestionarios diseñados para medir la presencia del burnout, se ha decidido que el más apropiado para esta ocasión es este. Debido a 2 factores esenciales. La simplicidad explícita del mismo. De una manera que es totalmente comprensible por cualquier persona, dando un amplio repertorio a que el evaluado pueda auto reflexionar sobre sus sentimientos y pensamientos y poder darle una calificación cuantitativa de acuerdo al ítem y así poder lograr una recolección de datos mucho más limpia.

Y como segundo factor importante. Este instrumento de medición aparte de lo bien establecido y estandarizado que fue en su creación y pilotajes. Es un instrumento creado por las propias autoras Maslach y Jackson. Pioneras en la estandarización y catalogación de la existencia del síndrome de burnout.

Y este Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

- Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9.

- Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems.
- Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autosuficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems.

Para la recolección y administración de la información obtenida en este proceso investigativo, se plantea como primera medida para este anteproyecto, el uso de tablas de recolección de información, comparación de datos y de resultados estadísticos tanto físicos como virtuales en Excel. Esta medida puede estar sujeta a cambios en un futuro, debido a nuevos descubrimientos, o cambios a los que está sujeto el desarrollo del proyecto.

Población

La muestra escogida para la investigación es el grupo de 15 docentes de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Sociales y Educación de Unilasallista Corporación Universitaria del Municipio de Caldas, Antioquia para el año 2022. Es probabilístico pues la población representa la población total

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión para que la persona pueda formar parte del grupo de muestreo de la investigación:

- Ejercer en la docencia
- Ser empleado de tiempo completo y con contrato de trabajo indefinido de Unilasallista Corporación Universitaria.

Resultados:

Evaluación.

Se realiza la administración de forma individual del test Maslach Burnout Inventory (MBI), a cada uno de los 15 docentes de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Sociales y Educación de Unilasallista corporación universitaria del Municipio de Caldas, Antioquia; estos fuera de las labores de docencia directa como función principal tienen asignadas labores orientadas a la investigación, administrativas, tareas de extensión y proyección social. Se llegaron a los resultados usando los siguientes caracteres establecidos por el test estandarizado:

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente (Maslach Burnout Inventory).

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

- Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20). Puntuación máxima 54.

- Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22). Puntuación máxima 30.
- Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autosuficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Puntuación máxima 48 (Maslach Burnout Inventory).

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

Valores de referencia	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal	40 - 56	34 – 39	0 - 33

Resultados participantes:

En las siguientes gráficas se puede observar los datos de cada participante referente a la calificación cuantitativa que arroja la prueba:

RESULTADOS:
PARTICIPANTE:
1

Valores de referencia	Valor obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	16	Más de 26
Despersonalización	2	Más de 9
Realización personal	48	Menos de 34

PARTICIPANTE: 2	Valores de referencia	Valor obtenido	Indicios de Burnout
	Cansancio emocional	9	Más de 26
	Despersonalización	0	Más de 9
	Realización personal	48	Menos de 34

PARTICIPANTE: 3	Valores de referencia	Valor obtenido	Indicios de Burnout
	Cansancio emocional	23	Más de 26
	Despersonalización	1	Más de 9
	Realización personal	42	Menos de 34

PARTICIPANTE: 4	Valores de referencia	Valor obtenido	Indicios de Burnout
	Cansancio emocional	4	Más de 26
	Despersonalización	12	Más de 9
	Realización personal	48	Menos de 34

PARTICIPANTE: 5	Valores de referencia	Valor obtenido	Indicios de Burnout
	Cansancio emocional	45	Más de 26
	Despersonalización	3	Más de 9
	Realización personal	40	Menos de 34

PARTICIPANTE: 6	Valores de referencia	Valor obtenido	Indicios de Burnout
	Cansancio emocional	28	Más de 26
	Despersonalización	6	Más de 9
	Realización personal	47	Menos de 34

PARTICIPANTE: 7	Valores de referencia	Valor obtenido	Indicios de Burnout
	Cansancio emocional	36	Más de 26
	Despersonalización	7	Más de 9
	Realización personal	45	Menos de 34

PARTICIPANTE: 8	Valores de referencia	Valor obtenido	Indicios de Burnout

Cansancio emocional	35	Más de 26
Despersonalización	7	Más de 9
Realización personal	31	Menos de 34

