



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO "LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA"



## **LA PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

Trabajo presentado como requisito para optar al  
Grado de Magister en Educación  
Mención Educación Superior

Autor: **Wendy Querales**

Tutor: **Evaristo López**

Barquisimeto, Octubre de 2019

## APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutor de la tesis presentado por la ciudadana: **Wendy Querales**, número de cédula de identidad \_\_\_\_\_ para optar el Grado de Magíster en Ciencias de la Educación, Mención Educación Superior, considero que dicha tesis reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Barquisimeto, a los 09 días del mes de Octubre de 2019.

---

Evaristo López  
CI: 3.855.487

## ÍNDICE GENERAL

	pp.
LISTA DE CUADROS.....	vii
LISTA DE GRÁFICOS.....	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA.....	3
Planteamiento y Formulación del Problema.....	3
Objetivos del Estudio.....	7
Justificación del Estudio.....	8
II MARCO TEÓRICO.....	11
Antecedentes de la Investigación.....	11
Bases Teóricas.....	15
Bases Legales.....	26
Variable del Estudio.....	28
Definición Conceptual.....	29
Definición Operacional.....	29
Operacionalización de las Variables.....	30
III MARCO METODOLÓGICO.....	31
Naturaleza y Tipo de Investigación del Estudio.....	31
Diseño de la Investigación.....	32
Población y Muestra.....	32
Instrumentos, Procedimientos y Técnicas para el Acopio de Información.....	33
Inventario de Burnout de Maslach.....	34
Técnica de Análisis y Resultados.....	35
IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS..	36

V	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	52
	Conclusiones.....	52
	Recomendaciones.....	53
	REFERENCIAS.....	54
	ANEXOS	
A	Instrumento.....	58
B	Validación del Instrumento.....	62
C	Información Clave Producida con el Estudio.....	65
D	Tips para evitar el Síndrome de Bournout.....	68

## LISTAS DE CUADROS

		pp.
CUADRO		
1	Operacionalización de las variables.....	30
2	Matriz muestral correspondiente al ítem 1.....	36
3	Matriz muestral correspondiente al ítem 2.....	37
4	Matriz muestral correspondiente al ítem 3.....	38
5	Matriz muestral correspondiente al ítem 4, 5 y 6.....	39
6	Matriz muestral correspondiente al ítem 7, 8, 9, 10 y 11.....	40
7	Matriz muestral correspondiente al ítem 12.....	42
8	Matriz muestral correspondientes a los ítems 13 y 14.....	43
9	Matriz muestral correspondiente al ítem 15.....	44
10	Matriz muestral correspondiente al ítem 16.....	45
11	Matriz muestral correspondientes a los ítems 17 y 18.....	46
12	Matriz muestral correspondientes a los ítems 19 y 20.....	47
13	Matriz muestral correspondientes a los ítems 21 y 22.....	48

## LISTA DE GRÁFICOS

		pp.
GRÁFICO		
1	Distribución porcentual correspondiente a los ítem 1.....	36
2	Distribución porcentual correspondiente a los ítem 2 ....	37
3	Distribución porcentual correspondiente a los ítem 3.....	38
4	Distribución porcentual correspondiente a los ítems 4, 5 y 6.....	39
5	Distribución porcentual correspondiente a los ítems 7, 8, 9, 10 y 11.....	41
6	Distribución porcentual correspondiente al ítem 12.....	42
7	Distribución porcentual correspondiente a los ítems 13 y 14.....	43
8	Distribución porcentual correspondiente al ítem 15.....	44
9	Distribución porcentual correspondiente al ítem 16.....	45
10	Distribución porcentual correspondiente a los ítems 17 y 18.....	46
11	Distribución porcentual correspondiente a los ítems 19 y 20.....	47
12	Distribución porcentual correspondiente a los ítems 21 y 22.....	48

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO “LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA  
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSGRADO  
PROGRAMA EDUCACION SUPERIOR

## LA PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Autor: **Wendy Querales**

Tutor: **Evaristo López**

### RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en la práctica pedagógica del docente de educación superior. El mismo fue abordado con el paradigma positivista de investigación cuantitativa, y con un tipo de investigación de campo descriptivo, con un diseño de campo no experimental, transeccional. Para lograr la información fueron encuestados diez (10) miembros del personal docente del posgrado en la UPEL - IPB, seleccionados con una muestra intencional, con un instrumento tipo escala el cual fue aplicado previa determinación de las pruebas de validez y confiabilidad, lo cual no ameritó hacer tratamiento similar, sino que se adecuaron las preguntas al contexto de estudios. Los resultados permitieron concluir que en dicha institución no existe, según lo expresado por los encuestados prevalencia del síndrome en estudios, solo manifestaron hay casos de profesores que sienten estrés por diversas causas, sobre todo por la situación país, y algunas veces dolores de cabeza, pero dada sus características y no intensidad, no están asociados al Síndrome en estudios. Se recomienda aplicar este tipo de diagnóstico a nivel institucional para descartar la existencia en la práctica pedagógica que realizan los docentes de esta institución universitaria. Finalmente los aportes del presente estudio están representados en cuanto a que dejan claro las características, síntomas que pueden presentar las personas que adquieren en su cuerpo la prevalencia del Síndrome de Burnout.

**Descriptores:** prevalencia del síndrome de burnout, práctica pedagógica.

## INTRODUCCIÓN

El propósito del presente estudio fue el de determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en la práctica pedagógica del docente de educación superior. En tal sentido es importante destacar que el síndrome de Burnout o denominado también el de el “trabajador quemado” es un tipo de estrés laboral diagnosticado como crónico que se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental de quien lo padece, además de la falta de motivación, por el trabajo que se realiza y otras consecuencias físicas y mental.

Es de hacer notar que este síndrome, tiene que ver con el estrés en el ámbito laboral. Se trata de un trastorno emocional provocado por el trabajo que trae consigo consecuencias físicas y psicológicas. Además, es uno de los principales responsables de las bajas laborales. Conoce las características, causas y consecuencias de este padecimiento, aspecto que se destaca en la última parte del capítulo V en este estudio, lo cual pasa a formar parte de un aspecto informativo que deberá ser considerado en las instituciones, organizaciones donde se desarrollan jornadas laborales, en el caso de la UPEL - IPB, en relación a la práctica pedagógica.

Es importante destacar que el estudio fue abordado con el paradigma positivista de investigación cuantitativa y a través de un estudio de campo descriptivo. Sus resultados van a ser presentados hasta la coordinación del programa objeto del estudio para que se realicen jornadas de reflexión sobre este producto educativo inmerso en el campo de la salud, aspecto de gran importancia dada las características que tiene el IPB, al no contar con un fuerte sistema de seguridad social sobre la salud del docente universitario.



Finalmente el estudio quedó estructurado de la siguiente manera: resumen, introducción. Capítulo I: planteamiento del problema, objetivos, justificación. Capítulo II: marco referencial, antecedentes, bases teóricas y bases legales. Capítulo III: marco metodológico, naturaleza de la investigación, tipo de investigación, diseño de investigación. Capítulo IV: análisis y presentación de los resultados. En el capítulo V: conclusiones y recomendaciones. Finalmente las referencias y anexos del estudio.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento y Formulación del Problema**

La continua evolución del mundo educativo, el acelerado ritmo de vida, el bajo salario percibido, el deterioro de las instalaciones escolares, la inseguridad al que se ven expuestos, la atención a las diferencias individuales ante un alumnado numeroso, las demandas emergentes y compulsivas de la escuela, la necesidad de auto preparación para dar respuesta a intereses de estudiantes cada vez mejor preparados e informados solo son algunas de las causas que agobian a los profesionales de la educación, generando en ellos el factor estrés.

Para Lazarus y Folkman (1984), el estrés se expresa:

Como una respuesta emocional, fisiológica y conductual, potencialmente patógena, cuya calidad e intensidad depende de la evaluación que realiza el individuo de las demandas derivadas de las condiciones exteriores de trabajo y los recursos habituales que posee para afrontarlas. Dichas condiciones exteriores constituyen el conjunto de factores objetivos y subjetivos presentes en el ambiente laboral, no inherentes al trabajador, que influyen o determinan en su actividad laboral y resultados. Cuando el individuo evalúa que las demandas derivadas de estas condiciones superan dichos recursos, moviliza un conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales, para afrontarlas.

En tal sentido se entiende que un estudio realizado entre 1997 y 1999, donde se revisaron todos los casos de jubilación temprana en 408 docentes, se detectó que las causas de las mismas eran los trastornos psicossomáticos y psiquiátricos para el 45%, la frecuencia fue mayor en las mujeres que en

los hombres. Entre los trastornos psiquiátricos predominaron la depresión y el agotamiento emocional (Weber, Weltle & Lederer, 2005).

Se llega a comprender que el síndrome de Burnout o también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo, Se manifiesta en un amplio conjunto de síntomas afectivos, cognitivos, conativos y psicosomáticos, el cual se identifica como síndrome al describirse empíricamente por Maslach (1976) a través de tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo.

Este 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. Pero el problema va más allá, un individuo con este síndrome 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.

Por tanto, al evidenciarse la causa de esta problemática en cuestión, día a día afecta a la mayor parte de la población docente, el cual a diario se ven expuestos a numerosas horas impartiendo clases al alumnado, y en un constante ciclo que relaciona los problemas que se presentan con los mismos, en el ámbito laboral, profesional y personal. Trayendo como consecuencia efectos negativos en el área emocional como: desmotivación, estrés, cansancio... Ocasionando una seria amenaza a la salud mental y física de esto profesionales.

Se tiene que situaciones crónicas de tensión son realidades cotidianas en el ambiente laboral y el Burnout aparece como un emergente psicosocial, que daña la organización laboral, la salud y el bienestar humano, constituyendo además un riesgo para otros procesos mórbidos. Trasciende

pues, el ámbito de las ciencias del comportamiento en particular, para convertirse en un problema de la Salud Pública. Para Carlotto (2004, p.147), “la rápida transformación del contexto social, ocurrida en los últimos años, tiene generando un aumento de las responsabilidades y exigencias sobre los educadores en todos los niveles de enseñanza”.

En cuanto al docente de educación superior se refiere el autor posteriormente cita lo siguiente:

“El profesor universitario se caracteriza por la diversidad, pluralidad de opciones, caminos, alternativas, intereses y tensiones. Siendo que un profesor más informado, más competente y poseedor de actitudes más positivas a respecto a la docencia contribuye para la eficacia de la institución universitaria y se siente más satisfecho con su trabajo” (p. 18).

En el mismo orden de ideas, Carlotto (ob.cit.), cita:

El síndrome de Burnout es una amenaza real a la salud del profesor universitario pues en el ejercicio profesional de la actividad docente se encuentran presentes diversos estresores psicosociales, algunos relacionados a la naturaleza de sus funciones, otros relacionados al contexto institucional y social donde estas están ejercidas... trayendo repercusiones sobre la organización escolar y en la relación con los alumnos (p. 33).

Se puede interpretar que la existencia del síndrome señalado constituye una amenaza para la salud, sobre todo en donde exista un desempeño laboral con personas que sobrepasan los 50 años, como es el caso de las instituciones de Educación Superior, lo cual amerita se conozca a profundidad su existencia, se tomen prevenciones y se evite su presencia, para evitar problemas de salud y también laborales.

De manera similar en un estudio efectuado por Restrepo, y otros (2019) con docentes oficiales se encontró Burnout en la dimensión despersonalización en los dos sectores, tanto público como privado; prevaleciendo el agotamiento emocional y la despersonalización en ambos grupos. De acuerdo a (Rodríguez y Vásquez 2003, p. 134), “la profesión docente actualmente se encuentra entre las más susceptibles al síndrome

de Burnout, los más afectados son los profesionales dedicados a la enseñanza y la salud”.

Seguidamente, se destaca la posición de autores como Vilorio y Saquera (2010) quienes estudiaron la incidencia del Síndrome de Burnout evaluado, mediante el MBI (Maslach y Jackson, 1981) en una muestra de profesores de la Universidad de los Andes. Los resultados indican un nivel medio de Burnout, caracterizado este por niveles medios de despersonalización, agotamiento emocional y de autoestima profesional. Aspecto que fue detectado por la Escuela de Medicina de esta entidad, realizándose una planificación de actividades en el campo de la salud y también en el de la recreación. Este último asociado al ejercicio físico representa un gran elemento combativo para evitar la prevalencia del estrés en los centros laborales.

