

# Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de instituciones educativas del sector oficial de la ciudad de Montería



Kelly Sofía Doria Velásquez





**Kelly Sofía Doria Velásquez**

Magister en Psicología

Pregrado en Psicología

Docente Titular del Programa de Psicología

UPB Montería

Libro publicado: *Costos asociados a las conductas constitutivas de acoso laboral, año 2020.*

Ha publicado artículos en revistas especializadas nacionales de su especialidad.

Grupo de investigación CAVIDA. Categoría B.

Kelly.doria@upb.edu.co

# **Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en docentes de instituciones educativas del sector oficial de la ciudad de Montería**

Kelly Sofía Doria Velásquez



Trabajo de Investigación  
Universidad Pontificia Bolivariana  
2024

Doria Velásquez, Kelly Sofía  
Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes  
de instituciones educativas del sector oficial de la ciudad de  
Montería / Kelly Sofía Doria Velásquez. -- Pereira : Universidad  
Pontificia Bolivariana, 2024.

70 páginas. – (Colección Trabajos de investigación).

e-ISBN: 978-958-722-912-7

1. Síndrome de Burnout 2. Estrategias de afrontamiento 3. Salud  
mental y bienestar 4. Psicología educativa 5. Políticas educativas 6.  
Sociología de la educación.

CDD. 155.9042

©Kelly Sofía Doria Velásquez , 2023  
Primera edición

Universidad Tecnológica de Pereira  
Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión  
Editorial Universidad Tecnológica de Pereira  
Pereira, Colombia

**Coordinador editorial:**

Luis Miguel Vargas Valencia  
luismvargas@utp.edu.co  
Teléfono 313 7381  
Edificio 9, Biblioteca Central “Jorge Roa Martínez”  
Cra. 27 No. 10-02 Los Álamos, Pereira, Colombia  
www.utp.edu.co

**Montaje y producción:**

David Restrepo Suárez  
Universidad Tecnológica de Pereira

Pereira, Risaralda, Colombia.

## *Agradecimientos*

*En primera instancia quiero darle gracias a mi familia por apoyarme incondicionalmente en tiempo y espacio para hacer realidad esta investigación.*

*A la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Montería, a la Decanatura de Ciencias Sociales y humanas y a la dirección del Programa de Psicología de esta misma seccional, por brindarme las herramientas necesarias para construir desde la investigación elementos importantes para el abordaje de este tema.*

*De igual forma a las estudiantes Lina Marcia Humaney y Sarielen Delgado por su incondicional apoyo investigativo y constante perseverancia en esta travesía.*

*A todos mil gracias*

*Kelly Sofía Doria Velásquez*

## **CONTENIDO**

<b>Introducción .....</b>	<b>7</b>
<b>Referentes conceptuales del Síndrome de Burnout .....</b>	<b>10</b>
<b>Diversas definiciones del síndrome de burnout desde su conceptualización por Freudenberg .....</b>	<b>14</b>
<b>Referentes conceptuales del afrontamiento .....</b>	<b>18</b>
<b>Consideraciones previas sobre Burnout y sistemas de afrontamiento.....</b>	<b>24</b>
<b>Metodología de aplicación de las pruebas psicométricas .....</b>	<b>27</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>28</b>
<b>Lectura de los datos registrados en las pruebas de Maslach Burnout Inventory (MBI) y cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE), según lo que la población de docentes testeados plasmó en sus respuestas .....</b>	<b>29</b>
<b>Frecuencia y características del Síndrome de Burnout.....</b>	<b>30</b>
<b>Estrategias de afrontamiento que emplean los docentes .....</b>	<b>32</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>36</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>42</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>46</b>

## FIGURAS

Figura 1 Instituciones educativas que participaron en el estudio .....	46
Figura 2 Discriminación por género.....	47
Figura 3 Subescalas del MBI .....	48
Figura 4 Agotamiento emocional por género .....	49
Figura 5 Agotamiento emocional por rango de edad.....	50
Figura 6 Agotamiento emocional por instituciones educativas .....	51
Figura 7 Despersonalización por género.....	52
Figura 8 Realización personal por género .....	53
Figura 9 Realización personal por rango de edad .....	54
Figura 10 Realización personal por instituciones educativas .....	55
Figura 11 Estrategias de afrontamiento.....	55
Figura 12 Focalizado en la solución del problema por género.....	56
Figura 13 Focalizado en la solución del problema por rango de edad.....	57
Figura 14 Focalización en la solución del problema por instituciones.....	58
Figura 15 Autofocalización negativa por género.....	59
Figura 16 Autofocalización negativa por rango de edad .....	60
Figura 17 Autofocalización negativa por instituciones.....	60
Figura 18 Reevaluación positiva por género .....	61
Figura 19 Reevaluación positiva por rango de edad.....	62
Figura 20 Reevaluación positiva por instituciones.....	62
Figura 21 Expresión emocional abierta por género.....	63
Figura 22 Expresión emocional abierta por rango de edad .....	64
Figura 23 Expresión emocional abierta por instituciones .....	64
Figura 24 Evitación por género .....	65
Figura 25 Evitación por rango de edad.....	66
Figura 26 Evitación por instituciones.....	66
Figura 27 Búsqueda de apoyo social por género.....	67
Figura 28 Búsqueda de apoyo social por rango de edad .....	68
Figura 29 Búsqueda de apoyo social por instituciones .....	68
Figura 30 Religión por género .....	69
Figura 31 Religión por rango de edad.....	70
Figura 32 Religión por instituciones.....	70

## TABLAS

Tabla 1 Subescalas del MBI .....	47
Tabla 2 Descripción de resultados subescala agotamiento emocional.....	48
Tabla 3 Agotamiento emocional por rango de edad.....	49
Tabla 4 Conglomerado del agotamiento emocional por instituciones educativas.....	50
Tabla 5 Descripción de resultados subescala despersonalización.....	51
Tabla 6 Descripción de resultados subescala realización personal.....	52
Tabla 7 Realización personal por rango de edad .....	53
Tabla 8 Conglomerado de la realización personal por instituciones educativas.....	54
Tabla 9 Descripción de resultados escala de estrategias de afrontamiento ....	55
Tabla 10 Descripción de resultados subescala de focalización en la solución de problemas.....	56
Tabla 11 Focalización en la solución del problema por rango de edad.....	57
Tabla 12 Conglomerado focalización en la solución del problema por instituciones .....	57
Tabla 13 Descripción de resultados subescala de autofocalización .....	58
Tabla 14 Autofocalización negativa por rango de edad.....	59
Tabla 15 Conglomerado de autofocalización negativa por instituciones .....	60
Tabla 16 Descripción de resultados subescala reevaluación positiva .....	61
Tabla 17 Reevaluación positiva por rango de edad.....	61
Tabla 18 Conglomerado de reevaluación positiva por instituciones .....	62
Tabla 19 Descripción de resultados subescala expresión emocional .....	63
Tabla 20 Expresión emocional abierta por rango de edad.....	63
Tabla 21 Conglomerado de la expresión emocional abierta por instituciones .....	64
Tabla 22 Descripción de resultados subescala evitación.....	65
Tabla 23 Evitación por rango de edad.....	65
Tabla 24 Conglomerado de evitación por instituciones.....	66
Tabla 25 Descripción de resultados subescala búsqueda de apoyo social.....	67
Tabla 26 Búsqueda de apoyo social por rango de edad.....	67
Tabla 27 Conglomerado de búsqueda de apoyo social por instituciones .....	68
Tabla 28 Descripción de resultados subescala religión .....	69
Tabla 29 Religión por rango de edad.....	69
Tabla 30 Conglomerado religión por instituciones .....	70

## Introducción

El Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral; es una experiencia compuesta por las emociones del sujeto, sus actitudes negativas hacia el trabajo, sus cogniciones y las personas con que se relaciona por su labor. Asimismo, esta enfermedad se ha detectado con mayor frecuencia en profesiones asociadas al trabajo con individuos, como lo es la educación, salud y recursos humanos, (Rodríguez et al., 2017).

Por tal razón, se ha dado especial relevancia a la profesión del docente, destacando la constante mediación que se da entre las interacciones de enseñanza y de aprendizaje, dentro de un marco laboral que cada día presenta mayores retos y exigencias a nivel personal y laboral, lo que produce una elevada incidencia del Síndrome de Burnout en esta profesión (Marín y Paredes, 2002; Albanesi et al., 2006).

Fernández y Barajas (2004) manifiestan que la globalización de la economía ha llevado a una competencia en el campo educativo, dando lugar a cambios de fondo en los procesos de formación de los



docentes como respuesta a las exigencias que plantean actualmente las políticas educativas. Estos cambios no solo plantean nuevas exigencias en la formación docente, y nuevos retos en la acción profesional, sino que el maestro se encuentra en la tarea de desarrollar habilidades que le permita satisfacer las necesidades que se presentan en el ejercicio de sus funciones, tanto con sus alumnos, como con la institución educativa en donde labora.

Es así como ante la presencia de tales exigencias, los docentes pueden llegar a presentar síntomas de estrés, que incluyen alteraciones físicas, mentales y emocionales, manifestaciones de un desequilibrio en el organismo que deriva dificultades en el rendimiento psicológico y conductual (Quiceno y Vinaccia, 2007). Si la situación estresante persiste y la persona termina por sentirse insatisfecha con su desempeño laboral puede desencadenar el Síndrome de Burnout o Síndrome de quemarse por el trabajo (García y Gutiérrez, 2007; Castaño, et al., 2006; Vinaccia y Alvaran, 2004).

Según Martínez et al. (2016):

Las consecuencias de presentar algún tipo de sintomatología relacionada con este síndrome impactan de forma negativa la puesta en práctica de los procesos pedagógicos del maestro, dentro y fuera del aula; lo cual limita sus capacidades para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes, así como para favorecer la motivación del mismo. (p. 120)

Ante tales dificultades, muchas personas desarrollan diversas estrategias de afrontamiento para manejar los altos niveles de estrés, entendidas estas estrategias como un estilo personal de hacer frente a distintas situaciones estresantes. De igual forma, se reconocen como los esfuerzos cognitivos y conductuales que se desarrollan para controlar las demandas específicas, manejar el estrés y reducir las tensiones cambiantes tanto internas como externas, que las personas enfrentan en el curso de la vida diaria y que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo (Folkman y Lazarus, 1985).

Ya para terminar y dada la reconocida prevalencia del síndrome del Burnout en la población docente en general, existen escasos estudios

empíricos y conocimientos sobre la prevalencia de este fenómeno en la población docente de instituciones oficiales de nuestro medio, y sobre las estrategias de afrontamiento que se asocian a estos casos y que sean adoptadas por los docentes dentro del contexto laboral educativo; se hace pertinente llevar a cabo una investigación, a partir de la cual se logre determinar la prevalencia del síndrome de Burnout e identificar las estrategias de afrontamiento mayormente empleadas por los docentes del sector público de la ciudad de Montería.

## Referentes conceptuales del Síndrome de Burnout

Para desempeñar una buena labor en el sitio de trabajo, es necesario contar con unos elementos que, dentro de lo que la psicología reconoce como clima organizacional, les permita a los empleados un ambiente óptimo que impulse el ejercicio de sus funciones.

Ese clima o ambiente, no está determinado exclusivamente por la morfología del lugar, como algunos llegan a pensar. Es decir, una mirada reduccionista de este aspecto se limitaría a evaluar la ventilación, la iluminación, el control del ruido, el flujo de la información y todo lo referente a lo que materialmente se pueda evaluar en lo tangencial de la edificación en la que se trabaja.

No decimos que lo anterior no es relevante. Sin embargo, la presente investigación, va más allá de lo morfológico. Apoyado en la psicología y en algunos autores que trabajan los problemas contemporáneos de las dificultades del ser humano para llevar a cabo sus tareas, encontramos que uno de los factores que más incide en ello, es el trato con las personas con las que se trabaja día a día.



Este factor se torna relevante en los estudios que arrojan cómo ello es consecuencia del aumento de ausentismo, abandono, rotación y deterioro del servicio ofrecido (Peiró y Salvador, 1993).

Como nuestra población objeto de estudio son los docentes oficiales de los colegios Cristóbal Colón, Mercedes Abrego, La Pradera, San José, Santa Rosa y Victoria Manzur, del sector oficial de la ciudad de Montería, las reflexiones teóricas estarán en caminadas a tratar de observar si en estos planteles educativos de la ciudad de Montería, los fenómenos del hoy estudiado Síndrome de Burnout, y sus consecuentes habilidades de Estrategias de Afrontamiento, permiten esclarecer los datos encontrados a partir de la aplicación de test psicológicos que nos ayudarán a acercarnos a su realidad laboral.

Para Lazarus (Citado por Marulanda, 2007, p. 7), el estrés laboral es “un proceso sostenido en el tiempo, en donde de manera regular un individuo percibe desbalance entre las exigencias de una situación y los recursos con que él cuenta para hacer frente a dicha situación”. Actualmente se conoce que los docentes de las instituciones educativas oficiales, a pesar de tener mejores recursos para desempeñar su labor docente, aún adolecen de los elementos óptimos que les permitan “apañárselas” con la realidad para desempeñar sus funciones.

Así las cosas, Lazarus (Citado por Marulanda, 2007, p. 7), nos resalta el estrés como “un proceso donde se produce una transacción entre las variables ambientales, individuales y los antecedentes de dicha relación”. Por tanto, cómo los docentes perciben los elementos involucrados, las emociones que surgen en la relación y la manera en que ellos afrontan la situación, define el proceso del estrés.