PARTICIPANTE:
9

Valores de referencia	Valor obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	11	Más de 26
Despersonalización	0	Más de 9
Realización personal	48	Menos de 34

PARTICIPANTE:
10

Valores de referencia	Valor obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	20	Más de 26
Despersonalización	6	Más de 9
Realización personal	45	Menos de 34

PARTICIPANTE:
11

Valores de referencia	Valor obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	9	Más de 26
Despersonalización	0	Más de 9
Realización personal	47	Menos de 34

PARTICIPANTE:
12

Valores de referencia	Valor obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	8	Más de 26
Despersonalización	1	Más de 9
Realización personal	46	Menos de 34

PARTICIPANTE:
13

Valores de referencia	Valor obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	20	Más de 26
Despersonalización	1	Más de 9
Realización personal	48	Menos de 34

PARTICIPANTE:
14

Valores de referencia	Valor obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	19	Más de 26
Despersonalización	9	Más de 9

Realización personal	48	Menos de 34
----------------------	----	-------------

PARTICIPANTE:
15

Valores de referencia	Valor obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional		Más de 26
Despersonalización		Más de 9
Realización personal		Menos de 34

Agrupaciones cuantitativas

Según los resultados arrojados por la prueba:

- El 33,3% de la población no sufre de burnout.
- El 26,6% de la población está en leve presencia o desarrollo del síndrome de Burnout.
- El 33,3% de la población está en alto riesgo de desarrollo o padece del síndrome de burnout.
- 6,6% de la población no refiere datos.

Agrupaciones cuestionario

A continuación se relacionan las preguntas que se realizaron en un cuestionario breve para indagar por la percepción del fenómeno y las estrategias que de forma individual los docentes presentan para afrontar el fenómeno del Síndrome de Burnout.

Preguntas del cuestionario corto sobre la presencia del burnout.

1. Descripción general de sí siente y de cómo siente la presencia de burnout en su trabajo actual como docente de Unilasallista en la facultad de ciencias sociales y educación.
2. ¿Lo ha sentido en un trabajo anterior o en su trabajo actual?

Respuesta de 2 si:

3. ¿Qué lo detono (antes y/o ahora)?
4. ¿Qué hizo para mitigarlo (antes y/o ahora)?
5. ¿Funcionó (antes y/o ahora)?
6. ¿Diferencias entre antes y después/ ahora y antes (si lo siente ahora y antes no)?

Respuesta 2: antes sí, ahora no/ ni antes ni ahora.

7. ¿Considera que existen estrategias en Unilasallista para evitar la presencia y desarrollo del síndrome en sus docentes?

- Sentimiento actual. Se les preguntó a los participantes (y previamente explicó la definición teórica del síndrome de burnout a los que no la conocían) él: sin un número que defina o que diga la prueba, usted como docente de la facultad de ciencias sociales y educación en Unilasallista ¿ha sentido el síndrome de burnout en su trabajo? La mayoría de los participantes conocían el significado y teoría de lo que compone el síndrome de burnout y como este se produce, se evidencia que la mitad de la población expresa no sentir completo o de manera parcial alguno de los aspectos del síndrome de burnout en su actual trabajo como docentes de la corporación universitaria Lasallista. la otra mitad expresó que si sienten algo de presencia principalmente en el aspecto de cansancio emocional. Y un pequeño porcentaje menciona que siente alta presencia de los 3 aspectos del síndrome de burnout en su actual trabajo como docente de Unilasallista.

- Presencia en el pasado: Se le pregunto a los participantes (y previamente explicó la definición teórica del síndrome de burnout a los que no la conocían) el: sí en un trabajo pasado como docente o no por fuera de la Corporación Universitaria Lasallista ¿habían sentido la presencia del síndrome de Burnout en ese trabajo? Como respuesta general, se obtuvo que más de la mitad de los participantes han experimentado el síndrome de burnout en trabajos externos a ser docente de Unilasallista. Un mediano porcentaje menciona que solo ha sentido cansancio emocional y despersonalización en un trabajo externo a ser docente de Unilasallista, pero que no consideran que llega a ser síndrome de burnout. Y a unos pocos participantes no se les hizo esta pregunta debido a que jamás han experimentado el síndrome de burnout o algún aspecto.
- Estrategias de afrontamiento efectivas: Se interrogo por aquellos participantes que afirmaron sentir de manera total o parcial la presencia del síndrome de Burnout en un trabajo anterior externo a la Corporación universitaria lasallista o en el presente trabajo como docentes de la Corporación universitaria lasallista, ¿si han hecho algo para tratar de aliviar el malestar producido por el síndrome de Burnout?, esto con el fin de medir que porcentaje de la población posee estrategias de afrontamiento y herramientas que aplica de manera efectiva en su vida frente a esta situación laboral que desencadena el síndrome de burnout y el malestar que este trae, versus el porcentaje de la población cuyas estrategias no fueron lo suficientemente efectivas para combatir el malestar; no implementaron estrategias desde un principio o el contexto laboral en el que se encontraban era tan premórbido para desarrollar el síndrome de burnout que supera cualquier estrategia para afrontarlo. Como resultado de este sondeo frente a lo que hicieron

