Burnout y Demandas de Trabajo del Profesorado de una Universidad Privada en Cali, Colombia

Laura Camila Ospina

María Del Pilar Rodríguez

María Alejandra Zafra

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE PSICOLOGÍA

SANTIAGO DE CALI, 2021

Burnout y Demandas de Trabajo del Profesorado de una Universidad Privada en Cali, Colombia

LAURA CAMILA OSPINA

MARIA DEL PILAR RODRIGUEZ

MARIA ALEJANDRA ZAFRA

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar el título de psicólogo.

Directora de Trabajo de Grado

Jimena Botero Sarassa

Doctora en Psicología

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE PSICOLOGÍA

SANTIAGO DE CALI, DE 2021

ARTICULO 23 de la Resolución No. 13 del 6 de Julio de 1946, del Reglamento de la Pontificia Universidad Javeriana.

"La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de tesis. Sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y la moral católica y porque las tesis no contengan ataques o polémicas puramente personales; antes bien, se vea en ellas el anhelo de buscar la Verdad y la Justicia".

Nota de Aceptación

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Jimena Botero Sarassa

Directora - Trabajo de grado

_____

Jurado 1: Carolina Duarte Alarcón

_____

Jurado 2: Julián Alberto Arce Sánchez

_____

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN **1**

MÉTODO **27**

Instrumento 27

Análisis de datos 31

Procedimiento 32

Consideraciones Éticas 33

RESULTADOS **35**

DISCUSIÓN **55**

REFERENCIAS **68**

ANEXOS **1**

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de demandas y recursos. 19

Figura 2. Condiciones de trabajo: demandas y recursos. 25

Figura 3. Información sociodemográfica. 36

Figura 4. Termómetro Niveles Agotamiento emocional. 46

Figura 5. Termómetro Niveles Cinismo. 38

Figura 6. Termómetro Niveles Eficacia Profesional. 38

Figura 7. Dimensiones de las Demandas de trabajo en niveles de riesgo muy altos 38

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 *Operacionalización de Variables* 30
Tabla 2 Estadísticos descriptivos dimensiones del Burnout 39
Tabla 3 Estadísticos descriptivos demandas de trabajo 42
Tabla 4 *Sexo del profesorado en dimensiones de Burnout y demandas de trabajo.* 43
Tabla 5 *Tipo de contrato en relación con dimensiones de Burnout y demandas de trabajo* 44
Tabla 6 *Horas dedicadas a la docencia en relación con dimensiones del Burnout y demandas de trabajo.* 46
Tabla 7 *Actividades extralaborales del profesorado en relación con las dimensiones del burnout y demandas laborales.* 47
Tabla 8 *Antigüedad en el rol* 49
Tabla 9 *Funciones de profesorado en relación con las dimensiones del Burnout y las demandas de trabajo* 50
Tabla 10 *Prueba de Fisher de las demandas de trabajo con agotamiento emocional.* 51
Tabla 11 *Tabla de Frecuencias de las Demandas Cuantitativas y el agotamiento emocional.* 52
Tabla 12 *Tabla de Frecuencias de las Demandas influencia del trabajo y el agotamiento emocional.* 53
Tabla 13 *Tabla de Frecuencias de las Demandas de carga mental y el agotamiento emocional.* 53
Tabla 14 *Tabla de Frecuencias de las Demandas de jornada de trabajo y el agotamiento emocional.* 54

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. 1Anexo B. 10Anexo C 10Anexo D 13 14

RESUMEN

La producción de conocimiento sobre el Síndrome de Burnout en la salud y educación, ha sido creciente en los últimos años. Lo anterior suele asociarse con el incremento de demandas, el deterioro de condiciones de trabajo, y sus efectos en la salud de las personas. El propósito de este trabajo fue analizar el burnout y las demandas de trabajo en profesorado universitario. Para ello, se evaluaron los niveles de riesgo de las dimesiones de burnout y de las demandas de trabajo, se identificaron diferencias considerando características sociodemograficas y se examinaron relaciones entre dimesiones de *burnout* y demandas de trabajo.

En el abordaje metodológico se optó por un estudio de caso de naturaleza cuantitativa, con modalidad no experimental y alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 25 profesores de planta del programa de Psicología de una universidad privada de Cali-Colombia. Los participantes diligenciaron el cuestionario Maslach Burnout Inventory-MBI y el Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales Intralaborales del dominio de las demandas de trabajo y sus dimensiones (Ministerio de Protección Social de Colombia, 2010).

Entre los resultados, se encontró que una persona registra burnout, el 56% de los profesores presenta alto nivel de agotamiento emocional y el 16% bajos niveles de eficacia profesional. Así mismo, se registraron diferencias a la luz de características sociodemográficas y posibles relaciones entre agotamiento emocional y demandas de trabajo, que tendrían que explorarse en futuros estudios con muestras mas amplias. Los resultados permiten visibilizar riesgos y áreas de investigación para futuros estudios.

Palabras Claves: síndrome de *Burnout*, demandas de trabajo, profesorado universitario, salud mental, agotamiento.

INTRODUCCIÓN

El trabajo a lo largo de la historia ha tenido diferentes significados que inciden en la salud y calidad de vida de las personas. De esta forma, ha pasado de ser considerado un castigo e instrumento de tortura, a ser reconocido como un privilegio, por su incidencia en la incorporación de las personas al sistema económico-productivo (Bauman 2005; Blanch, 1990). A partir de lo anterior, el acceso al trabajo se incluyó como uno de los Derechos Humanos fundamentales lo que generó un giro radical a la hora de valorar su importancia, dado que se considera fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad (Ginebra, Naciones Unidas, 2005).

Blanch (2003) define el trabajo como una actividad que el ser humano realiza en determinadas situaciones y contextos socioeconómicos, pero también es la construcción sociocultural del sentido y el valor de la experiencia. Por otro lado, desde una perspectiva más individual, Rentería (2009) define el trabajo como una actividad económico-productiva y organizadora social. Si bien el trabajo es fundamental en la vida de las personas, las demandas que se encuentran inmersas en las condiciones de trabajo pueden llegar a ser generadoras de enfermedades como lo es el síndrome del *Burnout*. Sin embargo, con la presencia de condiciones de trabajo más seguras, agradables y organizaciones más eficaces se pueden satisfacer las necesidades de los empleados y generar oportunidades de desarrollo profesional (Segurado y Torres, 2002).

Según Molina (2006), el trabajo se ha convertido en una acción que cobra valor en el ser humano, pues hace parte de su identidad. Sin embargo, su centralidad y valor social podrían cuestionarse, cuando se analizan los cambios en las condiciones, modalidades y relaciones de trabajo, derivados de la aceleración de los procesos de globalización y el fortalecimiento del neoliberalismo (Antunes, 2000; Parker, 2014). En este contexto diferentes autores, entre ellos los referidos resaltan el incremento en las demandas, la precarización de las condiciones de trabajo y la individualización, lo cual genera riesgos psicosociales y efectos relevantes en la salud de “la-clase-que-vive-del trabajo” (Antunes, 2000, p. 83).

En este contexto, las condiciones de trabajo y las demandas pueden llegar a influenciar la salud del ser humano, llevando a la generación de enfermedades como el

síndrome del *Burnout*, también conocido como síndrome del quemado o del agotamiento profesional.

El interés en estudiar el *burnout* en el profesorado universitario se presenta debido a la naturaleza cambiante de la figura y función de los trabajadores académicos en las últimas décadas. Los profesores están expuestos a múltiples demandas relacionadas con la docencia, la investigación, el servicio y la gestión, lo cual implica relación con diferentes actores sociales, tales como estudiantes, investigadores, directivos y personal administrativo. En este contexto, suele incluirse como condición de ingreso o movilidad en la carrera profesoral, requisitos asociados con la generación de publicaciones, dirección y consecución de fondos para proyectos de investigación, desarrollo de servicios de transferencia y responsabilidades asociadas con la evaluación y acreditación de programas que, sumado al rol de la docencia y la evaluación, implica una sobrecarga de demandas (Botero et al., 2020). Lo anterior, debido a que se encuentran en un contexto universitario que requiere de constantes cambios que exigen una formación específica que los mantenga actualizados en diferentes aspectos como la innovación de las TIC (Rodríguez et al., 2009). De este modo se abre paso para permitir avances a nivel educativo.

Según García et al. (2017), la presencia del síndrome de *Burnout* en docentes universitarios puede estimarse como un deterioro de la salud mental, teniendo consecuencias negativas en su desempeño laboral. A partir de lo anterior, resulta de gran relevancia indicar que el trabajo académico está sometido a fuertes presiones y demandas. Así, Romero (2019) afirma que el bienestar de los profesionales académicos se ve grandemente afectado por la sobrecarga en las demandas que exige su trabajo.

Lo anterior, incide en la presencia de síntomas psicosomáticos y/o padecimiento de serias enfermedades donde se puede desarrollar gradualmente síndrome de *Burnout.* Según León-Rubio y Avargues (2007), el estrés de los docentes viene determinado por el número de horas de trabajo a la semana, la falta de tiempo y las presiones temporales para atender a las necesidades de los alumnos y generar los resultados asociados con la investigación y la gestión. De este modo, son estas condiciones de trabajo determinantes en el cansancio emocional de los docentes. También, se suman las amenazas de violencia, vandalismo por parte de los estudiantes, falta de seguridad en el empleo, entre otras condiciones que implican sobrecarga, pues se trata de problemas añadidos a la labor docente.

Así pues, las exigencias y cambios constantes dentro del entorno laboral en general han generado que, desde principios de este siglo, autoridades de diferentes organizaciones analicen los efectos nocivos que el estrés está causando en la salud física y mental de sus trabajadores; frenando la producción y el rendimiento laboral, además de debilitar al individuo a un punto de requerir atención médica o psiquiátrica (Gil-Monte, 2003). Dicho esto, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2007):

> Los trabajadores representan la mitad de la población en todo el mundo y son quienes contribuyen en mayor medida al desarrollo económico y social de muchos países, por tanto, su salud es importante, principalmente cuando está condicionada por riesgos del lugar de trabajo (p. 5).

En coherencia con lo anterior, Condiciones de trabajo y Salud docente es uno de los proyectos mundiales más emblemáticos que desarrolla la UNESCO (2005) en alianza con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional de la Educación (OIE), destacando la participación del gremio del profesorado, ya que estos son los actores clave en la transformación que la educación requiere. Asimismo, se hacen merecedores de progreso en políticas públicas que garanticen la calidad de vida dentro del importante trabajo que ejercen como promotores de la construcción del conocimiento. Pues según, Velásquez (2009) son las políticas públicas y comunitarias en materia de salud en el trabajo, las encargadas de establecer el proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades con el fin de generar solución y prevención de una situación definida como problemática.

Así pues, la OMS (2008) estimó que a nivel mundial entre el 5% y el 10% de los trabajadores en los países en vías de desarrollo padecen estrés laboral crónico; mientras que en los países industrializados serían entre el 20% y 50% los trabajadores afectados por dicha enfermedad. Según la EuroFound (2018), en los últimos 10 años, solo un pequeño número de países de Europa ha podido informar sobre importantes encuestas representativas intersectoriales y datos centrados específicamente en el agotamiento. Estos países incluyen Austria, Bélgica, la República Checa, Alemania, Estonia, Finlandia, Italia, los Países Bajos y Portugal. En otros países de Europa, la investigación sobre el agotamiento se ha centrado en estudios sectoriales u ocupacionales. Por lo tanto, los principales datos e investigaciones intersectoriales no abordaron el agotamiento de una manera directa, sino que trataron áreas temáticas estrechamente relacionadas, como el estrés en el trabajo, el trabajo intenso y agotamiento laboral.

De acuerdo con el *American Institute of Stress* (2017), numerosos estudios muestran que el estrés laboral es de lejos la principal fuente de estrés para los adultos estadounidenses y que se ha intensificado progresivamente en las últimas décadas. Lo anterior, como resultado de múltiples demandas a nivel laboral, las cuales están asociadas con mayores casos de ataque cardíaco, hipertensión y otros trastornos. En Nueva York, Los Ángeles y otros estados, la relación entre el estrés laboral y los ataques cardíacos se hace evidente, dado esto se despierta continuamente el interés por parte de los americanos en realizar estudios que promuevan la prevención del Síndrome de *Burnout*.

En Centro América, Méndez y González (2013), encontraron en la población mexicana que la relación entre el desempeño docente y el *Burnout* radica, principalmente en las condiciones laborales que se tienen en la institución a la cual está vinculado el profesorado. Por su parte, Torres y Cacique (2016) señalan que México en el año 2013 pasó a ocupar el primer lugar en la tabla de estrés laboral, concluyendo que esta será la nueva epidemia del siglo XXI.

También, de acuerdo con la Encuesta Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud (ECCTS, Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2012), se evidencian datos inquietantes, puesto que uno de cada diez participantes encuestados declaró haber sentido frecuentemente estrés o tensión (12%- 16%), tristeza o depresión (9%-13%) y pérdida de sueño (13%-19%). Por otro lado, esto se puede complementar con los datos arrojados en la I Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral realizada en Argentina, donde se encontró que el 27% de trabajadores sufrían de carga mental, considerando su trabajo excesivo (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2009).

Por otro lado, en cuanto a la población de Sur América, la I Encuesta Nacional sobre las Condiciones de Trabajo y Salud del Sistema General de Riesgos Profesionales realizada en Colombia, indica que un promedio de 26,5% de trabajadores de ambos sexos calificaron su nivel de estrés a una escala de 7 a 10 sobre 10 puntos (en la que 1 es “poco o nada” y 10 es “mucho estrés”. También, en ella se encontró que entre el 20% y 33% de los trabajadores encuestados manifiestan sentir altos niveles de estrés, donde factores tales como las demandas relacionadas con sus funciones, condiciones ergonómicas y los agentes psicosociales asociados a la atención al público y trabajo monótono, influyen en su salud (Ministerio de la Protección Social, 2007).

Mientras que, en Ecuador las enfermedades mentales más comunes son las derivadas de las condiciones de estrés a las que están sometidas diariamente las personas.

De esta manera, Jaramillo (2014), plantea que el ámbito laboral es una de las causas principales de estrés, y en estos casos cuando ciertas situaciones se tornan insostenibles, ya sea porque los trabajadores no encuentran gusto en su trabajo, tienen conflictos recurrentes con un jefe, u otra circunstancia que haga que la persona no vaya al trabajo con satisfacción, lo anterior se convierte en un síntoma de alarma.

En el contexto colombiano Díaz *et al.* (2012), muestran la relación del síndrome de *Burnout* con la docencia. En Medellín lograron identificar que el 46,8 % de los docentes presentaban *Burnout* o estaban en alto riesgo de presentarlo. Mientras que, en la ciudad de Ibagué, los resultados señalan que gran parte del profesorado presentaba un nivel de *Burnout* bajo, pero se destacaba el hecho de que el 34 % presentaran niveles altos en cinismo (o despersonalización) y el 31% reportaron un alto grado de ineficiencia en el trabajo. Por otro lado, en la ciudad de Bogotá se encontró una prevalencia del síndrome del 15,6 % en docentes de colegios públicos y porcentajes altos en los factores asociados con el entorno laboral (18,96 %) y la satisfacción personal (16,34 %).

De acuerdo con las cifras anteriormente presentadas, es posible identificar una gran problemática que encierran las condiciones de trabajo, y dentro de ellas la sobrecarga de demandas y falta de recursos. Esto genera en la población trabajadora la prevalencia y riesgo de padecer enfermedades laborales tales como el estrés laboral y estrés crónico. Lo cual puede conllevar a la presencia de Síndrome de *Burnout.*

A partir de lo anterior, se buscó indagar sobre el síndrome de *Burnout* en el profesorado de una Universidad privada de la ciudad de Cali con el fin de evidenciar la prevalencia de esta problemática a nivel local. Pero, para ello, primero se optó por hacer una revisión de artículos que han trabajado el Síndrome de *Burnout*, con el objetivo de identificar y reconocer las diversas perspectivas y planteamientos que abordan el tema. Esta revisión estuvo principalmente orientada en estudios que han abordado el fenómeno en el profesorado universitario. No obstante, también se encontraron investigaciones realizadas con profesorado de colegios que por sus hallazgos se hace relevante mencionarlas, puesto que se logran relacionar con el objetivo del presente estudio.

En relación con las investigaciones encontradas a nivel internacional se encuentran aquellas que han estudiado el fenómeno haciendo una revisión de diferentes trabajos empíricos que han abordado la problemática del *Burnout* en el profesorado. Ghanizadeh y Jahedizaheh (2015), en su trabajo de investigación hacen el análisis de 30 artículos empíricos publicados entre 1986 y 2014 en diferentes países como España, Países Bajos, Australia, entre otros. Los resultados indican que la sobrecarga laboral, el

conflicto de rol, la falta de apoyo de compañeros y el distanciamiento de los docentes con los estudiantes, entre otros, conllevan a la reducción de la autoeficacia del trabajo docente y finalmente a la manifestación de emociones negativas (despersonalización) durante el desarrollo de sus labores tanto en el ámbito de investigación como en el acto magistral de docencia. Asimismo, se encontró que el síndrome de *burnout* afecta tanto a docentes de niveles educativos inferiores (jardín de infantes, primaria, secundaria) y docentes de idiomas, como al profesorado de educación superior, tal como se evidencia en la investigación de Mairal (2010), en la cual se realizó un análisis de estudios con profesores de distintos niveles educativos de España.

También, los resultados de la revisión de Mairal (2010) señalan que las dimensiones del síndrome presentadas con mayor varianza en el profesorado son el agotamiento emocional y la despersonalización, mientras que la falta de eficacia profesional está menos presente. Por su parte, Pillay et al. (2005), en su estudio con 500 profesores de primaria y secundaria de Queensland, Australia, hicieron uso de un cuestionario que constaba de seis secciones: A. ítems sociodemográficos; B. detalles del trabajo (lugar de trabajo, el nivel de trabajo y si el trabajo era a tiempo completo o parcial y permanente o por contrato); C. percepción actual de la vida-trabajo; D. percepción actual de la satisfacción laboral; E. Escala de Control Percibido de Estados Internos (PCOISS); y F. la versión de la Encuesta para educadores del *Maslach Burnout Inventory* (MBI) Por medio de ello, lograron dar cuenta de la existencia de una asociación negativa entre el bienestar, la despersonalización y la autoevaluación, competencia que indica que, si bien estos maestros creen que son competentes en un nivel 'satisfactorio', muchos están haciendo su trabajo desde una perspectiva que se distancia de quienes los rodean (estudiantes, colegas), lo anterior denota un resultado negativo con altos niveles de despersonalización en la sub escala MBI.

Por otro lado, investigaciones como la de Cárdenas et al. (2014) señalan que la presencia de la dimensión de falta de eficacia o realización personal asociada con condiciones laborales tiene gran impacto en la labor docente. Estos investigadores realizaron un trabajo empírico con 164 docentes de una universidad de Costa Rica, en la cual se evidenció que la dimensión de falta de realización personal y otros factores como la falta de apoyo de compañeros y las condiciones de trabajo precarias influyen en la disminución del desempeño del docente. Por lo que concluyó que a medida que se incrementa la percepción de falta de realización personal, el desempeño docente disminuye.

En los estudios con hallazgos relacionados con la dimensión de agotamiento emocional, se encuentra el realizado por Esteras et al. (2019), quienes buscaron examinar la asociación entre el *Burnout* y la sintomatología somática y psicopatológica en 171 docentes de enseñanza no universitaria de Benidorm, España. Los resultados evidenciaron que la dimensión de agotamiento emocional está asociada fuertemente con la sintomatología somática y psicológica, y aquellos quienes tienen BOS reportan mayor sintomatología somática y psicológica en comparación con el grupo de sujetos que no poseen BOS. También, investigaciones como la de Prado et al. (2017) con 200 docentes del pregrado de salud en Brasil, evidencian la prevalencia de la dimensión de agotamiento emocional en los docentes. En este estudio hicieron uso de un cuestionario de datos sociodemográficos y de la versión del MBI para educadores. Los resultados señalan que, aunque hay un índice bajo de las dimensiones del *burnout*, existe una significancia y asociación entre las dimensiones de agotamiento y eficacia profesional con la información sociodemográfica. Siendo la primera la que mayor significancia presenta, y a su vez marca una correlación entre la cantidad de cursos que imparte el profesor y el contacto diario con más estudiantes.

Ahora bien, el estudio realizado por León y Colino (2015) con 279 académicos universitarios de Uruguay, tuvo como instrumentos de evaluación el MBI en su versión para educadores, el instrumento *Areas of Worklife Survey* (AWS), la Escala de Bortner (EB), adaptación del cuestionario LEI y el cuestionario para medir las intenciones de abandono. Sus resultados señalan la prevalencia de la dimensión de agotamiento emocional en el género femenino en comparación del género masculino, el cual puntúa más alto en la dimensión de despersonalización. Los hallazgos anteriores logran vincularse con los encontrados por Palacios y Montes de Oca (2017), quienes realizaron una investigación al interior de la Universidad Nacional de México con 248 docentes, haciendo uso del Cuestionario del Modelo demanda/control de Karasek, donde se encontró que los académicos que manejan altos niveles de tensión o estrés, con mayor prevalencia son las mujeres.

Asimismo, León y Colino (2015) en sus hallazgos indican que los docentes con poca antigüedad en la profesión están propensos a manifestar una baja realización personal. Mientras que Palacios y Montes de Oca (2017) evidencian que las condiciones de trabajo de quienes tienen menor tiempo trabajando en la universidad son más precarias, a comparación de quienes llevan mayor tiempo dentro de la misma. El estudio concluye que el profesorado universitario es uno de los grupos profesionales más afectados por el

estrés debido a las diferentes condiciones laborales y los niveles de demanda/control de rol.

