

Información Importante

La Universidad Santo Tomás, informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea del CRAI-Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la CRAI-Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan **finalidad académica**, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, la Universidad Santo Tomás informa que “los derechos morales sobre documento son propiedad de los autores, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.”

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación, CRAI-Biblioteca
Universidad Santo Tomás, Bucaramanga**

**RELACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA CARGA LABORAL EN
DOCENTES DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA EN EL 2017**

**María Juliana Reyes Duarte
María Alejandra Restrepo Sanguino**

Trabajo de grado para optar por el título de Odontólogo

**Director
Gloria C. Aranzazu Moya
Esp. Patología Oral y Medios Diagnósticos**

**Universidad Santo Tomás, Bucaramanga
División Ciencias de la Salud
Facultad De Odontología
2017**

Tabla de contenido

1.Introducción	9
1.1 Planteamiento Del Problema	10
1.2 Justificación	12
2 Marco Teórico	13
2.1 Definición de Burnout	13
2.1.1 Definición burnout docente.	14
2.1.2 Síntomas descriptivos del burnout	15
2.2 Carga laboral en docentes universitarios	17
2.3 Burnout en docentes de odontología	19
2.4 Estrés laboral en docentes	19
2.4.1 Tipos de estrés laboral	21
2.4.2 Causas del estrés laboral en los docentes	21
2.4.3 Principales efectos del estrés laboral	21
2.4.4 Efectos del estrés laboral sobre la universidad	22
2.5 Cuestionario Maslach burnout interventory.	22
3 Objetivos	24
3.1 Objetivo General	24
3.2 Objetivos Específicos	24
4. Método	25
4.1 Tipo de estudio	25
4.2 Selección y descripción de participantes Población	25
4.2.1 Población	25
4.2.2. Muestra y tipo de muestreo.	25
4.2.3 Criterios de Selección	25
4.3 Variables	25
4.4 Instrumento	28
4.5 Procedimiento	29

Burnout y carga laboral docentes de odontología	4
4.6 . Plan de análisis estadístico	30
4.6.1 Plan de análisis Univariado	30
4.6.2. Plan de análisis Bivariado	30
4.7 Implicaciones Bioéticas	30
5. Resultados	32
5.1 Análisis Bivariado	34
5.2 Características asociadas con las tres dimensiones del MBI-HSS	42
5.2.1 Confiabilidad del cuestionario	45
6.Discusión	47
6.1 Conclusiones	48
6.2 Recomendaciones	49
7. Referencias Bibliográficas	50
Apéndice A Operacionalización de Variables	56
Apéndice B Instrumento de recolección de información	58
Apéndice C Cuestionario de burnout de Maslach para docentes (MBI-ED)	59
Apéndice D Inventario de Estrés para Maestros	60
Apéndice D Consentimiento Informado	62

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Síntomas descriptivos del Síndrome de Burnout</i>	16
Tabla 2. <i>Clasificación de las dimensiones y consecuencias del Síndrome de Burnout</i>	16
Tabla 3. <i>Descripción de estrés TSI, MBI y dimensiones según MBI</i>	32
Tabla 4. <i>Distribución de respuestas MBI</i>	33
Tabla 5. <i>Puntuación MBI según variables sociodemográficas</i>	35
Tabla 6. <i>Puntuación MBI según variables relacionadas con el tipo de trabajo realizado</i>	36
Tabla 7. <i>MBI según factores relacionados de estrés en los profesores TSI</i>	37
Tabla 8. <i>Autopercepción de estrés y MBI</i>	39
Tabla 9. <i>Percepción estrés TSI según variables sociodemográficas</i>	40
Tabla 10. <i>Percepción estrés TSI particularidades del contrato</i>	41
Tabla 11. <i>Características asociadas a las dimensiones presentes en el MBI (valores crudos). ...</i>	42
Tabla 12. <i>Características asociadas a las MBI y TSI (valores crudos)</i>	44
Tabla 13. <i>Modelo ajustado para la dimensión Agotamiento emocional</i>	45

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Distribución Grafica de puntos relación de MBI y TSI 38

Figura 2 Distribución de autopercepción de estrés..... 39

RESUMEN

Introducción las exigencias de la vida laboral podrían hacer aparecer el Síndrome de Burnout como una respuesta al estrés laboral crónico y al parecer afectar en mayor o menor medida a los docentes y en especial a los universitarios porque cuentan con un tipo de tarea académica, de investigación y de gestión, en porcentajes que pueden ser muy variados **Objetivo** Establecer la relación de la carga laboral y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Santo Tomás **Materiales y métodos** se diseñó un estudio descriptivo, analítico de corte transversal a 50 docentes, se evaluaron variables sociodemográficas, burnout (MBI - Inventario De Burnout De Maslach) y el Inventario de estrés para docentes. Los datos se procesan en el programa STATA 14.2, utilizando medidas de tendencia central, desviación estándar, Chi 2, Shapiro wilk, Anova, Kruskal-wallis, wilcoxon, regresión lineal y Ttest **Resultados:** el 60 % corresponde a género Femenino y el 40% a género Masculino, el porcentaje de edad es de 45 años. Estado Civil casado 58% y el 36% de los docentes tiene 1 hijo y el 64 % tienen 2 hijos, y los valores resultados de las subescalas de Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI) un bajo nivel de cansancio emocional (86. %), bajo nivel de despersonalización (90%), un alto nivel de realización personal (78%). **Conclusiones:** Con respecto a la carga laboral y el Síndrome de Burnout se identificó que el trabajo de horas administrativas y de investigación, está especialmente relacionado con el agotamiento emocional, por otra parte, el uso de computador y trabajar parte del tiempo en otra institución pueden ser factores protectores para el síndrome de Burnout. Se considera que mucho trabajo por hacer, salario inadecuado, falta de tiempo para atender a los estudiantes, actitudes de colegas y presión de los superiores, como los factores generadores de estrés

Palabras Clave: Burnout, Estrés docente, Odontología, - INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH, Inventario estrés para docentes TSI.

SUMMARY

Introduction the requirements of the labor life might make appear Burnout's Syndrome as a response to the chronic job stress and apparently affect in major or minor measure the teachers and especially to the university students because they rely on a type of academic task, of investigation and of management, in percentages that they can be very varied **Objectives** to target To establish the relation of the labor load and Burnout's Syndrome in the teachers of the Faculty of Odontology of the University Saint Thomas **Materials and methods:** a descriptive, analytical study of transverse court was made to 50 teachers, variables were evaluated sociodemográfics, burnout (MBI - INVENTORY OF MASLACH's BURNOUT) and the Inventory of stress for teachers. The data were processed at STATA 14.2, using measures of central trend, standard diversion, Chi 2, Shapiro wilk, Anova, Kruskal-wallis, wilcoxon, linear regression and Ttest **Results:** 60 % corresponds to Feminine kind and 40 % to Masculine kind, the percentage of age is 45 years. Married marital status 58 % and 36 % of the teachers have 1 son and 64 % they have 2 children, and the values ensued from the subscales of Burnout de Maslach's Questionnaire for Teachers MBI a low level of emotional weariness (86. %), under level of depersonalization (90 %), a high level of personal accomplishment (78 %). **Conclusions:** In relation to the labor load and Burnout's Syndrome a relation was identified by the work of administrative hours and of investigation, specially related to the emotional depletion, on the other hand the use of computer and part of the time was employed at another institution they can be protective factors for Burnout.'s syndrome another part a lot of work for doing, inadequate salary, lack of time to attend to the students, colleagues' attitudes and pressure of the Superiors, as the generating factors of stress

Key words: Burnout, educational Stress, Odontology, INVENTORY OF MASLACH's BURNOUT, teachers stress Inventory TSI.

1. Introducción

La evolución de la sociedad conlleva a importantes cambios en el ser humano, la necesidad de obtener un bienestar personal, familiar y social hace que los individuos se expongan a innumerables factores que influyen en su vida cotidiana, estos cambios y exigencias hacen aparecer el Síndrome de Burnout como una respuesta al estrés laboral crónico y al parecer afectar en mayor o menor medida a los docentes y en especial a los universitarios; la desmotivación, el desinterés, el malestar interno o la insatisfacción laboral, son algunos de los aspectos que caracterizan el síndrome.

No existe, acuerdo para explicarlo, una de las teorías más aceptadas como consenso internacional es la proporcionada por Maslach (1976), en la que éste, estaría caracterizado en tres sub escalas Que son: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, esto de alguna forma explica una serie de actitudes en el individuo como: desmotivación, que implican factores tanto internos como externos al entorno laboral, profesional y personal, el deterioro del rendimiento, la pérdida de responsabilidad y actitudes de indiferencia con las otras personas. (1).

Esta investigación se enfoca hacia el Síndrome de Burnout ya que a través del tiempo se ha observado con preocupación, por parte de los docentes y estudiantes, un aumento en el número de comentarios por la carga laboral que los docentes tienen en la universidad, ya sea atención a los estudiantes, desarrollo de las clases, en el área administrativa o de investigación y los percances que día a día ocurren para el logro de los objetivos; como una respuesta aparecen síntomas que causan desmotivación y una progresiva pérdida de energía.

En tal sentido, se propone el siguiente trabajo de investigación que tiene como objetivo general establecer la relación de la carga laboral y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Santo Tomás. Esta investigación se divide en cinco capítulos: El capítulo I, se plantea el problema que incluye el planteamiento del mismo, los objetivos y la justificación de la investigación. El capítulo II, se expone el marco teórico, El capítulo III, hace referencia al marco metodológico, aborda el diseño de la investigación, la población y muestra, el método e instrumento de recolección de datos, lo relacionado con el procedimiento para la recolección de la información, sistemas de variables y su operacionalización y la definición de términos básicos. Procedimiento para la validación y la confiabilidad y el plan de tabulación y análisis de datos. El capítulo IV se relaciona con la presentación de los resultados del estudio, análisis e interpretación de los mismos, el capítulo V las conclusiones y recomendaciones y finalmente, se presentan las referencias bibliográficas y anexos.

1.1 Planteamiento Del Problema

En la actualidad en las universidades, los docentes deben desempeñar diversas funciones y desarrollar capacidades que les permitan: incorporar estrategias pedagógicas que puedan desarrollar las potencialidades de cada alumno en particular y las competencias necesarias para su futuro desempeño profesional, evaluar el proceso enseñanza – aprendizaje, participar en los procesos administrativos de la universidad, además de los aspectos comentados en la función docente:

El profesor universitario se deberá preocupar por desarrollar su función investigadora, para continuar creando conocimiento y mejorar de este modo su campo científico, para ofrecer nuevas propuestas metodológicas adaptadas a sus alumnos y materias, para innovar en su realidad y en su contexto, etc. Para conseguir todos estos objetivos será necesario mantener una actitud de constante reflexión y crítica, de auto perfeccionamiento, de formación, de compromiso ético con la profesión, etc. (2)

De tal manera que las múltiples tareas facilitan que los docentes desarrollen estrés y en ocasiones presenten sintomatología relacionada con el estar quemado por el trabajo o el llamado “Burnout”. En este sentido se han realizado investigaciones sobre la presencia de Burnout en diferentes profesiones, las más estudiadas han sido enfermeras, trabajadoras sociales y médicos, pero en todos los casos los resultados obtenidos señalan a la profesión docente con mayor presencia del síndrome de *burnout*:

Chakravorty en el año 1989 realiza una investigación pionera sobre este tema en la que afirmaba que un 77% de las bajas de larga duración eran debidas a trastornos mentales en una muestra de 1500 profesores con baja laboral. Otros estudios relacionan puntuaciones en medidas de *burnout* (entre ellas la más utilizada es, con diferencia, el MBI) y otras variables sociodemográficas (sexo, edad, etc.) con diferentes profesiones comparadas con la de profesores (De Heus y Diekstra, 1999; Travers y Cooper, 1997). Las más estudiadas han sido enfermeras, trabajadoras sociales y médicos, pero en todos los casos los resultados obtenidos señalan a la profesión docente como la más afectada por el síndrome de *burnout*. (3)

Lackritz (4) quien encuentra una correlación entre carga horaria, menor experiencia profesional, número de alumnos, poca preparación escolar de los mismos, combinación de actividades de investigación y docencia y falta de recursos materiales, con las dimensiones del síndrome. Muestra una correlación significativa de las dimensiones del SQT con número de estudiantes, enseñanza, tiempo invertido en diversas actividades y evaluaciones del estudiante.

Al analizar la prevalencia del síndrome en docentes en general, y universitarios en particular, a nivel de Latinoamérica existe una amplia literatura que demuestra la presencia del Burnout en docentes Universitarios, por ejemplo: Vilaret y colaboradores (5) identifican prevalencias como el 28% presenta algún grado de Síndrome de Burnout tan sólo en el 1,5% estaba en los niveles altos. Del mismo modo en España el 11,70% de los docentes de la muestra se encuentran afectados por el Burnout y el 1,30% en nivel alto; en Portugal el 6,3% de los profesores mostraron niveles de Burnout y 30% resultaron estar en situación de riesgo de desarrollar el síndrome.

En México Zárate y colaboradores (7) encontraron en Odontólogos que ejercen la docencia el 26.08% muestra baja Ilusión por el trabajo, el 20.08% tiene Desgaste psíquico, el 13.04% presenta Desencanto profesional. También, el 21.73% muestra afectación en Relación con la organización, un 47.82% muestra falta de apoyo en Desarrollo profesional, el 13.07% manifiesta problemas en Función y un 34.78% está afectado en cuanto al Ambiente. En el mismo país el Burnout es frecuente en el 52% de los odontólogos. Sus principales factores de riesgo: laborar en una institución de salud, el ser varón, mayor de 40 años, sin pareja estable y con más de 15 años con pareja, el no tener hijos, ser especialista, con 10 años o más de antigüedad laboral y en el puesto actual de trabajo, turno matutino, tener contratación definitiva y laborar en otro trabajo.

Castañeda y colaboradores (7) señalan que en países europeos y americanos se evidencia una prevalencia variable del síndrome de Burnout por ejemplo en Hispanoamérica el síndrome se detecta con una frecuencia del 4,5 %; en América del 6,0 % al 50,0 %; en Europa del 2-3 % al 35,7 % y en México del 10,9 % al 36,0 %

En Colombia en el año 2011(8) se encontró que en los docentes de odontología el agotamiento emocional fue alto en un 30,8% (n=24), moderado en un 43,6% (n=34) y bajo en un 25,6% (n=20). En despersonalización fue alto en un 17,1% (n=14), moderado en un 48,8% (n=40) y bajo en un 34,1% (n=28). En baja realización personal fue moderado en un 1,4% (n=1) y bajo en un 98,6% (n=72). En el análisis multivariado se encontró asociación con agotamiento emocional y el APGAR familiar leve, siendo 16,84 veces mayor frente al funcional, y en el estado civil soltero 10,54 veces mayor frente al casado. En despersonalización, el estado civil separado tuvo un riesgo 21,94 veces mayor de presentar agotamiento emocional frente al estado civil casado o unión libre.

Hermosa (9) plantea que en investigaciones realizadas en Colombia han evidenciado la relación del síndrome de *burnout* con la docencia pero enfocada en docentes de colegios oficiales por ejemplo en Medellín se identificó que el 46.8 % de ellos presentaban *burnout* o estaban en alto riesgo de presentarlo, en Ibagué se destacaba el hecho de que el 34 % presentarían niveles altos en cinismo (o despersonalización) y el 31 % reportarían un alto grado de ineficiencia en el trabajo, las cuales son características importantes del síndrome de *burnout* y en Bogotá se encontró una prevalencia del síndrome del 15.6 % en docentes de colegios públicos y porcentajes altos en los factores asociados relacionados con el entorno laboral (18.96 %) y la satisfacción personal (16.34 %) .