los participantes de la investigación al sentir el malestar que produce el síndrome. Tenemos que menos de la mitad lograron mitigar, no al 100%, pero si en un gran porcentaje efectivo el malestar que producía este síndrome, contando que las estrategias más usadas fueron el hacer ejercicio, dormir 8 horas al día, implementación de comidas saludables y separar la vida personal de la laboral. La mitad de la población expresó que trató de implementar algo pero que la carga laboral era tanta y el malestar que producían todos estos aspectos superan a cualquier método de vida, algunos de esta mitad mencionaron que su solución definitiva o única alternativa fue el renunciar al no ser capaces de mitigar el malestar con nada. Y a unos pocos participantes no se les hizo esta pregunta debido a que jamás han experimentado el síndrome de burnout o algún aspecto.

- Prevención por parte de Unilasallista: Se les preguntó a los participantes si consideran que, ¿En la administración de la Corporación Universitaria Lasallista, está incluido algún plan de prevención del síndrome de Burnout y/o promoción de la salud mental para los docentes? La mitad de los participantes si consideran que Unilasallista corporación universitaria si cuenta con planes y estrategias implementadas para la prevención del síndrome de burnout en sus empleados, frente a las cosas que más se resaltan como factores protectores que tiene implementados la universidad, se menciona: El programa de bienestar; el centro de atención psicológico lasallista, el gimnasio; los eventos culturales que se celebran en el campus y las clases extracurriculares para estudiantes y docentes; la infraestructura física y ubicación sociodemográfica de la universidad que da para espacios verdes, buena ventilación y paso de luz al estar ubicada en un lugar tranquilo; También se hizo mucho énfasis en el excelente ambiente laboral que se manejaba, el trato de compañeros, jefes, administrativos y todo equipo de trabajo

era muy cordial y respetuoso y siempre se manejaba una buena comunicación entre todos. Menos de la mitad de los participantes consideraron que todas las estrategias anteriormente mencionadas eran importantes, pero que no llegaban a cubrir excesivamente la prevención del desarrollo del síndrome de Burnout en docentes al afirmar que la mayoría de estos planes eran más enfocados en el bienestar de los estudiantes que en algo directo para los docentes, y que muchas de esas estrategias estaban mal enfocadas como preventorios del Síndrome de burnout debido a que era imposible disfrutarlas si no se disponía con el tiempo para ello debido al exceso de trabajo. Y ya directamente un bajo porcentaje de la población expresó que consideraba que Unilasallista no tenía ningún plan explícito que se dijera que era para la prevención del burnout y promoción de la salud mental en los docentes.

Conclusiones

Análisis

Los resultados de los datos cuantitativos arrojados por el test Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario estructurado permiten concluir lo siguiente:

Se evidencia que el 60% de la población sufre de malestar en uno o más de las sub escalas que mide la prueba MBI que son los siguientes: Cansancio emocional; Despersonalización; Realización personal. Cumpliendo el objetivo general de una primera investigación exploratoria, siendo más sobresaliente el cansancio emocional.

Se presentan como estrategias más usadas por los docentes las siguientes: hacer ejercicio, dormir 8 horas al día, ingesta de comidas saludables y separar la vida personal de la laboral. Estas estrategias se ajustan más a componentes carácter personal y uso recursos de afrontamiento individual.

La mitad de la mitad de la población considera que la corporación brinda apoyo para la salud mental y la mitigación del impacto negativo que puede tener la carga laboral.; Menos de la mitad que este apoyo es escaso o mal enfocado. Y un mínimo reporta nunca sentir apoyo por parte de la corporación.

