



Agosto 2018 - ISSN: 1989-4155

EL ESTRÉS COMO FACTOR INFLUYENTE EN EL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD CIENCIAS HUMANÍSTICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ.

María Verónica Lazo Moreira.¹

Maryuri Juliana Palma Romero.^{2*}

psicvlazom@hotmail.com

julianitapalma39@gmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

María Verónica Lazo Moreira y Maryuri Juliana Palma Romero (2018): "El estrés como factor influyente en el desarrollo del síndrome de burnout en los docentes de la facultad ciencias humanísticas y sociales de la Universidad técnica de Manabí.", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (agosto 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/08/sindrome-burnout-docentes.html>

Resumen

El propósito de este trabajo es determinar si el estrés es un factor influyente para el desarrollo del síndrome de burnout, para el efecto se ha considerado a la población de docentes de Universidad Técnica de Manabí en la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales, a los cuales se le aplicaron encuestas y el test de Maslach Burnout Inventory. Se analizaron las relaciones entre ambas variables, las cuales mediante el método descriptivo se establecieron sus diferencias, orígenes de cada una, métodos de tratamiento y a su vez causas y consecuencias de éstas. En los resultados se demuestra que existe una tendencia a la aparición del Síndrome gracias a un elemento que está presente en los docentes y que se va a desarrollar en la presente investigación, llamado, Agotamiento Emocional.

Palabras claves: Burnout, estrés, docentes, causas, agotamiento emocional

Abstract:

The purpose of this work is to determine if stress is an influential factor for the development of Burnout syndrome, for the effect it has been considered to the population of teachers of the Technical University of Manabí in the Faculty of Humanistic and Social Sciences, to the which were applied to surveys and the Maslach Burnout Inventory test.

¹ Psicóloga Clínica, Profesora Principal De La Universidad Técnica De Manabí. psicvlazom@hotmail.com

² Egresada De La Carrera De Psicología Clínica De La Universidad Técnica De Manabí. julianitapalma39@gmail.com

The relationships between both variables were analyzed, which by means of the descriptive method established their differences, origins of each one, treatment methods and in turn causes and consequences of these. The results show that there is a trend towards the emergence of the syndrome thanks to an element that is present in teachers and that is going to develop in the present research, called Emotional Exhaustion.

Keywords: Burnout, Stress, teachers, causes, emotional exhaustion

Introducción

Vivimos en un tiempo en que nunca la jornada semanal de trabajo había sido tan reducida, dejando así más espacio para el ocio y el descanso, y, sin embargo y paradójicamente, el estrés laboral se ha convertido en una clara y grave amenaza para la salud de trabajadores.

De entre los problemas de estrés laboral, destaca el síndrome de <<estar quemado>> o *Burnout*, por ser una forma de estrés laboral crónica y especialmente virulenta que conlleva graves secuelas para los afectados.

El Burnout es un efecto a largo plazo del estrés crónico y se da en trabajos que presentan un contacto personal agudo, donde el apoyo del profesional se vuelve imprescindible. El gasto de fuerzas y la frustración que surge ante la falta de una relación de cordialidad y acatamiento hacia la autoridad se convierte en el origen del Burnout, por lo tanto, éste es la consecuencia del estrés, pero en periodos prolongados de tiempo; lo que genera es un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento hacia la institución y compañeros de trabajo; así como sentimientos de incompetencia, deterioro de la propia valía y actitudes de rechazo hacia el trabajo, que a la vez pueden estar acompañados de diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima. (Bosqued, 2008) (González, 2015)

Los Docentes de la Universidad técnica de Manabí no están exentos de padecer de este mal por ello el presente artículo va dirigido a analizar las posibles consecuencias, influencias que tiene el estrés en el desarrollo del síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí de esta manera alertar a esta población para que puedan encontrar los posibles tratamientos que causen beneficio positivos en el control y se manejen estos síntomas, ya que no solo la persona sufriría las consecuencias si no la institución donde labora teniendo bajo rendimiento y menos prestigio para otras universidades. Para ello se utilizarán técnicas como test y encuestas para determinar la aparición del Síndrome de Burnout.

Se intenta poder evidenciar las características presentes del Síndrome, sus manifestaciones, para el control de este mal dando prioridad al bienestar del docente y a su salud obteniendo su mejor desempeño y evitando que éste sufra del síndrome de Burnout y sus posibles daños irreparables en su forma de vivir el día a día y con sus estudiantes.

Desarrollo

El Estrés

El estrés fue utilizado por primera vez por el fisiólogo y médico Hans Selye (1926), a raíz de una serie de experimentos en los que inyectaba extractos de hormonas a ratones de laboratorio. Selye observó que al cabo de un tiempo los animales desarrollaban problemas físicos, como úlceras. También descubrió que otros ratones que había inyectado una sustancia inocua desarrollaban las mismas alteraciones físicas. Lo único en común en estos dos grupos era que habían sido manipulados y molestados a diario, durante semana.

Selye repitió los experimentos con otros tipos de circunstancias amenazadoras para los ratones y observó los mismos resultados. Por consiguiente, descubrió que estos problemas físicos eran causados por una respuesta fisiológica sostenida frente a una amenaza continuada. A esta respuesta, cuyo objetivo es contrarrestar la amenaza y recuperar el equilibrio fisiológico lo antes posible, la denominó estrés. (Xavier Torres, 2015).

Se considera que para enfrentarse a una amenaza el individuo tiene que emitir una respuesta fisiológica con la finalidad de tener la energía necesaria para poder hacerle frente, si la amenaza es controlable la respuesta fisiológica se va apagar rápidamente y por consiguiente no se va a producir el estrés, en cambio cuando una amenaza es percibida como incontrolable e impredecible, la persona va a mantener una respuesta fisiológica intensa que va a terminar siendo perjudicial y es aquí que se va a caracterizar como un estado de estrés.

El estrés según diversos autores se presenta en diferentes tipos de situaciones que pueden ser positivas y negativas a la vez; positivas, porque ayudan a superar retos o enfrentar amenazas que pueden ser beneficioso para el individuo, y, negativo cuando las personas no toman las medidas necesarias y se producen un acumulamiento de cargas emocionales, sin posibilidad de tomar un descanso adecuado y ahí es como se lo conocería como estrés crónico.

Existen diversos agentes estresores que a lo largo del tiempo han ido evolucionando, unos con más intensidad que otros, empezando con Selye que creó la palabra estresor (*stressor*, en inglés) para referirse a los agentes causales del estrés.

En teoría, cualquier estímulo o situación puede producir estrés, dependiendo de su intensidad, duración, frecuencia, el momento en que se presenta o de qué manera se combina con otros factores.

Recordemos también que para determinar el nivel de estrés que produce cada evento o situación, es de particular importancia la forma en que lo percibimos y nuestra capacidad de afrontarlo exitosamente. (Lachica, 2007)

Hay que recordar que el estrés se produce por la ansiedad o angustia que obtenga la persona, que por consiguiente aparecen reacciones negativas o adversas en el organismo del individuo ante las situaciones de peligro. (González, 2010).

El estrés también tiene varios tipos, variedades o clasificaciones, pero en esta ocasión hablaremos acerca de lo que es el estrés laboral y cómo es su progreso hacia el síndrome, no sin antes mostrar ciertos tipos de estrés que se pueden presentar según la intensidad, la periodicidad o la permanencia dependiendo de la clase de estrés a la que se exponga (González, 2010), aquí presentaremos los tipos, las características y consecuencias:

- Estrés Agudo. - Se da de manera inmediata e intensa por presiones del ambiente o ideas futuras de peligros, puede ser estimulante (resulta agotador con el tiempo).
- Estrés Episódico. – Estrés agudo por periodos, puede producir brusquedad, hostilidad, prisa e irritabilidad.
- Estrés Crónico. – Es un estrés que se mantiene por largos periodos sin que se solucione, puede producir suicidio, cáncer, crisis nerviosas.

Conocimos una parte de lo que son los antecedentes, con su definición, también sus tipos ahora formaremos parte de lo que descubriremos acerca de sus síntomas y por supuesto detalles de cómo se puede prevenir o derrotar el estrés

Estrés laboral el estrés prácticamente es un mecanismo o es un problema que la persona puede lidiar con él por largas distancias lo que puede repercutir de manera negativa o de manera positiva, pero sabemos que el estrés hoy en día afecta a la persona en diferentes ámbitos tanto como familiar, social, personal y laboral, pero en la actualidad en muchos estudios se ha determinado que el estrés ha influido en las profesiones que tienen más sobrecarga de trabajo que se lo va a conocer como estrés laboral, éste puede tener diferentes causas o consecuencias que puede afectar no tan solo al individuo si no a la empresa como tal, si la empresa y la persona no toman las prevenciones adecuadas esto puede llegar a formar un estrés crónico como se lo conoce al síndrome de Burnout o más popularmente conocido como el de <<hombre quemado>>

Es muy conocido que quienes más padecen del estrés son las profesiones que laboran con personas, es por eso por lo que la docencia es una profesión que más riesgos tiene de padecerlas. Las enfermedades que viven los maestros son derivadas del estrés laboral y, este mismo se puede considerar una enfermedad cuando supera los recursos que tiene el educador para afrontarlo, pues gesta la aparición de trastornos mentales los cuales afectan en los estados de ánimo del docente, e, influyen seguramente en la calidad de la enseñanza. (González, 2010)

El estrés debe de verse desde otra perspectiva, no sólo desde el ámbito laboral. Debe tomarse en cuenta que el estrés afecta al trabajador desde diferentes ámbitos tales como en lo biológico, psicológico y social.

Dado a muchas situaciones el estrés ha provocado un gran desequilibrio, tan perturbador en las personas que se ha convertido en una amenaza tan estresante tanto laboral, familiar, y social etc. La cual puede provocar un síndrome conocido como el Burnout que se origina por el padecimiento de estrés laboral crónico y la principal diferencia con una depresión es que mientras ésta conlleva agotamiento y falta de ilusión por la vida en general, el Burnout se restringe al ámbito del trabajo. Si no se trata a tiempo, puede acabar afectando a todos los niveles.

En general, el estrés laboral crónico supone un estado mental negativo, persistente y vinculado a la actividad laboral, caracterizado por agotamiento emocional, distrés, sentimientos de reducida competencia, escasa motivación y actitudes disfuncionales en el trabajo, y que aparece en personas que no sufren otras alteraciones patológicas (Wilmar Schaufeli, 1998) (N. Extremera, 2010). Por otra parte, las consecuencias del estrés laboral no afectan solo a las personas que lo viven.

Los efectos pueden incidir también sobre la organización. De este modo, posibles consecuencias del estrés son las pérdidas en el trabajo, el incremento del ausentismo, las ineficiencias, errores, etcétera (SILLA, 2001)

El estrés laboral es una base óptima para el desarrollo del Burnout, al cual se llega por medio de un proceso de acomodación psicológica entre el trabajador estresado y el trabajo estresante (Álvarez, 2011). En este proceso se distinguen tres fases:

- a- Fase de estrés: en la cual se da un desajuste entre las demandas laborales y los recursos del trabajador.
- b- Fase de agotamiento: en la cual se dan respuestas crónicas de preocupación, tensión, ansiedad y fatiga.
- c- Fase de agotamiento defensivo: en la cual se aprecian cambios en la conducta del trabajador, tales como el cinismo, entre otras muchas de carácter nocivo.

Síndrome de Burnout

El término de "Burnout", fue utilizado por primera vez por un psiquiatra norteamericano, Freudenberger (1974) él lo define como "el agotamiento de energía experimentado por los profesionales cuando se sienten sobrepasados por los problemas de los demás" (Bernardo Moreno Jiménez, 1997), según este autor este síndrome, se podría manifestar clínicamente por signos físicos y conductuales, dentro de los físicos nos indica que se destacaría el agotamiento y la fatiga, mientras que en las alteraciones conductuales encontraríamos sentimientos de frustración, signos de irritaciones ante las presiones del trabajo (Carballal, 2014).

En igualdad de tiempo también la psicóloga Maslach en los setenta desarrollaba su propia definición acerca del Burnout, el cual fue creado en (1976) que indicaba que un "estrés crónico producido por el contacto con los clientes que lleva a la extenuación y al distanciamiento emocional con los clientes en su trabajo" (Bernardo Moreno Jiménez, 1997)

El síndrome de Burnout o más conocido como el síndrome del desgaste profesional es un trastorno emocional que se caracteriza por agotamiento físico, emocional o mental provocado por factores estresantes relacionados con el trabajo

Como principales causas o evidencias que afectan al individuo en el inicio de la aparición de esta enfermedad se reconocen en varias etapas (Marrau, 2004).

1. Exceso de trabajo
2. Sobre esfuerzo que lleva a estados de ansiedad y fatiga
3. Ambiente físico y organizativo en los centros (clases muy numerosas, iluminación inadecuada, ruido)

4. Desmoralización y pérdida de ilusión
5. Pérdida de vocación, decepción de los valores hacia los superiores, alumnos y compañeros de trabajo.

Entre las consecuencias del “estar quemado” encontramos distintos tipos de problemas. Según (Redó, 2009), podemos clasificar los síntomas que aparecen en el *Burnout*, en cuatro grandes áreas:

- Síntomas psicósomáticos. Suelen ser los síntomas asociados que aparecen en primer lugar. Entre ellos se encuentran las cefaleas, dolores musculares, molestias gastrointestinales, insomnio, etc.
- Síntomas conductuales. Se describen como una serie de conductas anómalas: absentismo laboral, problemas relacionales, etc.
- Síntomas emocionales. El más característico de ellos es el distanciamiento afectivo de las personas a las que debe atender. El sujeto puede volverse irritable e impaciente, mostrándose receloso en su relación con los niños, compañeros, etc. Además, aparece la ansiedad, que conlleva una disminución de la concentración y del rendimiento en el trabajo.
- Síntomas defensivos. Utilizados por el sujeto para poder aceptar sus propios sentimientos. El profesional niega las emociones anteriormente descritas y que le resultan desagradables. Desplaza los sentimientos hacia otras situaciones o ámbitos que no tengan que ver con su realidad laboral. También puede desarrollar actitudes cínicas hacia los clientes (en este caso los alumnos), culpabilizándoles, de manera implícita, de ser los causantes de las propias dificultades.

Maslach y Jackson elaboraron el test de Maslach Burnout Inventory (1986), éste estaba compuesto por tres dimensiones 1) realización personal en el trabajo, que aparece como una inclinación a evaluarse negativamente en relación con su persona y su labor; 2) agotamiento emocional, dimensión que hace referencia a un agotamiento de energía y de recursos personales emocionales como consecuencia al contacto diario con alumnos; y, 3) la dimensión despersonalización, que hace referencia a todas las actitudes y sentimientos negativos hacia otros, como el maltrato o el trato inhumano. (José Andrés Rodríguez Ramírez, 2017).

Como método preventivo, según (Guitart, 2007) existen diferentes técnicas:

- Brindar información sobre el síndrome del Burnout, sus síntomas y consecuencias principales para que sea más fácil detectarlo a tiempo.
- Vigilar la salud del docente.
- Verificar que el volumen de trabajo que se va a desarrollar sea compatible con las capacidades y habilidades del docente
- Apoyo al profesorado sin experiencia
- Mantener una vida sana
- Dedicar parte de la semana laboral al tiempo libre a recreaciones lúdicas.

El síndrome de Burnout afecta muchas áreas de la vida, por lo que es importante que las Intervenciones consideren tres niveles:

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

Estrategias de Intervención Individual buscan fomentar la adquisición de algunas técnicas que aumenten la capacidad de adaptación del individuo a las fuentes de estrés laboral.

Técnicas Fisiológicas: están orientadas a reducir la activación fisiológica y el malestar emocional y físico provocado por las fuentes de estrés laboral. Dentro de éstas se encuentran la relajación física, el control de la respiración y el biofeedback, entre otras (Reyes Jarquín & González-Celis Rangel, 2016).