De otra parte, diferentes investigaciones han abordado el fenómeno del Síndrome del *Burnout* desde la perspectiva de los modelos de demandas y recursos. En el estudio de Salmela-Aro et al. (2019) realizado a 149 profesores de escuelas de Helsinki, la recolección de la información se hizo por medio de cuestionarios de auto reporte en línea, aplicando la versión corta de la Escala de Compromiso Utrecht (UWES), el Inventario de *Burnout* de Bergen, la Encuesta de Áreas de la Vida Laboral (AWS) y los Recursos Personales los midieron por la Resiliencia con 8 ítems. Se logró identificar dos tipos de perfiles en los profesores: el primero corresponde a los comprometidos y el segundo a aquellos con agotamiento comprometido. De esta manera, los hallazgos indican que los perfiles comprometidos cuentan con más recursos laborales y personales, tales como el control y resistencia. Mientras que, aquellos con agotamiento comprometido muestran mayor carga de trabajo, evidenciando más demandas de trabajo.

Lo anterior, se vincula con lo evidenciado en la investigación de Ruiz et al. (2014), realizada a 156 docentes universitarios de una universidad de Zacatecas en México, y los datos se recolectaron por medio del *Maslach Burnout Inventory* (MBI) en su versión traducida y validada al español y el *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). En ella se encontró la presencia de las dimensiones del *Burnout*, asociadas significativamente con los siguientes aspectos: el sexo femenino, edad menor a 45 años, tener el grado académico de doctor y antigüedad de menos de 5 años. No obstante, también se evidenció que los docentes tienen un alto compromiso laboral, pues el 99% de los evaluados cuentan con altos niveles en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Por lo tanto, se concluye que a pesar del estrés laboral crónico (el cual los autores definen también como *Burnout)* que se presenta en los docentes, también se presentan altos niveles de compromiso laboral, ya que en el perfil docente se tienen en cuenta aspectos humanistas como: responsabilidad asociada al compromiso, dedicación, cumplimiento, equidad, honestidad, tolerancia y prudencia.

Por su parte, Moreno et al. (2009), tuvieron como objetivo analizar los posibles efectos de mediación del *burnout* en la relación entre demandas, conflicto interpersonal e intenciones de abandono con 885 profesores de universidades españolas. Los resultados demostraron la importancia de la aplicación de un modelo de demandas y recursos laborales en profesores universitarios, logrando evidenciar que el agotamiento emocional y el distanciamiento mediaron los efectos de las demandas y el conflicto que estas ejercen

sobre las intenciones de abandono del trabajo. La recolección de datos se hizo en sesiones con cada docente, aplicando los siguientes instrumentos: Cuestionario de Contenido del Trabajo, Cuestionario de Conflicto Interpersonal elaborado por los autores, la adaptación a español del Inventario de *Burnout* y la Escala de Intenciones de abandono.

Los resultados anteriores logran vincularse con investigaciones llevadas a cabo a nivel nacional, tal como el estudio cuantitativo de Gómez et al. (2019), quienes orientaron su estudio a una metodología cuantitativa, pero se complementa con estrategias de tipo cualitativo. Se aplicó la Encuesta de Factores de Riesgo Psicosocial (JCQ), el Cuestionario Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, la Escala de Factores psicosociales propios del contexto académico y el Cuestionario de Salud de Goldberg en 302 académicos de 21 universidades de Bogotá, Colombia. Los hallazgos indican que aquellos académicos que más reportan malestar psicológico o psicosomático son quienes más perciben demandas, confirmando lo encontrado por Salmela-Aro, Hietajarvi y Lonka, (2019).

En relación con los estudios en Colombia que abordan las condiciones de trabajo se encuentra el realizado por Romero (2019) en 160 profesores universitarios pertenecientes a universidades públicas y privadas de cinco ciudades de Colombia. Este señala que las condiciones de trabajo tienen gran influencia en el sentido de la profesión de los docentes universitarios, configurando este sentido de manera ambivalente, demostrando que las condiciones laborales precarias conllevan al agotamiento, cinismo y otros efectos relacionados.

Dentro de dichas condiciones, la antigüedad, cantidad de personas con quienes se tiene contacto, la modalidad de vinculación, la cantidad de horas de trabajo y cursos que dicta el profesorado se relacionan con la presencia del *Burnout* en esta población. Lo anterior, concuerda con los resultados de la investigación de Bedoya et al. (2017) realizada con 150 docentes de una institución superior pública del Caribe colombiano, en la cual se encontró que los docentes de menor antigüedad presentan mayor agotamiento emocional, despersonalización y por ende Síndrome de *Burnout*. También, Marenco-Escuderos y Ávila-Toscano (2016) en su estudio con 235 docentes del nivel medio académico de cuatro instituciones oficiales de Barranquilla, demuestran que condiciones de trabajo tales como el tipo de contrato influyen en la presencia del síndrome, ya que los docentes con un contrato a término fijo presentaron las más altas puntuaciones en todas las manifestaciones del *Burnout* a comparación de quienes cuentan con un contrato a término indefinido.

En esta misma línea, Rojas et al. (2009) en la investigación realizada con el profesorado de la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia, al tener en cuenta condicionales laborales como el tipo de vinculación mostraron que los profesores de planta son quienes presentan los puntajes más bajos en realización personal y obtuvieron mayor cansancio emocional, mientras que los docentes ocasionales tuvieron mayores puntajes en la dimensión de despersonalización. Por otro lado, los factores socio demográficos resultan de gran relevancia en los estudios de Bedoya et al. (2017), y Marenco-Escuderos y Ávila-Toscano (2016), en los cuales se comprobó que las mujeres mostraron mayor tendencia a presentar agotamiento emocional y falta de realización profesional. Hallazgo que logra relacionarse con los resultados de estudios internacionales como el de León y Colino (2015), y Palacios y Montes de Oca (2017).

De otra parte, los resultados de la investigación empírica de Gómez et al. (2019), realizada con académicos de la ciudad de Bogotá, confirman que variables organizacionales como las exigencias laborales, la inseguridad laboral y la alta carga de trabajo son los factores psicosociales que predominan en la generación de estrés en el profesorado universitario. No obstante, el panorama no es distinto para profesores de instituciones de niveles educativos inferiores, pues estudios como el de Marenco-Escuderos y Ávila-Toscano (2016) con docentes de la media académica de colegios públicos de Barranquilla y la investigación de Díaz et al. (2012) en colegios públicos y privados de la ciudad de Cali, evidencian resultados similares en el profesorado, ya que se encuentra una relación significativa entre el síndrome de *Burnout*, el estrés de rol y los factores organizacionales con la dimensión de agotamiento emocional.

La revisión de los antecedentes evidencia el interés de diferentes autores en el Síndrome de *Burnout* y los factores asociados a este, lo cual resulta especialmente visible en el caso de personal académico. Sin embargo, en las bases de datos consultadas no se encontraron estudios locales o nacionales que aborden la relación entre las dimensiones del *Burnout y* las demandas de trabajo, lo cual resulta de interés para este estudio. Así mismo, se identificaron vacíos en los niveles práctico, teórico y social. De otra parte, la mayor parte de las investigaciones que han abordado este síndrome lo han hecho en personal de la salud y docentes en colegios desde un abordaje cuantitativo.

Investigaciones como las de Gómez et al. (2012), Romero (2019), Viloria y Paredes (2002) han abordado esta temática en Colombia. Sin embargo, en Cali únicamente Diaz et al. (2012) estudiaron el BOS en docentes de colegios. Por lo que es evidente la falta de investigación en esta temática a nivel local. Además, de los estudios

realizados en Colombia, solo 2 han abordado la relación entre las condiciones de trabajo y el burnout, dando cabida a que se indague más sobre esta temática. Pero, sobre todo dejando claro en sus hallazgos las consecuencias del síndrome, que no solo impactan en el rendimiento laboral sino también en la salud del profesorado. Por lo anterior, resulta importante lograr conocer esos factores de riesgo que pueden desencadenar el BOS, dejando espacio para que futuros estudios e investigaciones puedan diseñar e implementar intervenciones preventivas.

En la revisión también se resalta el interés creciente en el profesorado universitario como grupo objetivo. Viloria y Paredes (2002) indican que el profesorado se muestra vulnerable, especialmente al BOS. Lo anterior, debido a la presión a la que los maestros se ven sometidos con el fin de dar respuesta a las demandas académicas. Por lo que se genera una auto exigencia que desencadena sintomatología asociada al BOS, aumentado la frecuencia de incapacidades por estrés, ausentismo, depresión y agotamiento.

Por lo anterior, fue el profesorado universitario la población a estudiar, puesto que en su vida diaria los profesores experimentan estrés laboral, debido a la exposición prolongada a factores estresantes, los cuales conducen al síndrome de *Burnout*. Polunia y Soltamakova (2018), indican que más de la mitad de los profesores de Humanidades empleados por instituciones de educación superior en Moscú tienen síntomas de agotamiento emocional reflejado en la fatiga, dolores de cabeza regulares, dolor de espalda, deterioro de la memoria y baja productividad. Además, se encontró que entre los factores que contribuyen al desarrollo de esta afección se encuentran la baja conciencia sobre la salud.

La investigación de este síndrome en psicólogos particularmente es prácticamente escasa, pese a que esta es una población con alto riesgo de padecerlo (Moreno-Jiménez et al., 2006). Palacios (2018) señala que el agotamiento en este grupo de docentes es similar al de aquellos que poseen maestría y doctorado. También, indica que pese a la presión que pueden llegar a sentir a diario dada la responsabilidad de enseñanza, presentando niveles altos de agotamiento y niveles medios de cinismo cuentan con herramientas que les permiten tener un mayor control en el manejo de situaciones de estrés, pues la mayoría puntuó altos niveles en eficacia profesional. Lo anterior, mostró que pese a las cargas emocionales y psicológicas los docentes percibieron que eran buenos realizando su trabajo generando de este modo, un factor de protección para la manifestación del síndrome.

Los planteamientos de Palacios (2018), donde se expone que los altos niveles de eficacia profesional actúan como factor de protección para la manifestación del *burnout* concuerdan con lo planteado en el estudio realizado por Chan (2006, como se citó en Aloe et al., 2013). Donde se habla sobre la existencia de un efecto direccional que cumple la eficacia profesional sobre el agotamiento, evidenciando que los profesores con menores niveles en esta dimensión son más susceptibles a sentimientos como el agotamiento, despersonalización y falta de realización personal. Lo cual es un indicador de que el profesorado con menores niveles de eficacia profesional tiende a mantener sus sentimientos para sí mismos, lo que dificulta la expresión de estos causando disminución de su sentido general de logro y aumentando su nivel de desconexión. Lo anterior, es un patrón relacionado con el hecho de que ocasionalmente algunos maestros abandonen su profesión. En este estudio (Cherniss, 1993; Schwerdtfeger et al., 2008 como se citó en Aloe et al., 2013), a su vez plantean que es posible evidenciar que los maestros mostraron mayores niveles de agotamiento e indicaron que la eficacia profesional es un factor protector contra el mismo.

Lo anterior resulta relevante, puesto que se evidencia que el profesorado de la Facultad de Humanidades está expuesto constantemente a una alta carga de responsabilidad. Aunque algunos de estos docentes dada su profesión posean herramientas adquiridas que les permite sobrellevar las cargas académicas; esto no indica que el profesorado en humanidades esté excluido del riesgo de padecer *Burnout*.

Ahora bien, es importante tener en cuenta la emergencia sanitaria relacionada con el Covid-19 que se presenta en la realización del presente estudio, pues debido a ello la mayor parte de los trabajadores se han tenido que ajustar a la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo. Esto ha generado un posible aumento en las demandas laborales, ya que han tenido que adaptarse y aprender a manejar herramientas virtuales. En la encuesta realizada por la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN), 2020 con 5.546 profesores de 67 instituciones tanto del sector público como privado del país, donde 1.963 profesores dictan clase en universidades públicas, 3.480 en privadas y 103 en establecimientos educativos no pertenecientes a la organización. Se encontró que los docentes más afectados por estos cambios han sido aquellos docentes mayores de 60 años quienes han tenido que adaptarse a las herramientas tecnológicas. Mientras que el 71% de los docentes menores de 30 años le es indiferente tener clases de manera presencial o virtual.

Igualmente, la encuesta del ASCUN (2020) evidenció que actualmente el 85% del profesorado ha tenido que utilizar diferentes medios virtuales con sus estudiantes, como

lo son: los grupos de WhatsApp, envió de grabaciones de video, tutorías, y grabaciones de audio son muchas de las herramientas a las que se ha tenido que adaptar el profesorado universitario. El estudio además indicó que la salud del profesorado se ha visto afectada, pues el 56% de ellos manifestó que su actividad física ha empeorado, mientras que el 95% señala que se encuentra en buenas condiciones. Sin embargo, son estas nuevas exigencias las que han llevado a que el 47% del profesorado manifieste mayores sensaciones de cansancio, como resultado de las altas cargas laborales en horas de trabajo, más las labores domésticas del hogar. Asimismo, se encontró que el 26% reportaron sensaciones de aislamiento o soledad y el 24% aumento de irritabilidad.

Así pues, para los docentes universitarios el traslado de su trabajo al hogar se ha convertido en un cambio forzoso de la enseñanza presencial a la virtual, un cambio inesperado que tomó por sorpresa a muchos profesores que no contaban con las habilidades y experiencia con las herramientas tecnológicas. Además, por la situación repentina no hubo tiempo para capacitaciones sobre el manejo de dichas herramientas (Sánchez *et al.,* 2020). Lo cual, ha generado el aumento en las demandas de trabajo y sensación de agotamiento físico y emocional.

De este modo, surge el interés de dar respuesta a la siguiente pregunta ¿Existe relación entre las dimensiones del síndrome de *Burnout* y las demandas relacionadas con el trabajo del profesorado universitario? Para lograr dar respuesta a este interrogante, la presente investigación busca analizar la posible relación entre dimensiones del Síndrome de *burnout* y demandas relacionadas con el trabajo del profesorado universitario. En cuanto a los objetivos específicos se pretende caracterizar el nivel de riesgo de las dimensiones del síndrome de *burnout* en el profesorado universitario. Evaluar el nivel de riesgo de las demandas relacionadas con el trabajo en el profesorado universitario. Identificar si existen diferencias entre los niveles de riesgo de las dimesiones del *burnout* y las demandas de trabajo considerando caracteristicas sociodemograficas. Determinar si existe relación entre el nivel de riesgo de las dimesiones de *burnout* y las dimensiones de las demandas de trabajo.

A través de lo anterior, fue pertinente realizar un análisis de las variables en cuestión, permitiendo abrir paso a nuevas investigaciones a nivel local, donde se abarque la relación planteada anteriormente. Así mismo, varios estudios señalan la importancia de que en futuras investigaciones se profundice en los recursos personales y psicológicos de los participantes (Ávila et al., 2010). Así pues, se podrán diseñar e implementar intervenciones preventivas en la organización de educación superior donde se llevará a

cabo el estudio, con el fin de mejorar el rendimiento en las labores de docencia, investigación y/o administrativas.

Con el fin de comprender las variables de estudio de esta investigación, es importante tener en cuenta las bases teóricas. Para ello, en primer lugar, se definirá el síndrome de *Burnout,* seguidamente se definirán las condiciones de trabajo, las demandas laborales y recursos, y se presentarán las características del profesorado universitario.

El Síndrome de *Burnout* (BOS), comúnmente asociado con el agotamiento profesional ha sido estudiado por diversos autores desde diferentes perspectivas y contextos, ya que es un problema creciente que afecta la salud mental de las personas, y resulta pertinente estudiarlo dentro de la psicología. El concepto de *Burnout* empieza a mencionarse alrededor de los años setenta en investigaciones abordadas desde diferentes modelos teóricos (Rubio, 2003; Ruiz y López, 2004). El psiquiatra estadounidense Freudenberger en el año 1974 fue el primero en describir los síntomas del agotamiento profesional o *Burnout* los cuales corresponden a una pérdida progresiva de energía, poco interés por el trabajo, desmotivación hasta llegar al agotamiento, junto con varios síntomas de ansiedad y depresión (Carlin y Garcés, 2010). También, teóricos como Maslach, et al. (2001) y Díaz, et al. (2012) entre otros, han abordado este fenómeno, dando a conocer las principales características de este y las tres dimensiones que lo componen: Agotamiento emocional, despersonalización y falta de eficacia profesional.

Cuando se presentan periodos de agotamiento extremo que no permiten el logro y la realización de las funciones en el trabajo de forma adecuada, y se suman a ello el agotamiento emocional, comúnmente asociado con el estrés, el distanciamiento de compañeros y sentimientos de baja eficacia profesional puede presentarse el Síndrome de *Burnout* (Carlin y Garcés, 2010). Dicho esto, el BOS logra diferenciarse del estrés, pues el estrés tiene efectos negativos y positivos en la vida, mientras que en el BOS solo se evidencian efectos negativos (Farber, 1984). A su vez, la presencia prolongada de estrés laboral y/o crónico, trae como respuesta la presencia del BOS. Por lo anterior, en la presente investigación se presentarán revisiones epidemiológicas de investigaciones que abordan el estrés laboral y crónico pues por su incidencia son un riesgo para desencadenar enfermedades tales como el BOS.

De acuerdo con Gil-Monte (2005), en el BOS se pueden diferenciar dos perspectivas: la clínica y la psicosocial, desde la cual se abordará la presente investigación. Por un lado, la perspectiva psicosocial plantea el *burnout* como un proceso que se desencadena por la interacción entre las características del entorno laboral y de

orden personal. Son estas las que se abordarán a profundidad más adelante, pues dentro de ellas se encuentran las demandas laborales y recursos los cuales permiten predecir el *burnout*. Autores como Gil-Monte, Peiró, Valcárcel, Golembiewski, Munzenrider, Carter, Leiter, Maslach, Jackson, Schaufeli y Dierendonck han trabajado el síndrome del *Burnout* desde esta perspectiva (Carlin y Garcés, 2010). Por otro lado, la perspectiva clínica ha sido trabajada por autores como Freudenberger, Pines y Aaronson donde se entiende el BOS como un estado al que llega la persona como consecuencia del estrés laboral.

Ahora bien, desde la perspectiva psicosocial, Maslach y Jackson (1981) definen el *Burnout* como uno de los síndromes clínicos más importantes relacionados con el trabajo, pues es el resultado o producto del estrés crónico que se produce en el espacio laboral que no se ha manejado de forma adecuada. Asimismo, estos autores indican que el *Burnout* refiere a un incremento de los sentimientos de agotamiento emocional y aumento en las actitudes de cinismo y emociones negativas sobre las personas con quienes se tiene contacto; y se produce en profesionales que realizan algún tipo de trabajo que requiera del servicio humano como la medicina, u otras especialidades. Por otro lado, Marsollier y Aparicio (2012) definen el BOS como un estado de agotamiento físico, emocional y mental debido a que el trabajador ha estado durante largos periodos de tiempo expuesto a múltiples demandas en el trabajo.

Maslach et al. (2001) consideran el BOS como una respuesta inadecuada ante el estrés que se manifiesta en tres dimensiones: La primera de ellas es el agotamiento emocional, el cual hace referencia a la pérdida de recursos emocionales producto de la alta carga laboral; y esta pérdida de recursos hace referencia a aspectos fisiológicos, como el cansancio y la fatiga, además del sentimiento de poca energía y desgaste. La segunda, es el cinismo o despersonalización, estos autores la definen como la dimensión en la que la persona presenta una actitud negativa y de distanciamiento hacia los usuarios y compañeros de trabajo, se perciben como insensibles, apáticos y con pérdida en la capacidad para relacionarse con otros (Díaz *et al.*, 2012). Finalmente, la eficacia profesional, es la tercera dimensión ante la que se manifiesta el estrés, se refiere a la visión negativa ante las competencias laborales y baja autoestima, ya que se consideran inútiles e ineficaces y la autoestima va disminuyendo. Lo anterior conlleva a que el desempeño profesional se limite y decaiga en gran manera (Salanova et al., 2000). Así pues, la OIT (2009) recalca que:

> Los altos costos que estos fenómenos generan para el individuo, la empresa y la sociedad en su conjunto son importantes no sólo en términos de salud y bienestar de los trabajadores, sino también en la capacidad de trabajo y eficacia del rendimiento, absentismo y rotación del personal, compromiso y seguridad, así como en términos sociales y de intervenciones compensatorias (p.18).

Además de las dimensiones que componen el BOS y permiten identificar los niveles del síndrome en los profesionales, Axayacalt et al. (2006) señalan el cuadro clínico que se puede presentar en profesionales con prevalencia a padecer el Síndrome de Burnout. Este se divide en cuatro etapas: 1. Cuando se percibe un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos materiales y humanos, donde las demandas sobrepasan los recursos disponibles, ocasionando estrés agudo. 2. El individuo realiza un sobre esfuerzo para adaptarse a las demandas. 3. Aparece el *burnout* con las dimensiones mencionadas anteriormente. Finalmente, en la 4.ª etapa, el individuo presenta un deterioro tanto físico como psicológico.

También, en las revisiones de estudios realizadas por Axayucalt, *et a*l (2006) se encontraron diferentes factores de riesgos para el desarrollo del síndrome de *Burnout*, las cuales son personas jóvenes, género femenino, solteros o sin pareja estable, con mayores turnos o sobrecargas laborales, estado civil, número de hijos, rasgos de personalidad tales como personas idealistas, o, deseo de prestigio y mayores ingresos económicos. Sin embargo, el factor de riesgos más prevalente es la sobrecarga de trabajo. Así mismo, Gil-Monte (2003) ven en las variables de carácter sociodemográfico factores que permiten explicar la vulnerabilidad de los sujetos al padecimiento del *burnout*. Igualmente, Ávila et al. (2010), de acuerdo con un análisis de diferentes investigaciones, encontraron que las variables como la edad, sexo, el estado civil, y las condiciones laborales como el clima, la profesión, el nivel de formación y la ambigüedad de rol son variables que tienen una función desencadenante en el desarrollo del BOS.