El ejercicio investigativo permite evidenciar elementos cuantitativos importantes en cuanto el nivel de presencia del fenómeno en cada una de las sub escalas, que son exploradas por el test, sin embargo es fundamental incluir el componente cualitativo de forma más extensa donde entren factores de variables como : Carrera, funciones, intensidad laboral, contexto social, población destinada, recursos personales, etc.

Recomendaciones

El programa de bienestar debe direccionar e intensificar la convocatoria hacia la población en estudio con miras a una mayor participación en las actividades que la institución ofrece que permiten contribuir a la prevención y la presencia de este fenómeno entre la población docente; en vista de que en la actualidad esta más direccionado hacia los estudiantes.

Propiciar espacios que permitan explorar el tema de salud mental, pues muchos desconocen que es el fenómeno del Burnout, como se presenta, que lo detona y el impacto que este puede tener en la salud física y mental en el entorno laboral.

Los participantes expresan que son buenas estrategias y medidas de prevención el horario laboral de 40 horas semanales y toda la recursividad a disposición de la universidad; entre otros. La prevención y promoción de la salud mental deberían estar siempre presentes en los ámbitos laborales, sobre todo el conocimiento y capacitación del síndrome de burnout al poseer comorbilidad con todo tipo de empleos y profesiones, algunos más que otros por la exposición a ambientes desgastantes acorde a la teoría de Maslach (1984). Y es aquí donde la comunicación y la psicoeducación juegan papeles muy importantes al momento de velar por la salud mental. “A este síndrome se le puede hacer frente más fácilmente en la fase inicial que cuando ya está establecido” (Apiquian Guitart, 2007, p. 6). Siendo diversos factores como red de apoyo que en todo ambiente laboral deben ser consideradas y puestas en práctica. Según Apiquian Guitart (2007) plantea que una de las principales redes de apoyo para lograr una apropiada detección y prevención del síndrome en las primeras fases, son los pares, personas cercanas y terceros, porque es posible que estos se den cuenta antes que el propio sujeto, por lo que amigos, familiares, compañeros o superiores de trabajo suelen ser el mejor sistema de alarma precoz para detectar el Burnout y por lo tanto todos los profesionales del equipo tienen que darse cuenta que son ellos mismos los que representan la mejor prevención de sus

compañeros. La comunicación es el mejor método preventivo y psicoeducativo, entre otros, como estrategias preventivas:

- Conocimiento: Brindar información sobre el síndrome del Burnout, sus síntomas y consecuencias principales para que sea más fácil detectarlo a tiempo.
- Comunicación: Dar a conocer el para qué sirven lo que se hace y dar inclusión a los docentes dentro de estos programas del cuidado de la salud mental.
- Preocupación: Vigilar las condiciones del ambiente laboral fomentando el trabajo en equipo.
- Tolerancia a la frustración: Desarrollo de estrategias que permitan eliminar o mitigar la fuente de estrés, evitar la experiencia de estrés, o neutralizar las secuencias negativas de esa experiencia para adaptarse a las circunstancias.

Y como técnicas y estrategias intervenidas frente al síndrome de burnout que afecta muchas áreas de la vida, por lo que es importante que las intervenciones consideren tres niveles:

- A nivel individual: considerar los procesos cognitivos de autoevaluación de los empleados, y el desarrollo de estrategias cognitivo- conductuales que les permitan eliminar o mitigar la fuente de estrés, evitar la experiencia de estrés, o neutralizar las secuencias negativas de esa experiencia para adaptarse a las circunstancias.
- A nivel grupal: potenciar la formación de las habilidades sociales y de apoyo social de los equipos de trabajo.
- A nivel organizacional: eliminar o disminuir los estresores del entorno organizacional que dan lugar al desarrollo del síndrome.

