

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CIUDAD UNIVERSITARIA CARLOS MONGE ALFARO
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

Prevalencia del Síndrome de *Burnout* en docentes universitarios y su relación con variables
socio demográficas y laborales.

Proponente:

Harlen Yadira Alpízar Rojas A70274

Comité asesor:

Directora: M.A. Katherine Solano Araya

Lectora: M.Ed. Claire Marie de Mézerville López

Lector: Dr. Carlomagno Araya Alpízar

Mayo, 2014

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

Prevalencia del Síndrome de *Burnout* en docentes universitarios y su relación con variables socio demográficas y laborales.

Presidente del Tribunal:

Miembro del Tribunal:

Directora: M.A. Katherine Solano Araya

Lectora: M.Ed. Claire Marie de Mézerville López

Lector: Dr. Carlomagno Araya Alpízar

Sustentante: Harlen Yadira Alpízar Rojas

Dedicatoria

A Dios, por darme la vida, permitirme cumplir esta meta y finalizar con éxito esta etapa de mi vida.

Agradecimientos

A mi familia, por ser mi apoyo, y estar presente en todo este proceso.

A mi esposo, por estar en medio de todo mi proceso de tesis, y ser un gran sostén en las épocas difíciles de esta investigación.

Gracias a la M.A. Katherine Solano Araya, directora de este proyecto y quien creyó en el mismo aún antes de ser formalmente propuesto e ir más allá de una dirección de tesis; al Dr. Carlomagno Araya Alpízar por su valiosa colaboración en la etapa de análisis estadísticos y a la Lic. Claire Marie de Mezerville López por su gran apoyo; no pude tener un mejor equipo asesor, gracias infinitas.

Gracias a todos y cada uno de los docentes participantes de esta investigación, porque sin su colaboración esta no hubiese sido posible.

A la 1er generación de psicología en la Sede de Occidente, mi generación...gracias a ustedes por ir más allá de un grupo de estudios, por todo lo vivido, por todo lo compartido, lo llorado y lo reído, gracias por seguir siendo parte de mis días y por todas sus muestras de apoyo en este proceso.

Gracias infinitas a la administración de la sede durante la ejecución de este proyecto de investigación, en especial al Máster Gilberto Chavarría Chavarría, Coordinador de Docencia durante este periodo, y cuyo apoyo para la investigación fue de vital importancia.

Índice general

Índice de tablas	8
Índice de figuras	11
Índice de abreviaturas	13
Índice de símbolos	14
Resumen	15
CAPÍTULO I	18
Introducción	18
CAPÍTULO II	21
Marco de Referencia	21
Antecedentes	21
Marco Conceptual	31
Síndrome de <i>Burnout</i>	31
Dimensiones del Síndrome de <i>Burnout</i>	33
Aproximaciones teóricas del Síndrome de <i>Burnout</i>	34
Variables laborales y socio demográficas implicadas en el desarrollo de <i>Burnout</i>	35
Particularidades de la labor docente	40
Docencia en la Universidad de Costa Rica	41
Planteamiento del problema de investigación	43
Objetivos	43
Objetivo general	43
Objetivos específicos	43
CAPÍTULO III	44
Metodología	44
Descripción general de la estrategia metodológica	44
Definición del procedimiento para seleccionar a los y las participantes	44
Definición de los procedimientos de recolección de información	45
Operacionalización de las variables implicadas en el estudio	45
Instrumentos.	47

Subescala de agotamiento emocional (A.E.)	47
Subescala de despersonalización (D.)	47
Subescala de realización personal (R.P.)	48
Fases de recolección de la información	48
Definición de los procedimientos y técnicas para el análisis de la información	50
Criterios para garantizar la calidad de la información	51
Criterio de expertos	52
Entrevista cognitiva	52
Precauciones	53
CAPÍTULO IV	54
Presentación y análisis de resultados	54
Caracterización descriptiva de la población del estudio	54
Características socio demográficas	55
Condiciones de salud y enfermedad	57
Formación profesional	61
Antigüedad laboral	64
Docencia en la Universidad de Costa Rica	65
Docencia en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica	67
Desempeño laboral externo	75
Análisis del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	79
Análisis de la fiabilidad del instrumento	79
Fiabilidad del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	80
Fiabilidad de cada factor del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	80
Análisis univariado de cada ítem del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	82
Análisis de los niveles de cada uno de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	87
Análisis de correlaciones entre los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	90
Análisis de correlaciones, medias y perfiles según el Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach y la caracterización sociodemográfica y laboral de los docentes	93
Análisis de correlaciones y medias entre el Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	

y las características socio demográficas y laborales de los docentes	93
Características socio demográficas	93
Condiciones de salud y enfermedad	99
Formación profesional	104
Antigüedad laboral	105
Docencia en la Universidad de Costa Rica	106
Docencia en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica	108
Desempeño laboral externo	118
Perfiles del profesorado respecto a los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	118
Caracterización de los sujetos según los tres factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	120
Características para el factor agotamiento emocional	121
Características para el factor despersonalización	124
Características para el factor realización personal	127
Caracterización de los sujetos que poseen altos niveles de Síndrome de <i>Burnout</i>	130
CAPÍTULO V	133
Discusión	133
CAPÍTULO VI	144
Conclusiones	144
CAPÍTULO VII	147
Recomendaciones	147
CAPÍTULO VIII	150
Referencias Bibliográficas	150
Anexos	158
Anexo 1. Consentimiento informado	159
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	161

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables implicadas en el estudio	46
Tabla 2. Distribución de docentes según consumo de bebidas alcohólicas y sexo	60
Tabla 3. Distribución de docentes según grado académico más alto alcanzado y sexo	62
Tabla 4. Distribución de docentes según área/s de nombramiento/s	69
Tabla 5. Distribución de docentes según tipo/s de nombramiento/s	70
Tabla 6. Distribución de docentes según dirección y lectura de Trabajos Finales de Graduación	73
Tabla 7. Estadístico de fiabilidad para el Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	80
Tabla 8. Estadístico de fiabilidad para el factor agotamiento emocional	81
Tabla 9. Estadístico de fiabilidad para el factor despersonalización	81
Tabla 10. Estadístico de fiabilidad para el factor realización personal	81
Tabla 11. Análisis descriptivo de los tres factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	82
Tabla 12. Media y desviación típica para los elementos del factor agotamiento emocional	83
Tabla 13. Media y desviación típica para los elementos del factor despersonalización	83
Tabla 14. Media y desviación típica para los elementos del factor realización personal	83
Tabla 15. Posibles respuestas y valores en el Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	85
Tabla 16. Respuesta más frecuente, frecuencia y porcentaje para los elementos del factor agotamiento emocional	85
Tabla 17. Respuesta más frecuente, frecuencia y porcentaje para los elementos del factor despersonalización	86
Tabla 18. Respuesta más frecuente, frecuencia y porcentaje para los elementos del factor realización personal	87
Tabla 19. División de niveles de los factores en el Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	88
Tabla 20. Niveles en el factor agotamiento emocional	88
Tabla 21. Niveles en el factor despersonalización	89
Tabla 22. Niveles en el factor de realización personal	89
Tabla 23. Relaciones de significancia y direccionalidad de las correlaciones de Pearson según factores	91
Tabla 24. Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de	

<i>Burnout</i> de Maslach para la variable sexo	94
Tabla 25. Correlaciones de Pearson entre edad y los tres factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	95
Tabla 26. Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach para la variable estado civil	96
Tabla 27. Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach para la variable vivir con su pareja	98
Tabla 28. Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach para la variable vivir con otros/as	99
Tabla 29. Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach para la variable hábito del fumado	100
Tabla 30. Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach para la variable consumo de bebidas alcohólicas	102
Tabla 31. Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach para la variable condición de salud que requiere medicación permanente	103
Tabla 32. Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach para la variable incapacidades en el último año	104
Tabla 33. Correlaciones de Pearson entre años de experiencia laboral y los tres factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	105
Tabla 34. Correlaciones de Pearson entre años de experiencia laboral en la UCR y los tres factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	106
Tabla 35. Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach para la variable total de nombramiento en la Universidad de Costa Rica	107
Tabla 36. Comparación de las medias de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach según área de nombramiento en la Sede de Occidente (docente, docente-administrativo, administrativo, investigación, acción social)	108
Tabla 37. Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach para la variable nombramiento docente-administrativo	109
Tabla 38. Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de	

<i>Burnout</i> de Maslach para la variable nombramiento administrativo	110
Tabla 39. Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach para la variable tiempo total de nombramiento en la Sede de Occidente	111
Tabla 40. Comparación de las medias de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach según tipo de nombramiento en la Sede de Occidente (propietario, con continuidad, sin continuidad)	112
Tabla 41. Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach para la variable nombramiento con continuidad en la Sede de Occidente	113
Tabla 42. Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach para la variable nombramiento sin continuidad en la Sede de Occidente	114
Tabla 43. Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach para la variable categoría profesional	115
Tabla 44. Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach para la variable pasos académicos para ascenso en régimen	116
Tabla 45. Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach para la variable nombramientos por recargo en la Sede de Occidente	117
Tabla 46. Correlaciones de Pearson entre tiempo invertido en labores por recargo y los tres factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	117
Tabla 47. Perfiles de docentes para los factores del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	119

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de docentes según grupos de edad	55
Figura 2. Distribución de docentes según estado civil actual	56
Figura 3. Distribución de docentes según tenencia de hijos/as	57
Figura 4. Distribución de docentes según ejercicio físico semanal	58
Figura 5. Distribución de docentes según consumo de bebidas alcohólicas	59
Figura 6. Distribución de docentes según grado académico más alto alcanzado	62
Figura 7. Distribución de docentes según tipo de estudio cursado actualmente	63
Figura 8. Distribución de docentes según años de experiencia laboral en su área de formación profesional	64
Figura 9. Distribución de docentes según años experiencia laboral en la Universidad de Costa Rica	65
Figura 10. Distribución de docentes según las sedes o recintos donde labora/n	66
Figura 11. Distribución de docentes según tiempo total de nombramiento en la Universidad de Costa Rica	67
Figura 12. Distribución de docentes según departamento/s en los que labora en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica	68
Figura 13. Distribución de docentes según tiempo de nombramiento en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica	70
Figura 14. Distribución de docentes según categoría profesional en Régimen Académico	71
Figura 15. Distribución de docentes según cantidad de pasos académicos para ascenso en Régimen Académico	72
Figura 16. Distribución de docentes según condición de dedicación exclusiva	74
Figura 17. Distribución de docentes según grupos de tiempo de traslado en minutos del hogar a la Sede de Occidente	75
Figura 18. Distribución de docentes según jornada laboral fuera de la Universidad de Costa Rica en horas	76
Figura 19. Distribución de docentes según condición de propiedad en otra institución pública o privada	77
Figura 20. Características para el factor agotamiento emocional del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	123

Figura 21. Características para el factor despersonalización del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	126
Figura 22. Características para el factor realización personal del Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	129
Figura 23. Perfil para altos niveles de Síndrome de <i>Burnout</i> según en Inventario de <i>Burnout</i> de Maslach	132

Índice de abreviaturas

ANDEVA	Análisis de varianza de un factor
C.S.	Ciencias Sociales
F.A.L.	Filosofía, Artes y Letras
T.C.	Tiempo completo
U.C.R.	Universidad de Costa Rica

Índice de símbolos

$<$	Menor que
$>$	Mayor que
$\leq$	Menor o igual que
$\geq$	Mayor o igual que
n	Tamaño de la muestra, número de observaciones o puntaje en el factor
p-valor	Significancia
$\bar{X}$	Promedio

Alpízar, H. (2013). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios y su relación con variables socio demográficas y laborales*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Psicología, Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente. San José, Costa Rica.

Resumen

La presente investigación realiza un estudio acerca de los niveles del Síndrome de *Burnout* presentes en la planilla docente de la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente y su relación con las características socio demográficas y labores de las/os participantes.

El estudio realizado fue de tipo descriptivo-correlacional, ya que la recolección de datos se realizó por medio de instrumentos auto aplicados, que recogieron información que más adelante fue analizada por medio de procedimientos estadísticos, en los que se realizaron asociaciones entre las variables implicadas en el estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Los instrumentos fueron aplicados, durante el II semestre de 2014, a 251 docentes lo que representa al 76.76% de la plantilla docente para ese semestre de los dos recintos de la Sede de Occidente (Recinto de San Ramón y Recinto de Grecia).

Entre los principales resultados se encontró que la prevalencia del Síndrome de *Burnout* en los/as participantes es de 1.59% (n=4), una prevalencia que se puede caracterizar como baja en esta población (n=251). Además, 40.24 % de la población posee niveles bajos para la sintomatología del Síndrome de *Burnout*, mientras el 58.17 % de la plantilla docente se encuentra bajo algún grado de vulnerabilidad al *Burnout*.

Un 18% de la población posee altos niveles de agotamiento emocional, 10.4% posee altos niveles de despersonalización y un 7.6% posee bajos niveles de realización personal, la caracterización de cada uno de los factores se presenta a continuación.

Las variables que muestran relación con altos niveles en el factor agotamiento emocional son ser mujer, edad promedio de 37.69 años, en unión libre o divorciado/a, sin hijos/as, vivir con otros/as personas, cursar estudios en este momento, con un promedio de experiencia laboral de 12.64 años y en docencia de 8.47 años, pertenecer al Departamento de Ciencias Sociales, con nombramiento mayor o igual a $\frac{3}{4}$, en continuidad, con un recargo de 11.05 horas semanales, no trabajar fuera de la U.C.R.; además, se asocia con este factor el hábito de fumado, el consumo de alcohol, las incapacidades en el último año, así como poseer nombramiento docente-administrativo y/o administrativo en la universidad.

El factor despersonalización en sus altos niveles posee un promedio de edad de 36.62 años, estado civil de separado/a o divorciado/a, sin hijos/as, vive con otros/as personas, cursa estudios actualmente, posee un promedio de 10.85 años de experiencia laboral y 6.27 años en la docencia, pertenecen al Departamento de Ciencias Sociales, con un nombramiento mayor o igual a $\frac{3}{4}$, en continuidad, con un recargo de 9 horas, trabaja fuera de la U.C.R., con una jornada laboral promedio de 29.86 horas; además se relaciona con la despersonalización el poseer hábitos de fumado.

Mientras la baja realización personal posee un promedio de edad de 40.95 años, estado civil en unión libre o divorciado/a, sin hijos/as, viven con otros/as personas, un promedio de experiencia laboral de 16 años y en la docencia su promedio es de 10.53 años, pertenece al Departamento de Ciencias Sociales, con un nombramiento menor o igual a $\frac{1}{2}$, como interino/a, recargo promedio de 7.50 horas por semana, no trabaja fuera de la U.C.R.

Además, el perfil de las personas participantes que poseen altos niveles de Síndrome de *Burnout*, se caracteriza por ser mujeres, con una edad promedio de 31.50 años, estado civil de unión libre, divorciado/a o soltero/a, sin hijos/as, vive con otros/as personas, cursan estudios de maestría en la actualidad, con una experiencia laboral promedio de 8.50 años y en docencia

de 4.25 años, pertenecen al Departamento de Ciencias Sociales, poseen solamente nombramiento docente interino sin continuidad, no poseen recargo laboral, trabajan fuera de la U.C.R., con un promedio de jornada laboral de 30 horas semanales.

Finalmente, la presente investigación encuentra una nueva variable relacionada con los tres factores del Inventario de *Burnout* de Maslach, misma que no ha sido investigada anteriormente, y que representa la mayor contribución de este estudio, tal como lo es el curso de estudios en la actualidad por parte de los/as participantes.

Capítulo I

INTRODUCCIÓN

Con la presente investigación se realiza un estudio acerca de los niveles del Síndrome de *Burnout* presentes en la planilla docente de la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente y su relación con las características socio-demográficas, laborales, área de desempeño profesional; así como los factores de riesgo implicados en su desarrollo.

Tal como señala Freudenberg (1974, citado en Paredes, 2001) el Síndrome de *Burnout* profesional es una experiencia que se caracteriza por el agotamiento, la desilusión y la pérdida de interés por la actividad laboral que se desarrolla y ello surge en los/as profesionales que trabajan en contacto directo con las personas a las que prestan servicios, como resultado de las demandas diarias a su labor.

Se hace necesario en la sociedad actual el estudio de las condiciones personales y laborales del docente universitario, ya que el efecto de aquellos factores que intervienen en el desarrollo de su función docente tienen incidencia directa en el rendimiento de su trabajo, en sus relaciones laborales, familiares y sobre su salud y bienestar personal.

A lo largo de la revisión bibliográfica realizada se evidencian dos aspectos importantes, el primero es el hecho de que el *Burnout* es un fenómeno en creciente estudio y desarrollo en los seres humanos y el segundo es el que una de las poblaciones con menos estudios en el tema es la población docente universitaria.

Trabajar en este contexto de múltiples demandas, hace ver a la docencia como una profesión estresante, donde se le exige al docente una interacción constante, absorbente y comprometida, donde además se debe enfrentar en ocasiones a situaciones laborales insatisfactorias (Ballenato, 2003, citado en Buzzetti, 2005).

El escoger como sujetos de la investigación a los docentes de un recinto de una universidad pública nacional responde a las múltiples demandas en las que se ven implicados los profesionales que trabajan en estas instituciones educativas, en las que deben mostrar un nivel de desempeño acorde con la institución.

Esencialmente esta investigación es la primera en este ámbito que se realizaría en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica y este trabajo representará un insumo de interés para la sede en general y para futuras investigaciones que ahonden en el tema. Dentro de las características sobresalientes de este recinto universitario se encuentra el hecho de que en el I semestre del 2012 la población de profesores/as estaba conformada por 90 docentes en propiedad y 241 en interinazgo (Centro de Evaluación Académica, 2012), lo cual genera una condición particular respecto a la estabilidad laboral.

Así mismo, en la investigación de Araya y Sojo en el 2011 se exponen una serie de datos de interés respecto al interinazgo en el Recinto Universitario de Occidente, tales como el que el 41% de la planilla docente interina, para el I semestre de ese año, poseen un nombramiento de $\frac{1}{4}$ de tiempo, mientras un 15,7% poseen nombramiento de tiempo completo. Aunado a ello, se destaca el hecho de que el promedio de años laborales de los docentes interinos es de 8,7 años y existen casos en los que la condición de interinos se ha extendido por 15 o más años.

El presente trabajo final de graduación dará un acercamiento al estudio del *Burnout* en el profesorado del recinto universitario de occidente y con ello se puede definir si la presencia de éste síndrome es significativa o no entre los docentes. De esta manera, las autoridades universitarias podrán tener, una referencia de la situación de su profesorado y con ello desarrollar, en el futuro, estrategias para su prevención o mitigación.

La recolección de datos se realizó por medio de instrumentos auto aplicados, la investigación es de tipo descriptivo-correlacional, ya que se recolectó información que posteriormente fue analizada por medio de procedimientos estadísticos, en los que se detallan las propiedades más importantes de la población en estudio, en cuanto a las variables implicadas en el mismo, para luego de ello establecer la existencia de relaciones positivas o negativas entre las variables en investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Es por ello que el presente documento desarrolla el informe final de investigación sobre el Síndrome de *Burnout* en la población docente de la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente. El mismo muestra en primera instancia los principales antecedentes investigativos del estudio, tanto a nivel nacional como internacional; en una segunda parte, se presentan los principales propuestos teóricos que respaldan la investigación.

Como tercer eje se plantea el problema y objetivos que se desprenden de la revisión de investigaciones y teoría y que guiaron el desarrollo del estudio; para a continuación exponer la metodología que se utilizó, presentando los ejes temáticos de la estrategia metodológica, población, instrumentos, procedimientos y protección a la población investigada.

Finalmente, se presentan los resultados de la investigación, que comprenden en primera instancia la caracterización descriptiva de la población del estudio, seguido de los análisis correspondientes al Inventario de *Burnout* de Maslach y finalmente, se presenta el capítulo donde se exponen y analizan las correlaciones entre las características socio demográficas y laborales de la población, respecto a la escala sobre *Burnout*.

Capítulo II

MARCO DE REFERENCIA

El presente apartado se subdividirá en cuatro áreas. La primera de ellas será el análisis de los principales aportes investigativos realizados en los últimos años tanto a nivel nacional como internacional. Seguidamente, se desarrollarán los principales conceptos dentro del estudio, tales como la definición de Síndrome de *Burnout*, sus dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), aproximaciones teóricas del síndrome, así como los factores desencadenantes y facilitadores en el profesorado, para finalizar con el análisis del Sistema Educativo y la docencia en la Universidad de Costa Rica.

Como tercer eje se presentará el problema de investigación que conduce el presente estudio y por último se expondrán los objetivos del mismo, así como la metodología que se utilizó para el presente Trabajo Final de Graduación.

Antecedentes

A continuación se abordan los estudios internacionales sobre el tema, los presentados aquí se refieren en su mayoría a investigaciones con docentes universitarios, los mismos muestran la metodología con que se ha abordado el Síndrome de *Burnout* en publicaciones en otros países, lo que podría dar una aproximación a la manera de abordaje de este trabajo final de graduación.

Además, se tratan las investigaciones realizadas sobre el tema en Costa Rica, cabe señalar que en éstas no se aborda la población docente universitaria, sino otras poblaciones profesionales que igualmente comparten la labor de servicio a los demás, como lo son los psicólogos(as) clínicos(as), enfermeros(as), médicos, entre otros.

Avargues y Borda realizan en el 2010, un estudio en la Universidad de Sevilla, España, en el cual efectúan una descripción teórica de la situación actual del Síndrome de *Burnout* y

una revisión de las principales líneas de investigación acerca de la temática del estrés laboral y el *Burnout* que se han dado en la universidad. Se concluye que el ámbito de la enseñanza es hoy, uno de los más afectados por el estrés y esto puede ser considerado un problema extenso, grave y costoso, ya que los docentes son, dentro de la universidad, los trabajadores que presentan mayores índices de estrés, además se refiere que existen pocas investigaciones en el ámbito docente universitario, aspecto que destaca como una tónica internacional (Avargues y Borda, 2010).

Estas mismas investigadoras Avargues y Borda junto a López (2010a), realizan una nueva investigación sobre el Síndrome de *Burnout* en la Universidad de Sevilla, esta vez, en personal docente universitario. La muestra estuvo constituida por 720 participantes, en esta utilizan como instrumentos de estudio un cuestionario de datos socio demográficos, el Inventario de *Burnout* de Maslach (MBI) y la Escala de Magallanes sobre Estrés (EMEST). En ella concluyen que la prevalencia de *Burnout* es menor respecto a la informada por estudios anteriores, pero que igualmente existe un número considerable de trabajadores en la universidad que se encuentran afectados por niveles altos del síndrome.

En una tercera publicación de Avargues, Borda y López (2010b) estudian el *Burnout* en una muestra de 193 profesores/as de la Universidad de Sevilla, pero en esta ocasión buscan relaciones existentes entre *Burnout*, competencias personales percibidas y situaciones de estrés en el lugar de trabajo. Se encontró que la percepción de competencias personales actúa como un mediador de los efectos de sobrecarga, además, las condiciones de trabajo pueden afectar los sentimientos de competencia del personal docente; las autoras concluyen que la sobrecarga y la ambigüedad son factores que influyen negativamente en el desempeño en el trabajo y que pueden desencadenar en sintomatología de *Burnout*.

En la misma línea de la auto-eficacia percibida, el estudio realizado en Universidades de Siria y Alemania en el 2008, tuvo una población de 1203 profesores universitarios, y buscó exponer el papel de la auto-eficacia percibida como predictor de estrés laboral y *Burnout*. Los investigadores encuentran una serie de factores de riesgo para el estrés y el *Burnout* que ya han sido mencionados en antecedentes anteriores como lo son, la ambigüedad del trabajo docente universitario y la sobrecarga laboral, además hablan de los alumnos problema, los trámites burocráticos, el sentimiento de aislamiento social, la falta de control de las labores y la falta de intencionalidad del profesorado; además, la falta de inventiva personal se vislumbra como un eje importante en el desarrollo de sintomatología de estrés y *Burnout* (Schwarzer y Hallum, 2008).

En el 2010 se estudia el *Burnout* en dos universidades colombianas, los investigadores Correa-Correa, Muñoz-Zambrano y Chaparro (2010), destacan una baja presencia del síndrome en la población estudiada, pero el análisis bivariado demuestra la asociación significativa entre diversos factores como lo son género masculino, una edad entre 20 y 40 años, relación marital con pareja habitual, tiempo completo de trabajo, así como la realización de actividades laborales en casa y la interacción de más del 75 % de su tiempo con estudiantes.

Un año antes, en el 2009 se realiza una investigación cuyo fin era determinar la prevalencia del Síndrome de *Burnout* entre los docentes de una universidad de Medellín, Colombia, a su vez con los datos se buscaron relaciones con variables demográficas y laborales y la satisfacción laboral de los docentes de una de las facultades, se utilizó el Inventario de *Burnout* de Maslach y la escala de satisfacción docente de Durán (Rojas, Zapata, y Grisales, 2009).

Los investigadores encuentran una prevalencia del síndrome de un 19,1%, y se resalta que un 49,4% de los participantes están en riesgo de llegar a sufrir el síndrome, más, no se

encontraron diferencias por género o edad. Además, los/as profesores de planta fueron quienes marcaron mayor cansancio emocional, mientras los ocasionales presentaron mayores puntajes de despersonalización (puntaje posible 22-154) (Rojas, Zapata y Grisales, 2009).

En esta misma línea en el 2011 se realiza un estudio que abarcó 31 universidades turcas, pero en éste se realizan los análisis de indicadores y relaciones respecto al grado académico de los docentes participantes, así entonces se toman siete categorías profesionales: profesor académico, asociado, asistente, instructor, lector, especialista y asistente de investigación (Toker, 2011).

Los resultados demuestran un nivel medio de *Burnout* entre los participantes, además, se encuentran diferencias significativas entre los grados de *Burnout* y los títulos académicos, estos relacionados con la labor que realiza cada profesor, se encuentra relación entre ser profesor asociado y por tanto tener un puesto permanente y los menores grados de *Burnout*, mientras grupos como los asistentes de investigación presentan mayores grados de agotamiento, esto relacionado con exigencia laboral y el no tener un puesto estable en la universidad; además, nuevamente no se encuentra relación entre género y *Burnout* (Toker, 2011).

En el 2009 se realiza otra investigación en España, sobre *Burnout* en profesorado universitario y las intenciones de abandono, esta posee una muestra de 885 profesores de tres diferentes universidades, en éste caso se obtienen valores muy altos en la relación entre demandas laborales y el agotamiento emocional y entre los recursos y las intenciones de abandono, por lo que los datos encontrados parecen indicar que en la actividad profesional del educador universitario el agotamiento emocional actúa como elemento mediador en las intenciones de abandono, mientras el distanciamiento actúa como un elemento moderador de dicho desgaste emocional (Moreno-Jiménez, Garrosa, Rodríguez, Martínez y Ferrer, 2009).

En el mismo campo de los elementos moderadores del agotamiento laboral, una investigación realizada en Colombia en el año 2009, estudió los niveles de *Burnout* presentes en la nómina docente y las relaciones existentes entre este nivel y las variables género y antigüedad laboral con las estrategias de afrontamiento utilizadas por la población en estudio. Se determinó que la población estudiada presenta niveles bajos y medios del síndrome, ya que para las subescalas cansancio emocional y despersonalización los puntajes son bajos, mientras para la subescala realización personal los puntajes son medios-altos. Además, se encontraron como estilos de afrontamiento el desarrollo personal, la resolución de problemas, la planificación y la reevaluación positiva (Barboza, Muñoz, Rueda y Suárez, 2009).

Por otro lado, en el 2008 se realiza una investigación en la Universidad de Santiago de Compostela, España, sobre el Síndrome de *Burnout* en profesores universitarios, desde una aproximación integradora donde se toman en cuenta los ámbitos personal, psicosocial, laboral y extralaboral para el estudio del agotamiento profesional, los investigadores logran concluir que el apoyo social y el optimismo son importantes en la predicción del *Burnout*, existen factores comunes en los profesores como lo son las horas de trabajo por semana, el tiempo en la profesión, la personalidad resistente, patrón de conducta Tipo A, los acontecimientos vitales en la vida del individuo y las contrariedades cotidianas que van dar como resultado la existencia de perfiles diferenciados en la población de estudio (Otero-López, Santiago y Castro, 2008).

Para el 2012 se publica la investigación de Gomes, Peixoto y Rute, la cual tiene por objetivo analizar los niveles de estrés general, sus factores y los niveles de *Burnout*; se trata de un estudio transversal, con dos periodos de evaluación (2004/2005 y 2008/2009), en el primer periodo se encuesta a 689 personas y en el segundo 473 participantes de la Comunidad Autónoma de Azores, utilizando como instrumentos el Cuestionario de Estrés para Profesores

y el Inventario de *Burnout* de Maslach; los resultados indican un incremento de estrés y *Burnout* entre las dos evaluaciones.

En el presente año, se publica una nueva investigación que relaciona el desempeño docente con el estrés y el *Burnout* en docentes universitarios (Cárdenas, Méndez y González, 2014), la misma es un estudio correlacional, con un diseño ex post factor, se utilizaron como instrumentos la Escala de Estrés Percibido de Cohen y el Cuestionario de *Burnout* del Profesorado, en una muestra de 59 catedráticos Universidad Autónoma de Nuevo León (México).

Los resultados muestran pocas correlaciones significativas entre el desempeño docente con el estrés y el *Burnout*, la única correlación significativa que se encontró fue entre la baja realización personal y el cambio en el desempeño docente, mostrando que a más percepción de desorganización institucional, el desempeño docente empeora (Cárdenas, Méndez y González, 2014).

En el marco nacional se han realizado algunos acercamientos al estudio del Síndrome de *Burnout*, específicamente se encontraron diez investigaciones realizadas, las cuales corresponden a estudios desarrollados entre el año 2006 y el año 2013, dos de ellas competen a estudios teóricos sobre el tema y cinco a estudios prácticos; además, se encuentran tres investigaciones que abordan el Síndrome de *Burnout* como Trabajos Finales de Graduación.