En consecuencia en el presente estudio se debe resaltar que los docentes de los centros universitarios realizan numerosas jornadas de práctica pedagógica, esta es conceptualizada por Díaz Barriga (2015), como “La planificación, organización, ejecución y evaluación del desarrollo de las actividades académicas que en el campo de Educación Superior, los docentes desarrollan en calidad de facilitadores” (p. 59). Se entiende que en la UPEL-IPB, los docentes en el programa de Maestría, deben desarrollar su práctica pedagógica siguiendo estos y otros lineamientos que optimicen su calidad educativa al frente de sus participantes en los estudios de posgrado.

Bajo esta premisa, se plantea la necesidad de realizar un estudio que permita: determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en la práctica pedagógica del docente de Educación Superior de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) del Estado Lara, con la finalidad de tomar prevenciones o solicitar atención a los docentes que pudiesen estar incursos con este síndrome; de esta forma, presentar ciertas recomendaciones que conlleven a la disminución de los casos presentados. Se quiere dejar una información en este campo que permita los entes

gerenciales de la Educación Superior, prevenir, atender y aliviar ante la situación país, la existencia de síndromes similares que afecten la salud de su personal.

De este modo se pretende dar repuestas a las posibles interrogantes: ¿Existe entre los sujetos del estudio, la presencia de los factores de riesgos laborales, más frecuentes del síndrome Burnout en los docentes universitarios? ¿Existe en los datos arrojados por el instrumento especializado aplicado, la prevalencia del síndrome Burnout que se presentan en los docentes de Educación Superior de la UPEL? ¿Hay la prevalencia del Síndrome de Burnout, en los docentes universitarios de la UPEL?

## **Objetivos del Estudio**

### ***Objetivo General***

Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en la práctica pedagógica del docente de Educación Superior.

### ***Objetivos Específicos***

- Identificar la presencia de los factores de riesgos laborales, más frecuentes del síndrome Burnout en los docentes universitarios.
- Cuantificar a través de un instrumento especializado, la prevalencia del síndrome Burnout que se presentan en los docentes de Educación Superior de la UPEL.
- Analizar la prevalencia del síndrome Burnout, en los docentes de Educación Superior de la UPEL.

## **Justificación del Estudio**

Cuando el trabajo es fuente de realización personal, alegría y placer, proporciona bienestar para la persona, sintiéndose bien en todos los ambientes de su vida; pero si la actividad profesional causa alguna forma de desgaste psicológico para el individuo, la identidad y la salud psíquica quedan amenazadas pudiendo venir a desarrollar un cuadro de estrés y/o síndrome de Burnout, comprometiendo la calidad de vida de la persona en su totalidad.

En la opinión de Dejours (1992), “no hay dudas que la organización del trabajo es causa de ciertas descompensaciones en el cuadro clínico del trabajador”. En una sociedad regida por el tiempo, aquí y ahora, muchos profesionales acaban se olvidando de cuidar de su propia salud. Dentro de esta realidad está un significativo número de docentes.

Sobre este síndrome, Gil-Monte (2005, p.44) apunta que: Es una respuesta al estrés laboral crónico. Se trata de una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas frente al trabajo. Sí la situación de trabajo del profesor no estuviera administrada de forma correcta por el propio profesor, se puede generar un cuadro peligroso de Burnout.

Desde la perspectiva teórica, el presente estudio se centra en determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en la práctica pedagógica del docente de Educación Superior, como una herramienta para resolver problemas de interés personal y del ámbito profesional.

De allí la importancia de la investigación, ya que al evidenciar la prevalencia se recomendará la práctica de estrategias de prevención, idóneas para disminuir el índice de morbilidad y de esta forma promover la salud en estos profesionales.

En el aspecto práctico, el estudio se encuentra justificado por cuanto los resultados que se obtengan pueden constituir un aporte a los próximos

investigadores, así como contribuir en la ampliación de los estudios relacionados con las variables a estudiar. Encontrando relevancia investigativa, puesto que este producto pretende optimizar la calidad de la salud integral del docente, abordando una necesidad sentida, tanto por estos profesionales como por los estudiantes a los que se ven expuestos en ciertos casos.

Por otra parte, metodológicamente pretende ser una ayuda de recolección de datos, este trabajo sirve de insumo referencial para próximas investigaciones a realizarse sobre el mismo tema en cuestión. Igualmente en el campo teórico se dejarán informaciones que ayuden a evitar, prevenir o atender la existencia de este síndrome que afecta o puede afectar la salud del personal docente en las instituciones educativas.

De acuerdo al impacto socioeducativo la investigación es relevante, debido a que Según Gadotti (2005, p. 27), cita lo siguiente: Con la educación cada sociedad asimila a sus nuevos miembros según sus propias reglas, valores, ideologías, tradiciones, prácticas, proyectos y saberes. En tal sentido, la educación no solo socializa, si no, que humaniza y potencia al docente.

En este sentido, la importancia de esta investigación radica fundamentalmente, en que sus resultados servirán para que el docente Universitario identifique los factores de riesgo laborales propios del síndrome antes descrito, de esta forma tener un diagnóstico asertivo, determinando las múltiples causas que interactúan entre sí, desarrollar tecnologías y metodologías apropiadas para su evaluación e intervención, proporcionando a este las herramientas necesarias para que se pueda resolver con eficiencia y eficacia los problemas que se estén presentando en un momento determinado.

De igual manera, busca que las sugerencias dadas como resultados del presente estudio, sean consideradas no solo por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, si no por todas aquellas instituciones de educación,



que presente una problemática similar dentro de sus instalaciones. Es de hacer notar que, con el estudio se amplía la línea de investigación

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

El presente capítulo II, está basado en primer lugar, con los trabajos de investigación similares que se recopilaron por ser asociados al presente estudio. Luego con las bases teóricas, las cuales fueron ordenadas de acuerdo al mapa de organización de la investigación, la cual tuvo en la variable del estudio sus dimensiones e indicadores. Las mismas fueron confeccionadas en el orden en que aparecen en el cuadro de operacionalización. Seguidas, por las bases legales que le dan al estudio un soporte procedimental según la legislación venezolana; es importante destacar que el proceso de elaboración de este marco referencial fue hecho con recopilación de material impreso y digitalizado, posteriormente interpretado.

#### **Antecedentes a la Investigación**

En esta sección se plantean estudios previos referentes al estudio de investigación. La recopilación tiene como objetivo ofrecer un acercamiento a los temas que centran la atención de los investigadores en el área. Es importante destacar que según Arias (2004), los antecedentes de la investigación, se refieren a todos los trabajos de investigación que anteceden al nuestro, es decir, aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuestos objetivos similares; además sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad.

En el estudio destacan los trabajos de Delgado (2015), en su trabajo de grado titulado: “Programa para la prevención y manejo del síndrome de Burnout en el personal docente de la escuela de relaciones industriales de la facultad de ciencias económicas y sociales de la universidad de Carabobo. El objetivo principal de esta investigación, fue proponer un programa para la prevención y manejo del síndrome de Burnout en el personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, enmarcado en un estudio de campo de tipo descriptivo, bajo la modalidad de proyecto factible.

Se destaca en la recopilación e información derivada del objeto de estudio, arrojó como resultado los riesgos a los cuales están expuestos los docentes de la institución, que de acuerdo al desempeño de su labor y las condiciones de su medio ambiente de trabajo se destacan los riesgos psicosociales producidos por la carga mental e inconformidad laboral, generados de la responsabilidad que adoptan los docentes a la hora de realizar sus tareas, siendo este el de mayor prevalencia entre los antes mencionados.

Para ello se diseñó un programa adecuado y se evidenció su factibilidad a la hora de ser requerida dicha aplicación del mismo, incluye el investigador, actividades socio-emocionales-educativas además de un programa de actividades físico-recreativas y deportivas con lo cual se observaron resultados positivos, que garantizan la atención o el evitar este síndrome a través de la práctica de actividades física en las personas.

Se obtiene como aportes del estudio, el saber que es canalizable la existencia o presencia de este síndrome a través de la práctica de actividad física variada, se tomará en cuenta en las recomendaciones que se generen con este estudio este tipo de actividad socio-educativa.

Otro trabajo destacado fue el de Najúl de Montilva (2016), en su trabajo de grado titulado: “Propuesta para la prevención del síndrome de Burnout en el personal docente de una institución universitaria privada en Medellín,

Colombia. El mismo desarrollado con el paradigma positivista de investigación cuantitativa y desarrollada con un estudio de campo de tipo descriptivo, bajo la modalidad de proyecto especial. Para ello encuesta a 14 docentes de esa casa de estudios, con la cual recopila la información que requiere aplicando el instrumento de Burnout (1981), previamente validado y confiabilizado por este investigador.

Los resultados permitieron conocer que sólo un 4% del personal sentía la presencia de dicho síndrome, destacándose molestias a nivel físico y mental, con lo cual los ayuda a ser atendidos por el servicio nacional de atención al docente colombiano. Luego planifica actividades sociales y físicas para prevenir la presencia de este flagelo para la salud de la realización de jornadas laborales en las instituciones.

Los aportes del estudio, evidencian que hay dos tipos de síntomas claves, el físico y el mental, y también el conocer que, es atendible la presencia de este Síndrome a través de la práctica de actividad física variada, desde estas perspectivas se va tomar en consideración la parte procedimental del producto investigativo consultado para los resultados que arrojen el estudio en la UPEL-IPB.

De manera similar Mellor de Panatelli (2016) realizó en Roma un trabajo de investigación titulado: “La prevalencia del síndrome de Burnout en el personal docente en la Universidad de Palermo, Italia. El mismo desarrollado con el paradigma positivista de investigación cuantitativa y desarrollada con un estudio de campo de tipo descriptivo. En éste encuesta a 25 docentes de la programación de física en esa casa de estudios. Obtiene a información de que hay la prevalencia del 8% de los docentes con síntomas físicos característicos del síndrome en estudios.

Para su atención planifica actividades de salud, físicas- recreativas para prevenir la presencia de este flagelo para la salud de la realización de jornadas laborales en las instituciones de la ciudad de Roma, Italia.

Se tomó como aportes del estudio, la aplicación de actividades en el campo de la salud, y también el coincidir con otros investigadores quienes recomiendan la práctica de actividad física variada. Por lo tanto, se van sugerir la realización de este tipo de actividades para que se amplíe el campo procedimental del producto investigativo consultado para los resultados que arrojen el estudio en la UPEL - IPB.

Finalmente, Bedoya (2017), en su artículo de investigación titulado: Síndrome de Quemado (Burnout) en docentes universitarios: caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. Para ello se realizó un estudio de corte transversal. La población estuvo conformada por 150 docentes de una institución superior pública de Cartagena de Indias, Caribe colombiano. Se aplicó una encuesta sociodemográfica para recolectar información básica de los participantes.

Además se utilizó el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Con base en los resultados encontrados se puede concluir que, el síndrome Burnout solo se asocia al género al cual pertenecen los docentes indicando que las mujeres padecen más con esta enfermedad laboral.

Es importante mencionar que se encontró un bajo porcentaje del síndrome de Burnout reflejadas en dos de sus tres dimensiones (agotamiento emocional y despersonalización) en los docentes, para la dimensión de falta de realización personal, se encontraron resultados altos asociados en gran medida a docentes que inician su actividad laboral.

Se evidencia de esta forma que a medida que se alcanza experiencia, el docente tiende a adaptarse a su ejercicio laboral buscando estrategias didácticas que lo ayudan a tener menor agotamiento.

Estos estudios demuestran pertinencia con la investigación planteada, ya que abordan de manera similar, los factores de riesgos laborales asociados al síndrome antes descrito y a la práctica pedagógica del docente de

Educación Superior; así como también la prevalencia de estos factores de acuerdo a las diversas actividades realizadas por los profesores universitarios. Sustentado de esta forma, con estudios estadísticos, los cuales son idóneos para estos casos.