En cuanto a las causas del *Burnout*, se encuentra que el síndrome se genera debido a eventos estresantes de carácter laboral, pues la interacción que el individuo tiene con las condiciones de trabajo en las que se encuentra inmerso aumentan la prevalencia de su aparición. Dicho esto, las condiciones del trabajo son un componente determinante en la relación que tiene la persona con el trabajo, incidiendo en la calidad de vida, bienestar psicológico, la motivación y en la satisfacción. Lo anterior se debe a que, al tener demandas laborales altas y estresantes, se genera un desgaste físico y psicológico en los trabajadores (Whitehead et al. y Blanch, como se citó en Díaz, 2017).

Las condiciones de trabajo inciden de forma relevante en la salud del trabajador. De acuerdo con Blanch et al. (2010), las condiciones de trabajo refieren aquellas características y condiciones (materiales, económicas, sociales, ecológicas, organizacionales, políticas, y jurídicas) que se desarrollan dentro la actividad y las relaciones laborales. Por su parte, la Ley 31/1995 de Colombia define las condiciones de trabajo como cualquier característica que pueda tener alguna influencia en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajo. Así pues, son estas, las que remiten inmediatamente a escenarios en los que coincidan diferentes aspectos sociales, personales y físicos que envuelvan a los docentes y su salud de forma integral. Lo anterior dependiendo de un equilibrio biológico, fisiológico, psicológico y social, el cual ejerce una influencia en la forma como los profesores asumen su labor (Unesco, 2005). Según Bakotić y Babić (2013), el ambiente bajo el que se realiza un trabajo puede ser variado, pues hay condiciones de trabajo cómodas, pero también difíciles, lo cual puede resultar peligroso para la vida y salud de los empleados.

En este sentido, las condiciones de trabajo ven influenciadas por factores extrínsecos que incluyen condiciones meteorológicas, humedad, temperatura, corrientes de aire, iluminación dentro del lugar de trabajo, ruido e interferencia, gases, polvo, radiación y otros factores nocivos. Por lo tanto, las organizaciones que las presentan requieren de personal que cumpla requisitos específicos en término de edad, sexo, calificaciones, salud, condición física y mental, capacidades psicofisiológicas y psicológicas tal y como lo plantea la Ley 1482 del 2011 de Colombia, la cual busca garantizar la protección de una o un grupo de personas que sean vulnerados por racismo o discriminación. Asimismo, estas se pueden ver influenciadas por factores subjetivos que incluyen, el género, la edad del trabajador, monotonía, fatiga, postura desfavorable durante el trabajo, etc. Sin embargo, existen otros factores que son importantes y son aquellos relacionados directamente con la organización. Entre estos, se encuentra el horario de trabajo, la duración del turno, el tiempo de trabajo, ritmo de trabajo, entre otros (Bakotić y Babić, 2013).

Díaz et al. (2012) plantean algunas variables que están implicadas en las condiciones de trabajo, tales como el clima laboral, la satisfacción y sobrecarga laboral, los trabajos administrativos y trabajar con muchos alumnos. Así mismo, Moreno et al. (2009) mencionan otras variables que han sido identificadas como factores estresantes en los profesores y presentan una estrecha relación con el desarrollo del *burnout*. Estas son: la poca motivación del alumnado, la indisciplina, el bajo nivel de ingresos, la falta de

medios de equipamiento, excesivo número de alumnos por clase, la falta de tiempo, escaso reconocimiento de la profesión, la sobrecarga de trabajo y otras.

Muchas de las condiciones mencionadas anteriormente dependen y serán diferentes según el sector educativo en el que se encuentren los docentes, sea público o privado. Por ejemplo, en las universidades del sector público suelen asistir más estudiantes esto representa un aumento de profesores y de la demanda horaria; debido al número significante de alumnos.

De esta manera, Correa et al. (2010) logran evidenciar que los profesores del sector público, que cuentan con más años de experiencia laboral y más tiempo de trabajo en la institución universitaria y en el mismo cargo, muestran niveles más altos de despersonalización asociada a la variable horas laboradas, consecuencias físicas, sociales y psicológicas, comparado con los profesores de instituciones privadas. Lo anterior denota que existen diferencias entre los profesores de los dos sectores, aunque en ambos existe una baja presencia del síndrome de *burnout*. No obstante, en el campo privado y público también se identificó una presencia importante de consecuencias tanto físicas como sociales que, con el tiempo, pueden ser factores de predisposición a un estrés crónico que podría desencadenar *burnout*.

Por otra parte, existen modelos que permiten comprender la relación entre las condiciones del trabajo y la salud del trabajador debido al interés en estudiar el bienestar de los empleados. Todos los modelos parten de la idea de que la tensión laboral es el resultado de un desequilibrio entre las demandas que tiene el empleado y los recursos que tiene a su disposición; y es por ello que, a continuación, se mencionan los tres modelos más conocidos: Modelo de Demanda Control-Apoyo social (DCA), propuesto por Karasek y Theorell; el Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (ERI), creado por Siegrist y, finalmente, el Modelo de Demandas y Recursos (JD-R), propuesto por Bakker y Demerouti en 2007.

Bakker y Demerouti (2007) fueron los creadores del Modelo de Demandas y Recursos (JDR), el cual se ha utilizado para predecir el *Burnout* y su relación con el trabajo y el compromiso, igualmente ha sido aplicado para poder prevenir las consecuencias de este síndrome. Dado lo anterior, este modelo resulta pertinente para el cumplimiento de los objetivos de la presente investigación, ya que por medio de este es posible hacer un análisis de las demandas laborales y los recursos con los cuales cuenta el profesado, y de esta manera prevenir y predecir el *Burnout*.

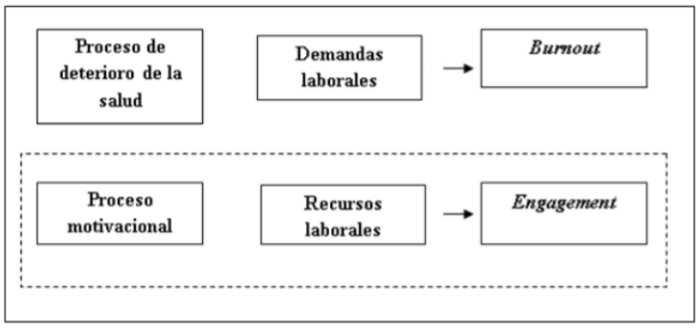
Esta teoría se puede utilizar en diferentes entornos de trabajos, ya que, sin importar que cada ocupación tenga sus propios factores de riesgo, estos pueden clasificarse en dos categorías generales (Demandas y Recursos de trabajo). Para este modelo, las altas demandas del trabajo generan como consecuencia el agotamiento y el compromiso de trabajo se ve reducido. Así, el modelo plantea que cuando las demandas del trabajo y los recursos son altos, se espera que los trabajadores presenten alta tensión y motivación, pero cuando los recursos y las demandas son bajos, se espera que el trabajador presente baja tensión y motivación. Lo anterior significa que, si el trabajador tiene altas demandas y bajos recursos, como consecuencia, el trabajador tendría alta tensión/estrés y baja motivación. Si, por el contrario, el trabajador tiene bajas demandas y altos recursos, entonces, como consecuencia tendría baja tensión y alta motivación (Bakker y Demerouti, 2007).

Cabe mencionar que del Modelo JDR se desprenden dos procesos independientes conocidos como: el proceso de deterioro de la salud (energético) y el proceso motivacional. En el primero, las altas demandas en el trabajo generan un desgaste físico y mental en los empleados, abriendo paso al *Burnout* y problemas de salud. En el segundo, los recursos fomentan el compromiso (Hakanen et al., 2006). Lo anterior quiere decir que estos dos procesos nos permiten dar cuenta cómo, las demandas son predictoras de variables como el agotamiento o problemas de salud y, los recursos personales son predictores de motivación, compromiso y satisfacción en el trabajo.

Así pues, tanto las demandas como los recursos generan dos procesos psicológicos que conllevan al deterioro de la salud y a la motivación (Bakker y Demerouti, 2007). Por un lado, el deterioro de la salud se da como efecto de las altas demandas laborales cuando los recursos son escasos y produce *Burnout*. Por otro lado, el proceso motivacional genera que los recursos laborales tengan un potencial de motivación que genera un alto *engagement* (Ver figura 3) (Silva y Vivas, 2016).

Figura 1.

Modelo de demandas y recursos.



Nota. Fuente: Tomado de Silva y Vivas (2016, p.9).

De esta manera, para este modelo los recursos son fundamentales, dado que, para algunos autores, las demandas laborales serían factores de predicción de los sentimientos de agotamiento emocional; mientras que, para otros, los recursos son factores de prevención de *Burnout* y sus consecuencias negativas (Bakker et al., Shaufeli y Bakker, como se citó en Moreno et al., 2009).

En este sentido, Demerouti et al. (2001) realizan en su investigación una definición que abarca el concepto de demandas y las definen como aquellos factores organizacionales que generan consecuencias a nivel psicológico y fisiológico ocasionando agotamiento en el trabajador. Sin embargo, no todas las demandas son generadoras de efectos negativos. En este caso, aquellas que requieren de un esfuerzo elevado, van a generar consecuencias en el trabajador. Por otro lado, Blanch (2011) define las demandas organizacionales como aquellas exigencias que la organización impone al trabajador. Dentro de ellas se presenta un gran esfuerzo por parte del trabajador generando un desgaste físico y psicológico, es por esto por lo que se les asocia a los estresores del trabajo.

De esta manera, el efecto que tienen las demandas en la vida del trabajador va a depender de los recursos con los que este cuente para afrontarlas, es decir cuando la persona posee recursos suficientes y adecuados, estas pueden llegar a ser un factor motivacional. Por el contrario, si la persona posee bajos recursos y altas demandas el nivel de estrés será mayor. Dicho esto, de acuerdo con los planteamientos de Blanch (2011) las demandas organizacionales se pueden entender desde diferentes tipologías, las cuantitativas y las cualitativas. Las cuantitativas hacen referencia al volumen y duración

del trabajo, y las cualitativas se refieren a la atención a la complejidad, la diversión y la innovación.

Igualmente, Blanch (2011) indica que existen otras demandas organizacionales que entrecruzan ambos tipos (cuantitativas y cualitativas) como lo son la sobrecarga, presión asistencial, dosificación e intensificación del trabajo. Otros tipos de demandas son las físicas como lo es el transporte de cargas pesadas, realización de actividades en climas cálidos, templados, húmedos, entre otras. Las demandas mentales o cognitivas hacen referencia a la atención, concentración, toma de decisiones, las emociones se refieren a la empatía, sonrisa profesional, atención a personal difícil. Por último, las demandas organizacionales se refieren a el horario, conflicto o ambigüedad de rol, la inseguridad en el empleo, entre otras cosas.

De acuerdo con el Ministerio de Protección Social (2010), en la Batería de Riesgo Psicosocial, se definen las demandas de trabajo de una manera similar, pues las consideran como exigencias impuestas por el trabajo. Dentro de estas, al igual como lo plantea Blanch (2011), se proponen diferentes tipos de demandas, las cuales llaman dimensiones, dentro de ellas están:

> Las demandas cuantitativas son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo; las de carga mental, se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta; las demandas ambientales y de esfuerzo físico, hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. (pp. 22-23)

También, dentro de dichas dimensiones de las demandas de trabajo, se encuentra la dimensión de la jornada de trabajo:

> Son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los períodos destinados a pausas y descansos periódicos; la de consistencia de rol, se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo; y las demandas de la influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, que es la condición que se presenta cuando

> las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extra laboral. (pp. 22-23)

Por su parte, Arribas (2007), define las demandas como aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales en el trabajo que generan un coste al trabajador, ya que se requiere de un esfuerzo sostenido, lo anterior, demostrando que pueden relacionarse con efectos negativos.

Por otro lado, al momento de hablar de los recursos, estos pueden diferenciarse de distintas maneras, tales como: materiales, socio organizacionales y personales. Los recursos materiales hacen referencia al ambiente físico de trabajo, herramientas, tecnología, equipamientos, entre otras. Los recursos socio organizacionales se refieren al clima social, apoyo social vertical y horizontal, toma de decisiones, comunicación, planes de carrera, flexibilidad de horario. Por su parte, los recursos personales tienen que ver con las competencias, la personalidad, el estilo de afrontamiento, las creencias de eficiencia, la tolerancia al estrés y a la frustración (Blanch, 2011). Asimismo, los recursos también abarcan el apoyo social, la autonomía, el feedback y el desarrollo, reduciendo de esta manera el impacto que pueden generar las demandas laborales (Silva y Vivas, 2016).

Por su parte, Bakker y Demerouti (2013) plantean que los recursos laborales permiten, de cierta manera, suplir las necesidades de las demandas, siendo los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales aquellos que pueden reducir las exigencias del trabajo y los efectos fisiológicos y psicológicos, buscando así estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo. De esta manera, se hace necesario mencionar que son estos los predictores más importantes de la satisfacción en el trabajo, la motivación y el compromiso. Mientras que las demandas son, generalmente, predictores de agotamiento y problemas de salud psicosomáticos.

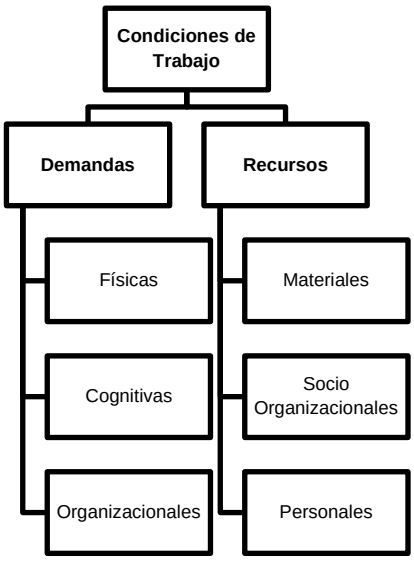
Asimismo, Bakker y Demerouti (2007) indican que los recursos tienen un potencial motivador y conducen a un alto compromiso a nivel laboral, bajo cinismo y excelente desempeño. Además, señalan son un claro ejemplo de motivador intrínseco porque se encargan de fomentar el crecimiento y el aprendizaje, o pueden tener un rol de motivación intrínseca, ya que son instrumentales en el logro de los objetivos a nivel laboral. Dicho esto, los recursos pueden amortiguar el impacto de las demandas laborales en las reacciones de estrés, incluido el agotamiento. No obstante, de acuerdo con Aguayo (2017) cuando los recursos organizacionales no son suficientes, el colaborador debe hacer uso de los recursos personales para lograr cumplir con todas las demandas que exige su trabajo, equilibrando la relación con estas. Por lo anterior, se considera importante

identificar los recursos personales que tienen potencial para hacer frente a las exigencias que trae consigo el trabajo del profesorado, ya que de esta manera se puede mejorar la salud del trabajador y asimismo su rendimiento.

Así pues, si bien las demandas están relacionadas con la tensión, como la falta de energía y problemas de salud, los recursos están relacionados con la motivación, como el compromiso. Dicho esto, resulta pertinente mencionar el estudio realizado por Hakanen et al. (2006), en el que identificaron cinco recursos que se reconocen como los principales factores de motivación y que incrementan el compromiso, y su ausencia aumenta el *Burnout*. El primero es el control de trabajo, seguido por el acceso a la información, tercero el apoyo de supervisión, cuarto el clima escolar innovador y quinto el clima social.

Figura 2.

Condiciones de trabajo: demandas y recursos.



Nota. Fuente: Elaboración Propia (2020).

Teniendo en cuenta lo anterior, para efectos del presente trabajo se tendrá en cuenta un componente primordial para la salud: las condiciones de trabajo, específicamente la variable Demandas, pues como se mencionó anteriormente son estas las predictoras del síndrome de *Burnout*, ya que al tener altas demandas ocasiona que el trabajador sienta un mayor desgaste físico.

Ahora bien, de acuerdo con la revisión teórica surge la hipótesis sobre la posible existencia de relación entre las altas demandas de trabajo y los altos niveles en las dimensiones del síndrome de *burnout*. Dicho esto, se tiene en cuenta el modelo de Demandas y Recursos (JDR) pues este busca identificar señales tempranas que puedan estar asociadas con el desarrollo del *burnout* pues de acuerdo con este modelo las altas demandas y los bajos recursos pueden llegar a ocasionar estrés laboral y/o BOS generando poca motivación para llevar a cabo su trabajo (Demerouti et al., 2001).

Ahora bien, resulta importante conocer por qué los profesores pueden llegar a padecer *burnout.* Investigaciones demuestran que el sector de la educación es uno de los más vulnerables a padecer de este síndrome, afectando no solo las posibilidades de autorrealización de los profesores, sino también su equilibrio tanto físico y psíquico; generando consecuencias en la calidad de enseñanza (Palacios y Montes de Oca, 2017; Viloria y Paredes, 2002). Asimismo, los docentes deben someterse a la presión por responder a diferentes demandas, ya sea por la implementación de nuevos planes de estudio, el dictado de las materias, la evaluación permanente de la actividad docente por parte de los estudiantes, las horas de trabajo, entre otros (Viloria y Paredes, 2002).

Las exigencias para lograr cumplir con el trabajo en las horas establecidas generan una mayor tensión, ocasionando sensaciones de estrés, dado que, de lo contrario, deben trabajar horas extras para cumplir con lo asignado (Norfolk, como se citó en Sánchez y Maldonado, 2003). En este sentido, resulta pertinente mencionar que las personas adquieren cada vez más responsabilidades, teniendo un horario reducido, aumentando constantemente las demandas y la carga laboral (Sánchez y Maldonado, 2003).

Así también, los profesores universitarios son mayormente sometidos a constantes exigencias en relación con la toma de decisiones, tener conocimientos específicos, innovar, variedad de responsabilidades, ambigüedad de rol, salario insatisfactorio, pocas posibilidades de ascenso, desinterés por parte de los estudiantes, entre otras, pero esto variará de acuerdo con el sector educativo (público o privado) en el que esté vinculado el profesorado. Es por lo anterior que el estrés va a estar presente en su labor de docencia, ya sea en menor o mayor grado (Sánchez y Maldonado, 2003).

De este modo, cuando la situación negativa se prolonga y no se encuentra una solución, se va a afectar la capacidad de ejecución del trabajo y es así como el profesor puede comenzar a tener sentimientos negativos, ser distante y perder la motivación por la docencia (Bakker y Demerouti, 2013). No obstante, según Ladd (2017), existen numerosos beneficios, como el salario, los recursos para la investigación, la oportunidad

de desarrollo y la libertad de cátedra. Pero, esto variará según las características del entorno laboral, el sector educativo en el cual esté inmerso el profesorado, las demandas a las cuales deba responder y los recursos con los que esté equipado.

Finalmente, es importante retomar que los campos sobre el que se sustenta la presente investigación, se encuentran la psicología organizacional o del trabajo y la psicología de la salud. Siendo la psicología organizacional y del trabajo, definida por Zepeda (como se citó en Gómez, 2016), una rama de la psicología que se dedica al estudio de fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, y a través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas. Por otro lado, Mastretta (como se citó en Gómez, 2016), define la psicología del trabajo como un campo de estudio de la actitud, los procesos mentales, el comportamiento y la cognición, aplicados a la interacción humana en las actividades productivas; lo que implica que tanto el individuo como el ambiente laboral son factores interrelacionados causales.

Dicho esto, la temática se inscribe dentro de este campo, puesto que se consideran las demandas y el Síndrome de *Burnout*, los cuales son variables que corresponden al ámbito laboral. Por lo tanto, entra a tomar acción la relación persona-trabajo, la cual es el objeto de estudio de la psicología organizacional, y es en este mismo espacio donde los factores del BOS se manifiestan. De esta manera, la presente investigación busca conocer las demandas de trabajo, recursos (Socio organizacionales, personales y materiales) y el Síndrome de *Burnout* en profesores universitarios de la ciudad de Cali (aquí la universidad juega el papel de organización y lugar de trabajo de los profesores).

Asimismo, la psicología de la salud cumple un papel importante en el abordaje del Síndrome de *Burnout* pues es:

> La disciplina o el campo de especialización de la psicología que aplica los principios, las técnicas y los conocimientos científicos desarrollados a la evaluación, el diagnóstico, la prevención, la explicación, el tratamiento o la modificación de trastornos físicos y mentales o cualquier otro comportamiento relevante para los procesos de la salud y enfermedad, en los distintos y variados contextos en que estos puedan tener lugar (Oblitas, 2006, p.10).

Antón y Méndez (1999) afirman que el objeto de investigación de la psicología de la salud hace hincapié en la promoción de la salud y en la prevención de la enfermedad como un medio de intervención. De esta manera, busca ocuparse de cuidar los aspectos metodológicos y analizar las variables desencadenantes del problema desde los tres sistemas que son responsables del aparecimiento de estos: biológico, psicológico y social.

Por lo tanto, su objetivo es identificar qué comportamientos son saludables y especialmente qué comportamientos son precursores de la salud. Así pues, la presente investigación tiene en cuenta las manifestaciones físicas y psicológicas del BOS y cómo estas repercuten en el profesorado, factor primordial para generar estrategias preventivas teniendo en cuenta los aportes del campo de la psicología de la salud.

Teniendo en cuenta que dentro del contexto universitario los profesores están expuestos a un contacto directo con personas, es una razón desencadenante de factores de riesgo de padecimiento de estrés laboral, que afecta negativamente si se prolonga en el tiempo dando origen al *burnout*, pues el estrés laboral puede generar consecuencias físicas, conductuales psicológicas en las personas, llegando a ocasionar un proceso de desgaste, generado el síndrome de burnout o agotamiento profesional (Rodríguez y Rivas, 2011).