En el 2009 se realiza una investigación que busca determinar las características socio demográficas del síndrome de desgaste en médicos residentes y validar localmente la escala de Maslach. Como instrumentos se utilizaron tanto un cuestionario sociodemográfico, como el *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey* (versión validada en español), para la escala total el alfa de *cronbach* mostró un nivel aceptable ($\alpha=0.72$), mientras que por dimensiones, el agotamiento emocional mostró una consistencia interna buena ($\alpha=0.88$), la

subescala realización personal mostró una consistencia aceptable ($\alpha=0.71$), mientras la dimensión despersonalización mostró problemas en su consistencia interna ($\alpha=0.58$) (Millán-González y Mesén-Fainardi, 2009).

Respecto al análisis de factores de riesgo en esta investigación se observan diferencias entre los/las médicos de diferentes hospitales; además se encuentran diferencias estadísticamente significativas según género, ya que el agotamiento emocional es superior entre las mujeres, pero, en el factor de despersonalización esta es mayor entre los hombres; además se observa que entre menos guardias se realizan, menor es el agotamiento emocional entre la población en estudio; finalmente la realización personal es superior en personas solteras, viudas o divorciadas (Millán-González y Mesén-Fainardi, 2009).

En el 2006 se realiza un estudio médico donde se hace referencia a la teoría existente respecto al síndrome, en esta se destaca la exposición del diagnóstico diferencial entre el *Burnout* y otros diagnósticos como el de la depresión, el estrés y la insatisfacción laboral. Además, se retoman los factores desencadenantes (ambiente físico, estrés por desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de carrera, estresores relacionados con nuevas tecnologías y fuentes extraorganizacionales de estrés laboral) y facilitadores (perfil reactivo, perfeccionismo, tipo de personalidad, vocación y altruismo, edad, sexo, estado civil, hijos, antigüedad laboral, sobrecarga de trabajo y salario) para su desarrollo (Madrigal, 2006).

En el ámbito hospitalario en Costa Rica se encuentra una tercera investigación sobre el Síndrome de *Burnout*, en este caso la población de estudio son profesionales en enfermería, entre los cuales se pretendió determinar la prevalencia del síndrome y de sus síntomas. En dicha investigación la diferencia principal respecto a la mayoría de las investigaciones anteriores es que es un estudio de tipo cualitativo. Los resultados de la investigación revelan lo que anteriores investigaciones ponían en evidencia, como lo es la relación entre un ambiente

laboral deficiente y el agotamiento profesional de los trabajadores, y la existencia de factores desencadenantes como el estrés, el aislamiento progresivo, el cansancio y la necesidad de más ocio en una profesión que requiere servicio y atención de emergencia en muchas ocasiones (Arias et al. 2008).

En el mismo orden de los factores de riesgo para el desencadenamiento del síndrome, en el 2011, se realiza un estudio de corte teórico, se destacan algunos factores que pueden incidir en la aparición del síndrome como lo son el estrés, el rol, la edad, estado civil; todos ellos ya mencionados en las investigaciones anteriores, además de características propias del sector docente como lo son la exigencia en el trabajo y la mala remuneración, la situación actual de los/as adolescentes y el contexto socio-escolar (León, 2011).

Ahora bien, siguiendo con estudios en el ámbito docente del país, el estudio realizado por Alvarado (2009) utilizó un cuestionario socio-demográfico y el Inventario de Maslach para la recolección de datos. Se debe destacar que en esta investigación al igual que en la de Millán-González y Mesén-Fainardi en el 2009, los análisis de confiabilidad dan como resultado el que la escala presenta dificultades en cuando a su confiabilidad en la subescala de despersonalización ($\alpha=0,56$) más no así en las subescalas de agotamiento emocional ($\alpha=0.86$) y realización en el trabajo ($\alpha=0.76$), en las que presenta una confiabilidad aceptable (Alvarado, 2009); se recalca el hecho de que las puntuaciones de confiabilidad de cada subescala se encuentran dentro de rangos muy similares en ambas investigaciones.

Para el 2012, Moreno y Molina publican su investigación acerca del Síndrome de *Burnout* y el *engagement* en profesionales del sistema penitenciario del país, los autores utilizaron una población de 180 trabajadores, realizando la recolección de datos por medio de muestreo por conveniencia y utilizando una escala para *engagement* y el Inventario de *Burnout* de Maslach; los resultados indicaron bajos niveles de *Burnout* ($n=10$) y altos de

engagement (n=170), por lo que se concluye que existe una relación negativa y estadísticamente significativa entre estas dos variables.

Finalmente, en el 2013, Gamboa, Herrera, Aguilar y Arias, presentan su investigación acerca del Síndrome de *Burnout* en el personal de Hospital de la Mujer Adolfo Carit Eva, la misma es un estudio observacional de tipo cohorte transversal, donde se utiliza el Inventario de *Burnout* de Maslach, en un total de 140 trabajadores/as. Los resultados de esta investigación muestran que el personal médico y de guardería presentan un alto riesgo de agotamiento emocional, 23.50 % y 28.30 %, respectivamente, el personal administrativo presenta elevados índices de cansancio emocional con un riesgo de 20%, mientras el personal de limpieza presentan un riesgo de 28% en el factor baja realización personal.

Específicamente en el ámbito de los estudios del tema por medio de trabajos finales de graduación en el ambiente nacional, en el 2008 se realiza una investigación donde se midieron los niveles de prevalencia del Síndrome de *Burnout* y los estilos de afrontamiento del mismo en psicólogos y psicólogas clínicos, en dicha investigación se concluye que esta población presenta particularidades en sus estrategias de afrontamiento al estrés, asociados a los índices de respuesta con el Síndrome de *Burnout*; a la vez que el estrés tiene una relación inversamente proporcional con el agotamiento emocional; además, se logra evidenciar que las personas agotadas muestran descuido de su vida cotidiana y doméstica (De Mézerville, 2008).

Asimismo, un año después en el 2009, se realiza una investigación en la que se relaciona la incidencia del *Burnout* en la calidad de la atención que brindan las personas que trabajan en contacto directo con personas adultas mayores en el Hospital Nacional Psiquiátrico, esta investigación posee la particularidad de que además de indagar a la población por medio de cuestionarios se les realizan observaciones en su lugar de labores. Los resultados del estudio revelan resultados alarmantes respecto a la población, ya que el 54.5%

de los encuestados presentaban niveles medios y altos del síndrome y ello se relaciona con conductas de poca colaboración y atención en la relación con los usuarios(as) (Jara, 2009).

Finalmente, para el 2013, Arias y Castro, realizan su Trabajo Final de Graduación para el posgrado en psiquiatría denominado “Prevalencia del Síndrome de *Burnout* y factores socio demográficos y laborales asociados en enfermeros (as) profesionales del Hospital Nacional de Niños durante el mes de Setiembre 2012”, la cual se trató de una investigación de tipo observacional, descriptiva, transversal; y se utilizó la escala Maslach *Burnout* Inventory-Human Services Survey, en su versión validada en español y un cuestionario de datos socio demográficos y laborales.

Dicho estudio fue compuesto por 150 participantes, y se obtiene que un 1.4% de los participantes poseen Síndrome de *Burnout*, en el estudio la religión, la percepción de conflictos personales a nivel laboral y la ausencia de enfermedad crónica tuvieron relación estadísticamente significativa con el riesgo de *Burnout*; además, un 30.3% se encuentran en niveles medios de *Burnout* (Arias y Castro, 2013).

Además, al realizar los análisis por niveles en cada factor del Inventario de *Burnout* de Maslach, Arias y Castro (2013) encuentran para el factor agotamiento emocional 31.0% de la población con altos niveles, 35.2% en nivel medio y 33.8% en nivel bajo; mientras para la despersonalización se encuentra 28.3% de las personas en niveles altos, 31.7% en nivel medio y 40% en nivel bajo; finalmente para el factor realización personal se obtiene un porcentaje de 31.3% de los/as enfermeros/as con altos niveles, 31.9% con niveles medios y 36.8% con baja realización personal.

Los recientes estudios sobre el *Burnout* permiten dilucidar que la investigación del síndrome ha sido a nivel internacional un fenómeno en aumento y los estudios se han extendido a diversos países; la enseñanza es uno de los campos afectados por el mismo, ello se

relaciona en muchas de las investigaciones con la sobrecarga laboral en esta área y con la ambigüedad de las funciones que se realizan.

Finalmente, se encuentra un vacío importante en el estudio del *Burnout* a nivel nacional, lo que impulsa el interés de la presente investigación por conocer la prevalencia del Síndrome de *Burnout* en docentes universitarios, área profesional en la que no existe un antecedente investigativo nacional directo.

Marco Conceptual

En el presente apartado se ahonda en la condición del Síndrome de *Burnout* como conceptualización general de la investigación, sus dimensiones, y aproximaciones; para pasar luego a la delimitación del síndrome en la población docente, así como los factores desencadenantes y de riesgo, finalizando con la contextualización de la situación de la docencia en la Universidad de Costa Rica.

Síndrome de *Burnout*

El término *Burnout* aparece por primera vez en una publicación de carácter científico en 1974, por Herbert Freudenberger mientras trabajaba como psicoanalista en una clínica de toxicómanos en Nueva York, él observó que la mayoría de voluntarios con el paso del tiempo llegaban a un estado de pérdida de energía, que los llevaba más tarde al agotamiento y a la presencia de sintomatología ansiosa y depresiva.

Todo ello Freudenberger lo definía como un proceso de desgaste físico y psíquico (Gil-Monte, 2006); como un “estado de fatiga o frustración dado por la devoción a una causa, modo de vida o relación que no produce la recompensa deseada” (Freudenberger, 1980, citado en Grau y Chacón, 2001, p. 26).

Años más tarde estas observaciones serían ratificadas por Cristina Maslach, una psicóloga social, que se especializó en la investigación de este síndrome con personal que

brindaba servicio en diferentes áreas (psicólogos, docentes, asistentes sociales, policías, enfermeros) (Madrigal, 2005). Es así como Maslach (1982, citada en Grau y Chacón, 2001, p. 26) define el *Burnout* como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede ocurrir entre individuos que hacen algún tipo de trabajo con la gente” (p. 26).

El Síndrome de *Burnout* o de agotamiento profesional es definido como “una respuesta al estrés laboral crónico” (Gil-Monte, 2006, p. 44). Mas, debemos entender que éste se desarrolla como una experiencia subjetiva, con un carácter negativo, que además está compuesto por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia la labor que se desarrolla, hacia quienes reciben esta labor y hacia el propio rol profesional; todo ello se da de una manera progresiva (Gil Monte y Peiró, 1997). Además, se considera una respuesta al desequilibrio entre las expectativas en el ámbito laboral y el desempeño de la persona (Martell y Gómez, 2008).

El surgimiento del Síndrome de *Burnout* lo podemos encontrar en las relaciones interpersonales que se establecen en los lugares de trabajo. Se puede visualizar como una salida al estrés crónico y para el cual ya fallaron todas las estrategias de afrontamiento posibles desde la percepción de la persona, a consecuencia de todo ello se dan disfunciones a nivel conductual, psicológico y fisiológico (Gil Monte y Peiró, 1997).

Además, el Síndrome de *Burnout* ha sido catalogado como una de las patologías más preocupantes del futuro inmediato y en ocasiones ha sido catalogado incluso como la nueva enfermedad del presente siglo (Colegio de Diplomados en Enfermería de Madrid, 2001).

Asimismo, se han estudiado varias etapas que se dan en la vida de la persona que desarrolla Síndrome de *Burnout*, una primera fase de exceso de trabajo, seguida de una fase de sobreesfuerzo por realizar todas las labores, el mismo que llevará a estados de ansiedad y

fatiga para la persona, a esta fase seguirá una de desmotivación y pérdida de la ilusión por las labores al ver que su esfuerzo no es recompensado con resultados, para finalmente caer en una fase de pérdida de la vocación y decepción del lugar de trabajo, de los compañeros, jefes, usuarios, en fin, de todas las personas involucradas en sus labores (Marrau, 2004).

Dimensiones del Síndrome de Burnout.

En cuanto a la definición del síndrome se han dado varias, algunas como estrés laboral y otras se definen como las consecuencias de éste, finalmente Lozano et al. (2008) definen el *Burnout* como un síndrome tridimensional que es caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

El “agotamiento emocional” se refiere a las sensaciones de sobre esfuerzo físico y hastío emocional producido por las interacciones que deben tener ellos y los usuarios de los servicios que brindan; la “despersonalización” son las actitudes y respuestas clínicas ante las personas usuarias de sus servicios; mientras “baja realización personal” se refiere a una pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un negativo auto-concepto como resultado de las difíciles situaciones que viven dentro del trabajo (Lozano et al. 2008). A continuación, se detallará cada dimensión para su conceptualización más concreta.

Agotamiento emocional.

El término agotamiento emocional se refiere a que las personas se queden sin recursos ni energías para ofrecer los servicios en los que laboran, ello se manifiesta como síntomas físicos y emocionales, además aparecen manifestaciones de irritabilidad, ansiedad y cansancio que no se quitan con el sueño nocturno (Buzzeti, 2005).

Se le describe como fatiga o falta de energía, momento en el que la persona siente que sus recursos emocionales se han agotado, junto a ello pueden darse sentimientos de frustración

y tensión puesto que la persona no siente la capacidad de seguir lidiando con las funciones de su trabajo (Cordes y Dougherty, 1993).

Despersonalización.

El termino despersonalización desde el Síndrome de *Burnout* se refiere a una serie de acciones o reacciones negativas hacia las personas a quienes se les brinda un servicio y hacia los compañeros de trabajo, esto puede llegar al grado de intentar evitar los acercamientos con las personas con quienes antes se tenía contacto en el lugar de labores (Buzzetti, 2005).

La despersonalización es una deshumanización del individuo en la que se dan sentimientos de cinismo hacia los clientes, compañeros de trabajo y la organización en la que se labora. Ello se refiere a que la persona minimiza su involucramiento y compromiso con un trabajo que percibe como muy demandante y deja de lado sus cualidades y características positivas y su compromiso con las demás personas (Maslach, Leiter y Schaufeli, 2001).

Realización personal.

La dimensión de falta de realización personal hace referencia a la descalificación personal, donde el individuo califica negativamente el desempeño en sus labores, esta dimensión se refiere a la autoevaluación negativa y un bajo sentimiento de competencias para la realización del trabajo que corresponde a la persona (Buzzetti, 2005).

Esta área hace referencia a la baja calificación que hace el propio individuo de las funciones que realiza, lo que crea bajos sentimientos de autoestima, auto eficacia y confianza en sí mismo (Bakker, 2002, citado en Buzzetti, 2005).

Aproximaciones teóricas del Síndrome de Burnout.

Para realizar la delimitación conceptual del Síndrome de *Burnout* se utilizan dos perspectivas que explican desde diferentes ámbitos el síndrome, éstas son la perspectiva clínica y la perspectiva psicosocial (Gil-Monte, 2006). La primera entiende el *Burnout* como

un estado mental negativo al que el sujeto accede a partir del estrés laboral; la segunda asume un enfoque más integrador que será el tomado en la presente investigación (Gil-Monte, 2006).

Desde el enfoque de la perspectiva psicosocial se asume la definición propuesta por Maslach y Jackson (1981, citados en Gil-Monte y Peiró, 1997) quienes lo definen como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo, que puede darse en personas cuyo objeto de trabajo son los seres humanos, esto sin importar el tipo de actividad. Así entonces, el *Burnout* no se observa como un fenómeno estático, o un resultado final, sino como un mecanismo inapropiado de afrontamiento del estrés en las personas.

La diferencia fundamental con la perspectiva clínica que considera el *Burnout* como algo individual en la persona, es que la psicosocial considera el desarrollo del síndrome de quemarse en el trabajo como el resultado de un proceso de interacción entre las particularidades y lo vivido en el entorno laboral con las características personales (Gil-Monte, 2006).

Al mismo tiempo para el diagnóstico del síndrome desde esta perspectiva, se aboga por una operacionalización multidimensional del mismo en el que se tomen en cuenta no solo factores laborales, sino también extra laborales. Además, esta perspectiva propone que se entienda el síndrome como un mecanismo de afrontamiento de la persona ante situaciones de estrés crónico que surgen en las relaciones sociales de los individuos (Gil-Monte, 2006). Es justamente por ese carácter integrador del síndrome que hace la perspectiva psicosocial que se utiliza la misma para el estudio del mismo en esta investigación.

Variables laborales y socio demográficas implicadas en el desarrollo de Burnout.

Autores como Gil-Monte y Peiró (1997) han estudiado el Síndrome de *Burnout* y sus factores desencadenantes y facilitadores. Los primeros se refieren a factores crónicos que

ocasionan estrés a las personas y que además son propios del lugar de trabajo, también llamadas variables laborales; mientras los factores facilitadores se refieren a elementos de la esfera personal que ocasionan igualmente estrés en el sujeto, también conocidas como variables socio demográficas, que incluyen las características personales y demográficas de las personas.

Variables laborales o desencadenantes del Burnout.

En referencia a los factores desencadenantes o factores estresores de carácter crónico que se dan en el lugar de trabajo, se proponen cuatro áreas para su desarrollo, las cuales componen: a. el ambiente físico de trabajo y los contenidos del puesto, b. el estrés por desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera, c. los estresores relacionados con nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales, y d. las fuentes extra organizacionales de estrés laboral (Gil-Monte y Peiró, 1997). Estas áreas serán detalladas a continuación.

a. El ambiente físico de trabajo y los contenidos del puesto.

Hace referencia a las condiciones laborales en las que se desempeña el sujeto, tales como el ruido que debe soportar, la infraestructura en la que labora, el horario de trabajo, la sobrecarga laboral y los contenidos propios del puesto como funciones, oportunidades de empleo de sus conocimientos en las labores que realiza, así como la oportunidad de recibir retroalimentación acerca de la eficacia de las tareas que realiza (Gil-Monte y Peiró, 1997).

b. El estrés por desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de carrera.

El estrés por desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera, se encuentra estrictamente relacionado con el rol, este Gil-Monte y Peiró (1997) lo definen como “el conjunto de expectativas y demandas sobre conductas que se esperan de la persona

que ocupa una determinada posición” (p.66). Y el conflicto para la persona se podría dar en dos áreas, la ambigüedad del rol y el conflicto del rol (Gil-Monte y Peiró, 1997).

La ambigüedad del rol se da cuando la persona no tiene la suficiente información acerca de las funciones de su puesto, mientras el conflicto de rol se daría cuando la persona sí tiene la información acerca de sus funciones, sin embargo esta se contradice respecto a lo que se espera de su desempeño (Gil-Monte y Peiró, 1997).

c. Estresores relacionados con nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales.

Han venido a cobrar importancia en los últimos años, puesto que el advenimiento de la llamada “era de la tecnología” ha tomado a muchos por sorpresa y en medio de un desconocimiento tecnológico importante. Por ello las nuevas tecnologías podrían facilitar o dificultar las circunstancias y el desempeño de un trabajador, puesto que conllevan un cambio en las habilidades del sujeto, que debe aprender o re-aprender una nueva forma de desempeñar su rol para seguir dentro del mercado laboral (Gil-Monte y Peiró, 1997).

Estos mismos autores señalan tres aspectos sobresalientes en el agotamiento a causa de las tecnologías en las personas, se hace referencia a la sobrecarga laboral cuantitativa debida a la introducción de equipos tecnológicos, la falta de control de los individuos sobre los resultados y junto a ello la notable disminución del apoyo social e interacción personal con los demás seres humanos (Gil-Monte y Peiró, 1997).

d. Las fuentes extra organizacionales de estrés laboral.

Además, se han identificado otros aspectos organizacionales como lo son el clima organizacional, que incluye la falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones y la falta de apoyo percibido por estos de parte de las altas jefaturas (Gil-Monte y Peiró, 1997). Se debe recordar que el ambiente docente contiene un esquema de burocracia profesionalizada, en el que el profesor se debe ver involucrado para optar por un puesto de

trabajo, por lo que desde el momento en que la persona realiza gestiones para obtener un puesto, se ve en medio de tensiones y trámites burocráticos (León, 2011).

Variables socio demográficas o facilitadoras del Burnout.

Los factores facilitadores se entienden como aquellas áreas de la dimensión personal que ejercen una función estresora en el sujeto, estos son estudiados para diferentes grupos profesionales de la misma forma y se dividen en diferentes áreas: a. variables demográficas, b. estrategias de afrontamiento, c. apoyo social percibido (Gil-Monte y Peiró, 1997).

a. Variables demográficas.

Según Gil-Monte y Peiró (1997) las variables demográficas que actúan como facilitadores del síndrome de quemarse por el trabajo incluyen el sexo, la edad, el estado civil, la existencia o no de hijos, la antigüedad en el puesto desempeñado y la antigüedad en la profesión.

Respecto a la variable *sexo*, no existe aún acuerdo común en cuanto a la definición de la influencia del sexo en el desarrollo del síndrome, más, algunas investigaciones han indicado puntuaciones más altas del síndrome en las mujeres, y esto ha sido relacionado con los dobles roles cumplidos por las mujeres en la sociedad actual (Gil-Monte y Peiró, 1997).

Además, la variable *edad* tampoco posee en la actualidad un acuerdo común, sin embargo un alto porcentaje de estudios han obtenido que a mayor edad, menores sentimientos de quemarse en el trabajo por parte de los sujetos. Se hipotetiza que las personas mayores habrían podido desarrollar mayor bienestar y tranquilidad respecto a su rol profesional (Gil-Monte y Peiró, 1997).

Respecto al *estado civil* se ha encontrado relación entre menores índices de *Burnout* y el estar casado o con pareja estable, ello se ha relacionado con el apoyo socioemocional que se recibe de familiares, y el hecho de que no se tiene una implicación tan importante con el

trabajo cuando se tiene una familia, como si le pasa a las personas solteras (Gil-Monte y Peiró, 1997).

Además, en cuanto a la *existencia o no de hijos* no se puede afirmar que exista un acuerdo común, sin embargo, la existencia o no de hijos podría hacer que las personas sean más resistentes o no al síndrome, ello relacionado con que las personas que tienen hijos poseen estilos de vida más estables y una perspectiva diferente de la misma, por lo que no se involucran tanto con el trabajo, mientras las personas sin hijos en muchas ocasiones utilizan el trabajo como fuente de vida social, lo que les lleva a implicarse mucho más con compañeros y clientes, y ello es un facilitador en el desarrollo del *Burnout* (Gil-Monte y Peiró, 1997).

Por otra parte respecto a la *antigüedad en el puesto desempeñado y antigüedad en la profesión*, igualmente se establecen relaciones entre los menores años de laborar y mayor estrés en el trabajo, mientras que las personas con más años en sus labores han desarrollado estrategias de afrontamiento frente a las situaciones de estrés (Gil-Monte y Peiró, 1997).

b. Estrategias de afrontamiento.

Los profesionales que emplean estrategias activas de afrontamiento a los problemas y retos que se presentan, demuestran menos agotamiento profesional que las personas que utilizan estrategias de evitación y escape o que se centran en las emociones negativas sentidas en el momento (Gil-Monte y Peiró, 1997).

c. Apoyo social percibido

La falta de apoyo social que experimenta una persona se convierte en un efecto facilitador o protector frente al agotamiento profesional. Ahora bien se debe tomar en cuenta la variable género en cuanto a la búsqueda de apoyo social, ya que los varones por construcciones propias de la masculinidad tienden a aislarse más con sus problemas y no ir en la búsqueda de este tipo de apoyo (Gil-Monte y Peiró, 1997).

Particularidades de la labor docente.

Una de las poblaciones en riesgo de sufrir Síndrome de *Burnout* es la población docente, quienes por las características de su trabajo de servicio a otros, se ven exigidos en sus labores no solo profesionalmente, sino emocional y psicológicamente. La profesión docente, se ve afectada en su labor por los cambios científico-tecnológicos, económicos, sociales y culturales del mundo de hoy; aunado a ello el educador es exigido por parte de alumnos, familia, fuerzas sociales y la administración, y a todo ello se suma que en muchas ocasiones, los cuatro componentes anteriores se tornan incompatibles, lo que crea conflicto y cada vez mayores exigencias (Mena, 2010).

Ahora bien, un aspecto al que le debemos prestar atención respecto al estudio del *Burnout* en el profesorado es el hecho de que debido a la variabilidad de actividades durante cada curso lectivo los docentes tendrán momentos de más o menos estrés, no será lo mismo entonces la llegada después de vacaciones, que el periodo de exámenes o el momento de entrega de notas finales (Moriani y Herruzo, 2004).

Diferentes investigadores coinciden en que el *Burnout* en el profesorado se desarrolla a partir de haber sufrido desde tiempo atrás situaciones de estrés, debido a demandas laborales temporales inusuales, relaciones laborales no adecuadas, aulas masificadas, pocos o nulos recursos para trabajar, el aislamiento en las labores, desempeño de roles ambiguos, oportunidades de promoción limitadas y pocos proyectos a futuro (Grajales, 2001).

Pero además, un aspecto de suma importancia a considerar lo conforma la explotación laboral en el área docente, que aunque es invisibilizada en la mayoría de los casos, se puede observar en situaciones como la que menciona Fisher (2004, citado en Avargues y Borda, 2006) quien destaca que el sistema educativo universitario se ha visto en las últimas décadas frente a una serie de cambios que le han desmejorado como lo son los bajos salarios, el

incremento de posiciones académicas inestables, la presión y la carga de trabajo, todo ello unido a la baja en el financiamiento a la educación, lo que crea además la necesidad de atraer fondos de financiamiento externos.

Docencia en la Universidad de Costa Rica.

La Universidad de Costa Rica posee dos tipos de nombramiento para sus docentes: docente propietario, referido a la titularidad de un docente en una plaza o fracción de esta dentro del Régimen Académico de la institución y el interino que se da cuando el docente ocupa una fracción o una plaza completa, con o sin la relación laboral continua con la universidad ya que es la institución quien decide terminado el nombramiento de cuatro y medio meses, si se vuelve a nombrar a la persona para el siguiente ciclo lectivo (Herrero, 2012).

Dados estos dos tipos de nombramientos durante el I ciclo del 2011, el tipo de contratación más frecuente a nivel general en la Universidad de Costa Rica fue el interino, pues tan solo un 33% de los docentes poseen propiedad dentro de la institución. Específicamente, la Escuela de Agronomía es la unidad académica con mayor cantidad de profesionales nombrados en propiedad, seguida de la Escuela de Biología y Estudios Generales, frente a ello, se encuentra el panorama de la Escuela de Formación Docente, Farmacia y las Sedes Regionales, quienes son las que poseen menor cantidad de docentes en propiedad (Herrero, 2012).

Para que un docente obtenga ascenso en régimen la comisión encargada toma en cuenta: a) condición académica o grados académicos, b) tiempo servido en la docencia universitaria, c) la evaluación del profesor en docencia, investigación y acción social, d) experiencia universitaria: publicaciones, obras artísticas, didácticas o profesionales calificadas y e) conocimiento de idiomas. Cada uno de estos rubros tiene un puntaje límite, a excepción

del d y e, puntos que pueden seguir aumentando con el tiempo; es esto lo que se entiende como pasos para ascenso en régimen (Herrero, 2013).

Ahora bien, en el Recinto Universitario de Occidente, tal como se mencionaba anteriormente, al ser una sede regional es de las instancias que menor cantidad de profesionales en Régimen Académico mantiene (Herrero, 2012), encontrándose que para el II semestre de 2013 existían 92 profesores/as propietarios. Además, de los profesionales en Régimen Académico Docente 38 poseen la categoría de instructores, 10 son docentes adjuntos, 37 asociados y solo siete docentes propietarios son catedráticos (Centro de Evaluación Académica, 2012).

Siguiendo con la situación específica de la Sede de Occidente es importante destacar dos aspectos, por un lado, para el I semestre de 2012 existían 90 profesores propietarios, mientras que un año después y a enero de 2012 existen menos profesores propietarios (88), mientras para el II semestre del 2013 existían 92 docentes en propiedad (Centro de Evaluación Académica, 2012; 2013); además, para el I Semestre de 2011 existían según datos de Araya y Sojo (2011) 202 docentes nombrados como interinos, mientras un año después, en el I semestre de 2012, la cifra fue de 241 profesores nombrados como interinos en el Recinto Universitario de Occidente (Centro de Evaluación Académica, 2012).

Para la contextualización de la población de este planteamiento de investigación se tomará como referente los datos de los docentes de este Recinto Universitario, correspondientes al I semestre del 2012, ya mencionados anteriormente, donde encontramos un total de 331 profesores activos, de los cuales 90 poseen nombramiento en propiedad y 241 se encuentran como interinos/as (Coordinación de Docencia, UCR, SO, 2012).

Planteamiento del problema de investigación

¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de *Burnout* en los/as profesores/as de la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente y su relación con las características socio-demográficas y laborales presentes en los/as mismos/as?

Objetivos

Objetivo general.

Identificar el índice de prevalencia del Síndrome de *Burnout* en los/as profesores/as de la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente y su relación con las características socio demográficas y laborales presentes en los/as mismos/as.

Objetivos específicos.

1. Describir las variables socio demográficas y laborales asociadas a la presencia del Síndrome de *Burnout* en los/as profesores/as de la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente.
2. Identificar el índice de prevalencia de profesores/as universitarios que presentan Síndrome de *Burnout* en la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente.
3. Identificar la existencia de relaciones entre la prevalencia del Síndrome de *Burnout* y las variables socio demográficas y laborales de los/as profesores/as de la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente.

Capítulo III

METODOLOGÍA

Descripción general de la estrategia metodológica

La presente investigación fue planteada como un estudio de tipo descriptivo-correlacional, esto porque tal como se plantea Danhke (1989) “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 117). Este estudio busca especificar los índices de prevalencia de *Burnout* en la población estudiada para luego establecer las relaciones positivas y negativas de éste con las características socio-demográficas y laborales.

El presente estudio se desarrolla por medio de un diseño cuantitativo, ya que se utilizaron instrumentos de medición como escalas y cuestionarios para la recolección de los datos; a la vez Hernández, Fernández y Baptista (2010) explican que la investigación de este tipo se basa en la medición de variables, de tal forma que llevan a utilizar procedimientos estandarizados para su recolección y estadísticos para su análisis.

Además, la población fue abordada por medio de la técnica de censo poblacional, donde según Hernández, Fernández y Baptista (2010) se debe incluir “en el estudio a todos los sujetos o casos del universo o la población” (p. 236); para ello se propuso al inicio de la investigación censar al menos el 75% de la población de docentes de la Sede de Occidente, de la Universidad de Costa Rica.

Definición del procedimiento para seleccionar a los y las participantes

La población de esta investigación consistió en el total de docentes de la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente, nombrados durante el II semestre del 2013 (n=327), periodo en que se realizó la recolección de los datos.