Como aportes además de lo señalado anteriormente, a su vez se evidencian que programar las estrategias planteadas que promueven la investigación, la actividad social, recreativa puede ser junto a la lectura de hechos en este ámbito un aporte informativo y práctico para la atención de la presencia o la de evitar la prevalencia del Síndrome objeto del estudio. Se cierran así los antecedentes al manifestar que los estudios consultados dejaron experiencias valiosas en el campo del Síndrome de Burnout y su posible atención y prevención en esta casa de estudios.

### **Bases Teóricas**

A continuación se presentan las bases teóricas que sustentan la investigación sobre el Síndrome de Burnout y la práctica pedagógica del docente universitario.

El estudio se relacionó con varias teorías que le dan forma y se vincula con el proyecto planteado. Sobre este particular, Arias, F. (1999), afirma que las bases teóricas son: “Un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado”. Pueden subdividirse de acuerdo a su naturaleza en psicológicas, filosóficas, pedagógicas, legales, entre otras. En ese sentido, las siguientes teorías se consideran adecuadas para fundamentar tal instrumentación y sustentar la presente línea de investigación.

Como figuras clave del constructivismo se cita a Jean Piaget y a Lev Vygotski. Piaget se centra en cómo se construye el conocimiento partiendo desde la interacción con el medio. Por el contrario, Vygotski se centra en

cómo el medio social permite una reconstrucción interna. Cabe destacar que el constructivismo considera fundamental el papel del estudiante o sujeto que aprende: es él quien conoce. El sujeto cognoscente desempeña un papel activo en el proceso de conocimiento. Dicho conocimiento no es, en absoluto, una copia del mundo sino que es resultado de una construcción por parte del sujeto, en la medida que interactúa con los objetos.

El punto de partida de todo aprendizaje son los conocimientos previos. El conocimiento es el resultado del aprendizaje. El aprendizaje se produce cuando entran en conflicto lo que el estudiante sabe con lo que debería saber. Es entonces aquí donde se puede señalar la relación que existe entre esta teoría y la percepción que tienen los docentes al identificar los factores de riesgo laborales a los que pueden estar expuestos, y que en un momento determinado pueden poner en riesgo la salud psicosocial de estos profesionales.

Así pues la importancia de ello radica en que al tener conocimientos previos, la construcción del nuevo aprendizaje y la interacción con el medio, se realice de forma significativa. En este caso los docentes quienes desempeñaran el papel que normalmente hacen los estudiantes, construirán un aprendizaje en base al manejo y prevención del Síndrome de Burnout, con información pertinente suministrada.

## ***Bases Pedagógicas***

### ***Síndrome de Burnout***

El término Burnout fue descrito por Freudenberger, médico psiquiatra. Este observó que, al año de trabajar, la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y de depresión, así como desmotivación laboral y agresividad con los pacientes. Por ende, concluyó que dicho síndrome es típico en los

profesionales de servicio de ayuda, los más comprometidos, los que trabajan más intensamente ante la presión y demandas de su propio trabajo, poniendo en segundo término sus intereses. También, suele producirse en trabajos sociales que implican el contacto directo con personas e importantes exigencias emocionales en las relaciones interpersonales, teniendo como característica principal un fuerte sentimiento de impotencia, ya que desde el momento de levantarse ya se siente cansado.

El trabajo no tiene fin y a pesar de que se hace todo para cumplir con los compromisos, el trabajo nunca se termina. Lo que anteriormente era motivo de alegría ahora no lo es. Aun cuando se tiene tiempo, se siente siempre estresado. Sin embargo, el Síndrome de Burnout o agotamiento profesional ha alcanzado mayor difusión a partir de los trabajos de Cristina Maslach quien en 1976, dio a conocer este síndrome dentro del Congreso Anual de la Asociación Estadounidense de Psicología; se refería a una situación cada vez más frecuente entre los trabajadores de servicios humanos: concretamente, al hecho de que, después de meses o años de dedicación, éstos terminaban quemándose.

Los profesionales hoy en día han venido manifestando una serie de sintomatologías las cuales son el resultado de sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es posible considerar el síndrome de Burnout como una enfermedad ocupacional que guarda una alta relación con el estrés laboral cuando se convierte en un elemento crónico en la vida del trabajador y comienzan a presentarse los síntomas característicos. Maslach y Pines, (1997) concluyen: "El síndrome de Burnout ha sido definido como un síndrome de agotamiento físico y emocional, que implica el desarrollo de actitudes negativas hacia el trabajo, pobre auto concepto y pérdida del interés por los clientes que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicio" (p. 74).



### ***Teoría del Síndrome de Burnout por Christina Maslach (1981)***

Christina Maslach y Susan E. Jackson (1981) definieron el Burnout como “un síndrome caracterizado por tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas”; creando un instrumento de medida, el Maslach Burnout Inventory (MBI). Dicho instrumento, cuenta con veintidós (22) ítems, en los cuales se plantea al individuo, enunciados sobre sus sentimientos y pensamientos relacionados con su ambiente laboral, los cuales deberá responder mediante una escala tipo likert, con el fin de determinar las diferentes causas que ocasionan el Síndrome de Burnout. En efecto, dichas dimensiones especifican y amplían la realidad del síndrome.

El cansancio emocional se ha definido como desgaste, pérdida de energía, agotamiento y fatiga, que puede manifestarse física y psicológicamente o como una combinación de ambas, en pocas palabras, es una reducción de los recursos emocionales del individuo, unido a los sentimientos de no tener nada que ofrecer. Ésta dimensión aparece como consecuencia del fracaso frente al intento de modificar situaciones estresantes. La segunda dimensión es la despersonalización, que partiendo de una definición según en Manual Diagnóstico y estadístico de los Trastornos Mentales (American Psychiatric Association) 2000 es un trastorno disociativo, caracterizado por experiencias persistentes de distanciamiento de los propios procesos mentales o del cuerpo, provocando un deterioro social, laboral o de otras áreas competentes al desarrollo del individuo.

Dicho episodio de despersonalización aparece exclusivamente en el transcurso de otro trastorno mental como el trastorno por estrés agudo, y no se debe a los efectos fisiológicos directos de una sustancia ni a una enfermedad médica. Para agregar, es importante resaltar las características de la despersonalización, apareciendo un cambio negativo en las actitudes:

indiferencia, insensibilidad, cinismo y distanciamientos hacia otras personas, especialmente hacia los colegas del propio trabajo.

También, se ha argumentado que la despersonalización en niveles moderados sería una respuesta adaptativa para los profesionales, pero esta misma respuesta, en grado excesivo, demostraría sentimientos patológicos hacia los otros. Una tercera dimensión del Burnout es el sentimiento de falta de realización personal, que antes de ser explicada, es necesario conocer a que se refiere la realización personal. Ésta consiste, básicamente en desarrollar al máximo las potencialidades del individuo, utilizando como herramientas principales, una motivación sólida y un autoconcepto de lo que se quiere lograr, es decir, poseer unas metas y un proyecto de vida estable.

En consecuencia, la falta de realización personal suele aparecer con una serie de respuestas negativas hacia uno mismo y a su trabajo, incrementando la irritabilidad, evita relacionarse con los demás profesionales, baja productividad, incapacidad para soportar la tensión, pérdida de la motivación hacia el trabajo, baja autoestima, insuficiencia profesional, entre otras. Siendo estas características de los rasgos conductuales y emocionales, presentándose con mayor relevancia en lo que concierne un desarrollo profesional efectivo.

Ahora bien, el desarrollo del síndrome puede adquirir distintas formas de evolución; entre ellas encontramos los rasgos emocionales donde el individuo presenta un deterioro progresivo y encubierto de su personalidad, incrementando la ansiedad, produciendo irritabilidad, impaciencia, tristeza, frustración, impotencia, sentimiento de culpa, angustia, indiferencia, negatividad, fatigabilidad, depresión crónica, caracterologías, insensibilidad y disfunciones familiares graves. Todas estas permitiendo el desarrollo de conductas que afectan a la persona.

Dentro de este desarrollo de rasgos conductuales, se puede manifestar en el individuo adicciones a drogas lícitas e ilícitas (café, tabaco, cigarrillo, alcohol, somníferos, entre otros), e incluso adicción al trabajo o por el

contrario ausentismo laboral, dificultad de concentración y rendimiento laboral, actitudes recelosas hacia los demás, paranoia, crueldad, cinismo, empobrecimiento del desarrollo profesional, rivalidad, individualismo, fallas operativas reiteradas, inconformismo, desinterés por las responsabilidades asignadas, agresividad intra e interpersonal, problemas conyugales y familiares, entre otras.

Por consiguiente, al unirse los rasgos anteriormente mencionados (emocionales y conductuales) se manifiestan los rasgos psicosomáticos, generado por un trastorno y expresado por una enfermedad, que se caracteriza por un cuadro de estrés con expresiones variadas donde se relacionan problemas musculares, endocrinos, nerviosos, circulatorios y otros cuadros psicosomáticos, específicamente cefaleas, dolores osteomusculares, insomnio, problemas gastrointestinales, úlceras, pérdida de peso, obesidad, cansancio crónico, hipertensión arterial, alteraciones menstruales, entre otras.

Así pues, para Maslach y Pines estos tres rasgos, los emocionales, los conductuales y los psicosomáticos caracterizan el Síndrome de Burnout, al definirlos se puede notar la relación que existe entre ellos, cada uno con aspectos diferentes que a su vez, conlleva uno a la aparición del otro. Igualmente, la integración de estos tres rasgos produce efectos comunes en el individuo dentro de un mismo ambiente, haciendo énfasis en el ámbito laboral.

Los estudios de Maslach y Jackson (1981 y 1986) argumentan que el Burnout es un síndrome tridimensional que se desarrolla en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo son personas (usuarios) y añaden tres dimensiones características:

1. Agotamiento emocional: Se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder más de sí mismo a los demás.

2. 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 beneficiarios del propio trabajo. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el mismo. El profesional 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 aludir a los usuarios y tratando de hacerles culpables de sus frustraciones y descenso del rendimiento laboral.

3. 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 en dar sentido personal al trabajo.

En esa dirección se infiere que, 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: la impuntualidad, la abundancia de interrupciones, la evitación del trabajo, el absentismo y el abandono de la profesión, son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral.

En cuanto a los síntomas, diversos autores (Maslach y Pines, 1977; y Maslach, 1982) revelan que se pueden agrupar en cuatro áreas sintomatológicas:

1. Síntomas psicósomáticos. Destacan los dolores de cabeza, fatiga crónica, úlceras o desórdenes gastrointestinales, dolores musculares en la

espalda y cuello, hipertensión y en las mujeres pérdidas de ciclos menstruales.

2. Síntomas conductuales. Engloba síntomas tales como ausentismo laboral, conducta violenta, abuso de drogas, incapacidad de relajarse, etc.

3. Manifestaciones emocionales. El distanciamiento afectivo que el profesional manifiesta a las personas a las que atiende, la impaciencia, los deseos de abandonar el trabajo y la irritabilidad, forman parte de las manifestaciones emocionales que conforman el tercer grupo sintomatológico. Es también frecuente, la dificultad para concentrarse debido a la ansiedad experimentada, produciéndose así un descenso del rendimiento laboral, al mismo tiempo, le surgen dudas acerca de su propia competencia profesional, con el consiguiente descenso en su autoestima.

4. Síntomas defensivos. Los síntomas defensivos que aluden a la negación emocional. Se trata de un mecanismo que utiliza el profesional para poder aceptar sus sentimientos, negando las emociones anteriormente descritas cuyas formas más habituales son: negación de las emociones, ironía, atención selectiva y el desplazamiento de sentimientos hacia otras situaciones o cosas.

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. Al respecto Marcilla (1992.), constató que:

La especial atracción por la enseñanza por quienes manifestaban, a priori, desajustes psíquicos. El docente 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 estudiantes (p.55).

Suele interpretarse la postura de Marcilla (ob.cit.) al señalar que, promoción del aprendizaje y la construcción de saberes, así como el desarrollo de habilidades y actitudes de los educandos, deberá ir más allá de la mera instrucción, porque de esa manera es posible que los aprendizajes se desarrollen con un mejor clima organizacional y educacional, en donde los docentes estén un tanto alejados de recibir los efectos del estrés.

### ***Prevención del Síndrome de Burnout: Salud Actividad Física***

El Burnout, que significa literalmente “quemarse”, es un problema que se desarrolla sobre todo en el plano laboral, en especial entre aquellas personas que adquieren responsabilidades que les obligan a dejar un tanto apartada la vida personal. Aunque el Burnout sea algo cada día más habitual se pueden adoptar unas medidas muy simples para prevenirlo.