De este modo, es importante subrayar que trabajar con seres humanos, implica niveles de estrés elevados, dada la complejidad de las relaciones interpersonales, más cuando se trata de complacer o agradar a otras personas (UGT, 2001).

Como corolario de lo anterior, se ha de resaltar que el ejercicio de la docencia para los expertos es una profesión de altos niveles de

tensión a lo largo de su jornada (Gold y Roth, 1993), gracias a las exigencias de diversas relaciones en los planteles educativos (Martínez y Salanova, 2005).

En este orden de ideas, enseñar es una actividad reconocida a nivel global como uno de los ejercicios laborales en los que el estrés está implícito (Golembiewski et al., 1983). La docencia alcanza a tener componentes comunes con las personas que, a nivel laboral en otros espacios, llegan a padecer en el tiempo fatiga, y, o, estados de desasosiego, elementos que desde hace tres décadas son elementos significativos de lo que los teóricos que los estudian han nombrado como el Síndrome de Quemado en el Trabajo, o Burnout, en inglés.

Herbert Freudenberger fue, el psiquiatra estadounidense que, en 1974, describió por vez primera el Síndrome de Burnout, quien trabajaba como voluntario en una clínica para toxicómanos en la ciudad de New York, cuando empezó a observar cómo, al año de estar allí, sus compañeros empezaron a padecer progresivamente una pérdida de energía, hasta entrar en un estado de agotamiento extremo. De igual modo, veía cómo se iban desmotivando en el trabajo y empezaban a aparecer síntomas agudos de ansiedad, hasta aflorar estados depresivos significativos. Él observó, como muchos de sus compañeros entraron en estado de agotamiento, se irritaban fácilmente e iban desarrollando como mecanismo de defensa una actitud cínica y evitativa hacia sus pacientes; veía cómo se tornaban, en la medida en que se incrementaban sus síntomas, menos sensibles hacia ellos, incomprensibles y en ocasiones, agresivos en la relación con ellos.

Sin notarlo, sus compañeros, en la relación con sus pacientes, se iban volviendo personas que, antes que ayudar a su paciente, los culpaban de sus padecimientos, lo que hacía que la atención profesional se deteriorara en sus responsabilidades al cuidado del paciente, y se perdiera el respeto por parte de ellos y de los demás usuarios, de la atención de los servicios profesionales que los médicos estaban obligados a prestar.

A partir de ese ejercicio de observación y seguimiento de los actos humanos de sus compañeros, Freudenberger definió el Síndrome de Burnout como: El estado de fatiga o de frustración que se produce por la dedicación a una causa, una forma de vida o de relación, que no produce el esperado refuerzo. Esta definición ha permitido que, dentro de los desarrollos teóricos del síndrome, se hayan dado dos vertientes para la profundización y seguimiento del mismo: una clínica, y otra psico-social (Gil – Monte y Peiró, 1997).

Gil-Monte y Peiró (1997), asumiendo la vertiente clínica, plantean que el Síndrome de Burnout es un estado al que se llega como consecuencia del estrés laboral; mientras que, desde la vertiente psicosocial, se considera al estrés como un proceso resultante de la interacción de variables del entorno laboral y personal.

En este orden de ideas, la psicóloga social Maslach en 1976, estudiando las respuestas emocionales de profesiones que se caracterizan por ayudar a las personas, se apoyaba en los planteamientos de Freudenberger (Maslach y Jackson, 1981).

Maslach y Jackson, desde una perspectiva psicosocial, sentaron las bases conceptuales y empíricas de este síndrome, enfatizando su incidencia en los trabajadores que desarrollan una actividad centrada en las personas y con las cuales tienen un contacto directo.

Así, Maslach (1982) define el Síndrome de Burnout como un síndrome de extenuación emocional, despersonalización y falta de logro personal en el trabajo, que puede desarrollarse en aquellas personas cuyo objeto de trabajo son las personas, en cualquier tipo de actividad. Es un síndrome psicológico que aparece como respuesta a factores estresantes crónicos interpersonales en el trabajo (Maslach et al., 2001).

Por tanto, Maslach nos sirve de apoyo para confrontar, en la presente investigación, si los docentes de las instituciones educativas objeto de estudio de nuestro trabajo, padecen, por el trato con los estudiantes y las relaciones laborales con compañeros o directivos, extenuación emocional, despersonalización y falta de logro personal en su ejercicio como docentes.

## **Diversas definiciones del síndrome de burnout desde su conceptualización por Freudenberger**

Freudenberger (citado por Rodríguez, et al., en 2017) considera que el Burnout es una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”. Para el autor, el Burnout es el síndrome que ocasiona la "adicción al trabajo", (citado por Peralta Reyes, et al., p. 5). Asimismo, se define como “el agotamiento y desgaste causado por un exceso de fuerza y/o demandas cada vez mayores de energía; esta situación sucede con un profesional, quien se “quema” (agota) y fracasa en su intento por alcanzar sus metas laborales” (p.4).

Pines y Kafry (1978) el Burnout es “una experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal”. (Citado por Toledo, p. 64).

Dale (1979) el Burnout es la consecuencia del estrés laboral. El síndrome podría variar en relación con la intensidad y duración de este (Citado por Fernández, 2009).



Machlowitz (1980) el Burnout es “un estado de total devoción a su ocupación, por lo que su tiempo es dedicado a servir a este propósito”, como consecuencia de ello, se produce un desequilibrio productivo, lo que deviene en reacciones emocionales propias de la estimulación laboral aversiva, (citado por Suárez,).

Cherniss (1980) el Burnout es el conjunto de “cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas”. Precisa que es un proceso transaccional de estrés y tensión en el trabajo y acomodamiento psicológico, destacando tres momentos: Estrés-tensión-afrontamiento defensivo.

1. Desequilibrio entre las demandas en el trabajo y los recursos individuales (estrés).
2. Respuesta emocional a corto plazo, ante el anterior desequilibrio, caracterizada por ansiedad, tensión, fatiga y agotamiento (tensión).
3. Cambios en actitudes y conductas (afrontamiento defensivo), (citado por Suárez)

Edelwich y Brodsky (1980) el Burnout es “una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones del trabajo”. Proponen cuatro fases por las cuales pasa todo individuo con Burnout:

1. Entusiasmo, caracterizado por elevadas aspiraciones, energía desbordante y carencia de la noción de peligro.
2. Estancamiento, que surge tras no cumplirse las expectativas originales, empezando a aparecer la frustración.
3. Frustración, en la que comienzan a surgir problemas emocionales, físicos y conductuales. Esta fase sería el núcleo central del síndrome.
4. Apatía, que sufre el individuo y que constituye el mecanismo de defensa ante la frustración.

Maslach y Jackson (1981) el Burnout es “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal”. Esta definición, que no se aparta de la asunción de las variables del trabajo como condicionantes últimas de la aparición del Burnout, tiene la importancia de no ser teórica, sino la consecuencia empírica del estudio que las autoras desarrollaron en el año 1984, (citado por Suárez, et al.).

A. Pines, E. Aronson y D. Kafry (1981) el Burnout es “el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por el involucramiento crónico en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes”, (citado por Suárez, et al.).

Farber (1983) el Burnout es “un síndrome relacionado con el trabajo. Surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Sucede con frecuencia en los profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del auto concepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima”, (citado por Quiceno, y Vinaccia, 2007, pp. 118-119).

Shinn, Rosario y Chestnut (1984) el Burnout es una “tensión psicológica resultante del estrés en el trabajo de servicios humanos”, (citado por Moreno, 2007, p. 65).

Burke (1987) el Burnout es “un trastorno adaptativo crónico asociado al inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo, que daña la calidad de vida de la persona que lo padece y disminuye la calidad de su trabajo. La situación le ha sobrepasado y queda reducida su capacidad de adaptación. Aparece como resultado de un proceso crónico en el que fallan las estrategias de afrontamiento que suele emplear el sujeto”, (citado por Fernández, 2009).

García Izquierdo (1991) el Burnout es el síndrome “característico de servicios humanos” que aflora como “consecuencia de las demandas físicas y psicológicas que el propio puesto de trabajo instaura, o como resultado de un desajuste entre el trabajador y su entorno laboral”, (citado por Moreno, 2007, p. 65).

Grebert (1992) el Burnout es “una construcción cultural que permite a los profesionales de la relación de ayuda, a manifestar cuáles son sus sufrimientos y dificultades como un planteamiento defensivo de la profesión”, (citado por Suárez et al.).

Gil-Monte Peiró (1997) el Burnout es “una respuesta al estrés laboral crónico, acompañado de una experiencia subjetiva de sentimientos, cogniciones y actitudes, las cuales provocan alteraciones psicofisiológicas en la persona y consecuencias negativas para las instituciones laborales” (citado por Quiceno y Vinaccia, 2007, p. 119).

Moreno y Peñacoba (1999) el Burnout “no se identifica con la sobrecarga de trabajo, el exceso de trabajo no provoca sin más el Burnout; de la misma manera un trabajo escasamente estresante pero desmotivador puede llevar al Burnout. Desde esta perspectiva, el Burnout no es un proceso asociado a la fatiga, sino a la desmotivación emocional y cognitiva que sigue al abandono de intereses que en un determinado momento fueron importantes para el sujeto”, (citado por Quiceno y Vinaccia, 2007, p. 118).

## Referentes conceptuales del enfrentamiento

Si bien el estrés es una realidad de nuestras actividades laborales, gracias a la demanda de tareas, en relación al poco tiempo que se presta para cumplirlas, y como agravante, aparecen otro tipo de faenas, “todas” urgentes, que nos sacan del cumplimiento de nuestras metas trazadas a mediano plazo, para responder de modo inmediato a las urgencias que afloran con reiterada banalidad en el día a día, haciendo que nuestras prioridades se desvíen de su cauce porque hay que darle paso a estas “pequeñas grandes cosas”, con tal de estar a la altura de las demandas de las exigencias administrativas de nuestros lugares de trabajo, también existe, en las profesiones, las artes o los oficios que tienen que ver con el contacto con otras personas como manera ineludible de su función laboral, la cruda realidad de tratar con otros seres humanos, sin la existencia de garantías de ser bien recibido el trato ofrecido por parte de estos.

Hoy en día, son más los factores que empujan a situaciones estresantes en nuestras plazas laborales, que las que nos permiten un desarrollo de nuestras funciones de modo placentero. Por ello,



los modos de afrontar este tipo de circunstancias son cruciales para controlar o disminuir los efectos del estrés en nuestros días.

Byrne (1964) nos presenta desde sus postulados teóricos el estilo represor-sensibilizador, donde el estilo represor tiende a la negación y a la evitación, y el estilo sensibilizador, tiende a la vigilancia y la expansividad. Byrne plantea un constructo unidimensional del afrontamiento con dos polos, en el que se busca grosso modo, o reprimir el factor estresante, “tragárselo”, o buscar dilatarlo.

Se ha de resaltar que los modelos teóricos son herramientas aplicables a las diferentes circunstancias estresantes, según el tipo de carácter de cada persona. Es decir, según el modo de ser de cada persona, se podrá hacer uso de un mecanismo apropiado para ella en la situación estresante en la que se encuentre.

Por su parte, Miller (1987) presenta el estilo cognitivo incrementador-atenuador, el cual se basa en el modo en que los individuos procesan cognitivamente la información de amenaza. Al hacer referencia del concepto de incrementar, se plantea el grado con que un individuo está alerta y sensibilizado con respecto a la información relacionada con la amenaza, y la atenuación se refiere al grado con que la persona evita o transforma cognitivamente la información de la amenaza.

En este orden de ideas, se ha de tener presente que elegir un modo o varios de afrontamiento está determinado por el proceso de evaluación de la situación y de la valoración que hagamos de nuestros recursos (Lazarus y Folkman, 1984) o habilidades para resolver la situación estresante.

Todos los mecanismos pueden ser útiles, dependiendo de las situaciones y del problema, por lo que las estrategias de afrontamiento no deberían ser categorizadas como buenas o malas, sino que la efectividad de estas depende de la situación en la cual son usadas.

De este modo, el concepto de afrontamiento del estrés hace referencia a los esfuerzos conductuales y cognitivos que lleva a cabo el individuo para hacer frente al estrés; es decir, para tratar tanto con las demandas externas o internas generadoras del estrés, como con el malestar psicológico que suele acompañar al estrés (Sandín, 1995).

Así, en la presente investigación, y teniendo presente nuestra población objeto de estudio, hemos optado por apoyarnos en Sandin y Chorot (2002), quienes luego de revisar su estudio: “Desarrollo y validación preliminar del cuestionario de afrontamiento del estrés”, sugieren que los modos de afrontamiento al estrés son susceptibles de medir a partir de siete factores primarios o dimensiones básicas del afrontamiento.

Sandin y Chorot (2002), basan su postura en que la mayoría de los factores obtenidos, a partir de la valoración del instrumento de medida CAE, son consistentes con las dimensiones que se han venido señalando en la literatura sobre las estrategias del afrontamiento, tales como la búsqueda de apoyo social, la evitación, la focalización en la solución del problema, la reevaluación positiva, la religión, y la descarga emocional (Folkman y Lazarus, 1980, 1985, 1988; Moos y Billings, 1982; Lazarus y Folkman, 1984; Sandín, 1989, 1995; Carver et al., 1989; Rodríguez-Marín, 1995).