Dada la reconocida prevalencia del síndrome de Burnout en la población docente en general, y entre docentes universitarios en particular; y al insuficiente conocimiento de la prevalencia de este fenómeno en esta población dado que en la literatura se ubican investigaciones en profesionales pero muy pocos en docentes del área de odontología y no se ha identificado el burnout en docentes de odontología de la universidad Santo Tomás y en consecuencia esta investigación se plantea la siguiente pregunta problema: **¿Cuál es la relación del síndrome de burnout y la carga laboral en docentes de la facultad de odontología de la universidad Santo Tomás de Bucaramanga?**

1.2 Justificación

El trabajo docente universitario tiene hoy grandes presiones, conflictos, altas demandas, los profesores sufren frustración constante en su trabajo, sobrecarga laboral, falta de reconocimiento, ausencia de recursos para realizar su trabajo, además conflictos interpersonales y la percepción de inexistencia de justicia en su trabajo. Los profesores de universidad son un colectivo laboral muy especial, con un tipo de tarea académica, de investigación y de gestión, en porcentajes que pueden ser muy variados. (10)

A su vez en esta profesión la sobrecarga laboral, la ausencia de recursos y el conflicto pueden crear un contexto laboral negativo y cuando esta situación que experimentan se prolonga sin esperanza de solución, se afecta a la capacidad de ejecución del trabajo, los sentimientos del profesor se vuelven negativos, y posibilita que se desarrolle una actitud de distanciamiento y que se pierda la implicación con los alumnos y la docencia (11).

La relevancia del estudio del burnout radica en el incremento de casos detectados en los últimos tiempos, como en la gravedad de los mismos, y cómo ello incide no sólo en la salud de quienes lo padecen, sino que además desde el punto de vista organizacional, afecta la eficacia, dinámica y economía, al influir directamente sobre los niveles de ausentismo, productividad, rotación de personal, y satisfacción de los empleados. Que el SQT es un factor de riesgo profesional, está fuera de duda para las organizaciones de carácter internacional competentes en esta materia – OMS, OIT en 2001. (12).

Este síndrome es importante porque no sólo afecta la calidad de vida y la salud mental del profesional que lo padece, sino que, en muchas ocasiones, a causa de este síndrome afecta a las personas que lo rodean (familiares, pacientes, alumnos); “La frecuencia de este síndrome ha sido elevada lo que motivo que la Organización Mundial de la Salud en el año 2000 lo calificara de riesgo laboral” (13).

Esta enfermedad se está convirtiendo en Colombia en un problema de salud, en el decreto 1477 de 2014 en el apartado GRUPO IV -TRASTORNOS MENTALES y DEL COMPORTAMIENTO se encuentra incluido el Síndrome de agotamiento profesional (Síndrome de Z73.Q Burnout) y plantea que entre las ocupaciones más representativas para que se desencadene esta enfermedad se encuentra: Actividades del sector educativo, servicios sociales y de salud. Atención a niños y adolescentes en circunstancias de vida difíciles (14).

Bajo este panorama considerando el impacto que ocasiona el síndrome de Burnout, es importante profundizar en el estudio de esta patología en Colombia y en especial en Bucaramanga. Teniendo en cuenta que es un problema emergente en salud pública, este estudio va encaminado a describir los factores que pueden desencadenar el fenómeno de Burnout en los docentes universitarios de la facultad de odontología y así poder formular estrategias de prevención especialmente dirigidas a las variables organizacionales y del conocimiento de la enfermedad dentro de la universidad.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Definición de Burnout

Freudenberger (1974) utilizó por primera vez el vocablo *burnout* para referirse a los problemas de los servicios sociales, pero fue Cristina Maslach quién comenzó a divulgarlo en el Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicólogos en 1977. Ella utilizó esta expresión para referirse a que los trabajadores de los servicios humanos después de meses o años de dedicación acababan ‘quemándose’ en el trabajo (15).

En 1981, Maslach y Jackson conceptualizan que el burnout se configura como —un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal. Se puede entender las tres dimensiones citadas de la siguiente manera: El cansancio o agotamiento emocional: constituye la primera fase del proceso, caracterizado por una progresiva pérdida de las energías vitales y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado (16). En esta etapa las personas se vuelven más irritables, aparece la queja constante por la cantidad de trabajo realizado y se pierde la capacidad de disfrutar de las tareas. Desde una mirada externa, se las empieza a percibir como personas permanentemente insatisfechas, molestas e irritables. La despersonalización: es un modo de responder a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. En lugar de expresar estos sentimientos y resolver los motivos que los originan, las personas que padecen el síndrome de burnout muestran una fachada hiperactiva que incrementa su sensación de agotamiento y en esta fase, alternan la depresión y la hostilidad hacia el medio. El abandono de la realización personal: es la tercera fase del proceso y consiste en el progresivo retiro de todas las actividades que no sean laborales vinculadas con las actividades que generaron el estrés crónico. En esta etapa hay pérdida de ideales y fundamentalmente, un creciente alejamiento de las actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de auto reclusión (17).

Es así como Leiter y Maslach (2004) y Maslach (2009) presentan una redefinición del *burnout* laboral, en el que las tres dimensiones claves de esta respuesta son: un agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo, y una sensación de ineficacia y falta de logros (18).

La dimensión del agotamiento extenuante es el componente de estrés individual básico del *burnout* y se refiere a sentimientos de estar sobre-exigido y vacío de recursos emocionales y físicos, los cuales hacen que los trabajadores se sientan debilitados y agotados, sin ninguna fuente de reposición y carentes de suficiente energía para enfrentar otro día u otro problema. Esta dimensión tiene como fuentes principales la sobrecarga laboral y el conflicto personal en el trabajo.

Por consiguiente, una de las definiciones que más se aproxima a la dada por varios autores es la postulada por Farber en 1983 donde explica la relación del burnout con el ámbito laboral:

El Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo. Surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Sucede con frecuencia en los profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del auto concepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima (19).

Ahora bien, según Moriana y Herruzo (2004), el término burnout ha sido delimitado y aceptado por la comunidad científica casi en su totalidad desde la conceptualización establecida por Maslach en 1982, donde se define como una respuesta de estrés crónico a partir de tres factores: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Estos tres factores se miden a través del “Maslach Burnout Inventory” (MBI) que mide el burnout en educadores y personal de los servicios humanos (enfermeras, médicos, psicólogos, asistentes sociales, etc.). Desde una perspectiva psicosocial se presenta cuando los síntomas son bajos en los niveles de realización personal en el trabajo y hay altos niveles de agotamiento emocional y de despersonalización (20).

El Burnout puede tener consecuencias negativas a nivel individual, profesional, social y familiar, que puede ejercer una influencia directa en el proceso de enseñanza-aprendizaje. (21) Así, detectado temprano el síndrome puede ser una interesante estrategia para evitar o minimizar los efectos del síndrome, tales como agotamiento, incredulidad y una sensación de baja eficacia profesional, que puede extenderse en la definición del perfil profesional.

2.1.1 Definición burnout docente. Kyriacou expresa el *burnout* docente «como el síndrome resultante del prolongado [padecimiento del] estrés docente, caracterizado principalmente por el cansancio físico, emocional y actitudinal» Otras características por demás resaltantes del padecimiento de *burnout* son enunciadas por Colangelo como sigue: Los docentes que sufren este criterio generalmente se sienten como si fueran incapaces de apoyar a sus estudiantes e inclusive actitudes más negativas hacia ellos, padres y colegas, así como incapaces de lograr metas. Los maestros con síndrome de desgaste laboral o burnout están menos comprometidos para crear buenas lecciones, corregir y revisar trabajos y tienen menos tolerancia a las interrupciones comunes de la clase (22).

Pando y otros (23), han planteado que el síndrome en los profesores surge de la discrepancia entre los ideales personales del docente de trascender a través de ofrecer una buena formación a sus alumnos, y las dificultades en las condiciones socio-organizacionales de la actividad pedagógica, tales como el cumplimiento de diversas y excesivas exigencias en las funciones laborales (entrega de diferentes y simultáneos informes, elaboración de planes de trabajo, la atención y evaluación de grupos muy numerosos, etc.), lo que puede relegar a un segundo lugar la labor sustantiva del docente.

Según Da Silva, F (24), el Burnout se asocia en su génesis, con algunas características laborales objetivas como:

- Sobre carga de trabajo se asocie o no a la valoración subjetiva de demanda laboral. Se incluyen los horarios de trabajo prolongados (sobrecarga cuantitativa, multi-tiempo) o mal distribuidos.
- Malas condiciones de trabajo y sobre todo uno de los factores determinantes más importantes para la desmotivación, es la mala remuneración económica y las condiciones materiales del lugar de trabajo (incluida la seguridad física) la primera directamente relacionada con renunciaciones.
- Estrés laboral médico por la ambigüedad y el conflicto de rol. Dentro de la rama de la salud es más alto entre aquellos que atienden enfermos con patologías graves, crónicas, incurables o terminales, lo que implica una sobrecarga emocional.
- Inadecuado liderazgo, supervisión y/o soporte de los superiores (factores asociados al descenso en los sentimientos de realización personal).
- Falta de participación en la toma de decisiones y aún, falta de autonomía personal para el cumplimiento de muchas de ellas. Falta de comunicación, tanto horizontal como vertical y entrenamiento insuficiente.
- Desconocimiento de la estructura organizacional del lugar de trabajo.

A su vez Se han descrito varios factores de riesgo para que se desarrolle el síndrome de burnout, entre los cuales se encuentran personas jóvenes, género femenino, solteros o sin pareja estable, mayores turnos laborales o sobrecarga laboral, estado civil, número de hijos, rasgos de personalidad tales como personas idealistas, optimistas, con expectativas altruistas elevadas, deseo de prestigio y mayores ingresos económicos. De entre todos los factores de riesgo comentados el que resulta ser más prevalente e importante es el de sobrecarga de trabajo (25).

La transformación de las condiciones de trabajo en los docentes de educación superior es producto de la flexibilización laboral aplicada desde el ámbito empresarial, consistente en transformaciones organizativas profundas, acompañadas de cambios tecnológicos que exigen de los trabajadores una mayor adaptabilidad y recertificación de habilidades. Acorde con Tamez y Pérez (26) .la flexibilización se traduce en un menor control del proceso de trabajo, una mayor productividad, con calidad, eficiencia y competitividad, imprimiendo una explotación intensiva a través de la destrucción de derechos sociales y económicos, un empobrecimiento de las condiciones de vida y una afectación importante a la salud física y mental de los trabajadores. Desde esta perspectiva, el docente de educación superior, con la aplicación de dichas políticas, pierde el control sobre su proceso de trabajo y sobre el producto del mismo, ya que los procesos de evaluación ajenos a su propio trabajo determinan qué y cómo enseñar, acrecentando el proceso de alienación, provocando procesos de despersonalización entre docentes, alumnos y colegas.

2.1.2 Síntomas descriptivos del burnout. Debido a la cantidad de síntomas que se encuentran en la literatura que describen el síndrome de Burnout se realizaron una clasificación de los síntomas descriptivos (Tabla1) y de las consecuencias (Tabla 2).

Tabla 1

Síntomas descriptivos del Síndrome de Burnout

EMOCIONALES	COGNITIVOS	CONDUCTUALES	SOCIALES
Depresión.	Pérdida de significado.	Evitación de responsabilidades.	Evitación de contactos.
Indefensión.	Pérdida de valores.	Absentismo.	Conflictos interpersonales.
Desesperanza.	Desaparición de expectativas.	Conductas inadaptativas.	Malhumor familiar.
Irritación.	Modificación auto concepto	Desorganización.	Aislamiento.
Apatía.	Desorientación cognitiva.	Sobre implicación.	Formación de grupos críticos.
Desilusión.	Pérdida de la creatividad.	Evitación de decisiones.	Evitación profesional.
Pesimismo.	Distracción.	Aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.	
Hostilidad.	Cinismo.		
Falta de Tolerancia.	Criticismo Generalizado.		

Fuente: Buendía y Ramos (27)

Tabla 2*Clasificación de las dimensiones y consecuencias del Síndrome de Burnout*

Dimensiones.	Consecuencias.
Cansancio físico, agotamiento y desgaste profesional	Desmotivación Negativismo Pasividad
Despersonalización	Pasotismo Indiferencia
Baja realización personal	Muchos errores Consumo abusivo de alcohol, fármacos y drogas. Absentismo, ausentismo. Accidentes Descenso en el rendimiento. Baja productividad. Trabajo de poca calidad. Insatisfacción laboral.

Fuente: Buendía y Ramos (27)

La teoría COR propone que el estrés y el burnout experimentado por los individuos pueden entenderse en relación con la pérdida de los recursos ya sea potencial o real. Estos recursos (por ejemplo, mental, física y emocional) esta pérdida de energía puede llevar al agotamiento y por lo tanto poca adaptación al cambio y productividad en el trabajo. Esto es porque las energías personales de agotamiento reducirán la capacidad del dentista para ejercer el control sobre su ambiente de trabajo y así influencia negativamente su capacidad para funcionar de manera efectiva (28).

2.1 Carga laboral en docentes universitarios

El perfil del nuevo docente de educación superior exige a un excelente maestro, que diseñe cursos y aplique métodos de enseñanza adecuados e innovadores para cumplir con los requerimientos de una población estudiantil heterogénea, desmotivada y apática, que sepa lidiar con grupos numerosos de estudiantes, que utilice adecuadamente las nuevas TICS, que sea ejemplo para estudiantes. Al mismo tiempo, tiene que ser altamente productivo en la investigación y producción científica, a través de las publicaciones en revistas de prestigio nacional e internacional, consiga recursos financieros; que tenga formas de afrontamiento eficaces ante las demandas administrativas y rinda cuentas a una amplia variedad de jefes que exigen resultados.

La docencia como profesión, se ha considerado de alto riesgo para desarrollar el síndrome de burnout, porque obliga a la realización simultánea de tareas diversas que van desde la constante interacción con alumnos y compañeros, hasta la planeación de actividades curriculares, elaboración de informes de desempeño, evaluación constante de estudiantes y participación en actividades administrativas e investigativas (29).

Díaz (30) señala que hasta los años 60 al profesor universitario solo se le pedía tener un dominio de los contenidos de la disciplina; actualmente el profesor se ve obligado a conocer y emplear una variedad de técnicas y estrategias, además de incluir el modelo de tutorías para lograr que sus estudiantes obtengan resultados favorables en exámenes. Hoy más que nunca, encuentra un abundante menú de ofertas y exigencias, y en ocasiones existe un conflicto entre el conjunto de ellas, lo cual añade un ingrediente mayor de confusión en el desempeño docente. El docente tiene que actualizarse para enfrentar los cambios en los planes y programas de estudio, integrar el uso de tecnologías de la información y comunicación (TICS), realizar atención individual a estudiantes y mejorar instrumentos para la evaluación. Lo anterior provoca una fragmentación de sus actividades, búsqueda de formación y actualización para mejorar su desempeño, atención especial a estudiantes “difíciles” cada vez menos motivados y con pocas expectativas en su propia formación, búsqueda de financiamientos adicionales para la realización de sus funciones sustantivas como la investigación, docencia y difusión, enfrentándose a evaluaciones constantes por parte de organismos tanto internos como externos para probar su calidad y su trabajo. Estas presiones a las que se enfrenta condicionan las nuevas formas de interacción social dentro de las instituciones educativas, manifestadas principalmente en conflictos con compañeros, estudiantes, jefes y supervisores

En la universidad Santo Tomás, en el estatuto docente las responsabilidades y funciones de los docentes difieren de su modalidad de contratación, por ejemplo, en el artículo 10 trata sobre la carga laboral de un docente tiempo completo:

Es el docente que cumple cuarenta 40 horas semanales de su trabajo con la Universidad, de las cuales el 50%, por lo menos, será de docencia; el tiempo restante se dedicará a actividades de investigación, extensión, proyección social y administración académica, asignadas por la autoridad académica competente. El porcentaje podrá aplicarse a varias actividades o limitarse a una de ellas.