Primero hay que tener en cuenta que este trastorno afecta sobre todo a trabajadores cuya jornada supera las ocho horas, no han cambiado de ambiente laboral en largos periodos de tiempo y perciben su remuneración como inadecuada. Para autores como Mendoza (2015), es básico tratar el síndrome de Burnout, con chequeos sobre la salud y a través de la actividad física. En la primera conviene hacerse chequeos médicos, control del estrés, ejercicios de relajamiento psíquico, hacer actividades socio-culturales, que entretenga, reposo y de ser necesario tomar tranquilizantes y relajantes muscular.

En cuanto a la actividad física Heredia, F. (2018) recomienda que “al ejercitarse físicamente las personas pueden adquirir una mejor calidad de vida, evitar el estrés, fortalecer su cuerpo y, con ello, llegar a tener mayor capacidad de trabajo” Por tal motivo, caminar, ejercitarse, ejercicios de relajamiento muscular, participar en juegos actividades recreativas,

deportivas, representan un caudal de alivio, tratamiento o mejoras para todas las personas.

Se interpreta la posición del investigador que, es importante tomar en consideración en el estudio, recomendar la ejercitación física, De hecho, en los antecedentes seleccionados, la mayoría de los investigadores coincidieron en reconocer la ejercitación física, como un elemento clave para la atención o prevención de este Síndrome. Se debe incluir en las recomendaciones del estudio. .En tal sentido, diversos estudios coinciden en separar las medidas de prevención en grupos:, por tanto, las medidas que parten del propio trabajador. Este debe intentar separar su vida personal de la laboral.

### ***Recomendaciones preventivas contra el Síndrome de Burnout***

Muchos autores entre ellos Marcilla (ob.cit.) señalan que es necesario aplicar algunas acciones que ayudan a prevenir la presencia del síndrome de Burnout, destacan entre ellas: a. Realizar actividades extra laborales (deporte, cine, lectura, entre otros); b. Intensificar las relaciones personales, familiares y sociales; c. En caso de dudar de que se necesite ayuda profesional, conviene solicitarla.

En segundo lugar, están las medidas que parten de un grupo de trabajadores. Se considera que el trastorno puede prevenirse si el posible afectado comparte sus inquietudes laborales con sus compañeros, buscando su comprensión: a. Facilitar espacios comunes no formales dentro de la jornada laboral; b. Fomentar la colaboración y la no competitividad; c. formación de grupos de reflexión para tratar periódicamente las relaciones tarea paciente, aspectos emocionales y relaciones interpersonales.

En tercer lugar, las medidas que parten de la organización de las empresas, que intentan que trabajadores que pueden llegar a padecer Burnout no lleguen a esta situación. Para ello, forman a los empleados con el

objetivo de que se enfrenten a situaciones estresantes, ponen en marcha programas de asistencia al empleado, intentan reducir la carga de trabajo y la jornada laboral o aumentar la participación.

1. Minimizar imprevistos: organizar las posibles situaciones de urgencia, de tal forma que no interfiera en el trabajo previsto.

2. Minimizar y facilitar la burocracia.

3. Formación y reuniones acorde a las necesidades y sin afectar el tiempo de las personas con un “desgaste más”.

4. Acortar distancias entre los niveles organizacionales.

5. Flexibilidad horaria.

6. Apoyo a la formación.

7. Aumentar el grado de independencia de los trabajadores.

Se interpreta que, la gerencia educativa en los estudios de Posgrado de la UPEL-IPB, deberán incluir el considerar todos estos elementos de importancia, para la atención de la prevalencia del SB, en sus espacios educativos. Si no se logran encontrar hallazgos de este flagelo, se podrán emplear actividades que favorezcan el evitar o su atención.

### ***Tratamientos del Síndrome de Burnout***

Actualmente se considera el Síndrome de Burnout como una enfermedad profesional. Es responsabilidad compartida, individual, colegial e institucional la tarea de mejorar las condiciones de trabajo del personal docente para realizar la tarea clínica a un nivel óptimo de calidad y de eficiencia. Debido al elevado número de consecuencias, tanto personales y familiares como sociales y laborales que producen el Síndrome de Burnout el estudio de su tratamiento o prevención es un aspecto fundamental en la literatura científica sobre el tema. Los resultados de investigación centradas en la intervención suelen ser “imprecisos, ambiguos y bastante contradictorios” según Lorente (1982).



Sin embargo, proliferan los estudios centrados en las estrategias de afrontamiento que a nivel individual o grupal puedan ejercer los profesores a la hora de enfrentarse al Síndrome de Burnout. Este tipo de entrenamiento se realiza normalmente en talleres con profesores que se reconocen como afectados por el Síndrome (tratamiento) o en profesionales que, sin haber vivenciado los efectos del Síndrome, deciden por propia iniciativa aprender mecanismos que le permitan afrontar adecuadamente los efectos del síndrome. Tradicionalmente, se agrupan las técnicas utilizadas en tres categorías: individuales, grupales y organizacionales.

### **Bases Legales**

En el ámbito laboral, todo trabajador está expuesto a sufrir alguna enfermedad ocupacional dependiendo de la naturaleza de su labor, el docente no es la excepción, siendo estos el objeto de estudio en esta investigación.

Partiendo de este estudio el interés de conocer el marco legal Venezolano para saber a qué se puedan estar enfrentando los trabajadores cuando hacen función de sus labores, a continuación resaltaremos un conjunto de leyes con sus respectivos artículos dando referencia a las enfermedades ocupacionales, factores de riesgo y medidas preventivas que ayudaran a mejorar o reducir el riesgo de dicha enfermedad ocupacional en materia de seguridad laboral para los Venezolanos.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). En su deber de velar por la integridad física, psíquica y moral, y estableciendo las leyes que regulan la vida civil y ciudadana en su artículo N° 46 como punto introductorio para establecer la protección de todos los ciudadanos de la nación, en este caso específicamente en materia de seguridad y salud laboral, incluyendo a cualquier trabajador que ejecute una labor específica. Dicho artículo se encuentra presente en el capítulo III de la Constitución

vigente el cual plantea acerca de los derechos civiles: Artículo 46. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; en consecuencia:

1. Ninguna persona puede ser sometida a penas, torturas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda víctima de tortura o trato cruel, inhumano o degradante practicado o tolerado por parte de agentes del Estado, tiene derecho a la rehabilitación.

2. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

3. Ninguna persona será sometida sin su libre consentimiento a experimentos científicos, o a exámenes médicos o de laboratorio, excepto cuando se encontrare en peligro su vida o por otras circunstancias que determine la ley.

4. Todo funcionario público o funcionaria pública que, en razón de su cargo, infiera maltratos o sufrimientos físicos o mentales a cualquier persona, o que instigue o tolere este tipo de tratos, será sancionado o sancionada de acuerdo con la ley.

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012). La presente ley, nos plantea como debe desarrollarse las actividades laborales sin importar la naturaleza del trabajo, en el capítulo V de la presente ley específicamente en el artículo N° 156, en donde de manera detallada describe el ambiente laboral idóneo para la realización de cualquier esfuerzo físico y mental.

Artículo 156. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.

- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.

f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral. Se entiende que los puntos a hasta f, recogen los deberes y derechos que deben respetar a los estudiantes, por lo cual es importante considerar esta protección que da el estado Venezolano al estudiante.

Por otra parte, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Según la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T.) (2005) se entiende por una enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastorno enzimáticos o bioquímicos trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporal o permanente.

Es de gran importancia para los docentes saber que la institución para la cual ellos laboran, en este caso la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, debe velar por su salud y su integridad física y mental, en tal sentido se deberá tomar medidas preventivas o correctivas de manifestarse en algún trabajador el Síndrome de Burnout. La falta de interés o desgaste profesional que puede estar ocurriendo en los trabajadores de dicha institución educativa, ya sea por distintos factores, debe ser controlado de alguna forma buscando alcanzar el mínimo de amenazas posibles para esta personas. Todo esto aspectos que contempla la Ley debe ser aplicable en los recintos donde se imparte práctica pedagógica

## **Variable del Estudio**

La variable según Hernández (2010) es “Aquel producto, aspecto, elemento que se pretende medir en un estudio de investigación, para conocer sus características o comportamientos” (p. 39). En el estudio, la variable está representada por: “la prevalencia del Síndrome de Burtout en docentes de educación superior”.

### ***Definición Conceptual***

El síndrome de Burnout es definido por Mendoza (2015) como:

Un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta el agotamiento total (p 39).

En el estudio se pretende conocer si hay prevalencia, si existe, si los docentes del programa de Maestría. Algunos síntomas que determinen su existencia, esto relacionado con el desempeño docente, es decir su práctica pedagógica durante su contratación por la UPEL-IPB.

### ***Definición Operacional***

Las variables del estudio van a ser medidas a través de sus estudio de campo, con lo cual se conocerá su comportamiento, lo cual permitirá su análisis. Específicamente se aplicó el instrumento de Maslach (1081) relacionados con el síndrome de Burnout.

## Operacionalización de las Variables

**Objetivo general:** Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en la práctica pedagógica del docente de Educación Superior.

### Cuadro 1

#### Operacionalización de las Variables

Objetivos del Estudio	Variable del Estudio	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<p>Identificar la presencia de los factores de riesgos laborales, más frecuentes del síndrome Burnout en los docentes universitarios.</p> <p>Cuantificar a través de un instrumento especializado, la prevalencia del síndrome Burnout que se presentan en los docentes de Educación Superior de la UPEL.</p> <p>Analizar la prevalencia del síndrome Burnout, en los docentes de Educación Superior de la UPEL.</p>	<p>Prevalencia de Síndrome de Burnout en docentes de Educación Superior</p>	Características Sintomáticas	Agotamiento emocional	1 - 2
		Tipos de Síntomas	Despersonalización	3 - 4
		Prevención del Síndrome	Psicosomáticos	5 - 6
			Conductuales	7 - 8
		Tratamiento del Síndrome	Manifestaciones emocionales	9 - 10 11- 12
			Jornadas equilibradas	13- 14
			Aspectos de Salud	15 - 16 17 -18
		Actividad Física	19 -20 - 21- 22	

Autor: Querales (2019).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

A continuación se presenta la metodología de la investigación. Este proporciona una serie de herramientas teórico- prácticas para la solución de problemas mediante el método científico. En esencia, al desarrollar este importante capítulo, se hace énfasis en la naturaleza, tipo y diseño de la investigación, haciéndose explicaciones de los pasos dados para lograr la información que se requirió en el estudio.

Para ello Balestrini (2006), refiere que el marco metodológico es: El conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados (p. 125).

Se reconoce que al seguir las pautas de sus contenidos a desarrollar, se lograron al final recoger toda la información que se necesitaba para dejar aportes que contribuyan en un futuro a ayudar a la solución del problema que se planteó en el mismo.

#### **Naturaleza y Tipo de Investigación del Estudio**

Acorde a lo referido en el Manual de Trabajos de Grado de especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2016), la naturaleza de la presente investigación se abordó con el paradigma positivista y con el tipo de investigación de campo

de tipo descriptivo, ya que esta pretende “el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo”.

En consecuencia, los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad, al respecto Hernández (2010) señala que los enfoques con el paradigma positivista, tiene la característica de que “se comprueban sus resultados con uso de la ciencia, por lo general la estadística” (p. 102), en este caso se procedió a seguir esta sugerencia del autor Hernández (ob.cit.).

### **Diseño de la Investigación**

El diseño de la investigación en curso estuvo orientado en un enfoque cuantitativo, de acuerdo a lo que afirma Hernández, Fernández, Baptista (ob.cit.), “El Enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. El diseño de investigación fue No experimental, puesto que el investigador no manipuló variable alguna en el estudio y es transeccional, porque según la misma fuente, la información se recogerá una sola vez.

### **Población y Muestra**

La población según Hurtado y Toro (1999) “se refiere al conjunto para la cual serán válidas las conclusiones que se obtengan a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) que se van a estudiar”.

Relacionado a esta línea, Balestrini (ob.cit.) señala que:

La muestra es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. La muestra es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población (p.138).