MÉTODO

Diseño

Para el desarrollo de la investigación se optó por un estudio de caso con abordaje cuantitativo no experimental, perteneciente a un diseño transversal de alcance correlacional. Su modalidad es no experimental, ya que los sujetos no fueron escogidos de forma aleatoria y la medición de las variables fue en el contexto natural. De igual manera, corresponde a un diseño transversal pues se hizo la medición en un solo momento. El método de esta investigación es de tipo correlacional, puesto que permite describir y analizar de manera cuantitativa el grado en que se relacionan dos o más variables cuantificables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Finalmente es un estudio de caso pues este permite analizar a profundidad un grupo determinado con el fin de comprender la problemática de estudio. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2008 como se citó en Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Participantes

En la investigación se realizó un estudio de caso con una población de 25 profesores que le prestan servicio al programa de psicología de una Universidad Privada de Cali. De esta manera, para la obtención de los participantes se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que en este caso existe un mayor acceso y proximidad a la población objeto de estudio (Otzen y Manterola, 2017). Se establecieron como criterios de inclusión, que los profesores debían, como mínimo tener dos años de experiencia laboral, ser profesores que presten servicio al programa de psicología de una universidad privada, aceptar firmar el consentimiento informado, tener al menos un año laborando dentro de la institución, y ser profesores de planta. En cuanto a los criterios de exclusión, no podrán participar de la investigación, profesores que no acepten firmar el consentimiento informado, ser profesores de otras facultades, estar vinculados con otras universidades y reportar estar bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas.

Instrumento

Se utilizo cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el El Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales Intralaborales del dominio de las demandas de trabajo y sus dimensiones (Ministerio de Protección Social de Colombia, 2010), los cuales fueron aplicados de forma virtual debido a la situación de pandemia y por

protocolo de bioseguridad, a través de la herramienta *Google Forms* el cual es una aplicación de Google Drive y herramienta virtual para la construcción de formularios. Este estuvo compuesto por tres secciones, que fueron las siguientes: primero el Cuestionario de información sociodemográfica y laboral; segundo el MBI-ED y por último el Dominio de Demandas de trabajo de la Batería de Factores de Riesgo Psicosociales (Ver anexo A). El Cuestionario de información socio demográfica y laboral, busca indagar sobre edad, sexo, antigüedad en la profesión, horas de trabajo, tipo de contratación, funciones asignadas y lugar de trabajo.

Para la evaluación de las dimensiones del Síndrome de *Burnout se* utilizó el Maslach Burnout Inventory *(MBI-ED)* el cual fue adaptado al español por Gil-Monte y Peiró (1999). Este está compuesto por 22 reactivos de respuesta tipo Likert de 7 opciones que van de 0 a 6 donde 0 es "Nunca" y 6 es "Todos los días". Esta prueba tiene como objetivo medir las dimensiones del *Burnout*. Por lo que los enunciados están diseñados para lograr evaluar los 3 componentes del *Burnout* (agotamiento emocional, cinismo y falta de eficacia). La subescala de agotamiento emocional se midió con los ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), cuya puntuación máxima es 54 la cual valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las altas demandas. Con la subescala de Cinismo se reconoce las actitudes de frialdad y distanciamiento y se midió con los ítems (5, 10, 11, 15, 22) y su puntuación máxima es 30. Finalmente, la última subescala la cual busca medir los sentimientos de autoeficacia y realización en el trabajo (Eficacia Profesional), está compuesta por los ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) cuya puntuación máxima es 48.

Ahora bien, de acuerdo con Restrepo, Colorado y Cabrera (2006), la normalización de este instrumento fue hecha con 11 067 profesionales entre ellos educadores, trabajadores sociales, psicólogos, enfermeros, entre otros. La prueba tuvo una consistencia interna (alfa de Cronbach) de 0,88 para agotamiento emocional, 0,74 para cinismo y 0,72 para eficacia profesional. Esta prueba fue validada en Colombia en 2004 por profesores de psicología de la Universidad de Antioquia usando una muestra de estudiantes universitarios que se encontraban en ese momento trabajando. Lo anterior, permitió obtener una consistencia interna de 0,62 para agotamiento emocional, 0,72 para cinismo y 0,76 para eficacia profesional.

Para la evaluación de las demandas de trabajo se utilizó el dominio de Demandas del Trabajo de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana - Bogotá (2010). Dicho dominio está compuesto por ocho dimensiones, de las cuales se

tomaron específicamente seis que son: Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas de carga mental, consistencia de rol y demandas de la jornada de trabajo. Los ítems que se utilizaran son (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 43, 47 y 52). Para esta investigación se escogieron 6 de las 8 demandas con base en el análisis de las responsabilidades del profesorado, además se realizó una consulta a un grupo de profesores de una universidad privada.

De acuerdo con la Batería de Riesgo Psicosocial las demandas de trabajo se califican en niveles. Por un lado, los niveles de riesgo muy altos (RMA) se asocian a respuestas de estrés elevado. Los niveles de riesgo alto (RA) están asociados a una posibilidad importante de respuestas de estrés alto. En el riesgo medio (RM) se esperan respuestas de estrés moderadas por lo que se requiere un análisis y acciones para la prevención de situaciones perjudiciales para la salud. En niveles de riesgo bajo (RB) se espera no encontrar relación con respuestas del estrés. Por último, el nivel sin riesgo o riesgo despreciable (SR) indica ausencia de riesgo o relación con respuestas de estrés (Ministerio de Protección Social, 2010).

Cabe mencionar que la Batería de Factores de Riesgo Psicosociales está divida en dos formas, la forma A y la forma B. Para efectos de este estudio se utilizó la forma A, ya que esta es aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, mientras que la B es para personas con cargos auxiliares u operarios.

La validación del instrumento se hizo una vez construida la primera versión, iniciando con la validación de contenido por medio de jueces y de entrevistas cognitivas, después de la realización de los ajustes se llevó a cabo la prueba piloto. También, para la validación del instrumento se realizó un cálculo de los coeficientes correlaciones de Spearman entre las puntuaciones de las dimensiones, dominios y puntajes totales del cuestionario, se realizó tanto para la forma A como para la B y los resultados mostraron la validez existente del constructo de los instrumentos. De igual forma, al momento de la validación se encontró que los dominios con los que se correlacionan las dimensiones son iguales a los que se habían agrupado de manera conceptual durante el diseño del instrumento, por lo tanto, es necesario validar los constructos de liderazgo y relaciones interpersonales en el trabajo, control, demandas y recompensas. Ahora bien, la confiabilidad se calculó por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach. Donde los resultados lograron dar cuenta del alto nivel de consistencia interna en los cuestionarios.

Por un lado, el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral de forma A, logró una mayor consistencia en comparación con la forma B.

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Instrumentos de evaluación
Burnout	Maslach y Jackson (1981), definen el *Burnout* como un síndrome que refiere agotamiento emocional y cinismo, y se produce en personas que realizan algún tipo de trabajo que requiera del servicio humano como la medicina, u otras especialidades. El síndrome de *burnout* genera un incremento en los sentimientos de agotamiento emocional e incremento en las actitudes cínicas y sentimientos negativos sobre sus clientes.	Cinismo, Agotamiento, Eficacia Profesional.	Para efectos de esta investigación se utilizó el Maslach Burnout Inventory *(MBI-ED),* para medir las tres dimensiones del síndrome de *burnout*.
Demandas	De acuerdo con la batería del Ministerio de protección social (2010), las demandas laborales son aquellas exigencias impuestas por el trabajo. Dentro de estas demandas existen las demandas, cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.	Demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas cuantitativas, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, demandas de carga mental, consistencia de rol y demandas de la jornada de trabajo.	Para efectos del presente trabajo se utilizó el dominio de demandas del trabajo, de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial, Forma A del Ministerio de protección social (2010). Del dominio mencionado se tomaron 6 de las dimensiones que lo componen. Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Se midieron con los ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12

	Demandas cuantitativas por medio de los ítems: 13,14,15,32,43,47. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: 35,36,37,38. Demandas de carga mental: con los ítems: 16,17,18,20,21. Consistencia del rol ítems: 27,28,29,30,52. Demandas de la jornada de trabajo ítems: 31,33,34.

Nota. Elaboración Propia (2020).

Análisis de datos

Para la presente investigación, se hizo uso del programa *Microsoft Excel versión 2016* con el objetivo de tabular la información y hacer la transformación de los puntajes brutos de la Batería de Riesgos Psicosociales. En segundo lugar, se utilizó el programa *Statistical Package for the social Sciences* (SPSS) *versión 26.0*, con el fin de tener un análisis descriptivo de los datos (mediana, media, moda, desviación estándar) y las dimensiones del síndrome de *burnout.*

Para el análisis de los datos se utilizó el test exacto de fisher, este tipo de test permite analizar si dos variables dicotómicas estan asociadas cuando la muestra a estudiar es muy pequeña (n<20). Para el caso de esta investigación, se toman encuenta los niveles moderados y altos con mayores frecuencias correspondientes al sindrome de *burnout* y a las demandas de trabajo, para examinar las correlaciones de las variables y la posible significancia (Diaz y Fernandez,2004).

Este método de correlación es el más pertinente para alcanzar los objetivos de este trabajo, en tanto que el tamaño de la muestra es pequeño, a la vez es un tipo de prueba de medicion exacta, ya que las hipotesis puenden calcularse con exactitud. Por otro lado según los planteamientos de Diaz y Fernandez (2004) exponen que el test exacto de Fisher se usa cuando no existe la posibilidad de usar chi-cuadrado, porque las asociaciones

usadas en las celdas son menores que cinco es decir son de 2x2, en nuestro caso dado que la muestra es pequeña y no se permiten asociaciones de 5 es necesario utilizar este método de correlación que permita estudiar las variables para así realizar el análisis correspondiente de las mismas y observar la posible significancia.

Procedimiento

En primer lugar, se realizó la revisión bibliográfica para tener un referente claro acerca del Síndrome del *Burnout* y las demandas de trabajo. Después, se realizó el planteamiento de los objetivos y se pensó en las posibles hipótesis del estudio. Luego, se delimitó la muestra teniendo en cuenta criterios de inclusión y exclusión.

Para realizar una apropiada aplicación del instrumento se contactó al profesorado por medio del correo electrónico institucional, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. Asimismo, se les envió un correo donde se les contó sobre la investigación, sus objetivos y la importancia de su participación en la investigación especificando que su participación es voluntaria y anónima.

Posteriormente, para la recolección de datos, la cual se hizo a través de medios tecnológicos y digitales, se les compartió el cuestionario Maslach *Burnout Inventory*, el cual fue adaptado al español por Gil-Monte y Peiró (1999) y el Dominio de Demandas de Trabajo. Antes de comenzar con la aplicación de los cuestionarios debían aceptar la participación en la investigación, por medio del consentimiento informado (Ver Anexo B), que se dispuso en el formulario digital. Con el fin de lograr una mayor participación por parte del profesorado, se enviaron correos electrónicos recordando la importancia de su participación en la investigación.

Seguidamente, se realizó el analisis de los datos a traves del estadístico informático IBM *SPSS,* a la vez este programa fue utilizado para calificar los instrumentos, recodificar las variables y analizar la información. También, con el objetivo de tabular la información se empleó el programa de *Microsoft Excel versión 2016.* Durante el proceso de análisis previamente se emplearon diferentes estradisticos como Chi cuadrado. Sin embargo, debido a la cantidad de la población estudiada no fue posible cumplir con los supuestros de esta prueba, es por esto que se utilizó para el análisis estadistico la prueba no paramétrica *de Fisher,* en la cual se agruparon los diferentes niveles de riesgo tanto para el *burnout* como para las demandas de trabajo de la siguiente manera; para el burnout se agrupo el nivel Bajo con medio quedando en un nivel bajo y se deja el nivel Alto, para las demandas los cinco niveles de riesgo se agruparon de la

siguiente manera Sin riesgo y riesgo bajo quedaron en la categoría Sin riesgo y riesgo bajo. Riesgo medio, alto y muy alto quedaron en nivel de riesgo moderado o alto. Las agrupaciones realizadas para las demandas de trabajo se hicieron teniendo en cuenta la interpretación de cada nivel que plantea la Batería de Riesgos Psicosociales (2010) Finalmente, se realizó un informe detallado de acuerdo con los aspectos encontrados en la investigación y se establecieron recomendaciones y posibles vacíos para futuras investigaciones.

Consideraciones Éticas

De acuerdo con el código ético del Psicólogo y la Ley 1090 (2006), por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, y el cual sirve como una regla de conducta profesional de la psicología en cualquiera de sus modalidades; y para garantizar la protección de los pacientes se tendrá en cuenta la Resolución 8430 del Ministerio de Salud (1993) la cual establece normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Igualmente, para garantizar la protección de los pacientes se elaboró un consentimiento informado en donde se garantiza la confidencialidad y el respeto ante la identidad del participante y de la institución de educación superior a la que pertenece, pues es pertinente mencionar que el trabajo de investigación será abordado sin involucrar terceros que puedan afectar la privacidad de la información. El contacto inicial con el profesorado se hará teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión y en el debido momento en el que el participante ha leído el consentimiento informado y esté de acuerdo con el mismo; se le realizará la aplicación del instrumento.

Es necesario mencionar que para esta investigación según la Resolución 8430 los riesgos son mínimos; tales como el tiempo que se tome cada participante en realizar el cuestionario, y que los participantes al desarrollar el cuestionario se sientan identificados con el BOS o que estos a su vez se sientan incómodos con algunas de las preguntas realizadas. Teniendo en cuenta lo anterior, si es necesario y el participante está de acuerdo se le podrá recomendar o hacer remisión a un profesional experto en salud mental, en caso de que el participante no se sienta a gusto durante la investigación tendrá la libertad de retirarse o pausar cuando lo desee. De igual forma, se espera que la participación de los sujetos pueda aportar y a su vez ayudar a los investigadores a comprender las implicaciones de las demandas organizacionales y recursos laborales en el síndrome de *burnout*. Finalmente, es importante mencionar que al aplicar el instrumento de manera remota se presentan diferentes implicaciones, tales como la poca confiabilidad de los

participantes frente al cuestionario, por lo que se puede presentar variabilidad en el número de participantes encuestados.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos en relación con la evaluación del nivel de riesgo de las dimensiones del burnout y demandas de trabajo del profesorado universitario, se presentan a la luz de los objetivos formulados. Inicialmente se realizará una caracterización censal de los participantes que pretende situar al lector sobre el grupo objetivo. Posteriormente se presentará el nivel de riesgo asociado a las dimensiones de *burnout* y a las demandas relacionadas con el trabajo. Con base en estos resultados se presentarán las diferencias entre las dimesiones de burnout y las dimensiones de las demandas de trabajo a la luz de las caracteristicas sociodemograficas. Para finalizar, se mostrarán los resultados asociados entre los niveles de riesgo de las dimesiones del burnout y demandas de trabajo.

Caracterización de los participantes

La muestra estudiada estuvo conformada por 25 profesores de planta de una universidad privada de Cali que prestan servicios al programa de Psicología. En relación con los datos censales se consideraron el sexo, la edad, tipo de contrato, antigüedad en la profesión y sus funciones. Las edades del profesorado oscilaron en mayor medida entre los 53-58 años (28%), seguido de los 30-35 años (20%) y de los 42- 46 años (20%), de 36 a 41 años (16%), de 47 a los 52 años (12%) y de 59 años en adelante (4%). (Ver figura 3).

En cuanto a la antigüedad en la profesión, el 68% de los docentes llevan dentro de la institución educativa más de 11 años, el 12% entre 2 años y 4 años, entre 5 años a 7 años el 16% y el 4% lleva entre 8 a 10 años en la institución. Con respecto al tipo de contrato, el 16% del profesorado indica que tienen un contrato diferente (cátedra 8% u otro 8%) al temporal y al indefinido. Ahora bien, el 64% del profesorado realiza tres o más de las siguientes funciones: docencia, investigación, gestión y servicio, estando siempre presente la docencia, lo que indica que cumplen con múltiples tareas dentro de la institución. Mientras que el 24% cumple con funciones de docencia e investigación y solo el 12% cumple con funciones de únicamente docencia. (Ver Figura 3).

Figura 3

Información socio demográfica

Nota. Fuente: Elaboración Propia (2020).

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Los resultados obtenidos en relación con el síndrome de *burnout* se presentarán en tres niveles: alto (A), medio (M) y bajo (B). Niveles altos en las dimensiones de agotamiento emocional y cinismo, y bajos en eficacia profesional definen el Síndrome de Burnout. Por lo tanto, en las tablas se podrá visualizar que los puntajes que corresponden a niveles altos en las dimensiones de burnout están señalados en color rojo, para el caso de las dimensiones de agotamiento emocional y cinismo (Ver Anexo C).

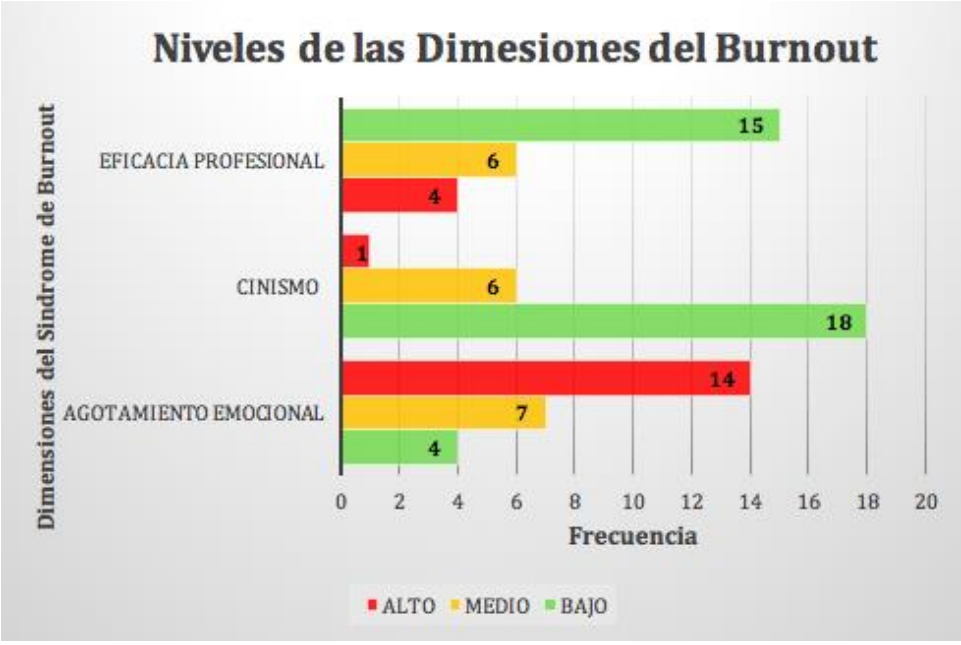
Por el contrario, niveles bajos en la dimensión de eficacia profesional estarán en color rojo, y puntajes altos en esta misma dimensión están resaltados con color verde. Lo anterior, debido a que los niveles altos en la eficacia profesional muestran un escenario que no indica riesgo de padecer el síndrome de *burnout*, pues actúa como factor protector

del síndrome, puesto que el profesorado que tiene altos niveles en esta dimensión considera tener alta capacidad en el logro de objetivos.

En cuanto a la caracterización de las dimensiones del Síndrome de Burnout en el profesorado, se encontró que la dimensión con mayor puntuación fue la de agotamiento emocional evidenciado en 14 participantes que corresponden al 56% de la población. Esto quiere decir que el 56% de la población presenta un nivel alto agotamiento emocional, percibiendo cansancio, fatiga y poca energía debido a la alta carga laboral. Mientras que la dimensión de cinismo se presenta en el 72% de la población en niveles bajos, y la dimensión de eficacia profesional con niveles altos en el 60% de la población (Ver gráfica 1). Con lo anterior, se debe recordar que altos puntajes en las dimensiones de agotamiento emocional y cinismo, y bajas en eficacia profesional indican tendencia al síndrome de Burnout, tal como se presenta en uno de los participantes de acuerdo con los niveles obtenidos. No obstante, como se presentan bajos niveles de cinismo, y altos en eficacia profesional, el riesgo se da en la dimensión de agotamiento emocional (Ver Figuras 4, 5 y 6).

Grafica 1

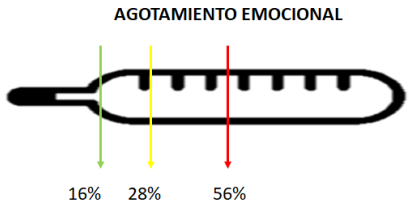
Niveles de las Dimensiones del Burnout



Nota. Fuente: Elaboración Propia (2020).

Figura 4.

Termómetro Niveles Agotamiento emocional.

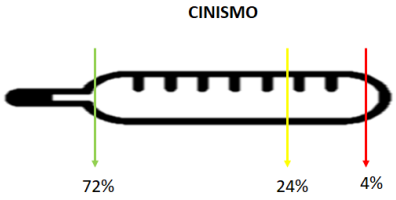


.

Nota. Fuente: Elaboración Propia (2020).

Figura 5.

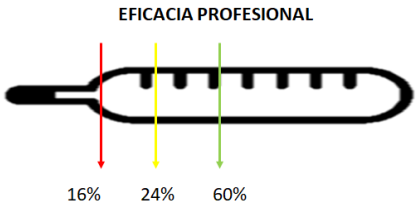
Termómetro Niveles Cinismo.



Nota. Fuente: Elaboración Propia (2020).

Figura 6.

Termómetro Niveles Eficacia Profesional.



Nota. Fuente: Elaboración Propia (2020).

Ahora bien, en la tabla 8 se puede evidenciar lo que corresponde al promedio, la mediana y la moda de la población estudiada en cada una de las dimensiones del Burnout.

Para la dimensión de agotamiento emocional se obtuvieron los siguientes datos 27,84 y 27 puntos, evidenciando la tendencia existente de esta dimensión a niveles altos en la población. De igual manera dentro de esta dimensión se puede observar una unimodalidad existente, lo que hace referencia que el 16% de los participantes tuvieron un puntaje de 25. En la dimensión de cinismo, el puntaje promedio y la mediana de la población estudiada se encuentra en 3,36 y 3 puntos respectivamente, indicando, de acuerdo con la valoración de las puntuaciones del MBI-ED, la tendencia de la población hacia niveles bajos en esta escala. Asimismo, en esta dimensión se puede observar que la moda es unimodal, lo que hace referencia a que el 28% de los participantes obtuvieron un puntaje de 1 (Ver tabla 2).