La docencia comprende las actividades de preparación de clases, enseñanza, evaluación, supervisión de prácticas, elaboración y evaluación de ayudas didácticas,

preparación y coordinación de laboratorios, tutorías, realización de preparatorios, investigación formativa y otras que le asigne la autoridad respectiva.

La investigación comprende las actividades de asesorías a estudiantes, elaboración de proyectos, participación en equipos o grupos de investigación y en convocatorias, dirección de proyectos de grado, jurado académico, entre otras. Estas actividades son reguladas por el Estatuto del Investigador.

La extensión y la proyección, como un compromiso real con las necesidades sociales, comprenden actividades de asesoría y consultoría, prácticas empresariales, gestión de proyectos institucionales, trabajos de campo, programas de continuidad académica: portafolios de servicios, cursos, seminarios y proyectos de participación social.

La administración académica comprende planeación académica, comunitaria y curricular, participación en consejos y comités, creación y revisión de módulos, actualización de programas, trabajos de autoevaluación y autorregulación, actividades de acreditación y procesos de capacitación (31).

En el artículo 11 del estatuto docente trata sobre la carga laboral de un docente dedicación medio tiempo:

Es el docente que cumple veinte 20 horas semanales de su trabajo con la Universidad, de las cuales el 50%, por lo menos, será de docencia; el tiempo restante se dedicará a actividades de investigación, extensión, proyección social y administración académica, asignadas por la autoridad académica competente.

La docencia comprende las actividades de preparación de clases, enseñanza, evaluación, supervisión de prácticas, elaboración y evaluación de ayudas didácticas, preparación y coordinación de laboratorios, tutorías, realización de preparatorios, investigación formativa y otras que le asigne la autoridad respectiva.

La investigación comprende las actividades de asesorías a estudiantes, elaboración de proyectos, participación en equipos o grupos de investigación y en convocatorias, dirección de proyectos de grado, jurado académico, entre otras. Estas actividades son reguladas por el Estatuto del Investigador.

La extensión y la proyección, como un compromiso real con las necesidades sociales, comprenden actividades de asesoría y consultoría, prácticas empresariales, gestión de proyectos institucionales, trabajos de campo, programas de continuidad académica: portafolios de servicios, cursos, seminarios y proyectos de participación social.

La administración académica comprende planeación académica, comunitaria y curricular, participación en consejos y comités, creación y revisión de módulos, actualización de programas, trabajos de autoevaluación y autorregulación, actividades de acreditación y procesos de capacitación (31).

En el artículo 13, del estatuto docente trata sobre la carga laboral de un docente de catedra y en el artículo 14 Docente ocasional.

Artículo 13. Docente de cátedra: Es el docente que se vincula a la Universidad con no menos de cuatro (4) horas semanales ni más de doce 12, durante períodos académicos establecidos en el respectivo contrato.

Artículo 14. Docente ocasional: Es el docente que no tiene contrato laboral con la Universidad y participa en actividades esporádicas, como cátedras temporales, seminarios, talleres, jornadas, asesorías, congresos y similares, cuyas actividades se rigen por las normas establecidas en su respectivo contrato (31).

2.1 Burnout en docentes de odontología

Debido a que existen pocos estudios que identifiquen el Burnout en la población de docentes de odontología se toma como referencia la realizada en Medellín (8) cuyo objetivo era determinar la prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de la Fundación Universitaria San Martín, Año 2011, utilizaron la escala de Maslach, variables socio demográficas y relacionadas con el trabajo dando como resultado: el agotamiento emocional fue alto en un 30,8% (n=24), moderado en un 43,6% (n=34) y bajo en un 25,6% (n=20). En despersonalización fue alto en un 17,1% (n=14), moderado en un 48,8% (n=40) y bajo en un 34,1% (n=28). En baja realización personal fue moderado en un 1,4% (n=1) y bajo en un 98,6% (n=72) y concluyeron que los docentes de odontología en su mayoría presentaron un grado alto de agotamiento emocional y despersonalización.

2.2 Estrés laboral en docentes

La profesión docente está profundamente afectada por los cambios científico -tecnológicos, económicos, sociales y culturales que se dan en la sociedad actual (32). Como señala este autor, a la universidad se le exige hoy por parte del alumnado, de las familias, de las fuerzas sociales y de la administración, múltiples demandas, muchas incompatibles entre sí. Ello conlleva que el profesorado se encuentre ante exigencias cada vez mayores y conflictivas, ya que ha de ser transmisor y a la vez crítico de la cultura ante las nuevas generaciones. Se le pide integrar socialmente al alumnado como miembro comprometido y responsable en una sociedad que está en continua crisis económico-social y con altas tasas de paro, competitividad y agresividad, injusticias y marginación. También se pretende que el profesorado sea agente compensador de las desigualdades sociales y de las deficiencias personales al integrar al alumnado con necesidades educativas especiales en un sistema único de enseñanza. Además, debe estar en permanente actualización. Todo ello conlleva una situación de alto riesgo de estrés laboral que puede tener consecuencias para su salud. La enseñanza ha sido considerada como una ocupación particularmente estresante.

Por tal razón, el profesorado de hoy en día no solo tiene que estar preparado en conocimientos y saber técnico y tecnológico, sino también debe preverse de técnicas de afrontamiento y estrategias que les ayuden a controlar y resolver los problemas que hoy en día el estudiantado presenta, al igual que estar psicológicamente preparado, teniendo una alta tolerancia a la frustración y una adecuada adaptación a situaciones y personas con diferente forma del ver el mundo, que no lo lleven a enfermar, sino por el contrario a saber enfrentar estas adversidades de la manera más sana. Sin embargo, esto no es solo tarea del profesorado, también hace parte de ello las directivas,

secretarías de educación, el gobierno en general y en especial aquella entidad que tiene a su cargo la salud laboral de los profesores de Colombia como lo es en este caso la Previsora. Ivancevich y Matteson (33) definen el estrés como una respuesta adaptativa, mediada por las características personales y/o por procesos psicológicos, consecuencia de alguna situación que plantea a la persona unas especiales demandas físicas o psicológicas. Aplicado al ámbito laboral, el estrés se entiende como un desequilibrio entre las demandas y la capacidad para responder a ellas.

Desde la psicología del trabajo, puede definirse como el conjunto de reacciones (emocionales, cognitivas, fisiológicas y comportamentales) ante aspectos nocivos del contenido, de la organización o del entorno de trabajo, con altos niveles de excitación, de angustia y la sensación de no poder hacer frente a tal situación (34).

Rubio (35) plantea que el estrés, aparece cuando, como consecuencia del contenido o la intensidad de las demandas o por problemas organizacionales, el trabajador experimenta vivencias negativas asociadas al contexto, entre las que destacan: la apatía, la astenia, dificultades en las relaciones, disminución en el rendimiento, tristeza, depresión y síntomas psicósomáticos, que pueden generar trastornos psicofisiológicos e insatisfacción laboral.

El estrés laboral es un fenómeno bastante generalizado en la sociedad actual, caracterizada por cambios constantes y en periodos muy cortos de tiempo. Tradicionalmente, la investigación en esta área ha tendido a considerar a los individuos como sujetos pasivos que tenían que realizar adaptaciones personales a las limitaciones estructurales impuestas por las organizaciones, habiendo sido considerado el estrés laboral como un problema de la persona en su ajuste al medio laboral (36).

Pero estudios más recientes muestran que no sólo son relevantes las características personales y el tipo de trabajo, sino que también influyen las fuerzas estructurales que configuran la profesión, la organización social de las instituciones laborales y el desarrollo económico. Matud y colaboradores (36) encontraron que en las mujeres el apoyo social de las compañeras disminuía el agotamiento emocional, mientras que en los hombres el apoyo del supervisor y de los compañeros llevaba a un mayor sentimiento de realización personal. Además, el control interno alto se asociaba con mayor sentimiento de realización personal sólo en el caso de los hombres.

De acuerdo con Posada (37), en Colombia, dos de cada tres trabajadores refieren estar expuestos a factores psicosociales durante la jornada laboral completa, a los que se suman factores de este tipo a nivel externo al lugar del trabajo (demasiado tiempo para llegar al lugar de trabajo, violencia en la zona donde queda ubicado su trabajo, no hay mucho tiempo de descanso). Entre un 20% y un 33% manifestaron sentir altos niveles de estrés. Algunos de los factores que identifican los trabajadores como causales de accidente de trabajo tienen que ver con factores psicosociales tales como: cansancio o fatiga, ritmo acelerado de trabajo, y que hay que sacar la producción por encima de todo.

El estrés laboral, es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo casi un 35% de los trabajadores, los estudios indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo. Ello representa un enorme costo, tanto en sufrimiento humano como en perjuicios económicos.

2.4.1 Tipos de estrés laboral Episódico: El estrés episódico es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su empleo.

Estrés crónico: Es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá.

2.4.2 Causas del estrés laboral en los docentes Los agentes estresantes pueden aparecer cuando a un docente tiene una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado.

El estrés laboral docente aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral. Se distinguen entre los factores estresantes: los factores intrínsecos al propio trabajo, los factores relacionados con las relaciones interpersonales, los factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional y los factores relacionados con la estructura y el clima organizacional. (37).

En muchas ocasiones el estrés laboral puede ser originado por varias causas y una muy importante es el enfrentarse a situaciones inciertas que le generan desconfianza y la sensación de no estar preparado para enfrentar un problema en la organización, por lo que este tipo de situaciones no permiten que exista un desarrollo pleno de la persona por el miedo a equivocarse. Un ejemplo de lo anteriormente descrito se presenta cuando se dan cambios a nivel de gerencia en una organización.

La vida rutinaria ocasiona desánimo, apatía, cansancio, etc., en los individuos miembros de una organización y estos son síntomas del trastorno denominado estrés, por lo que los docentes al encontrarse sometidos a situaciones como esta no desarrollan todo su potencial, el cual queda limitado a hacer únicamente lo que se les ordena, impidiéndose de esta forma el pleno desarrollo en el campo laboral.

2.4.3 Principales efectos del estrés laboral Barnett, y cols., opinan que los principales efectos negativos del estrés laboral son el aumento de la tasa cardiaca, tensión muscular, dificultad para respirar, preocupaciones, dificultad para la toma de decisiones, sensación de confusión, hablar rápido, temblores y tartamudeo.

Los efectos cognitivos y motores son muy importantes cuando se habla de efectos del estrés en los trabajadores, ya que están íntimamente relacionados y podría decirse que muchas veces estos efectos se presentan en forma simultánea, ya que una persona preocupada puede presentar signos como temblores en las manos o hablar muy rápido, también la dificultad para la toma de decisiones y la sensación de confusión pueden presentar características como tartamudeo o voz entre cortada.

2.4.4 Efectos del estrés laboral sobre la universidad Cada persona que sufre de estrés está pagando un alto precio por su salud personal, pero también paga un alto costo la empresa para la cual trabaja trayendo como consecuencia: ausentismo, rotación o fluctuación del personal o disminución del rendimiento físico. Las empresas deben de ser conscientes que los miembros de su organización son seres humanos que sienten, sufren enfermedades y tienen un límite, por lo que debe de ponerse atención especial a sus demandas e insatisfacciones ya que esto permitirá mejorar el clima organizacional y llevará a obtener mejores resultados en el aspecto social y económico.

En lo que respecta al profesorado en lo individual se ve afectado en su salud, cuando vive momentos de ansiedad en el trabajo, conforme sea su capacidad de adaptación en el mismo empleo, se presentarán evidencias de manifestaciones de estrés (39).

Y dependiendo de sus posibilidades y la naturaleza del estrés y de distintas variables intermediarias, las consecuencias del estrés pueden mostrarse de la manera siguiente:

- Manifestaciones emocionales: sentimientos de ansiedad indefinida, insatisfacción, depresión, temor, frustración, baja autoestima y en algún caso llegar a un agotamiento total.
- Manifestaciones conductuales: Problemas de conducta, como en el caso de desequilibrios en la conducta alimentaria, consumo excesivo de tabaco y alcohol/medicamentos, violencia o insomnio, entre otros. Un posible caso de abandono de la profesión es un hecho extremo.
- Manifestaciones fisiológicas: dolencias cardíacas, enfermedades psicosomáticas, fatiga y bajas reservas de energía.

Extremera y Cols., (40) plantean que, dentro de los grupos de riesgo, la docencia es una profesión que puede llegar a padecer altos niveles de estrés, incluso por encima de otras profesiones de riesgo. En muchos casos, este estrés laboral crónico puede dar origen a la aparición del conocido síndrome de estar quemado por el trabajo o *burnout*, y junto a ellos puede aparecer toda una serie de sintomatología física o psicosomática concomitante asociada al estrés laboral crónico.

2.5 Cuestionario Maslach burnout inventory.

Maslach, y Jackson en 1981 (41) definen al síndrome del quemado o Burnout como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal reducida, que puede producirse entre individuos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes. El “estar quemado” viene a ser una respuesta a una tensión emocional de índole crónica, originada por el deseo de lidiar exitosamente con otros seres humanos”.

El primer inventario creado por Maslach y Jackson (41) para medir el nivel de Burnout o estar quemado, consistía en un cuestionario de 47 ítems aplicado a una muestra de 605 personas de organizaciones de servicio. Las respuestas obtenidas fueron sometidas a un análisis factorial, del cual se obtuvieron 10 factores compuestos por 25 ítems. Estos a su vez fueron nuevamente sometidos a prueba en una muestra confirmatoria de 420 personas, en la que reaparecieron 4 factores. Finalmente, de ellos quedaron 3 factores, que, por su alta contribución a la explicación de la varianza, constituyeron las tres dimensiones del BO, con 22 ítems finales (42).

Por otra parte, la primera edición del MBI mantenía dos tipos de escalas según la frecuencia e intensidad del síndrome. De éstas, la escala de frecuencias es la que muestra una mejor correlación en la mayoría de las investigaciones. Debido a estas razones, los autores han aceptado la utilización de una sola escala de frecuencia en la segunda edición. Así, se desarrolló la versión final del Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual fue el primer instrumento científicamente validado sobre el tema. Posteriormente se desarrollaron versiones para poblaciones específicas: una versión para quienes entregan servicios a personas (MBI-HSS), una versión para educadores (MBI-ES) y la más reciente, una versión general (MBI-GS) para personas que no trabajan prestando servicios o asistencia directamente a otros. (43).