Se propone en primer término censar al menos al 75% de la población docente de la sede universitaria, tomando en cuenta a las personas que ejercen la docencia en sus dos recintos, San Ramón y Grecia; al 26 de setiembre del 2013, se obtiene lista de los cinco departamentos de la sede, con un total de 327 docentes activos; población que pasa a formar entonces el universo de esta investigación. Al finalizar el trabajo de campo del estudio se logra censar a 251 profesores/as, lo que representa el 76.76% de la población total de la investigación.

Los y las participantes debían cumplir con dos criterios de inclusión; ser profesora o profesor de la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente, además, encontrarse activo en docencia en esta institución durante el II semestre del 2013, por lo que se debieron eliminar de la lista original a docentes que aunque poseen nombramiento docente en la Sede de Occidente, no se encuentran impartiendo ningún curso, por razones como el curso de estudios en el extranjero o incapacidades permanentes en el semestre.

Definición de los procedimientos de recolección de información

El presente apartado muestra los procedimientos de recolección de la información de la presente investigación, los mismos divididos en tres aspectos; en primer lugar se presenta la operacionalización de las variables del estudio, seguidamente se exponen los instrumentos que se utilizaron en la investigación y finalmente se presentan las fases del proceso de recolección de información.

Operacionalización de las variables implicadas en el estudio.

Las variables implicadas en esta investigación y que serán correlacionadas con la prevalencia del Síndrome de *Burnout* en la población en estudio se exponen en la siguiente tabla de operacionalización de variables:

Tabla 1

Operacionalización de variables implicadas en el estudio

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Categorías o dimensiones	Definición	Indicadores
Características Socio demográficas	“Son el conjunto de características biológicas, socioeconómicoculturales que están presentes en la población sujeta a estudio, tomando aquellas que pueden ser medibles” (Rabines, 2002, p. 7).	Características personales, sociales y culturales que identifican a la persona	Datos personales Datos demográficos	Características inherentes a la persona encuestada Características generales de estructura de la población encuestada	Sexo Edad Nacionalidad Estado civil Existencia o no de hijos Vivienda Fumado Ejercicio físico Consumo de bebidas alcohólicas Medicación
Características Laborales	El término características laborales incluye según Kreitner y Kinicki (1997) la variedad de habilidades del individuo que trabaja, la identidad con la tarea que desempeña, la importancia de la tarea, la autonomía y la retroalimentación.	Características de formación profesional, antigüedad laboral, docencia y desempeño laboral actual	Formación profesional Antigüedad laboral Docencia en la UCR Desempeño laboral actual	Estudios universitarios realizados y desarrollo de carrera hasta la actualidad. Años de trabajar en su profesión y en la UCR Descripción del ejercicio docente en la Universidad de Costa Rica. Actividades laborales que desempeña en la actualidad.	Profesión Grado académico Curso de estudios actualmente Permiso para cursar estudios Antigüedad laboral en la profesión Antigüedad laboral en la UCR Sede/s en las que labora Tiempo total de nombramiento Nombramiento en propiedad o continuidad Departamento/s en los que desarrolla la docencia Carrera/as, proyecto/s o puestos en los que labora Tipo de nombramiento Categoría profesional Pasos académicos para ascenso en régimen. Dirección o lectura de TFG Nombramientos por recargo Dedicación exclusiva Tiempo de traslado al lugar de trabajo Incapacidades Trabajo fuera de la UCR Jornada laboral semanal total Trabajo en propiedad en otra institución

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Instrumentos.

Los instrumentos que se utilizaron en la presente investigación fueron de tipo cuantitativo y auto administrados por los participantes en el estudio. Para conocer el índice de prevalencia del Síndrome de *Burnout* en la población docente universitaria se utilizó el Inventario de *Burnout* de Maslach (MBI) en su adaptación a la población docente; además se utilizó un cuestionario diseñado al respecto para indagar los aspectos socio-demográficos y laborales presentes en esta población.

Respecto al Inventario de *Burnout* de Maslach, la versión definitiva del mismo se dio después de ocho años de fases experimentales, se construyó un instrumento con tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal), evaluadas por medio de 22 ítems, con una escala tipo Likert (0-6) que conforman los tres factores o subescalas que componen las anteriores dimensiones (Paredes, 2001).

Subescala de agotamiento emocional (A.E.).

En esta se interroga acerca de los sentimientos que caracterizan a una persona emocionalmente exhausta por el trabajo. La componen los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20, la puntuación máximo de esta subescala es de 54 puntos, a mayor puntaje, mayor agotamiento emocional. Algunos de sus ítems son “Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo” y “Me siento cansado al final de la jornada laboral” (Paredes, 2001).

Subescala de despersonalización (D).

Este factor describe las respuestas impersonales y frías hacia quienes reciben el servicio profesional que brinda la persona evaluada. Los ítems que la componen son 5, 10, 11, 15 y 22, y su puntuación máxima es de 30 puntos, a mayor puntaje, mayor despersonalización. Algunos de sus ítems son “Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos

impersonales” y “Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión” (Paredes, 2001).

Subescala de realización personal (R.P.).

Este último factor contiene los ítems correspondientes a sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio de las personas. Sus ítems son 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21, con una puntuación máxima de 48 puntos, en ésta las puntuaciones se evalúan al contrario que en las dos anteriores, ya que puntuaciones bajas son indicativas de sintomatología de *Burnout*. Dos ítems que incluye esta escala son “Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas” y “Trato muy eficazmente los problemas de las personas” (Paredes, 2001).

El perfil del sujeto con *Burnout* de acuerdo al MBI, se encuentra caracterizado por puntuaciones altas en los factores agotamiento emocional y despersonalización y una baja puntuación en el factor realización personal; con lo que a la vez se destaca el hecho de que el Inventario de *Burnout* de Maslach no da una puntuación total del grado del síndrome, sino que cada subescala se calcula por separado y no se combina (Maslach y Jackson, 1986, citados en Paredes, 2001).

Fases de recolección de la información.

Luego de que el anteproyecto de investigación fuese aprobado por la Comisión de Trabajos Finales de Graduación de la Carrera de Psicología en la Sede de Occidente, fue entregado al Comité Ético Científico de la Universidad de Costa Rica, donde también recibió la aprobación, después de ello se pasaron por las siguientes etapas en el proceso de investigación:

Fase I. En la primera fase se realizó el contacto con la administración de la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente, con el objetivo de coordinar los permisos respectivos, además, como resultado de los acuerdos de dicha reunión se contactó con los

coordinadores de cada uno de los cinco departamentos del recinto (Sistema de Estudios Generales, Ciencias Sociales, Ciencias Naturales, Filosofía, Artes y Letras y Ciencias de la Educación). En esta fase también se realizó el pilotaje de los instrumentos a utilizar, el mismo se describe en detalle en el apartado “Criterios para garantizar la calidad de la información”.

Fase II. En la segunda fase de la investigación se realizó la recolección de los datos de la investigación, la misma se realizó en el II semestre universitario, del 2013, y se utilizaron cuatro métodos para localizar y censar a la población, los mismos se presentan a continuación:

- Recolección en asambleas de departamento, previa coordinación con encargado/a del mismo (Departamento de Filosofía, Artes y Letras, Ciencias de la Educación y Sistema de Estudios Generales).
- Visita al docente en su oficina o aula, previa coordinación de cita vía correo electrónico.
- Visita al docente en su aula, solicitándole personalmente la participación en el estudio.
- Envío de cuestionario vía correo electrónico, previo pedido del docente de realizarlo de esta manera.

Se recolectaron un total de 253 cuestionarios, de los mismos dos tuvieron que ser descartados pues no cumplían con los requerimientos de la investigación, por lo que se trabajó en los análisis con un total de 251 cuestionarios, lo que representa un 76,76% de la población total, por tanto se consigue superar lo planteado al inicio de la recolección de datos de censar al 75% de la población docente.

Fase III. En la tercera fase se realizó la sistematización y análisis de los cuestionarios recolectados; el ingreso de los datos se realizó por medio del paquete estadístico EpiData y de allí se exportaron al SPSS, V. 18, para el análisis de los mismos.

Fase IV. La última fase del presente estudio consistió en realizar el documento final de la investigación que aquí se presenta, así como la exposición de sus principales conclusiones y recomendaciones.

Definición de los procedimientos y técnicas para el análisis de la información

Para el análisis de la información se utilizó el paquete estadístico SPSS V.18 para Windows, realizando en primera instancia un análisis de las estadísticas descriptivas (promedios, porcentajes, desviaciones estándar, etc.) de las características socio demográficas y laborales de la población; así como tablas de contingencia 2x2 para el análisis de variables categóricas, tomando en cuenta la prueba de Chi-cuadrada de independencia estadística; además, se realizan análisis de varianza de un factor (ANDEVA) para el análisis de variables continuas y con ello establecer la existencia o no de diferencias significativas entre la variable sexo y las demás variables.

Seguido a ello se realizó el análisis de fiabilidad de los tres factores del Inventario de *Burnout* de Maslach, además, se realizó el análisis univariado de cada ítem de la escala, y se determinó la prevalencia del *Burnout* en el personal docente; asimismo, se realizaron análisis de correlación de *Pearson*, para evidenciar la direccionalidad de las correlaciones entre los tres factores del inventario

Finalmente, se realizaron análisis de correlaciones entre los resultados acerca de la prevalencia del *Burnout* en la población en estudio y sus características socio demográficos, profesionales y laborales presentes entre los/as participantes en el estudio, para ello se utilizaron análisis de correlación de *Pearson*, para las variables cuantitativas y tablas de

contingencia y ANDEVA de un factor para las variables categóricas, además, se realizó la caracterización de la prevalencia de *Burnout* según los niveles de cada factor, y la caracterización final por medio de árboles de clasificación de los sujetos en cada nivel de los factores y de quienes cumplen con el perfil de *Burnout* según los estudios de Maslach.

Criterios para garantizar la calidad de la información

Moreno, Oliver y Aragonese (1991) describen la validez del instrumento indicando que éste cumple adecuadamente los criterios de Campbell y Fiske (1991) sobre validez convergente, dado que se encuentran correlaciones significativas entre la escala y las descripciones de los trabajadores ante reacciones de los clientes; conductas en el hogar, sobrecarga de trabajo y tiempo invertido en la atención de personas. Mientras que la validez divergente es justificada por las correlaciones bajas entre el Inventario de *Burnout* de Maslach, la satisfacción en el trabajo y la deseabilidad social (Jackson et al. 1986, citados en Moreno, Oliver y Aragonese, 1991).

Además, los niveles de confiabilidad del instrumento a nivel internacional son: 0.89 o 89% para el factor de agotamiento emocional, 0.81 (81%) para la despersonalización y un 83% o 0.83 para el factor realización personal (Barnett, Gareis y Brennan, 1999). Mientras, en el estudio nacional de De Mézerville (2008), se obtuvo un alfa de cronbach para el instrumento de 0,872, además para la subescala de agotamiento emocional fue de 0,838, para el factor realización personal 0.806 y para la despersonalización fue de 0,434.

Dado lo anterior se evidencian los criterios de validez y confiabilidad de la prueba, sin embargo, y dada la circunstancia de que a nivel nacional la prueba había presentado bajas puntuaciones en la escala “despersonalización”, los procedimientos de validación se orientaron a la revisión de todo el instrumento, pero dando énfasis especial a las preguntas que

componen dicha escala, que ha obtenido bajas puntuaciones a nivel nacional. Para ello se utilizaron dos tipos de técnicas:

Criterio de Expertos.

Esta técnica utilizada para la validación de los instrumentos posee varias características, los expertos recomiendan que al utilizarla como una técnica de validación y no un método de recolección de datos finales, se tome en cuenta características como la experiencia laboral y la independencia de las personas, así como el hecho de que sean de diversas áreas no vinculadas, lo que proporcionará mayor confiabilidad a la validación (Gómez, 2006). Por tanto, en la presente investigación se utilizó el criterio de cinco expertos para la validación del instrumento, ellos fueron un filólogo, un docente universitario, un psicólogo clínico, un investigador que hizo uso de la escala y un psicólogo laboral.

Entrevista Cognitiva.

La entrevista cognitiva es un dispositivo de evaluación del proceso de respuesta de las personas, que involucra entrevistas individuales semi-estructuradas con una pequeña muestra de la población de la investigación, mientras se realiza las personas los completan, piensan en voz alta y se les realizan una serie de preguntas para inspeccionar el proceso mental activado para contestar y con ello poder detectar problemas en el instrumento (Smith y Molina, 2010).

Esta técnica se realizó bajo el criterio de saturación de la información, entendiendo ello como el momento en el que no se encuentran datos adicionales por medio de los cuales se pueda desarrollar las propiedades de una categoría (Glaser y Strauss, 1967), además, para ello se utilizaran los criterios que proponen Smith y Molina (2010), en su libro sobre entrevista cognitiva.

Para la realización de las entrevistas cognitivas se contactó a docentes activos de la Sede de Occidente, se tomó en cuenta para ello que representaran a docentes que poseen

también cargos administrativos, docente-administrativos, acción social e investigación, en total se realizaron cinco entrevistas cognitivas, las cuales fueron debidamente grabadas para realizar posteriormente los cambios necesarios a los instrumentos.

Precauciones.

En la primera página del cuestionario a contestar por los participantes se les brindó un consentimiento informado basado en los requisitos de la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica (Anexo 1). Asimismo, toda la información se manejó de forma confidencial y anónima, con el único fin de realizar la presente investigación, asimismo, los instrumentos que se utilizaron en la investigación no son de carácter intrusivo.

Además, como parte del respeto a los y las participantes, el consentimiento informado brindó información respecto a la posibilidad de cada uno de ellos/as a negarse a participar de la investigación, respetando siempre la negativa a contestar de parte de las personas participantes. Añadido a lo anterior los/as participantes dispuestos a participar en la investigación pudieron escoger la forma en que deseaban tener acceso al documento para contestarlo, así como la forma de devolverlo.

Capítulo IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se analizan los resultados de la investigación, de acuerdo con los objetivos propuestos, todos los análisis aquí presentados se realizan con un nivel de confianza del 95%. En primer lugar, se hace el análisis de las variables socio demográficas y laborales asociadas a la presencia de *Burnout* en los/as participantes. En segundo lugar, se identificará el índice de prevalencia de docentes universitarios que presentan Síndrome de *Burnout* en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica y el análisis univariado de los ítems del inventario.

Posteriormente, se analizan las relaciones entre la prevalencia del Síndrome de *Burnout* y las variables socio demográficas y laborales del personal docente, describiendo los resultados de acuerdo al índice de *Burnout*, además, se realiza la caracterización del personal docente según los niveles en cada uno de los factores de Inventario de *Burnout* de Maslach y de quienes presentan el perfil completo del Síndrome de *Burnout*. Finalmente, se presenta la discusión final de resultados, el informe finaliza con las conclusiones y recomendaciones que se desprenden del estudio.

Caracterización descriptiva de la población del estudio

A continuación, se presenta el análisis descriptivo de la población del estudio, que incluye las características demográficas de la población de la investigación, condiciones de salud y enfermedad, formación profesional, antigüedad laboral, docencia en la Universidad de Costa Rica, docencia en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica y desempeño laboral externo; se presta atención especial a la relación entre las diferentes variables de estudio con relación al sexo.

Características socio demográficas.

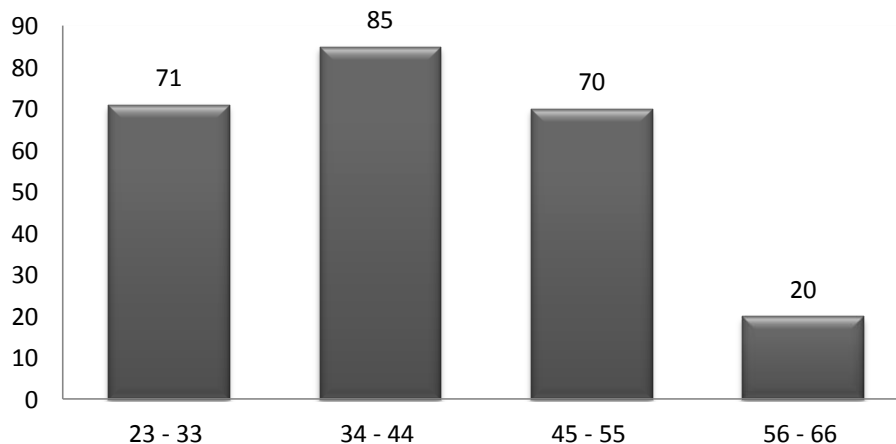
La caracterización socio demográfica de la población de este estudio comprende las variables sexo, edad, nacionalidad, estado civil actual, existencia y cantidad de hijos/as, así como la condición de vivienda de la plantilla docente.

En cuanto al sexo la mayor parte de quienes participaron en la investigación fueron hombres, de un total de 251 personas, 128 son varones y 122 mujeres. El porcentaje correspondiente a estos datos implica que el 51% de la población son varones, el 49% son mujeres.

El rango de edad de los docentes va desde los 23 hasta los 66 años; la edad más frecuente es 31 años, mientras el promedio aritmético es 40.98 años. En la población del estudio existen 71 personas en edades entre los 23 y los 33 años, 85 tienen una edad entre 34 y 44 años, 70 tienen una edad entre 45 y 55 años y 20 personas tienen entre 56 y 66 años (Figura 1). En tanto, no hay diferencias significativas entre el promedio de edad entre las personas participantes a un nivel de confianza del 95% ($p\text{-valor}=0.122$).

Figura 1

Distribución de docentes según grupos de edad

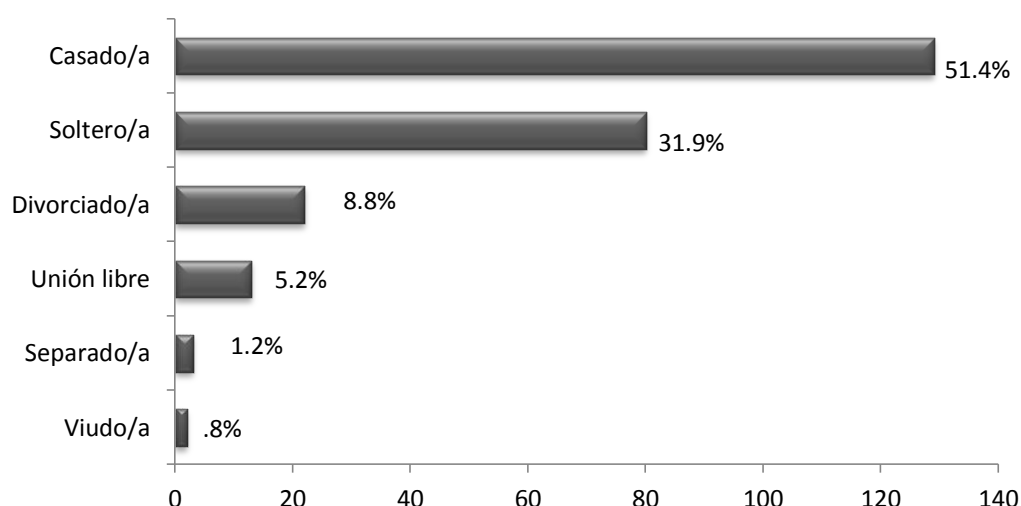


Por otra parte, el 98% de las personas del estudio son costarricenses, lo que representa a 246 docentes, mientras solo un 2% son de otras nacionalidades, lo que representa a cuatro educadores.

Con respecto al estado civil actual de los/las profesores/as el 51.4% de las personas son casados/as y el 31.9% solteros/as, 8.8% divorciados, 5.2% de ellos/as viven en unión libre, 1.2% son separados/as, y 0.8% son viudos (Figura 2).

Figura 2

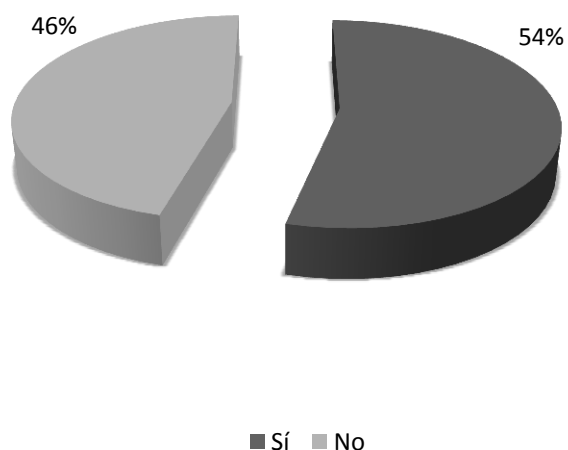
Distribución de docentes según estado civil actual



En relación a los/las hijos/as el 54% de la población sí tienen hijos/as (Figura 3). Además, se consultó a los/las docentes que contestaron afirmativamente cuántos hijos/as tenían, la mayor parte (48 profesores/as) indicaron tener un hijo/a, 55 tienen dos hijos/as, 23 tienen tres hijos/as, cuatro tienen cuatro hijos/as, además, el valor máximo indicado fue una persona que indicó tener seis hijos/as; así mismo se debe destacar que el promedio de hijos/as entre los docentes es de 1.92 hijos/as y la cantidad más frecuente es dos hijos/as.

Figura 3

Distribución de docentes según tenencia de hijos/as



Solamente 15.9% del profesorado indicó que viven solos/as, mientras el 82.9% indicó que no vivía solo/a. Del 82.9% que indicaron no vivir solos/as, lo cual representa a 208 participantes, 138 viven con su pareja, 90 con sus hijos/as y 61 habitan con otras personas, éstas incluían familia de origen, tíos/as, primos/as o amigos/as.

Condiciones de salud y enfermedad.

La caracterización de las personas encuestadas respecto a sus condiciones de salud y enfermedad incluye los datos referentes a fumado, ejercicio físico, consumo de bebidas alcohólicas, condiciones de salud que requieren medicación e incapacidades en el último año.

Así pues, el 96% de los/las participantes indicaron que no fumaban, lo que representa a 239 personas, frente a un 4% (10 personas) que poseen el hábito de fumado. De las 10 personas que indicaron que fumaban una persona no respondió a la pregunta de cuántos cigarrillos al día, una persona indicó que fumaba un cigarrillo, también una persona indicó que

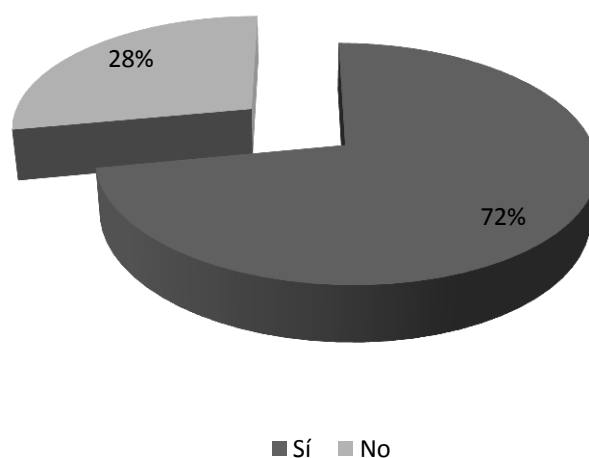
fumaba dos cigarrillos por día, lo mismo sucedió con las cifras de 2, 3, 4, 5, 8 y 12 cigarrillos por día, mientras que dos personas indicaron fumar 10 cigarrillos al día.

Por otra parte, se destaca que la gran mayoría de los/as docentes indicaron que realizan algún tipo de ejercicio físico semanalmente (72%) (Figura 4). Además, al consultarles a quienes respondieron afirmativamente a esta pregunta acerca del número de horas de ejercicio semanal, la mayoría (128 personas) afirmaron realizar entre una y cinco horas; el promedio de ejercicio semanal entre los docente es de 1.27 horas semanales.

Respecto a la realización de ejercicio físico se encuentran diferencias significativas promedio en el número de horas por sexo ($p\text{-valor}=0.03$), ello se evidencia en el hecho de que de los/as 180 docentes que indicaron realizar ejercicio físico, 100 son hombres y 80 mujeres.

Figura 4

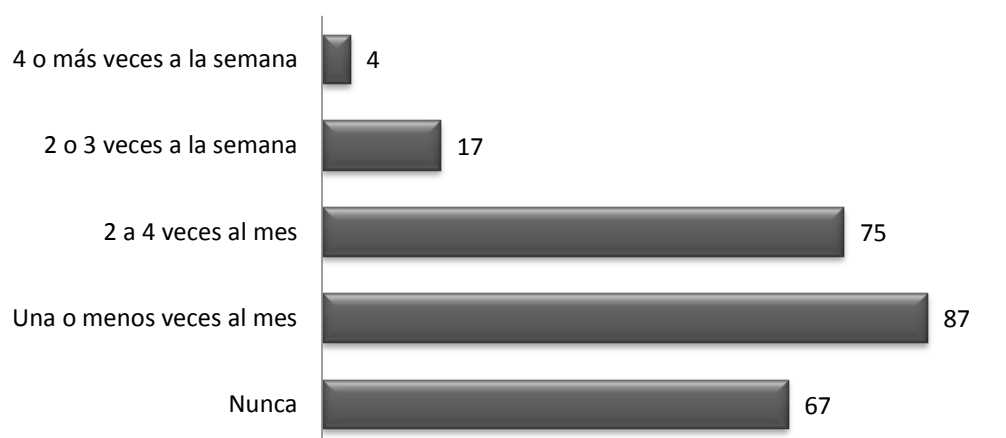
Distribución de docentes según ejercicio físico semanal



Además, respecto al consumo de bebidas alcohólicas, 67 personas dijeron no consumir alcohol nunca, el mayor número de personas se concentra en la opción de consumo una o menos veces al mes, donde 87 personas indicaron esta opción, 75 participantes dijeron consumir alcohol 2 a 4 veces al mes, mientras 17 personas indicaron que tomaban alcohol 2 o 3 veces por semana; finalmente cuatro docentes indicaron que tomaban 4 o más veces a la semana (Figura 5).

Figura 5

Distribución de docentes según consumo de bebidas alcohólicas



Se encuentran diferencias significativas entre esta variable y el sexo de los/las encuestados/as al $p\text{-valor}=0.01$, la tabla de contingencia acerca de la frecuencia de consumo según sexo muestra mayor representación masculina a mayor consumo de alcohol (Tabla 2).

Tabla 2

Distribución de docentes según consumo de bebidas alcohólicas y sexo

Frecuencia consumo	Hombre		Mujer	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Nunca	27	21	40	33
Una o menos veces al mes	41	32	46	38
2 a 4 veces al mes	43	34	32	26
2 o 3 veces a la semana	13	10	4	3
4 o más veces a la semana	4	3	0	0

Asimismo, el 76% de la población indicó no padecer alguna condición de salud que requiriera medicación, mientras un 24% respondió afirmativamente a esta pregunta.

Al indagar entre quienes respondieron afirmativamente qué tipo de condición de salud presentaban, la condición que se presenta con más frecuencia es hipertensión arterial (17 personas), seguida problemas de tiroides (seis personas), gastritis (cuatro personas), se indicaron problemáticas de salud como problemas de colesterol, asma y alergias (tres personas cada uno), algunos otros padecimientos fueron mencionados en menor medida como hernias, desgaste de mandíbula, arritmia cardiaca, depresión crónica (dos personas cada uno), finalmente, se mencionaron algunos otros malestares, sin embargo, al ser padecimientos específicos de una persona no se mencionaran para salvaguardar la confidencialidad.

Al indagar acerca de las incapacidades en las personas participantes, se encuentra que 15% han estado incapacitados durante el último año (38 personas), mientras el 85% no lo ha estado. Seguido a ello se indagó entre quienes habían estado incapacitados, cuántos días de incapacidad habían tenido: dos personas no respondieron, mientras que la cantidad de días de incapacidad oscila entre 1 y 60, dividiendo estos datos en cuatro categorías, se evidencia que 26 personas estuvieron incapacitadas entre 1 y 15 días, 4 entre 16 y 30 días, tres personas

estuvieron con permiso por incapacidad entre 31 y 45 días, y cuatro personas estuvieron incapacitadas entre 46 y 60 días.

De las 38 personas que estuvieron incapacitadas en el último año, 13 fueron hombres y 25 mujeres, se encuentran relaciones significativas entre sexo y la variable incapacidades en el último año ($p\text{-valor}=0.02$). Al ser el sexo y las incapacidades variables categóricas no se puede establecer la direccionalidad de la relación significativa, sin embargo, al observar la prevalencia entre hombres y mujeres, se puede observar que en el último año quienes se incapacitaron más fueron las mujeres.

Formación profesional.

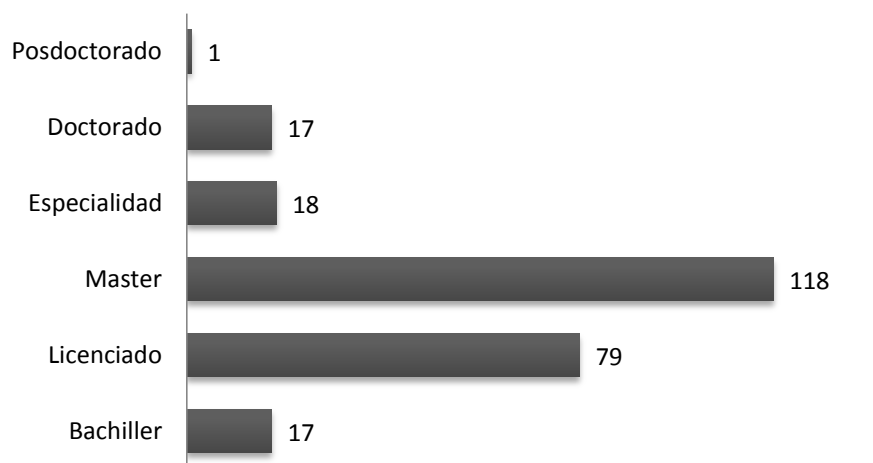
A continuación se presenta la caracterización de la población en cuanto a la profesión, el grado académico más alto alcanzado; así como el curso de estudios actualmente.

En cuanto a la formación académica de los/las docentes de los 246 que respondieron a esta pregunta, se desprenden en total 50 profesiones, las profesiones más frecuentes en el estudio son: Psicología con un total de 23, seguido de los Abogados (Derecho) con 18, además 13 personas indicaron haber estudiado Enseñanza del Inglés, la misma cantidad indicó haber estudiado Enseñanza de la Matemática, 12 personas son de Informática Empresarial, mientras que 11 personas pertenecen a Trabajo Social y la misma cantidad pertenece a Administración de Empresas.