En la dimensión de eficacia profesional, se puede observar que el promedio y la mediana de la población estudiada es de 39,28 y 41 puntos, lo que indica una tendencia hacia valores altos en esta dimensión. En comparación con las dimensiones mencionadas anteriormente, en esta dimensión no existe unimodalidad, en este caso la moda es bimodal e indica que el 16% de los participantes obtuvieron un puntaje de 37 y el 16% participantes tuvieron un puntaje de 45, indicando que la moda está en ambas puntuaciones (37 y 45).

Tabla 2

Estadísticos descriptivos dimensiones del Burnout

	Puntaje Agotamiento emocional	**Puntaje Cinismo**	**Puntaje Eficacia Profesional**
Media	27,84	3,36	39,28
Mediana	27,00	3,00	41,00
Moda	25,00	1,00	37,00
Desv. Desviación	7,32	3,65	6,28
Varianza	53,64	13,32	39,54

Nota. Elaboración Propia (2020).

Demandas de trabajo en el profesorado

Los resultados de las demandas de trabajo se presentan en cinco niveles de riesgo de acuerdo a la clasificación de la Batería de Riesgo Psicosocial. Por un lado, unicamente los niveles niveles de riesgo muy altos (RMA) y niveles de riesgo alto (RA) se presentarán en las tablas con color rojo. El riesgo medio se presentará en la tabla con la siglas de

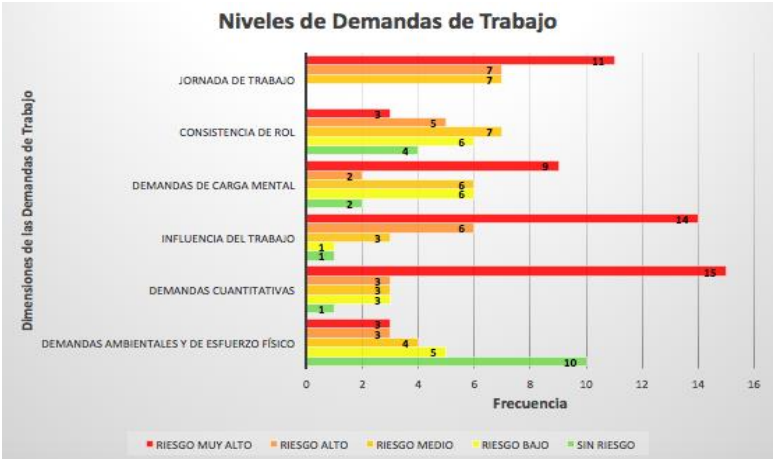
(RM), el nivel de riesgo bajo con (RB), por último, el nivel sin riesgo o riesgo despreciable con (SR) (Ver Anexo D).

Ahora, en cuanto a las demandas de trabajo, en la gráfica 2 es posible identificar que son las demandas cuantitativas, las de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y las de jornada de trabajo, las que se encuentran en niveles de riesgo muy alto. De esta manera, en las demandas cuantitativas es posible identificar un riesgo muy alto, pues el 60% del profesorado percibe una gran cantidad de exigencias en su trabajo e insuficiente tiempo para dar cumplimiento a las tareas que se les exigen, teniendo que trabajar tiempo adicional y limitando sus tiempos de descanso.

Las demandas ambientales y de esfuerzo físico, junto con la consistencia de rol fueron las dimensiones con menor porcentaje de profesores en los niveles de riesgo alto pues solo el 12% y 20% de los docentes respectivamente, se encuentran en nivel de riesgo alto. Lo anterior, se debe a que los profesores perciben que las condiciones del lugar de trabajo como lo es el ruido, la luz, la temperatura, el orden son adecuadas y no generan efectos en su desempeño laboral. Asimismo, el profesorado considera que hay compatibilidad con las funciones que realizan y su desempeño, sintiéndose eficientes en su trabajo, es decir, que sus funciones y actividades en el trabajo están acordes y tienen coherencia con su formación profesional y ética (Ver gráfica 2).

Gráfica 2

Niveles de riesgo en las Demandas de trabajo



Nota. Fuente: Elaboración Propia (2020).

Ahora bien, el 56% del profesorado obtuvo un nivel de riesgo muy alto en la dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, esto quiere decir que los docentes sienten o perciben que funciones y actividades de su trabajo están afectando negativamente su vida familiar y personal. Por su parte, en la dimensión de las demandas de la jornada de trabajo el 44% de los docentes presentan alto nivel de riesgo, lo que indica que el profesorado tiene altas exigencias en sus horarios de trabajo, con jornadas prolongadas, pocos períodos destinados a pausas y dedicar tiempo de descanso a cumplir con actividades laborales (Ver figura 7).

Figura 7.

Dimensiones de las Demandas de trabajo en niveles de riesgo muy altos.

Nota. Fuente: Elaboración Propia (2020).

La puntuación promedio obtenida por el profesorado en las demandas cuantitativas es de 55,83 baremo, la mediana es de 62,5 y la moda es de 66,67 baremo. Lo anterior indica que esta dimensión se encuentra en un nivel de riesgo muy alto, como se señaló anteriormente (Ver tabla 3).

Con respecto a la media en la dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, se obtuvo un puntaje de 59 baremos, en la mediana 62,5 y en la moda 50, ubicando esta dimensión en un nivel de riesgo muy alto. En este mismo nivel de riesgo se encuentra el promedio y la mediana de la dimensión de demandas de la jornada de trabajo, pues los baremos obtenidos son: 52 y 50 respectivamente. No obstante, la moda

de esta dimensión fue de 33,33 baremos encontrándose en el límite superior del nivel de riesgo medio, es decir, muy cercano al riesgo alto (Ver Tabla 3).

De acuerdo con lo anterior, la media de las demandas ambientales y de esfuerzo físico se encuentra en 21,83 baremos, es decir dentro del nivel de riesgo bajo, al igual que la mediana con baremos de 20,83, y su moda con 8,33 baremos que indica sin riesgo o riesgo despreciable. Lo anterior, confirma que el profesorado percibe las condiciones físicas y ambientales de su trabajo adecuadas. Por su parte, la dimensión de consistencia de rol tuvo una media, mediana y moda de 31,2 baremos, 30 y 30 baremos, respectivamente; los cuales corresponden a un nivel de riesgo medio, lo que implica que se deben implementar acciones para la prevención de efectos perjudiciales para la salud (Ver tabla 3).

Tabla 3

Estadísticos descriptivos demandas de trabajo

	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	**Demandas Cuantitativa**	**Influencia del Trabajo**	**Demanda de Carga Mental**	**Consistencia del Rol**	**Demanda jornada de trabajo**
Media	21,83	55,83	59,00	82,20	31,20	52,00
Mediana	20,83	62,50	62,50	80,00	30,00	50,00
Moda	8,33	66,67	50,00	100,00	30,00	33,33
Desv. Desviación	12,48	14,02	17,86	15,88	15,01	16,88
Varianza	155,93	196,75	319,27	252,25	225,58	273,77

Nota. Elaboración Propia (2020).

Diferencias entre las dimensiones del burnout y las demandas de trabajo a la luz de las caracteristicas sociodemograficas.

A partir de la medición de las dimensiones del burnout y las demandas de trabajo, los resultados se presentan considerando variable sociodemograficas con la pretención de encontrar diferencias. De esta manera, se logró evidenciar niveles altos en la dimension de eficacia porfesional tanto para mujeres como para hombres. El 72% de las mujeres que representan la muestra obtuvieron una puntuación en esta dimensión de 39.83 similar a la puntuacion obtenida por los hombres con una puntuación de 39.5 (Ver tabla 4).

Igualmente, las mujeres obtuvieron un nivel alto en agotamiento emocional (29.11). Lo anterior, en comparación con las puntuaciones de los hombres que fue de 23, indicando que se encuentran en un nivel medio de dicha dimensión. Sin embargo, tanto

los hombres como las mujeres obtuvieron niveles bajo en la dimensión de cinismo (3,16) y (3,83) (Ver tabla 4).

En cuanto a los niveles de las dimensiones de las demandas de trabajo, se encontró que tanto hombres como mujeres obtuvieron niveles de riesgo muy altos en la dimensión de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. Las mujeres con una puntuación de 57,99 y los hombres con una puntuación de 59,38. Ahora bien, la dimensión con el nivel más bajo tanto para las mujeres como para los hombres fue la de demandas ambientales. Las mujeres obtuvieron una puntuación de 21,88 y los hombres de 19,44. (Ver tabla 4)

Tabla 4

Sexo del profesorado en dimensiones de Burnout y demandas de trabajo.

Descriptores Generales	Mujer	Hombre	Prefiero no responder	Total General
Frecuencia	18	6	1	25
Porcentaje	72	24	4	100
Dimensiones del síndrome de Burnout				
Agotamiento emocional	29,11 (A)	23,00 (M)	34,00(A)	27,84 (A)
Cinismo	3,16 (B)	3,83 (B)	4,00 (B)	3,36 (B)
Eficacia profesional	39,83 (A)	39,50 (A)	28,00 (B)	39,28 (M)
Dimensiones de las demandas De trabajo				
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	21,88 (RB)	19,44 (RB)	35,42 (RA)	21,83 RB
Demandas Cuantitativa	59,49 (RMA)	43,06 (RM)	66,67 (RMA)	55,83 (RMA)
Influencia del Trabajo	57,99 (RMA)	59,38 (RMA)	75,00 (RMA)	59,00 (RMA)
Demanda de Carga Mental	83,61 (RA)	78,33 (RM)	80,00 (RM)	82,20 (RA)
Consistencia del Rol	32,50 (RM)	25,83 (RM)	40,00 (RA)	31,20 (RM)
Demanda jornada de trabajo	47,69 (RA)	68,06 (RMA)	33,33 (RM)	52,00 (RMA)

Nota. Elaboración Propia (2020)

Con respecto al tipo de contrato, en las dimensiones de las demandas de trabajo y las dimensiones del Burnout, se encontró que el 84% de la población se encuentra vinculado a la institución por medio de un contrato a término indefinido o un contrato temporal. Es importante resaltar que estos dos tipos de contrato son contratos que trabajan

a tiempo completo. Así pues, el profesorado de tiempo completo obtuvo niveles altos en la dimensión de cansancio emocional. Aquellos con contrato a término indefinido tuvieron una puntuación de 26,87 y aquellos con contrato temporal una puntuación de 29. Igualmente, los docentes con este tipo de contratos obtuvieron niveles altos en la dimensión de eficacia profesional (40,5 y 39,8) (Ver tabla 5).

De acuerdo a los resultados obtenidos en las dimensiones de las demandas de trabajo y el tipo de contrato, son los profesores con contrato a término indefinido, quienes presentan niveles de riesgo muy altos. De esta manera, el profesorado con este tipo de contrato presenta altos niveles en las demandas cuantitativas (58,55), en la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (59,77) y las demandas de jornada de trabajo (50,52). Lo anterior, en comparación con los docentes con contrato de hora cátedra, quienes obtuvieron un nivel de riesgo muy alto en la dimensión de demandas de jornada de trabajo. En esta modalidad de contrato de acuerdo con las dimensiones del *Burnout* el profesorado obtuvo un nivel alto en la dimensión de eficacia profesional (Ver tabla 5).

Tabla 5

Tipo de contrato en relación con dimensiones de Burnout y demandas de trabajo

Descriptores Generales	**Contrato a término indefinido**	**Contrato hora cátedra**	**Contrato Temporal**	**Otro**	**Total general**
Frecuencia	16	2	5	2	25
Porcentaje	64	8	20	8	100
Dimensiones del síndrome de burnout					
Agotamiento emocional	26,87 (A)	26,00 (M)	29,00 (A)	34,50 (A)	27,84 (A)
Cinismo	2,68 (B)	4,00 (B)	2,80 (B)	9,50 (A)	3,36 (B)
Eficacia Profesional	40,50 (A)	42,50 (A)	39,80 (A)	25,00 (B)	39,28 (M)
Dimensiones de las demandas De trabajo					
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12,97 (SR)	20,83 (RB)	27,50 (RM)	29,17 (RM)	21,83 (RB)
Demandas Cuantitativa	58,55 (RMA)	29,17 (RB)	54,17 (RA)	62,50 (RMA)	55,83 (RMA)

Influencia del Trabajo	59,77 (RMA)	31,22 (RB)	61,22 (RMA)	75,00 (RMA)	59,00 (RMA)
Demanda de Carga Mental	82,81 (RA)	67,50 (RB)	83,00 (RA)	90,00 (RA)	82,20 (RA)
Consistencia del Rol	31,88 (RM)	32,50 (RM)	24,00 (RB)	42,50 (RA)	31,20 (RM)
Demanda jornada de trabajo	50,52 (RMA)	58,33 (RMA)	53,33 (RMA)	54,17 (RMA)	52,00 (RMA)

Nota. Elaboración Propia (2020).

Continuando con la tabla sobre las horas semanales dedicadas a la docencia se encontró que el 24% de los participantes que se dedican a la docencia entre 4 horas o menos semanalmente obtuvieron en su mayoría niveles altos en ambas categorías, tanto en las dimensiones de demandas laborales como en las dimensiones del síndrome de burnout. Por un lado, en las dimensiones de *burnout*, obtuvieron niveles altos de agotamiento emocional (29,5). No obstante, también obtuvieron un nivel alto en la dimensión de eficacia profesional con una puntuación de 40,16 (Ver tabla 6).

Por otro lado, en las dimensiones de demandas de trabajo, tuvieron un nivel de riesgo muy alto en la influencia de trabajo sobre el entorno extralaboral, con una puntuación de 53,13 y en demandas de jornada de trabajo (54,17). Aquellos que trabajan entre 5 y 9 horas semanales no obtuvieron niveles altos en las dimensiones del burnout (cinismo y agotamiento emocional). Sin embargo, si obtuvieron niveles de riesgo muy alto en las dimensiones de demandas de trabajo, como lo es demandas cuantitativas con una puntuación de 56,67, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (65) y demandas de jornada de trabajo (55) (Ver tabla 6).

Ahora bien, cuando las horas dedicadas a la docencia superan las 9 horas semanales, se encuentra que el profesorado presenta niveles altos en la dimensión de agotamiento emocional y en la eficacia profesional se encuentran en un nivel medio. En cuanto a las dimensiones de demandas de trabajo, los docentes que dedican más de 9 horas a la docencia obtuvieron niveles de riesgo muy altos y altos (Ver tabla 6).

Tabla 6

Horas dedicadas a la docencia en relación con dimensiones del Burnout y demandas de trabajo.

Descriptores Generales	≤ 4 horas semanales	Entre 5 y 9 horas semanales	Entre 10 y 12 horas semanales	≥ 13 horas semanales	Total general
Frecuencia	6	10	8	1	25
Porcentaje	24	40	32	4	100
Dimensiones del síndrome De burnout					
Agotamiento emocional	29,50 (A)	24,80 (M)	29,37 (A)	36,00 (A)	27,84 (A)
Cinismo	1,83 (B)	5,40 (B)	1,62 (B)	6,00 (M)	3,36 (B)
Eficacia Profesional	40,16 (A)	39,70 (A)	38,75 (M)	34,00 (M)	39,28 (M)
Dimensiones de las demandas De trabajo					
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	25,00 (RM)	14,38 (SR)	28,91 (RM)	20,83 (RB)	21,83 (RB)
Demandas Cuantitativa	50,69 (RA)	56,67 (RMA)	57,81 (RMA)	62,50 (RMA)	55,83 (RMA)
Influencia del Trabajo	53,13 (RMA)	65,00 (RMA)	57,81 (RMA)	43,75 (RM)	59,00 RMA
Demanda de Carga Mental	81,67 (RA)	81,50 (RA)	85,00 (RA)	70,0 (RB)	82,20 (RA)
Consistencia del Rol	37,50 (RA)	30,50 (RM)	28,13 (RM)	25,00 (RB)	31,20 (RM)
Demanda jornada de trabajo	54,17 (RMA)	55,00 (RMA)	45,83 (RA)	58,33 (RMA)	52,00 (RMA)

Fuente. Elaboración Propia.

En cuanto a los datos tabulados que hacen referencia a las responsabilidades adicionales al trabajo, se encontró que los participantes que realizan labores de cuidado de adultos mayores/ cuidado de menores/acompañamiento escolar a menores/ labores del hogar y otras, que corresponde al 20% de la población, obtuvieron un nivel alto en la dimensión de agotamiento emocional. Asimismo, este mismo grupo de docentes, presentan un nivel de riesgo muy alto en la dimensión de demandas de carga mental, con

una puntuación de 92; y en la dimensión de influencia de trabajo sobre el entorno extralaboral, con una puntuación de 65 (Ver tabla 7).

Por su parte, los docentes que realizan labores adicionales a su trabajo relacionadas con el cuidado de menores /Acompañamiento escolar a menores / Labores del Hogar (tres funciones) corresponden al 28% de la población y presentan niveles altos en la dimensión de agotamiento emocional. Para el caso de las demandas en este grupo de profesores, aquellas que presentan niveles de riesgo muy altos con puntuaciones de 61,31 y 62,5 son las demandas cuantitativas y de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, respectivamente.

Por otro lado, el profesorado que sólo realiza labores del hogar u otras (Una función), que corresponde al 52% de la población presenta niveles medios en la dimensión de agotamiento emocional, niveles bajos en el cinismo y niveles altos en la dimensión de eficacia profesional, lo que indica menor tendencia a la presencia de Burnout. Lo anterior en comparación con el profesorado que debe cumplir con responsabilidades de Cuidado de adultos mayores / Cuidado de menores / Acompañamiento escolar a menores / Labores del Hogar / otras (Cuatro funciones o más), quienes presentan nivel alto en el agotamiento emocional.

No obstante, el grupo de profesores con solo una función extralaboral, presentan niveles de riesgo muy altos en las dimensiones de las demandas de trabajo, tales como las demandas cuantitativas, la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de jornada de trabajo. Con lo anterior, es posible identificar que los tres grupos de docentes presentan niveles de riesgo muy alto en la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y niveles bajos en la dimensión de cinismo (Ver tabla 7).

Tabla 7

Actividades extralaborales del profesorado en relación con las dimensiones del burnout y demandas laborales.

Descriptores Generales	**Cuatro actividades o más**	**Tres actividades**	**Una actividad**	**Total general**
Frecuencia	5	7	13	**25**
Porcentaje	20	28	52	100
Dimensiones del síndrome De burnout				
Agotamiento emocional	27, 20 (A)	31,85 (A)	25,92 (M)	27,84 (A)

Cinismo	4,00 (B)	3,85 (B)	2,84 (B)	3,36 (B)
Eficacia Profesional	38,00 (M)	39,42 (M)	39,69 (A)	39,28 (M)
Dimensiones de las demandas De trabajo				
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	15,83 (RB)	19,64 (RB)	25,32 (RM)	21,83 (RB)
Demandas Cuantitativa	51,67 (RA)	61,31 (RMA)	54,44 (RMA)	55,83 (RMA)
Influencia del Trabajo	65,00 (RMA)	62,50 (RMA)	54,81 (RMA)	59,00 (RMA)
Demanda de Carga Mental	92,00 (RMA)	79,20 (RM)	80,00 (RM)	82,20 (RA)
Consistencia del Rol	28,00 (RM)	40,09 (RA)	27,69 (RM)	31,20 (RM)
Demanda jornada de trabajo	48,33 (RA)	48,81 (RA)	55,13 (RMA)	52,00 (RMA)

Nota. Elaboración Propia (2020).

Respecto a la tabla 8 que hace referencia a la antigüedad en la profesión, se encontró que el 16% de los participantes que han laborado en la universidad por un periodo de cinco a siete años obtuvieron niveles altos. Este mismo grupo en las dimensiones del burnout presenta niveles altos de agotamiento emocional con 30 puntos y en las dimensiones de demandas de trabajo obtuvieron niveles de riesgo muy alto en las demandas cuantitativas (58,33), influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (79,69), demandas de carga mental (93,75) y demandas de jornada de trabajo (52,08).

Por otro lado, el profesorado con una antigüedad entre los dos y cuatro años dentro de la universidad presentan un nivel alto para la dimensión del burnout que hace referencia a la eficacia profesional (41,33). Para este caso es importante recordar que altos niveles en esta dimensión representan un factor de protección en el síndrome de *burnout.* En cuanto a los niveles de las dimensiones de demandas de trabajo este grupo obtuvo un riesgo muy alto en la dimensión de la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, con una puntuación de (52,08) y las demandas de jornada del trabajo (66,67) (Ver tabla 8).

Tabla 8

Antigüedad en el rol

Descriptores Generales	2 - 4 años	5 - 7 años	8- 10 años	Más de 11 años	Total general
Frecuencia	3	4	1	17	25
Porcentaje	12	16	4	68	100
Dimensiones del síndrome De burnout					
Agotamiento emocional	25,66 (M)	30,00 (A)	23,00 (M)	28,00 (A)	27,84 (A)
Cinismo	1,33 (B)	5,25 (B)	3,00 (B)	3,29 (B)	3,36 (B)
Eficacia Profesional	41,33 (A)	32,50 (M)	32,00 (M)	40,94 (A)	39,28 (M)
Dimensiones de las demandas De trabajo					
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	31,94 (RA)	25,52 (RM)	10,42 (SR)	19,75 (RB)	21,83 (RB)
Demandas Cuantitativa	54,17 (RA)	58,33 (RMA)	66,67 (RMA)	54,90 (RMA)	55,83 (RMA)
Influencia del Trabajo	52,08 (RMA)	79,69 (RMA)	56,25 (RMA)	55,51 (RMA)	59,00 (RMA)
Demanda de Carga Mental	75,00 (RM)	93,75 (RMA)	90,00 (RA)	80,29 (RA)	82,20 (RA)
Consistencia del Rol	18,33 (RB)	37,50 (RA)	25,00 (RB)	32,35 (RM)	31,20 (RM)
Demanda jornada de trabajo	66,67 (RMA)	52,08 (RMA)	50,00 (RA)	49,51 (RA)	52,00 (RMA)

Nota. Elaboración Propia (2020).