La escala de Maslach Burnout Inventory (MBI -Ed) (44) Se trata de una escala tipo Likert auto administrada, constituida por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos personales y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los usuarios, cada uno de los cuales puntúa en una escala de siete intervalos, con un rango que oscila desde “nunca” hasta “todos los días”. Las puntuaciones de cada escala se obtienen al sumar los valores de cada ítem (Nunca = 0; Pocas veces al año o menos = 1; Una vez al mes o menos = 2; Unas pocas veces al mes = 3; Una vez a la semana = 4; Pocas veces a la semana = 5; Todos los días = 6).

3 objetivos

3.1 Objetivo General

Establecer la relación de la carga laboral y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Santo Tomás

3.2 Objetivos Específicos

- Establecer los componentes principales del síndrome de burnout que se presentan con más frecuencia en los docentes de la facultad de odontología.
- Determinar los factores asociados con el síndrome de burnout en los docentes de la facultad de odontología.
- Identificar el estrés laboral percibido por los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Santo Tomás.

4. Método

4.1 Tipo de estudio

La investigación se trata de un estudio descriptivo, analítico de corte transversal ya que se realiza sin manipular deliberadamente variables, sino observando los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, es decir, en su realidad. Transversal porque se van a recolectar los datos en un solo periodo de tiempo y con el interés de poder ver la incidencia e interrelación en un determinado momento mediante un instrumento y analítico porque se intenta establecer factores y determinar la aparición de Burnout en los actuales docentes.

4.2 Selección y descripción de participantes Población

4.2.1 Población 105 docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Santo Tomás.

4.2.2. Muestra y tipo de muestreo. Para el cálculo de tamaño de la muestra se consideró un poder de 80 % y un intervalo de confianza de 95% y considerando que el total de docentes tiempo completo son 47, medio tiempo son 34, y hora cátedra 31, se calculó una muestra de 72 docentes seleccionados por medio de muestreo aleatorio estratificado usando tabla de números aleatorios, 28 de tiempo completo, 22 de medio tiempo, 22 de hora cátedra. En total los cuestionarios fueron respondidos por 50 docentes.

4.2.3 Criterios de Selección

4.2.3.1 Criterios de inclusión Docentes de la facultad de odontología de la universidad Santo Tomás.

4.2.3.2 Criterios de exclusión Docentes que no estén presentes en la fecha y la hora indicada para realizar el cuestionario.

- Docentes que no diligenciaron el cuestionario completo.

4.3 Variables

- **Sociodemográficas**

- **Edad:** Número de meses y años que se utiliza para calcular y conocer el tiempo de vida de una persona.

Naturaleza: Cuantitativa

Escala de medición: Nominal- Razón

Valor: Número entero

- **Sexo:** Propiedad o cualidad por medio de la cual se clasifica a los organismos como femeninos o masculinos, en base a sus órganos reproductivos y a las funciones de dichos.

Naturaleza: Cualitativa

Escala de medición: Nominal-Nominal

Valor: Masculino (1), Femenino (2)

- **Estado Civil:** Condición de cada individuo en relación con los derechos y obligaciones civiles.
Naturaleza: Cualitativa
Escala de medición: Nominal
Valor: Soltero o soltera, Casado o casada, Unión libre, Separado o separada, Divorciado o divorciada, Viudo o viuda.
- **Número de Hijos:** Cantidad de hijos vivos
Naturaleza: Cualitativa
Escala de medición: Nominal
Valor: Ninguno, 1 a 3 hijos, >3 hijos
- **Personas con las que convive:** Cantidad de personas que comparten la vivienda
Naturaleza: Cualitativa
Escala de medición: Nominal
Valor: Ninguno, 1 a 3 personas, >3 personas

➤ **Laboral**

- **Experiencia laboral:** Número de años siendo docente universitario
Naturaleza: Cualitativa
Escala de medición: Ordinal
Valor: 1 a 10 años, 10 a 20 años, > de 20 años
- **Tiempo en la universidad:** Número de años trabajando en la universidad Santo Tomás como docente de Odontología
Naturaleza: Cualitativa
Escala de medición: Ordinal
Valor: < 1 año, 1 a 5 años, 6 a 10 años, > de 10 años
- **Modalidad de materias:** Tipo de materias que dicta en la universidad
Naturaleza: Cualitativa
Escala de medición: Nominal
Valor: Teórica, Teórico-práctica, Clínica
- **Tiempo trabajado:** Modalidad de contratación en la universidad
Naturaleza: Cualitativa
Escala de medición: Nominal
Valor: Tiempo completo, Medio Tiempo, Hora cátedra
- **Horas en otra institución:** Número de horas que trabaja en otras instituciones diferentes a la universidad Santo Tomás.
Naturaleza: Cualitativa
Escala de medición: Nominal
Valor: Menos de 4, De 4 a 8, De 8 a 12, De 12-20, Más de 20 horas.

- **Uso del computador:** Número de horas al día que utiliza el computador
Naturaleza: Cualitativa
Escala de medición: Nominal,
Valor: 1 a 3 horas, 3 a 6 horas, 6 a 10 horas y > de 10 horas

- **Burnout:** Presencia de la enfermedad de acuerdo a los puntajes obtenidos del cuestionario MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)
Naturaleza: Cuantitativa
Escala de medición: razón
Valor: sumatoria de las respuestas de los 22 ítems

- **Ámbito Agotamiento emocional** La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.
Naturaleza: Cuantitativa
Escala de medición: razón
Valor: sumatoria de las respuestas de los 9 ítems

- **Ámbito despersonalización** Está formada por cinco ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22.
Naturaleza: Cuantitativa
Escala de medición: razón
Valor: sumatoria de las respuestas de los 5 ítems

- **Ámbito Realización personal** Está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.
Naturaleza: Cuantitativa
Escala de medición: razón
Valor: sumatoria de las respuestas de los 8 ítems

- **Inventario de estrés para docentes:**
Naturaleza: Cualitativa
Escala de medición: Nominal dado por el sumatorio total del cuestionario de 20 ítems
Valor: 0: Ningún estrés1: Ligero2: Moderado 3: Mucho estrés 4: Excesivo estrés.
 - No estrés laboral percibido: ≤ 20 .
 - Estrés laboral percibido ligero: $\square 20$ y ≤ 40 .
 - Estrés laboral percibido moderado: $\square 40$ y ≤ 60 .
 - Estrés laboral percibido severo: $\square 60$ y ≤ 80 .

- **Inventario de estrés para docentes total conformada por 20 ítems respondidos en escala de Likert cuya sumatoria**
Naturaleza: Cuantitativa
Escala de medición: razón
Valor: sumatoria de las respuestas de los 20 ítems
(Ver apéndice A)

4.4 Instrumento

La escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) (43) Se trata de una escala tipo Likert auto administrada, constituida por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos personales y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los usuarios, cada uno de los cuales puntúa en una escala de siete intervalos, con un rango que oscila desde “nunca” hasta “todos los días”. Las puntuaciones de cada escala se obtienen al sumar los valores de cada ítem (Nunca = 0; Pocas veces al año o menos = 1; Una vez al mes o menos = 2; Unas pocas veces al mes = 3; Una vez a la semana = 4; Pocas veces a la semana = 5; Todos los días = 6).

El MBI es un instrumento diseñado para valorar los tres aspectos fundamentales del SQT: el agotamiento emocional (AE o CE), la despersonalización (DP) y la ausencia de logros o realización personal (RP).

Subescala de Agotamiento Emocional: Consta de nueve preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Despersonalización: Está formada por cinco ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Realización Personal: Se compone de ocho ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en agotamiento emocional y despersonalización y baja en realización personal definen el síndrome. Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de agotamiento emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajo o muy bajo. En la subescala de despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, medio de seis a nueve, y menor de seis, bajo grado de despersonalización. La subescala de

realización personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de cero a 31 puntos indicaría baja realización personal, de 32 a 38 intermedia y superior a 39 sensación de logro¹⁸.

- **Inventario de estrés para docentes:**

Evalúa el Estrés laboral percibido entendido como Estrés laboral que percibe el sujeto por su exposición a condiciones exteriores de trabajo potencialmente estresantes.

El cual está constituido por 20 posibles situaciones estresantes, que se agrupan en las siguientes escalas: reconocimiento personal, relaciones interpersonales, conductas de los estudiantes, volumen de trabajo y recursos materiales.

Se determinó por la suma de los valores obtenidos en cada ítem del Inventario de estrés para maestros. Se establecieron cuatro categorías a partir de la distribución según la escala:

- No estrés laboral percibido: ≤ 20 .
- Estrés laboral percibido ligero: $\square 20 \text{ y } \leq 40$.
- Estrés laboral percibido moderado: $\square 40 \text{ y } \leq 60$.
- Estrés laboral percibido severo: $\square 60 \text{ y } \leq 80$.

Autovaloración del estrés laboral: Valoración subjetiva que realiza el sujeto del grado de tensión molesta, irritante o desagradable, que siente como docente.

Se explora con la pregunta final del Inventario de estrés para maestros. Se les ofrece a los sujetos cinco opciones de respuesta excluyentes:

- Nada estresado.
- Ligeramente estresado.
- Moderadamente estresado.
- Muy estresado.
- Severamente estresado.

(Ver apéndice B)

4.5 Procedimiento

- Se seleccionaron 72 docentes del área de odontología, se negaron a participar 22 docentes. Se obtuvo respuesta de 50 docentes que firmaron el consentimiento informado.
- Los docentes se citaron en un salón de la universidad, tranquilo, iluminado y en el momento que el docente se encontraba disponible.
- La aplicación se realizó indistintamente de manera colectiva o individual, dependiendo de la disponibilidad de los docentes.
- Todos los instrumentos se aplicaron por las estudiantes. (Se aplicó a los docentes el cuestionario de variables sociodemográficas y posteriormente se aplicó la escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Inventario de estrés para maestros.

- La información obtenida se codificó y digitó en Excel, se verificó la calidad de la digitación; finalmente, se procedió a exportar al programa STATA 14.2 para el correspondiente procesamiento y análisis.

4.6 . Plan de análisis estadístico

4.6.1 Plan de análisis Univariado Es un análisis en el cual, las características o propiedades de las personas o cosas han de medirse una a una, de modo Univariado. Los tipos de medidas que se utilizan en los análisis Univariado son, medidas de tendencia central, medidas de dispersión y distribución de frecuencias.

4.6.2. *Plan de análisis Bivariado* El análisis bivariado diseña tablas con tabulaciones cruzadas, es decir, las categorías de una variable se cruzan con las categorías de una segunda variable, las cuales se conocen como tablas de contingencia. El análisis se realizó según la naturaleza de las variables, una vez se aplicó la prueba de normalidad y distribución de los datos según Anexo C.

4.7 Implicaciones Bioéticas

De acuerdo con la resolución Ni 008430 (36): El proyecto de investigación cumplirá con los cuatro principios científicos y éticos básicos establecidos.

- **Autonomía:** La participación de los niños será voluntaria y con consentimiento de sus padres o acudientes por escrito. Se considerará la decisión de participar en el estudio a cada persona y de sus padres, teniendo conocimiento que, en cualquier momento, si no desean continuar pueden retirarse.
- **Justicia:** Toda persona tiene derecho a que la distribución de los beneficios y riesgos son repartidos de manera equitativa, por tanto, no se discriminara ninguna condición de género, raza o condición socio-económica, propendiendo por igual oportunidad de participantes. Se trata cada persona de acuerdo con lo que es moralmente correcto y apropiado.
- **Confidencialidad:** Se protegerá asignando a cada participante códigos de registro que solo conocerá el investigador.
- **Beneficencia:** No se expondrá a los participantes a ningún riesgo y se remitirá a su régimen de seguridad social al cual pertenezcan para recibir tratamiento odontológico oportuno y adecuado.
- **No maleficencia:** Se protegerá a cada participante porque no se genera daño al realizar la evaluación u observación.

Así mismo, debido a que el método evaluativo que se utilizara no es de tipo invasivo, es observacional, se considerara una investigación con riesgo mínimo.

- Según el artículo 4, es una investigación para la salud debido a que comprende el desarrollo de acciones que contribuyen al conocimiento de los procesos biológicos y psicológicos en los seres humanos, al conocimiento de los vínculos entre las causas de enfermedad, la práctica médica y la estructura social al conocimiento y evaluación de los efectos nocivos del ambiente en la salud
- Debido a que es una investigación en la que el ser humano fue sujeto de estudio, prevalecerá el criterio del respeto a la dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar (artículo 5).
- Según el artículo 8 se protegerá la privacidad del individuo de investigación, identificándolo solo cuando los resultados lo requieran y este lo autorice.
- El estudio es una investigación con riesgo mínimo debido a que no se realizara ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, Psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, solo se examinara para examen clínico.
- Según el artículo 14 el consentimiento informado es un acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación o su representante legal, autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgo a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna
- Según el artículo 15, el consentimiento informado deberá incluir la siguiente información:
 - a) La justificación y los objetivos de la investigación
 - b) Los procedimientos que vayan a usarse y su propósito incluyendo la identificación de aquellos que son experimentales
 - c) Las molestias o los riesgos esperados
 - d) Los beneficios que puedan obtenerse.
 - e) Los procedimientos alternativos que pudieran ser ventajosos para el sujeto
 - f) La garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento del sujeto
 - g) La libertad de retirar su consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio sin que por ello se creen perjuicios para continuar su cuidado y tratamiento
 - h) La seguridad que no se identificará al sujeto y que se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con su privacidad
 - i) El compromiso de proporcionarle información actualizada obtenida durante el estudio, aunque esta pudiera afectar la voluntad del sujeto para continuar participando
 - j) La disponibilidad de tratamiento médico y la indemnización a que legalmente tendría derecho, por parte de la institución responsable de la investigación, en el caso de daños que le afecten directamente, causados por la investigación
 - k) En caso de que existan gastos adicionales, estos serán cubiertos por el presupuesto de la investigación o de la institución responsable de la misma

5. Resultados

Se aplicó el cuestionario a 50 docentes con una media de edad de 45.9 años con una desviación estándar de 10.59. Donde el 60 % de los participantes fueron mujeres.

El promedio de Burnout fue de 54,2 y el promedio de estrés en TSI fue de 26.82.

En relación a las subescalas del MBI, el agotamiento emocional está presente en alta medida sólo en el 2% de los docentes, lo cual indica que esta subescala no es significativa para el MBI. El 86% de los docentes estudiados, se encuentra en un nivel bajo de agotamiento emocional, sólo un 12% presenta un nivel medio, lo cual no permite inferir que esta subescala tenga incidencia en el MBI.

Tabla 3

Descripción de estrés TSI, MBI y dimensiones según MBI

variable	Media (DE)	Mediana(RI)	Normalidad SW*
Edad	45.98(10.59)	47.5(38-54)	0.73495*
MBI total	54.72(10.20)	54.5(49-61)	0.46487*
MBI Agotamiento Emocional	10.36(8.78)	8.5(3-14)	0.00013
MBI despersonalización	1.84(2.75)	0(0-3)	0.00000
MBI Realización personal	42.52(5.81)	44(40-47)	0.00000
Teacher Stress Inventory TSI-20	26.82(12.93)	28 (17-36)	0.83628*
Dimensiones MBI	Bajo		Medio y alto
Agotamiento emocional	<=18	43(86%)	>=19 7(14 %)
Despersonalización	<=5	45(90%)	>=6 5(10%)
Realización personal	<=40	14(28%)	>=41 36(72%)

Prueba estadística *Shapiro wilk *Distribución normal $P>0,005$

Descripción variable cualitativas

En relación a la subescala de despersonalización, el 90% de los docentes estudiados presentan un nivel bajo de despersonalización sumado al 8% de nivel medio, es un claro indicativo de que esta subescala no presenta ninguna incidencia en el MBI. Sólo el 2% de los docentes estudiados presenta un nivel alto de despersonalización.