Respecto al grado académico de las personas participantes, tal como se observa en el figura 6, 118 docentes de la Sede de Occidente poseen el grado de máster, seguidos de 79 participantes que son licenciados, 18 poseen especialidades (en su mayoría quienes son abogados de profesión), 17 participantes poseen el grado de doctores, la misma cantidad son bachilleres universitarios y una persona posee estudios postdoctorales (Figura 6).

Figura 6

Distribución de docentes según grado académico más alto alcanzado



Se observa una asociación entre el grado académico y el sexo (p -valor=0.02). Tal como se observa en la tabla 3, en la mayor parte de los grados académicos existe mayor cantidad de hombres, a excepción del grado de licenciatura y el postdoctoral.

Tabla 3

Distribución de docentes según grado académico más alto alcanzado y sexo

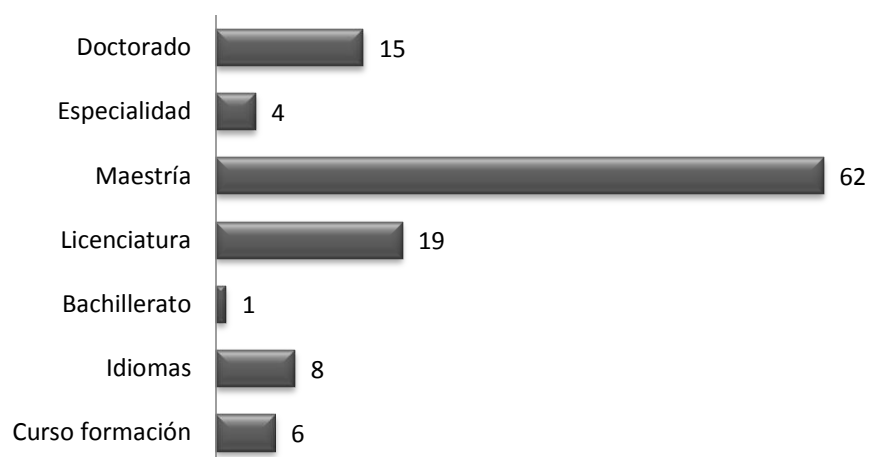
Grado académico	Hombre	Porcentaje	Mujer	Porcentaje
Bachiller	11	9	6	5
Licenciado	30	23	49	40
Máster	64	50	54	45
Especialidad	13	10	4	3
Doctorado	10	8	7	6
Postdoctorado	0	0	1	1

Para finalizar el área de formación académica se indagó acerca del curso de estudios actualmente entre los/las docentes universitarios; un importante porcentaje de ellos: 46%, indicó estar estudiando actualmente, lo que equivale a 116 docentes, frente a un 54% (134 profesores/as) que indicaron no estar estudiando.

Ahora bien, acerca del tipo de estudio que se encuentran cursando estos 116 docentes, la mayoría se encuentra en estudios de maestría, 62 en total, 19 cursan licenciaturas, 15 se encuentran en doctorados, ocho están cursando estudios de idiomas, seis cursos de formación varios, cuatro se encuentran en especialidades, uno en bachillerato (Figura 7).

Figura 7

Distribución de docentes según tipo de estudio cursado actualmente



Finalmente, se preguntó a quienes se encuentran cursando estudios si contaban con algún permiso laboral para cursarlos, de los 116 docentes que se encuentran estudiando, solamente 14.65% (17) poseen algún tipo de permiso laboral.

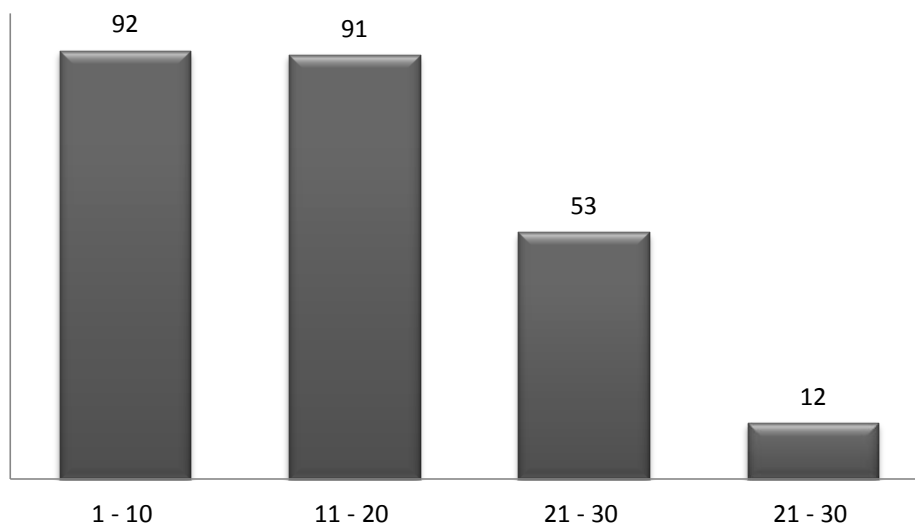
Antigüedad laboral.

Las características de antigüedad laboral de quienes participaron en la investigación, comprende las características de experiencia laboral en el área de formación de cada persona, así como su experiencia laboral como docente en la Universidad de Costa Rica.

La experiencia laboral de la plantilla docente va desde ser el primer año en que laboran, hasta quienes poseen 40 años de laborar en su profesión, 92 docentes tienen entre 1 y 10 años de experiencia, 91 poseen entre 11 y 20 años de experiencia, 53 poseen entre 21 y 30 años de experiencia y 12 docentes poseen entre 31 y 40 años de experiencia laboral en su área de formación profesional (Figura 8). La media aritmética es de 15.26 años de experiencia laboral en el área de formación profesional. No se encuentran diferencias significativas entre los años de experiencia laboral según sexo en el área de formación académica (p -valor=0.39).

Figura 8

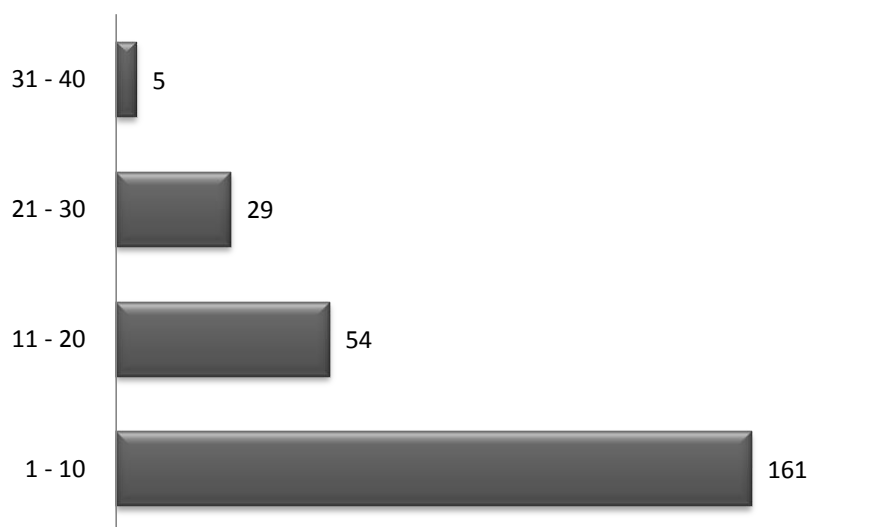
Distribución de docentes según años de experiencia laboral en su área de formación profesional



Además, la mayor parte de los participantes poseen entre 1 y 10 años de trabajar como docentes (n=161), 54 poseen entre 11 y 20 años, 29 tienen entre 21 y 30 años de experiencia, y solo cinco poseen entre 31 y 40 años de experiencia (Figura 9). La media de años laborados en la Universidad de Costa Rica es de 10 años y no existen diferencias significativas en la experiencia laboral según sexo (p-valor=0.72).

Figura 9

Distribución de docentes según años experiencia laboral en la Universidad de Costa Rica



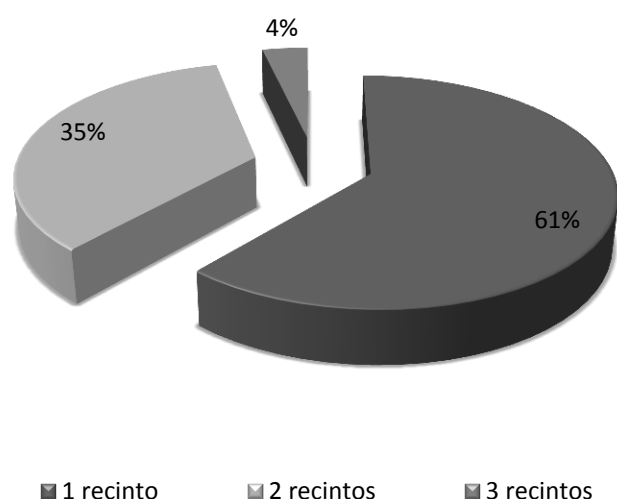
Docencia en la Universidad de Costa Rica.

Respecto a la docencia en la Universidad de Costa Rica, a continuación se presentan los datos respecto a las sedes o recintos en los que laboran los/as docentes, tiempo de nombramiento total en la institución y condición de propiedad o continuidad en recintos diferentes a la Sede de Occidente.

Se destaca el hecho de que la mayor parte de los/las docentes participantes laboran únicamente en un recinto universitario (61%), 35% trabajan en dos recintos y 4% trabajan en tres recintos universitarios (Figura 10).

Figura 10

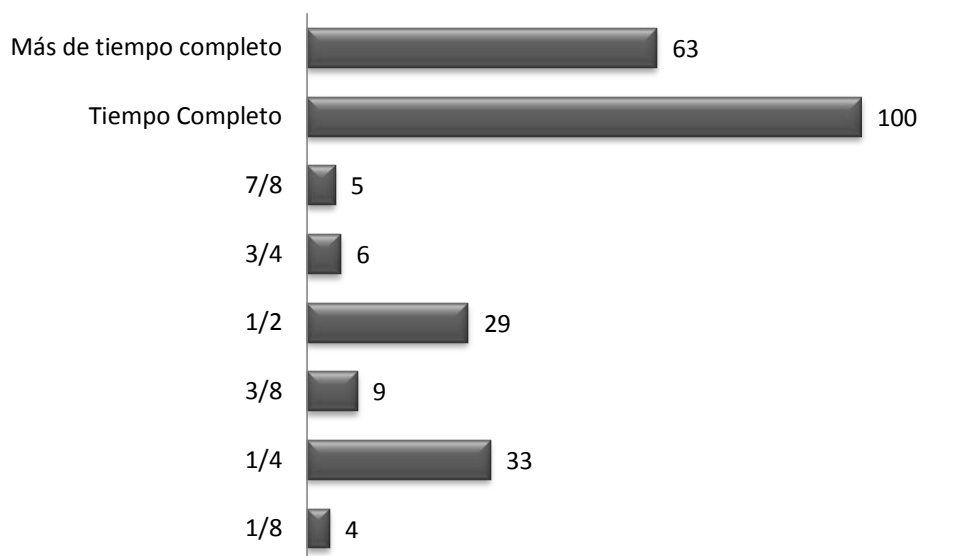
Distribución de docentes según las sedes o recintos donde labora/n



Se preguntó al profesorado acerca del tiempo total de sus nombramientos en la Universidad de Costa Rica, esto incluyendo todas las sedes de la universidad, 63 de ellos indicaron trabajar más de tiempo completo (25%), 100 trabajan tiempo completo (40%), cinco poseen nombramiento por $\frac{7}{8}$ de tiempo (2%), seis trabajan $\frac{3}{4}$ de tiempo (2%), asimismo, 29 poseen nombramiento por $\frac{1}{2}$ tiempo (12%), nueve trabajan $\frac{3}{8}$ de tiempo (4%), 33 docentes indicaron que trabajaban $\frac{1}{4}$ de tiempo (13%), mientras cuatro indicaron laborar $\frac{1}{8}$ de tiempo (2%) (Figura 11).

Figura 11

Distribución de docentes según tiempo total de nombramiento en la Universidad de Costa Rica



Además, la mayor parte de los/las docentes no poseen propiedad o continuidad en sedes diferentes a la Sede de Occidente, ya que el 93% se encuentra en esta condición, lo que representa 232 docentes.

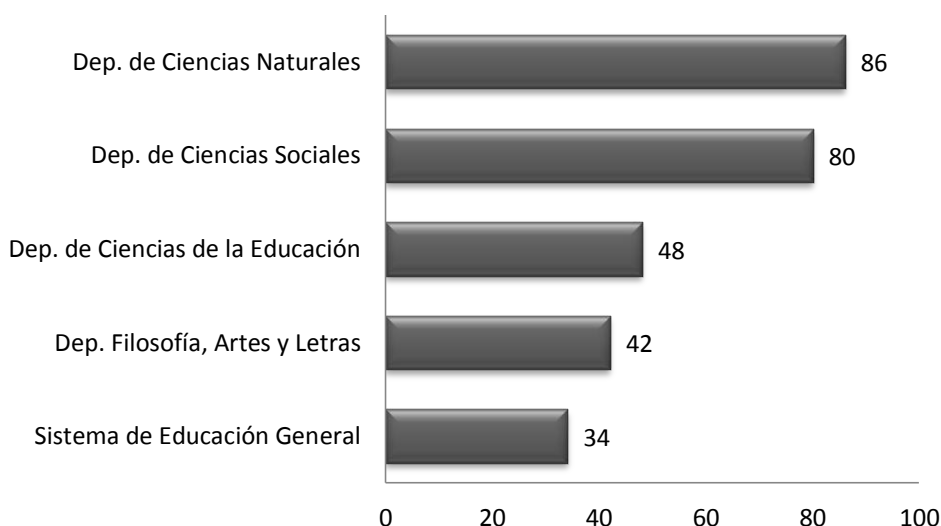
Docencia en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica.

En el presente apartado se analizan las características propias de la labor docente de las personas encuestadas en la Sede de Occidente, incluyendo el departamento al que pertenecen, sus áreas, tipos y jornadas nombramiento, categoría profesional en Régimen Académico, pasos académicos para ascenso en régimen, dirección y lectura de Trabajos Finales de Graduación, nombramientos por recargo dentro de la misma institución, condición de dedicación exclusiva, así como el tiempo de traslado de su casa de habitación a la Sede de Occidente.

El departamento al que mayormente pertenecen las personas participantes del estudio es Ciencias Naturales (86), seguido de quienes pertenecen al Departamento de Ciencias Sociales (80), 48 docentes pertenecen al Departamento de Ciencias de la Educación, 42 a Filosofía, Artes y Letras, mientras 34 son del Sistema de Educación General (Figura 12); además, se debe aclarar que una misma persona puede pertenecer a varios departamentos, en el caso de esta investigación se dieron casos en que el personal docente pertenecía a uno, dos o tres departamentos académicos.

Figura 12

Distribución de docentes según departamento/s en los que labora en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica



Respecto al área de nombramiento/s de los/as docentes, una persona no respondió a esta pregunta, 250 poseen nombramiento docente, 213 docente-administrativo, 233 poseen nombramiento administrativo, 222 poseen nombramiento en investigación y 217 en acción

social; es importante destacar que al igual que en la pregunta anterior, los/as participantes pueden poseer nombramientos en varias áreas (Tabla 4).

Tabla 4

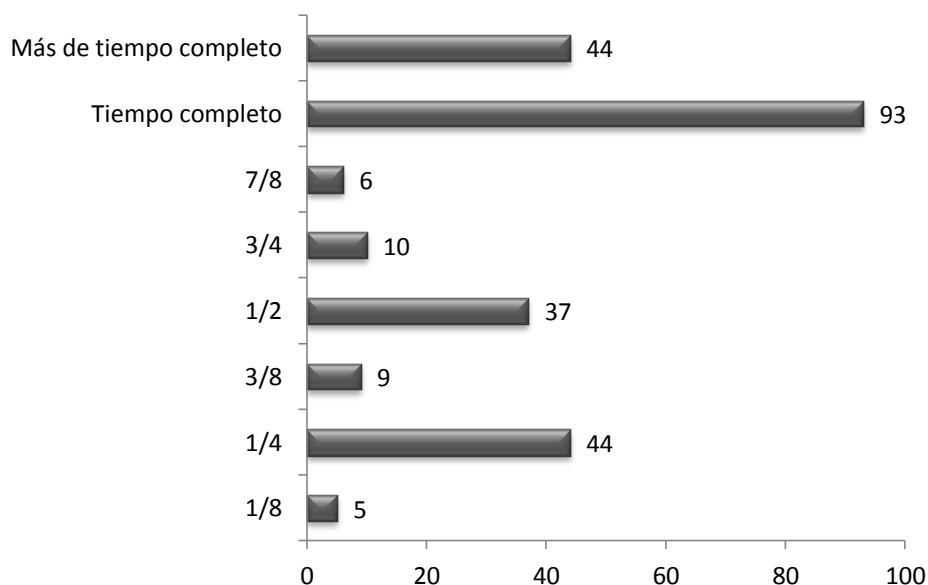
Distribución de docentes según área/s de nombramiento/s

Tipo	Sí	No
Docente	250	0
Docente-Administrativo	213	37
Administrativo	233	17
Investigación	222	28
Acción Social	217	33

En cuanto al tiempo de nombramiento específicamente en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica, 44 docentes indicaron trabajar más de tiempo completo, 93 lo hacen tiempo completo, seis laboran $\frac{7}{8}$ de tiempo, 10 lo hacen por $\frac{3}{4}$ de tiempo, ninguno/a labora $\frac{5}{8}$ de tiempo, 37 docentes laboran $\frac{1}{2}$ tiempo, mientras nueve poseen nombramiento por $\frac{3}{8}$ de tiempo, 44 participantes poseen nombramiento en la Sede de Occidente por $\frac{1}{4}$ de tiempo, finalmente, cinco personas poseen nombramiento por $\frac{1}{8}$ de tiempo (Figura 13).

Figura 13

Distribución de docentes según tiempo de nombramiento en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica



Asimismo, 77 docentes poseen nombramiento en propiedad en la universidad (31%), 62 posee nombramiento en continuidad (25%), mientras 111 poseen nombramiento sin continuidad (44%) (Tabla 5).

Tabla 5

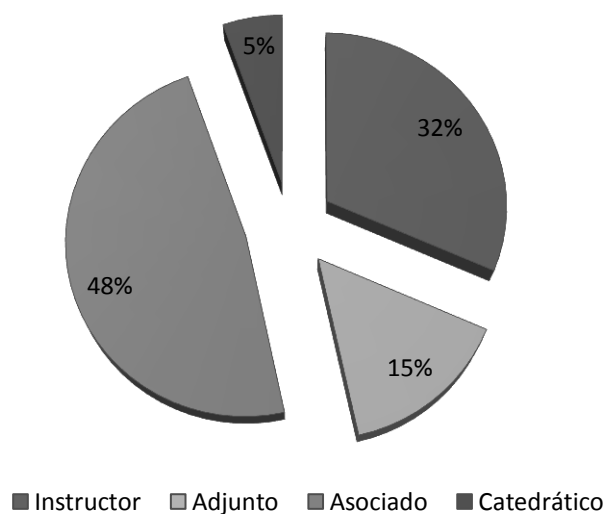
Distribución de docentes según tipo/s de nombramiento

Tipo	Sí		No	
	Prevalencia	Porcentaje	Prevalencia	Porcentaje
Propietario	77	31	173	69
Continuidad	62	25	188	75
Sin continuidad	111	44	139	56

De los 77 docentes con propiedad en la Sede de Occidente, 33 son hombres y 44 mujeres, además, 30% indicó ser instructor, 14% son adjuntos, 46% posee categoría académica de asociado y un 5% son catedráticos (Figura 14).

Figura 14

Distribución de docentes según categoría profesional en Régimen Académico



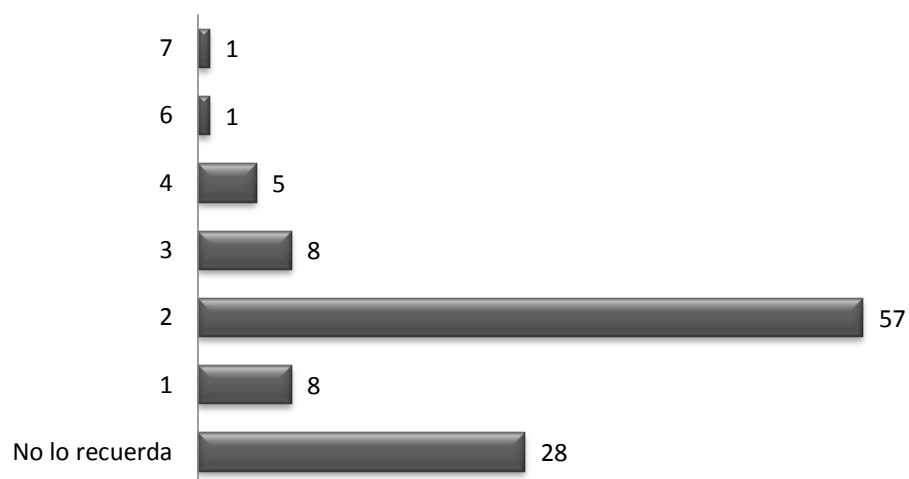
De los 241 docentes que respondieron a la pregunta acerca de su categoría profesional en Régimen Académico, 108 indicaron tener pasos para ascenso en régimen (45%), 133 contestaron negativamente (55%), al respecto es importante de destacar que en muchas ocasiones durante la aplicación del instrumento los/as docentes no reconocen el significado del concepto de pasos académicos para ascenso en régimen.

En cuanto a la cantidad de pasos para ascenso en régimen de las 108 personas que responden afirmativamente a la pregunta acerca de poseer pasos académicos, una persona indicó poseer siete pasos académicos, al igual una persona indicó poseer seis pasos

académicos, cinco personas dijeron poseer cuatro pasos académicos, ocho poseen tres pasos académicos, mientras la mayoría de los docentes, 57 en total poseen dos pasos académicos y ocho poseen un paso para ascenso en régimen; además, 28 personas no respondieron esta pregunta, en la mayoría de las ocasiones porque no recordaban el dato (Figura 15).

Figura 15

Distribución de docentes según cantidad de pasos académicos para ascenso en Régimen Académico



En el caso de la dirección o lectura de Trabajos Finales de Graduación, el 39% de los/as docentes indicó que dirigen o leen este tipo de trabajos académicos. Además, al consultar cuántos trabajos finales dirigían o leían, los valores fueron desde uno hasta nueve trabajos tanto en lectura como dirección, los valores que más se presentaron fueron la dirección de un Trabajo Final de Graduación (34 profesores/as) y la lectura de dos Trabajos Finales de Graduación (22 docentes) (Tabla 6).

Tabla 6

Distribución de docentes según dirección y lectura de Trabajos Finales de Graduación (TFG)

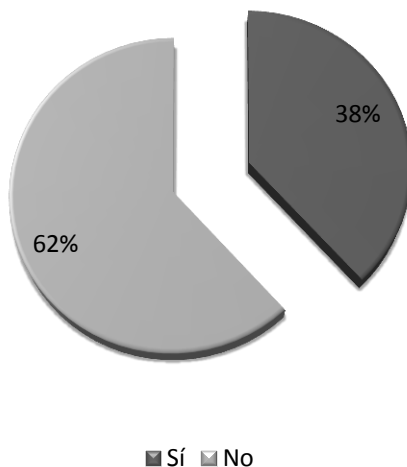
Cantidad de TFG	Dirección	Lectura
1	34	17
2	16	22
3	15	9
4	3	3
5	3	3
6	-	5
7	2	-
9	2	1

Se preguntó al personal docente acerca de los nombramientos por recargo, 88 respondieron afirmativamente (35%) y 161 indicaron no poseer nombramientos por recargo durante este semestre (65%). A las personas que respondieron positivamente la pregunta se les indagó acerca de la cantidad de tiempo invertido semanalmente en este tipo de nombramientos, cinco indicaron invertir una hora, otras cinco personas expresaron invertir dos horas, tres personas invierten tres horas, cinco docentes invierten cuatro horas, 20 docentes indicaron invertir cinco horas semanales, una persona invierte seis horas, seis personas dijeron invertir ocho horas, 28 personas indican que invierten 10 horas en sus nombramientos por recargo, una participante dice gastar 15 horas, lo mismo que una persona indicar invertir 20 horas semanales, dos personas invierten 24 horas, un docente invierte 25 horas, finalmente una persona indico invertir 40 horas semanales en sus nombramientos por recargo.

Por otra parte, el 62% de quienes participaron en la investigación indicaron no haber firmado dedicación exclusiva con la universidad, mientras el 38% indicó que sí lo ha hecho (Figura 16).

Figura 16

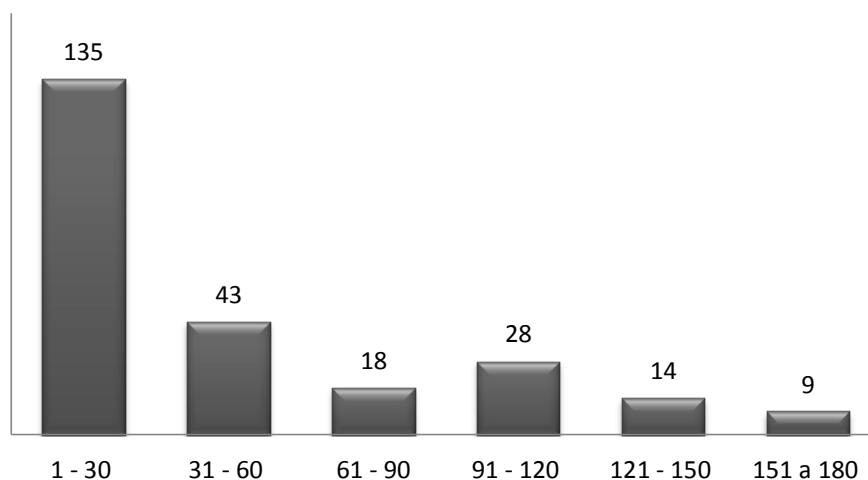
Distribución de docentes según condición de dedicación exclusiva



Finalmente, el tiempo de traslado a la Sede de Occidente de las personas en el estudio varía desde un minuto, hasta los 180 minutos, con una media aritmética de 51.10 minutos. Además, agrupando el tiempo de traslado en seis categorías, 135 docentes se trasladan en un tiempo que va entre 1 y 30 minutos, 43 duran entre 31 y 60 minutos en su traslado, 18 deben trasladarse entre 61 y 90 minutos, 28 duran entre 91 y 120 minutos, 14 se trasladan entre 121 y 150 minutos para llegar a la sede y nueve tardan entre 151 y 180 minutos (Figura 17).

Figura 17

Distribución de docentes según grupos de tiempo de traslado en minutos del hogar a la Sede de Occidente



Desempeño laboral externo.

Finalmente, se indagó el desempeño laboral externo a la Universidad de Costa Rica de las personas que formaron parte de esta investigación, preguntando acerca de si trabajaban en un lugar diferente a la universidad, la jornada laboral externa y la condición de propiedad en otra institución.

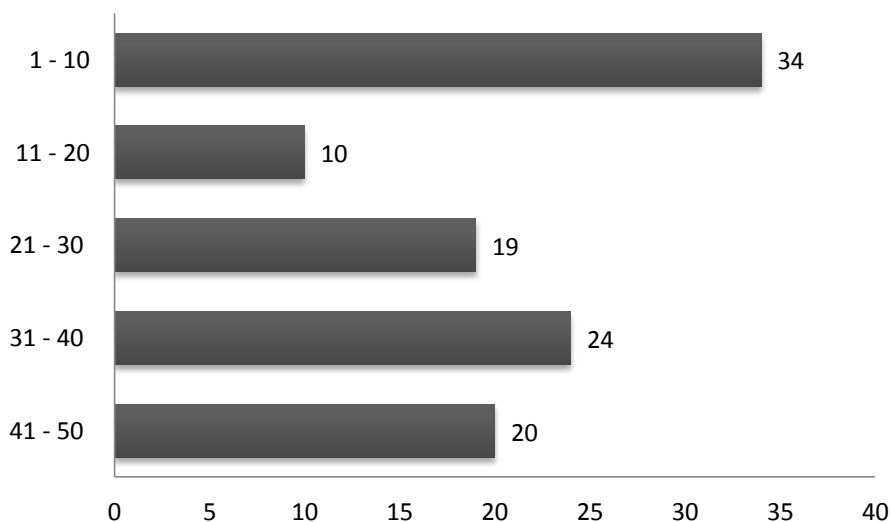
La mayor parte de las personas que laboran en la Universidad de Costa Rica indicaron no trabajar en otro lugar (56%) 141 personas, mientras que el 44% (109 personas) de la población dijo sí laborar en otro lugar. Al consultar a las 109 personas que afirmaron trabajar en otras organizaciones el tipo de empresa en la que laboraban 50% (54 personas) afirmó trabajar en una institución pública, 29% (31 docentes) laboran por cuenta propia, 21% (23 individuos) lo hacen en instituciones privadas.

Ahora bien, respecto a la jornada laboral fuera de la Universidad de Costa Rica de las 109 personas (44%) que afirmaron laborar fuera de la universidad, 34 trabajan entre 1 y 10 horas, 10 lo hacen entre 11 y 20 horas, 19 personas trabajan entre 21 y 30 horas fuera de la institución de enseñanza superior, 24 laboran entre 31 y 40 horas y 20 lo hacen entre 41 y 50 horas (Figura 18).

Estos datos dan una media aritmética de horas de trabajo fuera de la universidad de 25,68 horas, además, existen diferencias significativas respecto a la variable sexo en relación con el trabajo fuera de la Universidad de Costa Rica ($p\text{-valor}=0.04$), de los/as 109 docentes que afirmaron laborar fuera de la universidad 64 son hombres y 45 mujeres, por tanto la diferencia significativa nos indica que laborar fuera de la Universidad de Costa Rica se encuentra asociado con ser hombre.

Figura 18

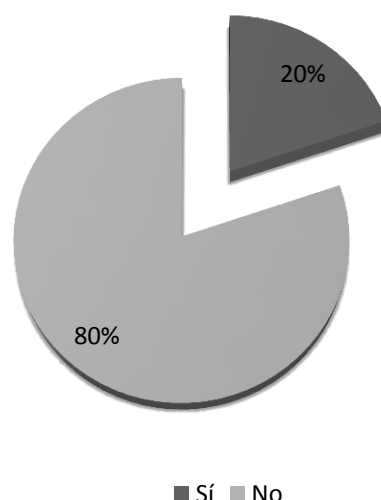
Distribución de docentes según jornada laboral fuera de la Universidad de Costa Rica en horas



Finalmente, la mayor parte de las personas que laboran como docentes en la Universidad de Costa Rica y fueron parte de esta investigación no poseen propiedad en otras instituciones públicas o privadas (80%), mientras que el 20% sí poseen propiedad en otras instituciones (Figura 19).

