

15

MANIFESTACIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT, EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CIENFUEGOS

DEMONSTRATIONS OF THE BURNOUT SYNDROME IN TEACHERS AT THE UNIVERSITY OF CIENFUEGOS

Caridad L. Casanova Rodríguez¹

E-mail: casanova@ucf.edu.cu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7314-1950>

Mabel Mustelíer Hernández¹

E-mail: mmustelíer@ucf.edu.cu

Teresa Casanova Rodríguez²

E-mail: teresaacr@infomed.vc.sld.cu

¹Universidad de Cienfuegos. Cuba.

² Hospital Universitario Provincial Arnaldo Milián Castro. Santa Clara. Cuba.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Casanova Rodríguez, C. L., Mustelíer Hernández, M., & Casanova Rodríguez, T. (2019). Manifestaciones del Síndrome de Burnout, en docentes de la Universidad de Cienfuegos. *Revista Conrado*, 15(66), 91-97. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

RESUMEN

La presente investigación fue desarrollada, a partir de la solicitud del departamento de Recursos Humanos de la Universidad de Cienfuegos y tomando en consideración antecedentes investigativos que evidencian el papel del estrés y el Síndrome de Burnout, como factor de riesgo en los profesionales de la enseñanza y educación. El trabajo se realizó en el periodo comprendido de octubre del 2014 a julio del 2015, a partir de nuevas transformaciones que estuvieron sucediendo en esos momentos. Se realizó un estudio exploratorio-descriptivo. Se aplicó el Inventario de Burnout Potencial. Dentro de los métodos teóricos se utilizaron el analítico-sintético y el histórico-lógico. Los datos e informaciones se valoraron cuantitativamente a partir del análisis estadístico matemático realizado con el paquete estadístico SPSS versión 15.00 y enriquecidos con el análisis cualitativo de las informaciones obtenidas. La presencia del síndrome de Burnout en la población estudiada, se acompaña de altos niveles de cansancio emocional y en menor medida, la presencia de manifestaciones de la despersonalización, lo que permite predecir el comportamiento de estos docentes y el nivel de bienestar laboral que ellos refieren

Palabras clave:

Síndrome de Burnout, factor predictor, bienestar laboral

ABSTRACT

The present investigation was developed, starting from the application of the department of Human resources of the University of Cienfuegos and taking into consideration investigative antecedents that have evidence the paper of the stress and the Syndrome of Burnout, as factor of risk in the professionals of the teaching and education. We specify the work that was carried out in the understood period from October 2014 to July 2015, starting from new transformations that were happening in those moments. It was carried out an exploratory descriptive study. The Inventory of Potential Burnout was applied. Inside the theoretical methods in those that we lean on find the analytic-synthetic one and the Historical-Logical one. The data and information were valued quantitatively starting from the analysis statistical-mathematician carried out with the statistical package SPSS 15.00 version and enriched with the qualitative analysis of the obtained information. The presence of the syndrome of Burnout in the studied population, accompanies of high levels of emotional fatigue and in smaller measure, the presence of manifestations of depersonalization, that allows to predict the behavior of these educational ones and the level of labor well-being that they refer.

Keywords:

Syndrome of Burnout, factor predictor, labor well-being.

INTRODUCCIÓN

Entre las características más sobresalientes, del nuevo siglo, se encuentran los vertiginosos cambios que el impetuoso desarrollo de las Nuevas Tecnologías de la Información Científica, generan, y la evolución del propio proceso de globalización. Como consecuencia de ello, la humanidad se enfrenta al desafío de acelerar sus procesos de adaptación, para enfrentar los cambios bruscos y frecuentes que entraña esta nueva revolución tecnológica.

Los trabajos de investigación, según el Informe Mundial sobre Desarrollo de las Ciencias Sociales en el 2016, indican que el apoyo al cambio no depende solamente del interés económico personal, sino también de las actitudes colectivas y los valores morales y éticos predominantes en la sociedad. La creación de vías conducentes a la igualdad puede exigir transformaciones de los valores socioculturales mediante procesos complejos, determinados por sus respectivos contextos específicos, que entrañen la puesta en tela de juicio de costumbres y percepciones arraigadas.

En los países de América Latina y el Caribe, de acuerdo a lo expresado en el Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe, la noción de progreso multidimensional ayuda a dar respuesta a problemas del desarrollo que trascienden umbrales mínimos de ingresos, necesidades básicas o carencias. Supone, entre otros objetivos, garantizar sistemas de protección social a lo largo del ciclo de vida de las personas, elevar los estándares laborales, mejorar la calidad de los servicios sociales, expandir el acceso a sistemas de cuidados de niños y niñas y de adultos mayores, garantizar la paridad de género dentro y fuera del hogar, reconocer los derechos multiculturales y plurinacionales de los pueblos y las comunidades, mejorar la seguridad ciudadana dentro y fuera de la comunidad, proteger el medio ambiente, asegurar el acceso a la energía renovable y fortalecer la resiliencia ante desastres naturales.

Desde el punto de vista social, Según Cruz Cordero (1998), en los últimos 50 años se han desarrollado transformaciones más aceleradas de las formas de satisfacer las necesidades del hombre y las capacidades de la fuerza de trabajo, que en toda la historia anterior de la humanidad, por lo que llevado por este radical proceso, sin atender las diferencias regionales, de hecho se ha producido un cambio agregado de técnica, conocimiento, actuación y pensamiento. El desarrollo de los recursos humanos, las nuevas tecnologías, el progreso de la ciencia y la dirección se entremezclan y apuntan en el mismo sentido, el papel activo es, en todo orden, del hombre, y

se centra en la solución de problemas, la creatividad y la innovación.

Todo ello implica mayores exigencias, presiones y la reformulación de nuevos determinantes sociales, entre los cuales aparece con nuevas formas de manifestaciones y mayor trascendencia, el estrés relacionado con el trabajo, como componente que aumenta el riesgo de enfermar, ya que genera que un gran número de trabajadores perciban que sus recursos y competencias son insuficientes o exceden y sobrepasan sus capacidades de adaptación, ocasionando cambios psicológicos y fisiológicos, que pueden afectar seriamente su salud, o por el contrario existe otro grupo de causas asociadas a la construcción de proyectos de vida con altas expectativas en corto plazo sin el entrenamiento de estilos de afrontamiento y crecimiento personal que le permitan desarrollar la llamada competencia genérica, de saber ser en el ámbito laboral.

Desde una perspectiva psicosocial, Maslach & Jackson (1986), afirman que Burnout es un síndrome tridimensional que se desarrolla en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo son personas y señalan tres dimensiones características. La primera es el Agotamiento emocional y se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos: Despersonalización es la segunda dimensión y se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el trabajo.

Junto a estas dos dimensiones aparece una tercera, consistente en un sentimiento de bajo Logro o realización profesional y/o personal que surge cuando se verifica que las demandas que se le hace exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima, todo lo cual conduce, a que los trabajadores formulen críticas y quejas en cuanto a las condiciones en que desarrollan sus actividades laborales, sus relaciones interpersonales y los obstáculos que encuentran en el desarrollo de su carrera profesional, significando un perjuicio para la salud y bienestar, afectando el clima organizacional, en el que desarrollan su trabajo.

Se ha descrito como un estado de decaimiento físico, emocional y mental, caracterizado por cansancio, sentimientos de desamparo, desesperanza, vacío emocional y actitudes negativas hacia el trabajo, la vida y la gente que incluyen baja autoestima, sentimientos de inferioridad,

ineficacia e incompetencia. El término Burnout, introducido por Freudemberger en 1974, hace referencia a un tipo de estrés laboral generado específicamente en aquellas profesiones que suponen una relación interpersonal intensa con los beneficiarios del propio trabajo, (trabajadores sanitarios, personal docente, fuerzas de orden público, etc.).

En definitiva, el enfoque psicosocial asume que Burnout es un síndrome de Agotamiento emocional, Despersonalización y bajo Logro o realización personal en el trabajo. De estos tres factores se ha señalado que la despersonalización es el elemento clave del fenómeno, considerando que tanto la disminución de la realización personal como el cansancio emocional se pueden encontrar en otros síndromes depresivos, pero sin embargo sería la despersonalización la que constituiría una manifestación específica del estrés en las profesiones asistenciales.

Los estudios relacionados con el tema en el plano internacional (So-Kum Tang, Au, Schwarzer & Schmitz, 2001; Martínez Salanova, 2005; Moriana & Herruzo, 2004) demuestran que los profesores experimentan un elevado nivel de estrés, el cual afecta negativamente a su salud física y mental y el logro de los objetivos educativos y de aprendizaje.

De igual forma, en las instituciones docentes, según estudios realizados (Guerrero Varona, 2003), en sentido general, y en la Educación Superior en particular, existe vulnerabilidad para la existencia del síndrome, por las altas exigencias que demanda la formación de un especialista, las contingencias frecuentes a las que es necesario dar respuesta, así como la ausencia de recursos psicológicos para responder ante estas condiciones, entre las más generales encontradas en la literatura.

Los cambios que han tenido lugar en la economía cubana necesitan en esencia de la interrelación entre racionalidad y eficiencia económica, justicia social y equidad, el papel del estado y del individuo, para la satisfacción de las necesidades básicas y superiores del hombre.

Estos antecedentes refuerzan la importancia de profundizar en el tema, así como en la reciente prioridad por parte de las instituciones acerca de la necesidad de preocuparse más de la calidad de vida laboral que se ofrece a sus trabajadores. Actualmente, resulta interesante considerar los aspectos de bienestar y salud laboral, a la hora de evaluar la eficacia de una determinada organización, pues la calidad de vida laboral y el estado de salud física y mental que esto conlleva, tiene repercusiones sobre la institución (por ejemplo: ausentismo, disminución de la productividad, disminución de la calidad del trabajo,

entre otras) lo que ha generado la necesidad, de que en los últimos años, este síndrome, haya constituido un importante foco de atención, tanto para su estudio, tratamiento y prevención.

La Universidad de Cienfuegos, es uno de los centros más jóvenes de la Educación Superior. Surge en el año 1979, como Instituto Superior Técnico de Cienfuegos, y adquiere la categoría de universidad en 1994. En su breve existencia como centro docente, surgen y desaparecen carreras y especialidades. Los últimos años estuvo marcada por el surgimiento de un gran número de especialidades, sobre todo de corte humanístico y social, a partir de la modalidad de Continuidad de Estudios. Por tal razón, hay altas incidencias, en el claustro de profesores de categorías inferiores, en momentos en que las circunstancias exigen de personal de alta calificación, para afrontar el rigor del trabajo metodológico que estas nuevas carreras demandan. La fórmula centro joven, más nuevas carreras, más nuevas transformaciones en la Educación Superior, generan comportamientos subjetivos.

En estas condiciones, y ante el interés del Ministerio de Educación Superior de avanzar en la elevación de la calidad de la enseñanza, se hace necesario promover estilos de vida saludables para el personal docente, que aseguren el bienestar laboral para el logro de la eficacia, eficiencia y efectividad de su trabajo, para el logro del compromiso con la educación.

No obstante a partir de investigaciones realizadas en la Facultad de Humanidades, y de los servicios solicitados por el departamento de Recursos Humanos, de acuerdo a los resultados procedentes del Programa Corazón, del Hospital Clínico Quirúrgico Gustavo Aldereguía Lima que en el momento de la realización del trabajo, colaboró en la atención a nuestros trabajadores, revelaron la existencia de altos niveles de estrés, fundamentalmente relacionado con las áreas laboral y personal, por lo que se muestra gran interés por parte de la institución en conocer cómo se manifiesta el Síndrome de Burnout en los profesionales a tiempo completo de la Universidad de Cienfuegos, para promover estilos de vida saludables, relaciones interpersonales y comunicación adecuadas entre los trabajadores

DESARROLLO

El conocimiento de las manifestaciones del Síndrome de Bornout en profesionales a tiempo completo de la Universidad de Cienfuegos objeto de estudio es pertinente, por cuanto permitió conocer en qué medida se encontraban influyendo en ellos, algunos factores que podrían estar incidiendo en la efectividad del logro de los objetivos propuestos, garantizando la calidad en los procesos

de formación en la Educación Superior, como se demanda en los momentos actuales. La aplicación del trabajo en cuestión presenta su relevancia a partir de que una vez conocidas las manifestaciones del Síndrome en sus profesionales, permitirá desarrollar programas y estrategias de atención a dichos trabajadores con el objetivo de contribuir a educar y promover estilos de vida saludables para poder garantizar una adecuada calidad de vida en la institución, así como para promover nuevas políticas o estilos de dirección en los funcionarios y decisores del claustro de dirección, así como también servirá de referencia este estudio para otros centros de Educación Superior del territorio y en el plano Nacional.

El estudio que se realizó, asumió una perspectiva de análisis cuantitativa, y de acuerdo al estado del conocimiento y alcance de resultados se pudo clasificar como exploratorio y descriptivo. La muestra definitiva estuvo compuesta por 143 profesores seleccionados por el muestreo simple aleatorio.

El universo de trabajo está formado por todos los profesionales que a tiempo completo brindan sus servicios en la Universidad de Cienfuegos, dispuestos a formar parte de nuestra investigación, brinden su consentimiento en participar, y sean personas supuestamente sanas.

Se realizó un análisis sociodemográfico de la muestra investigada, teniendo en cuenta las variables propuestas de estudio en cuanto a edad, sexo, estado civil, años de experiencia en la profesión y categoría científica, ocupacional.

Tabla 1. Distribución por sexo y edad de la muestra.

Edad	Femenino	%	Masculino	%
20-30	34	47.2	20	28.2
30-40	14	19.4	11	15.5
40-50	12	16.7	15	21.1
50-60	10	13.9	18	25.4
Más de 60	2	2.8	7	9.9
Total	72	100	71	100

Fuente: elaborada por las autoras.

Se aprecia un balance entre hombres y mujeres en la muestra, lo cual es representativo de la universidad, de acuerdo a características de las especialidades, lo que representa un 49% de hombres y 50 % de mujeres. La edad que más se aprecia en la muestra se encuentra entre el grupo de 20 a 30 años, coincidiendo con el comportamiento de nuestro claustro en sentido general, lo que refleja la juventud del mismo. De igual forma se obtienen datos significativos en el sexo masculino pero en las edades comprendidas entre 50 y 60 años (25.9%), lo que corrobora la situación que se presenta en las universidades cubanas en los momentos actuales de situarse el claustro

en extremos de la curva de edades, lo que promueve mayores niveles de vulnerabilidad al síndrome.

En correspondencia con los datos anteriores, resulta interesante la manifestación de la muestra con respecto a los años de experiencia en la Educación Superior. Se aprecia en la tabla 2, que el 43.1 % del sexo femenino oscila entre 1 a 5 años de experiencia y con 20 años o más, el 21% de sexo masculino, considerando que esta institución proviene de un Instituto Superior Técnico, donde existió un predominio de las carreras técnicas por lo que le corresponde a la muestra de mayor tiempo de experiencia.

Tabla 2. Años de experiencia en la Educación Superior de la muestra

Años de experiencia en la Educ. Superior	Femenino	%	Masculino	%
0-5	31	43.1	24	33.8
5-10	17	23.6	11	15.5
10-15	6	8.3	10	14.1
15-20	3	4.2	2	2.8
20 o más	15	20.8	24	33.8
Total	72	100	71	100

Fuente: elaborada por las autoras.

En la siguiente tabla se observa la correspondencia de las categorías docentes presentes en la muestra, con respecto a la estructura de categorías docentes de la universidad (Sede Central), en el momento de aplicación de los cuestionarios, el 39% de la muestra es de categoría asistente, seguido por docentes con categoría instructor con un 29%, corroborando el análisis realizado anteriormente, relacionado con la juventud del claustro y el rango de años de experiencia de la muestra objeto de estudio.

Tabla 3. Estructura de categoría docente de la Universidad de Cienfuegos (UCF) y de la muestra.

Categoría	En la UCF-2010	%	En la muestra	%
Titular	50	14.70	18	14.40
Auxiliar	75	22.05	22	17.60
Asistente	130	38.23	49	39.20
Instructor	85	25.00	36	28.80
Total	340	100.00	125	100.00

Fuente: elaborada por las autoras.

Otra de las variables analizadas corresponde al estado civil, donde se obtiene que existe una prevalencia de los profesores casados con un 55 %, comportándose la muestra de estudio como se presenta en la tabla 4

Tabla 4. Estado civil.

Estado civil	Cantidad	%
Casado (a)	79	55
Soltero (a)	64	45
Total	143	100

Fuente: elaborada por las autoras.

De un total de 340 profesionales a tiempo completo que componen el claustro de la Sede Central de la Universidad de Cienfuegos en el momento de la asignación muestral, 143 profesores dieron su consentimiento en formar parte del proceso, incluyendo la opción del anonimato. La misma se organiza por estratos en función de la categoría docente y fueron seleccionados por el muestreo simple aleatorio, así cada individuo tiene la misma probabilidad de ser seleccionado. La muestra representa aproximadamente el 40% del claustro de la Sede Central. Es necesario precisar que un 12% de los docentes de esta institución se encontraban cumpliendo diversas tareas, tanto en el contexto nacional como fuera del país.

Inventario del Burnout Potencial: Esta técnica se aplica para evaluar cuan frecuente están presentes los indicadores que expresan la presencia del Síndrome de Burnout en el profesional, atendiendo a cada situación descrita en el cuestionario. El cuestionario consta de 48 ítems los cuales se dividen en 11 subcategorías con cuatro ítem cada uno Impotencia, Desinformación, Conflicto, Pobre trabajo de equipo, Sobrecarga, Aburrimiento, Retroalimentación, Castigo, Ambigüedad, Ausencia de recompensa, Conflicto de valores. Los resultados del cuestionario distribuido por ítems se evalúan a partir de una escala de 1 a 9, mientras más próximo se encuentre del valor más alto, mayor será el riesgo de manifestar estos factores incidiendo de manera negativa en el profesor.

Resultados del Inventario de Burnout Potencial:

En correspondencia con la escala de valoración del Inventario del Burnout Potencial, en la tabla 5 se muestran los resultados generales obtenidos por la aplicación del instrumento, mediante procesamiento estadístico.

Tabla 5. Valoración de los resultados del Burnout Potencial.

CLASIF BORNOUT					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	126	88,1	88,1	88,1
	Moderado	17	11,9	11,9	100,0
	Total	143	100,0	100,0	

Fuente: elaborada por las autoras.

De manera general, el 88,1% de los sujetos de la muestra se ubica en el nivel de riesgo bajo, lo que significa la presencia de un cansancio o agotamiento emocional, de acuerdo a la clasificación del Síndrome de Burnout por dimensiones, como señalan varios autores estudiados, es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotados, debido al contacto “diario” y mantenido con personas a las que hay que atender como

objeto de trabajo y que exige el establecimiento de acciones preventivas en la población de profesores universitarios aun cuando no hayan formado parte de la muestra, ya que la muestra estudiada nos expresa un comportamiento real de la manifestación del síndrome, en tanto, el 12% manifiesta un nivel de riesgo moderado o de despersonalización, la cual se define como el desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, con irritabilidad y pérdida de la motivación hacia el trabajo. Estas manifestaciones, constituyen una respuesta defensiva que contribuye a palear posibles sentimientos de frustración, desesperanza e impotencia derivadas de la actividad profesional debido a un endurecimiento afectivo, que ya denota la necesidad de la elaboración de un plan de actividades para corregir las áreas con problemas.

Los resultados parecen apoyar sólidamente los postulados de Maslach (1986), acerca de que el componente de cansancio emocional es el que más tributa a la presencia del S.B.O en tanto la despersonalización juega un papel importante pero no tan marcado como el anterior, a pesar de existir relaciones funcionales entre ellos que pueden estar indicando su mutua interdependencia.

Como se puede observar en la tabla 6, que a continuación se muestra, el sexo, constituye un indicador en la muestra para identificar manifestaciones de S.B.O. En sentido general no existe una diferencia significativa en los resultados valorativos entre hombres y mujeres ante el Burnout Potencial, sin embargo de acuerdo a su clasificación, se distinguen, las mujeres de los hombres en dependencia de los niveles en las mujeres se aprecian bajas manifestaciones del síndrome o niveles altos de cansancio emocional (91.7%) en las mujeres, sin embargo en el sexo masculino se alcanzan niveles elevados en las manifestaciones de despersonalización, destacándose manifestaciones a niveles moderados del síndrome, poniéndose de manifiesto el enfoque de género y visibilizarse a partir de ello, la doble función, de tener grandes responsabilidades, en la familia, lo laboral y lo social, a pesar de que la mujer se apropia, en el transcurso de la vida, de recursos que le permite, canalizar determinados síntomas que favorece la disminución de dichas manifestaciones, en tanto el hombre, no solicita ayuda, reprime sentimientos, simula comportamientos, en relación a sus verdaderos estados de animo, para mantener un estatus dentro del centro laboral principalmente.

Tabla 6. Resultados del Burnout Potencial desglosados por sexo.

CLASIF BORNOUT						
Sexo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
femenino	Válidos	Bajo	66	91,7	91,7	91,7
		Moderado	6	8,3	8,3	100,0
		Total	72	100,0	100,0	
masculino	Válidos	Bajo	60	84,5	84,5	84,5
		Moderado	11	15,5	15,5	100,0
		Total	71	100,0	100,0	

Fuente: elaborada por las autoras.