En relación a la subescala de realización personal, se encontró que la mayoría de los docentes estudiados presentan un alto nivel de realización personal, lo que permite inferir que esta subescala no afecta el MBI de manera negativa; el 16% presentó una realización personal media y sólo el 6% presentó una realización personal baja.

Tabla 4

Distribución de respuestas MBI

	Nunca N (%)	Alguna vez al año o menos N (%)	Una vez al mes o menos N (%)	Algunas veces al mes N (%)	Una vez a la semana N(%)	Varias veces a la semana N(%)	A diario N(%)
Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	16(32)	11(22)	7(14)	9(18)	3(6)	3(6)	1(2)
Al final de la jornada me siento agotado	7(14)	12(24)	6(12)	10(20)	6(12)	6(12)	3(6)
Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	19(38.7)	11(22.4)	8(16.3)	6(12.2)	2(4)	2(4)	1(2)
Puedo entender con Facilidad lo que piensan mis alumnos.	1(2)	----	2(4)	2(4)	2(4)	14(28)	29(58)
Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	47(94)	1(2)	1(2)	---	---	---	1(2)
Trabajar con Alumnos todos los días es una tensión para mí.	30(60)	14(28)	5(10)	1(2)	---	---	---
Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	3(6)	---	3(6)	1(2)	---	13(26)	30(60)
Me siento quemado” por el trabajo.	32(64)	10(20)	4(8)	3(6)	---	---	1(2)
Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	3(6)	---	---	---	1(2)	9(18)	37(74)
Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	44(88)	3(6)	---	---	---	---	3(6)
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	43(86)	3(6)	1(2)	2(4)	---	---	1(2)

Tabla 4.a *Distribución de respuestas MBI*

Me encuentro con mucha vitalidad.	---	3(6)	2(4)	---	4(8)	16(32)	25(50)
Me siento frustrado por mi trabajo.	37(74)	6(12)	4(8)	1(2)	1(2)	1(2)	---
Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	24(48)	12(24)	4(8)	8(16)	---	2(4)	---
Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.	46(92)	2(4)	1(2)	1(2)	---	---	---
Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	23(46)	17(34)	7(14)	---	1(2)	1(2)	1(2)
Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.	1(2)	---	---	2(4)	1(2)	10(20)	36(72)
Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	---	2(4)	---	---	2(4)	14(28)	32(64)
He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	1(2)	---	---	1(2)	1(2)	13(26)	34(68)
En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	28(56)	9(18)	4(8)	4(8)	3(6)	1(2)	1(2)
Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	2(4)	1(2)	1(2)	1(2)	---	12(24)	33(66)
Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	31(62)	9(18)	4(8)	4(8)	1(2)	1(2)	---

5.1 Análisis Bivariado

Para el análisis bivariado se encontró una puntuación más alta de MBI para sexo femenino sin embargo no se identificaron asociaciones estadísticamente significativas para ninguna variable sociodemográfica en relación con MBI y sus tres dimensiones o sub escalas. (Ver tabla 5)

Tabla 5
Puntuación MBI según variables sociodemográficas

	N (%)	BMI Media(DE)	Valor P	AE	DP	RP
Sexo			0.8541+	0.8194++	0.5489++	0.8031++
Masculino	20(40)	55.0(9.08)				
Femenino	30(60)	54.5(11.0)				
Hijos			0.5696+	0.4118**	0.5334**	0.7835**
Más de 3	---					
ninguno	18(36)	53.6(9.8)				
Entre 1 y dos	32(64)	55.3(10.4)				
Estado civil			0.0966*	0.2733**	0.4526++	0.3727**
soltero	13(26)	50.7(7.9)				
casado	29(58)	57(8.9)				
Unión libre	3(6)	57.3(16)				
Separado	2(4)	59.5(14.8)				
Divorciado	2(4)	38.5(20)				
Viudo	1(2)	55(-)				
Personas convive			0.2667*	0.3972**	0.4929**	0.4074**
ninguna	10(20)	50(8.8)				
1-3 pers	27(54)	55.9(11.3)				
Más de 3	13(26)	55.7(7.8)				
personas						
Experiencia laboral			0.4471*	0.1454**	0.0872**	0.2463**
1-10 años	25(50)	52.9(8.8)				
10-20 años	13(26)	55.9(14.4)				
más de 20	12(24)	57.1(7.2)				
años						
Exp Santo Tomás			0.4605*	0.5120**	0.3038**	0.7781**
Menos de 1	3(6)	46.3(4.6)				
año						
1-5 años	16(32)	53.8(9.6)				
6-10 años	15(30)	55.8(10)				
Más de 10	16(32)	56.1(11.3)				
años						

Prueba estadística *Anova **Kruskal-wallis ++wilcoxon *** regresión lineal +Ttest

Por otra parte, al analizar la puntuación del MBI en relación al tipo de trabajo realizado, se observan mayores promedios de MBI en quienes realizan trabajos administrativos y de investigación, así mismo, la dimensión de realización personal muestra una relación con la ejecución de actividades en otra institución. (Ver tabla 6).

Tabla 6

Puntuación MBI según variables relacionadas con el tipo de trabajo realizado

	N (%)	BMI Media(DE)	Valor P	AE	DP	RP
Tipo contrato			0.3075*	0.3839**	0.1509**	0.5915**
T. completo	19(38)	57.4(11.8)				
Medio tiempo	15(30)	53.8(10.1)				
Hora cátedra	16(32)	52.3(7.7)				
M. teóricas			0.3817+			
si	41(82)	54.1(10.4)				
no	9(18)	58.2(9.0)				
Teórico-practico			0.4587+			
si	15(30)	53.0(11.8)				
no	35(70)	55.5(9.69)				
clínicas			0.9347+			
si	25(50)	54.8(9.0)				
no	25(50)	54.6(11.6)				
administrativa			0.0227+			
si	38(76)	60.5(10)				
no	12(24)	52.8(9.5)				
Investigación			0.0117+			
si	43(86)	63.5(8.2)				
no	7(14)	53.2(9.8)				
Traba. Otra institución			0.9981+	0.2554++	0.2554++	0.0007++
si	36	54.7(9.6)				
No	14	54.7(11.89)				
Uso comp.			0.0653*	0.2904**	0.1281**	0.5956**
1-3 hrs	26(52)	52.1(9.5)				
4-6 hrs	18(36)	56(9.3)				
6-10 hrs	6(12)	62.3(12.3)				
Hras otra institución			0.1283*	0.0118**	0.9228**	0.0032**
Ninguna	13(26)	53.5(11.5)				
Menos de 4	4(8)	62(11.1)				
De 4-8	8(16)	59.2(11)				
De 8-12	16(32)	50(9.0)				
De 12-20	5(10)	54(5.79)				
Más de 20	4(8)	61(3.99)				
Trab otra inst.			0.5723*	0.2199**	0.2078**	0.0661**
Docencia	6(12)	54.1(9.5)				
Práctica clínica	26(52)	55.2(9.1)				
Ninguna	16(32)	52.9(12)				
Administrativo	2(4)	63.5(13.4)				

Prueba estadística *Anova **Kruskal-wallis ++wilcoxon +Ttest

Al analizar los resultados del cuestionario de estrés en profesores o Teacher Stress Inventory TSI, se observa que el salario inadecuado, mucho trabajo por hacer, así como la falta de tiempo para atender individualmente a los alumnos, conflictos con colegas y presión de los superiores, son percibidos como factores estresantes para los docentes, que obtuvieron mayores puntajes de burnout. Ver tabla 7. Así mismo, se estableció la relación del puntaje TSI con el puntaje de MBI, encontrando una relación que muestra una tendencia lineal como se observa en el grafico 1, lo que se interpreta como los altos puntajes de burnout presentan también puntajes altos en TSI.

Tabla 7

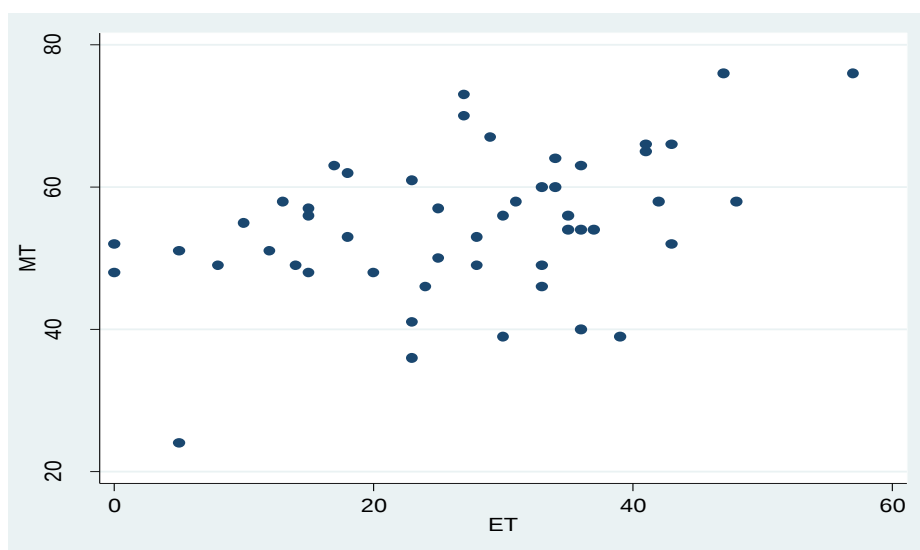
MBI según factores relacionados de estrés en los profesores TSI

	0: Ningún estrés media(S D)	1: Ligero media(S D)	2: Modera do media(S D)	3: Mucho estrés. media(S D)	4: Excesivo media(S D)	Valor *
1. Pobres perspectivas de promoción profesional	54.1(7.8 4)	56.4(9.4 1)	53.1(10. 9)	---	---	0.860
2. Alumnado difícil	53.3(13. 6)	54(10.1)	57.4(7.7 3)	49.5(7.5)	76(-)	0.080
3. Falta de reconocimiento al buen trabajo	49.7(9.5 9)	57(9.12)	55.9(11. 9)	54.4(9.6)	66(-)	0.317
4. Responsabilidad con los estudiantes (con los resultados en los exámenes, etc.)	53.5(4.6 2)	54.8(11. 1)	55.2(9.7)	54.2(12. 3)	55.6(13. 2)	0.994
5. Bullicio de los alumnos	56(5.3)	52.7(11. 7)	53.6(11. 5)	59.6(9.1)	56(-)	0.603
6. Períodos de receso muy cortos o insuficientes	52.5(9.8 7)	51.5(8.6 7)	59.6(8.0 5)	61.6(15. 2)	65(-)	0.079
7. Pobre disposición al trabajo por parte de los alumnos	48.3(11. 0)	57.2(8.2 7)	55.7(7.7 9)	54.5(11. 8)	57.8(14. 2)	0.386
8. Salario inadecuado	48.0(8.6)	55.4(10. 9)	51.7(8.1 5)	58.8(8.9)	73(4.2)	0.002
9. Mucho trabajo para hacer	47.0(9.3)	53.8(7.2)	57.9(8.3)	57.9(10. 1)	71(7.0)	0.002
10. Introducción de cambios en el sistema de enseñanza	52.0(10. 7)	53.3(8.0 5)	61.4(10. 6)	56.7(10. 5)	46(-)	0.173
11. Mantener la disciplina en la clase	53.8(9.3)	54.9(9.0 9)	52.5(12. 4)	71(7.0)	---	0.125
12. Trabajo burocrático o administrativo (llenar informes, reuniones)	48.7(11. 3)	54.1(6.9)	55.8(10. 6)	58.9(9.1)	54(11.8)	0.339
13. Conflictos en las relaciones con los padres de los alumnos	53.9(10. 4)	59.7(7.3 1)	---	---	---	0.164

Tabla 7a

MBI según factores relacionados de estrés en los profesores TSI

14. Programas mal definidos o poco detallados	52(11.1)	55.1(9.75)	58.1(9.84)	---	---	0.4353
15. Falta de tiempo para atender a los alumnos individualmente	49.3(14.7)	54(8.66)	49.8(8.7)	60.2(7.78)	76(-)	0.0201
16. Déficit de recursos materiales, escasez de equipos o de facilidades para el trabajo	51.7(12.5)	56(9.54)	53(9.52)	58(9.53)	63(-)	0.5340
17. Actitudes y comportamientos de otros maestros o conflictos con colegas	49.9(9.7)	59.1(6.32)	62(7.37)	67(12.72)	---	0.0007
18. Comportamiento descortés o irrespetuoso de los alumnos	52(9.11)	54(11.5)	56.3(7.68)	60(9.59)	76(--)	0.1195
19. Presiones de los superiores	50.4(8.89)	54.4(9.88)	58.2(5.85)	65.8(8.84)	76(--)	0.0020
20. Tener un alumnado numeroso o estudiantes extras por ausencia de Maestros	52.2(7.97)	53.6(13.1)	53.8(8.39)	57.3(9.43)	76(--)	0.1686
21	---	51.5(8.74)	52(8.62)	63.8(6.83)	76(--)	0.0001
TSI total						0.003***

Prueba estadística *Anova *** Regresión lineal*Figura 1 Distribución Grafica de puntos relación de MBI y TSI*

De acuerdo a la gráfica 2, se puede identificar que la mitad de los docentes estudiados presentan estrés percibido ligero y el 30% no presenta estrés, lo cual quiere decir que la gran mayoría de los docentes no tienen un estrés moderado o severo, ya que sólo el 16% tiene un estrés moderado y el 2% un estrés percibido severo. Se observa además que a mayores puntajes de MBI hay mayor percepción de estrés, con una relación evidente en el ámbito de agotamiento emocional. (Ver Tabla 8 y figura 2).