Se ha de resaltar que los autores pesquisaron una dimensión primaria del afrontamiento que no había sido señalada en la literatura, la cual denominaron: “autofocalización negativa”.

Ellos no encontraron apoyo empírico para algunas dimensiones del afrontamiento de carácter negativo como la autculpa, la negación, la resignación (o aceptación resignada), y el autoaislamiento. Lo que encontraron fue que algunos de los elementos que representaban a estas variables solían saturar en una misma dimensión del afrontamiento, dimensión que denominaron como autofocalización negativa por el carácter negativo que es común a todas ellas, incluyéndola en el CAE.

De este modo, en la presente investigación trabajaremos con los postulados de Chorot y Sandín (2002), quienes clasifican las estrategias de afrontamiento en siete dimensiones básicas:

1. *Búsqueda de Apoyo social* (BAS): Se refiere a todos los mecanismos sociales que el individuo moviliza para lidiar con el estrés, es la tendencia a realizar acciones encaminadas a buscar en los demás información y consejo sobre cómo resolver el problema, incluye los siguientes comportamientos:
  - Contar los sentimientos a familiares o amigos.
  - Pedir consejo a parientes o amigos.
  - Pedir información a parientes o amigos.
  - Hablar con amigos o parientes para ser tranquilizado.
  - Pedir orientación sobre el mejor camino a seguir.
  - Expresar los sentimientos a familiares o amigos.
2. *Expresión emocional abierta* (EEA): Describe las formas directas que un individuo posee para expresar su estado emocional, se caracteriza por canalizar el afrontamiento y la reacción emocional causada por el problema en dirección de las manifestaciones expresivas hacia otras personas, como las siguientes:
  - Descargar el mal humor con los demás.
  - Insultar a otras personas.
  - Comportarse hostilmente.
  - Agredir a alguien.
  - Irritarse con la gente.
  - Luchar y desahogarse emocionalmente.
3. *Religión* (RLG): Agrupa todas las estrategias que se sirven de la fe o la confianza en lo abstracto para la solución de un problema concreto, implica conformismo, tendencia a la pasividad, percepción de falta de control personal sobre las consecuencias del problema y la aceptación de las consecuencias que puedan producirse. Por ejemplo:
  - Asistir a la iglesia
  - Pedir ayuda espiritual
  - Acudir a la iglesia para rogar se solucione el problema
  - Confiar en que Dios remediará el problema

- Rezar
  - Acudir a la iglesia para poner velas o rezar
4. *Focalizado en la solución del problema* (FSP): Se refiere a todas aquellas acciones que implican la decisión de emprender una acción directa y racional para solucionar la situación problema. Como los siguientes:
- Analizar las causas del problema
  - Seguir unos pasos concretos
  - Establecer un plan de acción
  - Hablar con las personas implicadas
  - Poner en acción soluciones concretas.
  - Pensar detenidamente los pasos a seguir.
5. *Evitación* (EVT): Comprende la inacción con respecto al problema por valorar la dificultad como irresoluble, como las siguientes:
- Concentrarse en otras cosas
  - Volcarse en el trabajo u otras actividades
  - Salir para olvidarse del problema
  - No pensar en el problema
  - Practicar deporte para olvidar
  - Tratar de olvidarse de todo
6. *Autofocalización negativa* (AFN): Se refiere a la valoración negativa sobre la capacidad propia para resolver el problema y la creencia de que cualquier tipo de acción que se emprenda puede empeorar la situación:
- Autoconvencerse negativamente
  - No hacer nada ya que las cosas suelen salir mal
  - Autoculpación
  - Sentir indefensión respecto al problema
  - Asumir la propia incapacidad para resolver la situación
  - Resignarse
7. *Reevaluación positiva* (REP): El individuo se enfoca en crear un nuevo significado de la situación del problema, intentando sacar todo lo positivo que tenga la situación. Por ejemplo:
- Ver los aspectos positivos
  - Sacar algo positivo de la situación
  - Descubrir que en la vida hay gente buena



Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en docentes de instituciones educativas del sector oficial de la ciudad de Montería

- Comprender que hay cosas más importantes
- No hay mal que por bien no venga
- Pensar que el problema pudo haber sido peor

## Consideraciones previas sobre Burnout y sistemas de afrontamiento

Para nosotros es importante realizar, antes de la aplicación de las pruebas psicotécnicas o test psicológicos, unas consideraciones respecto al síndrome de Burnout y su relación con los sistemas de afrontamiento en nuestra población objeto de estudio.

Así las cosas, empezaremos nuestra breve disertación hablando de los sistemas de afrontamiento, dado que los docentes de colegios oficiales están sometidos en su día a día a las realidades sociales de sus estudiantes. Es decir, los estudiantes no llegan “solos” a recibir sus clases. Ellos traen el peso de una realidad social fragmentada, en la que los ideales del bienestar, el buen trato y el respeto, empezando por sus familias, no son conocidos, o en su defecto, no hacen parte de su cotidianidad.

El docente ha de enfrentar la frustración de sus estudiantes, la cual se refleja en sus dispersiones en clase, la falta de cumplimiento de la elaboración de tareas, en la indisciplina o, en el peor de los casos, en la violencia escolar.



Esta realidad hace que la tarea del docente lo empuje a mecanismos de afrontamientos como la búsqueda de apoyo social, la expresión de emociones abiertas, el refugio en la religión, la focalización en la solución de problemas, la evitación, la autofocalización negativa, o la reevaluación positiva.

Factores estos que ayudan a contener las cargas de frustración que se van acumulando, hasta aflorar a través de los síntomas del estrés.

Casi siempre estos síntomas aparecen en los docentes manifestándose en un cansancio leve al no poder conciliar el sueño, o no poder dormir bien. Luego emerge el dolor de cabeza prolongado, la pérdida del apetito, o en su defecto la ansiedad extrema, la que hace que una persona coma y no se sienta llena, lo que lo lleva a seguir comiendo a pesar de tener claridad de que come y no se sacia.

Después, suelen aparecer dolores musculares, pérdida de la voz, o una somnolencia inexplicable. Por último, aflora la apatía laboral, el mal genio o la irritabilidad hacia los estudiantes, compañeros de trabajo y directivos.

Luego de esto, aparecen las medidas extremas. La necesidad de encontrar excusas para ausentarse del trabajo, o las demandas de citas médicas que van encaminadas a la consecución de incapacidades laborales, las cuales, según la incapacidad de la persona para afrontar su realidad, se vuelven reiterativas.

Si los mecanismos de afrontamiento no permiten canalizar el malestar laboral, estos síntomas se agudizan, por tanto, ellos denuncian lo que la literatura científica hoy ha nombrado síndrome del quemado, o Burnout, que es nuestro objeto de estudio en esta investigación.

A nuestro juicio, estimamos importante hacer estas consideraciones, para aclarar por qué para estudiar los casos de Burnout, es necesario evaluar los mecanismos de afrontamiento.

Esperamos que, con esta indicación, los resultados que arrojen los test de Maslach Burnout Inventory (MBI) y Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE), sean más comprensibles para nuestros lectores.

## Metodología de aplicación de las pruebas psicométricas

Para este estudio se utilizó un diseño transversal descriptivo, en el cual participaron docentes de seis instituciones educativas del sector oficial de la ciudad de Montería.

La muestra representativa de esta población estuvo conformada por 100 docentes distribuidos así: doce (12) docentes de la Institución Educativa Cristóbal Colon, catorce (14) docentes de la Institución Educativa Mercedes Abrego, veinte (20) docentes de la Institución Educativa La Pradera, dieciocho (18) docentes de la Institución Educativa San José, dieciocho (18) docentes de la Institución Educativa Santa Rosa de Lima y dieciocho (18) docentes de la Institución Educativa Victoria Manzur. Es importante resaltar que el tiempo aproximado que se utilizó para su aplicación fue de 40 minutos, incluyendo en estos las instrucciones respectivas.

Para el caso de los instrumentos empleados se tuvieron en cuenta:

- Maslach Burnout Inventory (MBI): Cuyos autores son de Maslach y Jackson, el cual propone evaluar los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y en particular hacia quienes presta sus servicios, que para el caso son los estudiantes.
- Cuestionario De Afrontamiento Del Estrés (CAE), de Sandín y Chorot (2002). Este se considera como una medida de autoinforme diseñada para evaluar el afrontamiento como rasgo, a partir de siete factores primarios o dimensiones básicas de afrontamiento. Estas son: Focalización en la solución del problema, Autofocalización negativa, Reevaluación positiva, Expresión emocional abierta, Evitación, Búsqueda de apoyo social y Religión.

## Objetivos

Dentro de los objetivos propuestos para dicho estudio se planteó en primera instancia identificar la prevalencia del síndrome de Burnout, así como las estrategias de afrontamiento que emplean los docentes de las instituciones educativas del sector oficial de la ciudad de Montería. De igual forma, identificar dicha prevalencia según el género y la edad. Y por último clasificar de acuerdo con las dimensiones generales, las estrategias de afrontamiento utilizadas con mayor frecuencia ante situaciones de estrés por parte de dichos docentes.



## **Lectura de los datos registrados en las pruebas de Maslach Burnout Inventory (MBI) y cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE), según lo que la población de docentes testeados plasmó en sus respuestas**

Después de aplicar los dos instrumentos: Maslach Burnout Inventory (MBI), de Maslach y Jackson (1981) y Cuestionario De Afrontamiento del Estrés (CAE), de Sandín y Chorot (2002), con el objetivo de describir de modo respectivo la frecuencia y características del síndrome de Burnout, al igual que las estrategias de afrontamiento que emplean los docentes de las instituciones educativas Cristóbal Colón, Mercedes Abrego, La Pradera, San José, Santa Rosa y Victoria Manzur, del sector oficial de la ciudad de Montería, podemos exponer, según la lectura de los resultados arrojados por los test's citados, lo siguiente.

## Frecuencia y características del Síndrome de Burnout

Cuando hablamos de *Agotamiento Emocional*, leemos que, en cuanto a cansancio y fatiga física o psíquica por el ejercicio de su labor, los docentes no presentan este tipo de afecciones de modo significativo. A lo sumo, un porcentaje bajo de ellos, de modo ocasional, presenta este tipo de síntomas.

Hemos de subrayar en este ítem que, más la población femenina que la población masculina, en porcentajes moderados, en ocasiones pueden presentar ciertos grados de cansancio o fatiga, los cuales se manifiestan tanto física como psíquicamente.

De igual modo, es relevante encontrar que los docentes que se encuentran en menor rango de edad pueden sentir más a menudo cansancio y fatiga física o psíquica por su labor, en relación con sus pares laborales que se encuentran en un mayor rango de edad.

Esta lectura nos permite comprender que, en lo referente a sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia



sus estudiantes, pares o superiores, lo que en la prueba conocemos como *despersonalización*, no manifiestan tener ningún tipo de problemas al respecto, tanto en la población femenina estudiada, como en la población masculina.

Por tanto, cuando se entra a leer los resultados de *realización personal en el trabajo*, encontramos que los docentes de instituciones educativas del sector oficial de las instituciones estudiadas manifiestan que sus expectativas tanto laborales como personales, cumplen con lo que ellos presupuestan como calidad de vida al respecto. Salvo una población mínima tendría algo de inconformidad al respecto, pero según la muestra, no es relevante para la lectura de los resultados aquí obtenidos.

Así, es relevante observar cómo los docentes jóvenes, en relación con los adultos, plantean que las demandas que se les hacen en el trabajo exceden la capacidad para atenderlas de modo proporcionado.

## Estrategias de afrontamiento que emplean los docentes

A partir de la lectura de los datos arrojados por el test aplicado a los docentes de las instituciones educativas oficiales, objeto de estudio de la presente investigación, podemos decir lo siguiente.

En lo referente a la *focalización en la solución del problema*, los docentes usualmente en un porcentaje inferior a la media asumen una posición en la que deliberan los pasos a seguir, para emprender acciones racionales que conduzcan a la solución de la situación problema. Sin embargo, hay un alto porcentaje que sólo analizan las causas del problema y ponen en acción soluciones puntuales. Así, se encuentra que sólo un muy bajo porcentaje de docentes no emplea esta estrategia de afrontamiento.

En este orden de lectura, para el presente factor se alcanza a discernir que la población femenina, en un porcentaje medio utiliza más que la población masculina este factor, quien lo utiliza, pero poco menos de la media porcentual. Así, se lee que tanto la población masculina como la femenina de menor edad, son los que menos hacen uso de este factor de afrontamiento del estrés.



Cuando se indaga por la *autofocalización negativa*, se lee que un porcentaje medio bajo, asume una posición en la que piensan que cualquier tipo de acción que se promueva, puede agravar la situación problema. Un porcentaje un poco superior a la media emplea esta estrategia de afrontamiento, lo cual se lee como una valoración negativa por parte del grueso de los docentes testeados, sobre la capacidad oportuna para zanjar el problema. De este modo, sólo muy pocos docentes son quienes manifiestan que en ninguna o en pocas oportunidades, no sienten incapacidad para resolver la situación problema.

En este factor, un poco más de la media, la población masculina frente a la femenina hace uso del presente factor. Y la población más joven de los docentes testeados son los que más puntúan en la utilización de este.

En lo referente a la *revaluación positiva*, se puede leer que en un promedio moderado bajo, los docentes se enfocan en crear significados positivos de la situación problema, pero más de la media intentan descubrir los aspectos positivos que tenga la situación. Sólo un porcentaje bajo, plantea que, en muy pocas ocasiones, se enfocan en los aspectos positivos de la situación problema.

La población masculina, un poco más de la media que la población femenina, utiliza más este factor. Siendo así la población de docentes más jóvenes quienes se apoyan más en él, mientras que los de mayor edad, son quienes menos lo hacen.

La aplicación del test nos permite leer en lo referente a la *expresión emocional abierta*, que un porcentaje medio alto de los docentes testeados tiende generalmente a comportarse de modo hostil, como también a descargar el mal humor con los otros. Lo usual en estos casos es que la media reaccione emocionalmente agrediendo o irritándose con los otros. Así, frente a la situación problemática, no se desahogan emocionalmente, insultando o agrediendo a otros, un porcentaje reducido de docentes.

En relación con la media, en este factor, es más la población masculina que la femenina quien hace uso de este factor. Así, la población más joven de docentes testeados es la que hace mayor uso de este, en comparación a la otra población.

Cuando hacemos lectura del componente de *evitación*, encontramos que la valoración de la situación problema como irresoluble, lo cual empuja a los docentes testeados a realizar otras actividades para olvidar la dificultad, cuenta con un porcentaje medio bajo. Sin embargo, más de la media proporcional de los docentes testeados, asumen una posición pasiva con respecto a la situación estresante, haciendo otras actividades ajenas a la misma. Así, pocas veces evitan pensar en el problema o concentrarse en otras actividades para olvidar la situación problemática.

En este factor, con relación a la media, en un porcentaje medio alto es la población masculina quien más hace uso del presente factor, encontrando en la lectura que la población femenina lo hace de modo moderado. Así, la población de docentes más jóvenes es quien más hace uso de este.

Cuando hacemos la lectura de *búsqueda de apoyo social*, encontramos que un porcentaje bajo de los docentes testeados emplean esta estrategia de afrontamiento, lo que refleja que son pocos los que activan de forma frecuente mecanismos sociales para afrontar el estrés, extendiendo una búsqueda a familiares y, o, amigos de indagación y consejo sobre cómo resolver el problema. Por el contrario, más de la media de los docentes testeados, tiende a contar sus sentimientos y pedir información a otras personas ante las situaciones problema. De este modo, en un porcentaje medio bajo, pocas veces, o nunca, demandan la ayuda de los demás o exteriorizan sus sentimientos a otros, ante situaciones de estrés.

Con relación a la media, en el presente factor, es la población femenina quien más hace uso de este, en relación con la población masculina. En el orden de lectura realizado a los resultados arrojados, es la población más joven quien más hace uso de este factor, en relación con la otra población de docentes testeados.



En lo referente al factor *religión*, podemos leer que, en un porcentaje bajo, los docentes testeados adoptan con poca frecuencia mecanismos espirituales o religiosos para la solución de un problema concreto, aceptando de modo indiferente las consecuencias que pueda acarrear la situación problema. Por el contrario, más de la media de los docentes testeados emplea esta forma de afrontamiento, mostrando que en ocasiones solicitan ayuda espiritual o acuden a una iglesia en búsqueda de la solución de problemas, evidenciándose así la falta de control personal sobre las consecuencias del problema. Un porcentaje medio bajo muestra que en muy pocas ocasiones o nunca, acuden a la ayuda espiritual, dado que son pragmáticos.

En este factor, se lee que es más la población femenina la que hace uso de él, que la población masculina. Y en relación con la población de docentes testeados, ligeramente, es la población joven la que más hace uso de este, con relación a los otros rangos segmentados.



## Conclusiones

La psicología se apoya en la aplicación de pruebas psicométricas para acercarse a la realidad del comportamiento humano. En esta investigación, utilizamos los test de *Maslach Burnout Inventory (MBI)* y *Cuestionario e Afrontamiento Ddel Estrés (CAE)*, para revisar en las instituciones educativas del sector oficial Cristóbal Colón, Mercedes Abrego, La Pradera, San José, Santa Rosa y Victoria Manzur, de la ciudad de Montería, si en la población de docentes que aceptó colaborar con responder los test's citados, si ellos padecían el síndrome de Burnout, y cómo eran sus Estrategias de Afrontamiento en sus plazas laborales, en relación al desempeño de su labor como docentes y la gratificación que ellos recibían al llevar a cabo sus tareas diarias.

Es relevante, antes de dar a conocer las conclusiones a las que llegó la presente investigación, resaltar que el grupo objeto de estudio se segmentó en tres bloques, del siguiente modo:

- Docentes que se encuentran en un rango de edad entre los 25 a 34 años.



- Docentes que se encuentran en un rango de edad entre los 35 a 44 años.
- Docentes que se encuentran en un rango de edad entre los 45 a 54 años.
- Docentes que se encuentran en un rango de edad entre los 55 a 64 años.

Dado el margen de los datos encontrados en la lectura de estos, como en las conclusiones aquí presentadas, por similitud en las respuestas entre la población correspondiente a los 35 a 54 años, se habla de tres segmentos: Docentes que se encuentran entre los 25 a 34 años, docentes que se encuentran entre los 35 a 54 años, y docentes mayores de 55 años.

Una vez hecha la presente salvedad, se presentan a continuación las conclusiones, según lo que exponen los test aplicados.

Los estudios sobre el síndrome de Burnout destacan, desde sus orígenes, que las profesiones más predispuestas a desarrollar este tipo de síndrome son aquellas en las que se tiene contacto frecuente y directo con personas a las que se atiende y se les prestan servicios educativos, sociales y sanitarios.

Autores como Marín y Paredes, (2002) y Albanesi et al. (2006), han planteado que la profesión del docente, por su constante mediación entre las interacciones de enseñanza y de aprendizaje, dentro de un marco laboral que cada día presenta mayores retos y exigencias a nivel personal y laboral, produce una elevada incidencia del síndrome de Burnout.

Como se ha manifestado, se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y, contrario a lo que se esperaba, no se encuentra ningún indicio en las puntuaciones de ninguna de las dimensiones que indique el riesgo de la aparición de esta enfermedad en los docentes testeados.

Se encuentra que los docentes no padecen de agotamiento emocional, ni de despersonalización. En lo referente a su realización personal en el trabajo, los docentes se caracterizan por tener en ocasiones sentimientos de realización personal antes que sentimientos de agotamiento emocional o despersonalización.

Tanto hombres como mujeres no sienten agotamiento emocional, factor relevante para el diagnóstico del síndrome de Burnout, sin embargo, se halló que la población joven es más vulnerable al agotamiento emocional que la población adulta. De este resultado se puede inferir que, con la edad, las personas desarrollan mejores estrategias de afrontamiento del estrés y adquieren expectativas profesionales más reales. No se encontró, en la población estudiada, problemas de despersonalización.

De este modo, según Maslach (1982), Golembiewski et al., (1983), Leiter y Maslach (1988), Lee y Ashforth (1993) y Gil-Monte (1994), el síndrome de Burnout, quien en su estudio abarca los aspectos cognitivos (baja realización personal), emocionales (agotamiento emocional) y actitudinales (despersonalización), para poder ser diagnosticado como positivo, o padecido, en la población estudiada no se presentó de modo relevante una puntuación que alertara sobre su existencia. Por el contrario, los datos fueron de modo constante favorables para señalar que no hay padecimiento o alertas que manifiesten la posibilidad de la existencia del síndrome en los docentes testeados.

De acuerdo con los resultados arrojados en la presente investigación, se observa que la población docente testada, emplea las formas de afrontamiento más frecuentes en niveles medios, resaltando que la búsqueda de apoyo social y la autofocalización negativa, son las estrategias más utilizadas, seguidas de la reevaluación positiva y la focalización en la solución del problema.

Es importante resaltar que, en cuanto a la valoración de los siete factores básicos de las estrategias de afrontamiento, más de la mitad de la población testada, utiliza estas estrategias en niveles medios, lo cual

señala que, aunque no emplean siempre esas formas de afrontamiento, son precisamente las que utilizan en la mayoría de las situaciones de estrés.

Al respecto, se encontró que las estrategias de afrontamiento más utilizadas son: la religión y la focalización en la solución del problema.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento empleadas según el género, los resultados obtenidos revelan que las mujeres emplean más la religión y la búsqueda de apoyo social, mientras que el género masculino utiliza las estrategias de evitación y autofocalización negativa.

En este orden de ideas, en la presente investigación se encontró que los hombres arrojan puntuaciones significativamente mayores que las mujeres en las formas de afrontamiento centradas en autofocalización negativa, reevaluación positiva, expresión emocional abierta y evitación. Las mujeres arrojan puntuaciones significativamente mayores en formas de afrontamiento centradas en la focalización, en la solución del problema, búsqueda de apoyo social y religión.

De igual modo, en la presente investigación, los resultados obtenidos ponen de manifiesto que la estrategia de afrontamiento que menos utilizan las mujeres es la expresión emocional abierta, mientras que los hombres emplean menos la búsqueda de apoyo social.

Respecto a las estrategias de afrontamiento al estrés que más emplean los docentes de cada una de las instituciones educativas participantes en la presente investigación, resalta que, en todas, los docentes emplean más estrategias de afrontamiento centrado en las emociones, que las estrategias de afrontamiento centrado en el problema.

De igual modo, los docentes de todas las instituciones educativas involucradas en el presente estudio manejan, con mayor frecuencia, el malestar emocional asociado a la situación problema, cambiando el modo en que se trata o interpreta lo que está ocurriendo

(búsqueda de apoyo social, reevaluación positiva, autofocalización negativa, religión, expresión emocional abierta, evitación). A su vez, hacen poco uso de formas de afrontamiento que modifiquen la fuente de estrés y que impliquen planificar, confrontar y generar soluciones alternativas, de forma activa para la situación estresante (focalización en la solución del problema).

En cuanto al empleo de estrategias de afrontamiento por edad, los resultados significativos arrojan que, en todos los rangos de edad, más de la mitad de los docentes emplean de forma frecuente y en niveles altos la estrategia de afrontamiento religión, dirigida a la búsqueda de mecanismos espirituales y confianza en lo abstracto frente a situaciones de estrés.

De esta forma se concluye que la mayoría de los hombres y mujeres de las instituciones educativas estudiadas, no presentan pérdida progresiva de energía, desgaste o agotamiento físico y psicológico abrumador.

Tampoco se evidencia la sensación de tener demasiadas exigencias a partir del contacto con otras personas. Los docentes que se encuentran en menor rango de edad pueden sentir más a menudo cansancio y fatiga física o psíquica por su labor, con respecto a los docentes que se encuentran en un mayor rango de edad.

Los docentes de las instituciones educativas estudiadas no manifiestan sentimientos, actitudes, respuestas negativas o distantes hacia sus estudiantes, pares o superiores. No se evidencian respuestas frías, impersonales e insensibles hacia las personas destinatarias del trabajo, ni manifestaciones de insolencia, abuso y distanciamiento respecto al trabajo. De modo global, sienten que sus expectativas personales y profesionales se ajustan a la realidad de su ambiente laboral, que el trabajo les está proporcionando lo que ellos esperaban de él, a pesar de que esta percepción no se manifiesta de forma continua.

Así, los docentes de las instituciones educativas oficiales Cristóbal Colón, Mercedes Abrego, La Pradera, San José, Santa Rosa



y Victoria Manzur, no presentan indicios de síndrome de Burnout, ya que este es un síndrome tridimensional que requiere de tres factores específicos: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, no se evidencia en las respuestas de los test's de la población estudiada.

Las estrategias de afrontamiento que los docentes emplean frecuentemente ante las situaciones valoradas como estresantes, están centradas en la emoción y no en el control y acción sobre problema, lo cual puede constituirse, a largo plazo, en un factor que potencie la aparición del síndrome de Burnout.

Por tanto, según los resultados obtenidos en la presente investigación, se recomienda fortalecer las estrategias de afrontamiento centradas en la focalización de la solución del problema, la reevaluación positiva, la búsqueda de apoyo social, y todas aquellas que en nuestro contexto se constituyan en factores protectores y preventivos ante la aparición del síndrome de Burnout. Así mismo, se invita a los directivos de las instituciones educativas oficiales Cristóbal Colón, Mercedes Abrego, La Pradera, San José, Santa Rosa y Victoria Manzur a desarrollar con su grupo docente, programas de manejo integral del estrés, estrategias de afrontamiento al estrés, autoconocimiento de potencialidades propias y aspectos a fortalecer, manejo y control de emociones, equilibrio de áreas vitales, trabajo en equipo, entre otras, con el objetivo de lograr un balance apropiado entre la percepción de las capacidades de afrontamiento y los recursos físicos y mentales que ésta población posee ante las exigencias del sector educativo.

## Bibliografía

- Aguilar, A. y Gutiérrez, R. (2007). *El Fenómeno de Burnout en médicos de dos hospitales de la ciudad de Lima, Perú*. Revista Psicol Herediana. 2 (1) <http://www.upch.edu.pe/fapsi/rph/NUMERO/Burnout.pdf>
- Buendía, J. (1998). *Estrés laboral y Salud*. Biblioteca Nueva.
- Caballero, C., González, O. Mercado, D., Llanos, C., Bermejo, Y. y Vergel, C. (2009). *Prevalencia del síndrome del Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla*. Psicogente, 12 (21), 142 – 157. Universidad Simón Bolívar. [http://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Externos/2009\\_Caballero\\_et\\_al.pdf](http://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Externos/2009_Caballero_et_al.pdf)
- Cambón, V. y De León, D. (2006). *El desgaste laboral de los maestros de educación inicial*. Trabajo libre presentado en XIII Jornadas de Investigación y Segundo Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur: Paradigmas, Métodos y Técnicas. [http://uba.academia.edu/constanzaduhalde/Papers/423492/AUTORES\\_QUE\\_INFIUYEN\\_EN\\_LA\\_PRACTICA\\_CIINICA\\_DE\\_PSICIOLOGOS\\_EN\\_FORMACION](http://uba.academia.edu/constanzaduhalde/Papers/423492/AUTORES_QUE_INFIUYEN_EN_LA_PRACTICA_CIINICA_DE_PSICIOLOGOS_EN_FORMACION)
- Díaz, M., Jiménez, M. y Fernández, E. (2004). *Estudio sobre la Escala de Estilos y Estrategias de Afrontamiento*. Revista Electrónica de Motivación y Emoción., 3 (4). Universidad Nacional de Educación a Distancia. <http://reme.uji.es/articulos/agarce4960806100/texto.html>
- El Sahili, L. (2010). *Psicología para el docente, consideraciones sobre los riesgos y desafíos sobre la práctica magisterial*. ENMS de León de la Universidad de Guanajuato. <http://books.google.com.co/s?id=q7V3f9PXqssC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Fernández, M. (2009). *Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería*:



*su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional.* Tesis Doctoral. Universidad de León. <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10162/banos.pdf;jsessionid=80E49981840C6BFDAAB116BAA6FBED92.tdx2?sequence=1>

- Figueroa, M. y Cohen, S. (2006). *Estrategias y Estilos de Afrontamiento del Estrés.* Cuadernos de Evaluación Psicológica. 28 – 52. <http://es.scribd.com/doc/67322003/to-de-Estres-en-Los-Adolescentes>
- Gil, P. (2007). *Cómo evaluar y prevenir el síndrome de quemarse por el trabajo.* Gestión práctica de riesgos laborales. 34, 44 – 47. [http://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/01\\_SQT/2007\\_Gestion\\_Practica\\_Preencion\\_RRLI.pdf](http://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/01_SQT/2007_Gestion_Practica_Preencion_RRLI.pdf)
- Giraldo, C., Díaz D. y Torres, J. (2007). *Síndrome de Burnout y su relación con estrategias de afrontamiento y tolerancia a la frustración en los docentes internos de la universidad pontificia bolivariana seccional montería en el periodo 2006-2007.* Tesis para optar al título de Psicólogo, Facultad de Psicología. Universidad Pontificia Bolivariana-
- Guerrero, E. (2003). *Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario.* Revista Anales de psicología. 19 (1), 145 – 158. Universidad de Murcia. [http://www.um.es/analesps/v19/v19\\_1/14-19\\_1.pdf](http://www.um.es/analesps/v19/v19_1/14-19_1.pdf)
- Llaneza, J. (2006). *¿Cuándo nos encontramos ante el síndrome del “quemado” o Burnout?* Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista (4ª ed). <http://books.google.com.co/s?id=YnH3UI9IdMUC&pg=PA500&dq=onepage&q&f=true#v=onepage&q&f=false>
- Manzo, S. (2006). *El síndrome de Burnout en los Trabajadores de la salud.* Tesis para optar al título de Gerente en servicios asistenciales de salud, Universidad Católica Andrés Bello. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ5015.pdf>

- Marrau, C. (2004). *El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente*. Redalyc, 5 (2), 53 – 68. <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/184/18401004.pdf>
- Martínez, J.; Berthel, Y. y Vergara, M. (2016). *Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia)*. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v33n2/2011-7531-sun-33-02-00118.pdf>
- Marulanda, I. (2007). *Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida* (1ª ed.). Uniandes – Ceso, Departamento de Psicología. [http://publicacionesfaciso.uniandes.edu.co/psi/Estr\\_s\\_Laboral.pdf](http://publicacionesfaciso.uniandes.edu.co/psi/Estr_s_Laboral.pdf)
- Mikkelsen, F. (2009). *Satisfacción con la vida y estrategias de afrontamiento en un grupo de adolescentes universitarios de Lima*. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología con mención en Clínica, Pontificia Universidad Católica del Perú [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/416/MIKKELSEN\\_RAMELLA\\_FLOR\\_SATISFACCION\\_CON\\_LA\\_VIDA.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/416/MIKKELSEN_RAMELLA_FLOR_SATISFACCION_CON_LA_VIDA.pdf?sequence=1)
- Moreno, A. (2007). *Burnout Asistencial: Identificación, Prevención y Mediación en Factores Precipitantes*. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. 10 (1),63 - 78. <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol10num1/art4vol10no1.pdf>
- Moriana, J. y Herruzo, J. (2004). *Estrés y Burnout en profesores*. International Journal of Clinical and Health Psychology. 4 (3), 597 – 62. [http://www.aepc.es/ijchp/articulos\\_pdf/ijchp-126.pdf](http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf)
- Peralta, B. y Vargas, J. (2009). *Agotamiento emocional en el personal de enfermería del hospital de la niñez oaxaqueña: la prevención del Burnout*. Centro Regional de Investigación en Psicología. 3 (1), 5 – 10. Asociación Oaxaqueña de Psicología. [http://www.conductitlan.net/42\\_agotamiento\\_emocional\\_burnout.pdf](http://www.conductitlan.net/42_agotamiento_emocional_burnout.pdf)
- Piñeiro N., Calderón, P. y Felizola, M. (s.f.). *Estudio sobre la presencia del Síndrome de Burnout en los profesores de la Secundaria Básica “José Martí” del municipio Cotorro*. <http://www.>



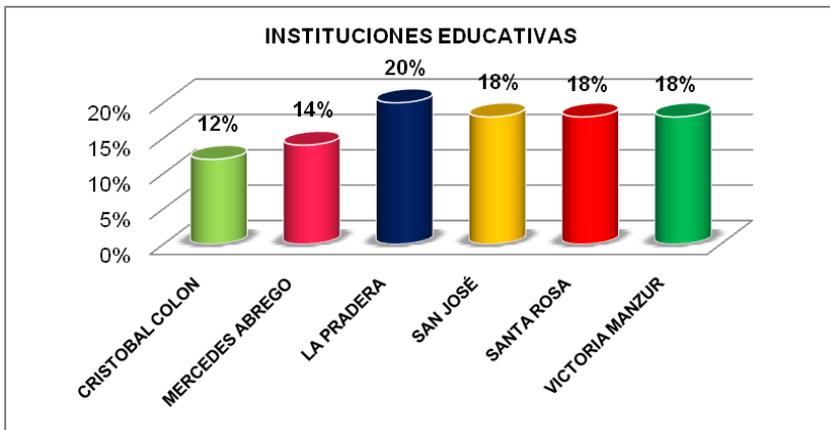
[ilustrados.com/tema/9034/Estudio-sobre-presencia-Sindrome-Burnout-profesores.html](http://ilustrados.com/tema/9034/Estudio-sobre-presencia-Sindrome-Burnout-profesores.html)

- Quiceno, J. y Vinaccia, S. (2007). *Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)*. Acta Colombiana de Psicología. 10 (2), 117 – 125. Universidad de San Buenaventura. [http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/acta/pdfs/v10n2/art-11\\_117-125.pdf](http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/acta/pdfs/v10n2/art-11_117-125.pdf)
- Rodríguez, J.; Guevara, A. y Viramontes E. (2017). *Síndrome de Burnout en Docentes*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521653267015>.
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 7*. Tesis para optar al grado académico de Magíster en Psicología con Mención en Psicología Clínica y de la Salud. [http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2010/salas\\_dj/pdf/salas\\_dj.pdf](http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2010/salas_dj/pdf/salas_dj.pdf)
- Silvana, S. (2008). *El Síndrome del Burnout: un proceso de estrés laboral crónico*. Revista académica Hologramática. 5 (8), 121 – 138. UNLZ, Facultad de Ciencias Sociales. [http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/590/hologramatica08\\_v1pp121\\_138.pdf](http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/590/hologramatica08_v1pp121_138.pdf)
- Sandín, B. y Chorot, P. (2002). *Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) Desarrollo y Validación Preliminar*. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica. 8 (1), 39 – 54. Universidad Nacional de Educación a Distancia. [http://www.aecpep.net/arc/03.2003\(1\).Sandin-Chorot.pdf](http://www.aecpep.net/arc/03.2003(1).Sandin-Chorot.pdf)

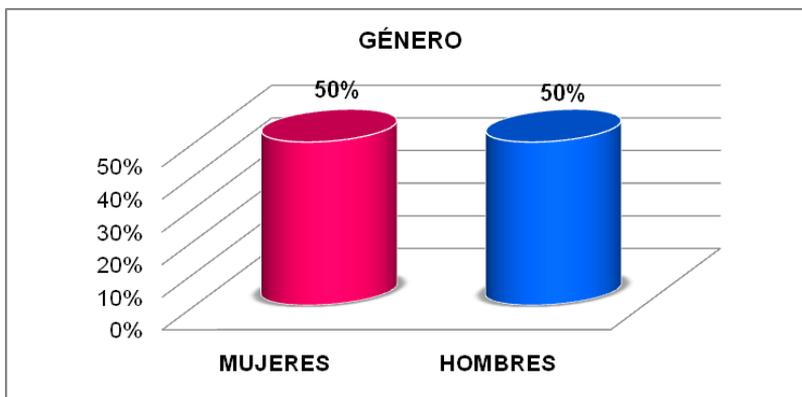
## Anexos

**Figura 1**

*Instituciones educativas que participaron en el estudio*



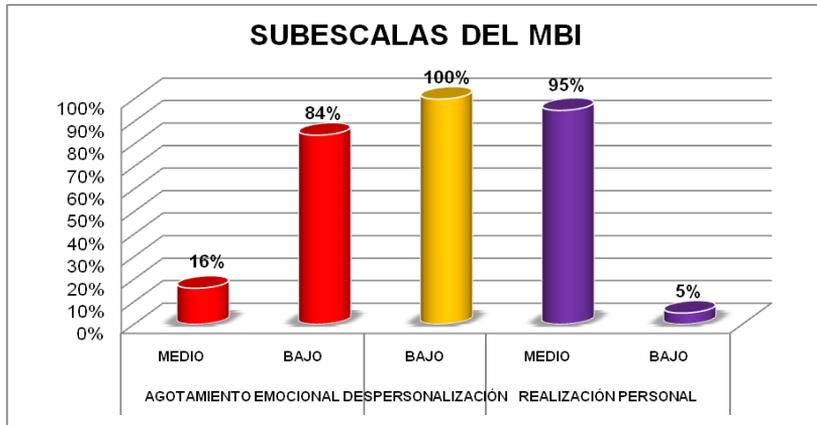
**Figura 2**  
Discriminación por género



**Tabla 1**  
*Subescalas del MBI*

	MBI					
	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal en el trabajo	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<b>Alto</b>	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Medio</b>	16	16%	0	0%	95	95%
<b>Bajo</b>	84	84%	100	100%	5	5%
<b>Total</b>	100	100%	100	100%	100	100%

**Figura 3**  
*Subescalas del MBI*

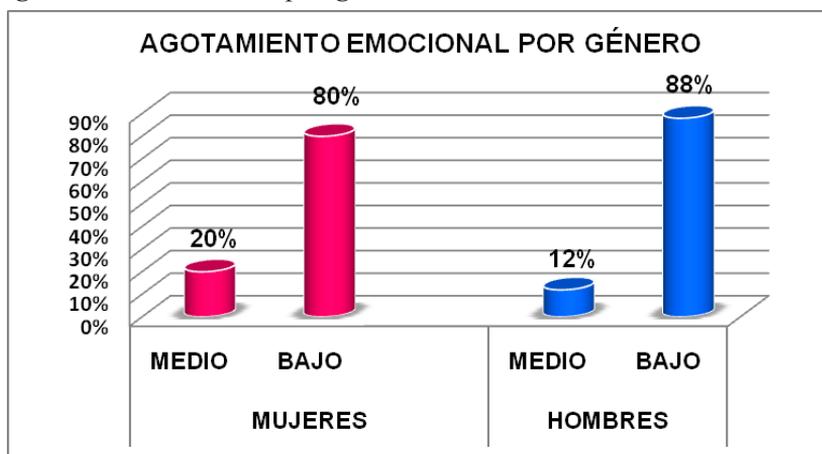


**Tabla 2**  
*Descripción de resultados subescala agotamiento emocional*

Agotamiento emocional por género				
	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<b>Alto</b>	0	0%	0	0%
<b>Medio</b>	10	20%	6	12%
<b>Bajo</b>	40	80%	44	88%
<b>Total</b>	50	100%	50	100%

**Figura 4**

*Agotamiento emocional por género*

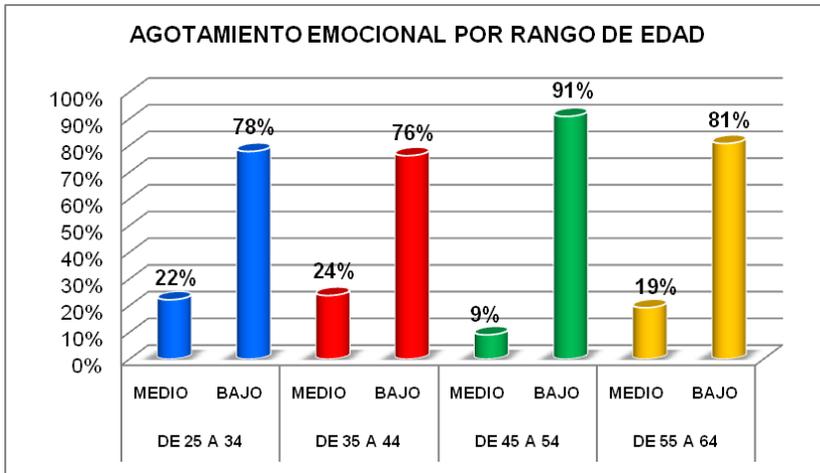


**Tabla 3**

*Agotamiento emocional por rango de edad*

	Agotamiento emocional por rango de edad							
	De 25 a 34		De 35 a 44		De 45 a 54		De 55 a 64	
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R
<b>Alto</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Medio</b>	2	22%	5	24%	4	9%	5	19%
<b>Bajo</b>	7	78%	16	76%	40	91%	21	81%
<b>Total</b>	9	100%	21	100%	44	100%	26	100%

**Figura 5**  
*Agotamiento emocional por rango de edad*

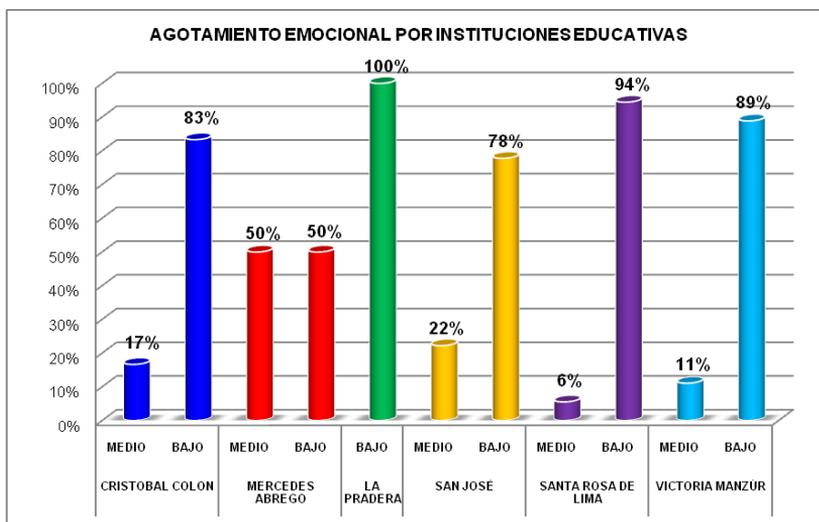


**Tabla 4**  
*Conglomerado del agotamiento emocional por instituciones educativas*

	Agotamiento emocional por instituciones educativas											
	Cristóbal Colón		Mercedes Abrego		La Pradera		San José		Santa Rosa de Lima		Victoria Manzur	
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R
<b>Alto</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Medio</b>	2	17%	7	50%	0	0%	4	22%	1	6%	2	11%
<b>Bajo</b>	10	83%	7	50%	20	100%	14	78%	17	94%	16	89%
<b>Total</b>	12	100%	14	100%	20	100%	18	100%	18	100%	18	100%

**Figura 6**

*Agotamiento emocional por instituciones educativas*



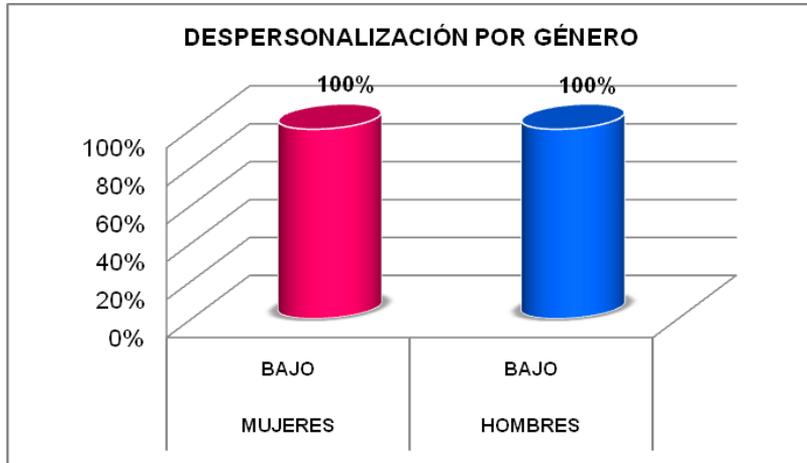
**Tabla 5**

*Descripción de resultados subescala despersonalización*

	Despersonalización por género			
	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<b>Alto</b>	0	0%	0	0%
<b>Medio</b>	0	0%	0	0%
<b>Bajo</b>	50	100%	50	100%
<b>Total</b>	50	100%	50	100%

**Figura 7**

*Despersonalización por género*



**Tabla 6**

*Descripción de resultados subescala realización personal*

Realización personal por género				
	Mujeres		Hombres	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<b>Alto</b>	0	0%	0	0%
<b>Medio</b>	47	94%	48	96%
<b>Bajo</b>	3	6%	2	4%
<b>Total</b>	50	100%	50	100%

**Figura 8**

*Realización personal por género*



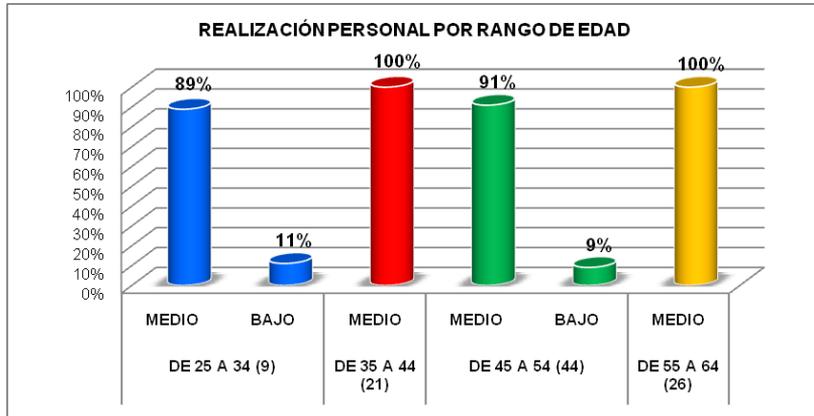
**Tabla 7**

*Realización personal por rango de edad*

Realización personal por rango de edad								
	De 25 a 34 años		De 35 a 44 años		De 45 a 54 años		De 55 a 64 años	
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R
<b>Alto</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Medio</b>	8	89%	21	100%	40	91%	26	100%
<b>Bajo</b>	1	11%	0	%	4	9%	0	0%
<b>Total</b>	9	100%	21	100%	44	100%	26	100%

**Figura 9**

*Realización personal por rango de edad*



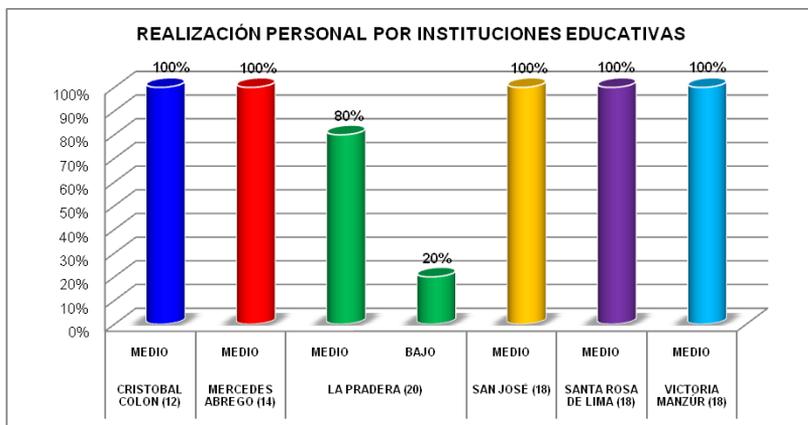
**Tabla 8**

*Conglomerado de la realización personal por instituciones educativas*

	Realización personal por instituciones educativas											
	Cristóbal Colón		Mercedes Abrego		La Pradera		San José		Santa Rosa de Lima		Victoria Manzur	
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R
<b>Alto</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Medio</b>	12	100%	14	100%	16	80%	18	100%	18	100%	18	100%
<b>Bajo</b>	0	0%	0	0%	4	20%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	12	100%	14	100%	20	100%	18	100%	18	100%	18	100%

**Figura 10**

*Realización personal por instituciones educativas*



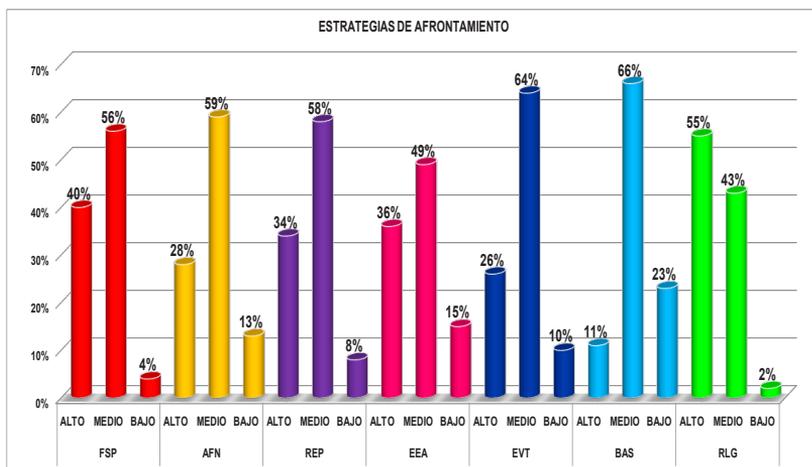
**Tabla 9**

*Descripción de resultados escala de estrategias de afrontamiento*

	Estrategias de afrontamiento													
	FSP		AFN		REP		EEA		EVT		BAS		RLG	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
<b>Alta</b>	40	40%	28	28%	34	34%	36	36%	26	26%	11	11%	55	11%
<b>Media</b>	56	56%	59	59%	58	58%	49	49%	64	64%	66	66%	43	66%
<b>Baja</b>	4	4%	13	13%	8	8%	15	15%	10	10%	23	23%	2	23%
<b>Total</b>	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

**Figura 11**

*Estrategias de afrontamiento*



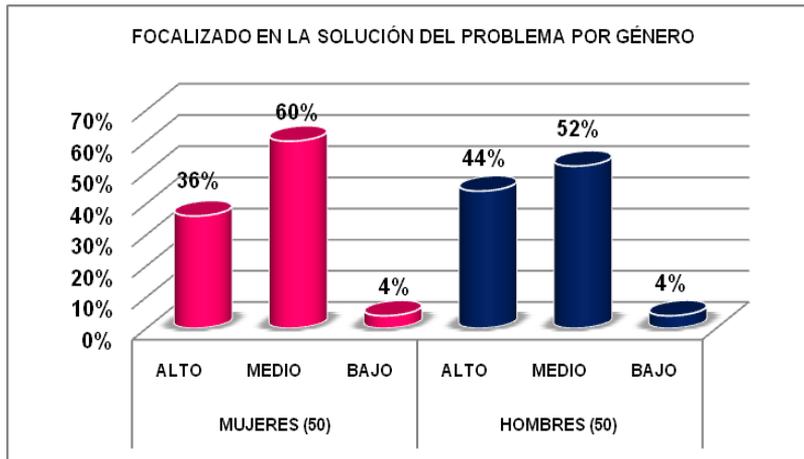
**Tabla 10**

*Descripción de resultados subescala de focalización en la solución de problemas*

<b>Focalización en la solución del problema por género</b>				
	<b>Femenino</b>		<b>Masculino</b>	
	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
<b>Alta</b>	18	36%	22	44%
<b>Media</b>	30	60%	26	52%
<b>Baja</b>	2	4%	2	4%
<b>Total</b>	50	100%	50	100%

**Figura 12**

*Focalizado en la solución del problema por género*



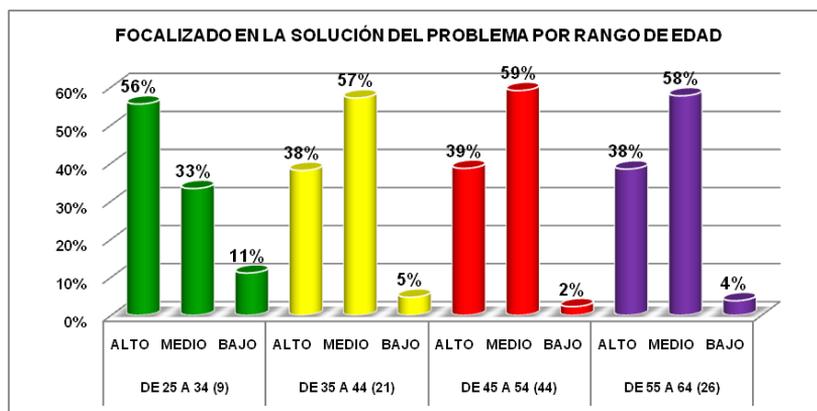
**Tabla 11**

*Focalización en la solución del problema por rango de edad*

Focalización en la solución del problema por rango de edad								
	De 25 a 34 Años		De 35 a 44 Años		De 45 a 54 años		De 55 a 64 años	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
<b>Alta</b>	5	56%	8	38%	17	39%	10	38%
<b>Media</b>	3	33%	12	57%	26	59%	15	58%
<b>Baja</b>	1	11%	1	5%	1	2%	1	4%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

**Figura 13**

*Focalizado en la solución del problema por rango de edad*



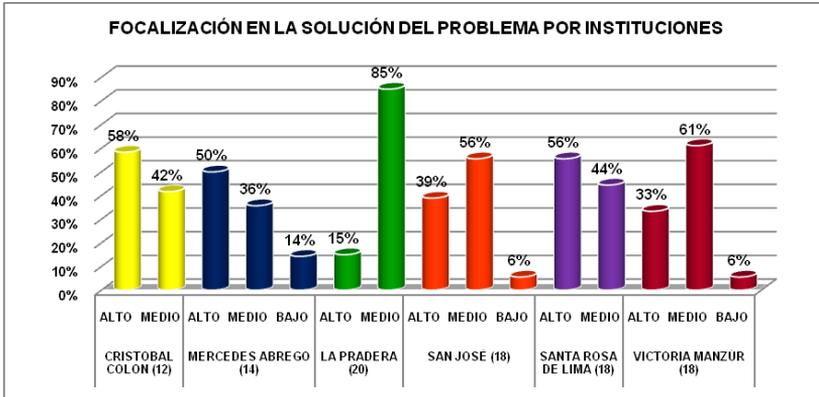
**Tabla 12**

*Conglomerado focalización en la solución del problema por instituciones*

Focalizado en la solución del problema por instituciones												
	Cristóbal Colón		Mercedes Abrego		La Pradera		San José		Santa Rosa de Lima		Victoria Manzur	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
<b>Alta</b>	7	58%	7	50%	3	15%	7	39%	10	56%	6	33%
<b>Media</b>	5	42%	5	36%	17	85%	10	56%	8	44%	11	61%
<b>Baja</b>	0	0%	2	14%	0	0%	1	6%	0	0%	1	6%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

**Figura 14**

*Focalización en la solución del problema por instituciones*



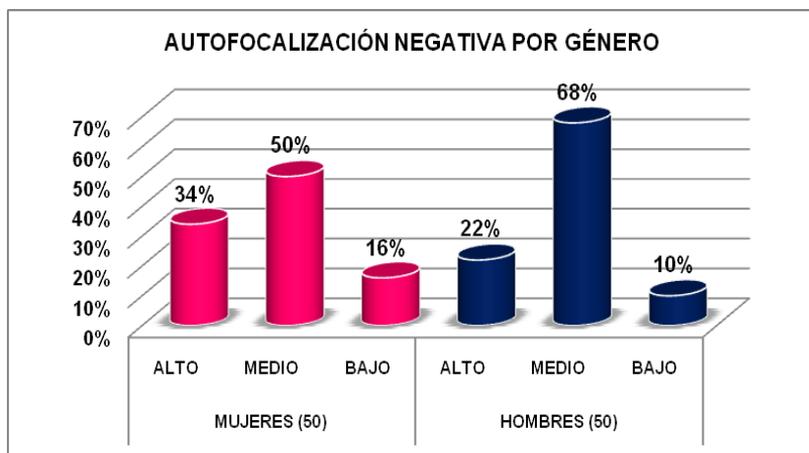
**Tabla 13**

*Descripción de resultados subescala de autofocalización*

Autofocalización negativa por género				
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<b>Alta</b>	17	34%	11	22%
<b>Media</b>	25	50%	34	68%
<b>Baja</b>	8	16%	5	10%
<b>Total</b>	50	100%	50	100%

**Figura 15**

*Autofocalización negativa por género*

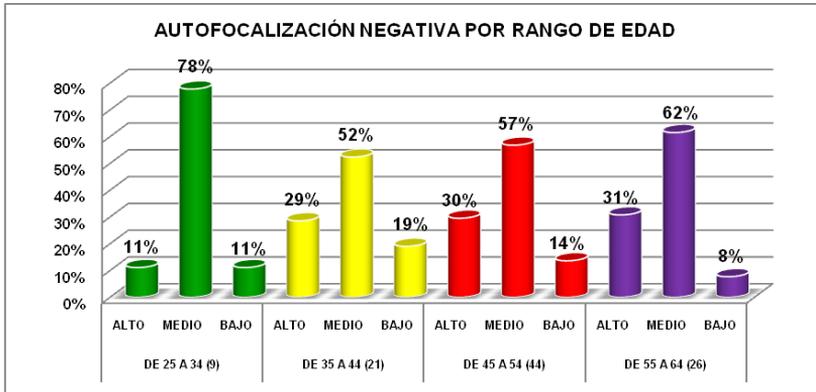


**Tabla 14**

*Autofocalización negativa por rango de edad*

	Autofocalización negativa por rango de edad							
	De 25 a 34 Años		De 35 a 44 Años		De 45 a 54 años		De 55 a 64 años	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Alta	1	11%	6	29%	13	30%	8	31%
Media	7	78%	11	52%	25	57%	16	62%
Baja	1	11%	4	19%	6	14%	2	8%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

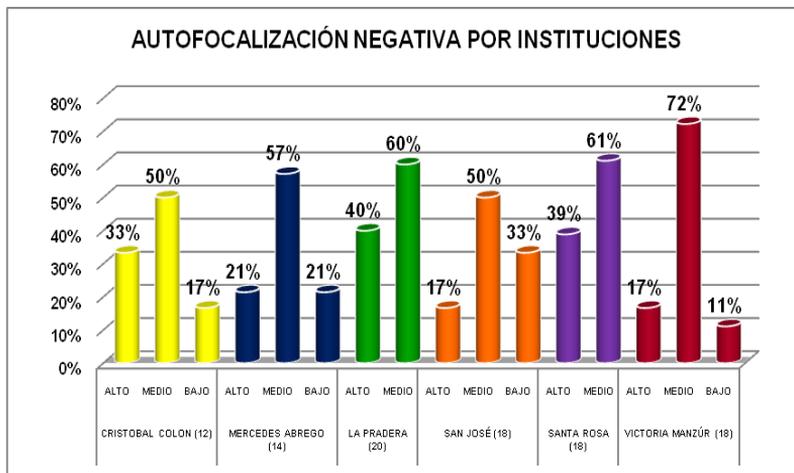
**Figura 16**  
*Autofocalización negativa por rango de edad*



**Tabla 15**  
*Conglomerado de autofocalización negativa por instituciones*

	Autofocalización negativa por instituciones											
	Cristóbal Colón		Mercedes Abrego		La Pradera		San José		Santa Rosa de Lima		Victoria Manzur	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Alta	4	33%	3	21%	8	40%	3	17%	7	39%	3	17%
Media	6	50%	8	57%	12	60%	9	50%	11	61%	13	72%
Baja	2	17%	3	21%	0	0%	6	33%	0	0%	2	11%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

**Figura 17**  
*Autofocalización negativa por instituciones*



**Tabla 16**

*Descripción de resultados subescala reevaluación positiva*

	Reevaluación positiva por género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<b>Alta</b>	19	38%	15	30%
<b>Media</b>	28	56%	30	60%
<b>Baja</b>	3	6%	5	10%
<b>Total</b>	50	100%	50	100%

**Figura 18**

*Reevaluación positiva por género*

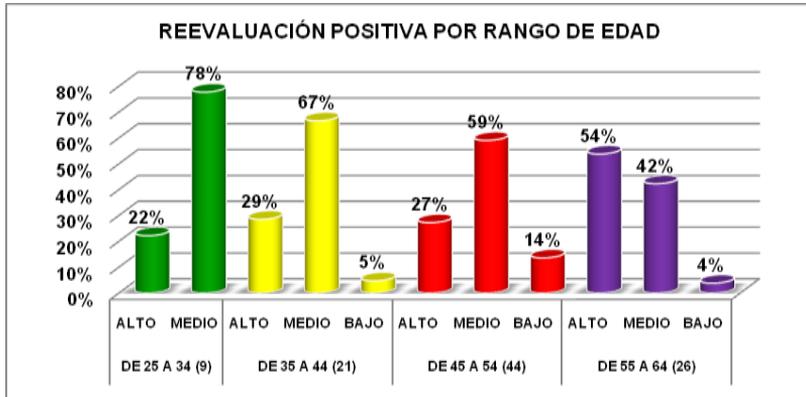


**Tabla 17**

*Reevaluación positiva por rango de edad*

	Reevaluación positiva por rango de edad							
	De 25 a 34 Años		De 35 a 44 Años		De 45 a 54 años		De 55 a 64 años	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
<b>Alta</b>	2	22%	6	29%	12	27%	14	54%
<b>Media</b>	7	78%	14	67%	26	59%	11	42%
<b>Baja</b>	0	0%	1	5%	6	14%	1	4%
<b>Total</b>	9	100%	21	100%	44	100%	26	100%

**Figura 19**  
*Reevaluación positiva por rango de edad*



**Tabla 18**  
*Conglomerado de reevaluación positiva por instituciones*

		Reevaluación positiva por instituciones											
		Cristóbal Colón		Mercedes Abrego		La Pradera		San José		Santa Rosa de Lima		Victoria Manzur	
		F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Alta		9	75%	4	29%	8	40%	2	11%	8	44%	3	17%
Media		3	25%	8	57%	12	60%	10	56%	10	56%	15	83%
Baja		0	0%	2	14%	0	0%	6	33%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

**Figura 20**  
*Reevaluación positiva por instituciones*



**Tabla 19**

*Descripción de resultados subescala expresión emocional*

	Expresión emocional abierta por género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<b>Alta</b>	17	34%	19	38%
<b>Media</b>	24	48%	25	50%
<b>Baja</b>	9	18%	6	12%
<b>Total</b>	50	100%	50	100%

**Figura 21**

*Expresión emocional abierta por género*



**Tabla 20**

*Expresión emocional abierta por rango de edad*

	Expresión emocional abierta por rango de edad							
	De 25 a 34 Años		De 35 a 44 Años		De 45 a 54 años		De 55 a 64 años	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
<b>Alta</b>	2	22%	9	43%	14	32%	11	42%
<b>Media</b>	6	67%	9	43%	23	52%	11	42%
<b>Baja</b>	1	11%	3	14%	7	16%	4	15%
<b>Total</b>	9	100%	21	100%	44	100%	26	100%

**Figura 22**

*Expresión emocional abierta por rango de edad*



**Tabla 21**

*Conglomerado de la expresión emocional abierta por instituciones*

		Expresión emocional abierta por instituciones											
		Cristóbal Colón		Mercedes Abrego		La Pradera		San José		Santa Rosa de Lima		Victoria Manzur	
		F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Alta		2	17%	6	6%	13	65%	4	22%	6	33%	5	28%
Media		7	58%	7	50%	6	30%	8	44%	11	61%	10	56%
Baja		3	25%	1	7%	1	5%	6	33%	1	6%	3	17%
Total		12	100%	14	100%	20	100%	18	100%	18	100%	18	100%

**Figura 23**

*Expresión emocional abierta por instituciones*



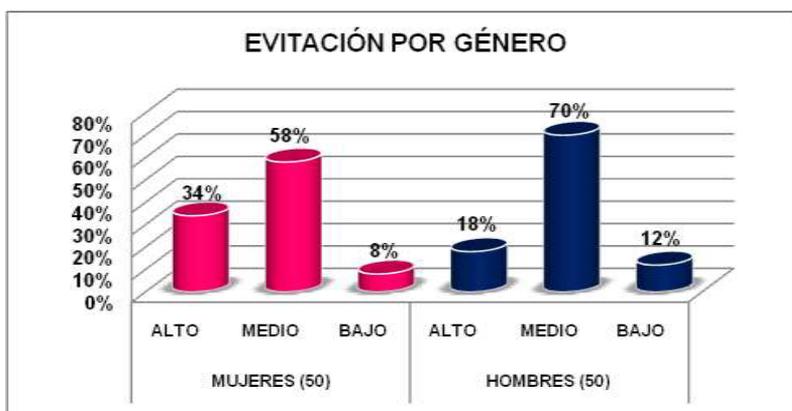
**Tabla 22**

*Descripción de resultados subescala evitación*

	Evitación por género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<b>Alta</b>	17	34%	9	18%
<b>Media</b>	29	58%	35	70%
<b>Baja</b>	4	8%	6	12%
<b>Total</b>	50	100%	50	100%

**Figura 24**

*Evitación por género*

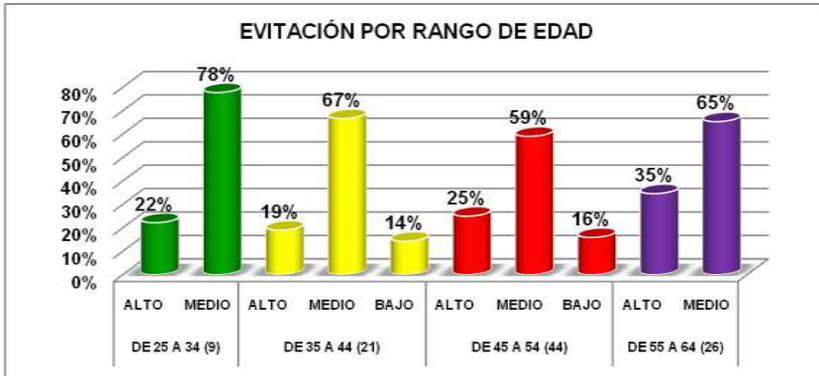


**Tabla 23**

*Evitación por rango de edad*

	Evitación por rango de edad							
	De 25 a 34 Años		De 35 a 44 Años		De 45 a 54 años		De 55 a 64 años	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
<b>Alta</b>	2	22%	4	19%	11	25%	9	35%
<b>Media</b>	7	78%	14	67%	26	59%	17	65%
<b>Baja</b>	0	0%	3	14%	7	16%	0	0%
<b>Total</b>	9	100%	21	100%	44	100%	26	100%

**Figura 25**  
*Evitación por rango de edad*



**Tabla 24**  
*Conglomerado de evitación por instituciones*

	Evitación por instituciones											
	Cristóbal Colón		Mercedes Abrego		La Pradera		San José		Santa Rosa de Lima		Victoria Manzur	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Alta	4	33%	5	36%	6	30%	2	11%	7	39%	2	11%
Media	6	50%	9	64%	14	70%	13	72%	11	61%	11	61%
Baja	2	17%	0	0%	0	0%	3	17%	0	0%	5	28%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

**Figura 26**  
*Evitación por instituciones*



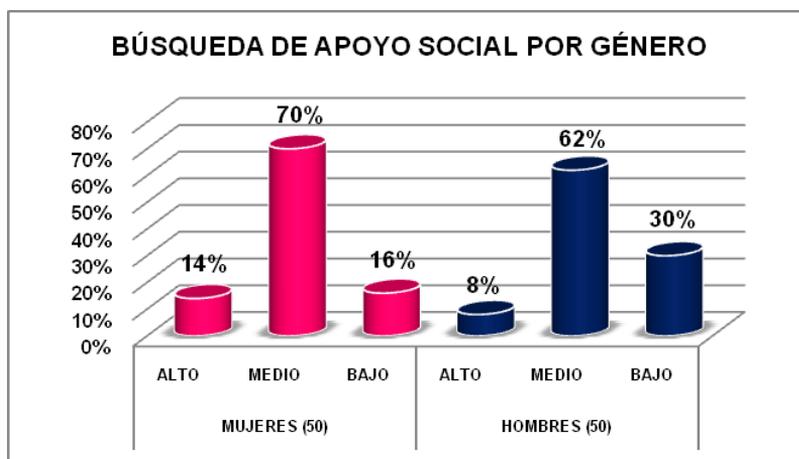
**Tabla 25**

*Descripción de resultados subescala búsqueda de apoyo social*

	Búsqueda de apoyo social por género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<b>Alta</b>	7	14%	4	8%
<b>Media</b>	35	70%	31	62%
<b>Baja</b>	8	16%	15	30%
<b>Total</b>	50	100%	50	100%

**Figura 27**

*Búsqueda de apoyo social por género*



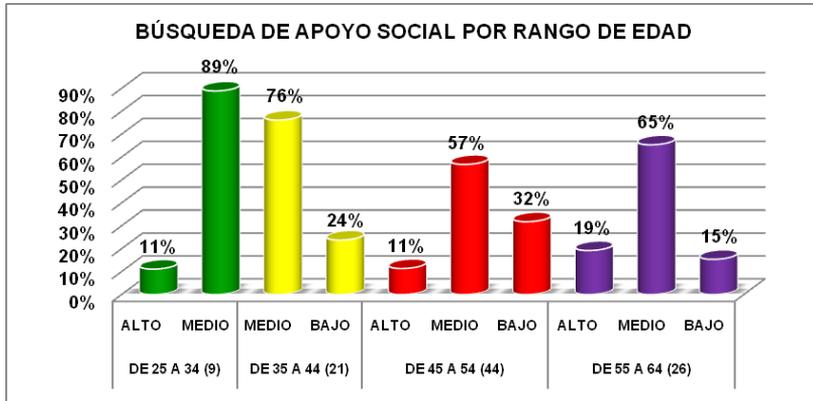
**Tabla 26**

*Búsqueda de apoyo social por rango de edad*

	Búsqueda de apoyo social por rango de edad							
	De 25 a 34 Años		De 35 a 44 Años		De 45 a 54 años		De 55 a 64 años	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
<b>Alta</b>	1	11%	0	0%	5	1%	5	19%
<b>Media</b>	8	89%	16	76%	25	57%	17	65%
<b>Baja</b>	0	0%	5	24%	14	32%	4	15%
<b>Total</b>	9	100%	21	100%	44	100%	26	100%

**Figura 28**

*Búsqueda de apoyo social por rango de edad*



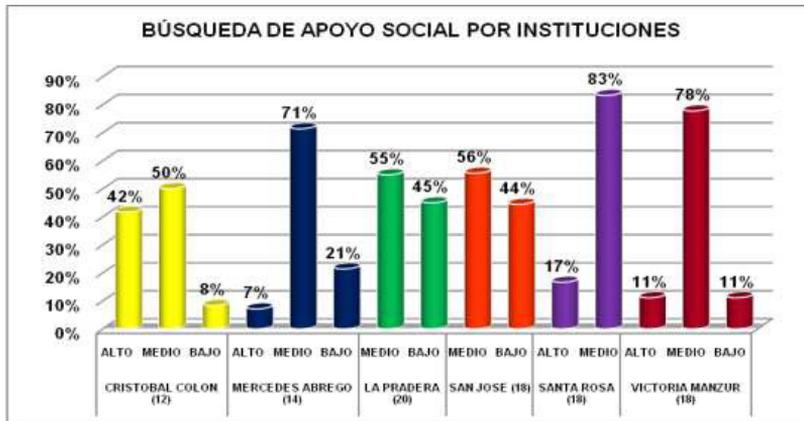
**Tabla 27**

*Conglomerado de búsqueda de apoyo social por instituciones*

		Búsqueda de apoyo social por instituciones											
		Cristóbal Colón		Mercedes Abrego		La Pradera		San José		Santa Rosa de Lima		Victoria Manzur	
		F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Alta	5	42%	1	7%	0	0%	0	0%	3	17%	2	11%	
Media	6	50%	10	71%	11	55%	10	56%	15	83%	14	78%	
Baja	1	8%	3	21%	9	45%	8	44%	0	0%	2	11%	
Total	12	100%	14	100%	20	100%	18	100%	18	100%	18	100%	

**Figura 29**

*Búsqueda de apoyo social por instituciones*



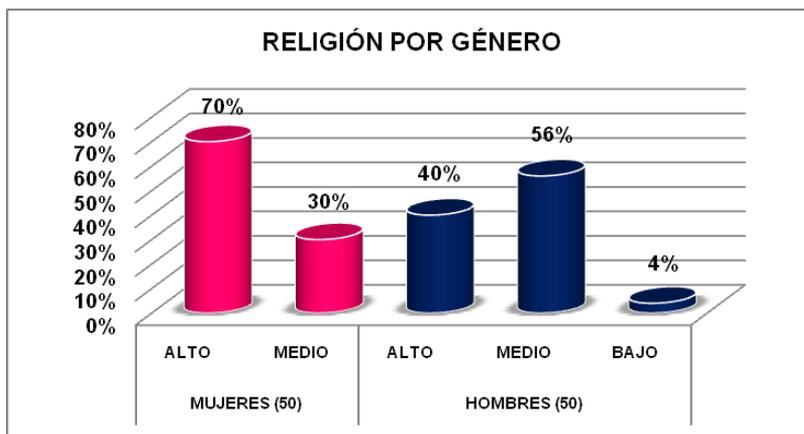
**Tabla 28**

*Descripción de resultados subescala religión*

	Religión por género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<b>Alta</b>	35	70%	20	40%
<b>Media</b>	15	30%	28	56%
<b>Baja</b>	0	0%	2	4%
<b>Total</b>	50	100%	50	100%

**Figura 30**

*Religión por género*

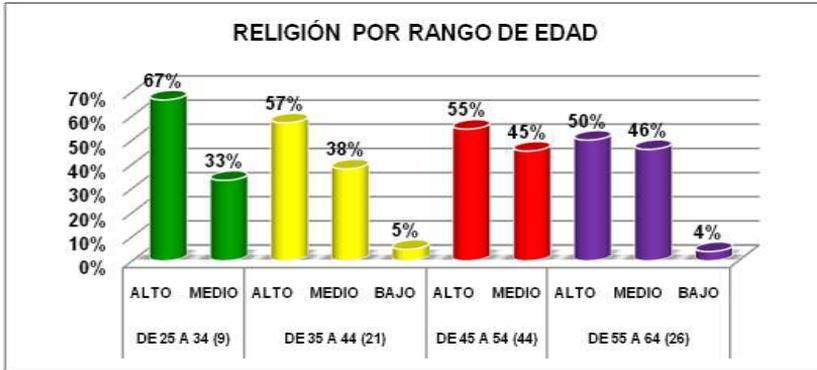


**Tabla 29**

*Religión por rango de edad*

	Religión por rango de edad							
	De 25 a 34 Años		De 35 a 44 Años		De 45 a 54 años		De 55 a 64 años	
	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
<b>Alta</b>	6	67%	12	57%	24	55%	13	50%
<b>Media</b>	3	33%	8	38%	20	45%	12	46%
<b>Baja</b>	0	0%	1	5%	0	0%	1	4%
<b>Total</b>	9	100%	21	100%	44	100%	26	100%

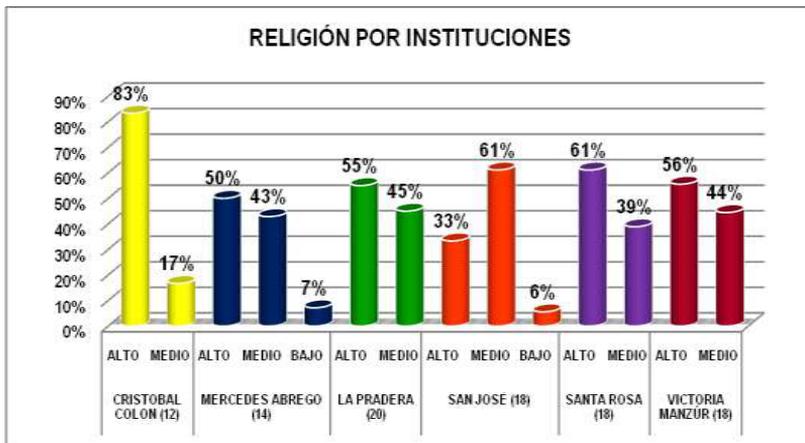
**Figura 31**  
*Religión por rango de edad*



**Tabla 30**  
*Conglomerado religión por instituciones*

		Religión por instituciones											
		Cristóbal Colón		Mercedes Abrego		La Pradera		San José		Santa Rosa de Lima		Victoria Manzur	
		F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.	F.A.	F.R.
Alta		10	83%	7	50%	11	55%	6	33%	11	61%	10	56%
Media		2	17%	6	43%	9	45%	11	61%	7	39%	8	44%
Baja		0	0%	1	7%	0	0%	1	6%	0	0%	0	0%
Total		12	100%	14	100%	20	100%	18	100%	18	100%	18	100%

**Figura 32**  
*Religión por instituciones*



*Este libro fue terminado por la editorial de la Universidad Tecnológica de Pereira  
en julio del 2024, bajo el cuidado de la autora.  
Pereira, Risaralda, Colombia.*

Este libro pretende hacer en primera instancia, una aproximación a diversos conceptos sobre el Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento. Seguidamente, busca entender la dinámica de estas dos variables manifiestas en docentes de instituciones educativas del sector oficial de la ciudad de Montería; entendiendo que la primera, se asocia al cansancio y a la sobrecarga laboral que puede padecer una persona en su lugar de trabajo. Sin embargo, en los resultados encontrados en el estudio, cada ser humano tiene la capacidad de transformar esta realidad, a partir de las diferentes formas de afrontar la vida y los retos que esta le trae, que, para el caso de la población docente, es más frecuente utilizar estrategias como la resolución de problemas y la reevaluación positiva, mientras que poco utilizan el apoyo social como una forma de enfrentar las situaciones diarias.

El texto en sí, le permitirá al lector hacerse un panorama sobre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento de esta población, que, si bien se sabe, vive expuestas a diversas transformaciones que el mismo sistema educativo y las realidades del contexto en el que se desenvuelven les presenta

This book aims to make an approach to various concepts about Burnout syndrome and coping strategies. Next, it seeks to understand the dynamics of these two variables manifested in teachers of educational institutions of the official sector of the city of Montería; understanding that the first is associated with fatigue and work overload that a person may suffer in their workplace. However, in the results found in the study, each human being has the ability to transform this reality, based on the different ways of facing life and the challenges that it brings, which, in the case of the teaching population, it is more frequent to use strategies such as problem solving and positive reappraisal. while little use social support as a way to cope with daily situations.

The text itself will allow the reader to get an overview of the burnout syndrome and the coping strategies of this population, which, although it is known, lives exposed to various transformations that the educational system itself and the realities of the context in which they develop present them.

e-ISBN: 978-958-722-912-7