La población la cual se tomó como objeto de estudio de esta investigación, estuvo integrada por un número considerable de docentes de Educación Superior de la UPEL (14) localizables, los cuales han trabajado en varios lapsos con el programa, y de esta se tomó como muestra intencional, representativa, correspondiente para dicho estudio, a diez (10) localizables durante las jornadas de recolección de la información.

### **Instrumentos, Procedimientos y Técnicas para el Acopio de Información**

En la búsqueda de la manera de recopilar información por medio de técnicas e instrumentos, aplicables según el tipo de investigación, Arias (1999), define: “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener información y los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información”. Por consiguiente una de las técnicas que fueron empleadas para el estudio en cuestión es la revisión documental, ya que se indagó acerca de estudios ya realizados sobre la presencia del Síndrome de Burnout y su sintomatología.

También se aplicó la técnica de la encuesta por medio de un instrumento denominado cuestionario, con preguntas de tipo policotómicas con las cuales se obtuvo la información directa por parte de los docentes, se realizó la práctica pedagógica en el posgrado de la UPEL-IPB, esta información fue necesaria porque recogió el desenvolvimiento de sus labores y conductas diarias, tomando siempre en cuenta que las preguntas formuladas tuvieron que ver directamente con el objeto de estudio.



Según Hernández, Fernández y Baptista (1999), “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas fue variado, como los aspectos que se miden a través de éste” (p. 285). Se explica que en el estudio no se hizo estudio para validar y obtener la confiabilidad del instrumento, dado que se aplicó el cuestionario de Maslach (1981) sólo se adecuaron las preguntas al tipo de investigación.

### ***Inventario de Burnout de Maslach***

Para la medición del Síndrome de Burnout, se utilizó el inventario Burnout de Maslach-Encuesta General (MBI-GS) (Instrumento en Versión Español) por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson en 1996 (Bresó y Cols., 2002). El mismo está estandarizado al español de manera que pudiera ser aplicado a cualquier tipo de muestra.

Según Moreno, Rodríguez y Escobar (2001): esta versión del instrumento amplía un poco más el rango en la tercera edición del MIB, manual (Maslach, Jackson y Leiter, 1996) en donde se establece situaciones a evaluar dentro de la determinación del síndrome de Burnout a profesionales no asistenciales, en la que exponen la Instrumentos de evaluación ítems de la Evaluación Inventario de Burnout de Maslach Encuesta General (MBI-GS) (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996).

- 1) Cansancio emocional.
- 2) Despersonalización.
- 3) Eficacia profesional inventario de sintomatología de estrés (ISE; Moreno, Benavides, Garroso y González, 2002).
- 4) Sintomatología psicológica.
- 5) Sintomatología socio psicológica.
- 6) Sintomatología física sub-escalas.

Redefinen el síndrome de Burnout, como una crisis en la relación con el propio trabajo, sin que signifique necesariamente una crisis en las relaciones con las personas en el trabajo. El mismo da los puntajes para establecer los índices en los cuales se presentan los tres factores básicos del síndrome de Burnout que son agotamiento, despersonalización y falta de realización personal. Aunque se describe con una puntuación alta en sus tres sub escalas (p.126).

Este instrumento estuvo constituido por 16 ítems los cuales se corresponde por medio de una escala de estimación con siete (7) opciones de respuestas. Estas son las siguientes:

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

Así mismo, para la determinación de los niveles en que se encuentra cada uno de los factores característicos del síndrome de Burnout en los individuos evaluados, se deben tomar en cuenta los datos normativos para la corrección de las puntuaciones de las escalas.

### **Técnica de Análisis y Resultados**

Para realizar el análisis de la información se utilizaron herramientas como Microsoft Excel, el cual permitirá realizar las tablas de resultados, graficas así como las estimaciones de los coeficientes necesarios, generando así las conclusiones y recomendaciones.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se ofrece el análisis y la presentación de los resultados que se obtuvieron de la aplicación del instrumento tipo escala, con el cual se le dará respuestas a los objetivos presentados. Se hizo uso de la estadística descriptiva, al hacerlo con estudios de frecuencia y cálculos porcentuales. Los resultados fueron interpretados y se sustentaron con los autores consultados en las bases teóricas. Los mismos permitieron evidenciar que no hay la presencia del Síndrome de Burnout en la UPEL-IPB, en el programa de Maestría en Educación, mención Educación Superior.

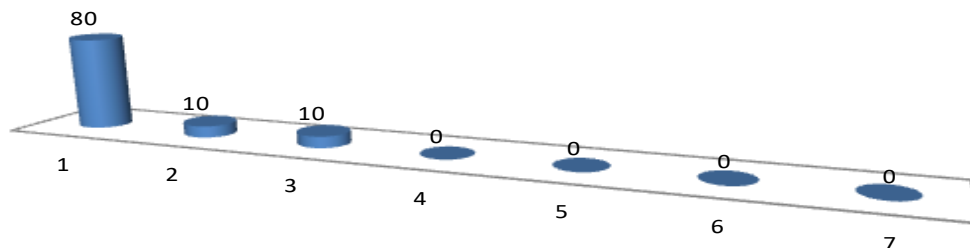
#### Cuadro 2

##### Matriz muestral correspondiente al ítem 1

N°	Ítems		Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
01	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	Fa							
		%	80	10	10	-	-	-	-

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes (2019).

ítem 1



**Gráfico 1.** Distribución porcentual correspondiente al ítem 1. Elaborado por Querales (2019).

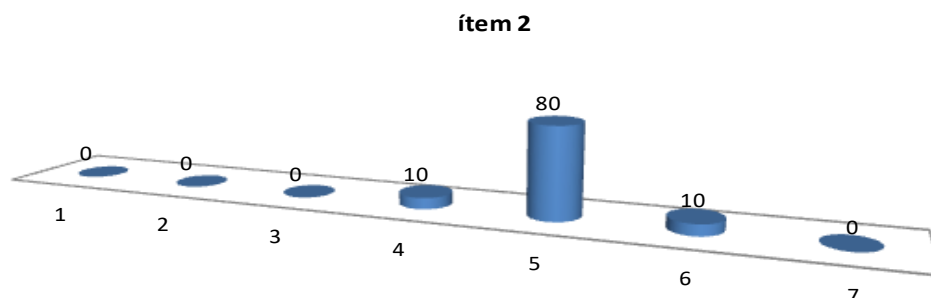
En este ítem, el 80% de los sujetos en estudio respondieron que nunca, un 10% dijo algunas veces al año o menos y un 10% señaló que una vez al mes o menos se preocupan. Estas respuestas significan que los sujetos se están endureciendo emocionalmente por el trabajo por respuestas concuerdan con lo planteado por Freudenburger (1980), quien al referencial síndrome de Burnout, expreso que el aspecto emocional es uno de los pasos claves e iniciales que disparan este síndrome. Por lo tanto, se estima que no se precisa en este ámbito su presencia en la postura de los encuestados, además que los docentes cumplen con lo expresado por Díaz Barriga (2015) quien expresa que la práctica pedagógica que se hace con dedicación, esmero y ganas de producir aprendizajes, viene a ser la más eficiente, por lo tanto, la no presencia del Síndrome de Burnout, favorece esta dedicación de los docentes en el programa de posgrado de Educación Superior en la UPEL-IPB.

### Cuadro 3

#### Matriz muestral correspondiente al ítem 2

N°	Ítems		Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
02	Me encuentro con mucha vitalidad.	Fa	-	-	-	10	80	10	-
		%	-	-	-	10	80	10	-

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes (2019).



**Gráfico 2.** Distribución porcentual correspondiente al ítem 2. Elaborado por Querales (2019).

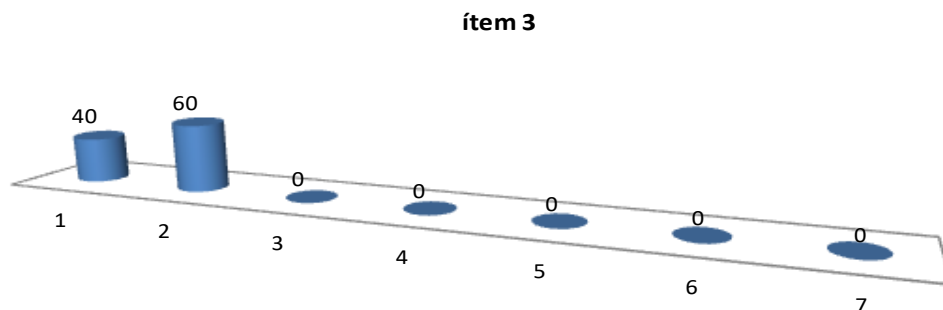
En este ítem 2, el 80% de los sujetos en estudio respondieron que una vez a la semana, un 10% algunas veces al mes e igual contestó 10% varias veces a la semana. Estas respuestas reflejan a los docentes en su mayoría afirman que hoy una actitud positiva que se aleja del estrés; coincidiendo con Maslach (1981) y Jackson (1986); quienes consideran la vitalidad opuesta al factor síndrome de Burnout por agotamiento. Tampoco se percibe la presencia del mismo, según las respuestas analizada en este ítem, de manera similar, se tiene que desde al no percibirse el agotamiento, se infiere que los docentes se alejan de la prevalencia del síndrome de Burnot, en el posgrado objeto de estudios, por lo tanto debe mantenerse el ritmo de trabajo, el clima organizacional y la gerencia estimulante en el escenario donde se realiza la presente investigación educativa.

**Cuadro 4**

**Matriz muestral correspondiente al ítem 3**

N°	Ítems		Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
03	Me siento frustrado por mi trabajo.	Fa							
		%	40	60	-	-	-	-	-

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes (2019).



**Gráfico 3.** Distribución porcentual correspondiente al ítem 3. Elaborado por Querales (2019).

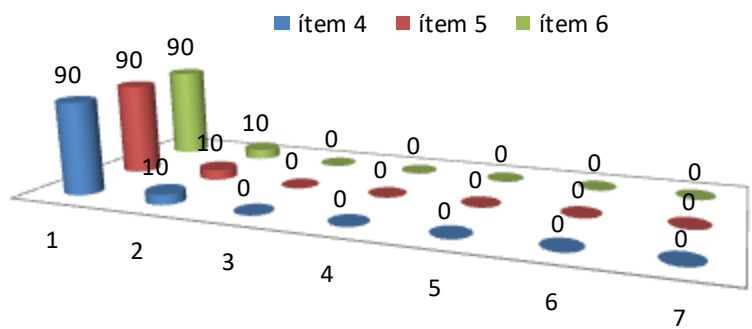
En este ítem los sujetos en estudio respondieron en un 60% nunca y un 40% que alguna vez al año o menos señaló; estas respuestas reflejan que los encuestados al no sentirse frustrados por el desempeño laboral que realizó; lo cual es reflejo que el síndrome Burnot no está presente desde el punto de vista de percibirse con algún nivel de frustración. Esto permite inferir que según Maslach (1981) y Jackson (1986), el sentirse frustrado es un elemento sintomático de carácter psicológico que caracteriza al tener el síndrome Burnout. Por lo tanto, en este caso no aplica esta postura teórica, por lo cual sigue prevaleciendo la ausencia del SB en este nivel de estudios de posgrado.

### Cuadro 5

#### Matriz muestral correspondiente al ítem 4, 5 y 6

N°	Ítems		Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
04	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	Fa							
		%	90	10	-	-	-	-	-
05	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.	Fa							
		%	90	10	-	-	-	-	-
06	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	Fa							
		%	90	10	-	-	-	-	-

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes (2019).