Referencias

- Aceves, G. A., Celis López, M.A. Moreno Jiménez, S. Farias Serratos, F. y Suárez Campos, J. (2006). Síndrome de burnout. *Arch Neurocién (Mex)* Vol. 11, No.4
<https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- ÁLVAREZ GALLEGO, E., Y FERNÁNDEZ RÍOS, L. (1991). *El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional*. revisión de estudios.
<https://core.ac.uk/download/pdf/228838173.pdf>
- Apiquian Guitart, A. (2017). *EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS*. Universidad Anáhuac México Norte. Presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac. Mérida, Yucatán.
<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Ayer, J. (1993). *El positivismo lógico*. 5a ed. Madrid: Fondo de cultura de España.
<https://lenguajeyconocimiento.files.wordpress.com/2015/04/el-positivismo-logico.pdf>
- Caballero Martín, M.A., Bermejo Fernández, F. Y Nieto Gómez, R. Caballero Martínez, F. (2001). Prevalencia y factores asociados al burnout en un área de salud. *Atención Primaria*. Vol. 27. Núm. 5. 31 de marzo 2001.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656701793730>
- Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006). Artículo 1, 2, 3, 4, 5, 6. Ley de acoso laboral. [Ley 1010 de 2006]. DO: 46.160
- Congreso de Colombia. (15 de julio de 2021). Artículo 2. Ley de reducción de la jornada laboral. [ley 2101 de 2021]. DO: 51.736
- De Villalobos, M. (2001). *Enfermería: desarrollo teórico e investigación*. 2a ed. Bogotá: Unilibros. 2 AVANCES EN ENFERMERIA VOL. XVI Nos. 1 y 2.
- Dobles, C., Zúñiga, M. Y García, J. (1998). *Investigación en educación: procesos, interacciones y construcciones*. San José, Costa Rica: EUNED.

- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980) *Burn-out: stages of disillusionment in the helping professions*. Nueva York: Human Science Press.
- Freudenberger, H. J. (1974.) *Staff burn-out*. *Journal of Social Issues* 1974.
- Garcia, A. (2015). *El Burnout o Síndrome del quemado es un trastorno psicológico que afecta a los trabajadores*. Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.
<https://psicologiymente.com/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado>
- Leiter, M., & Maslach, C. (1988). *The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment*. *J Organ Behav*.
- Maslach, C. (2003). *Job burnout: New directions in research and intervention*. *Curr Dir Psychol Sci*.
- Maslach, C. (1977). *Burnout: A social psychological analysis*. Paper presented at the meeting of American Psychological Association. San Francisco.
https://www.researchgate.net/profile/Christina-Maslach/publication/280939527_Burnout_A_Social_Psychological_Analysis/links/55cd2c2508aeb6bb8f577eb0/Burnout-A-Social-Psychological-Analysis.pdf
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). *Job burnout*. *Annu Rev Psychol*.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. 2ª ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. https://www.researchgate.net/profile/Christina-Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7/The-Maslach-Burnout-Inventory-Manual.pdf
- Maslach, C., & Jackson (1981). SE.: *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behaviour*.
- Maslow, A. (1943). *jerarquía de las necesidades humanas*.
<https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>

Mató, E. (2021). *Síndrome Burnout o trabajador quemado*. <https://www.salud.mapfre.es/cuerpo-y-mente/psicologia/estoy-quemado-el-sindrome-de-burnout/>

Mingote, J.C., Del Pino Cuadrado, P. Sánchez Alaejos, R. Gálvez Herrer M. y Gutiérrez García, M. (2011). *El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención*. Consejería de Sanidad. Comunidad Autónoma de Madrid. Madrid. España. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion10.pdf>

Olivares-Faúndez, V. (2016). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos. *Universitas Psychologica*, vol.13, n.1, pp.145-159. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672014000100013

Pedro, R., Gil-Monte. (2005). *EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (BURNOUT) Una Enfermedad Laboral en la Sociedad del Bienestar*. Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones. Facultad de Psicología. Universidad de Valencia. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>

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., & Kafry, D. (1978). *Coping with burnout*. Paper presented at the Annual Convention of the American Psychology Association. Toronto.

Saborío Morales, L., y Fernando Hidalgo Murillo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*. vol.32 n.1 Heredia https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

Sánchez Flores, L. (2021). *Vida Laboral VS Vida Personal*. <http://strategamagazine.com/vida-laboral-vs-vida-personal/>

Torres, Y. (2022). *OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo*. *Medicina y salud pública*. <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>

Torres Hernández, E.F., Ali El-Sahili González, L.F. Y Gutiérrez Olivarez, V. (2018). ANÁLISIS DEL BURNOUT Y SUS ESCALAS DE MEDICIÓN. *PRAXIS INVESTIGATIVA REDIE* VOL. 11 NO. 20.

Universidad Anáhuac México Norte. (2017). *EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS*. Presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac. Mérida, Yucatán.
<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>