Figura 19

Distribución de docentes según condición de propiedad en otra institución pública o privada



En síntesis, el estudio se realizó por medio de un censo que abarcó a 251 participantes, tanto hombres como mujeres, con un promedio de edad de 40.98 años. La mayor parte de los/as docentes poseen el grado académico de máster y el 46% se encuentra cursando estudios en la actualidad. El promedio de años de experiencia laboral es de 15.26 años, y el de docencia en la Universidad de Costa Rica es de 10 años. De los/as participantes 77 poseen propiedad dentro de la universidad, 62 poseen nombramiento en continuidad y 111 poseen nombramiento interino sin continuidad, mientras que el 44% trabajan fuera de la Universidad de Costa Rica.

Habiendo caracterizado así el grupo de estudio, se procederá a realizar el análisis del Inventario de *Burnout* de Maslach, que consta de la descripción del análisis de la fiabilidad del instrumento, el análisis univariado de cada ítem del Inventario de *Burnout* de Maslach, los análisis de niveles de cada factor y el análisis de correlaciones entre los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach.

Análisis del Inventario de *Burnout* de Maslach

Análisis de la fiabilidad del instrumento.

El análisis de fiabilidad de un instrumento de medición incluye un conjunto de análisis estadísticos que permiten al investigador/a valorar las propiedades métricas del instrumento, Hernández, Fernández y Baptista (2010) la definen como “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 277).

Pardo y Ruiz (2002) señalan como aspectos de interés en la fiabilidad de un instrumento la capacidad del instrumento para obtener la misma medición cuando se aplica en situaciones diferentes, la consistencia de sus ítems para medir la propiedad que se desea medir, la homogeneidad de sus elementos y la ausencia de error en las mediciones.

En la presente investigación se utiliza el modelo de consistencia interna de Cronbach, diseñado en 1951, también conocido como *alfa de cronbach*, el cual es considerado el modelo por defecto y una medida que valora la consistencia interna de la escala, por medio de la correlación inter-elementos promedio (Pardo y Ruiz, 2002).

Esta medida asume que la escala a evaluar se encuentra compuesta por elementos homogéneos que miden la misma característica y por tanto la consistencia interna de la escala puede medirse por medio de la correlación existente entre los ítems (Pardo y Ruiz, 2002).

Como parte del análisis de resultados, se procedió entonces, a evaluar la fiabilidad del Inventario de *Burnout* de Maslach, para el análisis general de la escala se invirtieron los puntajes de los ítems componentes de la subescala “Realización Personal”.

Además, se realiza el análisis univariado de cada elemento de la escala; así como el análisis de los niveles alto, medio y bajo de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de las personas participantes; finalmente se realizan las correlaciones entre los tres factores de la escala, esto por medio del Coeficiente de Correlación de *Pearson*.

Fiabilidad del Inventario de Burnout de Maslach.

A nivel general el Inventario de *Burnout* de Maslach obtiene para los 22 elementos que la componen un alfa de cronbach $\alpha=0.81$, lo que se considera una fiabilidad buena para el instrumento, tal como lo señalan Moreno, Meda, Rodríguez, Palomera, y Morales (2006) cuando afirman que el valor de consistencia que se considera adecuado es de 0.8 o más (Tabla 7). Recordemos que el modelo de consistencia interna de Cronbach evidencia en qué medida la escala está compuesta por elementos homogéneos que miden las mismas características, y que por ello la consistencia interna de la mismo puede evaluarse por medio de la correlación existente entre todos sus elementos (Pardo y Ruiz, 2002).

Tabla 7

Estadístico de fiabilidad para el Inventario de Burnout de Maslach

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.81	22

Fiabilidad de cada factor del Inventario de Burnout de Maslach.

Respecto a la fiabilidad de cada uno de los tres factores del Inventario de *Burnout* de Maslach, tal como se puede ver en la tabla 8 el *alfa de cronbach* para el factor agotamiento emocional fue de $\alpha=0.86$, lo que se considera un índice de bueno a excelente para esta subescala que contiene en total nueve elementos.

Tabla 8

Estadístico de fiabilidad para el factor agotamiento emocional

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.86	9

El factor despersonalización posee un total de cinco elementos y obtuvo un *alfa de cronbach* de $p\text{-valor}=0.49$, lo que se considera un índice pobre; índice similar al que obtiene para esta subescala De Mézerville (2008) ($p\text{-valor}=0.43$), lo que vuelve a demostrar problemas en la confiabilidad de este factor (Tabla 9).

Tabla 9

Estadístico de fiabilidad para el factor despersonalización

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.49	5

Finalmente, el factor realización personal que se compone de ocho elementos, además, tal como se observa en la tabla 10, posee un *alfa de cronbach* de $p\text{-valor}=0.70$, lo que es un índice de medida aceptable para la subescala.

Tabla 10

Estadístico de fiabilidad para el factor realización personal

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.70	8

Además, el análisis descriptivo de los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach se presenta en la tabla 11, donde se evidencia que para el factor agotamiento emocional el puntaje máximo a obtener era de 54 puntos y la media para este factor fue de 16.26; mientras para el factor despersonalización el puntaje máximo era de 30 puntos y su media fue de 3.60, finalmente el factor realización personal (factor inverso), poseía un puntaje máximo de 48 puntos y su media entre la población fue de 40.48.

Tabla 11

Análisis descriptivo de los tres factores del Inventario de Burnout de Maslach

Factor del inventario	Puntaje máximo	Media	Desviación Estándar	Número de ítems
Agotamiento emocional	54	16.26	10.67	9
Despersonalización	30	3.60	4.08	5
Realización Personal	48	40.48	6.47	8

Análisis univariado de cada ítem del Inventario de *Burnout* de Maslach.

A continuación se presentan los resultados obtenidos para cada uno de los elementos de la escala al realizar el análisis estadístico univariado, en el que se determinan las principales estadísticas descriptivas de cada uno de los elementos que forman esta escala.

La media y desviación estándar para cada uno de los nueve elementos del factor agotamiento emocional se pueden observar en la tabla 12, donde el promedio mayor es para el elemento No. 2: “Me siento cansado (a) al final de la jornada de trabajo”, (3.17), con 3.17 de un máximo 6, mientras el promedio menor lo presenta el ítem No. 13: “Me siento frustrado(a) con mi trabajo” (0.79).

Tabla 12

Media y desviación típica para los elementos del factor agotamiento emocional

N	Ítem	Media	Desviación Estándar
1	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo.	2.08	1.65
2	Me siento cansado (a) al final de la jornada de trabajo.	3.17	1.80
3	Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	1.95	1.71
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	1.71	1.95
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	1.76	1.76
13	Me siento frustrado(a) con mi trabajo.	0.79	1.38
14	Creo que estoy trabajando demasiado.	2.55	2.13
16	Trabajar directamente con los (as) estudiantes me produce estrés.	1.02	1.46
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	1.23	1.65

El factor despersonalización posee su promedio más alto en el elemento No. 15: “No me preocupa lo que le ocurra a mis estudiantes” (1.39), mientras que la media más baja se encuentra en el ítem No. 5: “Creo que trato a los estudiantes como si fuesen objetos impersonales” (0.15) (Tabla 13).

Tabla 13

Media y desviación típica para los elementos del factor despersonalización

N	Ítem	Media	Desviación Estándar
5	Creo que trato a los estudiantes como si fuesen objetos impersonales.	0.15	0.57
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	0.62	1.46
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0.57	1.29
15	No me preocupa lo que le ocurra a mis estudiantes.	1.39	2.22
22	Creo que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	0.87	1.36

Mientras que el factor realización personal, subescala que se encuentra inversa a las otras dos, presenta su promedio mayor en el ítem No. 19: “He conseguido muchas cosas valiosas en mi profesión” (5.37) y el menor se obtuvo en el ítem No. 21: “En mi trabajo trato los problemas que se presentan con mucha calma” (4.85) (Tabla 14).

Tabla 14

Media y desviación típica para los elementos del factor realización personal

N	Ítem	Media	Desviación Estándar
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten mis estudiantes	4.52	1.71
7	Trato eficientemente los problemas de los estudiantes.	4.94	1.65
9	Creo que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás a través de mi trabajo.	5.31	1.28
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	5.01	1.40
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con mis estudiantes.	5.18	1.39
18	Me siento estimulado(a) después de trabajar en contacto con mis estudiantes.	5.30	1.33
19	He conseguido muchas cosas valiosas en mi profesión.	5.37	1.31
21	En mi trabajo trato los problemas que se presentan con mucha calma.	4.85	1.48

Seguidamente, se presentan los análisis univariados respecto a cada uno de los 22 ítems del Inventario de *Burnout* de Maslach, estos se dividen según los tres factores de la escala, y se presentan en sus respectivas tablas 16, 17 y 18, la respuesta más frecuente en el ítem, la frecuencia de respuesta y el porcentaje que corresponde a la respuesta más frecuente.

Se debe recordar que la escala posee seis posibles respuestas con los valores que se presentan en la tabla 15, mientras para su descripción en las tablas 16, 17 y 18 serán utilizados los valores numéricos de cada una de ellas.

Tabla 15

Posibles respuestas y valores en el Inventario de Burnout de Maslach

Opción	Valor
Nunca	0
Pocas veces al año	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

En el factor agotamiento emocional, tal como se puede observar en la tabla 16, las respuestas se concentraron en las opciones “Nunca”, “Pocas veces al año” y “Unas pocas veces al mes”, siendo la respuesta “Nunca” para el ítem “Me siento frustrado con mi trabajo”, la que mayor frecuencia obtuvo (152 docentes) un 60.6% de la población.

Tabla 16

Respuesta más frecuente, frecuencia y porcentaje para los elementos del factor agotamiento emocional

N	Ítem	Respuesta más frecuente	Frecuencia	Porcentaje
1	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo.	1	89	35.5
2	Me siento cansado (a) al final de la jornada de trabajo.	3	50	19.9
3	Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	1	88	35.1
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	0	90	35.9
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	1	90	35.9
13	Me siento frustrado(a) con mi trabajo.	0	152	60.6
14	Creo que estoy trabajando demasiado.	0	57	22.7
16	Trabajar directamente con los (as) estudiantes me produce estrés.	0	129	51.4
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	0	111	44.2

Para el factor despersonalización la respuesta más frecuente en todos los elementos fue “Nunca”, siendo el ítem “Creo que trato a los estudiantes como si fuesen objetos impersonales”, el que mayor frecuencia de respuestas en esta opción obtiene (225 profesores/as) un 89.6% de la población (Tabla 17).

Tabla 17

Respuesta más frecuente, frecuencia y porcentaje para los elementos del factor despersonalización

N	Ítem	Respuesta más frecuente	Frecuencia	Porcentaje
5	Creo que trato a los estudiantes como si fuesen objetos impersonales.	0	225	89.6
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	0	191	76.1
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	187	74.5
15	No me preocupa lo que le ocurra a mis estudiantes.	0	157	62.5
22	Creo que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	0	144	57.4

Finalmente, el factor realización personal (subescala inversa), también obtiene para todos sus ítems como respuesta más frecuente la opción “Todos los días”, siendo el elemento “He conseguido muchas cosas valiosas en mi profesión”, el que mayor frecuencia de respuesta obtiene (178 educadores), lo que corresponde a un 70.9% (Tabla 18).

Tabla 18

Respuesta más frecuente, frecuencia y porcentaje para los elementos del factor realización personal

N	Ítem	Respuesta más frecuente	Frecuencia	Porcentaje
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten mis estudiantes	6	104	41.4
7	Trato eficientemente los problemas de los estudiantes.	6	136	54.2
9	Creo que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás a través de mi trabajo.	6	162	64.5
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	6	125	49.8
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con mis estudiantes.	6	147	58.6
18	Me siento estimulado(a) después de trabajar en contacto con mis estudiantes.	6	161	64.1
19	He conseguido muchas cosas valiosas en mi profesión.	6	178	70.9
21	En mi trabajo trato los problemas que se presentan con mucha calma.	6	116	46.2

Tras realizar los análisis de respuestas según ítems y factores, se presentan a continuación los análisis de niveles de *Burnout* para cada uno de los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach

Análisis de niveles de cada factor del Inventario de *Burnout* de Maslach.

Respecto a los niveles de *Burnout* en las personas encuestadas de la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica, se debe recordar que el análisis de cada uno de los tres factores que componen el Inventario de *Burnout* de Maslach se debe realizar por separado, ya que el síndrome como tal estaría compuesto por un perfil de altos niveles en los factores agotamiento emocional y despersonalización y un bajo nivel del factor realización personal.

Para el análisis de los niveles de *Burnout* entre la población en estudio se toman como base la propuesta de Mansilla (1996), en base a los estudios que realizan Maslach, C. y Jackson, 1981; 1986 y que se presentan en la tabla 19:

Tabla 19

División de niveles de los factores en el Inventario de Burnout de Maslach

Factor/Nivel	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	$x < 19$	19-26	$x > 26$
Despersonalización	$x < 6$	6-9	$x > 9$
Realización Personal	$x < 34$	34-39	$x > 39$

Fuente: Mansilla (1996).

En el factor agotamiento emocional, tal como se observa en la tabla 20, existe un 18% de docentes con altos niveles en este factor, 16.8% poseen niveles medios y 65.2% poseen bajos niveles de agotamiento emocional.

Tabla 20

Niveles en el factor agotamiento emocional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	45	18.0
Medio	42	16.8
Bajo	163	65.2

En cuanto al factor despersonalización, se encuentra que un 10.4% de la plantilla docente presenta altos niveles, mientras un 10% poseen niveles medios de este factor, además, el 79.7% de los/as participantes presentan niveles bajos de despersonalización (Tabla 21).

Tabla 21

Niveles en el factor despersonalización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	26	10.4
Medio	25	10.0
Bajo	200	79.7

Finalmente, respecto al factor realización personal se debe recordar que este se encuentra invertido, por tanto a menores puntuaciones mayor realización personal y a mayor puntuación menor realización personal; así entonces, se encuentra que el 7.6% de la población posee bajos niveles de realización personal, el 27.5% posee niveles medios de este factor, mientras el 64.9% de los/las educadores posee altos niveles de realización personal (Tabla 22)

Tabla 22

Niveles en el factor de realización personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	19	7.6
Medio	69	27.5
Alta	163	64.9

En términos generales existen porcentajes bajos y medios de desgaste entre los/as docentes, ya que se encuentra 18% de agotamiento emocional, 10.4% de despersonalización y 7.6% de baja realización personal, sin embargo, con estos porcentajes se confirma la presencia de este síndrome entre la población en estudio, lo que es un hecho de importancia para la investigación.

Además, se encuentran porcentajes considerables de docentes en niveles medios de los tres factores, 16.8% para agotamiento emocional, 10.0% de despersonalización y 27.5% de niveles medios de realización personal, por tanto se visibiliza un importante porcentaje de docentes en vulnerabilidad de llegar a niveles preocupantes en los factores del síndrome.

Análisis de correlaciones entre los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach.

La relación o correlación es el grado en que un conjunto existente de dos o más variables poseen un grado de parecido o variación. Para el presente estudio se utiliza el coeficiente de correlación de *Pearson*, considerado el mejor y más utilizado coeficiente para el estudio del grado de relación lineal existente entre dos variables cuantitativas (Pardo y Ruiz, 2002)

Tal como se puede observar en la tabla 23, cada uno de los tres factores (Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) posee correlaciones significativas diferentes de cero con los otros dos factores que componen la escala, las mismas se señalan en resaltado negrita.

Tabla 23

Relaciones de significancia y direccionalidad de las correlaciones de Pearson según factores

Factores	Agotamiento emocional	Despersonalización
Despersonalización	0.38	
Realización Personal	-0.22	-0.30

Así entonces el factor agotamiento emocional correlaciona significativamente con los factores despersonalización ($r_{xy}=0.38$) y realización personal ($r_{xy}=-0.22$); mientras el factor despersonalización correlaciona significativamente con los factores agotamiento emocional ($r_{xy}=0.38$) y realización personal ($r_{xy}=-0.30$); finalmente el factor realización personal correlaciona significativamente con los factores despersonalización ($r_{xy}=-0.22$) y agotamiento emocional ($r_{xy}=-0.30$) (Tabla 23).

Ahora bien, respecto a la direccionalidad de las correlaciones entre los factores, para este estudio utilizaremos la definición de De Mézerville (2002) respecto al concepto, al señalar que la direccionalidad:

Significa el modo en el que una correlación determina su asociación directa o inversa.

Es decir, si a mayor presencia de una variable, hay mayor incidencia de otra, se afirma que hay una correlación directa. Por otro lado, si a mayor presencia de una variable hay menor incidencia de la otra, quiere decir que la correlación es inversa (p. 81).

Así entonces, el coeficiente de correlación de *Pearson* toma valores entre -1 y 1, donde un valor de 1 nos indica una relación lineal perfecta positiva, mientras un valor de -1 nos indica una relación lineal perfecta negativa, finalmente un valor de 0 indica una relación lineal nula (Pardo y Ruiz, 2002).

En la tabla 23 podemos observar las correlaciones entre los tres factores que componen la escala, para con ello analizar la direccionalidad de las relaciones estadísticamente significativas entre ellos. Las correlaciones positivas y negativas se muestran resaltadas en negrita.

La relación entre agotamiento emocional y despersonalización es positiva, por lo que a mayor agotamiento emocional, los profesores/as de la investigación presentan mayores niveles de despersonalización. El factor agotamiento emocional correlaciona negativamente con factor realización personal, por lo que se presenta una relación inversamente proporcional entre las variables: entre mayor sea el agotamiento emocional, menor será la realización personal.

El factor despersonalización correlaciona positivamente con el agotamiento emocional, por lo que a mayor agotamiento, mayor despersonalización. Mientras que este mismo factor correlaciona negativamente con el factor realización personal, por tanto la relación inversamente proporcional nos indica que a mayor despersonalización, menor realización personal entre los/las docentes.

Finalmente el factor realización personal correlaciona negativamente con los otros dos factores que componen la escala, el agotamiento emocional y la despersonalización, por lo que a mayores niveles de realización personal presente en los participantes del estudio, menores son los niveles de agotamiento emocional y despersonalización.

Estos datos nos permiten confirmar el perfil que Maslach propone como resultado del Inventario de *Burnout*, donde el factor realización personal debería ser inversamente proporcional a los factores agotamiento emocional y despersonalización.

Análisis de correlaciones, medias y perfiles según el Inventario de *Burnout* de Maslach y la caracterización socio-demográfica y laboral de los docentes.

El presente capítulo se divide en dos apartados, el primero de ellos es el análisis de las variables del cuestionario de datos socio demográficos y laborales, según los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. En este se realizan análisis de tablas de contingencia y ANDEVA de un factor para las variables categóricas; y correlaciones bivariadas para el análisis de variables cuantitativas.

En el segundo apartado del capítulo se realiza la caracterización de los sujetos según cada factor del Inventario de *Burnout* de Maslach, primero se presenta el perfil para agotamiento emocional, seguidamente para el factor despersonalización y por último para el factor realización personal; además, el capítulo concluye con el perfil de las personas participantes que poseen altos niveles de Síndrome de *Burnout*, al cumplir las tres características del mismo: altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, unidos a bajos niveles de realización personal.

Análisis de correlaciones y medias entre el Inventario de *Burnout* de Maslach y las características socio-demográficas y laborales de los docentes.

A continuación se presenta el análisis de las correlaciones y medias, según las características socio demográficas y laborales y los tres factores del Inventario de *Burnout* de Maslach, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Características socio demográficas.

Respecto a la variable sexo y los tres factores del Inventario de *Burnout* de Maslach, se encuentran diferencias significativas promedio en el factor agotamiento emocional según sexo (p -valor=0.00), no así en los factores despersonalización (p -valor=0.18) y realización personal (p -valor=0.34) (Tabla 24).

Ahora bien, si se observa en la tabla 24, la comparación de las medias entre hombres y mujeres respecto al factor agotamiento emocional, se puede observar que el promedio para los hombres es de 14.31 y para las mujeres es de 18.43; por tanto se da mayor agotamiento emocional entre las mujeres de la población en estudio.

Tabla 24

Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de Burnout de Maslach para la variable sexo

Factor		n	Media	Significancia
Agotamiento emocional	Hombre	128	14.31	0.00
	Mujer	121	18.44	
	Total	249	16.32	
Despersonalización	Hombre	128	3.95	0.18
	Mujer	122	3.25	
	Total	250	3.61	
Realización Personal	Hombre	128	40.06	0.34
	Mujer	122	40.85	
	Total	250	40.45	

La variable edad posee correlaciones significativamente diferentes a cero con los factores agotamiento emocional ($r_{xy} = -0.17$) y despersonalización ($r_{xy} = -0.13$), posee correlación nula con el factor realización personal, la direccionalidad de estas correlaciones nos indica que ambas son negativas, por lo que existe una relación inversamente proporcional entre la edad y los factores agotamiento emocional y despersonalización, por tanto, a mayor

edad en la población del estudio, menor será el agotamiento emocional y la despersonalización (Tabla 25).

Tabla 25

Correlaciones de Pearson entre edad y los tres factores del Inventario de Burnout de Maslach

Factor	Edad
Agotamiento emocional	-0.17
Despersonalización	-0.13
Realización Personal	-0.00

No se encuentran diferencias significativas entre la nacionalidad de los y las profesores/as a un nivel de confianza del 95% y los tres factores del Inventario de *Burnout* de Maslach: agotamiento emocional (p-valor=0.84), despersonalización (p-valor=0.30), realización personal (p-valor=0.38).

Se encuentran diferencias significativas a un nivel de confianza del 95% entre el factor agotamiento emocional y el estado civil de los/as participantes (p-valor=0.00) (Tabla 26). Al observar la tabla 27, la comparación de medias sobre el estado civil de la plantilla docente se puede observar que el menor agotamiento emocional se presenta entre quienes poseen condición de viudez ($\bar{x}$ =8.50), mientras que quienes presentan mayor agotamiento según estado civil son las personas divorciadas.

Se observa en esta variable que los estados civiles como casado, soltero o viudo, son los que presentan menores índices de agotamiento, mientras que se observan como vulnerables a éste quienes se encuentran en condición de unión libre, separado/a y divorciado/a.

Tabla 26

Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de Burnout de Maslach para la variable estado civil

Factor		N	Media	Significancia
Agotamiento emocional	Casado/a	128	14.02	0.00
	Soltero/a	80	17.60	
	Unión libre	13	20.15	
	Separado/a	3	21.33	
	Divorciado/a	22	22.00	
	Viudo/a	2	8.50	
	Total	248	16.25	
Despersonalización	Casado/a	129	3.12	0.37
	Soltero/a	80	3.93	
	Unión libre	13	5.08	
	Separado/a	3	5.67	
	Divorciado/a	22	4.23	
	Viudo/a	2	4.50	
	Total	249	3.62	
Realización Personal	Casado/a	129	40.76	0.77
	Soltero/a	80	40.13	
	Unión libre	13	39.46	
	Separado/a	3	38.00	
	Divorciado/a	22	39.91	
	Viudo/a	2	45.50	
	Total	249	40.42	

No hay diferencias significativas entre tener o no hijos/as en los y las profesores/as a un nivel de confianza del 95% y los tres factores del Inventario de *Burnout* de Maslach: agotamiento emocional (p-valor=0.22), despersonalización (p-valor=0.51), realización personal (p-valor=0.88).

Las variables relacionadas con la cantidad de hijos/as y el número de estos que viven con los/las participantes tampoco mostraron correlaciones con ninguno de los tres factores del Inventario de *Burnout* de Maslach.

Asimismo, no existen diferencias entre los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach y la variable “vivir solo/a” entre los participantes de la investigación: agotamiento emocional (p-valor=0.75), despersonalización (p-valor=0.78), realización personal (p-valor=0.94).

Ahora bien, entre quienes afirmaron no vivir solos, quienes viven con su pareja presentan diferencias significativas en el factor agotamiento emocional (p-valor=0.00) (Tabla 27), y al analizar las medias en la tabla 27 se puede observar que el promedio de agotamiento emocional entre la población es mayor entre quienes no viven con una pareja.

Tabla 27

Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de Burnout de Maslach para la variable vivir con su pareja

Factor		n	Media	Significancia
Agotamiento emocional	Sí	136	14.67	0.00
	No	70	19.63	
	Total	206	16.35	
Despersonalización	Sí	137	3.40	0.23
	No	70	4.14	
	Total	207	3.65	
Realización Personal	Sí	137	40.62	0.59
	No	70	40.10	
	Total	207	40.44	

Para quienes viven con sus hijos/as no se encuentran diferencias significativas con ninguno de los tres factores del Inventario de *Burnout* de Maslach: agotamiento emocional (p-valor=0.23), despersonalización (p-valor=0.49), realización personal (p-valor=0.32).

Finalmente, quienes afirmaron vivir con otras personas (padres, hermanos/as, amigos/as), presentan diferencias significativas en el factor agotamiento emocional (p-valor=0.01) (Tabla 28). La media para el factor agotamiento emocional entre quienes afirmaron vivir con personas diferentes a pareja e hijos/as es mayor ($\bar{X}$ =19.36), que entre quienes viven con ellos/as ($\bar{X}$ =14.97) (Tabla 28).

Tabla 28

Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de Burnout de Maslach para la variable vivir con otros/as

Factor		n	Media	Significancia
Agotamiento emocional	Sí	60	19.37	0.01
	No	146	14.98	
	Total	206	16.26	
Despersonalización	Sí	61	4.18	0.26
	No	146	3.47	
	Total	207	3.68	
Realización Personal	Sí	61	39.25	0.07
	No	146	41.05	
	Total	207	40.52	

Condiciones de salud y enfermedad.

El fumado entre las personas participantes posee diferencias significativas con los factores agotamiento emocional (p-valor=0.02) y despersonalización (p-valor=0.05) (Tabla 29). Y tal como se puede observar en la tabla 30, se dan mayores promedios para agotamiento emocional ($\bar{X}$ =23.90) y despersonalización ($\bar{X}$ =6.00), entre quienes poseen el hábito del fumado.

Tabla 29

Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de Burnout de Maslach para la variable hábito del fumado

Factor		N	Media	Significancia
Agotamiento emocional	Sí	10	23.90	0.02
	No	238	15.86	
	Total	248	16.19	
Despersonalización	Sí	10	6.00	0.05
	No	239	3.48	
	Total	249	3.58	
Realización Personal	Sí	10	37.30	0.11
	No	239	40.60	
	Total	249	40.47	

La realización o no de ejercicio físico entre los/las docentes no presenta diferencias significativas a un nivel de confianza del 95% con los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach: agotamiento emocional (p-valor=0.08), despersonalización (p-valor=0.75), realización personal (p-valor=0.48).

Se observan diferencias significativas entre la variable consumo de bebidas alcohólicas y los factores agotamiento emocional (p-valor=0.05) y realización personal (p-valor=0.04) (Tabla 30). Mientras el análisis de las medias de estos factores y el consumo de bebidas alcohólicas nos muestran para el agotamiento emocional que a mayor consumo de alcohol mayor es el promedio en este factor; así quienes nunca consumen alcohol poseen un promedio de 13.65; mientras este promedio va aumentando según incrementa el consumo hasta llegar a 26.75 entre quienes consumen alcohol 4 o más veces por semana (Tabla 30).

Para el factor realización personal, la variable consumo de alcohol posee diferencias significativas, se debe aclarar que no se repite lo que se da en el anterior factor, sino que contrario a ello, quienes poseen mayores índices de realización personal son quienes consumen alcohol 4 o más veces por semana con un promedio en el factor de 42.25, a estos les siguen quienes nunca toman alcohol ($\bar{X}=41.88$); mientras el menor promedio de realización personal lo obtienen quienes consumen alcohol entre 2 o 3 veces por semana (Tabla 30).

Tabla 30

Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de Burnout de Maslach para la variable consumo de bebidas alcohólicas

Factor		n	Media	Significancia
Agotamiento emocional	Nunca	66	13.65	0.05
	Una o menos veces al mes	87	16.55	
	2 a 4 veces al mes	75	17.48	
	2 o 3 veces a la semana	17	17.88	
	4 o más veces a la semana	4	26.75	
	Total	249	16.32	
Despersonalización	Nunca	67	3.10	0.66
	Una o menos veces al mes	87	3.99	
	2 a 4 veces al mes	75	3.77	
	2 o 3 veces a la semana	17	2.88	
	4 o más veces a la semana	4	3.75	
	Total	250	3.61	
Realización Personal	Nunca	67	41.88	0.04
	Una o menos veces al mes	87	39.93	
	2 a 4 veces al mes	75	40.52	
	2 o 3 veces a la semana	17	36.71	
	4 o más veces a la semana	4	42.25	
	Total	250	40.45	

En cuanto a las condiciones de salud que requieren medicación permanente, se encuentran diferencias significativas entre esta variable y el factor realización personal (p -valor=0.04) (Tabla 31). Mientras al observar la comparación de medias en la tabla 31, en los estadísticos descriptivos se observa que entre la población que sí posee alguna condición de

salud que requiere medicación permanente se da un promedio más alto de realización personal ($\bar{X}=41.96$), frente a una media de 39.96 entre quienes no poseen condiciones de salud que les requieran medicación permanente (Tabla 31).

Tabla 31

Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de Burnout de Maslach para la variable condición de salud que requiere medicación permanente

Factor		n	Media	Significancia
Agotamiento emocional	Sí	60	15.60	0.55
	No	189	16.55	
	Total	249	16.32	
Despersonalización	Sí	60	2.88	0.12
	No	190	3.84	
	Total	250	3.61	
Realización Personal	Sí	60	41.97	0.04
	No	190	39.97	
	Total	250	40.45	

Respecto a las incapacidades entre el profesorado se encuentran diferencias significativas promedio en el factor agotamiento emocional según incapacidades (p -valor=0.01) (Tabla 32), mientras tal como se observa en la tabla 32, el promedio de agotamiento emocional entre quienes sí estuvieron incapacitados ($\bar{X}=20.52$) es mayor que entre quienes no lo estuvieron ($\bar{X}=15.59$).