Tabla 8

Autopercepción de estrés y MBI

E21	N (%)	MBI Media(DE)	AE	DP	RP
Nada estresado	16(30)	51.5(8.74)	0.0006	0.6116	0.5317
Ligeramente estresado	24(52)	52(8.64)			
Moderadamente estresado	8(16)	63.8(6.83)			
Muy estresado	2(2)	76(--)			
Severamente estresado	---	---			

Prueba estadística Kruskal Wallis

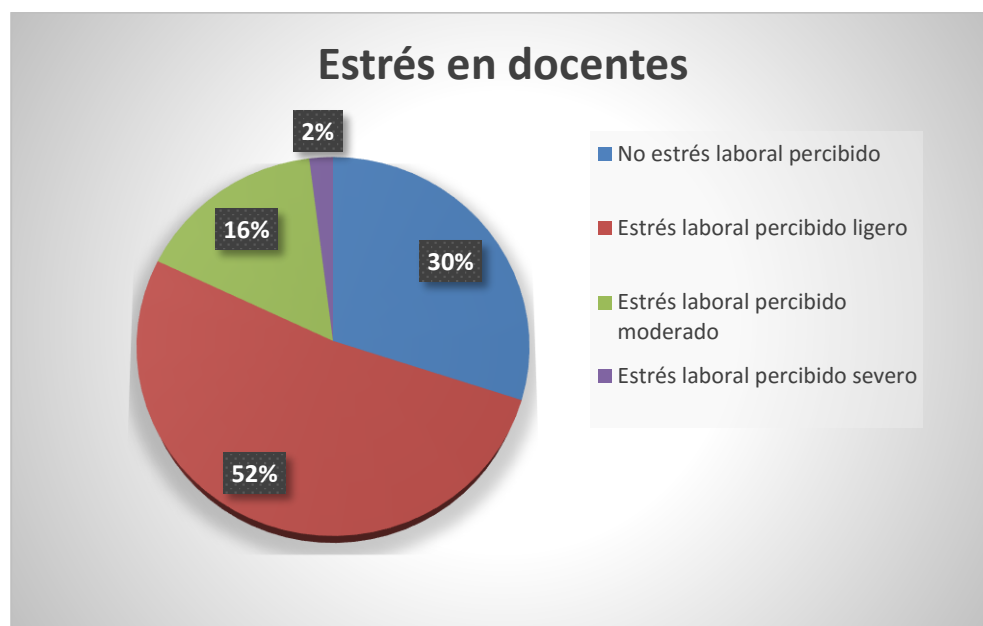


Figura 2 Distribución de autopercepción de estrés

Al calcular los promedios de TSI según las variables socio demográficas se observa una relación entre el hecho de ser padre o no tener hijos, donde se identifica que el 72% de quienes no tienen hijos se sienten ligeramente estresados, y 21.8% de quienes tienen entre 1 y 3 hijos, se encuentran moderadamente estresados. Tabla 9

Por otra parte, al evaluar la percepción de estrés con el tipo de contrato, se identifica una relación con las actividades administrativas y de investigación con un 55% y 48% respectivamente de estrés ligero y por otra parte el uso de computadores y trabajar en otra institución, muestran un igual porcentaje de ningún estrés o estrés ligero. Tabla 9 y Tabla 10

Tabla 9.

Percepción estrés TSI según variables sociodemográficas

	Nada estresado N (%)	Ligeramente estresado N (%)	Moderadamente estresado N (%)	Muy estresado N (%)	Valor P
Sexo					
Masculino	10(50)	7(35)	3(15)	---	0.116
Femenino	6(20)	17(56.6)	5(16.6)	2(6.67)	
Hijos					
ninguno	3(16.6)	13(72.2)	1(5.56)	1(5.56)	0.041
Entre 1 y dos	13(40.69)	11(34.3)	7(21.88)	1(3.13)	
Estado civil					
soltero	3(23)	9(69.2)	1(7.69)	---	0.199
casado	8(27.5)	14(48.2)	6(20.6)	1(3.45)	
Unión libre	2(6.6)	---	---	1(3.3)	
Separado	1(50)	---	1(50)	---	
Divorciado	1(50)	1(50)	---	---	
Viudo	1(100)	---	---	---	
Personas convive					
ninguna	1(10)	9(90)	---	---	0.100
1-3 pers	9(33.3)	11(40.7)	5(18.5)	2(7.4)	
Más de 3 personas	6(46.1)	4(30.7)	3(23.0)	---	
Experiencia laboral					
1-10 años	7(28)	16(64.00)		1(4.00)	0.080
10-20 años	3(23.08)	6(45.15)	3(23.08)	1(7.69)	
más de 20	6(50.00)	2(16.67)	4(33.33)	---	
Exp Santo Tomás					
Menos de 1 año	2(66.67)	1(33.33)	---	---	0.606
1-5 años	4(25.00)	10(62.50)	1(12.50)	1(0.25)	
6-10 años	4(26.67)	8(53.33)	3(17.50)	---	
Más de 10 años	6(37.50)	5(31.25)	4(50.00)	1(0.25)	

Prueba estadística Chi 2

Tabla 10.

Percepción estrés TSI particularidades del contrato

	Nada estresado N(%)	Ligeramente estresado N(%)	Moderadamente estresado N(%)	Muy estresado N(%)	Valor P
Tipo contrato					
T. completo	7(36.84)	7(36.8)	3(15.79)	2(10.5)	0.144
Medio	6(40.0)	5(33.3)	4(26.6)	---	
cátedra	3(18.7)	12(75.0)	1(6.25)	---	
M. teóricas					
si	5(33.33)	7(46.67)	3(20.00)	0(0.00)	0.960
no	11(31.43)	17(48.57)	5(14.29)	2(5.71)	
Teórico-practi					0.429
si	13(31.71)	21(51.22)	6(14.63)	1(2.44)	
no	3(33.33)	3(33.33)	2(22.22)	1(11.11)	
Clínicas					
si	5(20.00)	14(56.00)	5(20.00)	1(4.00)	0.326
no	11(44.00)	10(40.00)	3(12.00)	1(4.00)	
Administrativa					
si	12(31.58)	21(55.26)	5(13.16)	---	0.038
no	4(33.33)	3(25.00)	3(25.00)	2(16.67)	
Investigación					
si	16(37.21)	21(48.8)	5(11.6)	1(2.3)	0.027
no	---	3(42.8)	3(42.8)	1(14.2)	
Trab. Otra institución					
si	10(27.7)	18(50)	7(19.4)	2(2.7)	0.431
no	6(42.8)	6(42.8)	1(7.1)	1(7.1)	
Uso comp.	12(46.1)	12(46.1)	2(7.69)	---	0.004
1-3 hrs	2(11.1)	10(55.5)	6(33.3)	---	
4-6 hrs	2(33.39)	2(33.3)	---	2(33.3)	
Hras otra institución					
ninguna	6(46.1)	6(46.15)	---	1(7.69)	0.046
Menos de 4	---	1(25.0)	3(75.0)	---	
De 4-8	3(37.5)	2(25.0)	2(25.0)	1(12.50)	
De 8-12	5(31.2)	10(62.5)	1(6.25)	---	
De 12-20	2(40.0)	3(60)	---	---	
Más de 20	---	2(50)	2(50)	---	
Tra otra inst.					
Docencia	1(16.67)	2(33.3)	3(50.0)	---	0.366
Práctica clínica	9(34.62)	14(53.8)	2(7.69)	1(3.8)	
ninguna	6(37.5)	7(43.7)	2(12.5)	1(6.25)	
Administrativo	---	1(50)	1(50.0)	---	

Prueba estadística: Chi 2

Con los datos obtenidos se realizó un análisis de regresión para identificar posibles factores de riesgo o protección.

5.2 Características asociadas con las tres dimensiones del MBI-HSS

En la Tabla 11 se observan los datos crudos que evalúan la asociación entre las características registradas y cada dimensión del cuestionario MBI. Se observa que tener experiencia laboral mayor a 10 años protege en un 66% la posibilidad de presentar Agotamiento Emocional [OR 0,34 IC 95%: 0,06 - 1,99]. Del mismo modo el uso del computador protege en un 88%, con [OR 0,12 IC 95%: 0,013 - 1,08].

De otro lado, los factores como tener horas administrativas muestra 5.8 veces la probabilidad de presentar altos puntajes de agotamiento emocional, al igual que las horas de investigación con 7.3 veces y tener un contrato de medio tiempo o menos con 5 veces más probabilidad.

Al evaluar la dimensión Despersonalización, No se observaron datos relevantes.

En la dimensión Realización Personal, trabajar en otras instituciones protege en un 87% de no tener realización personal [OR 0,13 IC 95%: 0,015 – 1.16] Tabla 11.

Tabla 11.

Características asociadas a las dimensiones presentes en el MBI (valores crudos).

Variable	Agotamiento E.		Despersonalización		Realización P.	
	OR	P (IC 95%)	OR	P (IC 95%)	OR	P (IC 95%)
Experiencia laboral						
Menor o igual a 10 años	1	-	1	-	1	-
Mayor o igual a 11 años	0,34	0,23 (0,06-1,99)	0,21	0,18 (0,02 – 2,11)	1,49	0,53 (0,42 – 5,17)
Género						
Masculino	1	-	1	-	1	-
Femenino	0,21	0,16 (0,02–1,90)	2,47	0,34 (0,37–16,32)	2	0,30 (0,52 – 7,58)
Hijos						
Ninguno	1	-	1	-	1	-
1 o mas	0,67	0,66 (0,117-3,89)	1,20	0,84 (0,18-8,00)	1,01	0,97 (0,28-3,68)
Personas convive						
Ninguno	1	-	1	-	1	-
1 o Mas	0,62	0,68 (0,06-5,91)	1	1,0 (0,09-10,07)	0,5	0,35 (0,11-2,13)
Materias teóricas						
No	1	-	1	-	1	-
Si	2,05	0,43 (0,33–12,8)	-	-	3,71	0,23 (0,41–32,8)

Tabla 11a*Características asociadas a las dimensiones presentes en el MBI (valores crudos)*

Materias teóricas- prácticas						
No	1	-	1	-	1	-
Si	1.08	0.92 (0,18–6.32)	1.80	0,61 (0,18 –6.32)	1.80	0.61 (0,18–17.6)
Docencia Clínica						
No	1	-	1	-	1	-
Si	1.39	0.68 (0,27–7.00)	0.21	0,18 (0,02–2.11)	0.67	0.53 (0,19–2.32)
Doc investigación						
No	1	-	1	-	1	-
Si	7.31	0.032 (1.18–44.9)	1	-	2.59	0.39 (0,28–23.8)
Doc Administrativas						
No	1					
Si	5.83	0.040 (1.08–31.3)	1	-	5.72	0.11 (0.66–49.3)
Uso computador						
1-3 horas	1	-	1	-	1	-
Mayor o igual 4	0,12	0.059 (0.013–1.08)	0,58 0	0.57 (0,08–3.84)	1.11	0.86 (0,32–3.84)
Trabaja en otra institución						
Si						
No	0.96	0.97 (0.614–5.68)	1	-	0.13	0.068 (0.015–1.16)
Tipo de Contrato						
Completo						
Otros	5.17	0.067 (0.89–30.08)	1.09	0.92 (0.16–7.25)	1.14	0.83 (0.31–4.12)

Agotamiento AE: Agotamiento Emocional. DP despersonalización Realización RP: Realización Personal. OR: Odds ratio. IC: Intervalo de confianza.

El análisis se aplicó también para los puntajes totales de los cuestionarios MBI y TSI sin observar asociaciones significativas. Tabla 12.

Tabla 12*Características asociadas a las MBI y TSI (valores crudos).*

Variable	MBI		TSI	
	OR	P (IC 95%)	OR	P (IC 95%)
Experiencia laboral				
Menor o igual a 10 años	1	-	1	-
Mayor o igual a 11 años	1.66	0.38 (0.52-5.28)	0.47	0.55 (0.04-5.65)
Género				
Masculino	1	-	1	-
Femenino	1.78	0.34 (0.52-5.28)	1.35	0.80 (0.11-16.04)
hijos				
ninguno	1	-	1	-
1 o mas	0.94	0.92 (0.28-3.09)	0.25	0.28 (0.02-3.06)
Personas convive				
Ninguno	1	-	1	-
1 o Mas	0.53	0.38 (0.13-2.18)	0.47	0.55 (0.03-5.81)
Materias teóricas				
No	1	-	1	-
Si	2.47	0.29 (0.45-3.43)	0.41	0.48(0.03-5.08)
Materias teórico-pract				
no	1	-	1	-
si	1.67	0.41 (0.48-5.74)	1.17	0.89(0.09-14.0)
Docencia Clínica				
No	1	-	1	-
Si	1.18	0.77(0.37-3.7)	0.47	0.55(0.04-5.65)
Doc investigación				
No	1	-	1	-
Si	0.79	0.77(0.15-3.99)	0.29	0.34(0.02-3.74)
Doc Administrativas				
No	1	-	1	-
Si	1.30	0.70 (0.33-5.10)	0.13	0.11(0.01-1.64)
Uso computador				
1-3 horas	1	-	1	-
Mayor o igual 4	1.9	0.27 (0.59-6.05)	2.27	0.51 (0.19-26.8)
Trabaja en otra institución				
Si	0.34	0.14 (0.081-1.43)	1.3	0.83 (0.10-15.6)
No	1	-	1	-
Tipo de Contrato				
completo	1	-	1	1
-otros	0.75	0.64 (0.23-2.43)	1	-

Nivel jerárquico. Regresión logística

En el modelo saturado se incluyeron las variables con un valor de $p < 0.10$, para la dimensión de agotamiento Emocional AE. Las otras dimensiones no presentaron datos para la inclusión. Tabla 13.

En este modelo se identifica que los valores de riesgo y protección se mantienen, sin embargo, no hay valores de probabilidad significativos.

Tabla 13

Modelo ajustado para la dimensión Agotamiento emocional

Variable	Agotamiento emocional	
	OR	P (IC 95%)
Doc Administrativas		
No	1	-
Si	2.40	0.37 (0.34-16.8)
Doc investigación		
No	1	-
Si	2.45	0.39 (0.31-19.34)
Uso computador		
1-3 horas	1	-
Mayor o igual 4	0.29	0.35 (0.02-3.79)
Tipo de Contrato		
completo	1	-
otros	2.82	0.29 (0.40-19.5)
Pseudo R²		0.221
Bondad de ajuste		0.515

AE.: Agotamiento Emocional.

5.2.1 Confiabilidad del cuestionario Aunque no es uno de los objetivos del trabajo, se consideró importante evaluar la confiabilidad del cuestionario mediante la estimación de su consistencia interna con el Alpha de Cronbach. Cabe señalar que según las sugerencias del Maslach Burnout Inventory Manual, se determinó este estimado por cada una de las tres dimensiones.

- **Confiabilidad de la dimensión agotamiento emocional**

Esta dimensión incluye nueve ítems que son el 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. La consistencia interna fue 0,74 según el Alpha de Cronbach. Confiabilidad de la dimensión “Despersonalización”

Abarca cinco ítems que son las preguntas 5, 10, 11, 15 y 22 y su consistencia interna fue 0,256 estimada con el Alpha de Cronbach.

- **Confiabilidad de la dimensión realización personal**

Esta dimensión abarca 9 ítems 4, 7,9,12,17,18,19,21 y su consistencia interna fue 0,661 estimada con el Alpha de Cronbach.

Del mismo modo se calculó la consistencia interna del cuestionario MBI completo con sus 22 ítems y su consistencia interna fue 0.812 y para el cuestionario completo TSI Teacher Stress Inventory y su consistencia interna fue 0.899 estimadas con el Alpha de Cronbach.

6. Discusión

Los docentes de la facultad de Odontología de la Universidad Santo Tomás de la ciudad de Bucaramanga que participaron de este estudio presentan para la dimensión de despersonalización y para la de cansancio emocional, puntajes ubicados en el nivel bajo de la escala y para realización personal los puntajes fueron altos lo que indica que no se encuentran las características propias de este síndrome en el grupo evaluado. Este resultado se diferencia de otros estudios realizados a docentes donde se han encontrado niveles medio o altos del síndrome en un porcentaje de profesores como el hecho por Gonzalez , Arias y Juarez (46) respecto a las dimensiones del Burnout, se encontró que 10 profesores (18.97%) tuvieron niveles positivos de agotamiento emocional, nivel alto un 5.67% y nivel medio un 13.20%, en relación a la despersonalización, solamente 3 tuvieron nivel positivo 5.66% presentó un nivel medio, en cuanto a la baja realización personal en el trabajo 18 académicos (33.97%) presentaron niveles positivos, nivel alto un 11.32% y nivel medio un 22.65% Más de la mitad de los docentes (56.60%) no presentó afectación en ninguna de las dimensiones, en tanto que los restantes (43.40%) presentaron alteración en cuando menos una de las dimensiones de la prueba.

Un estudio realizado por Diaz (47) en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos presenta evidencias del síndrome del “quemado” en los docentes, a mayor tiempo en la profesión, se detecta: menor cansancio emocional, menor despersonalización y mayor realización personal, y viceversa. Así mismo Pando, Aranda, Aldrete, Flores y Pozos (48) realizaron un estudio con 144 profesores de tiempo completo y medio tiempo del Centro Universitario de Ciencias de la Salud, de la Universidad de Guadalajara y encontraron que un 52.7% de los participantes califica con Síndrome de Agotamiento Profesional, presentándose las tasas más altas en mujeres (64.2%) y los docentes con estado civil soltero con 61.7%. las manifestaciones más altas fueron registradas en la falta de realización en el trabajo con un 39%, el agotamiento emocional con un 24.7% y la más baja fue la despersonalización con 6.2%.

Se encontró que en relación al tipo de trabajo realizado, se observan mayores promedios de MBI en quienes realizan trabajos administrativos y de investigación, en contraste con el estudio de Aldrete (49) el odontólogo en su campo laboral puede ejercer en las siguientes áreas: práctica privada, en instituciones de salud públicas, docencia e investigación y destaca que al trabajar en varias de estas áreas en simultaneo conlleva a que los niveles de estrés y promedios MBI se incrementen. Los maestros universitarios que laboran en investigación padecen menos el Síndrome de Burnout que los maestros que dedican más tiempo a la gestión.

Para el análisis bivariado se evidenció una puntuación más alta de MBI para sexo femenino sin embargo no se identificaron asociaciones estadísticamente significativas para ninguna variable sociodemográfica en relación con MBI y sus tres dimensiones o sub escalas en relación al trabajo realizado por Barbosa y Cols (50) En cuanto a las relaciones existentes entre género y nivel del síndrome, si se observa en los puntajes una mayor incidencia de cansancio emocional y de niveles medios altos de realización personal en las mujeres, lo que se corrobora lo mencionado por Maslach (42) quien plantea que las mujeres son propensas a experimentar mayor y más intenso cansancio emocional que los hombres

Respecto al estrés laboral percibido no se encontraron estudios que apliquen el inventario de estrés para maestros en docentes universitarios, debido a lo anterior para este caso se utilizó un estudio realizado en Cuba por Oramas (51) con 621 docentes de enseñanza primaria, los resultados respecto al estrés laboral percibido fueron: nada estresado 0%, ligeramente estresado 20%, moderadamente estresado 42%, muy estresado 33% y severamente estresado 6 %. En razón a los estresores: mucho trabajo por hacer, la responsabilidad con los estudiantes, la pobre disposición al trabajo por parte de los mismos, el bullicio que provocan, las presiones de los superiores son los que presentan mayor frecuencia; para este estudio los resultados que arroja el inventario, el estrés laboral que percibieron los docentes estudiados fue: nada estresado (30%), ligeramente estresado (52%), moderadamente estresado (16%), muy estresado (2%), severamente estresado (0%). El salario inadecuado, mucho trabajo por hacer, así como la falta de tiempo para atender individualmente a los estudiantes, conflictos con colegas y presión de los superiores, son percibidos como factores estresantes para los docentes.

En este estudio fue realizado con 50 docentes encontrándose que: el 60 % corresponde a género Femenino y el 40% a género Masculino, el porcentaje de edad es de 45 años . Estado civil casado 58% y el 36% de los docentes tiene 1 hijo y el 64 % tienen 2 hijos, y los valores resultados de las subescalas de Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes MBI un bajo nivel de cansancio emocional (86.%), bajo nivel de despersonalización (90%), un alto nivel de realización personal (78%) encontrándose similitudes a los resultados arrojados por el estudio realizado en la universidad Santo Tomás se con especialistas del área de la odontología en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana (52) a 117 especialistas con un promedio de edad de 44 años 69,2%) personas eran casadas y 94 (80,3%) tenían hijos los valores resultados de las subescalas de Cuestionario de Burnout de Maslach un bajo nivel de cansancio emocional (98.%), bajo nivel de despersonalización (95%), un alto nivel de realización personal (97%).

Entre las limitaciones encontradas en este estudio estuvo que de los 72 docentes pertenecientes a la muestra 22 se negaron a participar por diversas razones entre las que están el temor que los resultados fueran divulgados y posibles repercusiones, la falta de tiempo de los docentes para contestar los cuestionarios y se podría considerar que algunas respuestas no fueron totalmente objetivas.

6.1 Conclusiones

En cuanto a la carga laboral y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Santo Tomás que participaron en la investigación se identificó una relación con el trabajo de horas administrativas y de investigación, especialmente relacionado con el agotamiento emocional, por otra parte el uso de computador y trabajar en otra institución pueden ser factores protectores para el síndrome de Burnout.

Entre los componentes principales del Síndrome de Burnout que se presentan con más frecuencia en los docentes de la facultad de odontología. Se observa agotamiento emocional en un 14 %, despersonalización en 10% y destaca un 72% de realización personal.

Al determinar los factores asociados con el Síndrome de Burnout en los docentes de la facultad de odontología, se identifican las actividades de investigación y administrativas y por otra parte mucho trabajo por hacer, salario inadecuado, falta de tiempo para atender a los estudiantes, actitudes de colegas y presión de los superiores, como los factores generadores de estrés.

6.2 Recomendaciones

- Es necesario enfocarse en el área preventiva para evitar que se llegue a un estrés crónico que pueda desencadenar posteriormente el síndrome; así como también lograr identificar todos aquellos estresores, ambientales, biológicos, físicos y psicológicos para lograr minimizar sus consecuencias al momento de presentarse en los profesionales que son el objeto de estudio.
- Dada la importancia y los diferentes roles que tiene el docente en la universidad se debería realizar el estudio con un tamaño de muestra más amplio que permita realizar comparaciones con los docentes de las diferentes carreras y se amplié la población de estudio a los administrativos y estudiantes.
- Algo a considerar de manera oportuna es que la evaluación debe incidir en detallar las horas que destina a labores no académicas y describir el uso de las mismas. Esto resultados permitirían buscar asociaciones para conocer las razones de una baja prevalencia del Burnout.
- Introducir el tema del estrés laboral y el burnout en los programas de bienestar laboral del docente, para identificar sus síntomas, causas, consecuencias y seleccionar formas de afrontarlo. Abordar este tema en cursos cortos

Referencias Bibliográficas

1. Behrends O, Hernández A, Parra A. Prevalencia del síndrome de burnout en los docentes y estudiantes del décimo semestre de la facultad de odontología de la universidad José Antonio Páez. periodo enero-marzo 2014 [Tesis]. República bolivariana de Venezuela. Universidad José Antonio Páez facultad de ciencias de la salud escuela de odontología. 2014. [citado 5 de Septiembre de 2016] Disponible en: <https://bibliovirtualujap.files.wordpress.com/2011/04/behrend-hernandez-parra1.pdf>.
2. Más Torelló.O El Profesor Universitario: Sus Competencias Y Formación. Profesorado revista de Currículum y formación de profesorado VOL. 15, 3 (Diciembre 2011) [Fecha de acceso 5 de Septiembre de 2016] Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>.
3. Moriana J, Herruzo E, Cabrera J. Estrés y burnout en profesores Int J Clin Health Psychol, [citado 5 de Septiembre de 2016] 2004 Vol. 4, N° 3, pp. 597-621 Disponible en: http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf.
4. Lackritz, R. Exploring Burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues. Teaching and Teacher Education 2004.(20): 713–729
5. Vilaret Serpa A, Ortiz Imbaquingo A. Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito [Citado 5 de Septiembre de 2016] Disponible en: <http://www.ute.edu.ec/revistas/7/articulos/59c836e4-9a1e-49b5-9f57-7523b98fff19.pdf>
6. Zárate, D.N.E., Arita, W.B.Y. Condiciones predisponentes del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en odontólogos que ejercen la docencia. Oral Año 14. Núm. 46.2013.1056-1061 [citado 5 de Septiembre de 2016] Disponible en: www.medigraphic.com/pdfs/oral/ora-2013/ora1346i.pdf
7. Castañeda Aguilera E, García JE. Prevalencia del síndrome de desgaste profesional (burnout) en odontólogos mexicanos del sector educativo y privado. Med. segur. trab. [Internet]. 2012 Sep [citado 2016 Sep 19]; 58 (228): 246-260. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2012003300009&lng=es
8. Ibáñez E. Bicienty A. Thomas Y. Martínez Y. Prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout en docentes de odontología Fundación Universitaria San Martín, año 2011 . 4 Revista Colombiana de Enfermería • Volumen 7 Año 7 • [citado 5 de Septiembre de 2016] Págs. 105-111 Disponible en: http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_colombiana_enfermeria/volumen7/prevalencia.pdf.

9. Hermosa, A. Satisfacción laboral y síndrome de “burnout” en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 2006. 15, 81-89.
10. Villamizar D. Padilla S., Mogollón O. Canal Context of mental health in university teachers. A contribution to public health CES Salud Pública. 2015; 6:146-159 http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/viewFile/3104/2557.
11. Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J., Atalaya, M. y Huertas, R. .El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista IIPSI, Facultad de Psicología*, 2005;8(2): 87-112.
12. Feresín C. La Crisis como Oportunidad: Abordajes Creativos desde la Psicología del Trabajo. Nuevas consideraciones sobre burnout o síndrome de quemarse en el trabajo (sq). VI Jornadas Universitarias y III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo" Buenos Aires 3|4|5 septiembre 2009 [Fecha de acceso 3 de Septiembre de 2016] Disponible en: http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/SALUD%20MENTAL/1.pdf
13. Gutiérrez GA. Celis M, Moreno S, Farias F, Suárez J. Síndrome de burnout Arch Neurocién (Mex)[En línea] Vol. 11, No. 4: [Fecha de acceso 3 de Septiembre de 2016] 305-309, 2006 Disponible en: www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf
14. Ministerio del trabajo. Colombia 5 de agosto de 2014. DECRETO Número 1471 DE 2014 Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales [Fecha de acceso 5 de Septiembre de 2016] Disponible en: www.mintrabajo.gov.co/component/.../2096-decreto1477del5deagostode2014.html
15. Mansilla F. El síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo Por: en línea [Fecha de acceso 5 de Septiembre de 2016] Disponible en: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo4_1.shtml
16. Martínez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. nº 112. Septiembre. 2010. [Fecha de acceso 5 de Septiembre de 2016] Disponible en: <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>
17. Rodríguez MG. Rodríguez R. Riveros AE. Rodríguez ML. Pinzón Y. Síndrome de burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010. [tesis] universidad del rosario - universidad ces escuela de medicina y ciencias de la salud facultad de medicina especialización en epidemiología Bogotá D.C. Marzo de 2011 [Fecha de acceso 1 de Septiembre de 2016] Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/10336/2389/1/52931143-1.pdf>

18. Leiter, M. & Maslach, C. Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Comprendiendo el burnout. Ciencia y Trabajo* 2009, 11 (32), 37- 44[Fecha de acceso 1 de Septiembre de 2016] Disponible en: www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/.../51640.
19. Quiceno, J. Vinaccia S, burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2) 2007, [Fecha de acceso 5 de Septiembre de 2016] 117-125 Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552007000200012&lng=en&tlng=es.
20. Gil-Monte, P. R. El síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, 1, 2003. [Fecha de acceso 2 de Septiembre de 2016] 19-33. Disponible en: <http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/artigo3.pdf>
21. Campos J. Duarte B, Jordani P, Zucoloto ML, Bonafé FS, Maroco J. Burnout in dental students: effectiveness of different methods. *Rev. Odontol. UNESP* [Internet]. 2013 Oct [cited 2016 Sep 20] ; 42(5): 324-329. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-25772013000500002&lng=en. <http://dx.doi.org/10.1590/S1807-25772013000500002>.
22. Zavala Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos *Educación Vol. XVII, N° 32*, marzo 2008, pp. 67-86 / ISSN 1019-9403 [Fecha de acceso 5 de Septiembre de 2016] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5056868.pdf>.
23. Pando, M., Castañeda, J., Gregoris, M., Aguila J. y Ocampo, L. Factores psicosociales de riesgo de trabajo en los docentes universitarios. 2007 [Fecha de acceso 5 de Septiembre de 2016] disponible en : <http://www.acosomoral.org/pdf/M.Pandodocentes.pdf>
24. Da Silva, F El síndrome de Burn Out. *Drogas, ética y trasgresión*, Montevideo, Psicolibros, Montevideo, 57-77. [Fecha de acceso 5 de Agosto de 2016] 2001. Disponible en: <http://www.castalia.org.uy/docs/libros/DrogasyEtica/FreddyDaSilva.pdf>
25. Guevara CA, Henao DP, Herrera JA. Síndrome de desgaste profesional en médicos internos y residentes. *Colombia Médica* 2004; 35(4):173-8.
26. Tamez G, Pérez J. University worker: between discomfort and struggle . *Educ. Soc., Campinas* [En línea] 2009 [Fecha de acceso 29/09/16]; 30(107):373-387. Disponible en: <http://www.cedes.unicamp.br>
27. Buendía, j. Y ramos, F. Empleo, Estrés y Salud. Madrid: Pirámide. 2001 pp 59-83.
28. Hakanena.J, Koivumäkib .J, Engaged or exhausted—How does it affect dentists’ clinical productivity? *Burnout Research* 1 (2014) 12–18

29. Aldrete, M.G., Pando, M., Aranda, C. y Balcázar, N. Síndrome de Burnout en maestros de educación básica de Guadalajara. *Revista de investigación y salud*, 001. [Fecha de acceso 10 de Agosto de 2016] 2003. (pp. 1-10) Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/142/14200103.pdf>
30. Díaz-Barriga, A. El profesor de educación superior frente a las demandas de los nuevos debates educativos. *Perfiles educativos*, [Fecha de acceso 10 de Agosto de 2016] (2005). 27(108), 9-30. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982005000100002&lng=es&tlng=es
31. Universidad Santo Tomás. Estatuto Docente. [Fecha de acceso 30 de Agosto de 2016] 2004. PP.13 -15 Disponible en: ustadistancia.edu.co/wp-content/uploads/2015/09/estatuto-docente.pdf
32. García, E. Estrés, profesión docente y personalidad del docente. *Ansiedad y Estrés*. Vol. 2. Pp. 245-260. España. 1996.
33. Ivancevich M., y Matteson, M. Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial". 2a. ed., México: Editorial Trillas. Serie: Teoría y Práctica Organizacional. 1989.
34. Comisión Europea Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo -¿la "sal de la vida" o "el beso de muerte"? Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2000.
35. Rubio, R. Estrés en profesores extremeños de infantil, primaria y secundaria. Tesis doctoral. Universidad de Extremadura. 2008.
36. García M, Matud M. Matud MP, Job stress and health in the professorship: a differential analysis depending on the kind and the type of education. *International Journal of Clinical and Health Psychology* 2002, Vol. 2, N° 3, pp. 451-46 Disponible en http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-50.pdf.
37. Posada, E. La relación trabajo-Estrés laboral en los colombianos. *Revista CES Salud Pública*. 2011; 2 (1): 66-73.
38. Barnett RC, Brennan RT. The relationship between job experiences and psychological distress: a structural equation approach. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 259-276. 1995.
39. Kinnunen U. Salo K. Teacher stress: an eight-year follow-up study on teachers' work, stress, and health. *Anxiety, Stress, and Coping*, 7, 319-337. 1994.

40. Extremera N, Rey L, Peña M. La Docencia Perjudica Seriamente la Salud Análisis de los síntomas asociados al estrés docente Boletín de Psicología, No. 100, 43-54 Noviembre 2010, Disponible en <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N100-3.pdf>.
41. Maslach, C y Jackson, SE.: The measurement of experienced burnout. Journal of occupational behavior 1981; 2: 99-113
42. Maslach, C.; Leiter, P. Y Schaufeli “Job Burnout”, Annual Review of Psychology, Vol. 52, pgs. 397- 422. 2001.
43. Poma HE. Prevalencia del síndrome de burnout en docentes odontólogos de la facultad de odontología de la universidad nacional mayor de san marcos en el año 2013 [Tesis]. Lima – Perú. Universidad nacional mayor de san marcos Facultad de odontología. 2015. [citado 5 de Septiembre de 2016] Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4368/1/Poma_vh.pdf
44. Aparicio, S Prevalencia del síndrome de Burnout en docentes de odontología del Colegio Odontológico de la Institución Universitaria Colegios de Colombia en la ciudad de Bogotá. Vol 1, No 2 (2008) Disponible en <http://www.journalodontologicocolegial.com/index.php/joc/article/view/33/33>
45. Casan E, Gómez de Ferraris ME, Rico R, Simbrón A. Identificación del síndrome del estrés en docentes de la facultad de odontologia. Universidad Nacional de Córdoba, Argentina Actual. Med. 2011. Vol. 96/2011/nº783 · Mayo / Agosto 2011 · Pág.038 - 043 Disponible en http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/36435/1/783_38.pdf
46. Gonzalez , Arias y Juarez Estrés laboral y burnout en docentes de educación superior en México. Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas. Primera edición: 2013 Cap VI, p 133- 155 [Fecha de acceso 5 de Julio de 2017] Disponible en cuid.unicach.mx/plantillas/ai/produccion/M%20Estrés%20laboral%20y%20burnout.pdf
47. Diaz. Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la universidad nacional del callao – 2013 [Tesis]. UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS [Fecha de acceso 5 de Julio de 2017] Disponible en http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3763/1/D%C3%ADaz_ta.pdf
48. Pando, M., Aranda, C., Aldrete, M.G., Flores, E. & Pozos, E. Factores psicosociales y burnout en docentes del Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Investigación en Salud. Vol. VIII • Número 3 • Diciembre 2006 173-177. Disponible en www.medigraphic.com/pdfs/invsal/isg-2006/isg063f.pdf

49. Aldrete MG, Cruz O. Estrés laboral y burnout en docentes de educación superior en México. Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas. Primera edición: 2013 [Fecha de acceso 5 de Julio de 2017] Disponible en cuid.unicach.mx/plantillas/ai/produccion/M%20Estrés%20laboral%20y%20burnout.pdf
50. Barbosa LC, Muñoz ML, Rueda PX, Suárez KG. Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento En docentes universitarios. Pontificia universidad javeriana, colombia revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología 2(1): 21-30, 2009 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4905126.pdf>
51. Oramas. Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria [tesis] ministerio de salud pública de cuba escuela nacional de salud pública instituto nacional de salud de los trabajadores. 2013 [citado 5 de Mayo de 2017] Disponible en: http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf
52. Hernandez SM, Patiño MC, Carreño ML. Prevalencia del síndrome de burnout en especialistas del área de la odontología en la ciudad de bucaramanga y su área metropolitana. [Tesis] Universidad Santo Tomás, Bucaramanga [Fecha de acceso 5 de Agosto de 2017] Disponible en <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4425/2015-HernandezCaceresSandra-Pati%c3%b1oSaucedoMyriam-Carre%c3%b1oRoblesMelissa-trabajodegrado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Apéndice A Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	NATURALEZA	ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR
Burnout	Presencia de la enfermedad de acuerdo a los puntajes obtenidos del cuestionario MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)	Cualitativa	Razón	Nunca : 0 Alguna vez al año o Menos:1 Una vez al mes o menos: 2 Algunas veces al mes:3 Una vez a la semana:4 Varias veces a la semana: 5 A diario 6
Edad	Se define como el tiempo que una persona ha vivido, desde que nació.	Cuantitativa	Razón	Número entero
Sexo	Se define como la condición orgánica que distingue al macho de hembra, en seres humanos, en los animales y en las plantas.	Cualitativa	Nominal	Masculino (1) Femenino (2)
Estado Civil	Condición de cada individuo en relación con los derechos y obligaciones civiles	Cualitativa	Nominal	Soltero - Soltera Casado – Casada Unión libre Separado - Separada Divorciado - Divorciada Viudo - Viuda
Número de Hijos	Cantidad de hijos vivos	Cualitativa	Nominal	Ninguno 1 a 3 hijos >3 hijos
Número de personas con las que convive	Cantidad de personas que comparten la vivienda	Cualitativa	Nominal	Ninguno 1 a 3 personas >3 personas
Experiencia laboral	Número de años siendo docente en la universidad Santo Tomás	Cualitativa	Nominal	1 a 10 años 10 a 20 años > de 20 años

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	NATURALEZA	ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR
Tiempo en la universidad	Número de años trabajando en la universidad Santo Tomás como docente de Odontología	Cualitativa	Ordinal	< 1 año 1 a 5 años 6 a 10 años > de 10 años
Modalidad de materias	Tipo de materias que dicta en la universidad	Cualitativa	nominal	Teórica Teórico-práctica Clínica Área administrativa Área de Investigación
Uso del computador al día	Número de horas al día que utiliza el computador	Cualitativa	Nominal	1 a 3 horas 3 a 6 horas 6 a 10 horas > de 10 horas
Tiempo trabajado	Modalidad de contratación en la universidad	Cualitativa	Nominal	Tiempo completo Medio Tiempo Hora cátedra
Horas en otra institución	Número de horas que trabaja en otra institución diferente a la universidad Santo Tomás.	Cualitativa	Nominal	Menos de 4 De 4 a 8 De 8 a 12 De 12-20 Más de 20 horas
Tiempo en otra institución	Modalidad de contratación en otra institución	Cualitativa Nominal		Docencia Práctica Clínica

Apéndice B Instrumento de recolección de información

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS DE AQUINO
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA

FACTORES DE RIESGO DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS DE FLORIDABLANCA

Registro No. _____ Fecha: Día ____ Mes ____ Año ____

VARIABLES: SOCIODEMOGRÁFICAS	
1. Edad cumplida en años:	
2. Sexo: Masculino ☐ Femenino ☐	
3. Estado Civil: Soltero (a) ☐ Casado (a) ☐ Unión libre ☐ Separado (a) ☐ Divorciado (a) ☐ viudo (a) ☐	
4. Número de hijos : Ninguno ☐ 1 a 3 hijos ☐ >3 hijos ☐	
5. Número de personas con las que convive: Ninguno ☐ 1 a 3 personas ☐ >3 personas ☐	
6. Experiencia laboral como docente: 1 a 10 años ☐ 10 a 20 años ☐ > de 20 años ☐	
7. Tiempo de experiencia en la universidad Santo Tomás: < 1 año ☐ 1 a 5 años ☐ 6 a 10 años ☐ > de 10 años ☐	
8. Modalidad de materias en la universidad Santo Tomás: Teórica Si___ No___ Teórico-práctica Si___ No___ Clínica Si___ No___ Área administrativa Si___ No___ Área de Investigación Sí___ No___	
9. Uso del computador al día 1 a 3 horas ☐ 3 a 6 horas ☐ 6 a 10 horas ☐ > de 10 horas ☐	
10. Tiempo trabajado: Tiempo completo ☐ (1) Medio Tiempo ☐ (2) Hora cátedra ☐ (3)	
11. Trabaja en otra institución: Si___ (1) No ___ (2)	
12. Horas en otra institución Ninguna ☐ Menos de 4 ☐ De 4 a 8 ☐ De 8 a 12 ☐ De 12-20 ☐ Más de 20 horas ☐	
13. Modalidad de trabajo en otra institución Docencia ☐ Práctica clínica ☐ Ninguna ☐	

Apéndice C Cuestionario de burnout de Maslach para docentes (MBI-ED)

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS DE AQUINO
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA

Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)

(Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997) Maslach, C. y Jackson, S. (1986).

		Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con Alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento quemado” por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							

MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual Research Edition. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.

		Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
		0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

Apéndice D Inventario de Estrés para Maestros



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS DE AQUINO
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA

I-Como maestro, ¿cuánto estrés le origina estos factores?

0: Ningún estrés1: Liger2: Moderado 3: Mucho estrés 4: Excesivo estrés.	0	1	2	3	4
1. Pobres perspectivas de promoción profesional					
2. Alumnado difícil					
3. Falta de reconocimiento al buen trabajo					
4. Responsabilidad con los estudiantes (con los resultados en los exámenes, etc.)					
5. Bullicio de los alumnos					
6. Períodos de receso muy cortos o insuficientes					
7. Pobre disposición al trabajo por parte de los alumnos					
8. Salario inadecuado					
9. Mucho trabajo para hacer					
10. Introducción de cambios en el sistema de enseñanza					
11. Mantener la disciplina en la clase					
12. Trabajo burocrático o administrativo (llenar informes, reuniones)					
13. Conflictos en las relaciones con los padres de los alumnos					
14. Programas mal definidos o poco detallados					
15. Falta de tiempo para atender a los alumnos individualmente					
16. Déficit de recursos materiales, escasez de equipos o de facilidades para el trabajo					
17. Actitudes y comportamientos de otros maestros o conflictos con colegas					
18. Comportamiento descortés o irrespetuoso de los alumnos					
19. Presiones de los superiores					
20. Tener un alumnado numeroso o estudiantes extras por ausencia de Maestros					

El mismo es una adaptación del Teacher Stress Inventory desarrollado por Gregory J. Boyle en 1979 1

II-En general, ¿en qué medida se siente Ud. estresado como maestro?

Nada estresado _____

Ligeramente estresado _____

Moderadamente estresado _____

Muy estresado _____ Severamente estresado _____

Anexo C Análisis Estadístico Bivariado

VARIABLE DEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE	ESCALA DE MEDICIÓN	PRUEBA ESTADISTICA
Burnout	Edad	Razón - Razón	Correlación de Pearson
	Sexo	Razón - Nominal	T-student
	Estado Civil	Razón – Nominal	Anova
	Número de Hijos	Razón – Nominal	Anova
	Número de personas con las que convive	Razón - Nominal	Anova
	Tiempo en la universidad	Razón - Nominal	Anova
	Experiencia laboral como docente	Razón - Nominal	Anova
	Modalidad de materias	Razón - Nominal	Anova
	Uso del computador	Razón - Nominal	Anova
	Tiempo trabajado	Razón - Nominal	Anova
	Trabajo en otra institución	Razón Nominal	Anova
	Horas en otra institución	Razón - Nominal	Anova

Apéndice D Consentimiento Informado

Nombre del Estudio:	RELACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA CARGA LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA EN EL 2017
Investigador Responsable:	María Alejandra Restrepo Sanguino , María Juliana Reyes Duarte Dra. Gloria Aránzazu.
Facultad:	Odontología

1. Introducción

Se entiende el Burnout (Síndrome de estar quemado) como un estado mental, persistente, negativo y relacionado con el trabajo, que se caracteriza principalmente por agotamiento, que se acompaña de malestar, un sentimiento de reducida competencia y motivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo.

Como estudiantes de la facultad de odontología de décimo semestre de la Universidad Santo Tomás sede Floridablanca, realizaremos un estudio para Establecer la relación de la carga laboral y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Santo Tomás.

2. Propósito del estudio

Considerando que el trabajo docente universitario tiene hoy grandes presiones, conflictos, altas demandas, los profesores sufren frustración constante en su trabajo, sobrecarga laboral, falta de reconocimiento, ausencia de recursos para realizar su trabajo, además conflictos interpersonales y la percepción de inexistencia de justicia en su trabajo, es importante profundizar en el Burnout en docentes, este estudio va encaminado a describir los factores que pueden desencadenar el fenómeno de burnout en los docentes universitarios de la facultad de odontología de la Universidad Santo Tomás y así poder formular estrategias de prevención especialmente dirigidas a las variables organizacionales y del conocimiento de la enfermedad dentro de la universidad.

3. Quiénes pueden participar

- Docentes de la facultad de odontología que se encuentren trabajando de tiempo completo en el segundo semestre de 2016.
- Docentes que el día del cuestionario entreguen el consentimiento informado diligenciado.
- Docentes que diligencien completamente el cuestionario de Maslach

4. Procedimiento del estudio.

Una vez se ha verificado que el Docente desea participar en el estudio Se aplicará a los el cuestionario de variables sociodemográficas y posteriormente se aplicará La escala de Maslach Burnout Inventory (MBI). Se verificará que el cuestionario se encuentre debidamente diligenciado, la información obtenida se codificara y digitara en el paquete SPSS 21 se verificara la calidad de la digitación; finalmente, se procederá a exportar al programa SPSS 21 para el correspondiente procesamiento y análisis. Se utilizan histogramas para graficar los resultados obtenidos los cuales serán analizados y así poder formular estrategias de prevención especialmente dirigidas a las variables organizacionales y del conocimiento de la enfermedad dentro de la universidad.

5. Confidencialidad

Se les Garantizará respetar su privacidad de toda la información manejada. Sólo los investigadores tendrán acceso a la información. Los resultados del estudio se presentarán en forma de número y usted no será identificado de forma individual en ninguno de los casos.

6. Riesgos y beneficios

Riesgo es menor del mínimo, lo cual facilita Establecer la relación de la carga laboral y el Síndrome de Burnout en los docentes de la facultad de odontología.

7. Compensación

Usted no recibirá compensación por su participación en este estudio.

8. Voluntariedad

Su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho a no aceptar participar o a retirar su consentimiento y retirarse de esta investigación en el momento que lo estime conveniente. Al hacerlo, la información obtenida no será utilizada.

9. Preguntas y dudas

En cuanto al Estudio Clínico si usted tiene una duda y quiere hacer preguntas en cuanto algún procedimiento que se le esté realizando se podrá comunicar con los alumnos: **María Alejandra Restrepo Sanguino** su Cel. (3115352089), **María Juliana Reyes Duarte** su cel. (3213723683), **Dra. Gloria Aránzazu** directora del proyecto su Cel (3168276105), con el fin de poder resolver sus inquietudes en cuanto al estudio que se está realizando.

10. Declaración de participación

Se le entregará una copia de este formato para que se haya leído y firmado, al firmar está aceptando que entiende claramente toda la información que le hemos dado y está de acuerdo en participar en la investigación en este estudio.

¿Acepta usted participar en este estudio de forma voluntaria? Si___ no___ ¿Por qué?

Si Acepta participar por favor escriba su nombre completo y firma en el siguiente espacio

Nombre del docente: _____ C.C. _____
de _____ Fecha: _____

11. Declaración del investigador

Certifico que se le ha explicado al docente claramente sobre lo que se quiere con esta investigación para que la persona entienda la finalidad y el propósito de este estudio junto con los beneficios que obtendrán y sus riesgos en su participación en esta investigación.

Nombre del investigador 1: **María Alejandra Restrepo Sanguino**

Firma: _____

C.C: _____

Fecha: _____

Nombre del investigador 2 **María Juliana Reyes Duarte**

Firma: _____

C.C: _____

Fecha: _____

Nombre del investigador 3 **Dra. Gloria Aránzazu**

Firma: _____

C.C: _____

Fecha: _____