Ahora bien, en referencia a las funciones del profesorado se encontró que el 12% de los participantes se dedican únicamente a la docencia, siendo este grupo el que tiene mayor tendencia a presentar síndrome de *Burnout.* Lo anterior, se evidencia en las dimensiones de agotamiento emocional, con una puntuación de 32, y en la de cinismo con 10,66 puntos, indicando niveles altos en ambas dimensiones y niveles bajos en la dimensión de eficacia profesional, con un puntaje de 33. Mientras que en las dimensiones de demandas de trabajo se encontró que el profesorado que cumple con funciones de docencia, investigación, servicio y gestión, son los que presentan mayores niveles de riesgo muy alto en las dimensiones de: demandas cuantitativas, influencia en el trabajo, demandas de carga mental y demandas jornada de trabajo (Ver tabla 9).

Tabla 9

Funciones de profesorado en relación con las dimensiones del Burnout y las demandas de trabajo

Descriptores Generales	Una Función	Dos Funciones	Tres Funciones(A)	Tres funciones (B)	Tres Funciones (C)	Cuatro Funciones	Total general
Frecuencia	3	6	6	3	1	6	**25**
Porcentaje	12	24	24	12	4	24	100
Dimensiones del Síndrome de Burnout							
Agotamiento emocional	32,00 (A)	25,66 (M)	27,00 (A)	31,00 (A)	15,00 (B)	29,33 (A)	27,84 (A)
Cinismo	10,66 (A)	3,33 (B)	2,83 (B)	3,66 (B)	1,00 (B)	0,50 (B)	3,36 (B)
Eficacia Profesional	33,00 (B)	40,16 (A)	38,83 (M)	40,33 (A)	46,00 (A)	40,33 (A)	39,28 (M)
Dimensiones de las Demandas De trabajo							
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	22,99 (RB)	19,76 (RB)	20,83 (RB)	20,83 (RB)	8,30 (SR)	27,08 (RM)	21,83 (RB)
Demandas Cuantitativa	48,61 (RA)	48,61 (RA)	59,03 (RMA)	59,72 (RMA)	45,83 (RM)	66,66 (RMA)	55,83 (RMA)
Influencia del Trabajo	64,58 (RMA)	55,21 (RMA)	61,46 (RMA)	70,83 (RMA)	50,00 (RA)	53,13 (RMA)	59,00 (RMA)
Demanda de Carga Mental	85,00 (RA)	76,67 (RM)	80,00 (RM)	80,00 (RM)	75,00 (RM)	90,83 (RMA)	82,20 (RA)
Consistencia del Rol	45,00 (RA)	20,00 (RB)	30,83 (RM)	40,00 (RA)	20,00 (RB)	33,33 (RM)	31,20 (RM)
Demanda jornada de trabajo	55,56 (RMA)	58,33 (RMA)	50,00 (RA)	58,33 (RMA)	58,33 (RMA)	41,67 (RA)	52,00 (RMA)

Nota. Una función: Docencia. Dos funciones: Docencia-Investigación. Tres funciones (A): Docencia-Investigación-Gestión. Tres funciones (B): Docencia-Investigación-

Servicio. Tres funciones (C): Docencia-Servicio-Gestión. Cuatro Funciones: Docencia-Investigación-Servicio-Gestión. Elaboración Propia (2020).

Relación entre los niveles de riesgo de las dimensiones burnout y las dimesiones de las demandas de trabajo.

Ahora bien, con el fin de dar cumplimiento al último objetivo, se realizó una correlación de Fisher. Es importante recordar que con el fin de lograr aplicar este estadístico las dimesiones para el burnout y las demandas se tuvieron que agrupar de la siguiente manera; para el burnout se agrupo el nivel Bajo con medio quedando en un nivel bajo y se deja el nivel Alto, para las demandas los cinco niveles de riesgo se agruparon de la siguiente manera Sin riesgo y riesgo bajo quedaron en la categoría Sin riesgo y riesgo bajo. Riesgo medio, alto y muy alto quedaron en nivel de riesgo moderado o alto.Sin embargo, cabe mencionar que no se encontraron asociaciones significativas entre las dimensiones del síndrome de *burnout* y las dimisiones de las demandas de trabajo.

Es importante mencionar que previamente se hizo una revisión de las dimensiones con los niveles más altos correspondientes al síndrome de *burnout,* y los niveles de riesgo más altos correspondientes a cada una de las demandas, esto con el fin de poder realizar las asociaciones con Fisher. A continuación, se mostrarán e interpretaran aquellas correlaciones que fueron un poco más significativas. En este caso son los altos niveles de agotamiento emocional, pues el 56% de los participantes tuvo altos niveles en esta dimensión y a su vez se relaciona con las tres dimensiones de las demandas de trabajo que se encontraron con niveles de riesgo muy alto (demandas cuantitativas, demandas de carga mental y demandas de influencia del trabajo) (Ver tabla 10).

Tabla 10

Prueba de Fisher de las demandas de trabajo con agotamiento emocional.

	Nivel Agotamiento emocional	
	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Nivel_DemandaCuantitativa	0,288	0,209
Nivel_DemandaCargaMental	1	0,496
Nivel_InfluenciadelTrabajo	1	0,697

Nota. Elaboración Propia (2020).

Al relacionar por medio del estadístico exacto de Fisher, aquellos niveles que obtuvieron las mayores distribuciones de frecuencias en niveles de riesgo alto para demandas de trabajo y las dimensiones del síndrome de *burnout*, se encontró que los niveles de agotamiento emocional y los niveles de demanda cuantitativa presentan un nivel de significancia de 0,288 bilateral, y unilateral de 0,209, indicando que no existe una asociación significativa entre sus niveles (Ver tabla 10). Sin embargo, al observar la tabla de frecuencias se evidencia que el 52% de los participantes obtuvieron niveles de riesgo altos para ambas dimensiones y el 32% obtuvo un nivel de riesgo moderado o alto únicamente para las demandas cuantitativas, mientras que ese mismo 32% presenta niveles bajos en agotamiento emocional. Por el contrario, el total de personas sin riesgo o con un nivel de riesgo bajo para ambas dimensiones es del 12%, y solo una persona se ubicó en nivel alto del cansancio emocional y bajo en demandas cuantitativas (Ver tabla 11).

Tabla 11

Tabla de Frecuencias de las Demandas Cuantitativas y el agotamiento emocional.

		Nivel Agotamiento emocional		
		BAJO	ALTO	TOTAL
Nivel Demanda Cuantitativa	SIN RIESGO O BAJO RIESGO	3	1	4
	%	12%	4%	16%
	RIESGO MODERADO O ALTO	8	13	21
	%	32%	52%	84%
	TOTAL	11	14	25
		44%	56%	100%

Nota. Elaboración Propia (2020).

En lo que corresponde a la segunda dimensión con mayor frecuencia en niveles de riesgo alto o muy alto en las demandas de trabajo se encontró que en la dimensión de influencia del trabajo, el 52% de los participantes obtuvieron niveles de riesgo altos 52% y únicamente el 4% se encontraba sin riesgo o bajo riesgo. Como se puede observar el nivel de significancia es bilateral es de 1 y unilateral es de 0,697, lo que señala nuevamente que no existe una asociación significativa entre sus niveles, pues para que sea realmente significativo, debe estar por debajo del p valor que corresponde al 0,05 (Ver tabla 10).

Tabla 12

Tabla de Frecuencias de las Demandas influencia del trabajo y el agotamiento emocional.

		Nivel Agotamiento emocional		
		BAJO	ALTO	TOTAL
Nivel Influencia del Trabajo	SIN RIESGO O BAJO RIESGO	1	1	2
	%	4%	4%	8%
	RIESGO MODERADO O ALTO	10	13	23
	%	40%	52%	92%
	TOTAL	11	14	25
		44%	56%	100%

Nota. Elaboración Propia (2020).

Las demandas de carga mental fueron las que menor frecuencia obtuvieron en comparación a las otras tres dimensiones, en esta dimensión el 36% de los participantes presentaron riesgo moderado o alto y el 12% tuvieron niveles bajos o sin riesgo (Ver Tabla 13). El nivel de significancia bilateral es de 1 y unilateral es de 0,496, lo cual indica que no se evidencia una asociación significativa entre sus niveles (Ver Tabla 10).

Tabla 13

Tabla de Frecuencias de las Demandas de carga mental y el agotamiento emocional.

		Nivel Agotamiento Emocional		
		BAJO	ALTO	TOTAL
Nivel Demanda de CargaMental	SIN RIESGO O BAJO RIESGO	3	5	8
	%	12%	20%	32%
	RIESGO MODERADO O ALTO	8	9	17
	%	32%	36%	68%
	TOTAL	11	14	25
		44%	56%	100%

Nota. Elaboración Propia (2020).

Finalmente, para el caso del nivel agotamiento emocional y demandas de jornada de trabajo, no fue posible hacer el cálculo porque en el nivel de riesgo de jornada de trabajo todos se ubican en el nivel moderado o alto, por tanto, no hay grupo de comparación (Ver tabla 14).

Tabla 14

Tabla de Frecuencias de las Demandas de jornada de trabajo y el agotamiento emocional.

		Nivel Agotamiento emocional		
		BAJO	ALTO	TOTAL
Nivel Demanda Jornada de Trabajo	RIESGO MODERADO O ALTO	11	14	25
		44%	56%	100%

Nota. Elaboración Propia (2020).

DISCUSIÓN

La presente investigación busca analizar la relación del síndrome de *burnout* y las demandas de trabajo, considerando el caso de profesorado universitario. Para ello se contrastan antecedentes de investigación y fundamentación teórica, con hallazgos empíricos derivados de la evaluación de las variables referidas en profesores que prestan sus servicios al programa de psicología de una universidad privada en Cali. El interés en analizar estas dimensiones en personal académico se sustenta en el reconocimiento de la naturaleza cambiante de la figura y función del profesorado, el incremento en las demandas laborales, la diversidad de ámbitos de responsabilidad y los efectos de estas dinámicas en la salud y calidad de vida de las personas.

Para el desarrollo de este apartado final se consideran cuatro momentos. Inicialmente se discutirán cuestiones relativas al nivel de riesgo asociado a las dimensiones de *burnout*. Posteriormente, se analizarán los resultados obtenidos en relación con la caracterización del nivel de riesgo de las demandas relacionadas con el trabajo. Seguidamente, se evaluarán las dimesiones de burnout y las dimensiones de las demandas de trabajo a la luz de las caracteristicas sociodemograficas. Por ultimo, se discuten los hallazgos asociados a los niveles de riesgo de las dimesiones del *burnout* y demandas de trabajo. Finalmente, se concluye presentando limitaciones y recomendaciones, que puedan servir de referencia para futuros estudios alrededor del tema.

En cuanto a los resultados obtenidos en las dimensiones del síndrome de *burnout*, se logró evidenciar que el agotamiento emocional se presenta en niveles altos, indicando de esta manera que los profesores tienen una pérdida de recursos emocionales producto de la alta carga laboral. En este sentido estudios como el de Salmela-Aro, Hietajarvi y Lonka, (2019), señalan que se identifican dos tipos de perfiles en los profesores: un perfil comprometido que son aquellos que cuentan con más recursos laborales y personales, y un perfil con agotamiento comprometido. De esta manera, es posible decir que la población de este estudio se encuentra en el tipo de perfil de los profesores con agotamiento comprometido. Por lo que se cree, que esto se debe a las altas demandas de trabajo comprobando la hipótesis planteada, ya que los resultados evidencian niveles de riesgo muy altos y altos en las dimensiones de las demandas de trabajo, generando de cierta manera una alerta para la implementación de intervenciones.

En este contexto, resulta relevante considerar los planteamientos de Bakker y Demerouti (2013) en relación con la incidencia de las demandas como predictoras del

agotamiento y problemas de salud, tales como el síndrome de *burnout*. A partir de lo anterior, se identifica la necesidad de analizar las condiciones laborales relacionadas con las altas exigencias de trabajo, ya que son las condiciones de trabajo precarias las que conllevan a un agotamiento, cinismo y efectos relacionados (Romero, 2019). Este análisis resulta especialmente pertinente en esta época, dado el incremento en demandas y responsabilidades del profesorado, a partir del confinamiento en casa y la alternancia entre el trabajo presencial y remoto.

No obstante, lo anterior, es importante resaltar las puntuaciones obtenidas en la dimensión de eficacia profesional, que se encuentran en un nivel alto. De este modo, se evidencia que la eficacia profesional cumple un rol de factor protector en los participantes (Aloe, Amo y Shanahan, 2013; Palacios,2018). Es decir, los participantes con un alto nivel de eficacia profesional poseen herramientas para amortiguar los efectos del cinismo y el agotamiento emocional. Lo anterior puede estar relacionado con el hecho de que el profesorado evaluado, a pesar de tener altos niveles de agotamiento emocional no presentan en su mayoría el síndrome de *burnout*, pues de alguna manera los altos niveles de eficacia profesional ayudan a reducir los efectos del síndrome. Este resultado concuerda con los planteamientos de Palacios (2018) en su investigación en la universidad de Cuenca, donde se encontró que pese a la presión que pueden llegar a sentir a diario los profesores, dada la responsabilidad de enseñanza, presentando niveles altos de agotamiento y niveles medios de cinismo, cuentan con herramientas que les permiten tener un mayor control en el manejo de situaciones de estrés, pues la mayoría puntuó altos niveles en eficacia profesional.

Así mismo, otro factor que podría considerarse en cierta manera protector es el hecho de que en la dimensión de cinismo se obtuvieron niveles medios y bajos. Lo que indica que gran parte del profesorado evaluado profesorado no siente una actitud negativa, ni distanciamiento hacia los usuarios y/o compañeros de trabajo. Contrario a lo encontrado en otras investigaciones, donde el cinismo junto con el agotamiento emocional son las dimensiones que mayor se presentan (Mairal, 2010) y aunque los profesores se sientan competentes, realizan su trabajo teniendo relaciones distantes con quienes se rodean estudiantes /colegas (Pillay, Goddard y Wilss, 2005). En este sentido, es posible identificar que, aunque se presenten niveles altos de agotamiento emocional, si se presentan también niveles altos en eficacia profesional y bajos en cinismo la tendencia a presentar Burnout es mucho menor, pues de acuerdo Bakker y Demerouti

(2007) los recursos tienen un potencial motivador y conducen a un alto compromiso a nivel laboral, bajo cinismo y excelente desempeño.

También, se podría afirmar que los bajos niveles de cinismo en el profesorado se traducen como un recurso con el que cuentan los profesores para hacer frente a las altas demandas en su trabajo. En este contexto, al no presentar distanciamiento ni actitudes negativas hacia sus colegas y compañeros pueden verlos como redes de apoyo a la hora de cumplir con las exigencias del trabajo, siendo el apoyo social un recurso de tipo socio organizacional, tal como lo señala Silva y Vivas (2016), que permite mantener la motivación y compromiso por el trabajo.

No obstante, se presenta un caso en el cual es posible identificar que las tres dimensiones presentan los niveles que definen el síndrome de *Burnout.* Así pues, investigaciones sobre demandas de trabajo han demostrado que las auto exigencias y las altas demandas a las que se ve sometido el profesorado, desencadena sintomatología asociada al burnout, aumentando la incapacidad por estrés, depresión y agotamiento (Viloria y Paredes, 2002). Dicho esto, esta persona que presenta el síndrome tiene altas demandas de trabajo, lo cual se comprueba con los niveles de riesgo, los cuales están en alto y muy altos.

Asimismo, se cree que este participante puede estar presentando un nivel de autoexigencia muy elevado. Al hacer la revisión de las funciones que realiza sólo señala la docencia, sus horas de trabajo semanales no superan las 10 horas y en las responsabilidades extralaborales, solo marca una actividad extra relacionada con el hogar. Lo anterior en comparación con otros participantes en los que no se evidencian las tres dimensiones que definen el *burnout* y trabajan más horas semanales, cumpliendo otras funciones laborales y extralaborales.

Por otra parte, el estudio del síndrome de *burnout* a lo largo de la historia ha llevado a que se desarrollen y planteen múltiples modelos que facilitan la comprensión de este. Por lo que en esta investigación se tiene en cuenta el modelo propuesto por Bakker y Demerouti (2007), denominado modelo JD-R, dado que este busca identificar señales tempranas que puedan estar asociadas con el desarrollo del *burnout* (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001), tales como las demandas de trabajo, la cual es una de las variables que compone el modelo y que fue analizada en el presente estudio.

De este modo, el modelo plantea que son las altas demandas de trabajo las desencadenantes del síndrome de *burnout* dado que refuerzan el proceso de deterioro de la salud. Lo cual, se comprueba con los resultados obtenidos en esta investigación, donde

se encontró que las demandas cuantitativas, de jornada de trabajo y de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, son las que se presentan en más del 50% de la población estudiada en niveles de riesgo alto y muy altos. Con lo anterior, es posible afirmar que la presencia de estas demandas en dichos niveles está conllevando a que se presenten los altos niveles de agotamiento emocional, que ya se han mencionado anteriormente. Sin embargo, es necesario aclarar que no todas las demandas son generadoras de efectos negativos, en este caso, solo aquellas que requieren de un esfuerzo elevado van a generar consecuencias en el trabajador (Demerouti, E., Nachreiner, F, y Schaufeli Baker, y Shaufeli, 2001).

Blanch (2011), plantea que las demandas se pueden entender desde diferentes tipologías, las cuantitativas y las cualitativas, donde las cuantitativas hacen referencia al volumen y duración del trabajo y las segundas se refieren a la atención, complejidad, diversión e innovación. Según los resultados obtenidos en esta investigación, aquellas demandas en las que el profesorado presenta niveles de riesgo muy alto son las demandas cuantitativas. Lo que indica que la mayoría de los participantes percibe sobrecarga laboral y altas exigencias en cuanto a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación con el tiempo que disponen para cumplir con dichas actividades laborales. Asimismo, esto logra asociarse con la cantidad de horas de clase semanales, las funciones que cumplen dentro de la institución educativa y las demandas de influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.

Por un lado, se encuentra que el profesorado que dicta menos de 4 horas de clases semanales presenta en la mayoría de las dimensiones de demandas de trabajo niveles de riesgo alto y muy altos, en comparación con los profesores que dictan 13 horas semanales o más. Por lo que resultó interesante revisar a detalle cuales son las tareas que cumplen dentro de la institución y también fuera de ella el primer grupo de profesores mencionado, ya que efectivamente su tiempo dictando clases es reducido, pero deben cumplir con otras funciones, aumentando su carga laboral.

Así mismo, las funciones que realizan los profesores que dictan menos de 4 horas de clase dentro de la institución, son: docencia, investigación, servicio y gestión. Con esto, se pone en evidencia lo señalado anteriormente, ya que estos profesores tienen sobrecarga de demandas en su trabajo, debido a las múltiples funciones a las que deben de responder. Sumado a ello, se deben tener en cuenta las tareas extralaborales que estos profesores realizan en el hogar y el cuidado de otros, con el fin de generar prevención para el desarrollo del síndrome de *burnout*.

Por otro lado, también resulta interesante señalar que el profesorado que dicta 13 o más horas de clases semanales no registra niveles de riesgo altos o muy altos en la mayoría de las demandas de trabajo sino únicamente en las cuantitativas y en las de jornada de trabajo. Es probable que focalizar gran parte de su aporte en una sola de las funciones sustantivas, mitigue el riesgo de padecer *Burnout*, contrario a lo que sucede con quienes deben atender a diferentes frentes. Sin embargo, sus horarios de trabajo son más extensos, viéndose afectados sus tiempos de descanso. Por lo cual, de acuerdo con la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de Protección Social, 2010), estas jornadas de trabajo se están convirtiendo en un factor de riesgo para estos profesores. Además, de que están manifestando niveles altos de agotamiento emocional.

Con lo anterior, es posible evidenciar que la labor del profesorado universitario actual se encuentra permeada por diferentes demandas y funciones, lo cual presenta diferentes implicaciones en la salud y calidad de vida de quienes desempeñan dicho rol. Las transformaciones del mundo académico les exigen cumplir con otras tareas asociadas a la investigación, docencia, servicio y gestión, lo cual genera niveles de riesgo altos y muy altos, pues están presentando sobrecarga en sus labores y agotamiento emocional. De esta manera, experimentan presiones que se asemejan a las de los profesionales de organizaciones más grandes (Blanch, 2014; Botero, Rentería y Malvezzi, 2020; Romero, 2019). Lo cual, también tiene efectos negativos en las condiciones equitativas y satisfactorias (Molina, 2006) en el trabajo e impactan la salud del profesorado llevando a un desgaste ocupacional.

Asimismo, estas transformaciones y cambios en el trabajo académico se han agudizado en el momento actual que se está viviendo por la pandemia. Esta situación ha demandado un esfuerzo adicional en aquellas personas que deben cumplir con labores del hogar y cuidado de otros, lo cual ha implicado un mayor desgaste. Lo anterior se logró evidenciar en los niveles de riesgo muy alto de las demandas de influencia de trabajo sobre el entorno extralaboral, afectando su vida personal y familiar.

Lo anterior, teniendo en cuenta el estudio de la ASCUN (2020) en el profesorado universitario. Donde se señala que debido al tiempo que han tenido que dedicar los profesores para adaptarse a la virtualidad, la calidad de vida de esta población se ha visto altamente afectada. Puesto que el tiempo que le dedicaban a la actividad física ha empeorado, manifestando cansancio producto de las altas cargas laborales en horas de

trabajo, más las labores del hogar con las que deben cumplir. Lo cual, de acuerdo con el estudio, ha generado que presenten respuestas de irritabilidad, soledad o aislamiento.

Ahora bien, el papel que juegan los recursos dentro del modelo JD-R es muy importante pues se convierten en un factor protector de la salud del profesorado. Además, como lo señalan Bakker y Demerouti (2007), son los altos recursos los que conducen a una mayor productividad laboral favoreciendo el proceso de motivación. Mientras que la ausencia de recursos y herramientas no permiten amortiguar los efectos que ejercen las demandas en los trabajadores. Así pues, esta ausencia de recursos se evidencia en los resultados obtenidos en el participante que presenta síndrome de *burnout*, ya que hay un desbalance entre las demandas y los recursos.