Técnicas conductuales: El fin de estas técnicas es conseguir que la persona domine un conjunto de habilidades y competencias que le faciliten el afrontamiento de los problemas laborales (Eloísa Guerrero Barona, 2005). Entre ellas se encuentran el entrenamiento asertivo, el entrenamiento en habilidades sociales, las técnicas de solución de problemas y las técnicas de autocontrol (Guerrero y Vicente, 2001). Otros autores han destacado como medida general para prevenir el Burnout el evitar una excesiva injerencia en el trabajo y con los usuarios hacia los que se dirigen sus servicios.

Técnicas Cognitivas: tienen como objetivo mejorar la percepción, la interpretación y la evaluación de los problemas laborales y de los recursos personales que realiza el individuo. Entre ellas encontramos la reestructuración cognitiva, el control de pensamientos irracionales y la Terapia Racional Emotiva (Suárez Lotero, 2017).

Estrategias de Intervención grupal: Tienen como objetivo romper el aislamiento, mejorando los procesos de socialización. Para ello es importante promover políticas de trabajo cooperativo, integración de equipos multidisciplinarios y reuniones de grupo. Se ha constatado que el apoyo social amortigua los efectos perniciosos de las fuentes de estrés laboral, e incrementa la capacidad del individuo para afrontarlas.

Pines nos indica que hay seis formas de ofrecer apoyo las cuales son: escuchar al sujeto de forma activa, dar apoyo técnico, crear necesidades y pensamiento de reto, desafío y creatividad, apoyo emocional y apoyo emocional desafiante, participar en la realidad social del sujeto confirmando o cuestionándole las creencias sobre si mismo, autoconcepto, autoeficacia y autoestima (Andrés Cebrián, Juan Ferrer, Escobar Palacios, Jarabo Izquierdo, & Martínez Novo, 2004).

Metodología

El artículo se realizó bajo un enfoque cuali-cuantitativo que detallan las condiciones de grupos de personas, comunidades, facilitando la atención de datos estadísticos. También se utilizó el método descriptivo evaluando de forma más clara las condiciones que afectan a los individuos, este trabajo constó de dos fases: la primera nos dio una visualización presencial y conversatorio con los docentes de los diferentes departamentos que conforman la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí. En la segunda fase se realizó el test Inventario de Maslach y encuestas que evidenciarían las causas, motivos y posibles consecuencias que trae el síndrome de Burnout.

Resultados

Análisis de las encuestas y test aplicados a 53 docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí, para determinar si el estrés es un factor influyente en el desarrollo de Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad.

Para determinar estos resultados se escogió el Test de Inventario de Maslach dedicado hacia docentes profesionales de instituciones educativas el cual por medio de tres dimensiones mide el nivel de escala alta a baja y también las subescalas (dimensiones) que nos indican cuales son las que más afectaciones tiene y seguido de una encuesta que ayuda a corroborar si estos docentes padecen estrés laboral.

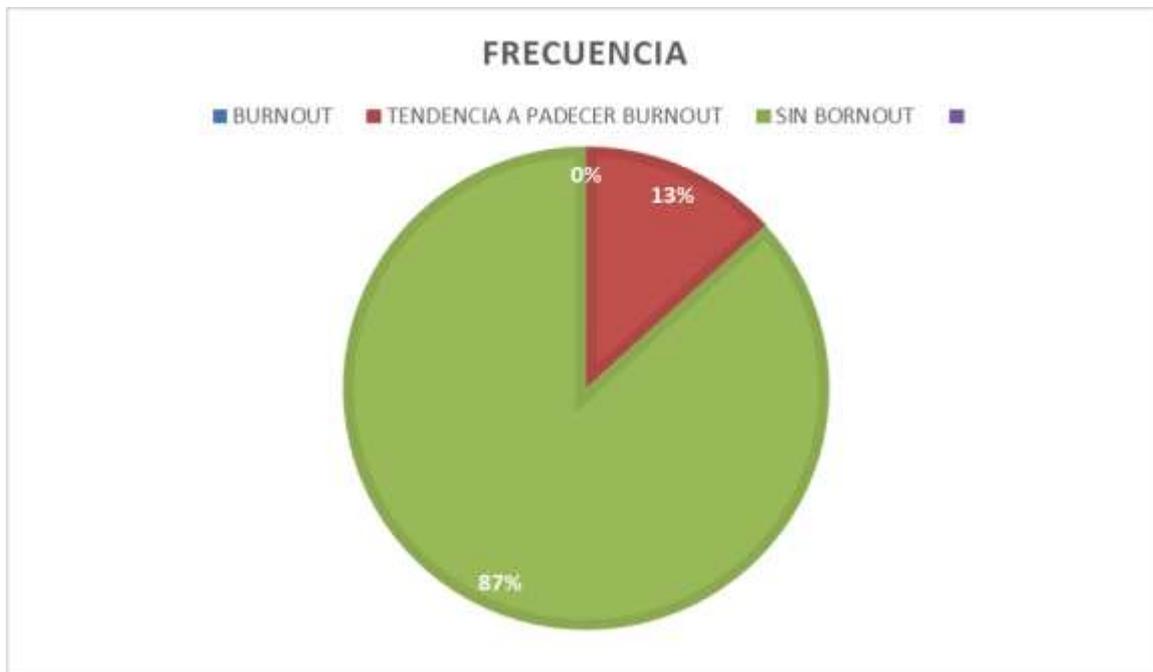


Gráfico 1. Distribución según etapas de Burnout

En el presente gráfico (1) se determinan si se existe una presencia del síndrome del profesional quemado o no existe en los docentes de la Facultad De Ciencias Humanísticas Y Sociales de la Universidad Técnica De Manabí, los resultados fueron con un total de 7 docentes (13%) presentan una tendencia a padecer el síndrome y el resto de los profesionales docentes con un total de 46 docentes (87%) nos indica que estos no padecen del síndrome.

Esto nos refiere que aunque en su mayoría los docentes no padecen de burnout, es necesario atender las necesidades o evaluarlos para poder evitar que los que tienen una tendencia lleguen a padecer en un futuro dado que si hay una tendencia que después se puede transformar en la presencia de este padecimiento que a la par le traerá problemas a la institución educativa, hacia ellos mismos, es decir los docentes, a su propia familia y por supuesto a los estudiantes de la facultad.

Tabla 1. Puntuaciones en las tres dimensiones.

Dimensiones	Población	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento Emocional	53	n= 41 - 77%	n= 6 - 9%	n= 7 - 14%
Despersonalización	53	n= 52 - 98%	n= 1 - 2%	n= 0 - 0%
Realización Personal	53	n= 0 - 0%	n= 5 - 9%	n= 48 - 91%

Dentro de las puntuaciones de las subescalas se determinó que el área más afectada es la del Agotamiento Emocional, aunque con poco porcentaje pero importante dado que en los estudios realizados por Maslach y Jackson nos indica que las personas que tienen afectada esta área es la que más proclive está de padecer el síndrome junto a la Despersonalización.

Pero dentro de la Despersonalización no hubo quienes tuvieran un alto grado por lo tanto cabe recalcar que no hay la presencia de síndrome más si una tendencia a desarrollarlo.

En cambio en la área de la Realización Personal un gran porcentaje indica existe una sensación de logro de la población de profesionales docentes dentro de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales de la Universidad Técnica de Manabí.



Gráfico 2. niveles de estrés

En el gráfico (2) se determinó por medio de encuestas que intentan demostrar si los profesionales docentes presentan estrés, los resultados nos indican que si existe la presencia de este padecimiento, en el nivel alto de estrés con un total de 37 personas (70%) el cual nos indica que si hay molestias por parte de los docentes, por medio de encuestas indicaron que esto se debe a la aparición de ruidos que ellos consideran molestos o que al salir del trabajo se encuentran agotados ya sea de una manera física o mental.

En un nivel medio de estrés se encuentra la población restante que son 16 personas (30%) a causa de molestias, algunas leves, por lo que no les afecta en su trabajo y en su diario vivir; y en el nivel bajo de estrés se ubicó un 0% de personas.

Diferenciación de los departamentos que conforman la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales	Niveles altos de estrés	Tendencia al Burnout
Departamento de Ciencias de Información	9 = 24%	1 = 14%
Departamento Jurídico	0 = 0%	0 = 0%
Departamento de Ciencias Sociales y del Comportamiento	28 = 76%	6 = 86%

Tabla 2. Departamentos de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales.

En la tabla (2) se diferencia cual es el departamento de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales que esta más afectado con un mayor grado de nivel de estrés y con tendencia a padecer burnout, lo que nos indica que hay posibilidades futuras de que pueda haber el síndrome de burnout y también problemas laborales que perjudicará a ambas partes como la institución y el docente.

El resultado indican que con un total de 28 docentes (76%) el departamento de Ciencias sociales y del comportamiento es el que más docentes tiene con alto nivel de estrés. Con un total de 9 docentes (24%) el departamento de Ciencias de la información también presenta docentes con altos niveles de estrés, mientras que el departamento jurídico no cuenta con docentes que tengan altos niveles de estrés, aunque no quiere decir que los docentes de este departamento no padezcan de estrés dado que lo pueden hacer de una manera baja o media de estrés.

Se determinó también que el departamento de Ciencias Sociales y del Comportamiento con un total de 6 docentes (86%) es el que mayor tasa de tendencia a padecer Burnout tiene mientras que el departamento de Ciencias de la Información cuenta sólo con un docente (14%) y el Departamento Jurídico no hay docentes que tenga esta tendencia.

Conclusiones

Existe un alto nivel de estrés en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales, con un total del 70% de la población afectada, por la aparición de ruidos que ellos consideran molestos o que al salir del trabajo se encuentran agotados ya sea de una manera física como energía baja, dolores de cabeza, insomnio, pérdida del deseo, nerviosismo, tensiones musculares y de manera mental constante preocupación, olvido y desorganización, se pone agitado, frustrado y temperamental, sentirse abrumado, sentirse mal consigo mismo.

Mientras que el 30% restante de docentes se encuentra con un nivel medio de estrés que tienen posibilidades de generarlo por lo que ocurre en periodos cortos debido por lo general a una causa pasajera como a un cambio de trabajo, por ende si no se toman las precauciones o cuidados necesarios esto podría aumentar el nivel de estrés.

Es importante destacar que existe un 0% de docentes con nivel bajo de estrés, lo que alertaría sobre los índices medios y altos del mismo. En virtud de aquello, debemos considerar a un 13% de docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales que presentan una tendencia a padecer el Síndrome de Burnout y mientras que el otro 87% no la presentan hasta el momento.

Uno de los indicadores que están presentes como alerta para el desarrollo del Síndrome de Burnout es el Agotamiento Emocional, éste se presenta debido al sobre esfuerzo físico y mental producido por la presión constante que genera el ambiente laboral ya sea en lo concerniente al entorno como la excesiva cantidad de estudiantes y cuando las jornadas de trabajo son muy largas, las cuales pueden aumentar drásticamente la posibilidad de padecer el síndrome. Ocasionando dolores en el pecho, cefalea, baja energía, bajas defensas, evitaciones sociales, falta de criterio, olvido, etc.

Según los resultados obtenidos en la presente investigación se determina que, el estrés que presentan en su mayoría los docentes de la Facultad de Ciencias Humanísticas Sociales está influyendo en el desarrollo del Síndrome del Burnout, en especial en el Área de Agotamiento emocional, lo que nos alerta sobre la aparición del Síndrome si no se toman los correctivos pertinentes.

También se pudo realizar una diferenciación de los departamentos de la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales acerca de niveles altos de estrés que pueden de un momento a otro puedan transformarse en

burnout en los docentes, de estos departamentos el mayor porcentaje con un 73% fue el departamento de Ciencias Sociales y del Comportamiento y seguido por el departamento de Ciencias de la Información con un 23% y también se realizó una comparativa acerca de cuál departamento es el que tiene más docentes con tendencia a padecer burnout, el cual el que mayor resultado lo obtuvo el departamento de Ciencias Sociales y del Comportamiento el cual con un total de 6 personas (86%) y le sigue el D. de Ciencias de la Información con un solo docente (14%).

Los docentes de estos departamentos son aquellos que tienen más contacto con alumnos lo cual como se ha explicado es uno de las fuentes estresoras que existen y de las cuales es la que generalmente es más rápido llegar a niveles de estrés muy altos y por lo cual tendrá un rendimiento bajo a nivel laboral y también tendrá problemas a nivel individual, familiar o social

Referencias

- Andrés Cebrián, P., Juan Ferrer, D. d., Escobar Palacios, J., Jarabo Izquierdo, J., & Martínez Novo, M. T. (2004). Burnout: "técnicas de afrontamiento". *Fòrum de recerca*(10), 1-12.
- Carrillo, F. A. (2013). *La prevencion y el afrontamiento del sindrome de burnout en los docentes de Educacion Primaria*. Murcia: Universidad Internacional de la Rioja.
- Reyes Jarquín, K., & González-Celis Rangel, A. L. (2016). Efectos de una intervención cognitivo-conductual para disminuir el burnout en cuidadores. *Escritos de Psicología - Psychological Writings*, 9(1), 15-23.
- Suárez Lotero, M. C. (2017). *Síndrome de Burnout en los docentes del Instituto San Carlos Medellín*. 2016. Medellín: Universidad de Antioquia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10495/8803>
- Álvarez, R. F. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial, CEGESTI*(160), 1-4.
- Bernardo Moreno Jimenez, R. B. (1997). La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. , 3.
- Bosqued, M. (2008). *QUEMADOS, El Síndrome del Burnout que es y como superarlo*. Barcelona: Ediciones Paidós Iberica, S. A.
- Carballal, S. M. (2014). Evaluación del Síndrome de Burnout en un Centro de Salud. *Revista Enfermería CyL*, 6(2), 65-73.
- Eloísa Guerrero Barona, J. C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del "burnout" en el ámbito educativo. *Salud Mental*, 28(5), 27-33.
- Eloísa Guerrero Castro, F. V. (2001). *Síndrome de "Burnout" o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado*. Cáceres: Universidad de Extremadura.
- G. Lastenia Hernández Zamora, E. O. (2004). Estar quemado (burnout) y su relación con el afrontamiento. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(2), 323-336.
- González, L. F. (2015). *Burnout: Consecuencias y soluciones*. México D. F.: Editorial El Manual Moderno S. A. de C. V. .

- Gonzalez, L. F.-S. (2010). *Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la practica magisterial*. Guanajuato: D. R. Universidad de Guanajuato.
- Guitart, M. A. (2007). El Síndrome del Burnout en las Empresas. *Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anahuac.*, (págs. 1-7). Merida, Yucatan.
- José Andrés Rodríguez Ramírez, A. G. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.
- Lachica, F. O. (2007). *Vivir sin estrés*. Mexico D. F.: Editorial Pax Mexico, Librería Carlos Cesarman, S.A.
- López, J. M. (2015). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Ediciones Diaz de Santos .
- Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en humanidades*, V(10), 53-68.
- N. Extremera, L. R. (Noviembre de 2010). LA DOCENCIA PERJUDICA SERIAMENTE LA SALUD. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de Psicología*, 43-54.
- Redó, N. A. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(2), 829-848.
- SILLA, J. M. (Junio de 2001). EL ESTRÉS LABORAL: UNA PERSPECTIVA INDIVIDUAL Y COLECTIVA. *Investigacion Administrativa*(88), 35.
- Wilmar Schaufeli, D. E. (1998). *The Burnout companion to study and research. A critical analysis*. London, UK: Taylor and Francis.
- Xavier Torres, E. B. (2015). *Comprender El Estres*. Barcelona : Editorial Amat.