**Gráfico 4.** Distribución porcentual correspondiente a los ítems 4, 5 y 6. Elaborado por Querales (2019).

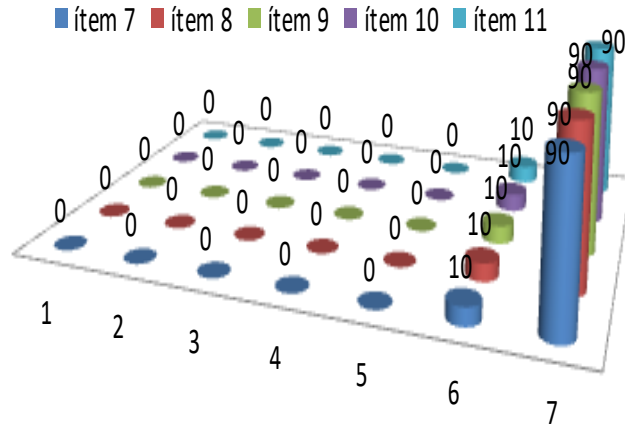
En relación a los ítems 4, 5 y 6 los sujetos en estudio respondieron que un 90% nunca y en un 10% alguna vez al año o menos. En tal sentido, en cuanto al ítem 4 los docentes sienten que el trabajo académico que realizan en el postgrado no se percibe como duro. Por otra parte, sienten que les importa el trabajo que están realizando en sus estudiantes y además no están realizando con sus estudiantes y además no sientan estrés en contacto directo. Las respuestas reflejan que no sienten síntomas de los que expresen Maslach (1981) y Jackson (1986), quienes afirman que sentir positivamente lo que se pregunta en los ítems 4, 5 y 6; lo cual permite deducir que tampoco en esta posición manifestada por los sujetos de estudio, no se percibe la presencia del síndrome Burnot. En tal sentido es necesario que se tomen medidas para lograr conocer en todo el posgrado, y porque no en la UPEL-IPB, si existen casos donde los síntomas del Síndrome se observen de manera consecuyente, seguida, profunda, pero se puede programar actividades que ayuden a evitarlos. Y porque no lograr hacer algo similar con los estudiantes dada la situación país.

## Cuadro 6

### Matriz muestral correspondiente al ítem 7, 8, 9, 10 y 11

N°	Ítems	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
07	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.	Fa						
		%	-	-	-	-	10	90
08	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	Fa						
		%	-	-	-	-	10	90
09	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	Fa						
		%	-	-	-	-	10	90
10	En el trabajo siento que estoy límite de mis posibilidades.	Fa						
		%	-	-	-	-	10	90
11	Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	Fa						
		%	-	-	-	-	10	90

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes (2019).



**Gráfico 5. Distribución porcentual correspondiente a los ítems 7, 8, 9, 10 y 11. Elaborado por Querales (2019).**

En relación a los ítems 7 al 11 los sujetos en estudio en un 90% respondieron que a diario y en un 10% varias veces a la semana. Estas respuestas permiten entender que los docentes en su desempeño académico producen un clima positivo entre estrés en sus clases. Se sienten motivados y animados, realizan múltiples actividades que le imprimen variedad a las actividades sociales. Se sienten capacitados y con fortalezas para realizar sus labores cotidianas y siempre tratan con tono adecuado las diferencias y pequeños problemas que surgen en la dinámica laboral. Esto según Maslach (1977) y Pines (1977), es dominio de síntomas emocionales y conductuales, lo cual se aleja de la presencia del síndrome de Burnot. De manera similar al bloque de ítems anteriores, es importante hacer revisiones consecutivamente.

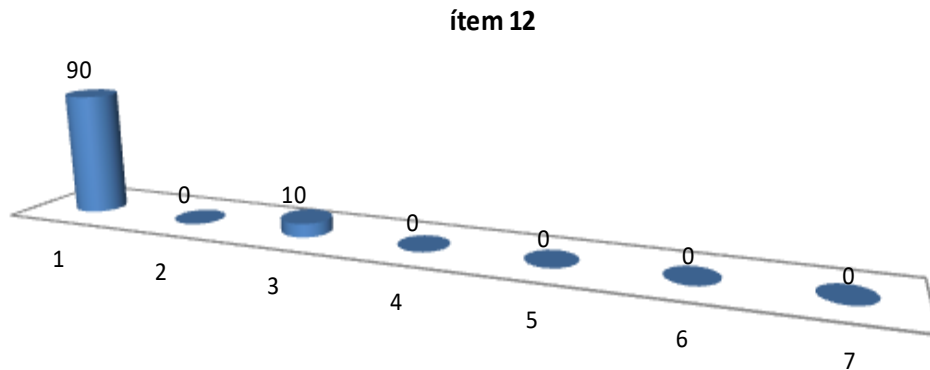


## Cuadro 7

### Matriz muestral correspondiente al ítem 12

N°	Ítems		Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
12	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	Fa							
		%	90	-	10	-	-	-	-

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes (2019).



**Gráfico 6.** Distribución porcentual correspondiente al ítem 12. Elaborado por Querales (2019).

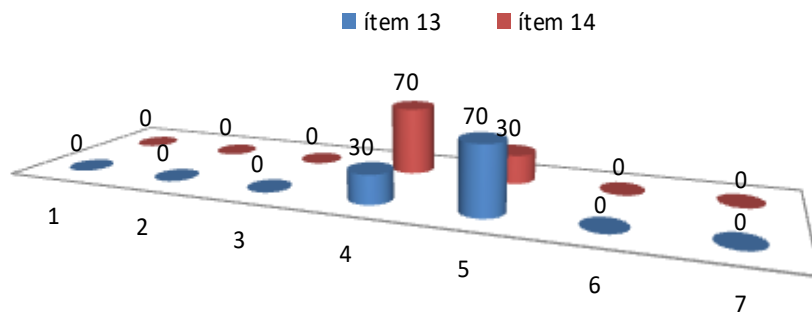
En el ítem 12 los sujetos en estudio respondieron que un 90% nunca y un 10% una vez al mes o menos sienten que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas. Estas respuestas indican que los docentes se desenvuelven en un clima educativo favorable, alejado de la presencia del síndrome Burnot. Lo cual permite deducir que los resultados en el rendimiento académico y el clima educativo en el postgrado de la UPEL – IPB son adecuados y favorables. Así se recomienda Maslach (1977) y Pines (1977), al discordar las respuestas de tendencias que caracterizan la presencia del síndrome Burnot.

## Cuadro 8

### Matriz muestral correspondientes a los ítems 13 y 14

N°	Ítems		Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
13	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	Fa							
		%	-	-	-	30	70	-	-
14	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.	Fa							
		%	-	-	-	30	70	-	-

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes (2019).



**Gráfico 7. Distribución porcentual correspondiente a los ítems 13 y 14. Elaborado por Querales (2019).**

En los ítems 13 y 14 los sujetos en estudio respondieron en un 70% 5 una vez a la semana y en un 30% algunas veces al mes; estas respuestas reflejan que los docentes algunas veces han sentido agotamiento. Pero manifestaron en lapsos posteriores encuentros que la situación país y otros factores ayudarían a esta presencia de agotamiento, pero no por las actividades docentes que realizan en la UPEL - IPB. Se estima la leve presencia del síndrome Burnout pero no en porcentajes significativos y producto del refuerzo de otras variables. Se debe revisar lo planteado por Maslach (1977) y Pines (1977), para conocer a fondo las causas totales del agotamiento no continuo, de hecho al no ser consecuente su presencia, no se sospecha de la existencia del SB. Es importante estar atentos a este tipo de alarmas.

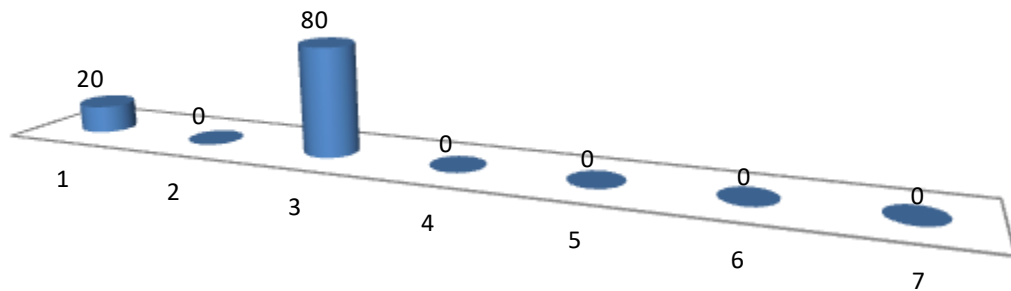
**Cuadro 9**

**Matriz muestral correspondiente al ítem 15**

N°	Ítems	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
15	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	Fa						
		%	20	-	80	-	-	-

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes (2019).

**ítem 15**



**Gráfico 8. Distribución porcentual correspondiente al ítem 15. Elaborado por Querales (2019).**

En este ítem los sujetos en estudio respondieron en un 80% alguna vez al año o menos y un 10% nunca, estas posiciones de los sujetos del estudio vienen a reflejar que algunas tienen posible síntomas del síndrome Burnout, pero no en la intensidad que lo refleja, ni con la intensidad y continuidad como lo explica Maslach (1981) y Jackson (1986). Por lo tanto, no puede afirmarse que hay presencia del síndrome Burnout, sino tener molestias o destellos que podrían ser considerados producto de las dinámicas individuales que la cotidianidad que cada docente lleva consigo. Se logra con este ítem como único caso donde se perciben características sintomáticas de la posible presencia del síndrome Burnout, pero al conocer que las mismas ocurren muy eventualmente, se descarta también la presencia de este

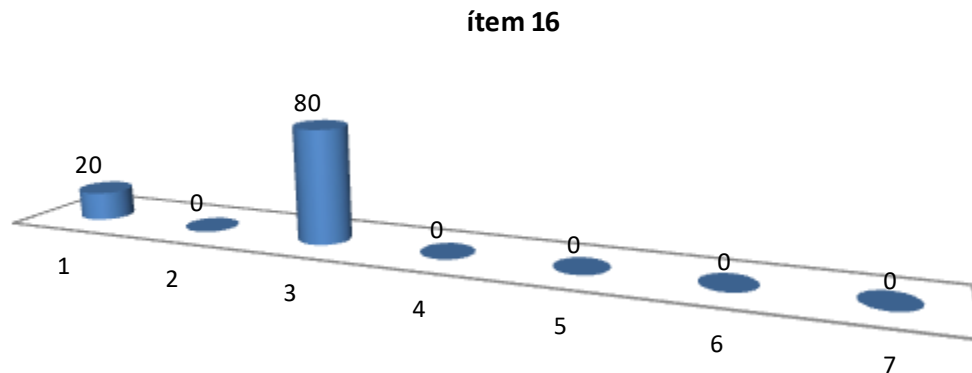
elemento que afecta la salud de las personas. Se recomienda por lo tanto, profundizar más sobre las presencia de síntomas del mismo, con este personal y el resto de la UPEL-IPB.

**Cuadro 10**

**Matriz muestral correspondiente al ítem 16**

N°	Ítems	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
16	Me siento agotado cuando asisto a realizar mi práctica pedagógica en el posgrado de la UPEL-IPB.	Fa						
		%	20	-	80	-	-	-

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes (2019).



**Gráfico 8. Distribución porcentual correspondiente al ítem 16. Elaborado por Querales, (2019).**

En este ítem los sujetos en estudio respondieron en un 80% alguna vez al año o menos y un 10% nunca, Me siento agotado cuando asisto a realizar mi práctica pedagógica en el posgrado de la UPEL-IPB. Estas posiciones de los sujetos del estudio vienen a reflejar que algunas tienen posible síntomas del síndrome Burnout, pero no en la intensidad que lo refleja, ni con la intensidad y continuidad como lo explica Maslach (1981) y Jackson (1986). En este ítem no se ven reflejados síntomas que hacen sospechar la

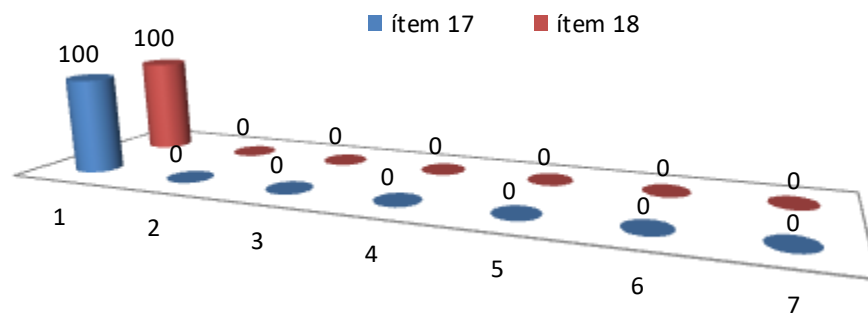
prevalencia del síndrome Burnout. Por lo tanto es importante que al manifestar algún docente un síntoma como el que se indaga con el presente ítem, debe tomarse como un aviso que se requiere conocer profundamente.

**Cuadro 11**

**Matriz muestral correspondientes a los ítems 17 y 18**

N°	Ítems		Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
17	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos por tener problemas de salud.	Fa							
		%	100	-	-	-	-	-	-
18	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí, que causa problemas de salud.	Fa							
		%	100	-	-	-	-	-	-

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes (2019).



**Gráfico 10. Distribución porcentual correspondiente a los ítems 17 y 18. Elaborado por Querales (2019).**

En los ítems 17 y 18 los sujetos en estudio respondieron en un 100% nunca. Esto indica que los docentes no tratan a los estudiantes como objetos y no producen estados de tensión desfavorable, lo cual refleja la ausencia del SB, por lo tanto es conveniente converger con Mendoza (2015), quien recomienda se prevean estados de salud como el estrés, para alejar el síndrome Burnout. Por lo tanto, los docentes se sienten identificados con las actividades académicas, hacen seguimiento personal al rendimiento de los

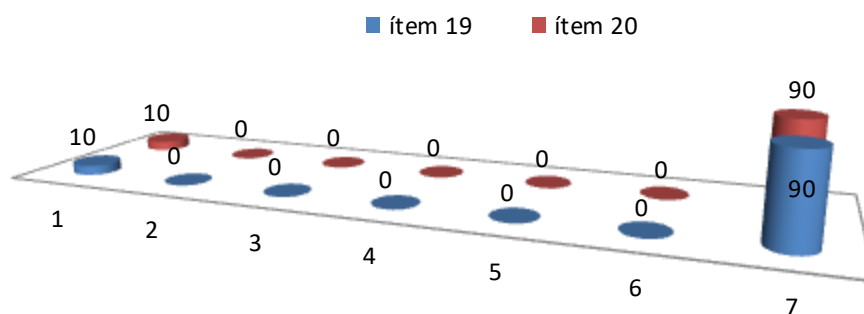
estudiantes y se sienten agradados. Esto se aleja de la presencia del síndrome Burnout. Por tal motivo, se explica una tendencia favorable de las actividades docentes en el campo de la salud, sin afectar ni física, ni somáticamente a los docentes.

### Cuadro 12

#### Matriz muestral correspondientes a los ítems 19 y 20

N°	Ítems		Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
19	Me puedo sentir mejor si hago ejercitación física	Fa							
		%	10	-	-	-	-	-	90
20	La actividad física puede favorecer mi práctica pedagógica al sentirme mejor	Fa							
		%	10	-	-	-	-	-	90

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes (2019).



**Gráfico 11. Distribución porcentual correspondiente a los ítems 19 y 20. Elaborado por Querales (2019).**

En los ítems 19 y 20 los sujetos en estudio respondieron en un 90% a la semana y un 100% a diario. Si realizó actividad física me siento “quemado” por el trabajo y creo que puedo rendir mejor si hago actividad física, lo cual me favorecería la realización de este trabajo. Estas respuestas reflejan que comúnmente los docentes se enfrentarían mejor si realizan actividad física en su desempeño académico con sus estudiantes de manera positiva y que esto podría influir en el modelaje docente de manera afirmativa, por lo tanto, al

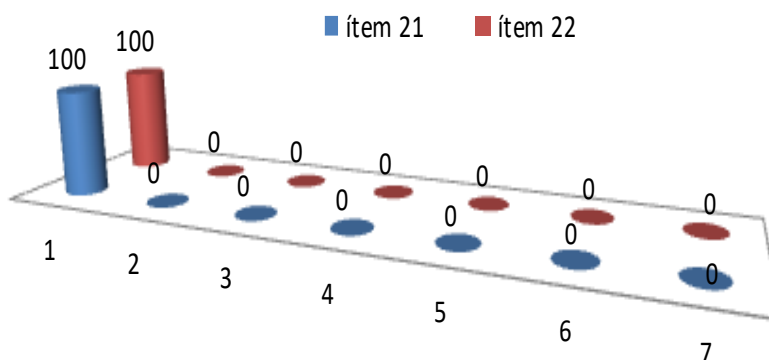
estar físicamente mejor, se puede llegar a lograr sincronía con los estudiantes, es posible influir de manera asertiva al logro de informar nuevos conocimientos y ampliar así el proceso de aprendizaje, lo cual se obtiene sin la presencia del Síndrome de Burnout, el cual limita el desempeño de los docentes y al seguir la postura de Heredia (2018), es posible alejar la prevalencia de este aspecto negativo en la actividad de los docentes.

**Cuadro 13**

**Matriz muestral correspondientes a los ítems 21 y 22**

N°	Ítems	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
21	Si no realizó actividad física me puedo siento "quemado" por el trabajo	Fa						
		%			-	-	100	-
22	Creo que puedo rendir mejor si hago actividad física, lo cual me favorecería la realización de este trabajo.	Fa						
		%	-	-	-	-	-	-

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes (2019).



**Gráfico 12. Distribución porcentual correspondiente a los ítems 21 y 22. Elaborado por Querales (2019).**

En los ítems 21 y 22 los sujetos en estudio respondieron en un 100% a la semana y a diario Si no realizo actividad física me puedo siento "quemado" por el trabajo y si creen que pueden rendir mejor si hacen actividad física, lo cual favorecería la realización del trabajo docente. Estas

respuestas reflejan que comúnmente que los docentes se sienten agradados y con capacidades para desarrollar las labores académicas y se sienten normóticas, si realizan actividad física, es decir, con tendencia a un estado normal en su desempeño personalizado.

Esto les permite a los docentes del posgrado de la UPEL – IPB trabajar con agrado y sentirse alejado de tener síntomas del síndrome de Burnot. En tal sentido, es importante destacar que se puede concluir al afirmar que no se percibe, por lo menos en los sujetos seleccionados en el estudio presencia de síntomas que caracterizan el síndrome de Burnot. Se estima que al realizar actividad física tal como lo sugiere Heredia (2018), es posible alejar el estrés y con ello, la presencia del síndrome de Burnot.

Por lo tanto, no se tiene que aplicar lo pautado por Lorente (1982), quien precisa tratamiento para el síntoma de la presencia del síndrome de Burnot. Se sugiere profundizar más en pequeñas tendencias de leve stress, algunos dolores musculares menores y agotamiento, los cuales al no aparecer con profundidad, no pueden considerarse como presencia del síndrome de Burnot en los docentes del posgrado la UPEL - IPB.





## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

El presente capítulo V comprende los resultados encontrados en el estudio, luego del análisis de los 22 ítems elaborados para dar respuestas a los objetivos del estudio. Estos resultados han sido expresados y recogidos en las conclusiones a las que ha llegado quien realizó el estudio de investigación, de las cuales se ha generado unas recomendaciones que ameritan ponerse en marcha para prevenir o atender en el futuro la prevalencia del Síndrome de Burnout en los estudios de posgrado o en todo el IPB.

#### **Conclusiones**

Para ello, se le dio respuestas a los objetivos del estudio, por lo tanto, las conclusiones reflejan lo siguiente, al identificar la presencia de los factores de riesgos laborales, más frecuentes del Síndrome Burnout en los docentes universitarios se pudo conocer que, en cuanto a la dimensión característica sintomáticas, los docentes no manifiestan tener agotamientos, ni rasgos de despersonalización.

Además, tampoco en relación a la segunda dimensión tipos de síntomas, tampoco señalan que no está afectado el aspecto psicosomático, ni conductuales y se desenvuelven en su práctica pedagógica sin manifestaciones emocionales que reflejen la presencia del síndrome de Burnout, dado que su desempeño se percibe en condiciones normales.

En cuanto a la dimensión prevención del síndrome, se deduce que se realizan las actividades con la práctica pedagógica de manera con jornadas equilibradas; al relacionarse con la dimensión tratamiento del síndrome se conoció que existen posibilidades abiertas de realizar jornadas de salud, y posiblemente actividad física, aspectos que son recomendados por Mendoza (2015) y Heredia (2018).

Al cuantificar a través de un instrumento especializado, la prevalencia del síndrome Burnout que se presentan en los docentes de Educación Superior de la UPEL. Se pudo conocer que no hay la presencia de síntomas del síndrome de Burnout, debido a que los docentes no manifestaron a través de los veinte y dos (22) ítems sentir síntomas característicos del síndrome de Burnout. Sólo dolores ligero de cabeza, poco eventuales, ni repetitivos, por lo tanto es importante entender que, definitivamente solo la mínima presencia de molestias no significativas se conocieron en este espacio educativo estudiado: programa de Maestría en Educación, mención Educación Superior.

Al analizar la prevalencia del síndrome Burnout, en los docentes de Educación Superior de la UPEL, se puede deduce que no hay prevalencia de este síndrome dentro del personal docente objeto del presente estudio. No se evidencian características típicas de este problema de salud que ha crecido en el país, dado la situación país. Por tal motivo, es necesario que se realicen actividades físicas, jornadas de salud que ayuden a prevenir, y es necesario que se amplíe ese tipo de investigación, para saber, si hay la presencia de este síndrome en la UPEL-IPB.

Se puede concluir que al no tener prevalencia del síndrome de Burnout en la UPEL-IPB, el producto más importante del presente estudio está reflejado en la recomendación final del estudio, donde se reflejan las características comunes que ayudan a reconocer la prevalencia del síndrome de Burnout en las personas están asociadas a dos síntomas, ellos son a nivel emocional y a nivel físico. Por tal motivo se sugiere a la gerencia de los

programas educativos en la UPEL-IPB y en la universidad en general, que se desarrollan tomar en consideración la observación de estos síntomas en sus recintos educativos.

## **Recomendaciones**

De las conclusiones obtenidas con el estudio se reflejan las siguientes recomendaciones. Las mismas deberán reconocerse y analizarse, para tomar decisiones que sigan ampliando el campo de que en la práctica pedagógica en la UPEL-IPB, se aleje la presencia del Síndrome de Burnout, para ello se debe:

1. Presentar los resultados del estudio a todos los involucrados, y de ser posible a otras instancias del IPB.

2. Realizar jornadas de discusión y reflexión en donde se destaquen las características comunes de los síntomas del Síndrome de Burnout, para que se prevean pasos que conlleven a su obtención, al hacer modificaciones en la ejecución no intensa de la práctica pedagógica. (Anexo: Información clave producida con el estudio).

3. Realizar jornadas de información digitalizada y de otras formas para que se conozca más a fondo acerca de la existencia de este síndrome de Burnout a nivel educativo.

4. Planificar actividades en el campo de la salud y actividad física para que se prevea la existencia del síndrome en la institución objeto del estudio.

5. Planificar un taller para dar a conocer las características del síndrome de Burnout, entre los docentes y participantes (estudiantes de la UPEL-IPB).

6. Revisar los tics recomendados por Rivera (2014) para evitar la presencia del síndrome de Burnout en las instituciones.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (1999). *Investigación Educativa*. Caracas - Distrito Capital: La Salle.
- Arias, F (2012). *El Proyecto de Investigación*. Caracas - Venezuela: Fideas Arias.
- Balestrini, M. (2006). *Marco Metodológico*. Distrito Capital – Caracas: La Salle.
- Bedoya, E., Vega, N. Severiche, C, Meza, M. (2017). *Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano*. Biblioteca Virtual en Salud / Volumen 10 N° 6 [Revista en línea]. Disponible: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071850062017000600006&script=sci-arttext&lng=pt> [Consulta: 2018, Febrero 11].
- Borges, A. Rangel, R. González, P. (2012). *Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Pública Venezolana*. Biblioteca Científica Electrónica en Línea. Comunidad y Salud Vol.10 N°. 1 [Revista en línea]. Disponible:[http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S169032932012000100002](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169032932012000100002). [Consulta:2017, Junio 11].
- Carlotto, C. (2004). *Ideas para la Atención del Estrés*. Mérida: ULA.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela Número 5.453.
- Christina Maslach y Susan E. Jackson. (1981). *El Síndrome de Burnout*. Mérida: MULA.
- Delgado Rodríguez, B. (2015). *Programa para la Prevención y Manejo del Síndrome de Burnout en el Personal Docente de la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo*. Trabajo de grado de maestría, Universidad de Carabobo. Valencia – Estado Carabobo.
- Dejours, W. (1992). *Problemas de Estrés Laboral*. Caracas – Distrito Capital: UNIMET.

- Díaz Barriga, F. (2015). *Práctica Pedagógica. Estrategias Innovadoras*. España: Universidad de Barcelona.
- Fernández, A. Gómez, C. Cancelo, M. Soto, J. Vidal, R. (2015). *Análisis del estrés laboral (Burnout) del Profesorado del Arco Sanitario de Formación Profesional del Ayuntamiento de Santiago de Compostela*. Caracas – Distrito Capital.
- Gil-Monte, P. (2005). *El Estrés en los Espacios Laborales*. Madrid – España.
- Gadotti, S. (2005). *Investigar el Problema de Salud Laboral*. México - Distrito Federal: UAM.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2005). *Metodología de la Investigación*. USA: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2010). *Investigación Cuantitativa*. USA: Mc Graw Hill.
- Heredia, F. (2018). *La Importancia de la Actividad Física para la Calidad de Vida*. Barquisimeto – Estado Lara: Apuntes. UPEL - IPB.
- Hurtado, I. y Toro, J. (1999). *Investigación Holística*. Caracas – Venezuela.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2006). Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005. Caracas-Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras. (2012). (Publicada en Gaceta Oficial el 30 de abril del 2012, Decreto N° 8.938). Caracas – Venezuela.
- Lazarus, N. y Folkman O. (1984). *El Síndrome de Burnout*. USA: Universidad de Miami.
- Lorient, A. (1982). *La Salud en los Docentes de la Educación Venezolana*. Caracas - Distrito Capital: UMA.
- Najúl de Montilva, L. (2016). *Propuesta para la Prevención del Síndrome de Burnout en el Personal Docente de una Institución Universitaria Privada en Medellín*. Colombia.
- Marcilla, O. (1992). *Tratamiento del Síndrome de Burnout*. USA: Universidad de Cleveland.

- Maslach, C. y Pines, N. (1997). *El Síndrome de Burnout*. Mérida: ULA Apuntes.
- Mendoza, I. (2015). *La Salud en el Tratamiento del Síndrome de Burnout*. UPEL: Caracas – Distrito Capital.
- Mellor de Panatelli, M. (2016). *La Prevalencia del Síndrome de Burnout en el Personal Docente en la Universidad de Palermo*. Italia - Roma.
- Oramas Viera, A. (2013). *Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria. La Habana Cuba*. Tesis presentada en opción al grado científico en Doctor en Ciencias de la Salud. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. Caracas – Distrito Capital.
- Oramas Viera A. Hernández P. y Fernández, I. (2007). *Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos*. Salud de los Trabajadores. Caracas - Distrito Capital.
- Rodríguez, A. y Vásquez, L. (2003). *Cómo Manejar el Síndrome de Burnout en Adultos*. Universidad de Medellín. Colombia.
- UPEL. (2016). *Manual de Tesis de Grado y Trabajos Doctorales*. Caracas - Distrito Capital.
- Weber, L. Weltle & Lederer, T. (2005). *Problemas de Estrés Laboral*. USA: Universidad de Kentucky.

# **ANEXOS**



**ANEXO A**  
**INSTRUMENTO**

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSGRADO  
PROGRAMA EDUCACION SUPERIOR

**Estimado (a) Experto (o):**

El presente cuestionario de recolección de datos, se ha diseñado con la finalidad de recoger información válida y objetiva; la cual, fue utilizado para el cumplimiento de los objetivos planteados en el proyecto de investigación titulado: **LA PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR.**

La información que usted suministre será tratada de manera confidencial; en tal sentido se le agradece su sinceridad en responder cada ítem.

Usted posee las siguientes alternativas en cada pregunta, para lo que debe colocar una (x) en su selección según su respuesta: NUNCA, ALGUNAS VEZ AL AÑO O MENOS, UNA VEZ AL MES O MENOS, ALGUNAS VECES AL MES, UNA VEZ A LA SEMANA, VARIAS VECES A LA SEMANA, A DIARIO.

Atentamente;

Prof. Wendy Querales  
Investigadora

## Instrumento

Nº	Ítems	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
01	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
02	Me encuentro con mucha vitalidad.							
03	Me siento frustrado por mi trabajo.							
04	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
05	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
06	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
07	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
08	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
09	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
10	En el trabajo siento que estoy límite de mis posibilidades.							
11	Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
12	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							
13	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
14	Al final de la jornada me siento agotado.							
15	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							

Nº	Ítems	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
16	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
17	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
18	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
19	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
20	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
21	Me siento “quemado” por el trabajo.							
22	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							

**ANEXO B**  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSGRADO  
PROGRAMA EDUCACION SUPERIOR

**Estimado (a) Experto (o):**

Por medio de la presente, tengo el agrado de dirigirme a usted en su condición de experto, para solicitar su valiosa colaboración a fin de medir la validez del instrumento anexo, el cual tiene como propósito recabar información sobre el estudio de postgrado cuyo título es: **LA PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR.**

Agradezco emitir juicios para la validación de los contenidos que se presentan en el instrumento en los siguientes términos:

**Pertinencia:** Relación estrecha entre la pregunta, los objetivos a lograr y el aspecto o parte del instrumento que se encuentra desarrollado.

**Redacción:** Es la interpretación unívoca del enunciado de la pregunta a través de la claridad y precisión en el uso del vocabulario técnico.

**Coherencia:** Estrecha relación entre el ítem indicador y la temática.

**Adecuación:** El lenguaje se ajusta al nivel del encuestado.

Para ello se anexan: objetivos de la investigación; instrucciones para la revisión y validación del instrumento; formato para la revisión y validación del instrumento; operacionalización de la variable; instrumento; constancia de validación. Sus observaciones y recomendaciones en esta validación serán de gran de gran ayuda para la elaboración de la versión final del instrumento.

Atentamente;

Prof. Wendy Querales  
Investigadora

### Validación del Instrumento

Ítem	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Observaciones
	Si	No	Si	No	Si	No	
01	X		X		X		
02	X		X		X		
03	X		X		X		
04	X		X		X		
05	X		X		X		
06	X		X		X		
07	X		X		X		
08	X		X		X		
09	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		
19	X		X		X		
20	X		X		X		
21	X		X		X		
22	X		X		X		

**Validadores I: Dr. Marco Perdomo UNEFA**  
**Validador II: Msc. Evaristo López UPEL**  
**Validador III: Dr. Carlos Ortega UCLA**

**ANEXO C**  
**INFORMACION CLAVE**  
**PRODUCIDA CON EL ESTUDIO**



## Información Clave Producida con el Estudio

Las características comunes que ayudan a reconocer la prevalencia del Síndrome de Burnout en las personas están asociadas a dos (2) síntomas, ellos son a Nivel Emocional y a Nivel Físico. Por tal motivo se sugiere a la Gerencia de los Programas Educativos que se desarrollan tomar en consideración la observación de estos síntomas en sus recintos Educativos.

### 1. Síntomas a Nivel Emocional.

**1.1. Cambios en el estado de ánimo:** el trabajador se irrita con facilidad, desapareciendo los buenos modales, lo que puede derivar en conflictos innecesarios en el entorno laboral. También puede aparecer la indiferencia en vez del mal humor.

**1.2. Desmotivación:** El trabajador pierde la motivación por la tarea que debe desempeñar, que puede ser consecuencia de las situaciones diarias que superan sus capacidades o de jornadas laborales muy extensas, entre otras cosas.

**1.3. Agotamiento mental:** el desgaste mental que se produce en quienes padecen de Burnout provoca que el trabajador sea cada vez menos resistente al estrés.

**1.4. Falta de energía y menor rendimiento:** Se trata de una de las consecuencias provocadas por el agotamiento mental en las que, como consecuencia, el trabajador disminuye su rendimiento.

### 2. Síntomas a Nivel Físico.

**2.1. Dolores musculares y articulares:** como resultado de la tensión laboral aparecen diversas contracturas musculares, sobre todo en la zona lumbar.

**2.2. Alteraciones psicósomáticas como:** problemas gastro-intestinales, cardiovasculares, dolores de cabeza o cefaleas, mareos, tics nerviosos, palpitaciones, taquicardias, aumento de la presión arterial, dolores musculares, trastornos del sueño e inapetencia sexual

Se concluye que en Programa de Maestría en Educación Superior, no tuvo prevalencia el Síndrome de Burnout, dado que solo los aspectos resaltados pero en momentos no duraderos, se conoció que algunos docentes sentían ese malestar no fijo, por lo cual no se tiene la presencia continua de este preocupante síndrome. Este resumen deja abierta la posibilidad de tomar en cuenta para futuras organizaciones, instituciones donde se desarrollan jornadas laborales, tomar en cuenta los mismos para realizar medidas preventivas y de atención.

**ANEXO D**  
**TIPS PARA EVITAR EL SÍNDROME DE BOURNOUT**

## Tips para Evitar el Síndrome de Bournout

Nos sentimos cansados, nuestro rendimiento está bajando y no nos damos cuenta, nos sentimos frustrados porque no avanzamos en nuestras tareas, nuestro cuerpo empieza a tener bajas las defensas, estamos más nerviosos de lo acostumbrado y no hemos descansado adecuadamente por la carga de trabajo, sin lugar a dudas estamos hablando de que podemos estar ante la presencia del síndrome de Burnout o síndrome del empleado quemado o sobre estresado y le toca a los líderes de los equipos identificar si alguno de los miembros se encuentra ante la presencia de dicho síndrome que puede ser la causa de la salida del empleado sin que se le dé la oportunidad de poder recuperarse.

Sin embargo podemos anticiparnos a la ocurrencia del síntoma si empezamos a notar que la actitud y productividad del empleado empieza a disminuir de manera considerable, porque podemos entrar en una confusión si lo identificamos como un estrés normal por demasiada presión laboral. A continuación proporcionaré una serie de recomendaciones para tratar de evitar la ocurrencia del Burnout, puesto que la prevención es el mejor remedio para este tipo de males que cada vez se incrementa con mayor frecuencia en las empresas:

**1. Necesidad de vacaciones:** Los líderes de los equipos tenemos que hacer todo lo posible para que los miembros del equipo tomen sus vacaciones por lo menos dos veces durante el año, porque además de que sirven para descansar, también para despejarse y sobre todo para cargarse de energía, que es básica para tener fuerza tanto en la parte física como en la emocional para poder concluir las tareas asignadas así como los objetivos organizacionales.

**2. Trabajo de integración:** El empleado quemado, que está a punto de fundirse, se empieza a aislar del resto del grupo, la agresividad es su medio de defensa y su productividad empieza a disminuir. Lo que tenemos que

hacer es efectuar una labor de equipo para volver a integrarlo, tal vez salir a comer, tener charlas constantes y preguntarle sobre su estado de ánimo y recomendarle que por las tardes realice ejercicios de relajación como yoga, natación o pilates, para que empiece a soltar toda la tensión acumulada y en algunos casos podemos sugerir un tratamiento con el psicólogo de la empresa o uno externo para que le pueda ayudar en la parte emocional que es por donde pasa la mayor parte del problema.

**3. Balancear las cargas de trabajo:** Debemos identificar cuando le estamos cargando la mano a uno de los integrantes del equipo, pues a veces pensamos que por su gran habilidad, inteligencia, capacidad, a su falta de decisión para decir no a las constantes tareas que le son asignadas, que lo único que provocaremos es que se harte y terminemos quemándolo. La forma de darle vuelta a esta situación es a través de una buena distribución de las cargas de trabajo para que no se concentren en unos cuantos elementos del grupo.

**4. Crear incentivos:** Debido a que la aparición del burnout en las empresas es porque el empleado siente poca satisfacción a nivel laboral y como consecuencia aparece la frustración, tenemos que crear una serie de incentivos como bonos, premios, llevarlos a comer y pagar la cuenta, reconocer su esfuerzo, verificar cuándo fue su último incremento de sueldo, encontrar formas de mantenerlos motivados y no sea un gran peso el asistir al trabajo.

Se debe actuar a tiempo y establecer acciones preventivas para no tener casos de Burnout en nuestros centros de trabajo resulta una labor de real importancia, porque significaría que le estamos dando mucha importancia al mejor activo que tienen las empresas, que es el recurso humano, no solo porque estaríamos en la antesala de poder perder gente valiosa, porque ante todo debemos preocuparnos por la integridad física y mental del personal.