Donde el participante está enfrentado múltiples demandas que requieren de un esfuerzo elevado y a su vez no cuenta con los recursos suficientes como la eficacia profesional y el apoyo de compañeros, pues al tener niveles altos en la dimensión de cinismo, está presentando actitudes negativas y de distanciamiento con sus colegas. Lo anterior, en comparación de los otros participantes pues, aunque presentan altos niveles de agotamiento emocional y niveles de riesgo muy altos en las demandas, cuentan con altos niveles de eficacia profesional y bajos en cinismo que, de un modo u otro, están actuando como factor protector del síndrome, ya que son un recurso que ellos están utilizando constantemente y que no permite que el síndrome de *burnout* se desarrolle en su totalidad.

Según los planteamientos de Salanova y Schaufeli (2005), la falta de eficacia profesional parece desempeñar un rol diferente en comparación con el agotamiento y el cinismo que según la evidencia empírica constituyen el 'corazón del *burnout'*. De este modo, la falta de eficacia profesional es relativamente independiente, ejerciendo más bien un rol modulador y cercano a la construcción de autoeficacia, que según (Bandura, 1997 como se citó en Salanova y Schaufeli 2005), se define como las creencias del individuo en relación con sus capacidades personales para organizar y emprender las acciones requeridas para producir resultados esperados. De acuerdo con lo anterior, en los resultados obtenidos, se presenta un participante que tiene niveles bajos en la eficacia profesional, lo que podría indicar que este participante cuenta con creencias negativas frente a sus capacidades personales y hacia las demandas laborales, lo que es generador del desequilibrio entre demandas y recursos, y se convierte en un factor clave en el desarrollo del síndrome de *burnout* en este participante.

Asimismo, es relevante señalar que, aunque los otros participantes cuenten con niveles altos de eficacia personal, esto no garantiza que a futuro se mantengan estos niveles, pues debido a las altas demandas y altos niveles de agotamiento es posible que se llegue a presentar el síndrome de *burnout.* Por lo que es de vital importancia, tener claridad en el riesgo que actualmente están corriendo los profesores, teniendo en cuenta las consecuencias que implican la presencia del síndrome de *burnout* en términos de salud, bienestar y desempeño en el trabajo. Por lo cual, es indispensable implementar estrategias de intervención que refuercen la eficacia profesional en el profesorado y a su vez brinden recursos no solo a nivel grupal sino a nivel individual dependiendo de las necesidades de cada caso.

Otro dato importante por mencionar relacionado con las demandas dentro de esta investigación es que, al comparar resultados obtenidos, con los datos de la encuesta nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales realizada por el Ministerio de Protección Social en el 2007. Se encuentra una gran polaridad, dado que los trabajadores encuestados manifestaron sentir altos niveles de estrés relacionado con las demandas que hacen relación a sus funciones, condiciones ergonómicas y agentes psicosociales como por ejemplo el trabajo monótono y atención al público.

No obstante, los datos encontrados en este estudio, con respecto a las demandas físicas y del ambiente, es decir, las condiciones ergonómicas, indican que el profesorado percibe que las condiciones del lugar del trabajo relacionadas con la luz, el orden, la temperatura, el ruido son adecuadas y no generan efectos en su desempeño laboral, lo cual no repercute en la salud de profesorado, siendo esto un factor importante a resaltar porque también actúa como un agente protector del síndrome de *burnout.*

En el análisis de características sociodemográficas encontradas como el sexo, la edad, la antigüedad en la profesión, tipo de contrato, las funciones en la institución, las horas dedicadas a la docencia y funciones extralaborales, se encontró que estas están asociadas de forma relevante en las dimensiones de *burnout* y las demandas de trabajo. En cuanto al sexo, en el presente estudio son las mujeres quienes registran mayores niveles de agotamiento emocional presentan, teniendo en cuenta que la poblacion estuvo compuesta mayormente por las mujeres. Lo anterior concuerda con hallazgos de investigaciones previas (Palacios y Montes de Oca, 2017; León y Colino, 2015) en los cuales se resalta que son las mujeres quienes presentan niveles altos en la dimensión de agotamiento emocional. Es por esto, que en los resultados obtenidos el género femenino

es el que presenta en mayor medida niveles de riesgo altos y muy altos en las dimensiones de las demandas de trabajo. Lo cual indica que es una población con alto riesgo tanto a padecer el síndrome de *burnout* como a tener una alta carga de exigencias en su trabajo, lo que evidencia un desequilibrio en las demandas de trabajo a las cuales deben responder las mujeres.

De acuerdo con lo anterior, se cree que el riesgo que presentan las mujeres a padecer del síndrome de *burnout* y presentar niveles de riesgo muy altos en las demandas de trabajo, puede estar relacionado con la existencia de las múltiples tareas del hogar y labores de cuidado que ellas deben asumir en el horario extralaboral. Así pues, los resultados en este estudio indican que gran parte de las mujeres que participaron en la investigación (11 mujeres) realizan 2 o más tareas relacionadas con el hogar y el cuidado de otros. Mientras que los hombres realizan en su mayoría una sola tarea relacionada con el hogar o el cuidado de otros. Dado lo anterior, se cree que estas tareas aumentan el desgaste tanto físico como emocional de las mujeres, pues se suman a las exigencias de su trabajo.

Así pues, estas responsabilidades o tareas extralaborales pueden llegar a ser factores que permiten explicar la vulnerabilidad de los sujetos, en este caso del sexo femenino, a padecer *burnout*, tal como lo plantean Gil-Monte y Peiró (1997) en su investigación. Lo anterior se confirma con los datos encontrados por la Asociación Colombiana de Universidades (El País, 2020), donde se encontró que 47% del profesorado manifiesta cansancio como resultado de las altas cargas laborales en horas de trabajo más las horas de labores del hogar. Por lo tanto, es importante recalcar que la encuesta citada anteriormente, al igual que el presente estudio recogen información del trabajo de los profesores en el contexto de la pandemia, lo cual ha implicado procesos de adaptación y cambios que han aumentado las exigencias de la labor docente, llevando a que se presentan mayores niveles de agotamiento emocional y niveles de riesgo altos o muy altos en las demandas de trabajo, tal como se evidenció en los resultados obtenidos.

Otro aspecto que ha sido relevante en los estudios revisados es cómo la antigüedad en el rol del profesorado puede impactar en la presencia de ciertas dimensiones del *Burnout*. En los hallazgos encontrados por Bedoya et al. (2017); León y Colino (2015), señalan que los docentes con poca antigüedad en la profesión son más propensos a manifestar baja eficacia profesional. Por el contrario, los resultados de la presente investigación evidencian que el profesorado con poca antigüedad como docentes, tienen niveles altos en la dimensión de eficacia profesional, lo que indica que se sienten

competentes y eficaces en su labor docente. Lo anterior se puede presentar debido a que el profesorado está comenzando en el ámbito laboral sienten motivación por dar lo mejor de ellos. Sin embargo, al preguntarse sobre la antigüedad en la profesión docente dentro de la institución, el profesorado contestó con respecto al tiempo que lleva dentro de la institución a la cual está vinculado actualmente, sin contar experiencias previas en otras instituciones educativas. En consecuencia, puede haberse dado el caso de personas que tuvieran mayor antigüedad a la reportada en este caso.

De otra parte, el nivel de la eficacia profesional de los profesores que tienen entre 5 a 10 años de antigüedad se encuentra en un nivel medio, en comparación de aquellos con menor antigüedad, que la tienen en nivel alto, lo que indica que esta dimensión comenzó a disminuir. Por lo tanto, sería importante revisar con información que brinde la institución educativa el desempeño de este profesorado, ya que se cree que a niveles altos de eficacia profesional se obtienen un mejor desempeño. En este contexto, se esperaría que el profesorado con mayor antigüedad reporte un mejor desempeño con relación a aquellos que apenas están empezando en la labor del profesorado. Contrario a lo que sucede en la investigación, debido a que el profesorado con mayor antigüedad tiene niveles altos de agotamiento emocional, lo cual afecta en su desempeño. Tal como lo indican García et al. (2017), donde la presencia de las dimensiones del síndrome de *Burnout* en docentes universitarios puede considerarse como un deterioro de la salud mental, teniendo consecuencias negativas en su desempeño laboral.

Por su parte, los profesores que tienen más de 11 años de antigüedad en el rol docente dentro de la institución presentan niveles altos en la eficacia profesional, pues de acuerdo con Bedoya et al. (2017) a medida que se alcanza experiencia, la adaptación del docente a sus labores en el trabajo se logra pues es capaz de implementar estrategias que le permiten cumplir con las demandas que se le exigen. No obstante, la percepción de cansancio persiste en este grupo de profesorado (antigüedad mayor a 11 años) pues, aunque puedan sentirse más eficaces y competentes, siguen presentando niveles altos de agotamiento emocional, los cuales se cree se ven influenciados por las altas demandas y exigencias que tienen en el trabajo. Ya que, en cuanto a las dimensiones de las demandas de trabajo se encontró que, a mayor antigüedad en el rol como docente, el profesorado se encuentra en niveles de riesgo alto y muy alto. Por lo que, de acuerdo con la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de Protección Social, 2010), dichos niveles son un indicador de la necesidad de aplicar estrategias de intervención inmediatas con el fin de reducir el riesgo que se presenta en

las demandas de trabajo y que se refleja en la dimensión de agotamiento emocional del síndrome del *burnout.*

Por otro lado, el tipo de contrato fue otro factor que se tuvo en cuenta en este estudio, ya que al analizarlo de acuerdo con las demandas de trabajo y las dimensiones del *burnout* demuestra que es una condición que puede estar relacionada con la presencia del síndrome en el profesorado. De esta manera, los hallazgos indican que aquellas personas con un tipo de contrato temporal o a término indefinido están presentando niveles altos en la dimensión de agotamiento emocional y niveles de riesgo muy altos y altos en las demandas de trabajo, tales como: las cuantitativas, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, de carga mental y de jornada de trabajo. Lo cual puede llegar a generar una mayor prevalencia a padecer el síndrome de *burnout*, ya que son las condiciones de trabajo las que pueden llegar a favorecer la aparición del síndrome como lo plantea Marenco-Escuderos y Ávila-Toscano (2016), quienes señalan que las condiciones de trabajo como lo es el tipo de contrato influyen en la presencia del burnout.

Ahora bien, como se evidencio en los resultados no se encontraron correlaciones significativas con el estadístico de Fisher entre la dimensión de agotamiento emocional (la cual obtuvo niveles altos) y las demandas de trabajo con niveles riesgo alto y muy alto (demandas cuantitativas, demandas de carga mental y demandas de influencia del trabajo). Sin embargo, las tablas de contingencia presentadas con las frecuencias permiten comprender lo señalado por Gómez, Perilla y Hermosa (2019), quienes indican que aquellos académicos que más reportan malestar psicológico o psicosomático son quienes más perciben demandas. Lo anterior, debido a que se encontraron porcentajes significativos al cruzar los niveles altos de agotamiento emocional y los niveles de riesgo moderado y altos de las demandas.

Así pues, se encontró que el 52% del profesorado está presentando niveles altos de la dimensión del Burnout anteriormente mencionada y niveles de riesgo moderados o altos en las demandas cuantitativas. Con esto, es posible decir que estos profesores están presentando fatiga y perdida de recursos como consecuencia de una alta carga de trabajo y esto se está reflejando en la percepción de riesgo que reportan en las demandas cuantitativas, donde sienten que no tienen el suficiente tiempo para cumplir con todas sus funciones. Esto mismo sucede con las demandas de influencia de trabajo sobre el entorno laboral, de carga mental y de jornada de trabajo que, aunque no se presenta una correlación significativa, se considera que los altos niveles de riesgo en dichas demandas

están relacionados con los altos niveles de agotamiento emocional en el profesorado, afectando su salud y su desempeño en el trabajo.

Dado esto, es de gran importancia señalar que son las condiciones de trabajo un componente determinante en la relación que tiene la persona con el trabajo y, a su vez, para la equidad de la salud, incidiendo en la calidad de vida, bienestar psicológico, la motivación y en la satisfacción (Whitehead et al. y Blanch, como se citó en Díaz, 2017). Lo anterior se debe a que, al tener demandas laborales altas y estresantes, se genera un desgaste físico y psicológico en los trabajadores, presentando altos niveles de agotamiento emocional, tal como sucede con el 56% del profesorado de este estudio.

En conclusión, esta investigación está fundamentada en el análisis de la posible relación existente entre las dimensiones del síndrome de *burnout* y demandas relacionadas con el trabajo del profesorado universitario. A su vez, se fundamenta en una búsqueda que permitio caracterizar el nivel de riesgo de las dimensiones del síndrome de *burnout* en el profesorado universitario, asi como evaluar el nivel de riesgo de las demandas relacionadas con el trabajo. Tambien, se logró identificar si existen diferencias entre los niveles de riesgo de las dimesiones del *burnout* y las demandas de trabajo considerando caracteristicas sociodemograficas. Finalmente determinar si existe relación entre el nivel de riesgo de las dimesiones de *burnout* y las dimensiones de las demandas de trabajo.

El presente trabajo de investigación permite cumplir con lo mencionado anteriormente, pues las altas demandas de trabajo y otros factores, como las funciones que lleva a cabo el profesorado, los niveles altos en las caracterizaciones de las dimensiones del síndrome de *burnout* como el agotamiento emocional, son factores desencadenantes del síndrome de *burnout* y de los niveles altos en sus respectivas dimensiones. Así mismo, la eficacia profesional y los bajos niveles de cinismo son recursos importantes que permiten amortiguar los efectos que tienen estas altas demandas en el profesorado.

Es importante resaltar, que en esta investigación solo una persona presenta el síndrome de *burnout,* es decir obtuvo niveles altos en las dimensiones de agotamiento emocional, cinismo y bajos en la eficacia profesional, siendo el resultado o producto del estrés crónico que se produce en el trabajo (Maslach y Jackson, 1981). Por lo que, es clave lograr identificar todos los procesos o factores organizacionales que pueden estar asociados a la presencia del síndrome en este participante, con el fin de cuidar su salud mental. Teniendo como base que las demandas de trabajo ya están siendo evaluadas y

están representando riesgo. Asimismo, se debe mencionar el contexto en el que se realizó la investigación, donde las demandas han estado en aumento debido a la situación de salud pública, por el Covid-19, siendo este factor también predisponente para el caso de esta persona y para el riesgo que se encontró en los otros participantes.

A la vez es necesario destacar que los otros participantes que no tienen este síndrome presentan un riesgo ocupacional muy alto en las demandas de trabajo. Lo anterior representa un dato sumamente importante, pues como se ha mencionado reiteradamente, el síndrome de *burnout* no se da de un momento a otro y, al contrario, es un proceso que se da a lo largo del tiempo, por la suma de muchos factores como las altas demandas de trabajo y la ausencia de recursos (Marsollier y Aparicio, 2012). Por ello, es importante implementar estrategias de intervención prevententivas dentro de la institución educativa, dado que los hayasgos son un aporte importante para generar alertas para la gestión y prevención dentro del grupo de profesorado estudiado y la universidad en general. Dichas estrategias podrían clasificarse en estrategias de intervención individual y estrategias de intervención organizacionales, con el fin de buscar un enfoque integral que le permita tanto a las personas como a la organización identificar los recursos y factores protectores que ayudan a equilibrar la carga laboral. De esta manera, se podrá evitar o disminuir la aparición del síndrome de *burnout.*

En general, en la presente investigación fue posible identificar niveles de riesgo muy altos y altos en la mayoría de las dimensiones de las demandas de trabajo en todo el profesorado. Razón por la cual se abre la posibilidad de que sea un factor predisponente en el profesorado a desarrollar el síndrome de *burnout*. Por lo anterior, y teniendo en cuenta las recomendaciones que indica la Batería de Riesgos psicosociales, se requiere de la implementación de intervenciones preventivas donde de manera efectiva se puedan disminuir factores de riesgo que puedan perjudicar a futuro la salud y bienestar del profesorado que hizo parte de esta investigación.

En cuanto a las limitaciones del estudio, es importante que en futuras investigaciones se pueda profundizar y escuchar en la voz de los participantes, aspectos y factores relacionados que estén interviniendo en las altas demandas de trabajo y en la presencia de las dimensiones del *Burnout* en el profesorado. Asimismo, se hace importante que próximas investigaciones aborden la temática desde el paradigma cualitativo para conocer cuáles son las herramientas o recursos personales y organizacionales con los que cuenta el profesorado para hacer frente a la carga laboral que poseen. También, para profundizar un poco más en esas personas que aún no tienen

burnout, pero tienen altas demandas de trabajo y saber qué están haciendo para sobrellevar estas altas demandas y qué herramientas nuevas les brinda la organización a la cual están adscritos, para disminuir esas altas demandas de trabajo.

Finalmente, sería interesante poder llevar a cabo esta investigación con una población más grande y de diferentes unidades académicas y universidades, esto permitiría hacer un análisis más profundo de las variables estudiadas y abordar más contextos educativos y sus condiciones de trabajo. Igualmente, sería importante no dejar de un lado el modelo JDR y evaluar los recursos que tienen las personas para poder validar las hipótesis que se plantea este modelo, lo anterior debido a que no se encontró un instrumento validado en Colombia que permitiera evaluar las dos variables que componen el modelo, por lo que se hizo énfasis en un proceso del modelo.

REFERENCIAS

Aguayo, A. (2017). *El Bienestar y el Burnout en docentes, desde el Modelo de demandas y recursos laborales: La inteligencia emocional como variable moderadora y el afecto positivo y negativo como variables mediadoras* [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. https://hera.ugr.es/tesisugr/26750703.pdf

American Institute of Stress. (2017). *Stress effects*. https://www.stress.org/stress-effects

Antón, D. y Méndez, F. (1999). Líneas actuales de investigación en psicología de la salud. Manual de psicología de la salud. Fundamentos, metodología y aplicaciones. Madrid: *Editorial biblioteca Nueva*, 217-256.

Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población, 25*, 83–96.

Aloe, A. M., Amo, L. C., y Shanahan, M. E. (2013). Classroom Management Self-Efficacy and Burnout: A Multivariate Meta-analysis. Educational Psychology Review, 26(1), 101–126. doi:10.1007/s10648-013-9244-0

Arribas, M. (2007). Estrés relacionado con el trabajo (modelo de demanda-control-apoyo social) y alteraciones en la salud: una revisión de la evidencia existente. *Enfermería intensiva, 18*(4), 168-181. 10.1016/S1130-2399(07)74400-0.

Asociación Colombiana de Universidades. (2020). *Percepciones Universitarias desde la perspectiva de los docentes. https://ascun.org.co/uploads/default/news/5eb244ccf965893495e150007a1c36ce.pdf*

Avila, T., Gómez, L. y Montiel, M. (2010). Características demográficas y laborales asociadas al síndrome de *burnout*en profesionales de la salud. *Pensamiento Psicológico*, *8*(15), 39-51. https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/142/422

Axayacalt, G., Celis, M., Moreno, S., Farias, F. y Suárez J.J. (2006). Síndrome de Burnout.*Arch Neurocien 4*(11). 305-309. https://www.academia.edu/19774557/SÍNDROME_DEL_BOURNOUT

Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of work and organizational psychology*,107-115. http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16

Bakker, A. y Demerouti. E. (2007). The Job demands-Resoruces model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309-328. ISSN: 1576-5962

Bakker, A., Schaufeli, W., Demerouti, E., Janssen, P., Van der Hulst, R. y Brouwer, J. (2000). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress, and Coping*, *13*, 247–268.

Bakotić, D. y Babić, T. (2013). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*,*4*(2), 206-213. http://ijbssnet.com/journals/Vol_4_No_2_February_2013/22.pdf

Bauman, Z. (2005). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Editorial Gedisa S. A

Bedoya, Elias., Vega, N., Severiche, C. y Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación Universitaria*, *10*(6), 51-58. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3735/373554030006

Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.

Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. In J. M. Blanch (Coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales.* Barcelona: Editorial UOC. 1-11. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6917914

Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial de la Escala de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, *26*(3), 175-189. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300002

Blanch, J.M. (1996). Psicología social del Trabajo. En J. Álvaro, A. Garrido & J. Torregrosa (Coord.). Psicología social aplicada. Madrid: Ed. Mc Graw- Hill.

Blanch, J.M. (2011). *Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión*. https://www.academia.edu/8618328/CONDICIONES_DE_TRABAJO_Y_RIESGOS_PSICOSOCIALES_BAJO_LA_NUEVA_GESTIÓN

Blanch, J.M. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicólogo, 35*(1), 40-47. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77830184006

Botero, J. (2019).*Empleabilidad del profesorado universitario. Multidimensionalidad de un fenómeno social del mundo del trabajo* [Tesis Doctoral, Universidad del Valle].

Botero, J., Rentería, E., Malvezzi., S. (2020). Dinámicas contextuales, recursos individuales y empleabilidad: El caso del profesorado universitario. *Revista Psicoperspectivas* *19*(1). https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/1741/1153

Canela, R. (20 de febrero de 2017). El Síndrome de Burnout en el Profesorado Universitario [Mensaje en un blog]. https://www.gestiopolis.com/sindrome-burnout-profesorado-universitario/

Cárdenas, M., Méndez, L., González, M. (2014). Evaluación del Desempeño Docente, estrés y Burnout. *Actualidades Investigativas en Educación, 14*(1). https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n1/a05v14n1.pdf

Carlin, M, y Garcés, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Analaes de psicología, 26*(1), 169-180. ISSN 1695-2294. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=167/16713758020

Colegio Colombiano de Psicólogos. (2006).*Ley 1090 de 2006*. https://www.colpsic.org.co/quienes-somos/ley-1090-de-2006/182

Congreso de Colombia (2011).*Ley 1482 de 2011*. http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley148230112011.pdf

Correa, Z., Muñoz, I. y Chaparro, A. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Rev Salud Pública, 12*(4). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642010000400006

Demerouti, E., Nachreiner, F, y Schaufeli, W. (2001). The Job Demands–Resources Model of Burnout. *The Journal of applied psychology*. 86. 499-512. 10.1037/0021-9010.86.3.499

Díaz, F. (2017). *Burnout*. U*na metáfora para leer relaciones y condiciones de trabajo.* [Tesis Doctoral, Universidad del Valle]. Archivo digital.

