

# LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR - CASO: IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES DE LA ESFORSE

Jenny Elizabeth Gaibor-Delgado\* y María Cristina López-Arboleda.

Departamento de Seguridad y Defensa, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Sangolquí, Ecuador

\*Autor de correspondencia: jennygaibor@yahoo.com

Recibido 17 de julio de 2018, aceptado después de revisión al 30 de julio de 2018

## RESUMEN

El desempeño laboral en instituciones universitarias al igual que otro tipo de trabajos, que en la actualidad se desarrollan en un cosmos variable, se ve perjudicado por el llamado Síndrome de Burnout, lo cual influye negativamente ocasionando perturbaciones o alteraciones en la salud física y mental de los docentes; esto da lugar al objetivo del presente estudio referido principalmente al análisis de cuál es el influjo del Síndrome de Burnout en la praxis académica de la educación superior, considerando un caso particular para esta investigación a la Escuela de Formación de Soldados del Ejército “Vencedores del Cenepa”, de la ciudad de Ambato. Desde la perspectiva teórica se examinan distintas conceptualizaciones afines al tema respectivo, en diferentes partes del mundo, y la situación del Burnout en las labores que se cumplen en la docencia. En el método empírico se ha estudiado el grado de afectación que sufren los profesores en la mencionada institución, pues debido a la competitividad existente los centros de enseñanza superior deben cumplir con la tarea ineludible de introducir cambios considerables como: la evaluación de la calidad educativa en el ambiente de instrucción superior; escenario que provoca a dichos trabajadores a verse sometidos a presiones permanentes y demandas profesionales constantes; esto perturba su nivel de cumplimiento, desempeño, satisfacción, productividad y salud; y se evidencia en los datos aportados por las encuestas realizadas in situ; instrumentos de apoyo para la recolección de información, especialmente en uno de sus factores denominado la Despersonalización. A partir de la obtención de los resultados se plantean algunas diligencias a aplicarlas a los docentes y así puedan ser ayudados a prevenir y a disminuir la influencia negativa del Síndrome de Burnout en su vida diaria, dentro del desempeño de su trabajo y por ende evitar estas condiciones para que no perjudique la formación de los estudiantes, contrarrestando así los síntomas manifestados con trastornos psicológicos que aumentan su intensidad comenzando en la inseguridad hasta cierto tipo de explosiones emocionales. Este panorama patológico se ha advertido no solo en personal dedicado al entrenamiento académico, sino en aquellos que se dedican a la prestación de servicios, como abogados, profesionales médicos, enfermeras, policías, etc., más sí realizan sus actividades en relación directa con distintas personas.

**Palabras Clave:** Síndrome de Burnout, Docente, Educación, Desempeño, Salud.

## ABSTRACT

The working professional's performance inside universities and educational institutions, which nowadays work in a highly variable environment, is affected by the so-called Burnout Syndrome, generating negative effects such as perturbations and alterations in the teacher's mental and physical health. Therefore, the objective of the present study is to analyze what is the influence of the Burnout Syndrome in the academic duties and practices inside superior educational institutions; considering Escuela de Formación de Soldados del Ejército “Vencedores del Cenepa”, located at the city of Ambato, as a particular case of investigation. From the theoretic point of view, different concepts related to the main topic are explored in

order to understand the effects of the Burnout Syndrome in the teaching activities. The empirical method, on the other hand, studies the degree of impact that professors could suffer due to the constant pressure and stress that superior educational institutions impose on the teachers staff, in order to improve education quality levels and to fulfill the legal and governmental demands related to the educational institutions functionalities. The high demands that the body of teachers are exposed to, frequently affects their performance, satisfaction, productivity and health. From the data gathered by surveys, it is clear that at least one of the three major categories of the Burnout Syndrome, Depersonalization, is present, in a high degree, in the persons surveyed. From the results, the present document suggests several action items to be applied so educational system could be assessed to prevent and lower the negative influence of the Syndrome in teacher's daily life and inside their teaching activities as well. All of the above will contribute to get a better quality of education, which ultimately goes in favor of the students. The Syndrome has been detected not only among professionals dedicated to the academic training but also among other professions such as lawyers, doctors, nurses and police officers; professionals who deal with distinct type of people and receive a lot of working demands and pressure for results.

**Keywords:** Burnout Syndrome, Teaching, Education, Performance, Health.

## INTRODUCCIÓN

El autor Montejo, expone que el término Burnout (Montejo, 2014), tiene su origen en el año 1974 y el médico psiquiatra Freudenberger, fue el pionero en sacar a la luz este tema que llega vinculado a contextos sociales; señalando a este fenómeno equivalente a una realidad de cansancio físico, pérdida de motivación, desgaste emocional y profesional, resistencia, bajos niveles de tolerancia y compromiso (Montejo, 2014).

En lo posterior, Rodríguez, et al. (Rodríguez, et al., 2017), dieron a conocer que Christina Maslach y Susan E. Jackson por el año de 1981, utilizaron el término Burnout para referirse al bajo compromiso en el trabajo y el aumento de figuras como la desidia en los empleados. Explica sobre la expresión Burnout y dice ajustarse a la descripción de “síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal”, que son las consecuencias de un hábitat muy riguroso en la organización, lo cual se convierte en tensión emocional crónica. Los escritores sintetizan al Burnout por medio de tres puntos: 1) Agotamiento emocional: ocasionado debido a las intimidaciones en el trabajo, por lo que el trabajador percibe deficiencia en sus capacidades, reduce su energía y su actitud emocional, notando un evidente e incomprensible menoscabo profesional. –La Despersonalización: De manera inesperada aprecia una exteriorización de emociones y comportamientos negativos, irrespetuosos, e indiferentes para con sus colegas. – La Baja realización personal: desvaloriza sus talentos, habilidades y destrezas procedimentales y de trabajo, censurando sus ejecutorias profesionales y personales (Rodríguez, 2017).

En otra publicación de Vega, et al. (Vega, et al. 2017), indican que al Síndrome de Burnout, se lo entiende como “síndrome del estrés crónico laboral”, “síndrome de desgaste profesional”, “síndrome del quemado” o “síndrome del estrés laboral asistencial”, es una circunstancia que expresa agotamiento físico y emocional; se distingue por actitudes negativas orientadas hacia personajes que componen su trabajo y de las propias actividades (Vega, 2017).

En esta misma premisa Choy, (Choy, 2017), analiza al Síndrome de Burnout como aquella alteración del medio psicosocial que se encontraría conexas a escenarios negativos o incómodos de las actividades y la organización o empresa, lo que perjudicaría las ejecutorias profesionales, en cuanto a la calidad de la enseñanza y la relación del docente con sus estudiantes. Se ha catalogado a éste como un sistema y éste a su vez conlleva a tres variantes: emocionales, que

atañen al bajo desarrollo en el trabajo, lo cognitivo - aptitudinales sintetizada en la extenuación emocional y lo actitudinal, realizando alusión a la despersonalización (Choy, 2017).

Lo citado por Correa (Correa, 2012), en su texto: El Síndrome de Burnout en docentes de educación superior pública y privada de Colombia, hay la seguridad de que los distintos métodos económicos, políticos, sociales, empresariales y culturales e informáticos a nivel del mundo, produciendo transformaciones relevantes en las organizaciones así: la internacionalización económica, la privatización laboral, y el avance informático, han generado notables transformaciones en las organizaciones y sectores financieros, ocasionando pérdidas y ganancias en los distintos puestos de trabajo, especialmente en el segmento psicosocial de los trabajadores. El Síndrome de Burnout, es un responder al estrés arraigado en las actividades del día a día, y a la par de sus realidades y se resume en horarios, deberes, obligaciones órdenes, etc. El fenómeno se encamina hacia tres enfoques: Cansancio Emocional, Despersonalización y Baja Realización Personal (Correa, 2012).

Dentro del mismo contexto Almeida (Almeida et al., 2015), exterioriza que al pormenorizar los trabajos del docente, de acuerdo al cargo y en relación al efecto del Burnout en el desempeño de sus cargos, se establece que los docentes con esta sintomatología registran problemas al tiempo de planear su trabajo, en la interacción docente-estudiante. Asimismo en los fundamentos cognitivos, convirtiéndose en un hábito la falta de asistencia a clases. Así, debido a la cantidad de requisitos y mandatos en el día a día de su trabajo y la enorme cantidad de obligaciones que posee el docente, siente un quebranto en su sentimientos de satisfacción, alegría y creatividad, manifiesta en menos proporción la empatía para con sus alumnos y merma su placer en lo relacionado a la valoración de su porvenir. Lo expuesto, implica comprender qué factores al interior y externos estimulan el Síndrome de Burnout, alterando a la clase trabajadora, en su armonía psicológica, coartando el cumplimiento eficiente de sus labores, ocasionando una reducción en sus diligencias inherentes al trabajo, perjudicando las modificadas condiciones de su vida, pues sufre estrés constante y un ingente quebranto físico y mental; y en diversos momentos no está en sus facultades de diferenciarlo de la debilidad; hecho que se vuelve muy difícil, y se torna inevitable que el docente logre establecer sus límites e instaurar una tregua de receso, para reestablecerse, y así se invierta este entorno sintomático que es dañino en todo aspecto (Almeida, 2015).

## **NORMATIVA DE PROTECCIÓN PARA LOS DOCENTES ECUATORIANOS QUE EJERCEN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

A nivel mundial, Briceño (Briceño, 2017) manifiesta: los docentes universitarios particularmente, se hallan intensamente afectados por los cambios científicos y tecnológicos; económicos, sociales y culturales dentro del mundo de hoy. El profesor siente que los requerimientos del alumnado y las universidades cada vez son más exigentes y demandantes, varias ocasiones incongruentes entre sí, y les produce cada vez más situaciones complicadas y con pedidos seguramente exigidos por las generaciones venideras, determinando de esta forma una gran influencia en el ambiente familiar y social, y en la eficiencia de los saberes impartidos a sus alumnos (Briceño, 2017).

El Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2011), en su Capítulo VIII.- De la Salud Ocupacional, *Art. 228.- De la prestación de los servicios estipula:* Las instituciones asegurarán a las y los servidores públicos el derecho a prestar sus servicios en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud ocupacional, comprendida ésta como la protección y el mejoramiento

de la salud física, mental, social y espiritual, para lo cual el Estado a través de las máximas autoridades de las instituciones estatales, desarrollando programas integrales. Para este fin las instituciones contemplarán en sus respectivos presupuestos los recursos materiales y financieros necesarios. Por su parte las y los servidores públicos deben cumplir con las acciones de prevención y protección previstas y los programas que se establezcan.- *Art. 229.- Del plan de salud ocupacional.*- Las instituciones que se encuentran comprendidas en el ámbito de la LOSEP deberán implementar un plan de salud ocupacional integral que tendrá carácter esencialmente preventivo y de conformación multidisciplinaria; este servicio estará integrado por los siguientes elementos: a) Medicina preventiva y del trabajo; b) Higiene ocupacional; c) Seguridad ocupacional; d) Bienestar social.- Las instituciones contempladas en el artículo 3 de la LOSEP, que cuenten con más de 50 servidores públicos u obreras u obreros, y en virtud de la disponibilidad presupuestaria, podrán implementar dispensarios médicos para brindar servicio de salud ocupacional a las y los servidores y obreras u obreros. - *Art. 230.- Medicina preventiva y del trabajo.*- El plan contemplará un programa de medicina preventiva y del trabajo, a través del cual se desarrollarán todas aquellas actividades tendientes a promover y mejorar la salud, tales como medicina preventiva, exámenes médicos periódicos, servicios médicos y de primeros auxilios, investigación y análisis de enfermedades determinando causas y para establecer medidas preventivas y elaboración de estadísticas médicas.- *Art. 231.- Higiene ocupacional.*- El plan de salud ocupacional comprenderá un programa de higiene ocupacional tendiente a identificar, reconocer, evaluar y controlar los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de las y los servidores y obreras u obreros.- *Art. 232.- Seguridad ocupacional y prevención de riesgos laborales.*- Las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, deberán elaborar y ejecutar en forma obligatoria el Plan Integral de Seguridad Ocupacional y Prevención de Riesgos, que comprenderá las causas y control de riesgos en el trabajo, el desarrollo de programas de inducción y entrenamiento para prevención de accidentes, elaboración y estadísticas de accidentes de trabajo, análisis de causas de accidentes de trabajo e inspección y comprobación de buen funcionamiento de equipos, que será registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales.- *Art. 233.- Accidente de trabajo.*- Es aquel que se produjere bajo una de las siguientes circunstancias: a) En el lugar de trabajo, o fuera de él con ocasión o como consecuencia del mismo, incluyendo el que se produjere durante la movilización desde o hasta el domicilio de la servidora o servidor público y/o desde o hasta el lugar de labores; b) El que ocurriere con motivo del cumplimiento de actividades institucionales, dentro o fuera del lugar de trabajo o como consecuencia de actividades encomendadas por autoridad competente; c) El que ocurriere por la acción de terceras personas o por acción de otra servidora o servidor durante la ejecución de las actividades y que tuviere relación con la prestación de servicios; y, d) El que sobreviniere durante las interrupciones de las labores legalmente establecidas, si la o el servidor se hallare a orden y disposición de un superior.- *Art. 234.- Enfermedades profesionales.*- Se definen como tales aquellas afecciones agudas o crónicas que tengan probada relación de causa efecto entre el trabajo desempeñado y la afección resultante o por causa de éste, en la que él o la servidor (a) podrían producirle incapacidad o muerte, de conformidad con las normas que regulan la seguridad social (Constitución - Ecuador, 2008).

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, 2014), en su artículo 11: Distribución del tiempo de dedicación del personal académico, determina que el personal académico con dedicación a tiempo completo, Deberá: a) Impartir, al menos, 3 horas y hasta 16 horas semanales de clase; y b) Dedicar por cada

hora de clase que imparta, al menos, una hora semanal a las demás actividades de docencia, entre las que obligatoriamente deberán considerarse las actividades de los numerales 2 y 7 del artículo 6 de este Reglamento. Por lo tanto los estamentos de educación superior deberán considerar la obligatoriedad de cumplir con los dictámenes establecidos por el Consejo de Educación Superior CES., que tiene a su cargo la planificación, y regulación, del Sistema de Educación Superior con la sociedad ecuatoriana y en coordinación con el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior –CEAASES- para garantizar a toda la ciudadanía ecuatoriana una Educación Superior de calidad para desarrollo y crecimiento del país. (Consejo de Educación Superior, 2014).

En tanto que en el siguiente apartado la Constitución de la República del Ecuador (Constitución de la República del Ecuador, 2008), en el Título VI Régimen de Desarrollo. Capítulo Primero. Principios Generales.- Art. 275, en su parte pertinente señala que el buen vivir pretende que las personas, y nacionalidades disfruten de sus derechos y libertades, cumpliendo asimismo responsabilidades dentro del marco del respeto y convivencia integral con la madre naturaleza (Constitución - Ecuador, 2008).

## **DOCENTES QUE LABORAN EN LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE SOLDADOS DEL EJÉRCITO**

En este ámbito Sapién, et al. (Sapién, et al., 2015), sostiene a la expresión Burnout como una enfermedad prolongada de estrés arraigado, y que se revela por medio de un acercamiento natural con las personas. La finalidad es analizar si el Burnout existe en los Docentes de la ESFORSE y su correspondencia con factores emocionales: depresión, ansiedad e insomnio; el bienestar profesional, indicadores sociodemográficos y puestos de trabajo. Destaca también las consecuencias más notables y apuntan directamente hacia el agotamiento emocional que desconsuela en gran nivel al personal femenino, y no mucho a los varones (Sapién, 2015).

El criterio de Bustamante, et al. (Bustamante, et al., 2016), acredita las nociones de otros escritores y dice: ciertamente en entidades laborando en docencia, en salud y varios campos en general, el Burnout gana ventaja y sin miramientos, ya que los empleados trabajan en una interrelación constante con personas a quienes les ofrecen ayuda constante. (Bustamante, 2016).

En la ESFORSE (ESFORSE, 2018) existen 128 docentes civiles, distribuidos en Primer Año Militar, los Aspirantes reciben las siguientes asignaturas Comunicación Oral y Escrita, Computación Básica, Metodología de la Investigación Científica, Realidad Nacional, Matemáticas, Historia Militar Ecuatoriana, Administración General; y el Segundo Año Militar donde imparten las siguientes materias: Estadística Descriptiva, Diseño y Evaluación de Proyectos, Computación Avanzada, Didáctica, Historia Universal, Gestión Empresarial, Gestión de la Calidad y la Productividad, Evaluación Educativa, DD-HH, DIH II (ESFORSE, 2018).

En concordancia con esta temática el autor Abril (Abril, 2012), a través de su Tesis: Los Niveles de Estrés y su Incidencia en el Rendimiento Académico del Personal de Aspirantes a Soldados de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano, indica que los profesores en esta organismo tienen horarios varios y a tiempo completo, en coordinación con los trabajos de los aspirantes a soldados, porque acatan algunas disposiciones de sus principales; y a decir de los aspirantes ellos se estresan más con el instructor militar, que con un docente civil, debido a las estrategias, y procedimientos militares, que contienen un mayor nivel de exigencia para la metodología de enseñanza-aprendizaje en las áreas de índole militar (Abril, 2012).

## METODOLOGÍA

Se efectúa el estudio integrado por 17 encuestas en base al cálculo del tamaño de la muestra, a partir de una población de 128 docentes, dictando varias materias en este recinto militar, quienes contestaron al Cuestionario de Maslach Burnout Inventory –MBI-; razón por la que el artículo se basa metodológicamente en dos enfoques: el cualitativo y el cuantitativo. En el primer concepto cualitativo la diversa literatura y fuentes bibliográficas analizadas, nos permiten tener un marco teórico para evaluar una posible presencia del Síndrome de Burnout en la ESFORSE, pudiendo marcar una influencia negativa y perjudicial, y daría lugar a la sintomatología en los docentes de dicho centro educativo-militar, contando además de sus afecciones, que este problema les impediría la entrega eficiente de sus conocimientos a sus alumnos. La concepción cuantitativa en cambio, estudia los datos y la información obtenida por medio del instrumento de Christina Maslach, que establece la validez y confiabilidad de la exploración, pues durante el proceso de recopilación de datos, se llegó a detectar cómo se sienten los educandos de la escuela, en relación a sus sentimientos, y actitudes profesionales; es decir en las tres gradaciones del cuestionario en mención; éstas son: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal. Al respecto también se realizó una exploración bibliográfica – documental, averiguaciones en la web; apalancando los testimonios en varios sumarios bibliográficos y datos obtenidos en el Departamento de Administración Académica.

El soporte del análisis estadístico en el artículo fue la fórmula utilizada para la determinación del tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

**Donde:**

Tabla 1 Nomenclatura fórmula para el cálculo de tamaño de la muestra. Nota de Aula Estadística, ESFORSE,2017

<b>Z</b>	<b>p</b>	<b>q</b>	<b>D</b>	<b>n</b>	<b>N</b>
Coficiente Confianza	Probabilidad de Éxito	Probabilidad de Fracaso	Error de Estimación	Tamaño de la muestra	Tamaño de la Población

Las encuestas efectuadas a partir de una población finita de 128 docentes, nos asegura que el nivel de confiabilidad de la encuesta es del 99%, con un margen de error estadístico del 5%.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El estudio muestra compendios destacados acerca del Síndrome de Burnout y el análisis se enfoca en la ESFORSE, donde actualmente cuentan con 1.228 Aspirantes; 629 que pertenecen al Primer Año Militar y 599 del Segundo Año Militar, por lo que de acuerdo a las diferentes materias antes citadas, los pedagogos se encuentran distribuidos para dictar las múltiples asignaturas, y los resultados que se obtuvieron se dan a conocer a continuación:

Dentro del procesamiento de información se verifica en primera instancia los resultados arrojados por el Cuestionario en el factor de: Cansancio Emocional consta de las siguientes 9 preguntas:



- 1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
- 2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.
- 3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.
- 6. Me siento frustrado o aburrido de mi trabajo.
- 8. Trabajar directamente con personas me produce estrés.
- 13. Siento que me preocupa poco lo que le ocurre a mis alumnos
- 14. Yo siento que otras personas que trabajan conmigo me acusan por algunos de sus problemas.
- 16. Trato muy eficazmente los problemas de los alumnos
- 20. Me siento estimulado después de trabajar con mis alumnos

Los criterios para evaluación de las encuestas en esta subescala son los siguientes:

Tabla 2 Criterio de Puntaje, 2001. De Micklevitz, S., 2001

<b>Cansancio Emocional</b>	<b>Bajo</b>	<b>Moderado</b>	<b>Alto</b>
<b>Criterio Puntaje</b>	<b>0-16</b>	<b>17-26</b>	<b>27+</b>

Porcentaje de Distribucion  
Factor:Cansancio Emocional



Figura 1. Resultados del Cuestionario de Maslach. Escala: Cansancio Emocional. Docentes ESFOSE,2018.

Es importante analizar el gráfico expuesto, (Figura 1), donde se demuestra que la dimensión de Cansancio Emocional, con base a las preguntas 1,2,3,6,8,13,14,16,20, aparece con un nivel bajo en el 47% de la población encuestada, y este marco puede darse debido a que en el establecimiento de educación objeto de la indagación, los docentes de alguna forma no tiene este impacto, por varias bondades entregadas por el plantel educativo a quienes allí laboran, pudiendo mencionar entre éstos; horarios diferidos y flexibles, infraestructura adecuada y con áreas recreativas donde prevalece la vegetación, insumo principal para mantener una buena salud de los habitantes de la ESFORSE, a través de una buena oxigenación y libre de contaminación urbana; disciplina militar en los alumnos, respeto e integridad de parte todo el personal civil y castrense. En cuanto a los catedráticos, son profesionales altamente capacitados y con experiencia en el quehacer educativo, que desempeñan a cabalidad sus actividades y los requisitos exigidos

por la Ley de Educación y por el mismo centro educativo; proporcionándoles tranquilidad y seguridad en la entrega de sus conocimientos; situaciones instituidas en el acápite pertinente de la Constitución de la República, refiriéndose específicamente al Buen Vivir, por lo que estas características les permite no hallarse envueltos en el denominado Cansancio Emocional.

A continuación se encuentra la Despersonalización constituida por 5 ítems de interrogación, los mismos que se detallan:

- 5. Me siento quemado (desgastado), cansado por mi trabajo.
- 10. Comprendo fácilmente como se sienten los demás.
- 11. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.
- 15. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
- 22. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.

Para esta esta subescala, los criterios de evaluación según las encuestas son:

Tabla 3 Criterio de Puntaje, 2001. De Micklevitz, S., 2001

Despersonalización	Bajo	Moderado	Alto
Criterio Puntaje	0 a 6	7 a 12	13+

La (Figura 2), nos permite el análisis de las encuestas realizadas, el mismo que presenta los siguientes resultados:



Figura 2. Resultados del Cuestionario de Maslach. Escala: Despersonalización Docentes ESFOSE,2018.

En la subescala Despersonalización, de acuerdo a las preguntas 5,10,11,15,22, el gráfico denota que se encuentra en un nivel alto, con el 82% de los encuestados en este componente, expresando el reconocimiento de los docentes sobre sus actitudes de frialdad y distanciamiento del mundo exterior, siendo preciso analizar el por qué de la existencia de este trastorno, pudiendo mencionar los principales estresores los siguientes: inestabilidad laboral, desmotivación económica, falta de oportunidades, transformaciones en el sistema de educación, presiones de mandos y autoridades, condiciones de salarios inadecuados e insuficientes recursos para el trabajo, son contextos que inducen a la enfermedad denominada Despersonalización.



Finalmente tenemos el factor de la **Realización Personal** compuesta por 8 factores:

- 4. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo tensionante.
- 7. Creo que estoy trabajando demasiado.
- 9. Me siento acabado, como si no pudiese dar más
- 12. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.
- 17. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.
- 18. Me siento muy activo.
- 19. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis alumnos
- 21. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.

Los criterios para evaluar las encuestas en esta subescala se mencionan a continuación:

Tabla 4 Criterio de Puntaje, 2001. De Micklevitz, S., 2001

Realización Personal	Bajo	Moderado	Alto
Criterio Puntaje	39+	32 a 38	0 a 31

El análisis de las encuestas puestas en práctica, arroja los siguientes resultados, (Figura 3)



Figura 3. Resultados del Cuestionario de Maslach. Escala: Realización Personal

La figura expone que la dimensión Realización Personal, investigada por medio de las preguntas 4,7,9,12,17,18,19,21, obtuvo un porcentaje del 82% de los encuestados con una categoría de realización personal alto, dejando en claro una buena evaluación respecto de los sentimientos, y autoeficacia en el trabajo, sintiéndose estimulados, activos y llenos de energía, logrando cosas muy valiosas como aporte beneficioso a su quehacer profesional.

Finalmente, a la luz de los resultados, de manera general se puede indicar que en el test aplicado, el factor Cansancio Emocional no fue el que tuvo una relación fuerte para alertar la existencia del Síndrome de Burnout. Mientras que en la subescala Despersonalización predominó

un nivel alto, donde sí se detecta la existencia de problemas de salud mental y emocional; y la Realización Personal se ubica con un buen porcentaje de evaluación, y el razonamiento determina que en los docentes de la ESFORSE este síntoma no se hace presente aún en gran escala, pero la alta puntuación del factor Despersonalización es un aviso que conlleva a realizar un diagnóstico de prevención al respecto, para evitar el avance de este síntoma, promoviendo una serie de inconvenientes no solo en la vida de los profesores, sino en perjuicio de los estudiantes y de la entidad educativa. En esta búsqueda la técnica tridimensional del Burnout se justifica en parte, pues los aspectos valorativos y actitudinales característico al Cansancio Emocional son valores deseables y se involucra la personalidad, mientras que en la Despersonalización como instancia autoregulatora se observa falta de establecimiento de estrategias de afrontamiento, y la Realización Personal incide en la autoestima y la autoeficacia de los docentes. Algunos estudiosos explican que si en cualquiera de los elementos del Burnout aparecen valores no deseables, es una alerta de la sintomatología, pero primero es preciso verificar la existencia de estrés laboral y de no existir éste, la sola presencia del Cansancio Emocional, Despersonalización o Realización Personal no nos faculta asegurar de la presencia del Burnout; sin embargo, nos puede indicar la presencia de un proceso disfuncional en sus tareas, que puede desencadenar en el padecimiento del Síndrome del Burnout en los docentes del establecimiento, por lo que es obligación de todos quienes forman la ESFORSE, trabajar ante todo en acciones preventivas. Por tanto autoridades, docentes y más profesionales de la Psicología deben adoptar decisiones que permitan elaborar un programa para prevenir la salud integral de las personas, corrigiendo las áreas del problema, proponer planes de trabajo en equipo y comunicación; establecer técnicas de cuidado individual en alimentación, deportes, relaciones familiares, y bienestar orgánico interno, por medio de acciones correctivas que eviten sentimientos de desánimo, falta de optimismo, irritabilidad, falta de energía debilidad, disminución de las defensas, frustración hasta llegar a la depresión y sentirse quemados en sus funciones, y minimizar los factores que influyan o frenen la consecución de los anhelos personales, profesionales y organizacionales, con el único propósito de regular los niveles de aflicción de los docentes, y no perjudicar su salud, ni el desempeño efectivo en su ocupación de enseñar a los alumnos, aspirando lograr esa armonía que tanta falta hace para permanecer en la vida militar.

## CONCLUSIÓN

El Síndrome de Burnout en el área didáctica, se resume en un suceso que trae graves consecuencias tanto a nivel individual y general. El estudio conjuntamente con sus resultados deja en claro a las autoridades educativas de todo nivel y la reflexión de que este contexto no solo afecta a los docentes, en cualquiera de los tres factores de Burnout, como fue en este proceso: la Despersonalización, sino también a sus familias y a los aspirantes a su cargo, pues vemos que de manera permanente el Ministerio de Educación en la búsqueda de una mejora continua en la formación, insertan en este ámbito cambios y reformas con grandes demandas en la instrucción estudiantil, la multiplicidad de tareas en docencia, gestión e investigación de los profesores, y muchas de la veces no se encuentran en capacidad de asumirlos; problema que debe ser solventado en buena parte por medio de las autoridades por medio de procesos de actualización, capacitación y afrontamiento de los educadores, en las innovaciones pedagógicas.

En este ámbito las Fuerzas Armadas, en sus planteles educativos militares, y específicamente en la ESFORSE; entidad donde se llevó a cabo la indagación, a pesar de que en los dos factores se encuentran en niveles aceptables, deben realizar observaciones constantes

de las condiciones estresoras, para proporcionar a los docentes acciones y recursos permanentes de compromiso preventivo y correctivo ante esta enfermedad psicológica, lo que conlleve al bienestar de su personal profesional. Igualmente para que el perjuicio de los educandos por motivo del Burnout, puedan asumirla con actitudes propositivas y de afrontamiento de la misma, realizarles evaluaciones periódicas para detectar de manera temprana indicios de estrés laboral y Burnout e intervenir al respecto. De la misma manera que las autoridades del Ejército porque es una entidad que no se encuentra aislada de la colectividad, por el contrario es un importante segmento de ella y debe comprometerse en mayor o menor medida en los procesos de mejoramiento de la calidad de vida de su talento humano, aglutinado en el grupo de docentes civiles, pues solamente así, a través de diversos tipos de ayuda, contando con áreas de recreación, y desarrollo de la resiliencia en los educadores lograrán vencer estas enfermedades con un buen clima laboral, capacitaciones relacionadas al texto, programas de adiestramiento profesional del docente, como seminarios cortos, cursos, charlas, etc., tratar estos temas a fin de identificar sus síntomas causas y consecuencias; dándoles la oportunidad de recuperar al ser humano que es un docente, así como aquellos que laboran en otras áreas, porque también son personas con sueños, ideales, y necesidades, no tan solo un trabajador común y corriente; así se les ayudará a incorporarse a sus labores de manera entusiasta y con mayor interés, trabajar en equipo y con buen liderazgo y de este modo contar con las condiciones de trabajo apropiadas para la consecución de sus propósitos que son integridad mental y emocional, únicamente así estarán en facultad de maximizar sus competencias, habilidades y destrezas, y formadores de los futuros soldados profesionales; responsabilidades meritorias que contribuyen significativamente a la emblemática milicia ecuatoriana.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abril, L. M. (2012). Los Niveles de Estrés y su Incidencia en el Rendimiento Académico del Personal de Aspirantes a Soldados de la Escuela de Formación de Soldados del Ejército Ecuatoriano, en la Ciudad de Ambato (Vol. Primero). Ambato: SN. En: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/4221>
- Almeida, F. O. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. Sistema de Información Científica. Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal, 23(1), 27.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2010). Ley Orgánica de Educación Superior. En A. N. Constituyente. Quito, Pichincha, Ecuador: Editora Nacional.
- Briceño, J. (2017). El Síndrome del Burnout y su impacto en el ejercicio de la docencia universitaria en Venezuela. (Editorial, Editor)
- Bustamante, E. B. (2016). El Burnout en la profesión docente: un estudio en la Escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo. Sede Aragua. Venezuela. SciELO, 62(243).
- Choy, V. R. (2017). Burnout y Desempeño Laboral en Docentes Universitarios de Carrera de una Universidad Privada de Lima Metropolitana. En: [http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/1011/Burnout\\_ChoyVessoni\\_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/1011/Burnout_ChoyVessoni_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Consejo de Educación Superior. (2014). Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor de Educación Superior. En C. d. Superior. Quito, Pichincha, Ecuador: Editora Nacional.

- Constitución - Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. En P. C. República, Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (Vigente ed., pág. 81). Quito, Pichincha, Ecuador: Editora Nacional.
- Constitución - Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. En C. Ecuador, Régimen de Desarrollo (pág. 218). Quito, Pichincha, Ecuador: Editora Nacional.
- Correa, C. Z. (2012). El Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los sectores públicos y privados. (2. Sociedad Iberoamericana de Información Científica (SIIC), Productor) En.: [https://www.siicsalud.com/pdf/eys\\_1\\_2\\_128890\\_51613.pdf](https://www.siicsalud.com/pdf/eys_1_2_128890_51613.pdf)
- ESFORSE. (2018). Departamento de Administración Académica. En: <http://esforse.mil.ec/intranet/index.php/servicios/convocatoria-docente>
- ESFORSE. (2018). Portal Institucional, Servicios, Docentes. (E. d. Cenepa', Editor, & E. ecuatoriano, Productor) En: <http://esforse.mil.ec/intranet/index.php/servicios/convocatoria-docente>
- Montejo, M. E. (2014). El Síndrome del Burnout en el profesorado de la ESO. Madrid, España: SN. REn:<http://eprints.ucm.es/28333/1/T35729.pdf>.
- Rodríguez, G. S. (2017). Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado., 20(3), 178.
- Sapién, A. P. (2015). Síndrome de Burnout en profesores de Contaduría y Administración e Informática en México. En: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5507509.pdf>
- Vega, N. B. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios., On line ISSN 0718-5006. En: [descielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid.https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid.=S0718-50062017000600006](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid.https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid.=S0718-50062017000600006)