Tabla 32

Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de Burnout de Maslach para la variable incapacidades en el último año

Factor		n	Media	Significancia
Agotamiento emocional	Sí	38	20.53	0.01
	No	209	15.60	
	Total	247	16.36	
Despersonalización	Sí	38	4.58	0.11
	No	210	3.42	
	Total	248	3.60	
Realización Personal	Sí	38	41.39	0.32
	No	210	40.25	
	Total	248	40.42	

Formación profesional.

No se encuentra diferencias significativas a un nivel de confianza del 95% entre los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach y el área de formación profesional de quienes participaron en esta investigación.

Tampoco existen diferencias significativas entre los factores y el grado académico más alto alcanzado por los/las docentes: agotamiento emocional (p-valor=0.43), despersonalización (p-valor=0.43), realización personal (p-valor=0.65).

El curso de estudios en la actualidad entre los/as docentes tampoco muestra diferencias significativas con los tres factores del Inventario de *Burnout* de Maslach: agotamiento emocional (p-valor=0.07), despersonalización (p-valor=0.34), realización personal (p-

valor=0.99). Asimismo, el tipo de estudio cursado actualmente tampoco presenta diferencias significativas con los tres factores de la escala.

Al igual que en las variables anteriores el contar con un permiso para curso de estudios no muestra diferencias significativas con ninguno de los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach.

Antigüedad laboral.

Los años de experiencia laboral del profesorado en sus áreas de formación profesional presentan correlaciones significativamente diferentes de cero con los factores agotamiento emocional ($r_{xy}=-0.18$) y despersonalización ($r_{xy}=-0.17$), lo que supone una relación inversamente proporcional entre los años de experiencia laboral y estos dos factores; así entonces, a mayor cantidad de años de experiencia laboral en su área de formación académica, los/as docentes presentan menor agotamiento emocional y despersonalización (Tabla 33).

Tabla 33

Correlaciones de Pearson entre años de experiencia laboral y los tres factores del Inventario de Burnout de Maslach

Factor	Años de experiencia laboral
Agotamiento emocional	-0.18
Despersonalización	-0.17
Realización Personal	0.07

Tal como se observa en la tabla 34, la variable años de experiencia laboral en la docencia en la UCR, no presenta correlaciones con el factor agotamiento emocional, sí posee correlación significativamente diferente de cero con el factor despersonalización ($r_{xy}=-0.15$),

la misma posee una direccionalidad negativa, por tanto, a mayor cantidad de años en docencia en la UCR, menor es la despersonalización presente entre los/las docentes, finalmente esta variable no posee correlaciones con el factor realización personal.

Tabla 34

Correlaciones de Pearson entre años de experiencia laboral en la UCR y los tres factores del Inventario de Burnout de Maslach

Factor	Años de experiencia laboral
Agotamiento emocional	-0.07
Despersonalización	-0.15
Realización Personal	0.03

Docencia en la Universidad de Costa Rica.

No se encuentran correlaciones significativas entre el número de sedes o recintos en los que laboran los/las docentes y los tres factores del Inventario de *Burnout* de Maslach.

Existen diferencias significativas promedio en el factor agotamiento emocional según tiempo de nombramiento en la Universidad de Costa Rica (p-valor=0.03) (Tabla 35), al observar los promedios de agotamiento emocional según el tiempo de nombramiento en la tabla 35, se puede observar que en los nombramiento de mayor tiempo, $\frac{7}{8}$, tiempo completo y más de tiempo completo, es donde se dan mayores promedios de este factor.

Tabla 35

Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de Burnout de Maslach para la variable total de nombramiento en la Universidad de Costa Rica

Factor		n	Media	Significancia
Agotamiento emocional	$\frac{1}{8}$	4	6.50	0.03
	$\frac{1}{4}$	33	12.82	
	$\frac{3}{8}$	9	13.44	
	$\frac{1}{2}$	28	12.75	
	$\frac{3}{4}$	6	16.00	
	$\frac{7}{8}$	5	19.00	
	Tiempo Completo	100	18.36	
	Más de tiempo completo	63	17.30	
	Total	248	16.31	
Despersonalización	$\frac{1}{8}$	4	1.75	0.72
	$\frac{1}{4}$	33	3.97	
	$\frac{3}{8}$	9	3.67	
	$\frac{1}{2}$	29	2.62	
	$\frac{3}{4}$	6	4.50	
	$\frac{7}{8}$	5	5.80	
	Tiempo Completo	100	3.60	
	Más de tiempo completo	63	3.73	
	Total	249	3.61	
Realización Personal	$\frac{1}{8}$	4	40.25	0.16
	$\frac{1}{4}$	33	39.36	
	$\frac{3}{8}$	9	41.67	
	$\frac{1}{2}$	29	42.03	
	$\frac{3}{4}$	6	40.33	
	$\frac{7}{8}$	5	33.00	
	Tiempo Completo	100	40.91	
	Más de tiempo completo	63	39.89	
	Total	249	40.42	

No existen diferencias significativas entre los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach y el tener continuidad o propiedad en una sede diferente a la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica.

Docencia en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica.

Tampoco se evidencian diferencias significativas entre el departamento al que pertenecen los/las docentes y el agotamiento emocional (p-valor=0.20), la despersonalización (p-valor=0.18) y la realización personal (p-valor=0.08).

Tal como se observa en la tabla 36 acerca de las áreas de nombramiento de la población del presente estudio, dentro de las posibles opciones de nombramiento de los docentes no se encuentran diferencias entre los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach frente al nombramiento docente, en investigación y en acción social; contrario a lo que sucede con los/las docentes que poseen nombramiento docente-administrativo (p-valor=0.01) y administrativo (p-valor=0.02), que poseen diferencias significativas con el factor agotamiento emocional.

Tabla 36

Comparación de las medias de los factores del Inventario de Burnout de Maslach según área de nombramiento en la Sede de Occidente (docente, docente-administrativo, administrativo, investigación, acción social)

Factor	Docente	Docente- administrativo	Administrativo	Investigación	Acción social
Agotamiento emocional	0.90	0.01	0.02	0.13	0.36
Despersonalización	0.56	0.66	0.97	0.69	0.92
Realización Personal	0.31	0.21	0.26	0.33	0.26

Además, tal como se evidencia en la tabla 37, el promedio de agotamiento emocional es mayor entre quienes poseen nombramiento docente-administrativo ($\bar{X}$ =20.48), que entre quienes no tienen este tipo de nombramiento ($\bar{X}$ =15.57).

Tabla 37

Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de Burnout de Maslach para la variable nombramiento docente-administrativo

Factor		N	Media	Significancia
Agotamiento emocional	Sí	37	20.49	0.01
	No	212	15.57	
	Total	249	16.30	
Despersonalización	Sí	37	3.89	0.66
	No	213	3.57	
	Total	250	3.62	
Realización Personal	Sí	37	41.68	0.21
	No	213	40.23	
	Total	250	40.45	

Lo mismo sucede entre quienes poseen nombramiento administrativo con un promedio de agotamiento emocional de 21.94, frente a quienes no poseen este nombramiento con un promedio de 15.88 para el mismo factor (Tabla 38).

Tabla 38

Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de Burnout de Maslach para la variable nombramiento administrativo

Factor		N	Media	Significancia
Agotamiento emocional	Sí	17	21.94	0.02
	No	232	15.89	
	Total	249	16.30	
Despersonalización	Sí	17	3.65	0.97
	No	233	3.61	
	Total	250	3.62	
Realización Personal	Sí	17	42.18	0.26
	No	233	40.32	
	Total	250	40.45	

Respecto al tiempo total de nombramiento en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica, se encuentran diferencias significativas a un nivel de confianza del 95% para el factor agotamiento emocional ($p\text{-valor}=0.01$) (Tabla 39). Al observar los promedios para esta variable se puede observar que los mayores tiempos de nombramiento ($3/4$, $7/8$, tiempo completo y más de tiempo completo), poseen los mayores promedios para dicho factor, todos en los 18 y 18.90 puntos (Tabla 39).

Tabla 39

Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de Burnout de Maslach para la variable tiempo total de nombramiento en la Sede de Occidente

Factor		n	Media	Significancia
Agotamiento emocional	1/8	5	9.40	0.01
	1/4	44	12.95	
	3/8	9	13.44	
	1/2	36	12.53	
	3/4	10	18.90	
	7/8	6	18.00	
	Tiempo Completo	93	18.66	
	Más de tiempo completo	44	18.68	
	Total	247	16.37	
Despersonalización	1/8	5	1.40	0.75
	1/4	44	3.39	
	3/8	9	3.67	
	1/2	37	2.95	
	3/4	10	4.40	
	7/8	6	4.83	
	Tiempo Completo	93	3.63	
	Más de tiempo completo	44	4.16	
	Total	248	3.60	
Realización Personal	1/8	5	40.20	0.24
	1/4	44	40.34	
	3/8	9	41.67	
	1/2	37	41.86	
	3/4	10	38.30	
	7/8	6	35.17	
	Tiempo Completo	93	40.95	
	Más de tiempo completo	44	39.30	
	Total	248	40.45	

En cuanto al tipo de nombramiento de los/as docentes en la Sede de Occidente, para quienes poseen nombramiento en propiedad no se encuentran diferencias significativas con ninguno de los tres factores, contrario a ello, quienes poseen nombramiento con continuidad presentan diferencias significativas con los factores agotamiento emocional ($p\text{-valor}=0.02$) y despersonalización ($p\text{-valor}=0.01$); mientras quienes poseen nombramiento sin continuidad presentan diferencias significativas para el factor agotamiento emocional ($p\text{-valor}=0.03$) (Tabla 40).

Tabla 40

Comparación de las medias de los factores del Inventario de Burnout de Maslach según tipo de nombramiento en la Sede de Occidente (propietario, con continuidad, sin continuidad)

Factor	(Propietario)	(Con continuidad)	(Sin continuidad)
Agotamiento emocional	0.58	0.01	0.03
Despersonalización	0.10	0.01	0.54
Realización Personal	0.58	0.24	0.55

Tal como se observa en la tabla 41, se dan mayores promedios para agotamiento emocional ($\bar{X}=18.77$) y despersonalización ($\bar{X}=4.64$) entre los participantes que poseen nombramiento en continuidad en la Sede de Occidente.

Tabla 41

Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de Burnout de Maslach para la variable nombramiento con continuidad en la Sede de Occidente

Factor		N	Media	Significancia
Agotamiento emocional	Sí	75	18.77	0.02
	No	174	15.24	
	Total	249	16.30	
Despersonalización	Sí	75	4.64	0.01
	No	175	3.18	
	Total	250	3.62	
Realización Personal	Sí	75	39.71	0.24
	No	175	40.77	
	Total	250	40.45	

Además, los/as docentes que poseen nombramiento sin continuidad en la Sede de Occidente presentan menores promedios de agotamiento emocional, que quienes poseen otros tipos de nombramiento, en contraste y de acuerdo a los resultados anteriores, serían las personas con nombramiento en continuidad quienes presentan mayores promedios en el factor agotamiento emocional (Tabla 42).

Tabla 42

Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de Burnout de Maslach para la variable nombramiento sin continuidad en la Sede de Occidente

Factor		N	Media	Significancia
Agotamiento emocional	Sí	114	14.68	0.03
	No	135	17.67	
	Total	249	16.30	
Despersonalización	Sí	115	3.44	0.54
	No	135	3.76	
	Total	250	3.62	
Realización Personal	Sí	115	40.71	0.55
	No	135	40.22	
	Total	250	40.45	

Respecto a la categoría profesional de la población en estudio, se encuentran diferencias significativas promedio en el factor despersonalización ($p\text{-valor}=0.03$) (Tabla 43), y al observar en los promedio de esta variable se evidencia que conforme la categoría profesional aumenta, menor es la despersonalización, así entonces, la categoría más baja, instructor, posee el promedio más alto 4.92 (Tabla 43).

Tabla 43

Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de Burnout de Maslach para la variable categoría profesional

Factor		n	Media	Significancia
Agotamiento emocional	Instructor	25	16.64	0.33
	Adjunto	11	14.82	
	Asociado	36	18.47	
	Catedrático	4	9.50	
	Total	76	16.87	
Despersonalización	Instructor	25	4.92	0.03
	Adjunto	11	2.64	
	Asociado	36	2.67	
	Catedrático	4	0.50	
	Total	76	3.29	
Realización Personal	Instructor	25	39.72	0.67
	Adjunto	11	42.36	
	Asociado	36	39.67	
	Catedrático	4	42.25	
	Total	76	40.21	

La variable pasos académicos para ascenso en régimen, presenta diferencias significativas promedio con los factores agotamiento emocional (p -valor=0.04) y despersonalización (p -valor=0.01) (Tabla 44). Además, en la tabla 44, se evidencia que el personal docente que posee pasos académicos para ascenso en régimen, tiene promedios mayores de agotamiento emocional ($\bar{X}$ =18.00), y las personas que no poseen pasos académicos presentan mayores promedios de despersonalización ($\bar{X}$ =4.19).

Tabla 44

Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de Burnout de Maslach para la variable pasos académicos para ascenso en régimen

Factor		N	Media	Significancia
Agotamiento emocional	Sí	108	18.00	0.04
	No	132	15.13	
	Total	240	16.42	
Despersonalización	Sí	108	2.77	0.01
	No	133	4.20	
	Total	241	3.56	
Realización Personal	Sí	108	40.79	0.59
	No	133	40.35	
	Total	241	40.54	

No se encuentran diferencias significativas a un nivel de confianza del 95% para la variable dirección o lectura de Trabajos Finales de Graduación y los tres factores del Inventario de *Burnout* de Maslach: agotamiento emocional (p-valor=0.19), despersonalización (p-valor=0.15), realización personal (p-valor=0.24).

El nombramiento por recargo entre las personas de este estudio presenta diferencias significativas con el factor agotamiento emocional (p-valor=0.00) (Tabla 45). Además, se puede observar que el promedio de agotamiento emocional es mayor entre quienes afirmaron tener nombramientos por recargo en la Sede de Occidente.

Tabla 45

Estadísticos descriptivos y significancia de los factores del Inventario de Burnout de Maslach para la variable nombramientos por recargo en la Sede de Occidente

Factor		N	Media	Significancia
Agotamiento emocional	Sí	88	20.25	0.00
	No	160	14.13	
	Total	248	16.30	
Despersonalización	Sí	88	3.47	0.69
	No	161	3.68	
	Total	249	3.61	
Realización Personal	Sí	88	41.20	0.21
	No	161	40.14	
	Total	249	40.51	

El tiempo invertido en labores por recargo correlaciona positivamente con el factor agotamiento emocional ($r_{xy}=0.37$), por tanto a mayor tiempo invertido en labores por recargo, mayor es el agotamiento emocional entre el personal docente, no existen correlaciones entre esta variable y los factores despersonalización y realización personal (Tabla 46).

Tabla 46

Correlaciones de Pearson entre tiempo invertido en labores por recargo y los tres factores del Inventario de Burnout de Maslach

Factor	Labores por recargo
Agotamiento emocional	0.37
Despersonalización	0.08
Realización Personal	0.14

No se encuentran diferencias significativas entre poseer dedicación exclusiva con la Universidad de Costa Rica y los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach: agotamiento emocional (p-valor=0.08), despersonalización (0.85), realización personal (p-valor=0.53).

Tampoco se encuentran correlaciones entre el tiempo de traslado de la casa a la Sede de Occidente y los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach.

Desempeño laboral externo.

No se dan diferencias significativas a un nivel de confianza del 95% entre el trabajo fuera de la universidad y los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach: agotamiento emocional (p-valor=0.07), despersonalización (p-valor=0.44) y realización personal (p-valor=0.48).

Igualmente, no existen diferencias significativas entre los factores agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, respecto al tipo de institución en la que laboran los/las docentes fuera de la Universidad de Costa Rica.

No se encuentran correlaciones entre la jornada laboral externa a la Universidad de Costa Rica y el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. Finalmente, no se encuentran diferencias significativas entre tener o no propiedad en una institución diferente a la Universidad de Costa Rica y los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach.

Perfiles del profesorado respecto a los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach.

A continuación, se presentan los diferentes perfiles de los/las participantes respecto a cada uno de los tres factores de la escala, donde se encuentran que existen 4 docentes que poseen el perfil completo de Síndrome de *Burnout* (1.59%), alto agotamiento emocional, alta despersonalización y baja realización personal; mientras 101 participantes (40.24%) poseen el

perfil contrario bajo agotamiento emocional, baja despersonalización y alta realización personal; los demás 146 profesores/as (58.17%) entran dentro de alguno de los demás perfiles posibles que se presentan en la tabla 47.

Tabla 47

Perfiles de docentes para los factores del Inventario de Burnout de Maslach

Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Frecuencia
Bajo	Bajo	Baja	8
		Media	32
		Alta	101
	Medio	Baja	1
		Media	5
		Alta	8
	Alto	Baja	----
		Media	5
		Alta	3
Medio	Bajo	Baja	2
		Media	9
		Alta	24
	Medio	Baja	----
		Media	2
		Alta	3
	Alto	Baja	---
		Media	---
		Alta	2
Alto	Bajo	Baja	3
		Media	6
		Alta	14
	Medio	Baja	1
		Media	2
		Alta	3
	Alto	Baja	4
		Media	8
		Alta	4

Al analizar los perfiles de la tabla 47 nos damos cuenta de que de ese 58.17% de profesores que poseen algún factor del Síndrome de *Burnout*, existen nueve participantes que cumplen con el perfil en dos factores y el tercero lo poseen en un nivel medio (3.58%); además, siete participantes cumplen con dos de los factores del perfil de *Burnout* (2.79%); mientras 19 docentes poseen un factor de acuerdo al perfil y otro lo tienen en un nivel medio (7.57%); además, dos educadores poseen un factor del perfil y los otros dos factores en niveles medios (1%), existen 25 profesores/as que poseen uno de los factores del perfil de *Burnout* para el Inventario de *Burnout* de Maslach (9.96%) (Tabla 47).

Además, otros dos docentes presentan los tres factores en niveles medios (1%) y 17 posee dos factores en niveles medios (6.77%), mientras, 64 participantes posee un factor en nivel medio (9.96%) (Tabla 47).

Finalmente, existe un 1.59% de la población en niveles altos del Síndrome de *Burnout*, ya que cumplen con los tres factores para el Síndrome de *Burnout*; contrario a estos un 40.24% posee bajos niveles de *Burnout*; mientras un 58.17% de la población se encuentra en niveles medios y altos, lo cual podría conllevar al riesgo de completar el perfil del Síndrome de *Burnout*.

Caracterización de los sujetos según los tres factores del Inventario de *Burnout* de Maslach.

A nivel general, como se presenta en las tablas 20, 21 y 22, existen 45 sujetos con altos niveles de agotamiento emocional, 26 con altos puntajes en el factor despersonalización y 19 con bajos niveles de realización personal. En los niveles medios existen 42 sujetos con nivel medio de agotamiento emocional, 25 en el factor despersonalización y 69 en la subescala de realización personal.

A continuación se presentarán las características más sobresalientes de las personas participantes para cada uno de los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach, se debe destacar que no en todos los casos constituyen las que poseen diferencias significativas, sino las más comunes entre la población.

Características para el factor agotamiento emocional.

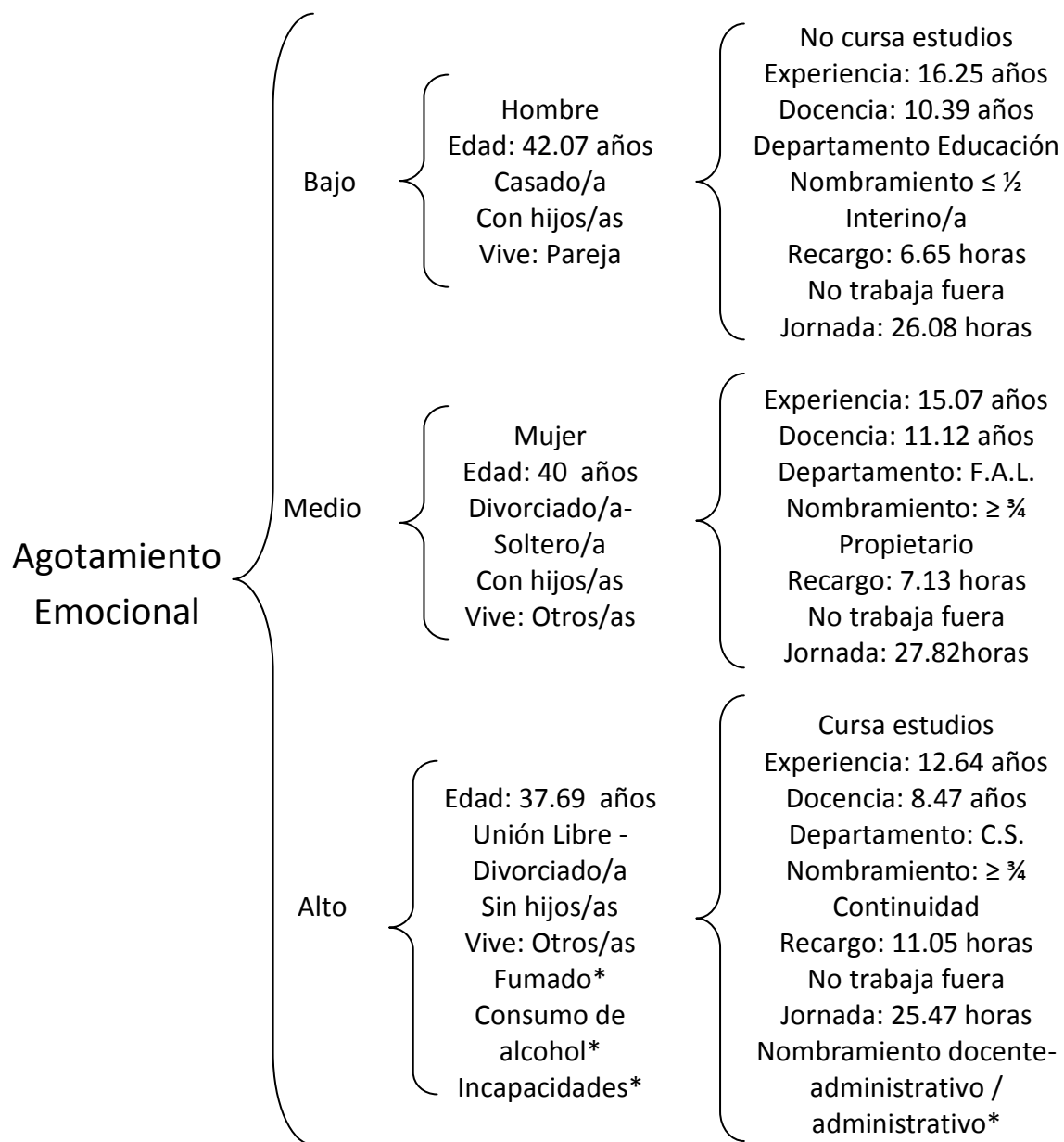
El factor agotamiento emocional presenta 164 personas en el nivel bajo, las mismas se caracterizan por ser en su mayoría hombres, con una edad promedio de 42.07 años, casados/as, con hijos/as y viven con su pareja; las características laborales muestran que en su mayoría no cursan estudios actualmente, tienen un promedio de experiencia laboral de 16.25 años, y como docentes en la Universidad de Costa Rica el promedio es de 10.39 años de laborar, la mayor parte pertenecen al Departamento de Educación, poseen nombramientos iguales o inferiores al $\frac{1}{2}$ tiempo, son docentes interinos y con un promedio de recargo de 6.65 horas mensuales, en su mayor parte no trabajan fuera de la universidad y quienes lo hacen poseen un promedio de jornada laboral de 26.08 horas por semana (Figura 20).

Las personas participantes que se encuentran en el nivel medio del factor agotamiento emocional (n=42), se caracterizan por ser mujeres, con una edad promedio de 40 años, su estado civil es divorciados/as y solteros/as, tienen hijos/as, viven con otro/as personas (padres, hermanos/as, tíos/as u amigos/as). La mitad de estos/as docentes cursan estudios actualmente, y la otra mitad no lo hacen, poseen un promedio de experiencia laboral de 15.07 años, y en la docencia el promedio es de 11.12 años, además, la mayor parte pertenece al Departamento de Filosofía, Artes y Letras, con un nombramiento igual o mayor a los $\frac{3}{4}$ de tiempo, la mayoría son propietarios, con una jornada por recargo promedio de 7.13 años, no trabajan fuera y quienes lo hacen poseen una jornada laboral de 27.82 horas semanales fuera de la Universidad de Costa Rica (Figura 20).

Ahora bien, las 45 personas que poseen altos niveles de agotamiento emocional no poseen un sexo en particular, la mitad son mujeres y la mitad hombres, con un promedio de edad de 37.69 años, sus estados civiles son en su mayoría unión libre o divorciados/as, no tienen hijos/as, y viven con otras personas (padres, hermanos/as, tíos/as u amigos/as). En sus características laborales resalta que cursan estudios en este momento, poseen un promedio de experiencia laboral de 12.64 años, y en la docencia su promedio de años es de 8.47; además, pertenecen en su mayoría al Departamento de Ciencias Sociales, con nombramientos iguales o mayores a los $\frac{3}{4}$ de tiempo, poseen continuidad, y un promedio de 11.05 horas de recargo mensual, no trabajan fuera de la Universidad de Costa Rica y quienes lo hacen poseen un promedio semanal de 25.47 horas de jornada laboral (Figura 20).

Además, existen algunas otras características asociadas al alto agotamiento emocional entre las personas participantes, sin embargo, y aunque como se mencionó en el capítulo anterior estas poseen relaciones significativas con este factor, al ser variables de las que no se encuentran muchos/as exponentes, no se pueden dar por definitivas, sin embargo, muestran relevancia en el alto agotamiento emocional el fumado, consumo de alcohol, las incapacidades, así como el tener además de nombramiento docente, nombramiento docente-administrativo o administrativo (Figura 20).

Figura 20. Características para el factor agotamiento emocional del Inventario de Burnout de Maslach



*Otras variables asociadas

Características para el factor despersonalización.

En el nivel bajo del factor despersonalización se encuentran 200 participantes de la investigación, quienes se caracterizan por ser en su mayoría hombres, con un promedio de edad de 41.56 años, casados/as, con hijos/as, la mayor parte vive con los hijos/as. Estas personas no cursan estudios en este momento, poseen un promedio de experiencia laboral de 16.01 años, y en docencia su promedio es de 10.53 años, además, pertenecen en su mayoría al Departamento de Ciencias de la Educación, con un nombramiento igual o menor al $\frac{1}{2}$ tiempo, se encuentran en condición de interinazgo, con un recargo mensual promedio de 7.92 horas, no laboran fuera de la Universidad de Costa Rica, quienes lo hacen poseen un promedio de 25.98 horas de jornada laboral semanal (Figura 21).

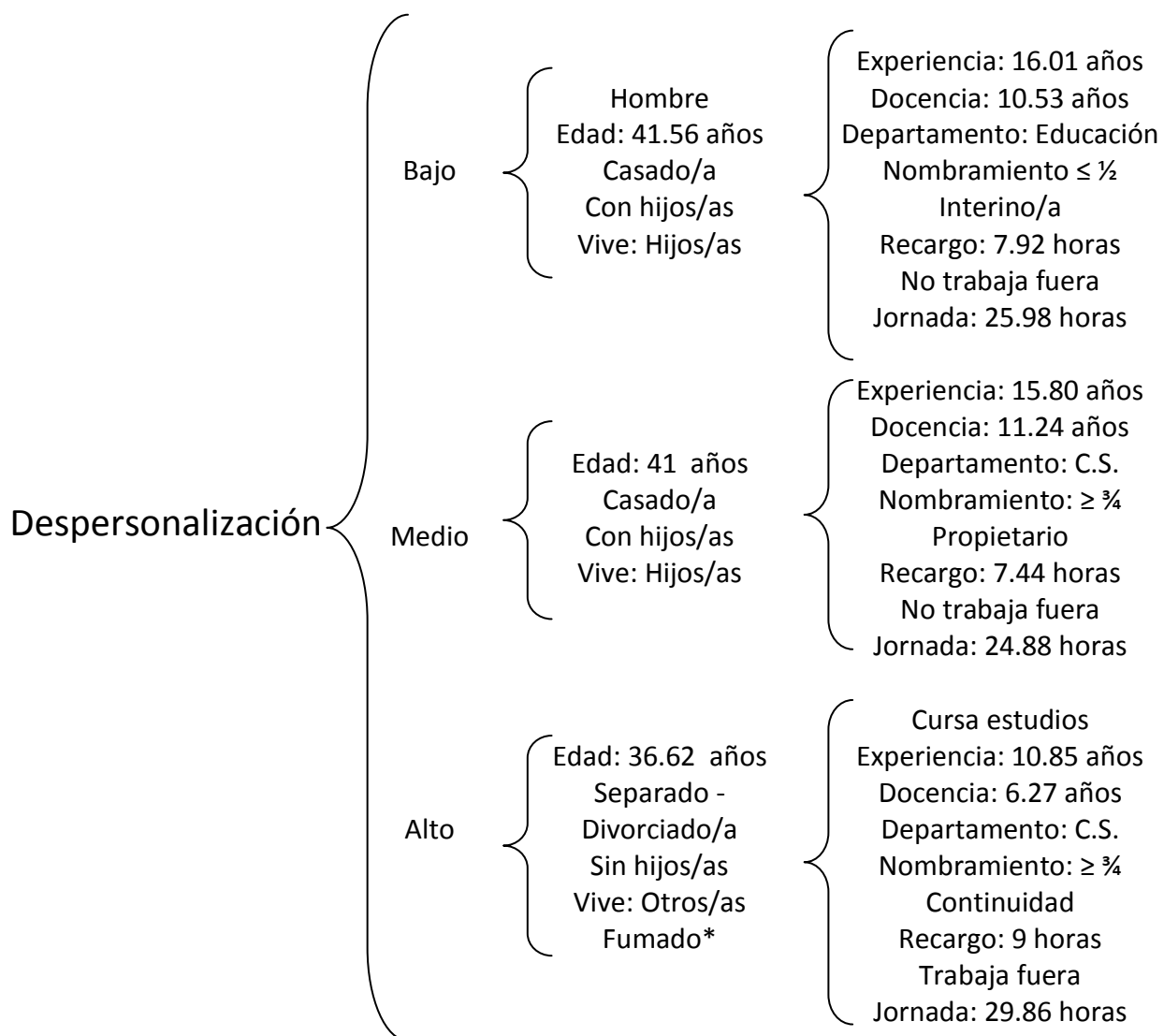
En este mismo factor se encuentran 25 personas en el nivel medio, estas no poseen un sexo en particular, la mitad son mujeres y la mitad hombres, con un promedio de edad de 41 años, son casados/as, con hijos/as, viven en su mayoría con sus hijos/as. La mitad de esta población cursa estudios en este momento, poseen una experiencia laboral promedio de 15.80 años y en docencia de 15.80 años, en su mayoría pertenecen al Departamento de Ciencias Sociales, con un nombramiento igual o mayor a los $\frac{3}{4}$ de tiempo, son propietarios/as, con un recargo mensual de 7.44 horas mensuales, no trabajan fuera de la universidad y quienes lo hacen poseen una jornada semanal de 24.88 horas (Figura 21).