Díaz, F., López, A. y Varela, M. (2012). Factores asociados al síndrome de *burnout*en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica, 11*(1), 217- 227. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/649

Díaz, F., y Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos, 19*(2), 129-155. http://doctrina.vlex.com.co/vid/seguridad-riesgo-psicosocial-trabajo-685743133

Díaz, S., y Fernández, S. (2004). Asociación de variables cualitativas: El test exacto de Fisher y el test de McNemar. Recuperado de http://www.agamfec.com/pdf/CADERNOS/VOL11/VOL11_5/14_Invest_N11_5.pdf

Elorza, H. (1999). Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento. México: Oxford University. https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/09/Estadistica-para-las-ciencias-sociales-del-comportamiento-y-de-la-salud.pdf

Engels, F. (1876). El papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre. *Centro de estudio Miguel Enríquez*. http://archivochile.com/Ideas_Autores/engelsf/engelsde00022.pdf

Esteras, J., Chorot, P. y Sandin, B. (2019). Sintomatología física y mental asociada al síndrome del burnout en los profesionales de la enseñanza. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, *24*(1), 29-37. http://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/23776

Eurofound. (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg.* https://www.researchgate.net/publication/327987186_Burnout_in_the_workplace_A_review_of_data_and_policy_responses_in_the_EU_Burnout_in_the_workplace_A_review_of_data_and_policy_responses_in_the_EU

Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. Journal of Educational Research, 77(6), 325-331.

Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues, 30*(1), 159-165. doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x

García, A., Escorcia, C., y Pérez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*, *5*(2), 65 - 126.http://dx.doi. org/10.20511/pyr2017.v5n2.170

Ghanizade, A. y Jahedizadeh, S. (2015). Teacher burnout: A review of Sources and ramifications. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science, 6 (1),* 24-39. https://www.researchgate.net/publication/282624712_Teacher_Burnout_A_Review_of_Sources_and_Ramifications

Ginebra, Naciones Unidas, (2005). Comité De Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre*. http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2 fGC%- 2f18&Lang=en

Gil-Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 19*(2*),* 181-197. https://www.researchgate.net/publication/263161100_Burnout_sindrome_sindro

me_de_quemarse_por_el_trabajo_desgaste_profesional_estres_laboral_o_enfermedad_de_Tomas#fullTextFileContent

Gil-Monte, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. doi10.13140/2.1.4614.8806.

Gómez, M. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 7(1*), 131-153. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454161.pdf

Gómez, V., Perilla, L. y Hermosa, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica, 18*(3), 1-15. https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu

González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *REDHECS, 4*(3), 68-89. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2717959.pdf

Grau, A., Flichtentrei, D., Suñer, R., Prats, M. y Braga, F. (2009). Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de Burnout en personal sanitario hispanoamericano y español (2007). *Revista Española de Salud Pública, 83*,215-230. http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1135-57272009000200006&script=sci_abstract.

Greenglass, E. & Burke, R. (1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex Roles*,18, 215-229.

Hakanen, J., Bakker, A. y Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school Psychology*. 495-513. 10.1016/j.jsp.2005.11.001

Hernández, X. (2018). *Análisis del burnout y engagement en docentes: un estudio de diario*. (Tesis doctoral). Universidad complutense de Madrid, Madrid, España. https://eprints.ucm.es/46770/1/T39672.pdf

Hernández, R. (2014). Métodos Mixtos. En Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (Eds), *Metodología de la investigación.* México D.F, México: McGraw-Hill.

Jaramillo, C. (10 de octubre de 2014). El estrés, la causa principal de los trastornos mentales en el Ecuador. El Comercio. https://www.elcomercio.com/tendencias/estres-causa-trastornos-mentales.html

Ladd, H. F. (2007). Teacher Labor Markets in Developed Countries. The Future of Children, 17(1), 201–217. https://doi.org/10.1353/foc.2007.0006

León-Rubio, J. y Avargues, M. (2007). Evaluación del estrés laboral del personal universitario. *Mapfre Medicina*, *18*(4), 323-332. https://www.researchgate.net/publication/257304049_Evaluacion_del_estres_laboral_del_personal_universitario

León, P. y Colino, N. (2015). El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en montevideo. *Ciencias Psicológicas, 9* (1), 27-41. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000100004

Mairal, J. (2010). Emociones negativas en el profesorado universitario: burnout, estrés laboral y mobbing. *EduPsykhé Revista de psicología y educación*, *9* (1) , 85-100. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3268868

Marenco-Escuderos, A., Ávila-Toscano, J. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia: Avances de la Disciplina, 10*(1), 91-100. ISSN 1900-2386.

Marks, D. (1996). Health Psychology in Contex. *Journal of Health Psychology, 1*(1), 7-21. https://www.researchgate.net/publication/280575655_Health_psychology_in_context#fullTextFileContent

Marsollier, R y Aparicio, M. (2012). Las autopercepciones laborales y su influencia en el desgaste profesional Perspectivas en Psicología. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, *9*(3), 52-58. https://www.redalyc.org/pdf/4835/483549016008.pdf

Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experience burnout. J*ournal of Occupational Behaviour, 2*, 99-113. 10.1002/job.4030020205

Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422. https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Maslach, C., Jackson, S. E., Y Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. Evaluating stress: A book of resources, 3, 191-218. http://dominican.ezproxy.edu

Méndez, L. y González, M. (2013). Evaluación de la Escala de estrategias docentes para aprendizajes significativos (EEDAS). *Revista Ciencia UANL, 16*(60), 58-77. https://www.redalyc.org/pdf/447/44722178006.pdf

Merino-Plaza, M.J., Carrera-Hueso, F.J., Arribas-Boscá, N., Martínez-Asensi, A., Vázquez-Ferreiro, P., Vargas-Morales, A. y Fikri-Benbrahim, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. Cad. Saúde Pública. 34(11).1-18.http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2018001105011&lng=en&nrm=iso

Ministerio de Protección Social. (2007). Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ENCUESTA%20SALUD%20RP.pdf

Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*. https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf

Ministerio de Salud. (1993). *Resolución Número 8430 de 1993*. https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF

Molina, A. (2006). Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos. *Revista Estudios Socio-Jurídicos, 9*(Extraordinario 1), 166-189. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2354633

Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Rodríguez, R., Martínez, M. y Ferrer, R. (2009). El Burnout del Profesorado Universitario y las Intenciones de Abandono: Un Estudio Multi-Muestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 25*(2), 149-163. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622009000200005&lng=es&tlng=es

Moreno-Jiménez, B., Meda-Lara, R. M., Morante-Benadero, M. E., Rodríguez-Muñoz, A., y Palomera-Chávez, A. (2006). Validez factorial del inventario de burnout de psicólogos en una muestra de psicólogos mexicanos [Factorial validity of the psychologists burnout inventory in a psychologist Mexican sample]. *Revista Latinoamericana de Psicología*, *38*(3), 445–456.

Oblitas, L. (2006). Psicología de la salud, una ciencia del bienestar y la felicidad. *AV. PSICOL. 16*(1), 9-38. https://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/psicologiasalud.pdf

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2012).*I Encuesta Centroamericana Sobre Condiciones de Trabajo y Salud.*http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Informes/Informe_I_ECCTS_cuantitativo.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Reunión de expertos sobre la revisión de la lista de enfermedades profesionales.* http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms_116916.pdf

Organización Mundial de la Salud. (1988).*Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud.* https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=F4DD399FFE920B70A2C396A92C40D396?sequence=1

Organización Mundial de la Salud. (2006). *Constitución de la organización mundial de la salud.* http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2007). *Salud de los trabajadores: Plan de acción (60ª Asamblea Mundial de la*

*salud).*https://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Serie protección de la salud de los trabajadores No. 6.* https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessio

Organización Mundial de la Salud. (2017). *Un reporte sobre enfermedades cardiovasculares.* https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/cardiovascular-diseases-(cvds)

Otzen, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio.*Int. J. Morphol, 35* (1), 227-232. *https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf*

Palacios, B. (2018). Estrés y burnout en docentes de la Facultad de Psicología.*Revista Cubana de Educación Superior*, *4*(38). http://www.rces.uh.cu/index.php/RCES/article/view/332/372

Palacios, M. y Montes de Oca, V. (2017). Condiciones de Trabajo y Estrés en Académicos Universitarios. *Cienc Trab.19*(58), 49-53. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100049

Parker, I. (2014). Managing Neoliberalism and the Strong State in Higher Education: Psychology Today. *Qualitative Research in Psychology*, *11*(3), 250–264. https://doi.org/10.1080/14780887.2013.872214

Pasarín, M. I., Forcada, C., Montaner, I., Peray, J. L. y Gofin, J. (2010). Salud Comunitaria: Una integración de las competencias de atención primaria y de salud pública. Informe SESPAS 2010.[GRÁFICO]. https://www.gacetasanitaria.org/es-salud-comunitaria-una-integracion-competencias-articulo-S0213911110001949

Pillay, H., Goddard, R., y Wilss, L. (2005). Well-being, burnout and competence: Implications for teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 30, 22-33. https://www.researchgate.net/publication/27469210_Well-

Being_Burnout_and_Competence_Implications_for_Teachers#fullTextFileContent

Polunina, N., y Soltamakova, L. (2018). Prevention of staff burnout in humanities teachers of higher educational institutions. Bulletin of Russian State Medical University. 30-34. 10.24075/brsmu.2018.059.

Prado, R., Esperendi, M., Zanelato, M., Riberiro, S., Gava, E. y Avansimi, J. (2017) Assessment of Burnout syndrome in university teachers. *Revista da ABENO*, *17*(3), 21-29. https://revabeno.emnuvens.com.br/revabeno/article/download/409/320

Rentería, E. (2009). De Recursos Humanos a la Psicología Organizacional y del Trabajo: Reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En Aguilar, M. y Rentería, E. (Comp), *Psicología del Trabajo Y de las Organizaciones*. *Reflexiones y experiencias de investigación*(pp. 26-51) Bogotá, Colombia: Editoras Universidad Santo Tomás.

Reyes, L., Ibarra, D., Torres, M. y Rozo, R. (2012). El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre docentes de Universidades públicas y privadas. *Revista Digital Universitaria, 13*(7). http://ru.tic.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2044/art78_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, M., Pozuelos, D. y Estrada, F. (2009) Aportaciones sobre el desarrollo de la formación del profesorado en los centros TIC. Sevilla,España.Pixel-Bit.*Revista de Medios y Educación 33(43)*.http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36812381003

Rodriguez, R. y Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*. http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf

Rojas, M., Zapata, J. y Grisales, H. (2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 27*(2),198-210. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=120/12011791011

Romero, M. (2015). *Significado del Trabajo y Sentido de la Profesión en la Académica* [Tesis Doctoral, Universitat Autónoma de Barcelona]. Archivo digital. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/313236/mprc1de1.pdf;sequence=1

Romero, M. (2019). Working conditions and the meaning of the academic profession in colombian university professors. *Acta Colombiana de Psicología*, *22*(2), 267-279. http://www.doi.org/10.14718/ACP.2019.22.2.13

Rubio, J. (2003). *Fuentes de estrés, Síndrome de Burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de institutos de enseñanza secundaria* [Tesis Doctoral, Universidad de Extremadura].https://biblioteca.unex.es/tesis/9788477238164.pdf

Ruiz, C. y López, F. (2004). Burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas 1. *International Journal Of Clinical And Health Psychology*, *4*(1), 137- 160. http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-100.pdf

Ruiz, D., Pando, M., Aranda, C. y Almeida, C. (2014). Burnout y Work Engagement en docentes universitarios de Zacatecas.*Ciencia & Trabajo, 16* (50), 116-120. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200010

Salanova, M., Schaufeli, W., Lloren, S., Peiró, J. y Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement"¿una nueva perspectiva? *Revista de psicología de trabajo y de las organizaciones*, *16*(2), 117-134. https://www.researchgate.net/profile/Marisa_Salanova/publication/285664898_Desde_el_burnout_al_engagement_una_nueva_perspectiva/links/09e41508ff53f6027f000000.pdf

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2005)."¿El lado positivo del burnout?". Quemarse en el trabajo (Burnout). Zaragoza, España. Edigo Editorial, S.L. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2004_Salanova-Schaufeli-al-Quemarse-en-el-trabajo.pdf

Sales, S. M., y House, J. S. (1971) Job dissatisfaction as a possible risk factor in coronary heart disease. *J. Chronic Dis*. 23:861–873, 1971. https://doi.org/10.1016/0021-9681(71)90015-4

Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L., y Lonka, K. (2019). Work burnout and engagement profiles among teachers. *Frontiers in Psychology, 10*(2254). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254

Sánchez, M. y Maldonado, L. (2003). Estrés en docentes Universitarios. Caso Luz, Urbe y Unica.*Revista de ciencias Sociales, 9 (2),* 323-335. https://www.redalyc.org/pdf/280/28009211.pdf

Sánchez, M., Martínez, A.P., Torres, R., Servin, M.A., Hernandéz, A., Benavides, M., Rendon, V. y Vergara. C. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM.Revista Digital Universitaria. 21(3). Pp. 2-24.https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/a12.pdf

Schwab, K. (2016). *La cuarta Revolución industrial.* World Economic Forum.http://40.70.207.114/documentosV2/La%20cuarta%20revolucion%20industrial-Klaus%20Schwab%20(1).pdf

Segurado, A. y Torres, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema, 14*(4), 828-836. http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806

Signos de 'Burnout'. (2020, agosto 13). *El Tiempo*, B2.

Silva, R. y Vivas, I. (2016). *Factores personales y recursos laborales que predicen el engagement en docentes a tiempo parcial de una universidad privada del Perù* [Tesis de Maestría, Universidad del Pacifico]. http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1948/Rocio_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2009). *1ra Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral. Argentina.*https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/primera_encuesta_nacional_trabajadores.pdf

Torres, M. y Casique, L. (2016). Estrés laboral y su efecto biopsicosocial en el cuidado de enfermería. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 24(*2), 141-4.

http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/103/188

UNESCO. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551

Veghel, N., Jonge, J., Bosma, H. y Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model:drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & medicine, 60, 1117-1131*. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/223.pdf

Velásquez, R. (2009). Hacia una nueva definición del concepto política pública. *Desafíos,*20:149-87.

Viloria, H y Paredes, M. (2002). Estudio del Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional en los Profesores de la Universidad de los Andes. *Educere, 6*(17), 29-36. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35601704

Villar, M. (2011). Factores determinantes de la salud: Importancia de la prevención. *Acta Med Per, 28*(4). http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v28n4/a11.p

ANEXOS

Anexo A.

Instrumentos

En este link se encontrara el cuestionario completo: https://docs.google.com/forms/d/1LRz0NnIwP3Bpqb_htRf2FXfXCBf_6QcfNjnXdt1117A/edit

Datos Sociodemográficos

EDAD:

30-35 Años
36-41Años
42-46 años
47-52 años
53-58 años
59- en adelante

SEXO:

Hombre
Mujer
Prefiero no responder

ANTIGÜEDAD EN LA PROFESIÓN

2 años - 4 años

5 años - 7 años
8 años - 10 años
Más de 11 años

TIPO DE CONTRATO

Contrato a termino indefinido
Contrato hora cátedra
Contrato Temporal

Marque las funciones que tiene a cargo actualmente como profesor (a):

Docencia
Docencia;Investigación
Docencia;Investigación;Gestion
Docencia;Investigación;Servicio
Docencia;Investigación;Servicio;Gestion
Docencia;Servicio;Gestion

Cuestionario Síndrome de Burnout

0= NUNCA.
1= POCAS VECES AL AÑO.
2= UNA VEZ AL MES O MENOS.
3= UNAS POCAS VECES AL MES.
4= UNA VEZ A LA SEMANA.
5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

Escala de Demandas

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
3	El espacio donde trabajo es cómodo					
4	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
5	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
6	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					
7	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					

8	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
9	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
11	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
12	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					

14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rapido					

20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					
	Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo					
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					
24	Mi trabjo me exige cuidar la salud de otras personas					
25	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					

26	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					
	Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.					
30	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.					
31	Trabajo en horario de noche.					

32	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o dias de descanso al mes.					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo.					
35	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo.					
36	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
37	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

	Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.					
38	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
39	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					
40	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Anexo B

Consentimiento Informado

Participación en la investigación: **Dimensiones del Síndrome de Burnout y demandas de trabajo en el profesorado de una universidad privada en Cali, Colombia**

El presente estudio es realizado por Laura Camila Ospina, María del Pilar Rodríguez y María Alejandra Zafra, bajo la dirección de la Doctora en psicología Jimena Botero Sarassa.

El objetivo de esta investigación, consiste en analizar la posible relación entre dimensiones del Síndrome de *burnout* y demandas relacionadas con el trabajo del profesorado universitario. En cuanto a los objetivos específicos se busca 1.Caracterizar el nivel de riesgo de las dimensiones del síndrome de *burnout* en el profesorado universitario. 2. Evaluar el nivel de riesgo de las demandas relacionadas con el trabajo en el profesorado universitario. 3. Identificar si existen diferencias entre los niveles de riesgo de las dimesiones del *burnout* y las demandas de trabajo considerando caracteristicas sociodemograficas. 4. Determinar si existe relación entre el nivel de riesgo de las dimesiones de *burnout* y las dimensiones de las demandas de trabajo.

Queremos informarles que de acuerdo con los artículos 2, 3, 10, 15, 17, 23, 29, 36, 45, 46, 47, 48, 49, 50 y 52 de la ley 1090 de septiembre del año 2006, publicada por el Congreso de la República de Colombia, por medio de la cual se establecen las normas pertinentes frente a aspectos científicos, técnicos y administrativos para la investigación en psicología, se hace necesario obtener el consentimiento informado por parte de los participantes. Igualmente, de acuerdo con los artículos 15 y 16 (capítulo I de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos) de la resolución No. 008430 de 1993, del Ministerio de Salud, por lo cual se establecen en las normas científicas, técnicas y administrativas, para la investigación en salud, se considera importante obtener el consentimiento informado de los participantes. Esté presente estudio no vislumbra riesgo alguno, a continuación, se presenta información que usted deberá tener en cuenta para firmar el presente consentimiento informado:

Antes de decidir si participar o no, debe conocer y comprender cada una de las siguientes aclaraciones. Siéntase con total tranquilidad y libertad para preguntar sobre cualquier aspecto que le permita aclarar dudas. Una vez que haya comprendido el propósito se le solicitará que firme este consentimiento informado.

*Es importante mencionar que el Burnout se refiere a un incremento de sentimientos de agotamiento emocional y aumento en las actitudes de cinismo y emociones negativas sobre las personas con quienes se tiene contacto; y se produce en profesionales que realizan algún tipo de trabajo que requiera del servicio humano como la medicina, u otras especialidades (Maslach y Jackson,1981).

Estoy de acuerdo con:

- Diligenciar individualmente un cuestionario de datos sociodemográficos.

- Diligencias individualmente el cuestionario MBI-ED, el cual mide las dimensiones del Síndrome de Burnout y el cuestionario de Demandas de trabajo.

- La participación en el estudio es libre y voluntaria.

- No recibiré pago de ningún tipo por mi participación.

- La información resultante de la participación será completamente confidencial y usada únicamente con fines de investigación y producción intelectual a futuro. Mi nombre, ni datos que me identifiquen serán revelados, se usara un seudónimo para el registro.

- Las investigadoras se comprometen a darle prioridad a los derechos fundamentales como la vida, el buen nombre, el libre y sano desarrollo y los demás dispuestos por la constitución.

- Si decido retirarme del estudio, puedo hacerlo en el momento en que lo desee.

- Si el cuestionario le genera inquietudes estaremos dispuestas a conversar con ustedes y a brindar información sobre recursos y remisiones a profesionales que puedan brindarle apoyo acorde a la necesidad.

DECLARACION DE LOS INVESTIGADORES Y PROFESIONALES ASOCIADOS ENTRENADOS PARA REALIZAR LA INTERVENCIÓN: He explicado a satisfacción la naturaleza y propósito del estudio, describiendo los procedimientos, beneficios y riesgos mínimos. He contestado y contestaré todas las preguntas que se me hagan en la mejor forma que pueda. Informaré al participante de cualquiera cambio en procedimientos o los riesgos y beneficios si cualquiera pudiese ocurrir durante o después del curso del estudio. He dado una copia del consentimiento/autorización al participante.

Fecha Firma investigadoras Nombres

_____ _____ _____

_____ _____ _____

CONSENTIMIENTO/AUTORIZACIÓN. Me han informado a satisfacción sobre los beneficios y posibles riesgos del estudio. Accedo a participar en este estudio y doy permiso al uso de la información como se me ha explicado anteriormente. Entiendo que las investigadoras Laura Camila Ospina, Maria del Pilar Rodriguez y Maria Alejandra Zafra pueden ser localizadas en estos correos electrónicos lacol981106@javerianacali.edu.co, pily.rodriguez3@hotmail.com y marialezafra@javerianacali.edu.co y que estarán disponibles para contestar cualquier pregunta que pueda tener. Entiendo que soy libre de retirarme y dejar el estudio en cualquier momento, aun después de firmar esta autorización.

Fecha Firma del participante Nombre Cédula

¡MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSISIMA AYUDA Y CONTRIBUCIÓN A NUESTRA INVESTIGACIÓN

Anexo C

Clasificación niveles dimensiones del Burnout de acuerdo con puntajes

	BAJO	MEDIO	ALTO
Agotamiento emocional	0 - 18	19 - 26	27 - 54
Cinismo	0 - 5	6 - 9	10 - 30
Eficacia profesional	0 - 33	34 - 39	40 - 46

Anexo D

	RIESGO DESPRECIABLE	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100

Baremos de las dimensiones de demandas de trabajo