La frecuencia de más alta significación obtenida en nuestro estudio es la relacionada con la sobrecarga, con una media de 3 y el conflicto con 1.50, refiriéndose en este último caso el 75,5% a que deben satisfacer demandas conflictivas y el 79,7% expresa que la mayoría del tiempo realiza labores de rutina, coincidiendo con otras investigaciones realizadas (Moriana, 2004)

A pesar de estas manifestaciones se considera necesario detallar los elementos de más alta significación que fueron identificados a través de los indicadores dentro del procesamiento

En relación a la categoría, pobre trabajo en equipos (PTE), se aprecian contenidos dirigidos hacia comportamientos burocráticos interfiriendo en la realización de su trabajo, según plantea el 72.2% de las personas encuestadas que hacen un promedio de 4 puntos.

La Sobrecarga se muestra con mayor nivel de significación ya que las puntuaciones oscilan de 2 a 5 puntos y dentro de ella los siguientes descriptores:

- El 55,2% plantea que se le asignan demasiadas cosas en tan poco tiempo y el 54,5% otorga puntuaciones de 5 puntos a que debe trabajar en su propio tiempo, aunque no lo conciben como una carga abrumadora para un 52,4%, lo que nos refleja que a pesar de que sienten la cantidad de tareas de acuerdo con el periodo de tiempo, no carga, por la identificación con la actividad que realizan.
- En la categoría de Castigo, se aprecia que el 52,4% le otorga puntuaciones máximas al nivel crítico de los jefes, manifestándolo como tendencia negativa y no considerándolo como una crítica constructiva.
- Según el criterio del 57,3% las reglas cambian constantemente como el elemento que mayor nivel de frecuencia se muestra dentro de la categoría ambigüedad, así como que no se aprecia una relación entre el rendimiento y el éxito que se alcance como expresión del 78,3%. Por otra parte, el 77,6% expresa que obtienen la información para trabajar, demasiado tarde.

- Es importante destacar que no se aprecian valoraciones negativas en función de conflictos de valores por parte del claustro docente objeto de investigación, aspecto este que se irradia y contribuye a la formación integral de la personalidad en nuestros estudiantes.

CONCLUSIONES

A pesar de que la muestra de estudio estuvo conformada de manera equitativa por ambos sexos, con un predominio de jóvenes, la presencia del síndrome de Burnout en la población estudiada, se acompaña de altos niveles de cansancio emocional y en menor medida aunque también muy significativamente, de la despersonalización; a pesar de que resultó interesante el hecho de que la realización personal no jugara ningún papel en la aparición del síndrome.

El pobre trabajo en equipo, la sobrecarga y el conflicto, son los factores que mayormente se manifiestan en los docentes, a pesar de que se aprecian algunas insatisfacciones en los estilos de dirección que provocan los resultados expuestos.

Resulta de gran relevancia y estando en correspondencia de la visión de la Universidad, que no se identifican manifestaciones negativas en función de conflictos de valores por parte del claustro docente, lo que resulta una fortaleza dentro del claustro, pero si se aprecia la afectación en la esfera de la motivación hacia el trabajo de los sujetos que lo expresan. Estos resultados constituyen una señal de alerta, ya que refleja un estado latente puesto de manifiesto, aspecto que hay que tener en cuenta a la hora de proyectar las acciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Cruz Cordero, T. (1998). Motivación. Hoy y Mañana. Ponencia.

Freudemberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-166. Recuperado de <https://spssi.online-library.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

Guerrero Varona, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología* 2003, 19(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16701914>

Maslach, C, J. 1986). MBI. Maslach Burnout Inventory. Manual Research Edition. Palo Alto: University of California. Consulting Psychologist Press.

- Martínez, L., & Salanova, M. (2003). Niveles de Burnout y Engagement en estudiantes universitarios. Relación con el desempeño y desarrollo profesional. *Revista de Educación*, 330, 361-384. Recuperado de <http://www.want.uji.es/download/niveles-de-burnout-y-engagement-en-estudiantes-universitarios-relacion-con-el-desempeno-y-desarrollo-profesional/>
- Moriana, J. A., & Herruzo, J. (2004). Estrés y Burnout en profesores. *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33740309>
- So-Kum Tang, C., Au, W. T., Schwarzer, R., & Schmitz, G. (2001). Mental health outcomes of job stress among Chinese teachers: role of estrés resource factors and Bunout, *Journal of Organizacional Behavior*, 22(8), 887-901. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.120>