Finalmente, quienes se encuentran en el nivel alto del factor despersonalización (n=26), pueden ser igualmente hombres o mujeres, con un promedio de edad de 36.62 años, separados/as o divorciados/as, sin hijos/as y viven con otros/as (padres, hermanos/as, tíos/as u amigos/as). En su mayoría cursan estudios actualmente, poseen un promedio de experiencia laboral de 10.85 años y en la docencia su promedio es de 6.27 años, la mayor parte de estas personas son del Departamento de Ciencias Sociales, con nombramiento igual o mayores a $\frac{3}{4}$

de tiempo, en continuidad, con un recargo mensual de nueve horas, la mayor parte trabajan fuera de la Universidad de Costa Rica, con un promedio de 29.86 horas semanales de jornada laboral (Figura 21).

Además, tal como se presentó anteriormente, el fumado aunque es una condición poco representativa entre las personas de este estudio, se encuentra relacionado con los altos índices en el factor agotamiento emocional (Figura 21).

Figura 21. Características para el factor despersonalización del Inventario de Burnout de Maslach



*Otras variables asociadas

Características para el factor realización personal.

El último de los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach es el referente a Realización Personal, en este, contrario a los factores anteriores, quienes se encuentran en los niveles bajos son quienes cumplen el factor; así entonces, se encuentran 19 personas que presentan baja realización personal, éstas pueden ser hombres o mujeres, con una edad promedio de 40.95 años, en unión libre o divorciados/as, sin hijos/as y viven con otras personas (padres, hermanos/as, tíos/as u amigos/as) (Figura 22).

Su caracterización laboral nos evidencia que la mitad de ellos/as cursan estudios en este momento, posee 16 años promedio de experiencia laboral y en la docencia su promedio es de 10.53 años, la mayor parte pertenecen al Departamento de Ciencias Sociales, con nombramiento igual o menor a $\frac{1}{2}$ tiempo, poseen condición de interinazgo, con un recargo de 7.50 horas mensuales, no trabajan en otro lugar y quienes lo hacen poseen una jornada laboral promedio de 31.86 años (Figura 22).

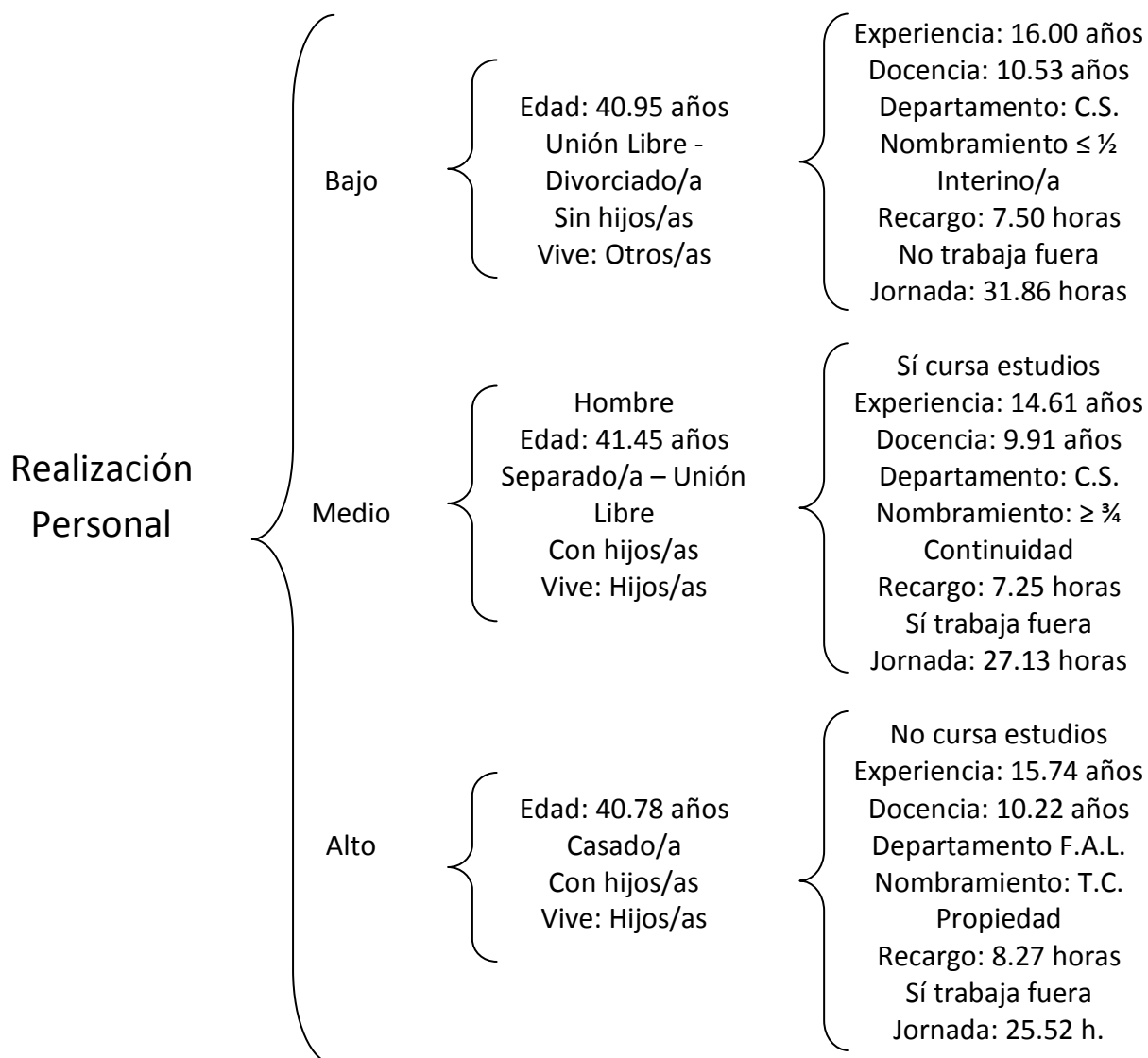
En el nivel medio del factor realización personal se encuentran 69 personas, la mayoría son hombres, de 41.45 años promedio de edad, separados/as o en unión libre, con hijos/as y en su mayoría viven con sus hijos/as. La mayor parte de esta población cursa estudios actualmente, posee un promedio de experiencia laboral de 14.61 años y en docencia su promedio es de 9.91 años, la mayor parte pertenece al Departamento de Ciencias Sociales, con nombramiento igual o mayor a $\frac{3}{4}$ de tiempo, poseen continuidad, con un recargo laboral de 7.25 horas promedio mensuales, la mayoría trabaja fuera de la Universidad de Costa Rica y poseen un promedio de 27.13 horas semanales de jornada laboral (Figura 22)

Finalmente, las 163 personas participantes de esta investigación que poseen altos niveles de realización personal se caracterización por no poseer un sexo en particular, la mitad son hombres y la otra mitad mujeres, con un promedio de edad de 40.78 años, casados/as, con

hijos/as, en su mayoría viven con sus hijos/as. Además, la mayor parte no cursan estudios en este momento, poseen un promedio de 15.74 años de experiencia laboral y en docencia su promedio es de 10.22 años, pertenecen al Departamento de Filosofía, Artes y Letras, con jornada de tiempo completo, en propiedad, con un recargo de 8.27 horas mensuales, la mayor parte trabajan fuera, y su jornada laboral es de 25.52 horas promedio semanal (Figura 22).

Figura 22

Características para el factor realización personal del Inventario de Burnout de Maslach



Caracterización de los sujetos que poseen altos niveles de Síndrome de *Burnout*.

Al finalizar la investigación, se encuentran cuatro participantes que cumplen con los tres criterios para el Síndrome de Burnout según la escala utilizada en esta investigación, los mismos, poseen altos niveles en los factores de agotamiento emocional y despersonalización y bajos niveles de realización personal.

Ahora bien, la caracterización de estos sujetos no podría tomarse como definitiva para los/las docentes, ya que son solamente cuatro de estos/as (1.59%) presentan todo el perfil, al revisar las particularidades de estas personas, podemos observar datos de importancia, que han venido siendo recurrentes en los análisis anteriores acerca de las características que podrían ser de riesgo para la población del estudio

La caracterización de los cuatro sujetos que presentan los tres criterios para determinar Síndrome de *Burnout* según la escala de Maslach, nos evidencia que la mayor parte de estos son mujeres (n=3), frente a solo un hombre. Además, poseen un promedio de edad de 31.50 años. Todos los/las docentes con altos niveles de *Burnout* son de nacionalidad costarricense, respecto al estado civil, dos son solteros/as, un divorciado/a y uno/a se encuentra en unión libre (Figura 23).

Ninguna de estas cuatro personas tiene hijos/as, viven con otras personas (padres, hermanos/as, tíos/as u amigos/as) y una persona vive con su pareja, dos presentan el hábito de fumar, tres realizan ejercicio físico, y ninguno presenta alguna condición de salud que requiera medicación permanente (Figura 23).

Respecto a la formación profesional de los/las docentes con altos niveles de *Burnout*, cada una de estas cuatro personas pertenecen a una profesión diferente por tanto para resguardar la confidencialidad éstas no serán mencionadas, ahora bien, tres de ellos pertenecen

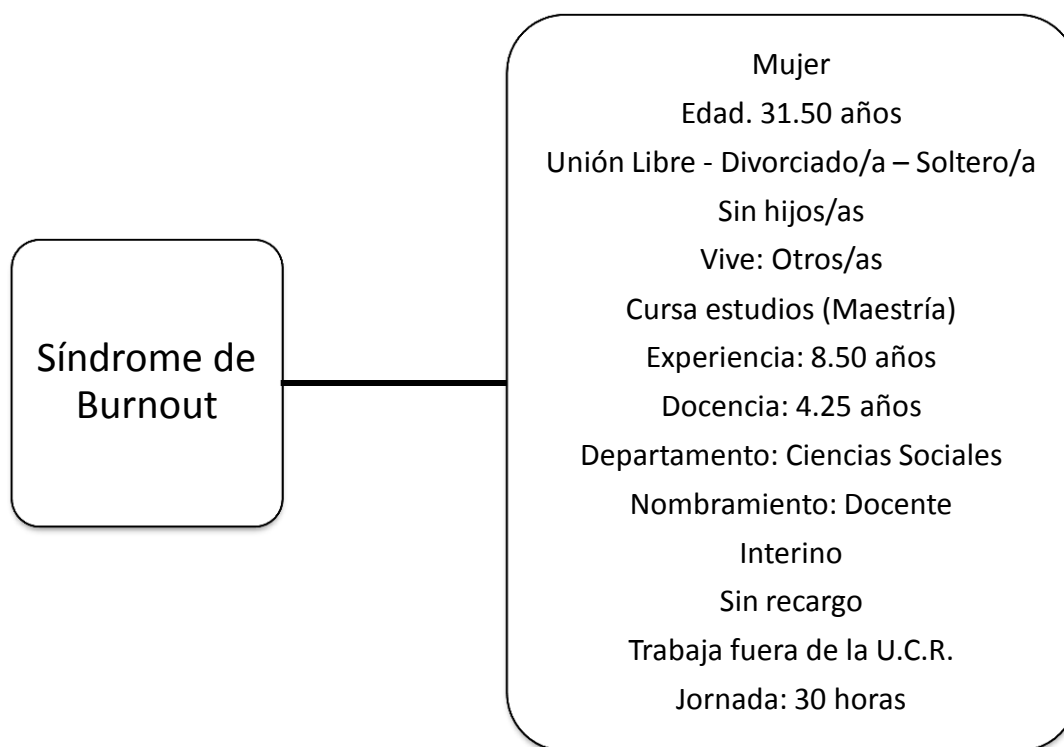
al Departamento de Ciencias Sociales y uno al Departamento de Ciencias de la Educación (Figura 23).

Tres de estas cuatro personas se encuentran cursando estudios en este momento, ninguno posee permiso laboral para esto, estos estudios son de maestría en los tres casos; poseen un promedio de experiencia laboral de 8.50 años y como docentes de 4.25 años, los cuatro docentes poseen únicamente nombramiento docente que va desde $\frac{1}{4}$ de tiempo hasta más de tiempo completo (Figura 23).

Ninguna de estas personas posee propiedad en la Universidad de Costa Rica, uno/a posee continuidad y tres son interinos sin continuidad, ninguno posee nombramientos por recargo, tres trabajan fuera de la universidad, con un promedio de 30 horas promedio semanal de jornada laboral (Figura 23).

Figura 23

Perfil para altos niveles de Síndrome de Burnout según en Inventario de Burnout de Maslach



Capítulo V

DISCUSIÓN

A continuación se analizan los resultados de la investigación presentados anteriormente; así como aspectos propios del proceso de recolección de datos del estudio; los análisis aquí expuestos se realizan a la luz de la teoría y las investigaciones que sirven como marco de referencia para la presente investigación y se presentan en un orden lógico de acuerdo a los objetivos específicos propuestos para este Trabajo Final de Graduación.

Los datos aquí expuestos y analizados abarcan las características más sobresalientes de la población en estudio, tomando como criterio de selección la relevancia de dichos resultados para los objetivos de la presente investigación y para la población en estudio.

Al finalizar la recolección de datos de este estudio se logró censar al 76.76% de la población total del estudio, por tanto de los 327 docentes que componían la población total se censo a 251, lo que logra crear datos confiables y representativos de la población en investigación.

Respecto al primer objetivo de la investigación, que responde a las variables socio demográficas y laborales de la población del estudio, se encuentran algunas características que destacan entre los/as docentes de la investigación, como lo son el que la mayor parte del profesorado tiene una edad menor a los 45 años ($n=156$), frente a 90 que poseen edades mayores o iguales a los 45 años; por lo que se evidencia una población docente joven, donde la edad más frecuente son los 31 años y su promedio es de 40.98 años.

En cuanto al consumo de alcohol por parte de la población el 73% de la población consume bebidas alcohólicas, y solo un 23% nunca consume alcohol, estos datos difieren significativamente con el estudio realizado por la Unidad de Servicios Estadísticos de la Escuela de Estadística de la Universidad de Costa Rica y publicada el año anterior, donde se

obtiene una prevalencia de consumo de alcohol para el país de 45.7%; para la variable sexo los resultados son iguales a los de esta investigación, ya que se evidencia que a mayor consumo de alcohol, mayor es la cantidad de hombres.

El fumado fue una variable interesante en los resultados, ya que de la población total de 251 docentes, solamente 10 de ellos/as indicaron tener el hábito de fumado, esto se encuentra en oposición a la alta prevalencia de consumo de alcohol, con el cual en muchas ocasiones se asocia el fumado; una hipótesis que podría surgir a este aspecto es el hecho de que la Universidad de Costa Rica posee un reglamento que prohíbe fumar dentro de los recintos universitarios, por lo cual el fumado entre los/as docentes podría ser efectivamente muy bajo o la respuesta a esta pregunta pudo verse afectada por la deseabilidad social e influencia de la institución donde se labora.

Un aspecto que no se involucra directamente con los objetivos de esta investigación, pero que sobresale en la misma, es el hecho de que en el recinto existen 17 docentes cuyo grado académico más alto es el de bachillerato, contrario a lo que propone el Reglamento de Régimen Académico y servicio docente de la Universidad de Costa Rica (2008), donde se plantea como formación profesional mínima para los/as docentes el grado de licenciatura y se recomienda levantar este requisito únicamente en casos realmente excepcionales.

Además, una variable que resultó sobresaliente en el estudio es la referente al curso de estudios en la actualidad, ya que el 46% de la población, 116 docentes cursan algún tipo de estudio al presente; variable que cómo se analizará más adelante posee relación con los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach y con el Síndrome de *Burnout*.

Respecto a los años de experiencia laboral, se destaca que 92 docentes poseen menos de 10 años de experiencia en su área de formación profesional, mientras 161 tienen menos de 10 años de trabajar en la docencia en la Universidad de Costa Rica, y 64 de los 251

participantes laboran fuera de la universidad, lo que evidencia un personal docente con relativamente pocos años de laborar tanto en su área de formación profesional como en la Universidad de Costa Rica; además, un bajo número de ellos/as laboran fuera de la universidad.

Pasando al segundo objetivo de esta investigación, se debe hablar acerca de la fiabilidad del instrumento utilizado en ella; en este aspecto se encuentra que para la presente investigación el Inventario de *Burnout* de Maslach presenta un alfa de *cronbach* de $p\text{-valor}=0.80$, lo cual se considera bueno, mientras para los factores presenta una consistencia interna de $p\text{-valor}=0.86$ en agotamiento emocional (buena a excelente), $p\text{-valor}=0.49$ para el factor despersonalización (pobre) y 0.70 para realización personal (aceptable).

Se destaca que a nivel internacional la confiabilidad para los factores de este inventario es de $p\text{-valor}=0.89$ en agotamiento emocional, $p\text{-valor}=0.81$ en despersonalización y $p\text{-valor}=0.83$ en realización personal, medidas que sobrepasan las alcanzadas para esta investigación; al respecto se encuentra que la fiabilidad del inventario y sus factores en esta investigación es similar al alcanzado en otros estudios realizados en el país.

Así por ejemplo, Millán-Gonzales y Mesen-Fainardo (2009), obtienen un alfa de *cronbach* para la escala de $p\text{-valor}=0.72$, para el factor agotamiento emocional los investigadores obtienen para agotamiento emocional $p\text{-valor}=0.88$, para la despersonalización el $p\text{-valor}=0.58$, y para realización personal $p\text{-valor}=0.71$; mientras que De Mézerville en 2008 obtiene un alfa de *cronbach* para el inventario de 0.87 , para el factores agotamiento emocional un $p\text{-valor}=0.84$, la despersonalización obtiene $p\text{-valor}=0.43$ y la realización personal con un $p\text{-valor}=0.81$.

Sobresale entonces, que en las investigaciones en el país los índices de confiabilidad obtenidos por el Inventario de *Burnout* de Maslach y sus factores son similares, y el factor

despersonalización ha mostrado problemas en su consistencia interna que no han podido ser subsanados en la presente investigación, aún cuando se tomaron precauciones para tratar de mejorarlo.

Dos aspectos que se observaron mientras se realizaba la recolección de los datos y que se podrían hipotetizar como razones para la baja consistencia interna, son, en primer término el que este factor es el que menos elementos contiene, está compuesto únicamente por cinco preguntas; mientras que en la recolección de datos se observó confusión en la población del estudio porque estas cinco preguntas del factor se encuentran redactadas de forma contraria a todos los demás elementos, por lo que en ocasiones incluso las personas encuestadas realizaban consultas para confirmar que estaban entendiendo de forma correcta estos cinco elementos.

Debe recordarse que la investigación de Arias y Castro (2013) es con una población de enfermeros, sin embargo, es la investigación más reciente en el país, única que realiza los análisis de niveles alto, medio y bajos, en el contexto costarricense y por tanto, permite realizar una comparación entre los niveles en dos poblaciones en el país, que además, a efectos de este estudio muestran niveles mucho más altos en los factores agotamiento emocional y despersonalización y más bajos en la realización personal; por lo que al comparar estas dos poblaciones se podría decir que los docentes de la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica presentan menor agotamiento emocional, menor despersonalización y mayor realización personal que los/as enfermeros del Hospital de la mujer Adolfo Carit Eva.

Así entonces, para esta investigación según los niveles bajo, medio y alto en cada uno de los factores se obtienen los siguientes porcentaje: para el factor agotamiento emocional 65.2% (bajo nivel), 16.8% (medio nivel) y 18% (alto nivel); mientras que en el estudio de

Arias y Castro (2013), los porcentajes para alto agotamiento son más altos (31.0%), al igual que para el nivel medio (35.2%); para el nivel bajo el porcentaje es de 33.8%, casi la mitad de los resultados para esta investigación.

Para el factor despersonalización el panorama de comparación entre estas dos investigaciones es similar, ya que en el presente estudio las personas participantes se caracterizan por estar un 10.4% en niveles altos, 10% en un nivel medio de despersonalización y el 79.7% poseen bajos niveles de despersonalización; mientras que en la investigación de Arias y Castro (2013) encontramos un 28.3% de la población con altos niveles de despersonalización, 31.17% posee niveles medios de la misma, mientras el 40% posee bajos niveles en este factor.

Finalmente, para el factor realización personal Arias y Castro (2013) encuentran un 36.8 % de la población en niveles bajos, 31.9% posee niveles medios y 31.3% poseen altos niveles de realización personal; mientras en la presente investigación un 7.6% de los participantes poseen niveles bajos de realización personal, 27.5% posee niveles medios y un 64.9% posee niveles altos de realización personal.

Para finalizar el segundo objetivo de este Trabajo Final de Graduación y con ello dar por terminado el análisis de los criterios de validez y confiabilidad del Inventario de *Burnout* de Maslach, se realizó el análisis de correlaciones entre los tres factores de la escala, (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), se obtiene que cada uno de estos factores posee correlaciones significativamente diferentes de cero con los otros dos factores del inventario.

Estas correlaciones son positivas en algunos casos y negativas en otros, y permiten observar que la composición de la escala es consistente dado que a mayores índices de agotamiento emocional, mayor despersonalización y menor realización personal; a mayor

despersonalización mayor agotamiento emocional y menor realización personal y a mayor realización personas menor será el agotamiento emocional y la despersonalización; por lo que se encuentra una concordancia entre los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach y lo propuesto por su autora como el perfil para el Síndrome de *Burnout*, altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización y baja realización personal (Maslach y Jackson, 1986, citados en Paredes, 2001).

El tercer objetivo de este estudio en su primera parte indaga la prevalencia del Síndrome de *Burnout* y luego de ello se analizan las correlaciones entre los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach y las variables socio demográficas y laborales investigadas.

Respecto a la prevalencia del Síndrome de *Burnout* en la población docente, en la presente investigación se determina una prevalencia de 1.59%, dicha prevalencia se asemeja a la encontrada por Arias y Castro (2013), quienes determinan para su población un 1.4% de prevalencia del Síndrome de *Burnout* en la población; estos mismos investigadores determinan un 30.34% de población con niveles medios de *Burnout* y un 68.26% posee bajos niveles; en la presente investigación un 58.17% de las personas participantes en el presente estudio poseen niveles medios de Síndrome de *Burnout*, mientras un 40.24% de la población posee niveles bajos de este padecimiento.

Por tanto se puede determinar que la prevalencia del síndrome en la población es baja, sin embargo, la población en vulnerabilidad es considerable y se asemeja a otros estudios realizados en Costa Rica, como el de Jara (2009), donde se determina que un 54.5% de la población se encuentra en riesgo; mientras Arias y Castro (2013) determinan que un 30.3% de las personas participantes presentan riesgo de padecimiento del síndrome.

Respecto a las variables asociadas a cada uno de los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach, se destaca que las características que se relacionan con el factor agotamiento emocional son: ser mujer, sin hijos/as, vivir con otras personas (familia de origen, tíos/as, primos/as o amigos/as), el fumado, consumo de alcohol y las incapacidades en el último año también mostraron relación con este factor.

Las características laborales relacionadas con este factor son el curso de estudios en este momento, pertenecer al Departamento de Ciencias Sociales, poseer un nombramiento mayor o igual a $\frac{3}{4}$ de tiempo, y además de docencia ser docente-administrativo o administrativo dentro de la universidad, poseer continuidad y no trabajar fuera de esta institución.

Mientras que a menor edad se encuentra mayor agotamiento emocional, lo mismo sucede respecto a los años de experiencia laboral y en la docencia, a menos años mayor es el agotamiento emocional entre las personas participantes, mientras entre más horas de recargo entre los/as docentes mayor es el agotamiento emocional.

En cuanto al factor despersonalización no se determina un sexo directamente relacionado con la misma, mientras la mayor parte de los/as docentes con alta despersonalización posee un estado civil de separado/a o divorciado/a, no tienen hijos/as, viven con otros/as (familia de origen, tíos/as, primos/as o amigos/as) y poseen hábitos de fumado.

En el plano laboral las personas altamente despersonalizadas cursan estudios en este momento, pertenecen al Departamento de Ciencias Sociales, poseen un nombramiento mayor o igual a los $\frac{3}{4}$ de tiempo, poseen continuidad y en su mayoría trabajan fuera de la Universidad de Costa Rica.

Mientras que para este mismo factor se encuentra que a menor edad mayor despersonalización, entre menos años de experiencia laboral y de docencia también existe mayores índices de este factor, a más horas de trabajo por recargo también se presenta más despersonalización y finalmente entre más horas de jornada laboral fuera de la Universidad de Costa Rica mayor es la despersonalización entre las personas participantes.

Finalmente, respecto al factor realización personal, no se destaca un sexo en definitiva; mientras sobresalen como factores para los bajos niveles en el mismo estar en unión libre o ser divorciado/a, no tener hijos, vivir con otros/as (familia de origen, tíos/as, primos/as o amigos/as), pertenecer al Departamento de Ciencias Sociales, poseer un nombramiento igual o menor al $\frac{1}{2}$ tiempo, ser interino y no trabajar fuera de la Universidad de Costa Rica.

Además, a más años de experiencia laboral y docente en la Universidad de Costa Rica, mayor es la realización personal, lo mismo para con quienes trabajan fuera de la universidad, entre más horas de jornada laboral semanal poseen, mayores son los niveles de realización personal.

Ahora bien, las personas con altos índices del Síndrome de *Burnout*, aunque son solo cuatro, comparten características con los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach, como lo son ser mujeres, con un bajo promedio de edad ($\bar{X}=31.50$), en unión libre, divorciado/a o soltero/a, viven con otras personas (familia de origen, tíos/as, primos/as o amigos/as), cursan estudios de maestría en la actualidad, pocos años de experiencia laboral ($\bar{X}=8.50$), lo mismo sucede con su experiencia en docencia ($\bar{X}=4.25$), pertenecen en su mayoría al Departamento de Ciencias Sociales.

Mientras que se diferencian de las personas en los factores porque estas cuatro personas poseen únicamente nombramiento docente, con categoría de interinos sin

continuidad, no poseen ningún tipo de recargo en sus funciones en la universidad y trabajan fuera de la Universidad de Costa Rica.

Tanto las personas con altos niveles en cada uno de los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach, como quienes poseen todo el perfil para Síndrome de *Burnout*, comparten una serie de características socio demográficas interesantes de recalcar, como lo son ser en su mayoría mujeres, de menor edad, con un estado civil de unión libre, separado/a o divorciado/a en su mayoría, no tener hijos/as y vivir con otras personas (familia de origen, tíos/as, primos/as o amigos/as), mientras que las características compartidas en el plano laboral son el curso de estudios a nivel de posgrado en la actualidad y pertenecer al Departamento de Ciencias Sociales.

Al comparar estos datos con anteriores investigaciones encontramos algunas similitudes como lo son que los índices más altos se presentan en mujeres, que a menor edad mayor presencia de sintomatología y que el tener relaciones maritales estables, actúa como factor protector (Correa-Correa, Muñoz, Zambrano y Chaparro, 2000; Gil-Monte y Peiró, 1997; Millan-Gonzalez y Mesen-Fainardo, 2009)

Ahora bien, existen algunas características que actúan de forma contrario según sea el factor del que se investiga, así entonces, para los factores agotamiento emocional el tener menos años de experiencia laboral y en docencia caracteriza a las personas con altos niveles en estos factores, mientras que quienes poseen altos niveles de realización personal se caracterizan por ser quienes más años de experiencia laboral y en docencia poseen; además, quienes poseen más horas de trabajo fuera de la Universidad de Costa Rica, poseen altos índices de agotamiento emocional y despersonalización, pero alta realización personal.

Es importante anotar que Gil-Monte y Peiró (1997) proponen como factores importantes en la sintomatología del *Burnout* el que las personas a más años de experiencia

laboral y más años de experiencia en el puesto menos desgaste van a presentar, ello se evidencia en los resultados de esta investigación, y estos autores exponen que se debe a que las personas con más años de experiencia en sus labores o en un puesto desarrollan estrategias de autocuidado respecto a sus labores, lo que les protege.

Algo similar sucede con quienes poseen nombramiento mayores o iguales a $\frac{3}{4}$ de tiempo, ya que estas personas poseen altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, pero mayor realización personal, mientras que quienes poseen menores tiempos de nombramiento en la Universidad de Costa Rica, poseen menores índices de realización personal; Correa-Correa, Muñoz, Zambrano y Chaparro (2000) proponen que las personas que tienen una jornada laboral de 40 horas semanales promedio, presentan menores índices de *Burnout* en general.

Finalmente, se podría entonces hablar de una serie de factores protectores del Síndrome de *Burnout* para las personas que fueron parte de este estudio, como lo son el ser hombre, casado/a, con hijos/as, vivir con la pareja y/o los hijos/as, no cursar estudios en este momento, y poseer propiedad en la Universidad de Costa Rica. Además, a mayor edad menor riesgo del Síndrome de *Burnout*, mientras el tener mayor cantidad de años de experiencia laboral y docente también actúa como un factor protector.

La mayor parte de estas características han sido corroborados en otros estudios tal es el caso de ser hombre, de menor edad, casado/a, con hijos/as (Correa-Correa, Muñoz, Zambrano y Chaparro, 2000; Gil-Monte y Peiró, 1997; Millan-Gonzalez y Mesen-Fainardi, 2009); pero además, Rojas, Zapata y Grisales (2009), destacan en sus estudios que los trabajadores de planta poseen más agotamiento emocional y los ocasionales mayor despersonalización, mismo dato que se da aquí, puesto que quienes poseen continuidad son quienes poseen mayor

agotamiento emocional, mientras que quienes trabajan fuera de la universidad y solo dan algún curso aislado presenta altos niveles de despersonalización.

Además, Toker (2011), concluye en su investigación que el ser profesor asociado y tener un puesto permanente se asocia con menos *Burnout*, mientras que no ser asociado se relaciona con mayor inestabilidad, mayor exigencia y por tanto mayor *Burnout*, lo mismo se evidencia en la presente investigación, en la que se encuentran bajos índices para los tres factores del Inventario de *Burnout* de Maslach entre las personas propietarias, mientras que quienes poseen continuidad poseen más horas de recargo y mayor agotamiento y despersonalización; quienes son interinos poseen menores índices de realización personal.

Por último, si bien, esta investigación confirma la presencia del Síndrome de *Burnout* entre la población, pero con una prevalencia baja; la mayor parte de los hallazgos de esta investigación confirman lo que otras investigaciones han propuesto a nivel nacional e internacional.

Ahora bien, en la presente investigación se determina la asociación entre los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach y el Síndrome de *Burnout* que no es mencionada en ningún otro estudio conocido hasta el momento, pero posee gran influencia en este, como lo es el curso de estudios en la actualidad por parte de las personas participantes, y es que debe tomarse en cuenta que existen aspectos que demanda la actividad laboral, como lo es poseer grados académicos altos, pero que no están vinculados con la jornada laboral y estos influyen, en el caso de la población estudiada, en la estabilidad laboral y la oportunidad de ascensos en el lugar de trabajo.

Capítulo VI

CONCLUSIONES

1. Se determina que la prevalencia del Síndrome de *Burnout* en planilla docente de la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica para el II semestre del 2013, es de 1.59%, lo que representa a cuatro personas de esta institución educativa, una prevalencia que se puede caracterizar como baja en esta población (n=251).
2. Para el factor agotamiento emocional se encuentra un 18% de la población con altos niveles para este factor, mientras 16.8% presenta niveles medios y 65.2% en niveles bajos, es en este factor donde se encuentran más funcionarios docentes de la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica.
3. Se concluye que para el factor despersonalización un 10.4% de las personas participantes poseen altos niveles del mismo, mientras 10% lo poseen en niveles medios y 79.7% de la plantilla docente de esta investigación posee niveles bajos.
4. La baja realización personal entre las personas participantes es 7.6%, mientras 27.5% la poseen en niveles medios y 64.9% de la población posee altos niveles de realización personal, por lo que se concluye que la mayor parte de las personas encuestadas poseen alta realización personal.
5. Se encuentra un *alfa de Cronbach* para el Inventario de *Burnout* de p-valor=0.80, lo cual se considera bueno, para los factores se encuentran fiabilidades de p-valor=0.86 para agotamiento emocional (fiabilidad buena a excelente), p-valor=0.49 para despersonalización (fiabilidad pobre) y p-valor=0.70 para el factor realización personal (fiabilidad aceptable).

6. Existe un 40.24 % de la población con niveles bajos para la sintomatología del Síndrome de *Burnout* en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica, estas personas presentan bajos niveles de agotamiento emocional y despersonalización y alta realización personal.
7. Se concluye que existe un 58.17 % de la plantilla docente bajo algún grado de vulnerabilidad, puesto que cumplen alguno o algunos de los factores del Síndrome de *Burnout*.
8. El 46% de la población del presente estudio cursa estudios en la actualidad y solo un 17% posee algún permiso laboral para ello, la misma posee relación con la sintomatología de los tres factores del Inventario de *Burnout* de Maslach y con el Síndrome de *Burnout*, esta es además, una variable no contemplada en otras investigaciones estudiadas para la realización del presente estudio.
9. Respecto al tipo de nombramiento de los/as docentes se encuentra que quienes son propietarios poseen menores niveles para todos los factores, quienes poseen continuidad tienen mayor agotamiento emocional y despersonalización y quienes son interinos sin continuidad poseen menor realización personal.
10. La categoría profesional en propiedad dentro de la Universidad de Costa Rica se ve caracterizada por profesionales con bajo agotamiento emocional, alta despersonalización y alta realización personal.
11. Las características socio demográficas que actúan como factores facilitadores para la presencia de sintomatología del Síndrome de *Burnout* entre la población se encuentran compuestas por ser mujer, en unión libre, separada o divorciada, sin hijos/as y vivir con otras personas (familia de origen, tíos/as, primos/as o amigos/as).

12. La caracterización laboral que actúa como factor de riesgo para la sintomatología del Síndrome de Burnout entre la plantilla docente de la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica, se caracteriza por ser docentes en curso de estudios de posgrado en la actualidad, con nombramiento de tipo interino con continuidad, y quienes poseen menos años de experiencia laboral y en la docencia son quienes mayores índices presentan en los factores agotamiento emocional y despersonalización y menores en realización personal.

Capítulo VII

RECOMENDACIONES

Para la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica:

1. Se recomienda, como aspecto que se desprende de esta investigación, la capacitación a los/as docentes de la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica, en el tema del Síndrome de *Burnout*, puesto que muchos indicaron no reconocer a qué hacía referencia el término del que se investigaba en este Trabajo Final de Graduación.
2. Se recomienda que la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica defina estrategias de prevención y cuidado de sus profesionales en docencia, dando énfasis especial al 1.59% de la población con Síndrome de *Burnout* y al 58.17% con riesgo de llegar a cumplir con todo el perfil del síndrome.
3. Un tema que fue recurrente en la recolección de datos de esta investigación, fue la expresión de los/as docentes de su preocupación, porque ante situaciones de estrés ellos/as como educadores no cuentan con servicios de apoyo como psicología, que les sean de ayuda para su soporte emocional y laboral; por tanto se recomienda tomar en cuenta este aspecto como parte de las estrategias de ayuda al personal docente.
4. Sería conveniente que los/as docentes de la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica puedan recibir cursos y capacitaciones en habilidades personales de autocuidado, manejo del estrés y emociones, que colaboren en el cuidado emocional del personal docente y con ello al adecuado desarrollo laboral de los mismos.
5. Además, es de vital interés que toda la plantilla docente de la Universidad de Costa Rica tuviese acceso a suficiente información referente al Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente de la Universidad de Costa Rica, ya que se da un

número considerable de casos en los que los/as docentes participantes no reconocían los términos referentes al tema.

6. Se recomienda a la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica, dotarse de un sistema más eficiente para el control de su plantilla docente en cada semestre universitario, ya que incluso al término de la recolección de datos de esta investigación hubo docentes que no pudieron ser identificados, puesto que no se tenían dentro del sistema de nombramiento de la Oficina de Recursos Humanos a octubre de 2013.
7. Se recomienda a la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica la revisión de la aplicación de reglamentos existentes en el reclutamiento y selección de personal docente con el fin de disminuir la utilización de la inopia en dichos procedimientos, misma que se encuentra relacionada con el agotamiento emocional.
8. Se recomienda a la administración del Recinto Universitario de Occidente el análisis de la posibilidad de disminuir las jornadas adicionales del personal docente que ya se encuentra en jornadas de tiempo completo en la Sede de Occidente, ya que las personas en esta condición, evidencian mayores niveles de agotamiento emocional.
9. Se recomienda el apoyo a los/as docentes que cursan estudios en la actualidad, por medio del permiso de estudios, ya que esta variable muestra relación con los factores del Inventario de *Burnout* de Maslach, sin embargo, el curso de estudios por parte de la plantilla docente da a la universidad mayor calidad en cuento a sus educadores/as.

Para futuras investigaciones en el área:

10. Para futuras investigaciones se recomienda manejar la posibilidad de realizar la mayor parte de la recolección de datos reuniendo a la población en lugares conjuntos, por ejemplo en este caso las asambleas de departamento, para así facilitar el proceso de recolección de datos para el o los/as investigadores/as.

11. Se recomienda avanzar en el análisis de puntos específicos que actúan sobre la jornada laboral de los/as docentes, como lo son el curso de estudios, el tiempo de revisión de asignaciones, exámenes, las supervisiones a estudiantes, entre otros; para poder llegar a recomendaciones más específicas respecto a los factores que influyen en el desarrollo docente.
12. Se recomienda, a partir del presente estudio, la investigación futura en cuanto a las consecuencias del *Burnout* docente en el ejercicio docente, tomando en cuenta la vivencia de los/as estudiantes universitarios.

Capítulo VIII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, K. (2009). Validez factorial de Maslach *Burnout* Inventory (versión castellana) en educadores costarricenses. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 9(1), 1-22. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=44713054004>
- Araya, C., y Sojo, S. (2011). *Diagnóstico y análisis del interinazgo docente en la Sede de Occidente*. Manuscrito no publicado, Departamento de Ciencias Sociales, Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente.
- Arias, F., Barboza, N., Blanco, J., Fajardo, E., Rivera, R., Rodríguez, S., Ugalde, S., y Lépez, R. (2008). Síndrome del desgaste profesional o de *Burnout* en el personal de enfermería. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*, (13), 1-18. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=44812817001>
- Arias, P. y Castro, M. (2013). *Prevalencia del Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos y laborales asociados en enfermeros (as) profesionales del Hospital Nacional de Niños durante el mes de Setiembre 2012*. Tesis para optar al grado de Máster en psiquiatría. Sistema de Estudios de Posgrado, CENDEISSS-CCSS. Unidad de Posgrado en Psiquiatría, Hospital Nacional Psiquiátrico.
- Avargues, M. L., Borda, M., y López, A. M. (2010b). Working Conditions, *Burnout* and Stress Symptoms in University Professors: Validating a Structural Model of the Mediating Effect of Perceived Personal Competence. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(1), 284-296. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=17213039023>

- Avargues, M. L., y Borda, M. (2006). *El “core of Burnout” y los síntomas de estrés del personal de la Universidad de Sevilla: Prevalencia, factores psicosociales y análisis del efecto mediador de la competencia personal percibida.* (Tesis doctoral, Universidad de Sevilla, España). Recuperado de <http://fondosdigitales.us.es/tesis/tesis/424/el-core-of-Burnout-y-los-sintomas-de-estres-del-personal-de-la-universidad-de-sevilla-prevalencia-factores-psicosociales-y-analisis-del-efecto-mediador-de-la-competencia-personal-percibida/#description>
- Avargues, M. L., y Borda, M. (2010). Estrés laboral y Síndrome de *Burnout* en la Universidad: análisis descriptivo de la situación actual revisión de las principales líneas de investigación. *Anuario de psicología clínica y de la salud*, 6, 73-78. Recuperado de http://institucional.us.es/apcs/doc/APCS_6_esp_73-78.pdf
- Avargues, M.L., Borda, M., y López, A.M. (2010a). El core of *Burnout* y los síntomas de estrés en el personal de Universidad. Prevalencia e influencia de variables de carácter socio demográfico y laboral. *Boletín de Psicología*, 99, 89-101. Recuperado de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N99-5.pdf>
- Barboza, L.C., Muñoz, M.L., Rueda, P.X., y Suárez, K.G. (2009). Síndrome de *Burnout* y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 2(1), 21-30.
- Barnett, R. C., Gareis, K. C., y Brennan, R. T. (1999). Fit as a mediator of the relationship between work hours and *Burnout*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 307-317.
- Buzzetti, M. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores A.G. de Chile.* (Tesis de bachillerato, Universidad de Chile). http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti_m/sources/buzzetti_m.pdf

- Cárdenas, M., Méndez, L., González, M. (2012). Evaluación del desempeño docente, estrés y *Burnout* en profesores universitarios. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1), 1-22.
- Centro de Evaluación Académica. (2012). *Listado de los Docentes en Régimen Académico*. Recuperado de <http://www.cea.ucr.ac.cr/regimen/documentos.php>
- Consejo Universitario. (2008). *Reglamento de Régimen Académico y servicio docente, Universidad de Costa Rica*. Aprobado en sesión 2869-17, 16/02/1982, versión con modificación parcial aprobada en sesión 5297-11 del 14/10/2008.
- Cordes, C., y Dougherty, T. (1993). A review and an integration of research on job *Burnout*. *The Academy of Management Review*, 18, 4, 621 – 657. Recuperado de <http://www.jstor.org/discover/10.2307/258593?uid=3737816&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=56150248533>
- Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I., y Chaparro, A. F. (2010). Síndrome de *Burnout* en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 12(4), 589-598. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=42217796006>
- Danhke, G. (1989). Investigación y comunicación. En Fernández-Collado, C. y Danhke, G. (Eds.). *La comunicación humana: Ciencia Social* (pp. 385-454). México: McGraw-Hill.
- De Mézerville, C. (2008) *Síndrome de Burnout y Estilos de Afrontamiento en Psicólogos y Psicólogas Clínicos: una Aproximación Cognitivo Conductual Emocional*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

- Educa alcohol Costa Rica. (2013). *Estudio sobre patrones de consumo de bebidas alcohólicas en Costa Rica*. Unidad de Servicios Estadísticos de la Escuela de Estadística de la Universidad de Costa Rica. Recuperado de http://www.educalcoholcr.org/files/Descargas/files/87_educalcoholucstudiodipatronesdeconsumodealcoholcr2013.pdf
- Gamboa, M., Herrera, G., Aguilar, J., y Arias, R. (2013). Síndrome de *Burnout* en el personal del Hospital de la mujer Adolfo Carit Eva en el año 2009. *Revista Médica de Costa Rica y Centroamérica*, 70(606), 195-201. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/revmedcoscen/rmc-2013/rmc132b.pdf>
- Gil- Monte, P., y Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo, el síndrome de quemarse*. Madrid: Editorial Síntesis S.A.
- Gil-Monte, P. (2006). *El síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Glaser, B., y Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine Publishing Company.
- Gomes, A., Peixoto, A. y Rute, M. (2012). Stress ocupacional e alteração do *Estatuto da Carreira Docente* português. *Revista Educação e Pesquisa*, 38(2), 357-371. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3941356>
- Gómez, C. (2006). *La investigación científica en preguntas y respuestas*. Editorial UNIANDES.
- Grajales, T. (2000). *Estudio de la Validez Factorial de Maslach Burnout Inventory versión Española en una Población de Profesionales Mexicanos*. Recuperado de <http://www.tagnet.org/autores/monografias/mono.htm>

- Grau, J. y Chacón, M. (2001) *Burnout: Una amenaza a los Equipos de Salud. Revista Convergencias*, 1(2), 25-38.
- Hernández, R.; Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*, Cuarta Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Herrero, L. (2012). Régimen Académico Docente de la Universidad de Costa Rica. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 12(1), 1-14. Recuperado de <http://www.latindex.ucr.ac.cr/aie-2012-1/aie-12-1-04.pdf>
- Jara, M. (2009). *Análisis de la relación de la incidencia del Síndrome de Burnout en la calidad de la atención que brindan los(as) funcionarios(as) que laboran con personas adultas mayores en el Hospital Nacional Psiquiátrico*. (Tesis de maestría). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Kreitner, R., y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- León, G. (2011). Los profesionales de secundaria, como factores de riesgo en el Síndrome de Burnout. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 177-191. Recuperado de <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=194118804015>
- Lozano, L., Cañadas, G.A., Martín, M., Pedrosa, I., Cañadas, G., Suárez, J.,... De la Fuente, E. (2008). Descripción de los niveles de *Burnout* en diferentes colectivos profesionales. *Aula abierta*, 36(1-2), 79-88.
- Madrigal, M. (2006). "Burnout" en médicos: Aproximaciones teóricas y algunos diagnósticos diferenciales. *Revista Medicina Legal de Costa Rica*, 23(2), 137-153. Recuperado de <http://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v23n2/3477.pdf>
- Mansilla, F. (1996). Maslach *Burnout Inventory* (MBI). *Psicología Online*. Recuperado de <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/anexo13.shtml>

- Marrau, C. (2004). El Síndrome de *Burnout* y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en humanidades*, 5(10), 53-68. Recuperado de www.redalyc.com
- Martell, J., y Gómez, S. (2008). El Síndrome de *Burnout* en docentes universitarios. El caso del área de Ciencias Sociales de la UAZ. *Revista Investigación Científica*, 4(2), 1-8.
- Maslach, C.; Leiter, P., y Schaufeli, A. (2001). Job *Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397- 422.
- Mena, L. (2010). *El desgaste profesional en profesores universitarios: Un modelo predictivo*. (Tesis de doctorado, Universidad de Granada). Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/5531/1/18732434.pdf>
- Millán-González, R., y Mesén-Fainardi, A. (2009). Prevalencia del síndrome de desgaste en médicos residentes costarricenses. *Acta Médica Costarricense*, 51(2), 91-97. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=43411939007>
- Molina, M. y Moreno, M. (2012). Síndrome de *Burnout* en profesionales del sistema penitenciario costarricense. *Revista de Ciencias Sociales*, 137(3), 65-81. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/153/15325492006.pdf>
- Moreno, B., Oliver, C., y Aragoneses, A. (1991). El “*Burnout*”, una forma específica de estrés laboral. En: G. Buela Casal, V. Caballo (Eds). *Manual de Psicología Clínica Aplicada*. Capítulo 15. Madrid: siglo XXI: 271-79.
- Moreno, B.; Meda, R.; Rodríguez, A.; Palomera, A. y Morales, M. (2006). El Síndrome de *Burnout* en una muestra de psicólogos mexicanos: prevalencia y factores socio demográficos asociados. *Revista psicología y salud*, 16(1), 5-13.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Rodríguez, R., Martínez, M., y Ferrer, R. (2009). El *Burnout* del profesorado universitario y las intenciones de abandono: Un estudio multi-

- muestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 149-163.
- Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=231316498005>
- Moriana, J. A., y Herruzo, J. (2004). *Estrés y Burnout en profesores. International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- Otero-López, J.M., Santiago, M.J., y Castro, C. (2008). An integrating approach to the study of *Burnout* in University Professors. *Psicothema*, 20(4), 766-772. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=72720439>
- Pardo, A. y Ruiz, Miguel. (2002). SPSS 11: Guía para el análisis de datos. McGraw-Hill Interamericana de España S.A. U.: Madrid.
- Paredes, M. (2001). *Caracterización multivariante del Síndrome de Burnout en la plantilla docente de la Universidad de Salamanca*. (Tesis doctoral, Universidad de Salamanca).
- Rabines, A.O. (2002). Factores de riesgo para el consumo de tabaco en una población de adolescentes escolarizados. (Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
- Rojas, M. L., Zapata, J. A., y Grisales, H. (2009). Síndrome de *Burnout* y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198-210. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=12011791011>
- Schwarzer, R., y Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and *Burnout*: mediation analyses. *Applied psychology: an international review*, 57, 152–171. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x

- Smith-Castro, V., y Molina, M. (en prensa). La entrevista cognitiva: Guía para su aplicación en la evaluación y mejoramiento de instrumentos de papel y lápiz. *Serie Cuadernos Metodológicos*. San José, CR: Instituto de Investigaciones Psicológicas.
- Toker, B. (2011). *Burnout* among university academicians: an empirical study in the universities of turkey. *Dogus University Journal*, 12(1), 114-127. Recuperado de EBSCOhost Academic Search Complete database.

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN
COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO
Teléfonos: (506) 2511-4201 Telefax: (506) 2224-9367

Universidad de Costa Rica
Sede de Occidente
Carrera de Psicología

FÓRMULA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Prevalencia del Síndrome de *Burnout* en docentes universitarios y su relación con variables socio demográficas y laborales

Nombre del Investigador Principal: Harlen Yadira Alpízar Rojas

- A. PROPÓSITO DEL PROYECTO:** Este estudio está siendo realizado por Harlen Yadira Alpízar Rojas, como parte de su Trabajo Final de Graduación, para optar por el grado de licenciada en psicología, en la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente. El objetivo de la investigación es identificar el índice de prevalencia del Síndrome de Burnout en los(as) profesores(as) de la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente y su relación con las características socio demográficas y laborales presentes en los(as) mismos(as).
- B. ¿QUÉ SE HARÁ?:** Se le entregará un cuestionario que contiene dos instrumentos, el primero es el “Inventario sobre Burnout de Maslach” y el segundo es un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales que ha sido diseñado para esta investigación, usted puede tardar alrededor de 20 minutos en contestar todo el instrumento. No hay respuestas buenas ni malas. La información que usted proporcione será de gran valor para conocer más a fondo la prevalencia del agotamiento profesional entre los(as) docentes de este recinto universitario y será utilizada únicamente con fines académicos, siguiendo la confidencialidad y la ética.
- C. RIESGOS:**
1. La participación en este estudio no significa para usted ningún riesgo, ni físico, ni psicológico, ni legal.
 2. Si sufriera algún daño como consecuencia de los procedimientos a que será sometido para la realización de este estudio, la investigadora participante realizará una referencia al profesional apropiado para que se le brinde el tratamiento necesario para su total recuperación.
- D. BENEFICIOS:** Como resultado de su participación en este estudio, no obtendrá ningún beneficio directo, sin embargo, es posible que los investigadores aprendan más acerca del Síndrome de Burnout y su prevalencia en la planilla docente de la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente y este conocimiento beneficie a otras personas en el futuro.
- E.** Antes de dar su autorización para este estudio usted debe haber hablado con Harlen Yadira Alpízar Rojas sobre el mismo y ella debe haber contestado satisfactoriamente

todas sus preguntas. Si quisiera más información más adelante, puedo obtenerla llamando a Harlen Yadira Alpízar Rojas al teléfono 8671-1606 o a la directora de este Trabajo Final de Graduación M.A. Katherine Solano Araya al 2511-7079 en horario de lunes a viernes, de 8:00 am a 5:00 p.m. Además, puede consultar sobre los derechos de los Sujetos Participantes en Proyectos de Investigación a la Dirección de Regulación de Salud del Ministerio de Salud, al teléfono 22-57-20-90, de lunes a viernes de 8 a.m. a 4 p.m. Cualquier consulta adicional puede comunicarse a la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica **a los teléfonos 2511-4201 ó 2511-5839**, de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.

- F. Usted recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.
- G. Su participación en este estudio es voluntaria. Tiene el derecho de negarse a participar o a discontinuar su participación en cualquier momento.
- H. Su participación en este estudio es confidencial, los resultados podrían aparecer en una publicación científica o ser divulgados en una reunión científica pero de una manera anónima.
- I. No perderá ningún derecho legal por firmar este documento.

CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído, toda la información descrita en esta fórmula, antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y éstas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio

Nombre, cédula y firma del sujeto	Fecha
-----------------------------------	-------

Nombre, cédula y firma del Investigador que solicita el consentimiento	Fecha
--	-------

NUEVA VERSIÓN FCI – APROBADO EN SESION DEL COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO (CEC) NO. 149 REALIZADA EL 4 DE JUNIO DE 2008.

CELM-Form.Consent-Form 06-08

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para los (as) docentes de la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica en relación con sus características socio-demográficas y laborales (PARTE A)

Estimado (a) docente:

Sírvase contestar el siguiente cuestionario, el cual tiene como finalidad obtener información referente a los datos socio-demográficos y laborales de su persona. La información recopilada será confidencial, anónima y utilizada con fines académicos.

INSTRUCCIONES: El cuestionario consta de preguntas cerradas y abiertas, las cuales debe contestar de la siguiente manera:

Preguntas cerradas: Marque con equis (x) la respuesta que considere correcta de acuerdo con su situación personal, puede marcar más de una opción.

Preguntas abiertas: Responda concisa y claramente la información que se le solicita.

A. Características socio demográficas

1. Anote su sexo: 1. () Hombre 2. () Mujer

2. ¿Cuál es su edad (en años cumplidos)?: ____.

3. ¿Cuál es su nacionalidad?: 1. () Costarricense 2. () Otra, Especifique: ____.

4. ¿Cuál es su estado civil actual?:

1. () Casado/a 2. () Soltero/a 3. () Unión libre 4. () Separado/a 5. () Divorciado/a 6. () Viudo/a

5. ¿Tiene usted hijos/as? 1. () Sí, ¿Cuántos? ____.

2. () No

6. ¿Vive usted solo/a? 1. () Sí, (Pase a la pregunta 8) 2. () No

7. ¿Con quién vive?

1. () Pareja 2. () Hijos/as, ¿Cuántos hijos/as viven con usted? ____.

3. () Otro/s (____).

8. ¿Usted tiene el hábito de fumar?

1. () Sí, ¿Cuántos cigarrillos fuma al día aproximadamente? ____.

2. () No

9. ¿Realiza usted algún ejercicio físico?

1. () Sí, ¿Cuántas horas semanales aproximadamente? ____.

2. () No

10. ¿Con qué frecuencia consume usted bebidas alcohólicas?

1. () Nunca

2. () Una o menos veces al mes

3. () 2 a 4 veces al mes

4. () 2 ó 3 veces a la semana

5. () 4 ó más veces a la semana

11. ¿Presenta usted alguna condición de salud que requiera medicación permanente?

1. () Sí, ¿Qué condición/es de salud presenta? ____.

2. () No

12. ¿Ha estado usted incapacitado/a durante el último año? 1. () Sí, ¿Cuántos días? ____.

2. () No

Inventario de Burnout de Maslach adaptado para educadores

Instrucción: A continuación se le presentan una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Debe saber que no existen respuestas buenas o malas. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y solo serán utilizados en esta investigación.

A cada una de las frases debe responder expresando **la frecuencia** con que tiene ese sentimiento, para ello debe poner una **equis(x)** en la casilla correspondiente de acuerdo con el siguiente criterio:

Nunca	0
Pocas veces al año	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

		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo.							
2	Me siento cansado (a) al final de la jornada de trabajo.							
3	Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten mis estudiantes							
5	Creo que trato a los estudiantes como si fuesen objetos impersonales.							
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.							
7	Trato eficientemente los problemas de los estudiantes.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Creo que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás a través de mi trabajo.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado(a) con mi trabajo.							
14	Creo que estoy trabajando demasiado.							
15	No me preocupa lo que le ocurra a mis estudiantes.							
16	Trabajar directamente con los (as) estudiantes me produce estrés.							
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con mis estudiantes.							
18	Me siento estimulado(a) después de trabajar en contacto con mis estudiantes.							
19	He conseguido muchas cosas valiosas en mi profesión.							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	En mi trabajo trato los problemas que se presentan con mucha calma.							
22	Creo que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.							

Nota. Fuente: Adaptado de Paredes (2001).

Cuestionario para los (as) docentes de la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica en relación con sus características socio-demográficas y laborales (PARTE B)

B. Formación profesional

13. ¿Cuál es su área de formación académica (profesión)?: _____.

14. ¿Cuál es su grado académico más alto?:

1. () Bachiller 2. () Licenciado 3. () Máster 4. () Especialidad 5. () Doctorado 6. () Postdoctorado

15. ¿Se encuentra usted cursando estudios en este momento?

1. () Sí, ¿De qué tipo? _____.

2. () No

16. ¿Cuenta usted con algún tipo de permiso laboral para cursar sus estudios? 1. () Sí 2. () No

C. Antigüedad laboral

17. ¿Cuántos años de experiencia laboral posee en su área de formación académica?: ____.

18. ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene usted en la docencia en la Universidad de Costa Rica?:__.

D. Docencia en la Universidad de Costa Rica: A continuación se le presentan una serie de preguntas, para contestarlas utilice como criterio su desempeño laboral en la Universidad de Costa Rica, durante el **presente ciclo lectivo**.

19. ¿En cuántas sedes o recintos de la Universidad de Costa Rica labora usted en el presente ciclo lectivo?:__.

20. Tomando en cuenta **todos** sus nombramientos durante este semestre en la Universidad de Costa Rica, marque la opción que represente su situación en el presente ciclo:

1. () 1/8 de tiempo 3. () ¼ de tiempo 5. () 3/8 tiempo 7. () ½ tiempo 9. () 5/8 de tiempo

2. () ¾ de tiempo 4. () 7/8 de tiempo 6. () Tiempo completo 8. () Más de tiempo completo

21. Posee usted nombramientos en propiedad o continuidad en una sede diferente a la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica: 1. () Sí 2. () No

E. Docencia en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica: A continuación se le presentan una serie de preguntas, para contestarlas utilice como criterio su desempeño laboral **en la Sede de Occidente**, durante el **presente ciclo lectivo**.

22. Indique la/s instancia/s en la Sede de Occidente en la/s que usted desarrolla la docencia:

1. () Sistema de Educación General

4. () Departamento de Ciencias Naturales

2. () Departamento de Ciencias Sociales

5. () Departamento de Ciencias de la Educación

3. () Departamento de Filosofía, Artes y Letras

6. () Otro, Especifique: _____.

23. Escriba cada una de la o las carreras, proyecto/s o cargos de la Sede de Occidente en los que usted desarrolla sus labores en el presente ciclo, tomando en cuenta sus nombramientos docentes, docente-administrativo, administrativo, investigación y acción social, así como el tiempo de nombramiento en cada uno de estos:

Carrera/s, proyecto/s o cargo/s	Tiempo de nombramiento

24. Indique su tipo de nombramiento en la Sede de Occidente de la Universidad de Costa Rica:

1. () Propietario, Tiempo de nombramiento en propiedad: ____.
2. () Interino con continuidad, Tiempo de nombramiento en continuidad: _____. (Pase a la pregunta # 26)
3. () Interino sin continuidad (Pase a la pregunta # 26)

25. ¿Cuál es su categoría profesional según Régimen Académico en la Universidad de Costa Rica?:

1. () Instructor
2. () Adjunto
3. () Asociado
4. () Catedrático
5. () Invitado

26. ¿Cuenta usted con pasos académicos para ascenso en régimen? 1. () Sí ¿Cuántos?____. 2. () No

27. ¿Dirige o lee usted Trabajos Finales de Graduación en este momento?

1. () Sí, ¿Cuántos dirige?_____. ¿Cuántos lee?_____.
2. () No

28. ¿Pertenece usted a comisiones, desarrolla labores o posee nombramientos por recargo durante este ciclo lectivo? 1. () Sí, ¿Cuánto tiempo invierte en ello?_____. 2. () No

29. ¿Ha firmado usted “dedicación exclusiva” con la Universidad de Costa Rica? 1. () Sí 2. () No

30. ¿Cuánto tiempo tarda usted en trasladarse de su casa a la Sede de Occidente? _____.

F. Desempeño laboral externo.

31. ¿Trabaja usted fuera de la Universidad de Costa Rica?

1. () Sí, ¿En qué tipo de empresa? 1. () Pública 2. () Privada 3. () Cuenta propia
2. () No

32. ¿De cuántas horas semanales se encuentra compuesta su jornada laboral fuera de la UCR? _____.

33. ¿Tiene usted propiedad en alguna institución pública o privada? 1. () Sí 2. () No

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN