

Lizbeth Rodríguez Márquez

El síndrome de burnout y su relación con el desempeño en
una muestra de docentes universitarios

2019



Universidad Autónoma de Querétaro

Facultad de Psicología

El síndrome de burnout y su relación con el desempeño en una
muestra de docentes universitarios

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de

MAESTRO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

Presenta

Lizbeth Rodríguez Márquez

Dirigida por:

Dra. Alba Esperanza García López



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Psicología
Maestría en Psicología del Trabajo

El síndrome de burnout y su relación con el desempeño en una muestra de
docentes universitarios

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de

Maestro en Psicología del Trabajo

Presenta

Lizbeth Rodríguez Márquez

Dirigido por:

Dra. Alba Esperanza García López

Dra. Alba Esperanza García López

Presidente

M.C. Ángel Salvador Xequé Morales

Secretario

Mtra. Blanca Yasmin Montúfar Corona

Vocal

Mta. María del Consuelo Josefina Franco Jaime

Suplente

Mto. Armando Jesús Guerrero Gochicoa

Suplente

Centro Universitario

Querétaro, Qro.

Fecha de Aprobación por el Consejo Universitario (Noviembre, 2019)

México

INDICE

Resumen	vi
Summary	vii
Dedicatorias.....	viii
Agradecimientos	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del Problema	3
1.2 Justificación	5
II. ESTADO DEL ARTE	7
2.1 SBO en docentes.....	7
2.2 SBO y desempeño docente.....	12
III. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	15
3.1 Definición de SBO	15
3.2 Dimensiones del SBO.....	17
3.3 Fases del SBO.....	17
3.4 Medición del SBO	20
3.5 Burnout en el docente.....	23
3.6 Desempeño	23
3.7 Modelos de Evaluación de desempeño docente	29
3.8 Medición de la evaluación de desempeño docente	31
IV. HIPÓTESIS.....	34
V. OBJETIVOS.....	35
VI. MATERIAL Y MÉTODOS	36
6.1 Tipo de investigación	36
6.2 Universo.....	36
6.3 Muestra.....	36
6.4 Criterios de selección.....	36
6.5 Variables.....	37
6.6. Instrumentos de colecta de datos	46
6.7 Procedimiento	50
6.8 Ética de estudio	51

VII. RESULTADOS Y DISCUSION	52
7.1 Características de la muestra	52
7.2 Resultados generales de EDO	52
7.3 Resultados de algunos aspectos laborales y hábitos de vida.....	61
7.4 Características de desempeño	61
7.5 Prueba de hipótesis	66
7.6 Discusión	66
VIII. CONCLUSIONES	69
IX. REFERENCIAS	71
X. ANEXOS.....	81

Dirección General de Bibliotecas UAQ

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 <i>Estudios de SBO en docentes mexicanos Estudios de SBO en docentes mexicanos</i>	7
Cuadro 2 <i>Proceso del modelo de Leiter</i>	18
Cuadro 3 <i>Escalas de medición del Burnout</i>	21
Cuadro 4 <i>Variables sociodemográficas</i>	37
Cuadro 5 <i>Variable laboral</i>	40
Cuadro 6 <i>Variables asociadas al EDO</i>	40
Cuadro 7 <i>Variables del síndrome de burnout</i>	44
Cuadro 8 <i>Variables de Evaluación de Desempeño Magisterial</i>	45
Cuadro 9 <i>Resultados de Burnout a través del Modelo de Leiter</i>	53
Cuadro 10 <i>Resultados Burnout de acuerdo al Sexo</i>	53
Cuadro 11 <i>Cantidad de trabajos en relación con sexo</i>	62
Cuadro 12 <i>Número de ascensos en su vida</i>	63
Cuadro 13 <i>Número de actividades en un día</i>	63
Cuadro 14 <i>Horas libres por semana</i>	64
Cuadro 15 <i>Resultado del desempeño docente</i>	61
Cuadro 16 <i>Resultado del desempeño docente de acuerdo al sexo</i>	61
Cuadro 17 <i>Relación entre desempeño y resultados de burnout a través del modelo Leiter</i>	65
Cuadro 18 <i>SBO y Desempeño (Prueba Fisher)</i>	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Elementos interrelacionados que influyen sobre el desempeño docente	24
Figura 2. Enfoques de los modelos de evaluación del desempeño docente.....	30
Figura 3. Porcentaje de la muestra por nivel obtenido en los tres factores de SBO (evaluados mediante EDO) presentados por Sexo	55
Figura 4. Porcentaje de la muestra por nivel obtenido en las tres dimensiones de SBO (evaluados mediante EDO, A: Agotamiento, D: Despersonalización IL: Insatisfacción de Logro) presentados por Antigüedad	55
Figura 5. Porcentaje de la muestra por niveles obtenidos en los tres factores de SBO (evaluados mediante EDO) presentados por horas de trabajo al día	56
Figura 6. Porcentaje de la muestra por nivel obtenido en los tres factores de SBO (evaluados mediante EDO) presentados por Tipo de contrato	57
Figura 7. Porcentaje de la muestra por nivel obtenido en los tres factores de SBO presentados por Estado civil	58
Figura 8. Porcentaje de la muestra por nivel obtenido en los tres factores de SBO presentados por número de hijos.....	59
Figura 9. Porcentaje de la muestra por nivel obtenido en las tres dimensiones de SBO presentados por escolaridad	60
Figura 10. Tipo de contratación	61

Resumen

Introducción: El Síndrome de Burnout (SBO) tiene su desarrollo en el ámbito laboral, pero éste se manifiesta de manera individual en el docente, a través de la existencia de diversos factores de riesgo que llegan a activarse (ya sea mediante estilo de afrontamiento que se asumen para evitar su desarrollo) en contextos laborales que se caracterizan por la presencia de altas cargas laborales, bajas recompensas, reducción del reconocimiento, entre otros. Objetivo: determinar la relación que existe entre SBO y el desempeño académico en docentes universitarios. Metodología: es un estudio transeccional correlacional, el total de participantes fue de 29 docentes, a todos se les entregó un consentimiento informado; el instrumento utilizado para la recolección de datos fue la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) y la evaluación de desempeño magisterial de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Resultados: no hay una relación estadística significativa entre las variables de esta muestra. Conclusiones: hay presencia del SBO en diferentes niveles clínicos en un 48% de la muestra, ya sea en forma peligrosa de presentarlo (38%) y quemado (10%), aun así, podemos observar que la mayoría de los docentes tratan de mantener un buen desempeño.

(Palabras clave: SBO, desempeño, docente)

Summary

Introduction: Burnout syndrome (SB) has its development in the workplace, but it manifests itself in the teacher through the existence of various risk factors that become active (either through coping style that is assumed to avoid its development) in labor contexts that are characterized by the presence of high workloads, low rewards, reduced recognition, among others. **Objective:** Determine the relationship between the symptoms of burnout syndrome and academic performance in university teachers. **Methodology:** In a Transectional Correlational study, the total of participants were 29 teachers, all were given an informed consent; the instrument used for data collection was the Occupational Wear Scale (EDO) and the evaluation of the magisterial performance of the Autonomous University of Nuevo León. **Results:** there is no significant statistical relationship between the variables in this sample. **Conclusions:** there is a presence of burnout syndrome in different clinical levels in 48% of the sample, either in a dangerous and burned way, even so, we can observe that most teachers try to maintain a good performance. Whether or not there is a direct correlation, we can observe the presence of job insecurity, particularly with young adult teachers.

(**Key words:** burnout syndrome, performance, teacher)

Dedicatorias

Dedico este trabajo a mi familia por ser mi motor, a Dios por permitirme lograr mis metas, a mis alumnos por ser mi inspiración para seguir creciendo y a mi pareja por ser mi primordial apoyo en la vida.

Agradecimientos

A la Doctora Alba Esperanza García López, por su inmensurable apoyo y dedicación en este trabajo, sin ella no lo hubiera podido culminar, agradezco infinitamente que nunca me limito al contrario me motivo a continuar día con día. Agradezco a sus becarios (Abraham, Bárbara y Pamela) por compartir sus ideas conmigo y apoyarme durante esta ardua labor de investigación.

A mi madre, porque sin ella prácticamente no estaría estudiando un posgrado, su fortaleza, amor y valentía me inspiraron para seguir preparándome.

A mi padre, que durante el transcurso de este proyecto de tesis y casi al culminar mi maestría él falleció, pero le agradezco de todo corazón a la mujer que formó, no tengo palabras para describirte todo lo que hiciste por mí.

A mi pareja Mario Alberto López García, tengo tanto que agradecerte amor, primero quiero resaltar tu paciencia, tu delicadeza para apoyarme y tolerarme en los momentos de mayor estrés en mi vida, por llamarme la atención, motivarme y por convertirte en mi tesoro.

A mis amigos Sandra Mariana Monjarás Chávez y su esposo Luis Jáuregui, porque su amistad rindió un fruto muy enriquecedor a mi vida.

A mis maestros, porque transmitieron sus conocimientos de una manera excepcional y algunos de ellos se convirtieron en mi inspiración para culminar este trabajo.

A la Universidad Autónoma de Querétaro por brindarme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente, educándome con máximo honor desde la licenciatura, es para mí una gran satisfacción pertenecer a esta maravillosa institución.

I. INTRODUCCIÓN

La palabra "Burn out" tiene su origen en el lenguaje de los deportistas anglosajones, cuya traducción al castellano significa "estar quemado", el primero en utilizar y describir el término fue Freudenberger en 1974, él definió el SBO como un estado de deterioro de energía, de pérdida de motivación y de compromiso (Castillo, 2000, Gil Monte, 2003). Posteriormente en 1976, Christina Maslach se convierte en la principal referente del tema, al llevar el concepto de un modelo psicosocial. Maslach proporcionó un modelo multidimensional del Burnout y creó un instrumento para medirlo (Maslach Burnout Inventory, MBI), lo que permitió demostrar la asociación del Burnout con múltiples indicadores de salud y funcionalidad en la vida cotidiana y laboral (Juárez, Idrovo, Camacho y Placencia, 2014).

El SBO o desgaste profesional no es un problema recientemente estudiado, pero es considerado como un efecto negativo sobre la salud del trabajador en el ámbito laboral, por lo cual si no se detecta y se trata de manera temprana, el Burnout puede traer consecuencias negativas en la conducta de los individuos y en su entorno, hasta convertirse en un problema de salud pública (Oramas, 2013). A pesar de que el síndrome ha tenido una gran cantidad de investigaciones, la proporción de estudios realizados en México sobre este tópico demuestran una baja cantidad de estudios en docentes en comparación con profesionales de la salud (Juárez et al., 2014).

El creciente interés de la Psicología por la salud del docente, está generando un amplio número de investigaciones sobre dicha problemática: el estrés y el malestar del educador, su salud física y mental, el absentismo, las bajas laborales del profesorado, etc. Las investigaciones están confirmando la aparición del SBO como una grave amenaza que está trascendiendo en el sector educativo (Castrejón, 2016).

Como se puede inferir, los docentes son susceptibles de desarrollar el síndrome debido a que en esta modernidad se espera que las instituciones educativas cuenten con programas de estudio cada vez más atractivos y eficientes, lo que origina que el docente tenga mayor cantidad de exigencias académicas y administrativas. Por otra parte, los alumnos son más pretensiosos al momento de adquirir el aprendizaje, situación que se facilita por el internet, debido a que les permite obtener un conocimiento rápido, agrupado y entendible, generando desinterés en lo que el docente explica. Así que la labor docente, ha adquirido una disonancia cognitiva es decir, el docente mantiene en su mente dos pensamientos que están en conflicto entre sí. Por un lado, surgen las demandas educativas proporcionadas por la institución o el alumnado y por otra parte, está el pensamiento del docente que incluye sus deseos, aspiraciones, acciones y recompensas en el trabajo, las cuáles se pueden ver afectadas por la falta de control, la rutina y la excesiva carga de trabajo, entre otros (El Sahili, 2015).

La literatura científica muestra que los docentes experimentan un elevado nivel de estrés, dentro de las etiologías para desarrollar el SBO son las condiciones de trabajo en que se desenvuelven en el ámbito educativo, las que pueden repercutir en su desempeño, la razón es que se ha observado que la presencia de demandas específicas y la ausencia de recursos específicos necesarios para hacerles frente, reducen el compromiso del docente con la institución y los alumnos (Espinoza, Tous & Vigil, 2015).

A partir de lo anterior, el presente trabajo de investigación propone indagar la relación que guarda la presencia del SBO y el desempeño en docentes universitarios.

1.1 Planteamiento del Problema

En el 2014, en México se registran 1 599 727 millones de docentes a nivel nacional (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2015), Querétaro cuenta con 33 499 docentes, de los cuales hay 11 412 son docentes de nivel superior, y se esperaba que la cifra aumentará en los siguientes años (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2014b, 2015).

En México, las políticas de contratación son diversas y las instituciones educativas poseen sus propios escalafones y tabuladores en los que establecen las categorías, los tipos de contratación y los requisitos para ingresar, permanecer y avanzar en la carrera académica. Sin embargo, en general pueden encontrarse tres categorías de profesor: titular, asociado y asistente, cada una de ellas con tres o cuatro niveles. El régimen de contratación puede ser, a su vez, de tiempo completo, de medio tiempo y de tiempo parcial o por horas, este último conocido también como honorarios (Oficina Internacional de Educación, 1995)

El ejercicio de la docencia se ha convertido en un trabajo mucho más difícil de realizar que hace algunos años. De hecho, bastante más complejo que en los orígenes de los sistemas educativos, cuando los principios y valores fundamentales del programa escolar no se cuestionaban y por lo tanto otorgaban legitimidad, protección y seguridad a la tarea del docente (Vezub, 2007). Si a eso, se le agrega que la mayoría de los docentes comienzan con contrataciones de tiempo parcial, donde el docente puede realizar su labor en tres ejes: docencia, gestión e investigación, los tiempos que dedican a cada uno son muy variables y sin duda una fuente de conflicto, lo anterior podría reflejarse en la afectación de la salud de los académicos, destacando que en algunos estudios se ha mencionado que las últimas consecuencias del burnout en el docente universitario son: pérdida de la satisfacción laboral, compromiso e interés, depreciación de la productividad, así como problemas de salud (García, Martínez, Cruz, 2017).

Entre los problemas de salud, derivados de la presencia del SBO se encuentra la falta de apetito, desarrollo de aftas (también conocidas como úlceras orales), cansancio, insomnio, cervicalgias, irritabilidad, ansiedad, depresión, frustración y respuestas rígidas en el ambiente de trabajo, dificultad para concentrarse en el trabajo, aumento de las relaciones conflictivas con los demás compañeros, retardos, ausentismo laboral, lo cual, en conjunto, produce una disminución en la efectividad, calidad, calidez y productividad de su trabajo (Borda et al., 2007; Díaz, Latirgue & Acosta, 2001).

Así que, si se analizan las condiciones laborales, sociodemográficas junto con las demandas administrativas de la institución y del alumnado, no es insensato pensar que el docente es susceptible a desarrollar el SBO, puesto que éste es una consecuencia del estrés laboral crónico, ocasionado por condiciones laborales con grandes exigencias y pocos recursos o condiciones para afrontarlas. Por lo anterior surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre el SBO y desempeño académico en una muestra de docentes?

1.2 Justificación

El sector educativo no deja de ser vulnerable para desarrollar el SBO, lo que incita en el docente una alteración a su autorrealización, afectaciones a nivel físico y mental, que encamina a consecuencias en el ámbito laboral impactando significativamente en la calidad educativa (Palmer, Prince, Medina, López, y Rodríguez, 2016).

De acuerdo con Unda y Sandoval (2006), llevaron a cabo una investigación sobre el Burnout en profesores, se usó el Maslach Inventory. Los resultados arrojaron que el 60% de los sujetos muestran cierto grado del SBO, los resultados fueron que un 32% de los docentes mostró agotamiento emocional, 30% baja de personalización y un 35% bajo logro personal, lo que implica el hecho de que un tercio de la muestra está desarrollando el SBO.

Otro estudio llevado a cabo por Unda, Sandoval, y Gil Monte en 2008, en el cuál identificaron la prevalencia del Burnout en una muestra de 698 maestros mexicanos. Se utilizó un cuestionario denominado CESQT, encontrando los siguientes resultados: 3% de los participantes presentaban baja ilusión en el trabajo, 37.40% de presentó puntuaciones altas en desgaste psíquico, 4.70% mostró altos niveles de indolencia, y para Culpa 9.70%. Los investigadores concluyeron sobre la necesidad de intervenir para prevenir el deterioro de la salud de los docentes.

La Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, México, cuyo estudio se llevó a cabo en 346 profesores, para la obtención de datos se utilizó el instrumento de Maslach. La prevalencia obtenida del SBO fue del 2,6 % (menor a la reportada por otros autores). La presencia del SBO en los docentes universitarios

se refleja no sólo en su salud física y mental, sino también en el nivel de educación que brindan a los alumnos, debido a que disminuye el compromiso que se tiene con la docencia (Palmer, et al., 2016).

Otro estudio realizado en la Universidad Autónoma de Chihuahua determinó la existencia del Burnout, en dónde se reportó que 1.7% de los docentes lo padece y el 5% está en los límites de las puntuaciones para considerar el síndrome, mientras que el 93.3% no hay presencia posible, en el estudio se concluye que aunque no prevalezca el SBO, resulta claro que si existe cansancio emocional por parte de los docentes, lo cual indica estrés en sus vidas, por ello, resulta claro que si las metas personales de los profesores son realizadas con éxito, su desempeño reflejará un mayor interés por dejar en los alumnos una enseñanza de calidad y que esto puede marcar la diferencia entre un futuro profesionalista triunfante o no exitoso (Sapién, Piñón, Gutiérrez, y Rubio, 2015).

Así mismo, se estudiaron a los docentes de una facultad en la Universidad Autónoma de Nuevo León, en dónde se les aplicó la Escala de Estrés Percibido de Cohen, Cuestionario de Burnout del Profesorado y la Evaluación del Desempeño Magisterial, encontrando que a medida que se percibe mayor falta de realización personal, el desempeño docente (evaluado por los estudiantes) disminuye (Méndez y González, 2014).

La gran cantidad de problemas descritos anteriormente, acentúan la necesidad de continuar estudiando el síndrome. La finalidad e importancia de investigar a una institución educativa radica en identificar si existe el SBO y si permea una alteración en el desempeño docente, de esta manera se podría crear conciencia de lo que es el SBO en los docentes, esperando evitar las consecuencias negativas que trae consigo el mismo en la organización y en el docente.

II. ESTADO DEL ARTE

De acuerdo con estudios que se han llevado a cabo en docentes en América Latina, existe un metanálisis que involucra 89 artículos de 2000 al 2010, en 12 países latinoamericanos, las bases de datos y buscadores utilizados fueron Science Direct, Scopus, Ebsco, Redalyc, Scielo y Google Académico. Se concluye que la mayoría de los estudios usaron teorías y métodos de evaluación creados en países “desarrollados”, sin la reflexión acerca de la especificidad de los procesos de trabajo propios del contexto latinoamericano. De acuerdo a este estudio, hubo 22 artículos mexicanos, de los cuáles 11 han estado relacionados con docentes (Bambula y Gómez, 2016).

2.1 SBO en docentes

Con el fin de analizar lo que se ha investigado del SBO en docentes, se muestra la información recabada en el cuadro 3.

Cuadro 1

Estudios de SBO en docentes mexicanos

Artículo	Características y Resultados
Pando et al. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac	La población de estudio estuvo constituida por el total de 565 profesores y la muestra calculada total fue de 185. El levantamiento de datos se realizó a través de una encuesta elaborada para obtener información sobre: datos sociodemográficos, datos de las condiciones de trabajo, MBI y la Escala de “Factores Psicosociales en el Trabajo Académico”. Entre los resultados, se encontró que el género femenino mostró un factor de riesgo para presentar agotamiento emocional y que los factores relacionados con el “papel del académico” y el “desarrollo

de su carrera” manifestaron asociación significativa y valores de factor de riesgo válidos con las tres dimensiones del SBO, así como el factor “carga de trabajo” y el “contenido y características de la tarea” se asociaron con el agotamiento emocional.

Pando, et al. (2006). Factores psicosociales y burnout en docentes del Centro Universitario de Ciencias de la Salud

Este estudio fue realizado en 144 docentes universitarios, tuvo como objetivo determinar la prevalencia específica de Burnout y establecer cuáles Factores Psicosociales Negativos (FPN) del trabajo son los que se asocian con él. El 18.3% de los sujetos resultaron estar expuestos a la presencia de Factores Psicosociales Negativos y un 52.7% califica con Síndrome de Burnout, siendo las tasas más altas en las mujeres (64.2%) y los solteros(as) con 61.7%. Los FPN propios de la tarea califican como factor de riesgo para el “Agotamiento Emocional” y la “Despersonalización”; mientras que los FPN del Sistema de Trabajo lo son sólo para el “Agotamiento Emocional”. Los FPN de manera global se presentan como factor de riesgo para el “Agotamiento Emocional”, la “Despersonalización” y para la presencia o no del SBO.

Unda, S., y Sandoval, J. (2006). Burnout en docentes de CCH-UNAM

Este trabajo muestra los resultados obtenidos de una investigación sobre el Burnout en profesores en diferentes áreas, se usó el Maslach Inventory (Maslach & Jackson (1986) y la Escala de Grado de Satisfacción Laboral. Los resultados arrojaron que el 60% de los sujetos muestran cierto grado del síndrome referido, indicado por la aparición de uno de sus componentes, 32% está relacionado con agotamiento emocional, 30% con baja de personalización, y 35% un bajo logro personal, lo que

implica el hecho de que un tercio de la muestra está desarrollando el síndrome.

Aldrete, M., González, J., y Preciado, M. (2008). Factores Psicosociales laborales y síndrome de Burnout, diferentes entre hombres y mujeres docentes de secundaria, zona metropolitana de Guadalajara, México

Este estudio fue aplicado en una muestra de 186 mujeres y 171 hombres. Se utilizó la escala de Maslach Burnout Inventory y la Batería de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico. Los resultados 84.1% de mujeres y 77.2% de hombres presentaron alguna dimensión de la escala de Maslach "quemada".

Arias, F. y González, M. (2008). Agotamiento profesional (*burnout*) y calidad de vida laboral en personal de instituciones educativas de los sectores público y privado

Los participantes fueron 374 trabajadores de 21 escuelas del Estado de Morelos, de los cuales 192 (51.3%) eran personal de instituciones públicas y 182 (48.7%) de privadas. Del personal que participó, el 30.5% fue de nivel universitario. Los resultados revelaron que los trabajadores de instituciones públicas presentan mayor despersonalización y sentimientos de carencia de logro en su trabajo y por el contrario los que laboran en instituciones privadas señalan niveles mayores de satisfacción con su superior inmediato, con los compañeros y con el horario de trabajo, así como menos problemas de salud.

- Unda, S., Sandoval, J. y Gil Monte, P. (2008). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos
- El objetivo de este estudio fue identificar la prevalencia del SQT en una muestra de 698 maestros mexicanos. Se utilizó el CESQT. Se encontró que el 3% de los participantes presentaban baja ilusión en el trabajo, 37.40% puntuaciones altas en desgaste psíquico, 4.70% altos niveles de indolencia, y para culpa 9.70%. Los hombres presentaron niveles más bajos en Ilusión por el trabajo y en desgaste psíquico que las mujeres. Los investigadores concluyeron sobre la necesidad de intervenir para prevenir el deterioro de la salud de los docentes.
- Aldrete, M., González, J., Preciado, M. y Pando, M. (2009). Variables sociodemográficas y el síndrome de Burnout o de quemarse en profesores de enseñanza media básica (secundaria) de la zona Metropolitana de Guadalajara
- Se realizó un estudio descriptivo, observacional y analítico, en una muestra 360 maestros, de Nivel Medio Básico (enseñanza secundaria) de la Zona Metropolitana de Guadalajara, la población estudiada estuvo constituida por 360 docentes, de los cuales 189 eran mujeres (52.5%) y 171 hombres (47.5%). Con relación a SBO, se encontró una prevalencia del 80% en la muestra de maestros, lo que quiere decir que ocho de cada 10 docentes tenían al menos una dimensión afectada o “quemada”, también se encontró que las mujeres, los docentes que no tienen pareja y aquellos con estudios de posgrado tienen más riesgo de presentar el síndrome de burnout.
- Gil-Monte, P., Unda, S. y Sandoval, J. (2009). Validez factorial del «Cuestionario para la Evaluación del
- La muestra la formaron 698 profesores de educación primaria de escuelas públicas de la Delegación Iztapalapa del Distrito Federal (México). Todas las subescalas presentaron valores superiores a .70. El valor alfa de Cronbach para la escala CESQT-PE, que está integrada

Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos por los 15 reactivos que forman las subescalas de Ilusión por el trabajo (invertidos), Desgaste psíquico, e Indolencia, alcanzó un valor alfa de Cronbach de .82

Gil-Monte, P. y Noyola, V. (2011). Estructura factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en maestros mexicanos de educación primaria El propósito del estudio fue evaluar la estructura factorial del CESQT para comprobar su validez factorial en muestras mexicanas replicando los resultados obtenidos en estudios anteriores. La muestra estuvo conformada por 659 profesores de escuela primaria pública del municipio capital de Aguascalientes en México. Se concluye que el CESQT reúne las propiedades psicométricas adecuadas para estimar el síndrome de quemarse por el trabajo en el contexto cultural docente de México.

Nota. Elaboración propia.

A continuación se describen algunos estudios que reportan resultados notables sobre el síndrome de burnout en docentes universitarios, tal es el caso de:

La Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, México, cuyo estudio se llevó a cabo en 544 profesores que laboraban en las 15 unidades académicas, recabando 346. Para la obtención de datos se utilizó el Maslach traducido al español por Mingote Adán de la Universidad Complutense, y un cuestionario de datos sociodemográficos, realizado por los entrevistadores. La prevalencia obtenida del SBO fue del 2,6 % (menor a la reportada por otros autores). Las facultades con mayor grado de agotamiento emocional, despersonalización y pérdida del logro profesional, fueron: Investigaciones Sociales (33 %) y Artes (11 %). La presencia del SBO en los docentes universitarios se refleja

no sólo en su salud física y mental, sino también en el nivel de educación que brindan a los alumnos, ya que disminuye el compromiso que se tiene con la docencia (Palmer, et al., 2016).

Otra universidad que estudio el SBO, fue la Universidad Autónoma de Chihuahua, dónde la Facultad de Contaduría y Administración fue la precursora en indagar en la prevalencia de SBO en sus docentes, la muestra estuvo conformada por 551 profesores captados de 2012 a 2014. Como resultados se obtuvo que sólo el 1.7% de los profesores padece SBO y el 5% está en los límites de las puntuaciones para considerar el SBO, mientras que el 93.3% no mostró presencia posible. El estudio no encontró que existiera una relación entre las subescalas del instrumento del Maslach y la salud emocional de los profesores en las secciones de síntomas somáticos, ansiedad e insomnio, disfunción social y depresión. El estudio concluye que aunque no prevalezca el SBO, resulta claro que sí existe cansancio emocional por parte de los profesores, lo cual indica estrés en sus vidas y que la despersonalización es un factor en donde ya se percibe que al alumno no se le da la importancia debida, por ello, resulta claro que si las metas personales de los profesores son realizadas con éxito, su desempeño reflejará un mayor interés por dejar en los alumnos una enseñanza de calidad y que esto puede marcar la diferencia entre un futuro profesionista triunfante o no exitoso (Sapién, Piñón, Gutiérrez, y Rubio, 2015).

2.2 SBO y desempeño docente.

En Perú, se determinó la influencia del SBO en el desempeño de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao. Los resultados evidencian que el 64% de los docentes presentan evidencias en el nivel medio de SBO y el 18% de docentes presentan en el nivel alto, el 46% de los docentes encuestados refirió que algunas veces a la semana trata a algunos de sus estudiantes como objetos impersonales, el 48% manifestó que algunas

veces al mes realmente no les importa lo que les ocurra a sus estudiantes, 40% algunas veces al mes refirieron sentir que los estudiantes los culpan de algunos de sus problemas; el 37% de los estudiantes percibieron que los docentes muestran una actitud no favorable para el proceso de aprendizaje. De los docentes encuestados, el 64% presentó un SBO medio con un desempeño laboral regular (según opinión de los estudiantes). Por lo tanto, existe un desempeño regular en los docentes y presentan un nivel medio de SBO (Díaz, 2014).

Aldrete y colaboradores (2003), llevaron a cabo una investigación en la ciudad de Guadalajara que tuvo como objetivo identificar la prevalencia del SBO y las relaciones que guarda con las actividades propias de la labor docente. A una muestra de 301 profesores de nivel primaria se les aplicó el Maslach Burnout Inventory y un instrumento de actividades docentes y laborales. Los resultados indicaron que 80% de los profesores presentan por lo menos alguna dimensión del síndrome; 26% de los profesores presentaron altos niveles de agotamiento emocional, 22% alcanzó niveles bajos de realización profesional, y 6% de la muestra mostró niveles altos de despersonalización. No se encontró relación con actividades como planeación docente, calificación de pruebas y tareas, así como con la elaboración de material didáctico.

Por otra parte, en el 2007, Rionda y Mares investigaron a docentes de educación básica de escuelas del Distrito Federal, encontrando que, el 31% de la muestra presentó un nivel bajo de SBO, 56% un nivel medio y 13% un nivel alto, en cuanto al desempeño, se obtuvo que 36% presentó las puntuaciones más bajas del total de la muestra, 63% una puntuación media y 1% la puntuación más alta; el SBO y el agotamiento emocional se correlacionan negativamente con participación en actividades escolares. Considerando estos resultados, se podría pensar que sólo en aquellos casos donde el SBO se encuentre en un nivel que obligue a los docentes a faltar constantemente a sus clases, se encontraría una relación entre el aprendizaje de los alumnos y los altos niveles de burnout.

Cárdenas, Méndez, y González, (2014), en su investigación realizada en docentes universitarios de una facultad de la Universidad Autónoma de Nuevo León se les aplicó la Escala de Estrés Percibido de Cohen, Cuestionario de Burnout del Profesorado y la Evaluación del Desempeño Magisterial, encontrando en el desempeño docente, que a medida que se percibe mayor falta de realización personal, el desempeño docente (evaluado por los estudiantes) disminuye; las correlaciones entre los dos aspectos de desorganización institucional, supervisión y condiciones organizacionales, con cambio en desempeño docente, mostraron que, a medida que se percibe más desorganización institucional (falta de apoyo del supervisor y peores condiciones organizacionales), el desempeño docente empeora.

El SBO es una problemática que se evidencia a nivel internacional, nacional y regional, el cual afecta la salud tanto física y la integridad mental, que en ocasiones pasa como desapercibido por los docentes universitarios, como el síndrome se caracteriza por varias dimensiones que pueden originar un déficit en el desempeño de las funciones del catedrático, ésta población se considera importante de estudiar, debido a que tiene una enorme responsabilidad de formar a los futuros profesionales. En caso de que existiera una afectación en la salud del docente, podría causar perjuicios a la sociedad y a las instituciones a la que pertenece (Serrano, Rangel, Vidal, y Ureña, 2017).

III. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En el presente apartado se abordan los aspectos teóricos y conceptuales que sustentan el presente trabajo de investigación. Se incluyen fundamentos generales del SBO, su medición, burnout en el docente universitario, el desempeño, sus modelos e instrumentos de evaluación, culminando con los estudios relacionados específicos para esta población.

3.1 Definición de SBO

El término fue acuñado en los años 70's por el médico psiquiatra Herbert Freudenberger, quien trabajó como asistente voluntario en Free Clinic de New York para toxicómanos, él observó en su trabajo en un período de uno y tres años, que la mayoría de personas que trabajaban ahí sufría una progresiva pérdida de energía, desmotivación, falta de todo interés por el trabajo hasta llegar al agotamiento, junto con varios síntomas de ansiedad y de depresión, para denotar ese patrón conductual el uso la palabra Burnout (“estar quemado”, “consumido”, “apagado”). A partir de esto, se han generado reportes sobre el tema en diferentes profesiones, entre éstas, la de los docentes. Hasta la fecha existen numerosas publicaciones en libros, capítulos, artículos sobre el burnout, lo que lo ha convertido en uno de los constructos más polémicos dentro de la Psicología, gran parte del concepto se le atribuye a Christina Maslach, quien en 1976, dio a conocer de manera pública la palabra de burnout y lo definió como una respuesta de estrés crónico formada por tres factores fundamentales: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal (Carlin y Garcés de los Fayos, 2010; Herruzo y Moriana, 2004; Maslach, 2003).

Cabe destacar que, el síndrome se desencadena en personas cuyas tareas laborales tienen un elemento central de apoyo a los demás y de gran intrusión social, como los médicos, enfermeros, odontólogos y demás profesionales de la

salud, así como a docentes, trabajadores sociales, deportistas y policías, entre otros (Martínez & Preciado, 2009).

El término SBO como originalmente se describió ha tenido varias traducciones al español entre las que destacan: síndrome de burned out, síndrome del quemado, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del desgaste profesional y síndrome de fatiga en el trabajo, entre otros (Gutiérrez, Celis, Moreno, Farias y Suárez, 2006)

El SBO, tiene su desarrollo en el ámbito laboral, pero éste se manifiesta de manera individual en el docente, a través de la existencia de factores de riesgo que llegan a activarse (ya sea mediante estilo de afrontamiento que se asumen para evitar su desarrollo) en contextos laborales que se caracterizan por la presencia de altas cargas laborales, bajas recompensas, reducción del reconocimiento y escasa o nula participación en la toma de decisiones, la multiplicidad de funciones, la mala infraestructura, los problemas de comunicación entre compañeros, las pocas oportunidades de promoción, la relaciones conflictivas con los alumnos, los grupos numerosos, la falta de recursos para realizar la tarea y el reducido apoyo del jefe, de los compañeros y del sindicato cuando existe (Acevedo, 2014; Unda et. al., 2016).

Lo anterior, refleja los diversos estresores a los que se enfrenta el docente en su espacio laboral, los cuales son condiciones que conllevan a un riesgo de padecer el estrés crónico, desencadenando lentamente el SBO. En otras palabras, el estrés está relacionado con un sinnúmero de situaciones que pertenecen a la vida cotidiana y el burnout es sólo una de las formas que tiene de progresar el estrés laboral. Por lo que, el burnout es una respuesta al estrés crónico, acompañado de una experiencia subjetiva de sentimientos, pensamientos y/o actitudes, las cuales provocan alteraciones psicológicas y fisiológicas en la persona que lo padece (Quinceno y Vinaccia, 2007).

3.2 Dimensiones del SBO

El burnout tiene tres componentes o dimensiones: el Agotamiento Emocional (AE) que es la pérdida de energía tanto física como psicológica, la Despersonalización (DP), en la que se produce un cambio negativo en las actitudes hacia otras personas, conduciendo a los profesionales a pensar que los demás son, mercedores de los problemas que enfrentan y la Falta de Realización Personal (FRP), que conlleva a una serie de respuestas negativas hacia sí mismo y su trabajo, típicas de depresión: incremento de la irritabilidad, pérdida de la motivación hacia el trabajo, y baja autoestima, entre otras (Espinoza, Zarate y Fernández, 2012)

3.3 Fases del SBO

El desarrollo del SBO es un indicador de un estrés crónico, es decir, es un proceso que emerge de manera paulatina, con incremento progresivo en la severidad.

De acuerdo con Uribe (2008), existen dos modelos tridimensionales que describen las fases del SBO, el de Leiter & Maslach y el de Golembiewski & Muzenrider, ambos estructurados en 1988.

En el modelo de Leiter & Maslach, el síndrome se desarrolla en cuatro fases (sano, normal, en peligro y quemado), sin embargo, la secuencia de factores inicia con el cansancio emocional, producto del desequilibrio entre demandas organizacionales y recursos personales; ulteriormente, pasa a la despersonalización, que se convierte en una salida a la situación creada, y concluye en la falta de realización personal, resultado de la confrontación entre estrategias de afrontamiento elegidas y el compromiso personal exigible en el trabajo asistencial o de atención al público. De acuerdo con el modelo de Leiter la división

de las cuatro fases hace referencia a fase 1: estar sano, fase 2: normal, fase 3: en peligro, fase 4: quemado (Uribe, 2008).

Cuadro 2

Proceso del modelo de Leiter

Factores/fases	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4
Cansancio emocional	Bajo	Bajo	Alto	Alta
Despersonalización	Baja	Alto	Baja	Alta
Realización personal	Baja	Baja	Baja	Alta

Nota. Recuperado de “*Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout)*”, de Uribe, F., (2010), Manual moderno, p.4

En el modelo que establecen Golembiewski y colaboradores, el síndrome es un proceso en el que los trabajadores pierden el compromiso inicial que tenían con su trabajo, como una forma de respuesta al estrés laboral y a la tensión que se les genera. Estos investigadores apoyan la secuencia de Leiter, es decir, la respuesta al conflicto con las experiencias y condiciones laborales, específicamente en situaciones de sobrecarga laboral (demasiada estimulación y grandes retos profesionales en un puesto) y pobreza de rol (puestos con poca estimulación y pocos retos profesionales), existen otros modelos que se han creado, sin embargo, se siguen probando en situaciones de investigación (Uribe, 2008).

De acuerdo con Thomaé, Ayala, Sphan, & Stortti. (2006), este síndrome se puede ubicar en cuatro niveles clínicos, los cuales son:

- Leve: Quejas vagas, cansancio y dificultad para levantarse en la mañana.
- Moderado: Cinismo, aislamiento, negativismo y suspicacia.
- Grave: Abuso de alcohol o drogas, enlentecimiento, ausentismo, automedicación con psicofármacos.
- Extremo: Aislamiento muy marcado, colapso, cuadros psiquiátricos y la ideación suicida.

3.3.1 Fisiopatología del SBO

El estrés continuo o crónico, es el medular para desarrollar el síndrome, los efectos fisiológicos que traen consigo el estrés se deben en gran parte a la reducción de la función inmunológica, neuromuscular y cardiovascular, mediados por una respuesta del Sistema Nervioso Central (SNC) y la coordinación que éste ejerce sobre tres sistemas encargados de mantener la homeostasis: autónomo, endocrino e inmune, el principal efector de la respuesta al estrés es el eje hipotálamo-hipófisis-adrenal, en el cual la secreción y el papel de las catecolaminas resalta de manera avasalladora, destacando el papel del cortisol sérico como una de las hormonas más peligrosas cuando se encuentra en grandes cantidades en el organismo. Normalmente, el incremento en el cortisol en plasma se debe a que el eje hipotálamo-hipófisis-adrenal seguirá incrementado en actividad, por la activación del sistema nervioso simpático ante la demanda de estrés crónico y una hipoactividad del sistema nervioso parasimpático (Méndez, 2011).

A la par, la activación simpática estimula a la secreción de adrenalina al torrente sanguíneo, la adrenalina aumenta la actividad cardíaca, respiratoria y el flujo sanguíneo a los músculos, con lo que prepara al organismo para emitir una de dos respuestas: pelear o huir, ambos tipos hormonales, glucocorticoides y

catecolaminas, liberados durante la exposición del organismo al estrés, ejercen funciones inmunomoduladoras. Se considera que el cambio en la activación de este eje es una vía en común para la depresión, la fibromialgia y el síndrome de fatiga crónica, ya que algunos de los síntomas físicos y psicológicos se deben al incremento de la actividad del eje neuroendocrino (Guevara, Flores, Flores, Hernández y Marroquín, 2012).

El impacto de las condiciones arriba descritas se traduce en una serie de signos y síntomas que se manifiestan en respuestas *emocionales* tales como ansiedad, depresión, falta de motivación, dificultades de concentración, distanciamiento emocional, sentimientos de frustración profesional, deseos de abandonar el trabajo, pérdida de interés, indiferencia, hostilidad, inestabilidad emocional, miedos, olvidos, problemas de aprendizaje; *psicosomáticos* como deficiencias cardiovasculares, fatiga, cefaleas, migrañas, deficiencias gastrointestinales, mialgias, apnea, alteraciones menstruales, disfunción sexual, bruxismo, trastornos del sueño; *conductuales* como abuso de toxicomanías, conductas de elevado riesgo, dedicación creciente al estudio para liberarse de la monotonía, desarrollo excesivo de hobbies, pseudoausentismo laboral; *ambiente laboral* caracterizado por comunicaciones deficientes, detrimento de la calidad, detrimento de la capacidad de trabajo, entre otras (Carrasco, 2011; Guevara et al., 2012).

3.4 Medición del SBO

El SBO ha sido medido a través de diversos instrumentos, Rodríguez, Rodríguez, Riveros, Rodríguez, Pinzón (2011) describen algunas formas de medición:

Cuadro 3*Escalas de medición del Burnout*

Escala	Año
Staff Burnout Scale	Jones(1980)
Scale Emener-Luck Burnout Scale	Emener y Luck (1980)
Tedium Measure (Burnout Measure)	Burnout Pines, Aronson y Kafry (1981)
Maslach Burnout inventory	Maslach y Jackson (1981)
Burnout Scale	Kremer y Hofman (1985)
Teacher Burnout Scale	Seidman y Zager (1986)
Energy Depletion Index	Garden (1987)
Mattews Burnout Scale for Employees	Mattews (1990)
Efectos Psíquicos del Burnout	García Izquierdo (1990)
Escala de Variables Predictoras del Burnout	Aveni y Albani (1992)
Cuestionario de Burnout del Profesorado	Moreno y Oliver (1993)
Holland Burnout Assessment Survey	Holland y Michael (1993)
Rome Burnout Inventory Venturi	Friedman (1995)
Escala de Burnout de Directores de Colegios	Dell Rizzo (1994)

Nota. Recuperado de “Síndrome de burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de bogotá en diciembre de 2010”, de Rodríguez, M. Riveros, R., Rodríguez, M., Pinzón, J., (2011). Recuperado de:

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2389/52931143-1.pdf?sequence=1>

Como se puede observar en el cuadro 2, no aparece alguna escala de medición específica para el burnout en población mexicana, sin embargo, en el año 2008, se crea la Escala de Desgaste Ocupacional y en el 2009, se crea un Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) en maestros mexicanos de nivel educativo básico; el presente trabajo de

investigación propone el uso de la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) como parte medular para el análisis del burnout en docentes mexicanos de educación superior, debido a que es una escala completa en cuanto a dimensiones de burnout y elaborada para nuestra población, a continuación, se describen mejor las características del EDO.

3.4.1 Escala de Desgaste Ocupacional

El EDO inicio con una investigación exploratoria que llevaron a cabo Uribe y cols. (2008) en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, la idea central consistió en valorar el grado Burnout a través de un instrumento de 130 reactivos, basándose en 47 reactivos que muestran tres factores de desgaste ocupacional [desgaste (F1), despersonalización (F2) e insatisfacción de logro (F3)], adicionalmente presenta 40 reactivos que miden trastornos psicosomáticos (F4), tales como trastornos del sueño, del dolor, sexuales, seudoneurológicos, gastrointestinales, depresión y ansiedad; 3 reactivos miden el apoyo social (F5) y 40 corresponden a datos sociodemográficos (F6), el instrumento fue sometido a un análisis factorial confirmatorio y de consistencia interna lo que redujo el cuestionario a 110 reactivos. De éstos, 30 reprodujeron teórica y significativamente la propuesta de Maslach & Jackson (1981, 1982) y de Shaufelli, Leiter Maslach & Jackson (1996) para medir desgaste ocupacional con tres factores (agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción de logro). Además, se confirmó un alfa aceptable de confiabilidad general de .8910; al mismo tiempo, se demostró una validez del instrumento al identificar correlación entre desgaste ocupacional y diferentes variables demográficas, laborales y psicosomáticas, coincidentes con diversa literatura; el número de reactivos tiene una versión exploratoria de 50 reactivos y una confirmatoria de 30 reactivos para fines estadísticos (Uribe, 2008).

3.5 Burnout en el docente

La actividad académica se ha considerado de alto riesgo para desarrollar el SBO, debido a que exige la elaboración simultánea de numerosas labores que conllevan no sólo el ejercicio de la docencia, en algunos casos, se pueden agregar tanto funciones administrativas como de investigación.

3.6 Desempeño

El desempeño o rendimiento laboral se refiere a la contribución de los miembros a las metas de la organización. De acuerdo con Campbell (citado en Peiró, García & Ramos, 1996) el desempeño, presenta dos características: El desempeño es conducta, pero sólo aquellas relevantes para la consecución de las metas de la organización y el desempeño no denota las consecuencias o resultados de la acción, sino de la acción misma, es decir, inferir el desempeño a través de los resultados de las conductas del individuo.

Ahora bien, el desempeño, enfocándolo a la profesión docente, es un proceso que tiene la finalidad de evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, los resultados obtenidos durante un lapso determinado. Se pretende dar a conocer a la persona evaluada sus puntos fuertes y sus necesidades formativas, para mejorar su actuación profesional a través de la opinión de los alumnos (Tejedor, 2012). Así, el desempeño profesional del docente es la actuación del mismo, de acuerdo a sus habilidades pedagógicas para poder guiar y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para su labor (Poncé, 2005).

Dependiendo del desempeño docente, la institución educativa podrá implementar acciones y políticas tendientes a elevar la calidad del proceso y del

producto de la actividad docente. En este estudio, se pretende analizar si la presencia de SBO afecta el desempeño del docente desde la perspectiva del alumno, es decir, si dentro del aula el docente muestra el SBO y si el alumno presencia esos cambios del docente dentro del aula, debido a que la literatura muestra que los docentes pueden manifestar una disminución en el grado de interés en los alumnos, además de que el docente tenga actitudes negativas con respecto a sus compañeros de trabajo y ausentismo, lo que puede obstaculizar el buen funcionamiento de una institución educativa (Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017).

Cabe destacar que existe una serie de elementos interrelacionados que influyen sobre el desempeño docente, por sí misma la función docente es un proceso multidimensional y alude a la alta complejidad de los contextos en que se desarrolla (Fig. 1). La evaluación del quehacer docente universitario, requiere del análisis del contexto en el cual surgen y se desarrollan (Centro Interuniversitario de Desarrollo, 2007):

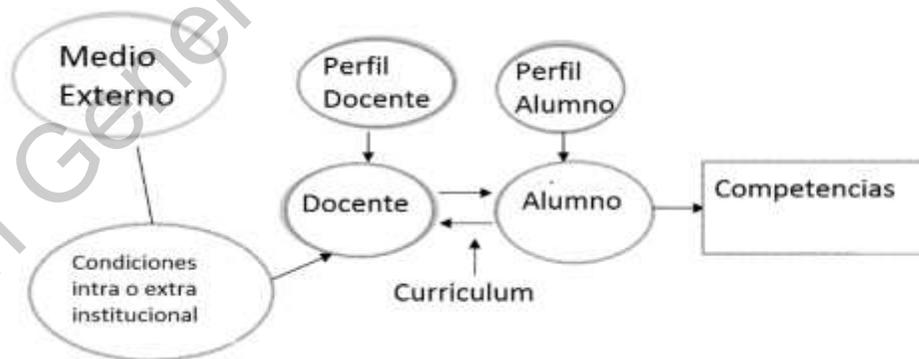


Figura 1. Elementos interrelacionados que influyen sobre el desempeño docente. Copyright 2007 por Centro Interuniversitario de Desarrollo.

3.6.1 Antecedentes de la evaluación de desempeño en México

Las décadas de los setenta y ochenta, se caracterizaron por el interés de la Secretaría de Educación Pública (SEP) en la recolección de datos para la construcción de estadísticas a nivel nacional, así como por un incipiente desarrollo de pruebas de aprendizaje (Arroyo, Serrano y Pati, 2013); en la década de los ochenta, los docentes mexicanos vieron su nivel de vida y condiciones de trabajo deteriorarse considerablemente (Santibañez, Martínez, Datar, McEwan, Messan y Basurto, 2007).

A raíz de lo anterior, se registró el Programa Nacional de Carrera Magisterial, establecido a partir de la firma, en mayo de 1992, del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica por parte del gobierno federal, los gobiernos de los estados y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), el programa fue orientado a la promoción horizontal cuyo fin fue estimular a los docentes con bonos salariales basados en su desempeño y sin que éstos tengan que dejar su puesto. El desempeño docente se midió a partir de seis factores: antigüedad, grado máximo de estudios, preparación profesional (medido con un examen a los docentes), actualización y capacitación, desempeño profesional, aprovechamiento escolar (medido con un examen a los alumnos) (Arroyo et al., 2013; Santibañez et al., 2007)

Por otro lado, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) se formó en 1950, como un organismo no gubernamental que agrupa a las Instituciones de Educación Superior (IES) de México. Tiene como consecución primordial, generar intercambios y estudiar las acciones realizadas en las instituciones y formular otras que contribuyan al mejoramiento de la educación superior. La ANUIES es reconocida como la concentradora de datos y cifras generales que atañen a los investigadores e interesados en el tema de la educación superior. Para desarrollar el trabajo de

coordinación e intercambio de experiencias la ANUIES dividió al país en regiones. Como aspecto importante, la asociación ratifica el valor de libertad académica y científica en el quehacer de las IES y de sus comunidades, con independencia de su personalidad jurídica (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación, 2006).

En México, la SEP y ANUIES, implementaron la evaluación que se encuentra presente en las universidades públicas, a partir de la adopción de las políticas iniciadas por la SEP, entre las cuales destacan los programas de compensación salarial, como el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), el Programa de Fortalecimiento Institucional (PIFI) y otros programas internos promovidos de manera interna por la institución educativa (Beltrán, 2008). Actualmente, estos programas se han consolidado, PIFI ha renovado su nombre por el siguiente: Programa de Fortalecimiento de la Calidad en Instituciones Educativas (*PROFOCIE*) es una iniciativa de la SEP que se enmarca en lo establecido por el artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y constituye un medio estratégico para contribuir al logro de las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, mediante el otorgamiento de recursos financieros extraordinarios destinados para la mejora y el aseguramiento integral de la calidad de la oferta educativa, así como de los servicios que ofrecen las instituciones de educación superior (Secretaría de Educación Pública, 2014a).

3.6.2 Importancia de la evaluación docente

Se ha establecido que una de las misiones de las IES es formar el capital humano del futuro, capaz de estimular la innovación organizativa y tecnológica así como aumentar la red de relaciones entre la academia y el sector empresarial, por esta razón, uno de los papeles más importantes es el que lleva a cabo el docente universitario y se pretende que la evaluación de desempeño funja como vía para

detectar sus debilidades y por ende, mejorar su desempeño, aunque lo anterior resulta un desafío, debido a que la evaluación es percibida como algo simbólico, es decir, un mero proceso burocrático que busca verificar el cumplimiento de normas, que ha sido asociado a una baja o nula relación con la enseñanza, aprendizaje y crecimiento profesional del docente (João, Sotolongo, y Martínez, 2015)

Sin embargo, la evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo, es un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización (Chiavenato, 2009). Y se ha vuelto trascendental por ser apreciada como una ruta para acceder a un conocimiento efectivo de la calidad de la enseñanza concedida por el docente (Moreno, 2016).

Dentro de las funciones que debería de cumplir la evaluación docente se encuentran las siguientes: *funciones diagnósticas* emiten una guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de las imperfecciones del proceso de enseñanza-aprendizaje, *función instructiva* tiene como finalidad instruir a los actores del proceso educativo a aprender e incorporar una nueva experiencia de aprendizaje laboral, *función educativa* establece una relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo, *función desarrolladora* (Meneses, 2003).

De acuerdo con la Universidad Autónoma de Querétaro (2017), dentro de los beneficios de la evaluación docente se encuentran:

- Los alumnos tendrán la oportunidad de participar y de recibir una educación de mayor calidad.
- El docente tendrá la posibilidad de realizar los cambios que considere pertinente para fortalecer su práctica docente.

- El cuerpo directivo podrá tomar decisiones relativas a modificar su planta docente del próximo ciclo escolar e implementar estrategias que favorezcan elevar la calidad de la docencia de su escuela o facultad.

Así que, algunos componentes clave de la evaluación son el currículo, las condiciones de enseñanza, el ajuste entre las cualidades del profesor y lo que se le pide que enseñe.

3.6.3 Contexto actual de la evaluación

En los primeros años del siglo XXI, se está impulsando de manera importante la implementación de calidad en las instituciones educativas. El desempeño docente se ha considerado a través de una evaluación educativa que considera dos elementos: la calidad de enseñanza (demandas de la disciplina, las metas de enseñanza, así como las necesidades de los alumnos en un contexto particular) y la calidad del docente (cualidades del sujeto en el proceso de enseñanza-aprendizaje), aspectos que forman parte de la práctica del docente y su evaluación (Murillo y Román, 2010; Moreno, 2016).

La evaluación educativa cuenta con sistemas de indicadores u otros instrumentos que pueden contribuir a que la calidad mejore, pero ello no se produce automáticamente, en algunos casos la evaluación puede tener consecuencias contraproducentes. Si se desea que la calidad educativa mejore debe realizarse un arduo trabajo, que esté correctamente orientado por parte de docentes e instituciones educativas, con sostén de la sociedad. Lo que no hace falta es un mal uso de los resultados que desoriente a tomar decisiones equívocas, que pueden orillar a malos procesos educativos impactando negativamente a docentes, alumnos, institución educativa y a la sociedad (Martínez, 2013). Existe la necesidad

de seguir profundizando en el tema de la evaluación del desempeño docente en las IES desarrollando estudios comparativos entre otras universidades públicas para analizar la situación de cada institución en particular y trabajar en el diseño de sistemas de evaluación de desempeño que respondan a las exigencias actuales (João, Sotolongo y Martínez, 2015).

3.7 Modelos de Evaluación de desempeño docente

La evaluación en el campo de la Psicodidáctica es una actividad de múltiples agentes, de variados sujetos, sobre diversos aspectos de las conductas manifiestas a través de diferentes instrumentos con la finalidad de mejorar los procesos educativos y, por tanto, lograr mejores resultados en el aprendizaje de los alumnos (Cruz, 2007). Sin embargo, cabe resaltar que la educación superior en México escasea de modelos que permitan evaluar y verificar la calidad de sus servicios, de sus docentes y de la institución (Navarrete, 1999).

De acuerdo con Montenegro (2007) y Valdez, (2000) los principales modelos de evaluación del desempeño del docente son los siguientes (Fig. 2):

El modelo centrado en el perfil del maestro. Evalúa al catedrático a través de su grado de concordancia con las características de un profesor ideal. Es elaborado por juicios de expertos.

El modelo centrado en los resultados obtenidos. La principal característica de este modelo se centra en la gestión del docente, no evalúa al docente de manera directa sino a través de los resultados obtenidos por sus estudiantes.

El modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula. Propone que la evaluación identifique aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos; se relacionan fundamentalmente con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

El modelo de práctica reflexiva. Consiste en desarrollar, conjuntamente con los catedráticos, una toma de conciencia acerca de su práctica.

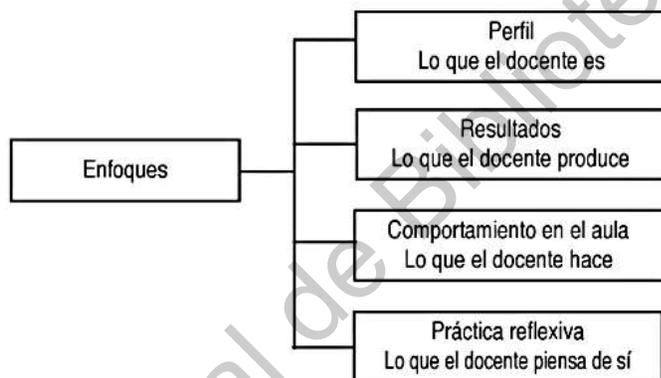


Figura 2. Enfoques de los modelos de evaluación del desempeño docente
Copyright 2007 por Rodales, Chavez y Villazan.

Aunque existen algunos modelos de evaluación de desempeño docente, es apreciable revelar que la mayoría consideran cinco áreas destacadas, entre las cuales se encuentran (Centro Interuniversitario de Desarrollo, 2007):

- 1) Planificación de las actividades docentes: Es prever el futuro y prepararse para enfrentarlo, se trabaja con los elementos predecibles y controlables. Usualmente, la planificación puede ser asociada a conjunto de interrogantes, tales como: ¿por qué? (visión o ideal deseado), ¿para qué? (diagnóstico/necesidades), ¿qué resultados? (objetivos), ¿cómo? (estrategia), ¿cuáles son las acciones y tareas?, ¿quiénes? (responsables), ¿cuándo? (programa), ¿con qué? (recursos), ¿cuánto se logra?

(evaluación). De tal suerte que si se da respuesta a estas interrogantes se podría contar con una preparación satisfactoria para futuras actividades. En tal sentido, un profesor que planifica adecuadamente tiene mayores probabilidades de alcanzar un mejor desempeño.

- 2) Ejecución de las Actividades Docentes: Se refiere a llevar a cabo las actividades planificadas, pero para esto, el docente debe manejar herramientas pedagógicas y disciplinarias convenientes, conocer a su población objetivo, e identificar las condiciones del entorno.
- 3) Evaluación de los Aprendizajes: Se refiere a la capacidad del profesor para asegurar que sus estudiantes logren aprendizajes significativos, ejecutando una comunicación efectiva de los resultados. Este proceso por tanto, incluye la medición adecuada de los resultados y la calificación de los mismos.
- 4) Evaluación de la Práctica Pedagógica: El sentido último de esta evaluación es retroalimentar al docente y a las distintas instancias involucradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con el fin de generar un mejoramiento continuo de la docencia para lo cual se focaliza.
- 5) Compromiso con el proyecto educativo institucional: Esta dimensión se vincula directamente con los valores que deben caracterizar el comportamiento de profesores y estudiantes.

3.8 Medición de la evaluación de desempeño docente

En las grandes universidades prevalece la maniobra de comisionar en las escuelas y facultades el diseño y aplicación de la evaluación del desempeño docente, es decir, no se ofrecen pautas generales en el conjunto de los programas de formación profesional para dicha evaluación (Rueda, 2008). Si bien, cada

institución fija los estándares a evaluar, de acuerdo a sus necesidades específicas, algunos de estos parámetros a evaluar en el docente universitario consisten en: aplicación al programa de estudios, puntualidad y asistencia, habilidad de enseñanza, el nivel de conocimientos teóricos o prácticos y su método de evaluación (Navarrete, 1999).

Adicionalmente, los instrumentos de evaluación de la práctica docente se caracterizan por: estar centrados en el perfil docente del modelo educativo, tener un número reducido de preguntas, presentar un diseño sencillo, con la intención de que no resulten tediosos, cansados y al final, poco productivos, disponer de una autoevaluación docente y la evaluación del área de gestión por profesor, no por asignatura; estos instrumentos suelen ser encuestas (Martínez, Cortez de la Mora, y Valadez, 2015).

Sin embargo, existen métodos utilizados en la evaluación de desempeño que son válidos, uno de ellos es el siguiente (Cruz, 2007; Navarrete, 1999):

Método de escalas de calificación: Presenta cada rasgo o característica por calificar en una escala sobre la que el calificador indica el nivel que el empleado tiene de dicho rasgo o característica. A cada persona se le evalúa marcando la calificación que mejor describe su nivel de desempeño para cada característica; posteriormente, se suman y totalizan los valores asignados para cada característica. Una característica distintiva es que se deja un espacio para comentarios en general.

En el presente estudio, la evaluación del desempeño docente, utiliza como herramienta para la recolección de datos una encuesta de opinión de los estudiantes y sus características están relacionadas con el modelo centrado en el

perfil del docente. Para la medición, se utilizó el instrumento de evaluación de desempeño magisterial de la Universidad Autónoma de Nuevo León, la razón de considerar este instrumento y no el de la Universidad Autónoma de Querétaro, es para no sesgar la respuesta del alumno, debido a que éste ya cuenta con experiencia de llenado en el instrumento de evaluación de desempeño que oferta la Universidad Autónoma de Querétaro cada semestre, además, el instrumento seleccionado y aplicado, si incluye la opinión del estudiante y posee excelentes propiedades psicométricas, más adelante se describe la información del instrumento.

Dirección General de Bibliotecas UANL

IV. HIPÓTESIS

Hi: En una muestra de docentes universitarios existe relación entre el SBO y el desempeño académico.

HO: En una muestra de docentes universitarios no existe relación entre el SBO y el desempeño académico.

Dirección General de Bibliotecas UJAQ

V. OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el SBO y el desempeño académico en una muestra de docentes universitarios.

Objetivos Específicos

- Examinar los factores sociodemográficos de los docentes universitarios (edad, sexo, estado civil, número de hijos, grado de estudios).
- Examinar las siguientes condiciones o aspectos bajo las que trabajan los docentes: tipo de contratación, antigüedad laboral, horas de trabajo, actividades laborales.
- Medir el nivel de burnout en docentes universitarios.
- Medir el desempeño del docente universitario a través de los alumnos.
- Determinar el grado de correlación que guardan las variables estudiadas.

VI. MATERIAL Y MÉTODOS

6.1 Tipo de investigación

Transeccional Correlacional. Este estudio indaga en la probable relación de la SBO (variable independiente) con Desempeño (variable dependiente), tuvo como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables. Lo cual sirvió para determinar por qué suceden ciertos hechos, analizando las relaciones existentes o, al menos, las condiciones en que ellos se producen dentro de la institución educativa.

6.2 Universo

El universo consta de 37 docentes de la licenciatura en fisioterapia de la Universidad Autónoma de Querétaro.

6.3 Muestra

La muestra se conformó con 29 docentes de esta licenciatura. Fue un muestreo por conveniencia.

6.4 Criterios de selección

Criterios de inclusión: docentes con más de 6 meses de laborar frente a grupo, con una carga horaria de más de 15 horas semanales (incluyendo funciones administrativas). Los alumnos que quisieran participar en responder el cuestionario y que formaron parte de la carga académica del docente durante la aplicación del instrumento.

Criterios de exclusión: docentes y alumnos que se encuentren ausentes por permiso o incapacidad y aquellos profesionales de fisioterapia que sólo realizan funciones administrativas.

. Criterios de eliminación: docentes que no respondan correctamente el cuestionario EDO dejando más de seis ítems sin contestar.

6.5 Variables

Variable independiente: SBO; Variable dependiente: Desempeño

6.5.1 Operacionalización de Variables

Cuadro 4

Variables sociodemográficas

Variables sociodemográficas	Definición conceptual	Definición Operacional
<p>Edad</p> <p>Tipo de variable: Numérica</p> <p>Escala de medición: Razón</p>	<p>Tiempo que ha vivido una persona, cuya medida es en años</p>	<p>Años cumplidos hasta la fecha de aplicación del instrumento</p>
<p>Sexo</p> <p>Tipo de variable: Categoría</p> <p>Escala de medición: Nominal</p>	<p>Son las construcciones sociales que indican a los individuos cómo comportarse de acuerdo con la interpretación social de la diferencia sexual.</p>	<p>Respuesta a la pregunta con dos opciones</p> <p>1: Mujer</p> <p>2: Hombre</p>

Estado Civil	Situación personal en la que se encuentra o no una persona física en relación con otra, con quién se crean lazos jurídicamente reconocidos sin que sea su pariente, constituyendo una institución familiar y adquiriendo derechos y deberes al respecto.	Respuesta a la pregunta con cinco opciones
Tipo de variable: Categorica	El estado civil puede ser el de casado, si la persona celebró matrimonio ante las autoridades legalmente establecidas al efecto por cada Estado, con otro individuo de distinto sexo, o del mismo, en países que lo permiten, naciendo a partir de este hecho la sociedad conyugal; o puede tenerse el estado de soltero si aún no se contrajo matrimonio; o el de viudo, si su cónyuge falleció. En este caso si el viudo o viuda contrae nuevo matrimonio, su estado civil será el de casado en segundas nupcias.	1: Soltero (a) 2: Casado (a) 3: Divorciado (a) 4: Viudo (a) 5: Unión Libre o concubinato
Escala de medición: Nominal		
Número de hijos	Cantidad de personas producto de la concepción, en el que se establece un lazo consanguíneo o mediante un vínculo jurídico paterno-filial.	Respuesta a la pregunta con tres opciones
Tipo de variable: Numérica		1: Cero hijos

Escala de medición:

Razón

2: Un hijo

3: Dos hijos

4: Más de tres hijos

Grado de estudios

Tipo de variable:

Categorica

Escala de medición:

Nominal

Conjunto de cursos que un estudiante sigue en un establecimiento docente, se considera como el grado más alto de estudios que una persona ha cursado.

Respuesta a la pregunta con 4 opciones

1: Licenciatura

2: Especialidad

3: Maestría

4: Doctorado

Cuadro 5
Variable laboral

Variable laboral	Definición conceptual	Definición Operacional
Antigüedad laboral	Tiempo durante el cual una persona ha estado trabajando de manera ininterrumpida para la misma unidad económica en su trabajo principal, independientemente de los cambios de puesto o funciones que haya tenido dentro de la misma.	Respuesta a la pregunta con cuatro opciones 1: 6 meses- 1 años 2: 1 año-3 años 3: 4 años- 6 años 4: >7 años
Tipo de variable: Numérica		
Escala de medición: Intervalo		

Cuadro 6
Variables asociadas al EDO

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional
Tipo de contrato	Es un acuerdo de voluntades que crea o transmite derechos y obligaciones a las partes que lo suscriben.	Respuesta a la pregunta con tres opciones 1: Honorarios (Horas-clase)
Tipo de variable: Categoría		
Escala de medición: Ordinal		

		2: Tiempo libre (medio tiempo)
		3: Tiempo completo
Horas de trabajo al día	La ubicación temporoespacial de la jornada así como la fijación de los momentos de inicio, desarrollo, interrupción y finalización del tiempo de trabajo de una persona, generalmente, viene determinado en número de horas por día.	Respuesta a la pregunta con cinco opciones
Tipo de variable:		
Numérica		1: 4-5 horas
Escala de medición:		2: 6-7 horas
Intervalo		3: 8-10 horas
		4: 10-12 horas
		5: 12 horas o más
Cantidad de trabajos	Número de trabajos (es la cantidad de actividad que puede ser asignada a una parte o elemento de una cadena productiva)	Cantidad hasta la fecha de aplicación del instrumento
Tipo de variable:		
Numérica		
Escala de medición:		
razón		

Número de ascensos en su vida

Cantidad de ascensos (paso de un puesto o categoría a otro superior)

Cantidad hasta la fecha de aplicación del instrumento

Tipo de variable:

Numérica

Escala de medición:

razón

Número de actividades en un día

Conjunto de tareas o conductas que una persona realiza de forma diaria y que le permiten vivir de forma autónoma e integrada en su entorno y cumplir su rol o roles dentro de la sociedad.

Cantidad hasta la fecha de aplicación del instrumento

Tipo de variable:

Numérica

Escala de medición:

razón

Horas libres por semana

Aquel tiempo que la gente le dedica a aquellas actividades que no corresponden a su trabajo formal ni a tareas domésticas esenciales.

Cantidad hasta la fecha de aplicación del instrumento

Tipo de variable:

Numérica

Escala de medición:

razón

Fuma

Consumo de tabaco

Respuesta a la pregunta con dos opciones:

Tipo de variable:

Categorica

Escala de medición:

Ordinal

1. Si

2. No

Cantidad de ejercicio físico

Cantidad de tiempo que implica de actividad física planificada y repetitiva que mejora y mantiene la aptitud física, salud y bienestar de la persona.

Cantidad hasta la fecha de aplicación del instrumento

Numérica

Escala de medición:

razón

Dirección General de Bibliotecas UAO

6.5.2 Variable independiente Burnout

Cuadro 7

Variables del instrumento de Escala de Desgaste Ocupacional

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems
El SBO, se puede definir como el agotamiento emocional y los sentimientos de minusvalía, así como algunos malestares de carácter negativo en el ambiente y en el propio profesional o el cliente (Uribe Prado, 2008).	Agotamiento	Pérdida progresiva de energía, cansancio y fatiga, mostrando en el individuo un bajo rendimiento físico y emocional	2,4,5, 6,14, 19,20, 26,27
	Despersonalización	Se orienta a los sentimientos y actitudes negativas, mostrando sentimiento de cinismo, es frío e irritable	3,7,9, 16,18, 21,22, 23,29
	Insatisfacción de Logro	Se muestran respuestas negativas hacia uno mismo y el trabajo, de manera, esa evaluación negativa afecta la habilidad en la realización del trabajo y la relación con las personas a quien se dirige.	1,8,10, 11, 12,13, 15,17, 24,25, 28,30

6.5.3 Variable dependiente: Desempeño

Cuadro 8

Variables de Evaluación de Desempeño Magisterial

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems
El desempeño profesional docente es la actuación del mismo, de acuerdo a sus habilidades pedagógicas para poder guiar y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para su labor (Ponce, 2005).	Conocimiento de la materia	En el conocimiento se evalúa el campo concreto de la materia, la preparación de las clases y el cumplimiento del programa	1,2 y 9
	Metodología y técnicas	En la metodología se evalúan destrezas comunicativas, desarrollo del curso	3 y 4
	Actitud-valores	La parte actitudinal hace referencia al inculcar valores, la motivación del profesor para la reflexión, participación en clase y en la elaboración de tareas	6,7,8 y 10
	Asistencia	Se refiere al cumplimiento con los horarios de clase establecidos	5

6.6. Instrumentos de colecta de datos

Escala de Desgaste Profesional (EDO):

A) Ficha técnica

Esta escala fue creada por el Dr. Jesús Felipe Uribe Prado de la Universidad Nacional Autónoma de México, la cual denominó Escala de Desgaste Ocupacional (EDO), donde su administración es individual o colectiva, orientada a sujetos con estudios escolares terminados. El tiempo de aplicación de la escala se desarrolla entre los 30 a 50 minutos. Cuenta con una versión exploratoria (Modelo de Leiter) de 50 reactivos y una versión confirmatoria de 30 reactivos para fines estadísticos (Chávez, 2016).

B) Normas de calificación

El EDO Escala de Desgaste ocupacional cuenta con un Cuestionario (F01, anexo 4) y su respectiva Hoja de respuestas (F02). La calificación se hace mediante el uso de una plantilla (F03), correspondiente a cuatro factores generales (agotamiento, despersonalización, insatisfacción de logro y psicossomático) y a siete subescalas psicossomáticas (trastornos del sueño, psicosexuales, gastrointestinales, psiconeuróticos, dolor, percepción de ansiedad y depresión). Una vez contestado el cuestionario en la hoja de respuestas, se procede a calificar en el Formato Perfil de Calificación (F04) (Uribe, 2008).

C) Normas de Interpretación

Todas las interpretaciones estarán realizadas según la guía de significados y posibles comportamientos de desgaste ocupacional; sin embargo, en ningún caso pueden o deben utilizarse como definidos (Chávez, 2016).

D) Validez y Confiabilidad

Con respecto a la Validez, tuvo una validez de contenido mediante criterio de jueces y de constructo, se correlacionó significativamente y de acuerdo a la literatura internacional con variables psicosomáticas, entre otras variables (Chávez, 2016).

Uribe (2008) en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, dichos investigadores desarrollaron un instrumento basándose en los tres factores mencionado en el marco teórico de este manual, obteniendo mediante un análisis factorial exploratorio. Dicho instrumento mostró validez en esta primera fase con algunas variables demográficas (edad, sexo, número de hijos, etc.), de igual manera mostro relaciones significativas con variables psicosomáticas (trastornos del sueño, del dolor, neuróticos, gástricos, depresión, ansiedad y psicosexuales).

Uribe (2008) desarrolló un análisis de consistencia interna utilizando un Alfa de Cronbach que considera el número de elementos del cuestionario, la varianza de cada ítem y el total, basando su derivación en la covarianza media entre los "n" ítems como un estimador de la confiabilidad de un test de longitud $n=1$. El instrumento final estuvo conformado por 30 reactivos teóricos con una consistencia interna general de 0.8910 de Alfa de Cronbach, en los factores Agotamiento 0.7894, Despersonalización 0.7748 y en Insatisfacción de logro 0.8620.

Evaluación de Desempeño Magisterial

A) Ficha técnica

Dentro del Tercer Congreso de Evaluación Educativa, organizado por el Centro de Evaluaciones de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) en 2007, se presentó un trabajo desarrollado por el PhD., profesor emérito de la Facultad de Psicología de la UANL, Cirilo H. García, quien analizó este instrumento con el objetivo de determinar las propiedades psicométricas del mismo. El instrumento se muestra a continuación (Salazar, 2008):

- Desempeño y conocimiento de la materia, ítems 1,2 y 9
 - Grado en que el maestro prepara su clase
 - Nivel de conocimientos en la materia que imparte
 - Grado de cumplimiento del programa

- Metodología y técnicas, ítems 3 y 4
 - Habilidades para explicar
 - El maestro enriquece con sus comentarios y explicaciones los temas

- Actitudes y valores, ítems 6,7,8 y 10
 - Grado en que el maestro motiva a la reflexión y participación en clase
 - Grado en que el maestro motiva a estudiar y a hacer tareas
 - Grado en que el maestro inculca a los estudiantes valores
 - Trato al alumno por parte del maestro

- Asistencia, ítem 5
 - Grado en que el maestro cumple con los horarios de clase establecidos

B) Normas de calificación

Para cada una de las diez preguntas que integran la evaluación, el alumno cuenta con cinco opciones a seleccionar: excelente (100-95), muy buena (94-85), buena (84-75), regular (74-70) y deficiente (69 y menor). Aparte de las cuadro dimensiones a evaluar, la encuesta al desempeño magisterial empleada por la UANL, cuenta con una sección final en la que el alumno puede escribir una opinión personal acerca de las materias que está cursando, o bien, agregar comentarios adicionales al cuestionario (Cárdenas et al., 2014)

C) Normas de interpretación

Esta evaluación aporta una impresión de algunas características del desempeño de los profesores con respecto a las dimensiones de conocimiento, habilidades, cumplimiento del programa, metodología y actitud; asimismo, el puntaje que se considera relevante es el Índice de Satisfacción Ponderada, que toma en cuenta las puntuaciones de los 10 ítems y refleja la satisfacción del alumno con respecto al desempeño del profesor (Salazar, 2008).

D) Validez y Confiabilidad

A las conclusiones que llegó el maestro Cirilo H. García es que, es un instrumento que posee excelentes propiedades psicométricas (validez de constructo y confiabilidad). De acuerdo a los niveles de aceptación de los instrumentos de medida según su uso (Salazar, 2008).

6.7 Procedimiento

Se solicitó la aprobación y registro del presente estudio ante el Consejo Académico de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro, además se solicitó permiso en las instalaciones de fisioterapia con el responsable del programa educativo (PE) para poder aplicar los instrumentos en docentes y estudiantes. Se solicitó la carga horaria para ver horarios de los estudiantes y docentes, se procedió a acudir a cada grupo platicando la finalidad de la investigación e invitarlos a formar parte de ella, mediante el llenado de un formulario en línea, aquellos estudiantes que decidieron participar se les entregó un consentimiento informado y se les pidió un correo electrónico para enviar el instrumento de evaluación de desempeño de los docentes, posteriormente se platicó con los docentes de manera individual para informales de igual manera el objetivo de la investigación, las variables a estudiar y el instrumento de llenado por ellos, se resolvieron dudas con cada uno de ellos, se les comentó que si querían podían llenar el instrumento con la investigadora presente para resolver dudas o se lo podían llevar y si surgía una duda se les proporcionó el número celular de la investigadora, todos entregaron el instrumento de manera física junto con el llenado y firma de su consentimiento informado, todo fue organizado y ejecutado por la investigadora.

Después de recolectar la información, la investigadora revisó, organizó y transcribió la información de los instrumentos en el paquete de datos de Excel, para continuar con el análisis estadístico.

4.7 Plan de análisis de datos

Una vez concentrada toda la información en Excel, se analizó la información con el programa SPSS versión 20.0 a fin de ubicar medidas de tendencia central, tablas de contingencia, prueba de Fisher y la prueba de

Rho de Spearman entre las variables estudiadas así mismo se procederá a la elaboración de cuadros.

6.8 Ética de estudio

Los participantes en el estudio serán informados sobre las características de su participación como se indica en la Declaración de Helsinki, aquellos que aceptaron participar en la investigación se les solicitó firmar su consentimiento libre y esclarecido para ser parte del trabajo a desarrollar. La investigación se consideró de riesgo mínimo pues no pone en peligro la integridad biopsicosocial de las personas en estudio; al tratarse de una investigación de correlación, toda la información se manejó de manera privada, íntima, confidencial y anónima.

Siempre se respetó la opinión de cada una de las personas encuestadas, tomando en cuenta su deseo o no de contestar los diferentes instrumentos de recolección de información, así como la privacidad de las respuestas otorgadas.

Igualmente, se tomó en consideración el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación, específicamente lo referente en la legislación en investigación en salud, referente a Título II de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos. Ver Anexos Consentimiento Informado para docentes (1) y para estudiantes (2).

VII. RESULTADOS Y DISCUSION

Descripción de Resultados

7.1 Características de la muestra

El total de participantes fue de 29 docentes, de los cuales 18 son mujeres (62%) y 11 son hombres (37%), la media de la edad es de 34.9 ± 8 años, siendo la mínima de 27 años y la máxima de 57 años, Con respecto al estado civil, 10 mujeres (35%) y 10 hombres (35%) tienen pareja, mientras que 7 mujeres (24%) y 2 hombres (6%) no tienen pareja, relacionado a la cantidad de hijos, 6 mujeres (21%) y 3 hombres (10%) tienen hijos, 11 mujeres (38%) y 9 hombres (31%) no tienen hijos. Es decir, el 59% indica no tener hijos contra un 41% que si tienen hijos, la media de hijos fue de 2 ± 1 , el máximo fue de 3. Como parte de la escolaridad los 11 hombres (42%) cuentan con estudios de posgrado, 5 mujeres (28%) su escolaridad es de licenciatura y 13 de ellas (72%) cuentan con estudios de posgrado.

7.2 Resultados generales de EDO

En el Cuadro 9, se puede observar los resultados del burnout de acuerdo a la calificación rápida con el modelo de Leiter, del total de docentes (29), un 10% de la muestra presenta SBO, mientras que un 38% de los docentes presentan un Desgaste Ocupacional Alto en "Peligro" lo que significa que tienen riesgo potencial para desarrollar SBO, por otra parte, un 45% de los docentes no lo presentan, es decir, su desgaste ocupacional es bajo "Sano".

Cuadro 9*Resultados de SBO a través del Modelo de Leiter*

MODELO DE LEITER	NO. DE SUJETOS	%
Desgaste Ocupacional Muy Alto "Quemado"	3	10%
Desgaste Ocupacional Alto En Peligro	11	38%
Desgaste Ocupacional Regular "Normal"	2	7%
Desgaste Ocupacional Bajo "Sano"	13	45%
TOTAL	29	100%

Adicionalmente, en el Cuadro 10, se muestra el porcentaje de desgaste ocupacional (evaluados con el modelo Leiter) presente en los docentes de acuerdo al sexo, encontrando que 11% son mujeres las que puntuaron con SBO, mientras que los que se encuentran "en peligro", para desarrollar el SBO, son 45% hombres y 34% mujeres.

Cuadro 10*Resultados SBO de acuerdo al Sexo*

MODELO DE LEITER	MUJERES	%	HOMBRES	%
Desgaste Ocupacional Muy Alto "Quemado"	2	11%	1	10%
Desgaste Ocupacional Alto En Peligro	6	34%	5	45%
Desgaste Ocupacional Regular "Normal"	2	11%	0	0%
Desgaste Ocupacional Bajo "Sano"	8	44%	5	45%
TOTAL	18	100	11	100%

En la figura 3, se puede observar de manera más específica las tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción de logro) de acuerdo a la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO), los resultados reflejan un 47% de agotamiento emocional presente en las mujeres en sus calificadores de Arriba término medio a muy alto, y un 49% en los hombres, la despersonalización se encuentra en un término abajo término medio y bajo en la mayoría de los docentes lo que indica una baja presencia de despersonalización, en esa dimensión no hubo datos de calificadores alto y muy altos, mientras que un 29% de las mujeres presenta un calificador de arriba término medio en la dimensión de insatisfacción de logro y un 6% de las mujeres presenta un calificador de muy alto en la misma dimensión, lo cual manifiesta en la muestra una presencia notoria de esta última dimensión (35%).

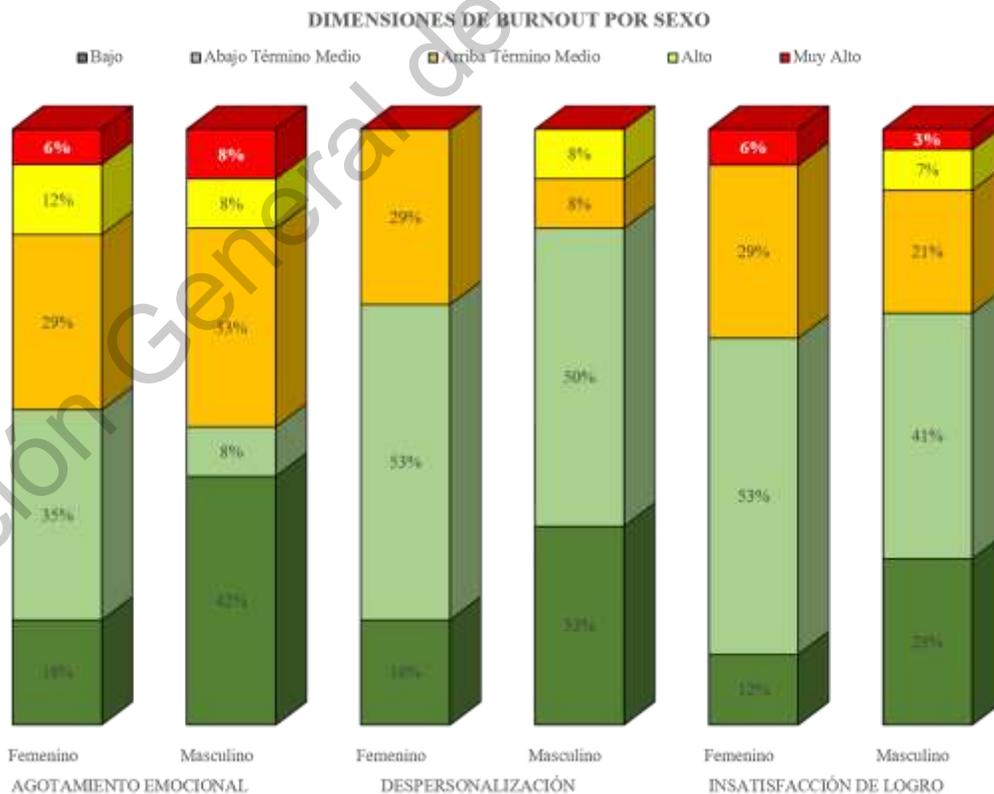


Figura 3. Porcentaje de la muestra por nivel obtenido en los tres factores de SBO (evaluados mediante EDO) presentados por Sexo. Elaboración propia.

En la figura 4, se puede observar que un 25% de la muestra cuya antigüedad se encuentra entre 10-12 años presenta Insatisfacción de logro asociado a la antigüedad en términos Muy Alto (25%) y en agotamiento emocional en calificadoros de alto y muy alto cuya suma de ambos abarca el 50%, en la antigüedad de 4 a 6 años se pueden observar datos relevantes del agotamiento emocional para los últimos calificadores cuya suma es de 30% y de 7 a 9 años de antigüedad sucede una situación similar en un 25%.

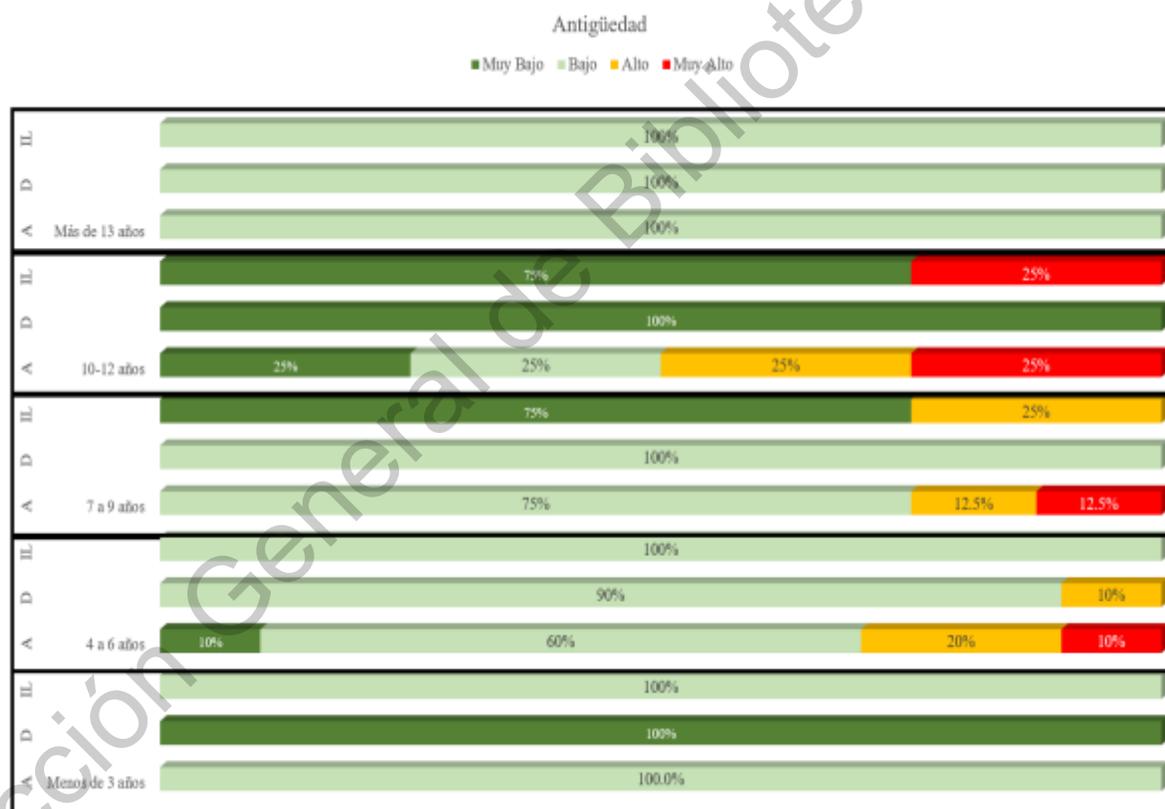


Figura 4. Porcentaje de la muestra por nivel obtenido en las tres dimensiones de SBO (evaluados mediante EDO, A: Agotamiento, D: Despersonalización IL: Insatisfacción de Logro) presentados por Antigüedad. Elaboración propia.

En la figura 5, se muestra que el 5% de diagnóstico de agotamiento emocional en alto y 17% para “muy alto” en la categoría de menos de ocho horas trabajadas al día, cifras similares aparecen en insatisfacción de logro en la misma categoría en donde el calificador de alto tiene un 11% y 6% para muy alto. En contraste con los casos marcados en la categoría de más de 13 horas trabajadas al día, donde todos se ubicaron el diagnóstico de bajo para dos dimensiones Insatisfacción de logro y despersonalización pero se evidencia un 33% de agotamiento.

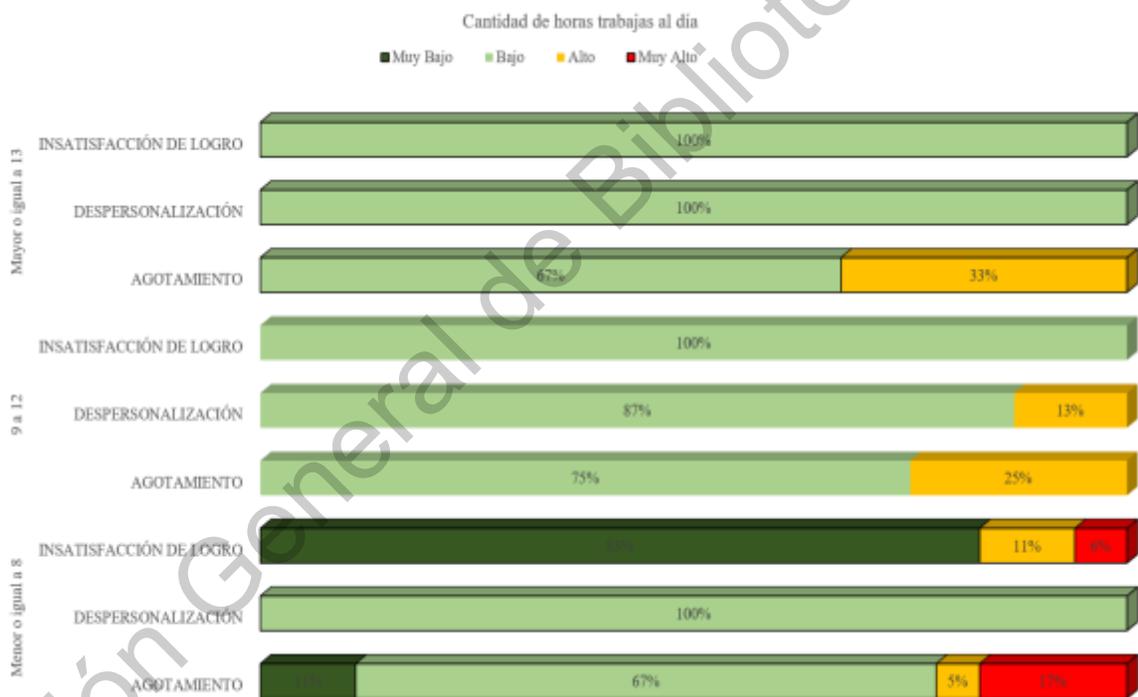


Figura 5. Porcentaje de la muestra por niveles obtenidos en los tres factores de SBO (evaluados mediante EDO) presentados por horas de trabajo al día. Elaboración propia.

En la figura 6, se muestra que un agotamiento emocional de 16% y 5% para los calificadores de alto y muy alto, respectivamente en el tipo de contrato por honorarios, insatisfacción de logro aparece un 5% (alto) para honorarios y un 10% (siendo 7% alto y 3% muy alto) para medio y tiempo completo.

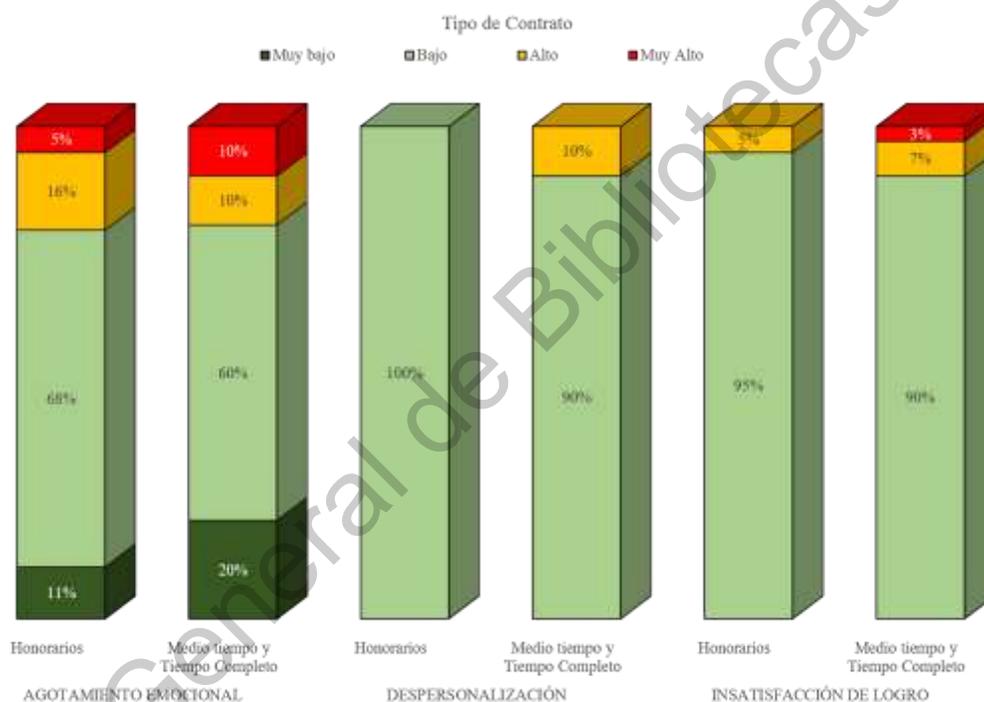


Figura 6. Porcentaje de la muestra por nivel obtenido en los tres factores de SBO (evaluados mediante EDO) presentados por Tipo de contrato. Elaboración propia.

En la figura 7 se muestra que el 60% se encuentra en bajo agotamiento emocional con respecto al estado civil sólo un 15% mostró un calificador alto y un 10% muy alto, 95% se encuentra en baja despersonalización cuando no tienen pareja y un 100% se encuentra en baja insatisfacción de logro cuando no tienen pareja.

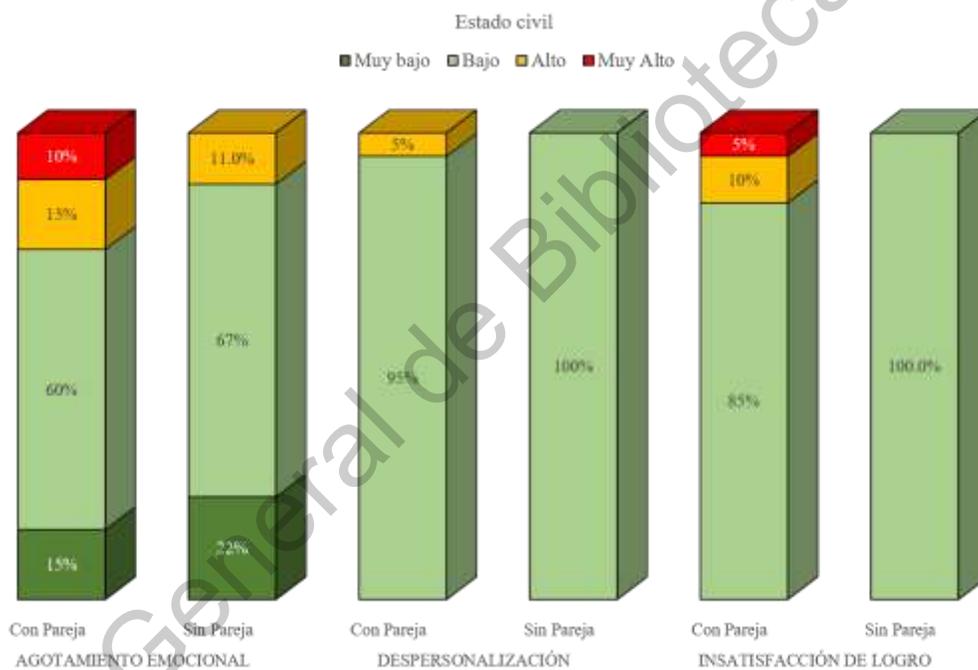


Figura 7. Porcentaje de la muestra por nivel obtenido en los tres factores de SBO presentados por Estado civil. Elaboración propia.

En la figura 8, se evidencia el porcentaje de agotamiento emocional de 25% con dos hijos, bajo en despersonalización (100%), y sólo un 25% mostró insatisfacción de logro con dos hijos.

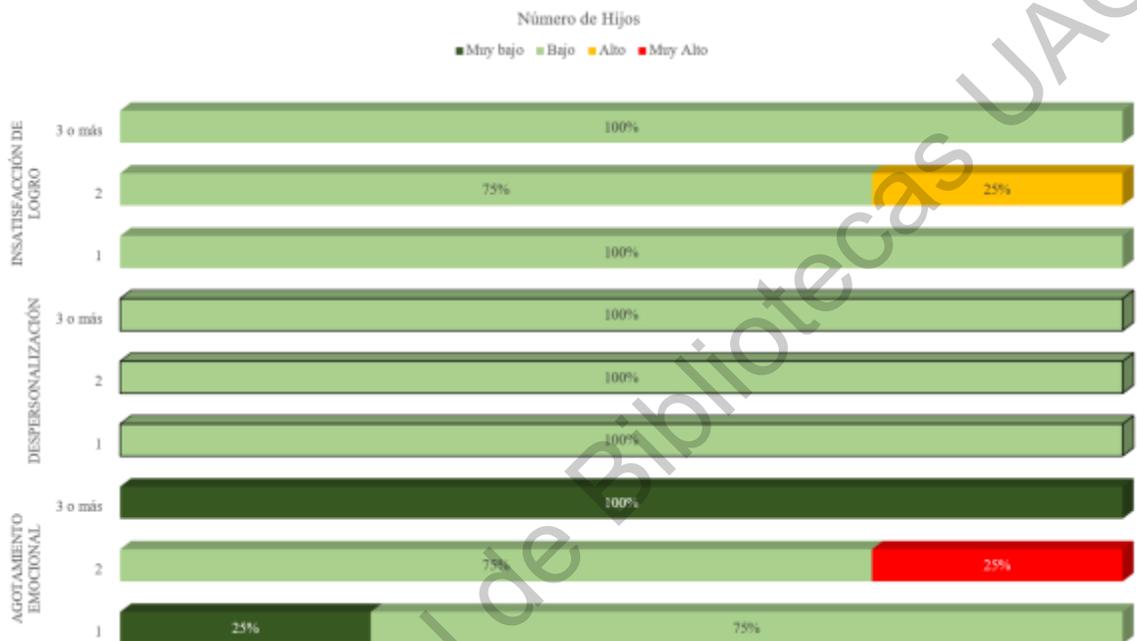


Figura 8. Porcentaje de la muestra por nivel obtenido en los tres factores de SBO presentados por número de hijos. Elaboración propia.

En la figura 9, se evidencia el porcentaje de agotamiento emocional bajo (100%) con respecto al tipo de escolaridad, bajo en despersonalización (96%), y bajo en insatisfacción de logro (100%). Sin embargo, podemos observar como el agotamiento emocional se manifiesta en otros calificadores como alto (17%) y muy alto (4%) cuando la persona tiene un posgrado, , situación similar en insatisfacción de logro, dónde se observa para alto 13% y un 8% muy alto. En licenciatura hubo un 20% en un calificador alto para la dimensión de despersonalización.

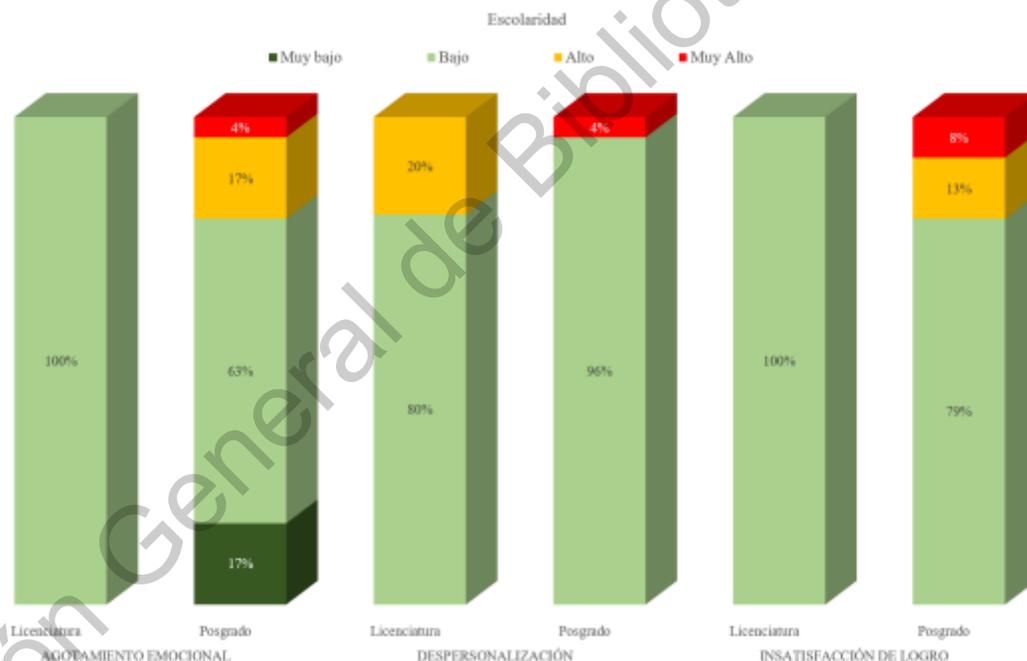


Figura 9. Porcentaje de la muestra por nivel obtenido en las tres dimensiones de SBO presentados por escolaridad. Elaboración propia.

7.3 Resultados de algunos aspectos laborales y hábitos de vida

A manera de acercarnos a estos casos, a continuación se hace una breve reseña de algunos aspectos de trabajo y hábitos de vida de los y las docentes que se encuentran a fin de visibilizar como desde diversas condiciones y valoraciones es posible llegar a un mismo punto: el peligro la salud de los y las docentes.

Los aspectos laborales bajo las que trabajan los docentes son las siguientes: de acuerdo con el tipo de contratación (ver figura 10) 12 mujeres y 7 hombres tienen una contratación de tipo Indeterminado (honorarios), mientras que 6 mujeres y 4 hombres tienen un contrato determinado (tiempo libre o completo), es decir, el 66% tiene una contratación por honorarios y 34% tiene una contratación por tiempo determinado.

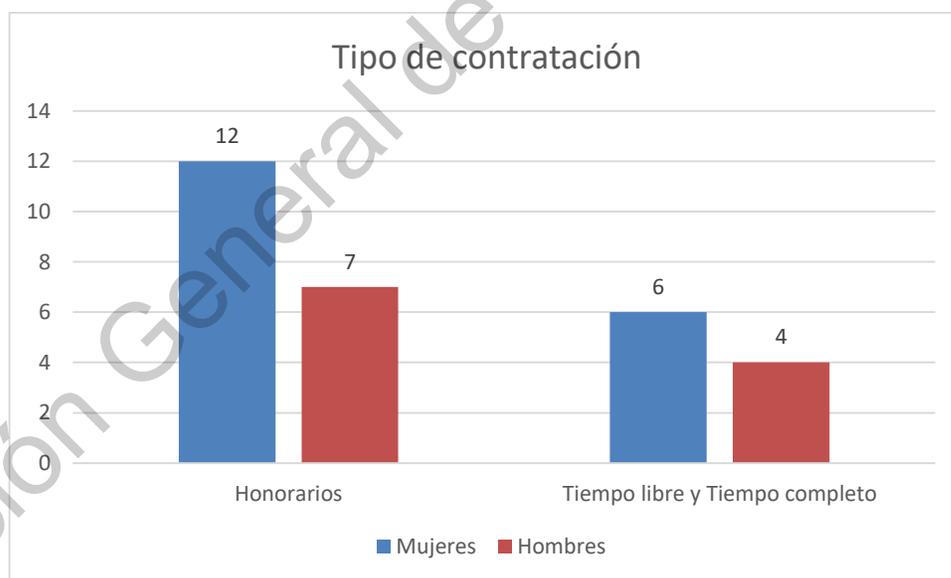


Figura 10. Tipo de contratación. Elaboración propia.

La media de la antigüedad laboral es de 6.31 \pm 3.4 años, siendo el mínimo de 1 año y el máximo de 17 años.

En relación con las horas de trabajo diarias el 45% de los participantes trabaja 8 horas diarias, el mínimo de horas registrado fue de 5 horas registrado por un hombre (3.4%) y el máximo fue de 15 horas cuya jornada laboral la registró una mujer (3.4%); la media horas trabajadas fue 8.9 ± 2.5 horas.

En cuanto a la cantidad de trabajos, el máximo fue de 4, mínimo de 1 y la media fue de $2 \pm .9$, 7 mujeres (39%) y 5 hombres (46%) tienen 2 trabajos, sólo 1 mujer (5%) y 2 hombres (18%) tienen cuatro trabajos, como se puede observar en el cuadro 11.

Cuadro 11

Cantidad de trabajos en relación con sexo

Cantidad de Trabajos	Mujeres		Hombres		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Un Trabajo	5	28%	2	18%	7	24%
Dos Trabajos	7	39%	5	46%	12	42%
Tres Trabajos	5	28%	2	18%	7	24%
Cuatro Trabajos	1	5%	2	18%	3	10%
Total	18	100%	11	100%	29	100%

En cuanto a los años de trabajo en su vida, la media fue de 14.79 años ± 8.8 , el mínimo fue de 3 años y el máximo fue de 34 años, en relación con cuántos empleos has tenido en tu vida la media fue de 5.8 ± 3.7 empleos, el mínimo fue de 2 y el máximo fue de 17 empleos, con respecto al número de ascensos en tu vida la media fue de 2.6 ± 2 ascensos, el mínimo fue de 1 y el máximo fue de 10, como se puede observar en el cuadro 12, es importante mencionar que 5 personas indicaron no haber tenido ascensos.

Cuadro 12
Número de ascensos en su vida

Número de ascensos	Mujeres		Hombres		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1	5	33%	3	33%	8	33.3%
2	6	40%	2	22%	8	33.3%
3	2	13%	0	0%	2	8.3%
4	2	13%	1	11%	3	12.5%
6	0	0%	2	22%	2	8.3%
10	0	0%	1	11%	1	4.2%
TOTAL	15	58.3%	9	41.7%	24	100%

Con respecto a las actividades a realizar en un día, la media fue de 3 ± 2 , el mínimo fue de 1 y el máximo de 10 actividades, como se puede observar el cuadro 13.

Cuadro 13
Número de actividades en un día

Número de actividades en un día	Mujeres		Hombres		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1	2	11%	0	0.0%	2	7%
2	4	22%	2	18%	6	21%
3	4	22%	5	46%	9	31%
4	5	27%	3	27%	8	28%
5	1	6%	0	0.0%	1	3%
6	1	6%	1	9%	2	7%
10	1	6%	0	0.0%	1	3%
TOTAL	15	100%	12	100%	27	100%

Así mismo, los participantes refieren tener como mínimo una hora de actividad libre por semana y máximo 48 horas, la media fue de 16.7 ± 12.4 , siendo el 13.8% con 10 horas libres por semana, como se puede revisar en el cuadro 14.

Cuadro 14
Horas libres por semana

Horas libres por semana	Mujeres		Hombres		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1	1	6%	0	0.0%	1	3.4%
2	2	11%	0	0.0%	2	7%
3	1	6%	0	0%	1	3.4%
4	2	11%	0	0.0%	2	7%
5	1	6%	1	9%	2	7%
10	2	11%	2	18%	4	14%
12	0	0%	1	9%	1	3%
13	1	6%	0	0.0%	1	3%
15	2	11%	1	9%	3	10%
20	1	6%	2	18%	3	10%
24	1	6%	0	0%	1	3%
25	1	6%	0	0%	1	3%
26	1	6%	0	0%	1	3%
30	0	0	3	27%	3	10%
36	0	0	1	9%	1	3%
40	1	6%	0	0	1	3%
48	1	6%	0	0	1	3%
TOTAL	18	58.6%	12	41.2%	29	100.0%

Con relación a si los participantes fuman, sólo 3 mujeres (10.3%) respondieron que si fuman, el resto de los participantes mencionaron que no fuman (89.7%). En cuanto al ejercicio físico 12 mujeres (41.4%) y 8 hombres (27.6%) si lo realizan, la media es de 6 ± 2.9 horas a la semana, el mínimo de horas fue de 2 y el máximo fue de 12 horas a la semana, mientras que 5 mujeres (17.2%) y 4 hombres (13.8%) respondieron que no lo llevan a cabo.

7.4 Características de desempeño

Como se puede observar en el Cuadro 15, el 52% de los docentes evaluados desde la óptica de los alumnos fueron evaluados “Muy bien”, el valor más bajo “deficiente” lo obtuvo sólo un docente (3%). Además, en el cuadro 16, se puede ver que tanto mujeres como hombres son calificados ambos con un buen desempeño docente (44% y 64%, respectivamente).

Cuadro 15

Resultado del desempeño docente

RESULTAD DEL DESEMPEÑO	DOCENTES	%
Muy bien	15	52%
Bien	8	28%
Regular	5	17%
Deficiente	1	3%
TOTAL	29	100%

Cuadro 16

Resultado del desempeño docente de acuerdo al sexo

RESULTAD DEL DESEMPEÑO	Mujeres	%	Hombres	%
Muy bien	8	44%	7	64%
Bien	5	28%	3	27%
Regular	4	22%	1	9%
Deficiente	1	6%	0	0%
TOTAL	18	100%	11	100%

Por otro lado, en el instrumento de desempeño se pueden extraer los siguientes comentarios de los alumnos:

“Exige lo que no brinda a sus practicantes”

“Yo creo el docente se toma algunos comentarios de manera personal y de igual forma tiene un trato diferente hacia los mismos.” “El profesor es muy prepotente, nos denigra con comentarios y exagera en pésimas actitudes, debería considerar estar mejor capacitado para ejercer como profesor.”

“Se contradice mucho. Su clase es bastante deficiente en cuanto a conocimientos.”

“Este semestre con este docente, ha ido decayendo su energía, por lo que no nos motiva a investigar acerca del tema, además de que no se encuentra una relación en los temas por lo que decae mi interés en la materia”. “La profesora organiza muy bien las clases, pero el grupo en general se siente un tanto perdido en cuanto a los días que pide pacientes, ya que nunca explica qué debemos hacer con ellos”. “Que la profesora hable con un tono de voz un poco más elevado, de ahí en fuera creo que es la mejor clase”

“Falta algo de compromiso y organización”

“Pues creo que el maestro debería ser más justo con todos y tratarnos bien a todos; debe ser más comprensible y hacernos exámenes sobre temas que de verdad veamos en clase con él, y no dejarnos tarea un día antes (faltando horas) para su clase”. “Considero que el profesor es un excelente profesionalista, muy inteligente, muy capaz y con excelente carácter para la toma de decisiones en su

área de trabajo. Sin embargo, como docente tiene muchas áreas de oportunidad, considero que no sabe cómo transmitir su conocimiento”

“Es de mis materias favoritas, las clases son objetivas y el profesor explica muy bien todo”. “Gran docente, si hubiera más con esa pasión y preparación se podrían lograr cosas impresionantes” “En una clase el docente dijo: quien quiere pasar a decir la tarea; a lo cual nadie contesto, y paso a un compañero. Al no saber mi compañero, le dijo si no sabes te iras un mes y aparte tienes NA , y dijo alguien le quiere ayudar y decidí apoyarlo a lo que el Doctor me pregunto si era mi amigo, y yo le dije no, es mi compañero; me dijo que yo también sino sabia me mandaba a extemporáneo y me iba un mes, eso contesta mi respuesta a si el maestro motiva a participar, la verdad no, porque por participar y "ayudarle " a mi compañero, que aparte de ayudarlo porque es mi compañero, es enriquecer la clase y que el doctor se diera cuenta mi desempeño, pero el participar me sentí presionada a que aparte de participar que es algo bueno, si me equivocaba tenia NA”. “Excelente maestro, le falta quitar los estereotipos que él mismo se crea de los alumnos”. “Por experiencia es un Profesor que tiene bastante dominio del tema, pero una actitud deficiente pues el respeto y forma de hablar no va de acuerdo con lo que el pide al estudiante, en cuanto a clase está muy saturada considero falta pedagogía universitaria”

“Considero que la maestra aparte de ser tutora , es una buena persona, siempre dispuesta a apoyarnos, me gustan sus clases, está preparada y conoce del tema, y una vez hablamos con ella sobre una docente y la verdad la maestra con la que tuvimos problemas comenzó a ir más seguido a dar clase”. “Considero que si bien es buena dando clase, creo que hablaba mucho en experiencia personal y no en evidencia bibliográfica”.

“El docente tiene un amplio conocimiento de la materia y se nota la preparación que ha adquirido a través de su experiencia, además que el maestro siempre intenta que el conocimiento impartido sea claro para todos”

“Es buen maestro”.

“Es una docente que conoce muy bien los temas y explica bien, el problema es que llega tarde regularmente, no organiza ni prepara las clases y en la práctica no supervisa las ejecuciones.”

“el docente evaluado casi no ha impartido las sesiones, solo algunas, sin embargo desde un inicio se nos informó que así sería la dinámica del semestre.”

“Mejorar las opciones de suplentes para la materia”. “La información que nos presenta siempre es clara y objetiva”

“El maestro hace mucho uso de anécdotas que ayudan a ver reflexione como lo que nos enseña puede servir en la práctica, por lo que es mucho más fácil, al menos para mí recordar y entender el conocimiento impartido”.

“Sus clases son muy didácticas lo cual es muy bueno porque ponemos en práctica el conocimiento que nos proporciona”. “Considero falta algo de motivación para la materia”.

5.4 Correlación EDO y Desempeño

Como se observa en el cuadro 17, los niveles de desgaste ocupacional alto “en peligro” se presentan tanto en los docentes muy bien evaluados como aquellos considerados como deficientes por sus estudiantes

Cuadro 17

Relación entre desempeño y resultados de SBO a través del modelo de Leiter

RESULTADOS RÁPIDOS (MODELO LEITER)	RESULTADO DE DESEMPEÑO DOCENTE				Total general
	Muy Bien	Bien	Regular	Deficiente	
Desgaste ocupacional muy Alto "QUEMADO"		3			3
Desgaste Ocupacional Alto "En PELIGRO"	6	1	3	1	11
Desgaste Ocupacional Regular "Normal"	1	1			2
Desgaste Ocupacional Bajo "Sano"	8	3	2		13
Total general	15	8	5	1	29

5.5 Prueba de Fisher

Para obtener la estadística se realizó la prueba de Fisher, donde los resultados se dicotomizaron. En desempeño, las categorías de Muy bien y Bien se manejaron como Sin riesgo; Regular y Deficiente en Riesgo; en Burnout se consideró Normal y Regular fueron sin riesgo; mientras que "En Peligro" y Muy alto "Quemado", se tomaron como riesgo. Viendo eso se aplica el estadístico exacto de Fisher dado que el 50% tuvo una frecuencia menor a 5 encontrándose que no es estadísticamente significativo el $p=0.390$. Ver cuadro 18.

Cuadro 18

SBO y Desempeño (Prueba Fisher)

DESEMPEÑO	SBO			
	Sin riesgo		Con riesgo	
	FR	%	FR	%
Ideal	13	87%	10	71%
Riesgo	2	13%	4	29%
TOTAL	15	100%	14	100%

7.5 Prueba de hipótesis

Por otro lado, se aplicó la prueba de Rho de Spearman para comprobar la hipótesis encontrado la correlación es débil y no significativa ($r=0.232$, $p=0.227$), por lo que se acepta la hipótesis nula que plantea que no hay una relación estadística significativa entre las variables de esta muestra.

7.6 Discusión

Los resultados obtenidos en el SBO en docentes universitarios coinciden con los datos hallados por González, Carrasquilla, Latorre de la Rosa, Torres y Villamil, (2015), que reportan de los 30 docentes evaluados un riesgo bajo y medio para la aparición de SBO. En esta investigación con el modelo de Leiter, se logra identificar las siguientes fases: sano (45%), normal (7%), en peligro (38%) y con SBO (10%). Lo que indica que casi el 55% de los docentes comienza con datos importantes para encontrarse en una fase alarmante de presentar el síndrome en un futuro (45%), o que ya lo padece (10%).

En un estudio realizado por González, Moreno y Moreno en 2013, encontraron la ausencia absoluta del SBO en un grupo de docentes de primaria y secundaria de Colombia, aunque al analizar las dimensiones la más afectada fue el desgaste psíquico; entre sus posibles asociaciones entre las dimensiones de SBO y las características sociodemográficas y ocupacionales del grupo de docentes evaluados no fue posible hallar tendencias de ningún tipo, situación también presentada en este estudio, aunque estas investigadoras mencionan que el trabajo docente es una situación dinámica en la que no siempre se realiza el mismo trabajo y en las que la época del curso puede predeterminar momentos vivenciados de forma muy dispar entre el profesorado.

Otra investigación (Choy, 2017), reportó relaciones débiles y no significativas entre las tres dimensiones del SBO y el desempeño laboral entre un grupo de docentes de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana.

Por otra parte, Díaz (2014) encontró que la presencia del SBO afecta el desempeño de los docentes toda vez que presentan un nivel medio con tendencia a alto del SBO y un desempeño regular con tendencia a deficiente en un grupo de profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao en 2013.

En cuanto a las limitaciones que tuvo esta investigación, éstas consistieron principalmente en el carácter voluntario de su participación, lo que limita la posibilidad de aleatoriedad de la misma y a una baja participación de los docentes, sin embargo, es posible que lo que ahora aparece como una correlación débil pudiese aumentarse con una muestra mayor, cuestión que para el caso de este trabajo no fue posible obtener una muestra mayor porque son pocos los docentes que laboran en el programa educativo.

Para futuras investigaciones se recomienda además un análisis más profundo que permita relacionar los resultados obtenidos en la investigación con las variables de la profesión docente, como por ejemplo años de servicio como docente, el número de estudiantes al que se enseña, las horas clase frente a grupo, los horarios o turnos en los que laboran los docentes, así como las horas dedicadas a la profesión docente.

Principales aportes de la tesis. Esta es una investigación que no sólo se centró en medir las variables asociadas al SBO, sino también en determinar la percepción que tienen los alumnos con respecto al desempeño de su docente, la cual, como se observó no muestra una relación directa entre altos índices de SBO y mal desempeño docente, por el contrario muchos de ellos y ellas son

considerados buenos docentes por sus estudiantes. La importancia radica en incluir en futuras investigaciones un fin preventivo, y así proteger a la población vulnerable de aquellos agentes que puedan generar síntomas de la enfermedad, para así evitar o retardar la aparición del síndrome.

Es relevante mencionar, que, aunque los investigadores reporten relaciones moderadas o nulas entre SBO y desempeño académico, estos no debe perder importancia, debido a que debe permear la salud laboral de los docentes debido a que fungen como actores principales en la calidad educativa, por ende, si existen niveles de agotamiento físico o emocional, variables organizacionales, sociales y personales que influyan en su desempeño, ellos estarán altamente expuestos a poner en riesgo su salud física y psicológica.

VIII. CONCLUSIONES

Está investigación cumplió con su objetivo primordial de determinar la relación que existe entre el SBO y desempeño académico en una muestra de docentes universitarios, evidenciándose los siguientes hallazgos concluyentes:

No hay una relación estadística significativa entre las variables de SBO y desempeño de esta muestra.

Hay presencia del SBO en diferentes niveles clínicos en un 48% de la muestra, ya sea en forma peligrosa y quemado, aun así, podemos observar que la mayoría de los docentes tratan de mantener un buen desempeño, en la muestra se pudo observar que solo una docente tiene un desempeño deficiente.

La mayoría de los docentes tiene una contratación por honorarios, cuentan con al menos dos trabajos, en algunos casos tienen hasta cuatro trabajos, sin embargo, la mayoría trabaja como docente alrededor de 9 horas, es interesante ver que hay una mujer que trabaja 15 horas diarias, con respecto a la antigüedad laboral el promedio tiene alrededor de 6 años en la institución educativa.

De acuerdo con los resultados encontrados, la mayoría de los docentes cuenta con estudios de posgrado, ésta variable asociada al diagnóstico de agotamiento emocional se pudo encontrar en valores de alto y muy alto, mostró un leve puntaje en despersonalización y en insatisfacción al logro.

Si hay o no una correlación directa, podemos observar la presencia de la precariedad laboral particularmente con las personas adultos jóvenes con respecto a los tipos de contratación y condiciones de trabajo, que pese a estos escenarios capitalistas, ellos tratan de dar un buen desempeño, incluso podemos ver, como frente a mayor grado de estudios esperan una mejor condición laboral, por ello,

surge la incógnita siguiente: ¿cuánto tiempo podrán resistir el docente universitario ante estas condiciones de trabajo y de salud?

Si bien, “la universidad como el ámbito de lo público donde se tejen las más ricas y complejas relaciones sociales que, por tener como materia de trabajo todas las expresiones de la ciencia, el arte y la cultura, no pueden menos que mirarse como contradictorias y múltiples, al mismo tiempo sometidas a la lógica dominante del capital que propulsoras de la reflexión crítica y la transformación humanizadora del mundo.” (Tamez González & Pérez Domínguez, 2009, p. 1). Por lo tanto, es importante plantear ¿Cómo vamos a planear el trabajo del docente universitario?, lo ideal es comenzar a revisar estas líneas de investigación que direccionen hacia las condiciones laborales del trabajo universitario, esto porque, de acuerdo con Parkes, de forma categórica, es ingenuo e incluso éticamente discutible el someter a los recursos humanos a programas de preparación contra el estrés mientras persistan en la organización las exigencias descomunales o las condiciones de trabajo inadecuadas, por consiguiente, el trabajo sobre el SBO debe abordarse también desde la organización (Parkes, 2001, citado en Guerrero y Rubio, 2005, p.31). Así que, es evidente la necesidad de pensar en varios escenarios para “prevenir” y “tratar” el SBO.

IX. REFERENCIAS

- Acevedo, L. (2014). *Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería* (tesis maestría). Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro.
- Aldrete, M., González, J., Preciado, M., y Pando, M. (2008). Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara, México. *Revista Chilena Salud Pública*, 12(1), 18–25. Doi:10.5354/0719-5281.2008.1822
- Aldrete, M., González, J., Preciado, M., y Pando, M. (2009). Variables sociodemográficas y el síndrome de enseñanza media básica (secundaria) de la Zona Metropolitana de Guadalajara. *Revista de Educación y Desarrollo*, 10, 33–41.
- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C., y Balcázar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Rev. Investigación En Salud*, V (1), 1-10. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14200103>
- Arias, F., y González, E. (2008). Agotamiento profesional (burnout) y calidad de vida laboral en personal de instituciones educativas de los sectores público y privado. 2° Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales: Estrés y Salud Mental en el Trabajo, Guadalajara, México.
- Arroyo, C., Serrano, L., y Pati, X. (2013). La evaluación docente en educación básica en México: panorama y agenda pendiente. *Sinéctica*, (41), 1–19.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación. (2006). *Consolidación y Avance de la Educación Superior en México*. Elementos de diagnóstico y propuestas. Ciudad de México: México.
- Bambula, D., & Gómez, C. (2016). La investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*. 33(1), 113-131.

- Beltrán, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en la universidad: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2) 1–16.
- Borda, M., Navarro, E., Aun, E., Berdejo, H., Racedo, K., y Ruiz, S. (2007). Síndrome de Burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte. *Revista Científica Salud Uninorte*, 23(1), 43–51. <https://doi.org/10.1186/1756-0500-1-105>
- Cárdenas, M., Méndez, L., y González, M. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas En Educación,"* 14(1), 1–22. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729876006%0A>
- Carlin, M., y Garcés de los Fayos, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 26(1), 169–180.
- Carrasco, S. (2011). Síndrome de Burnout y uncionalidad familiar en el personal paramédico de las Institucionanes de Socorro de la Ciudad de Quito durante 2 meses (tesis maestría). Universidad del Azuay, Ecuador.
- Castejón, J. (2016). Psicología y Educación: Presente y Futuro. *Psicología y Educación: Presente y Futuro*, 10.
- Castillo, S. (2001). El Síndrome de "Burn Out" o Síndrome de Agotamiento Profesional. *Medicina Legal de Costa Rica*, 17(2), 11-14. Recuperado de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004
- Centro Interuniversitario de Desarrollo. (2007). Evaluación del desempeño docente en las Universidades Chilenas. Recuperado de: <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2007/12/evaluacion-del-desempeno-docentes-y-calidad-de-la-docencia-universitaria.pdf>

Centro Interuniversitario de Desarrollo. (2007). Evaluación del desempeño docente en las Universidades Chilenas [Figura 1]. Recuperado de: <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2007/12/evaluacion-del-desempeno-docentes-y-calidad-de-la-docencia-universitaria.pdf>

Chávez, C. (2016). 42. *Propiedades Psicométricas del EDO Escala de Desgaste Ocupacional en Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo* (Tesis pregrado). Universidad César Vallejo, Perú.

Chiavenato, I. (2009). Recursos Humanos “O capital humanos das organizações”. In E. E. Ltda (Ed.) (9na., pp. 245–246). São Paulo.

Choy, R. (2017). *Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana* (tesis maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Perú.

Cruz, M. (2007). *Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario* (tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona.

Díaz, A. (2014). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao-2013* (tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Díaz, R., Latirgue, T., y Acosta, M. (2001). Síndrome de Burnout: Desgaste emocional en cirujanos dentistas. *Revista ADM*, LVIII(2), 63-67. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=5531>

El Sahili, L. F. (2015). *Burnout Consecuencias y soluciones*. Manual Moderno: México.

Espinosa, M., Zarate, A, y Fernández, V. (2012). El Burnout en el personal de Enfermería : ¿De qué manera no quemarse? *Portal de Revistas Científicas*

y *Arbitradas de La UNAM*, 4(2), 49–54. Recuperado de: <http://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/458>

Espinoza, I., Tous, J., y Vigil, A. (2015). Efecto del clima psicosocial del grupo y de la personalidad en el síndrome de quemado en el trabajo en docentes. *Anales de Psicología*, 31(2), 651-657. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.174371>

García, A., Martínez, S., y Cruz, F. (2017). Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. Una revisión de la investigación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20 (3), 161-178. doi: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.20.3.275121>

Gil Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19 (2), 181-197.

Gil Monte, P., Unda, S., y Sandoval, J. (2009). Validez factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, 32(3), 205–214. <https://doi.org/10.11144/284>

Gil Monte, P., y Cortés, V. (2011). Estructura factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en maestros mexicanos de educación primaria. *Revista Mexicana de Psicología*, 28(1), 75–92.

González, B., Moreno, L., y Moreno, O. (2013). Ausencia de Síndrome de Burnout en un Grupo de Docentes de Educación Primaria y Secundaria de Cali. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 3(4), 6–8. Recuperado de: <http://revistasojs.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/97/392>

- González, G., Carrasquilla, D., Latorre de la Rosa, G., Torres, V., & Villamil, K. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(4), 1-13.
- Guerrero, E., y Rubio, J. (2005). Estrategias de prevención e intervención del “burnout” en el ámbito educativo. *Salud Mental*, 28(5), 27-33. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/582/58252804.pdf>
- Guevara, M., Flores, Flores, M., Hernández, V., y Marroquín, R. (2012). Determinación de diferentes biomarcadores relacionados con estrés, en alumnos de la Carrera de QFB en la FES Zaragoza, y su posible relación con el síndrome de quemarse en el estudio (burnout). *Revista Mexicana de Ciencias Farmacéuticas*. 43(3), 45-54.
- Gutiérrez, G., Celis, M. A., Moreno, S., Fariás, F., & Suárez, J. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11(4), 305–309. Recuperado de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2004/cmas041ac.pdf>
- Herruzo, J., y Moriana, J. A. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597–621. <https://doi.org/1697-2600>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2015). “Estadísticas a propósito del día internacional del trabajo (1 de mayo),” 1–20.
- João, D., Sotolongo, M., y Martínez, C. (2015). Evaluación del desempeño docente en Universidades Públicas Angolanas. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 3(3), 1–14.
- Juárez, A., Idrovo, Á. J., Camacho, A., y Placencia, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud Mental*, 37(2), 159–176. https://doi.org/http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252014000200010

- Martínez, A. S., y Preciado, S. M. de L. (2009). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente. *Psicología y Salud*, 19(2), 197–206. Recuperado de: <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/629>
- Martínez, F. (2013). El futuro de la evaluación educativa. *Sinéctica*, 1–11.
- Martínez, G., Cortez de la Mora, I., y Valadez, Y. (Marzo de 2015). Evaluación orientada a la mejora del desempeño docente. Una experiencia en la Universidad de Colima. Segundo Congreso Latinoamericano de Medición y Evaluación Educacional. Colmee, Colima.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The Cost of Caring*. (Malor Books, Ed.). Ishk: Estados Unidos.
- Méndez, Á. (2011). Síndrome de Burnout en médicos residentes. Ejercicio como estrategia para su disminución. *Anales Médicos México*, 56(2), 79–84.
- Meneses, M. (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Mitos y realidades, *Planeación, Autonomía y Gestión Institucional*. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación Del Desempeño Docente llevado a cabo en Puebla de Zaragoza.
- Mercado, A., y Gil Monte, P. (2012). Características psicométricas del «Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo» en maestros mexicanos. *Revista de Educación*, 2(164), 260–273. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2011-359-094>
- Montenegro, I. (2007). Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. In *Magisterio* (Ed.) (2da., pp. 30–32). Bogotá.
- Moreno, T. (2016). Evaluación de la docencia en el ámbito universitario: la voz de los alumnos. *Reencuentro*, 71, 107–122.

- Murillo, J., y Román, M. (2010). Retos en la Evaluación de la Calidad de la Educación en América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación*, 53(53), 97–120.
- Navarrete, A. (1999). *Desarrollo de un modelo de evaluación de desempeño para docentes de instituciones educativas de nivel superior mediante el uso y la aplicación de herramientas de calidad total* (tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León.
- Oramas, A. (2013). *Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos De Enseñanza Primaria* (tesis doctoral). Escuela Nacional de Salud Pública, Cuba.
- Palmer, L., Prince, R., Medina, C., López, R., y Rodríguez, G.. (2016). Prevalencia de Burnout en Docentes de la Universidad Autónoma de Baja California. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 17(3), 36–40.
- Pando, M., Castañeda, J., Gregoris, M., Aguila, A., Ocampo, L., & Navarrete, R. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac. *Salud en Tabasco*, 12(3), 523–559.
- Peiró, J., García, F., y Ramos, J. (1996). Psicología de la Organización. In S. Psicología (Ed.) (pp. 283–339).
- Poncé, Z. (2005). *Desempeño profesional pedagógico del tutor de la microuniversidad pedagógica de nivel primario*. Recuperado de: <http://www.cubaeduca.cu/media/www.cubaeduca.cu/media/pdf/5286.pdf>
- Quinceno, J., y Vinaccia, S. (2007). Burnout “Síndrome de Quemarse en el trabajo (SQT). *Acto de Colombia de Psicología*, 10 (2), 117-125. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v10n2/v10n2a12.pdf>
- Rionda, A., y Mares, M. (2007). Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual*, 2(1), 43–50. <https://doi.org/10.5461>

- Rodales, M., Chavez, M., Villazan, F. (2007). *Modelos internacionales de evaluación docente*. Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades. [Figura 2]. Recuperado de:
http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/02_PF681_Modelos_de_Evaluaci_n_Docente.pdf
- Rodríguez, J., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la Rediech*, 14(8). Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/html/index.html>
- Rodríguez, M., Rodríguez, R., Riveros, A., Rodríguez, M., & Pinzón, J. (2011). *Síndrome de burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010* (tesis de grado). Universidad del Rosario, Bogotá.
- Rueda, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en la universidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1–15.
- Salazar, J. (2008). *Cuestionario de la Evaluación del desempeño magisterial*. Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León.
- Santibañez, L., Martínez, F., Datar, A., McEwan, P., Messan, C., y Basurto, R. (2007). Análisis del sistema de evaluación y del impacto del programa de estímulos docentes Carrera Magisterial en México. *Rand Education*. xiii- xxv
<https://doi.org/10.1214/07-EJS057>
- Sapién, A., Piñón, L., Gutiérrez, M., y Rubio, H. (2015). Síndrome de burnout en profesores de una Institución Superior en México. *Revistas de la Universidad de Granada*, 45, 53–64.
- Secretaría de Educación Pública. (2014a). *Programa de Fortalecimiento de la Calidad en Instituciones Educativas (PROFOCIE)*. Recuperado de:

https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/5010/1/images/diagnostico_del_programa_s245.pdf

Secretaría de Educación Pública. (2014b). *Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos Principales Cifras 2014-2015*. Recuperado de: http://planeacion.sep.gob.mx/assets/images/principales_cifras/PRINCIPAL_ESCIFRAS14_15.pdf

Secretaría de Educación Pública. (2015). *Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional Directorio*. Recuperado de: https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2013_2014_bolsillo.pdf

Serrano, M., Rangel, A., Vidal, C., y Ureña, Y. (2017). Burnout : Síndrome silencioso que afecta el desempeño laboral de los docentes universitarios. *Revista Espacios*, 38(55), 1–28. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p28.pdf>

Tamez, S., y Pérez, J. (2009). El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. *Educação & Sociedade*, 30(107), 373–387. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/873/87313702004.pdf>

Tejedor, F. J. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), 318–327. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4571151&info=resumen&idioma=POR>

Thomaé, M. N., Ayala, A., Sphan, M. S., & Stortti, M. (2006). Etiología y prevención del Síndrome De Burnout en los trabajadores de la salud. *Revista de Posgrado de La Vía Cátedra de Medicina*, (153), 8–11. Recuperado de: <http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-1.pdf>

- Unda, S., & Sandoval, J. (2006). Burnout En Docentes Del Cch-Unam. *En Primera Reunión de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo*, llevado a cabo en Cuernavaca, Morelos.
- Unda, S., Sandoval, J., & Gil Monte, P. (2008). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. *Información Psicológica*, (91–92), 53–63. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102008000300009>
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(2), 67–74. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.004>
- Universidad Autónoma de Querétaro [UAQ]. (2017). *Evaluación del desempeño docente*. Recuperado de: <http://dda.uaq.mx/index.php/coordinacion-de-orientacion-psicopedagogica/evaluacion-del-desempeno-docente>
- Uribe, J. (2008). *Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout)*. México: Manual Moderno.
- Valdez, H. (2000). Los docentes en el sistema educativo cubano: análisis de su carrera, desarrollo profesional y evaluación de su desempeño. *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. Llevado a cabo Santiago de Chile.
- Vezub, L. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 11(1), 1-23. Recuperado de: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>

X. ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento Informado para participantes de Investigación (Docentes)

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una explicación de la naturaleza de la misma, así como solicitar su cooperación en la misma como participantes.

Esta investigación es conducida por Lft. Lizbeth Rodríguez Márquez, de la Universidad Autónoma de Querétaro, estudiante de posgrado de Psicología del trabajo en la Facultad de Psicología. La meta de este estudio es investigar la presencia de síntomas del síndrome burnout en docentes universitarios y su relación con su desempeño. En cuanto al desempeño éste será analizado desde dos perspectivas: la propia del docente y la percibida por sus estudiantes.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una encuesta (Escala de Desgaste Ocupacional). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será totalmente confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Anexo 2. Consentimiento informado de los estudiantes

Yo _____, alumno (a); de la asignatura de: _____ y de _____ años de edad, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación denominado: Relación de Burnout y desempeño en docentes universitarios, luego de haber conocido y comprendido en su totalidad, la información sobre dicho proyecto, riesgos si los hubiera y beneficios directos e indirectos de mi participación en el estudio, y en el entendido de que:

- Mi participación como alumno no repercutirá en mis actividades ni evaluaciones programadas en el curso, no repercutirá en mis relaciones con mi institución de adscripción.
- No habrá ninguna sanción para mí en caso de no aceptar la invitación.
- Puedo retirarme del proyecto si lo considero conveniente a mis intereses.
- No haré ningún gasto, ni recibiré remuneración alguna por la participación en el estudio.
- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación.
- Si en los resultados de mi participación como alumno se hiciera evidente algún problema relacionado con mi proceso de enseñanza – aprendizaje, se me brindará orientación al respecto.
- Puedo solicitar, en el transcurso del estudio información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Lugar _____

Fecha:

Nombre _____ y _____ firma _____ del participante:

TESTIGO

Nombre _____ con _____ apellidos _____ y _____ firma:
