



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN  
DE LA EDUCACIÓN-ICASE**

**EVALUACIÓN DEL ESTRÉS Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN  
DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA DE LA  
UNIVERSIDAD DE PANAMÁ Y SU IMPACTO EN EL CURRÍCULUM Y EN EL  
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES**

**Alicia Torres**

**8-728-2125**

**TESIS PRESENTADA COMO UNO DE LOS REQUISITOS PARA OBTENER EL  
GRADO DE MAESTRIA EN CURRICULUM**

**Panama, 2015**

## INDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA</b>	<b>V</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>VI</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>VII</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>VIII</b>
<b>INDICE DE CUADROS</b>	<b>IX</b>
<b>INDICE DE GRAFICOS</b>	<b>XI</b>
<b>INTRODUCCION</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO 1 EL PROBLEMA</b>	
1 1 Antecedentes del estudio	5
1 2 Planteamiento del problema	8
1 3 Justificacion del trabajo	11
1 4 Objetivos	
1 4 1 Objetivos Generales	15
1 4 2 Objetivos Especificos	15
1 5 Alcance, delimitacion y limitaciones	15
1 6 Hipotesis de trabajo	20
<b>CAPITULO 2 MARCO TEORICO</b>	
2 1 Concepto de salud	22
2 1 1 Salud mental	22
2 1 2 Estrés	24

2 1 3	Burnout o Síndrome de Quemado	26
2 2	Síndrome de Profesor Quemado "Burnout"	27
2 2 1	Burnout en docentes	37
2 3	Retos y expectativas en la función docente	38
2 4	Formación permanente y prevención del estrés profesional	
Docente		42
2 4 1	Perfil y causas del estrés profesional docente	42
2 4 2	Motivación y prevención en el contexto laboral docente	44
2 4 3	Formación en estrés para la prevención del Síndrome de Burnout	49
2 5	Inteligencia emocional en el docente universitario y su factor protector del estrés del docente	50
2 6	Efectos del Estrés Percibido sobre el rendimiento académico de los estudiantes universitarios	53
2 6 1	Rendimiento académico	55
2 6 2	Motivación	58
2 6 3	La profesión docente y sus funciones	60
2 6 4	Desarrollo profesional docente	65
2 7	Modelo educativo de la Universidad de Panamá y su importancia en la calidad de la labor docente	67
a	El nuevo rol y perfil del docente	69
b	El modelo académico de la Universidad de Panamá	69
2 8	Matriz de Ciencias de la Salud, CONEAUPA	70

### **CAPITULO 3. ASPECTOS METODOLOGICOS**

3	Maternal y métodos	
3 1	Protocolo y diseño	74
3 1 1	Metodología	75
3 1 1 1	Tipo de investigación	75
3 2	Fuentes de información	76
3 2 1	Matenales	76
3 2 2	Población	76

3 2 2 1 Muestra	76
3 3 Variables	77
3 3 1 Conceptualización	77
3 3.2 Operacionalización	80
3 3 3 Instrumentalización	81
3 4 Descripción de los instrumentos	82
3 5 Tipo de análisis	87

## **CAPITULO 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **4 Resultados**

4 1 Análisis descriptivo de los resultados obtenidos en los cuestionarios aplicados	90
4 2 Análisis descriptivo de los indicadores de Estrés Percibido y Síndrome de Burnout con los objetivos del estudio	106
4 3 Determinación de los niveles de Estrés Percibido y Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria	145
4 3 1 Niveles de Estrés Percibido en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria	145
4 3 2 Niveles de Burnout en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria	147
4 3 3 Niveles de Estrés Percibido en los docentes según género y área de conocimiento al que pertenecen	148
4 3 4 Niveles de Burnout en los docentes según género y área de conocimiento al que pertenecen	149
4 4 Correlación de las variables de la Dimensión Información Sociodemográfica con los niveles de Estrés Percibido y Burnout obtenidos en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria	150
4 5 Determinación de las variables significativas del Síndrome de Burnout entre los docentes de la Facultad de Medicina	

<b>Veternana</b>	<b>150</b>
<b>4 6 Análisis multivariante de los resultados obtenidos en el Cuestionario de Burnout y los resultados del Rendimiento académico de los estudiantes en el año 2014</b>	<b>152</b>
<b>4 7 Correlación de los niveles de Estrés Percibido y Burnut por área de conocimiento de los docentes y los resultados del Rendimiento académico de los estudiantes durante el año 2014</b>	<b>153</b>
<b>DISCUSION</b>	<b>154</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>161</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>164</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>167</b>
<b>ANEXOS</b>	
<b>1 Cuestionario para la determinación de la Escala de Estrés Percibido de Cohen-PSS aplicado en la Facultad de Medicina Veternana</b>	<b>179</b>
<b>2 Cuestionario Determinación del Síndrome de Burnout o Profesor Quemado aplicado en la Facultad de Medicina Veternana</b>	<b>182</b>
<b>3 Cálculos estadísticos con ayuda del Programa R Versión 3 0 2</b>	<b>188</b>

## **DEDICATORIA**

**A mis padres, hermanos y sobrina**

## **AGRADECIMIENTO**

**Deseo expresar mi agradecimiento**

**A mi directora de tesis, Dra Gladys Correa, Profesora del Instituto Centroamericano de Administración y Supervisión de la Educación (ICASE), por la dirección de esta Memona y por todas sus enseñanzas y el apoyo recibido a lo largo de este periodo de mi formación en la Maestría en Currículum, así como por los medios, consejos y dedicación que han conducido a la realización de esta Tesis de Maestría**

**A la directora del ICASE Dra Laura Arango por su apoyo a lo largo de mis estudios de maestría y por su valiosa colaboración en este trabajo**

**Al decano de la Facultad de Medicina Veterinaria Dr Carlos Morán por creer en mí y brindarme la oportunidad de cursar la Maestría en Currículum**

**A mis seres queridos y en especial a mi madre, hermanos y sobrina por su cariño y apoyo incondicional a lo largo de mis estudios**

## **RESUMEN**

Este trabajo de investigación se realiza con el interés de conocer la presencia de Estrés y Burnout en docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria (FMV), y si repercute en el rendimiento de estudiantes de la FMV. Para realizarlo se utilizó la escala de Estrés Percibido y Cuestionario de Burnout. El análisis estadístico se hizo con Programa R versión 3.0.2.

Los resultados demostraron que más del 50% de los docentes que participaron en la encuesta están en categoría **BAJA** y **MEDIA** para Estrés, un alto porcentaje de docentes el 86% en Bajo y 14% en Medio para Burnout.

Se observa que la variable Número de Hijos fue significativa en docentes con Estrés. Al correlacionar Burnout con rendimiento académico de los estudiantes fueron significativas la desorganización institucional, el Estrés del rol y Problemática Administrativa. Se evidenciaron desencadenantes del Estrés y Burnout en docentes, lo que afecta su desempeño en procesos educativos reflejándose en el rendimiento académico de los estudiantes. Finalmente se evidenció que existe correlación entre el nivel de Burnout de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Medicina Veterinaria.

**Palabras clave:** docentes, estrés, burnout, rendimiento, estudiantes



## **ABSTRACT**

This research is done in the interest of knowing the presence of stress and burnout in teachers of the School Veterinary Medicine, if affects the performance of students in the FMV Perceived Stress Scale and Burnout Questionnaire was used to perform it. The statistical analysis was done with program R version 3 0 2

The results showed that over 50% of teachers surveyed are in **LOW** and **MEDIUM** category for stress, a high percentage of teachers in **LOW** 86% and 14% **MEDIUM** Burnout

It is noted that the variable number of children was significant in teachers with stress By correlating Burnout with academic performance of students were significant institutional disorganization, stress the role and Administrative Issues They Trigger Stress and Burnout in teachers were showed, which affects their performance in educational processes reflected in the academic performance of students Eventually it became evident that there is a correlation between the level of burnout of teachers and academic performance of students of the Faculty of Veterinary Medicine

**Keywords** teachers, stress, burnout, performance, students

## **INDICE DE CUADROS**

<b>Cuadro No 1 Estructura Departamental de la Facultad de Medicina Veterinaria</b>	<b>16</b>
<b>Cuadro No 2 Efecto del Estrés Académico sobre el rendimiento</b>	<b>54</b>
<b>Cuadro No 3 Variables que influyen en el Rendimiento Académico</b>	<b>57</b>
<b>Cuadro No 4 Distribución de docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria por áreas según la Estructura Departamental</b>	<b>77</b>
<b>Cuadro No 5 Asociación de variables con objetivos del estudio</b>	<b>84</b>
<b>Cuadro No 6 Condición etérea de los Docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria</b>	<b>90</b>
<b>Cuadro No 7 Cantidad de hombres y mujeres docentes en la Facultad de Medicina Veterinaria</b>	<b>91</b>
<b>Cuadro No 8 Categoría docente de los profesores de la Facultad de Medicina Veterinaria</b>	<b>94</b>
<b>Cuadro No 9 Horas de clases semanales que desarrollan los profesores en la Facultad de Medicina Veterinaria</b>	<b>96</b>
<b>Cuadro No 10 Años de servicio de los docentes de la Facultad</b>	

<b>de Medicina Veterinaria</b>	<b>98</b>
<b>Cuadro No 11 Niveles de Estrés percibido en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria</b>	<b>146</b>
<b>Cuadro No 12 Niveles de Burnout en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria</b>	<b>147</b>
<b>Cuadro No 13 Niveles de Estrés Percibido de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria por género y área de conocimiento</b>	<b>148</b>
<b>Cuadro No 14 Niveles de Burnout en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria por género y área de conocimiento</b>	<b>149</b>

## **INDICE DE GRAFICOS**

<b>Gráfico No 1 Años de edad de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria</b>	<b>91</b>
<b>Gráfico No 2 Cantidad de hombres y mujeres docentes en la Facultad de Medicina Veterinaria</b>	<b>92</b>
<b>Gráfico No 3 Representación gráfica de las relaciones personales de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria</b>	<b>93</b>
<b>Gráfico No 4 Representación gráfica del número de hijos de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria</b>	<b>93</b>
<b>Gráfico No 5 Categoría docente de los profesores de la Facultad de Medicina Veterinaria</b>	<b>95</b>
<b>Gráfico No 6 Representación gráfica del tiempo de dedicación de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria</b>	<b>96</b>
<b>Gráfico No 7 Horas de clases semanales que desarrollan los profesores en la Facultad de Medicina Veterinaria</b>	<b>97</b>
<b>Gráfico No 8 Representación gráfica de los años de servicio de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria</b>	<b>98</b>
<b>Gráfico No 9 Representación gráfica de la distribución de los docentes en los departamentos de la Facultad de Medicina Veterinaria</b>	<b>100</b>
<b>Gráfico No 10 Representación gráfica de la pregunta 9 de</b>	

<b>Estrés Percibido</b>	<b>107</b>
<b>Gráfico No 11 Representación gráfica de la pregunta 10 de Estrés Percibido</b>	<b>107</b>
<b>Gráfico No 12 Representación gráfica de la pregunta 11 de Estrés Percibido</b>	<b>108</b>
<b>Gráfico No 13 Representación gráfica de la pregunta 38 de Estrés del Rol</b>	<b>109</b>
<b>Gráfico No 14 Representación gráfica de la pregunta 60 de Estrés del Rol</b>	<b>110</b>
<b>Gráfico No 15 Representación gráfica de la pregunta 49 de Estrés del Rol</b>	<b>110</b>
<b>Gráfico No 16 Representación gráfica de la pregunta 23 de Estrés del Rol</b>	<b>111</b>
<b>Gráfico No 17 Representación gráfica de la pregunta 55 de Estrés del Rol</b>	<b>111</b>
<b>Gráfico No 18 Representación gráfica de la pregunta 41 de Estrés del Rol</b>	<b>112</b>
<b>Gráfico No 19 Representación gráfica de la pregunta 62 de Estrés del Rol</b>	<b>112</b>
<b>Gráfico No 20 Representación gráfica de la pregunta</b>	

<b>48 de Estrés del Rol</b>	<b>113</b>
<b>Gráfico No 21 Representación gráfica de la pregunta 58 de Estrés del Rol</b>	<b>113</b>
<b>Gráfico No 22 Representación gráfica de la pregunta 31 de Estrés del Rol</b>	<b>114</b>
<b>Gráfico No 23 Representación gráfica de la pregunta 57 de Estrés del Rol</b>	<b>114</b>
<b>Gráfico No 24 Representación gráfica de la pregunta 59 de Estrés del Rol</b>	<b>115</b>
<b>Gráfico No 25 Representación gráfica de la pregunta 47 de Agotamiento Emocional</b>	<b>116</b>
<b>Gráfico No 26 Representación gráfica de la pregunta 51 de Agotamiento Emocional</b>	<b>117</b>
<b>Gráfico No 27 Representación gráfica de la pregunta 42 de Agotamiento Emocional</b>	<b>117</b>
<b>Gráfico No 28 Representación gráfica de la pregunta 43 de Agotamiento Emocional</b>	<b>118</b>
<b>Gráfico No 29 Representación gráfica de la pregunta 54 de Agotamiento Emocional</b>	<b>118</b>
<b>Gráfico No 30 Representación gráfica de la pregunta 16 de Agotamiento Emocional</b>	<b>119</b>

<b>Gráfico No 31 Representación gráfica de la pregunta 17 de Agotamiento Emocional</b>	<b>119</b>
<b>Gráfico No 32 Representación gráfica de la pregunta 29 de Despersonalización</b>	<b>120</b>
<b>Gráfico No 33 Representación gráfica de la pregunta 28 de Despersonalización</b>	<b>121</b>
<b>Gráfico No 34 Representación gráfica de la pregunta 46 de Despersonalización</b>	<b>121</b>
<b>Gráfico No 35 Representación gráfica de la pregunta 18 de Despersonalización</b>	<b>122</b>
<b>Gráfico No 36 Representación gráfica de la pregunta 21 de Falta de Realización</b>	<b>123</b>
<b>Gráfico No 37 Representación gráfica de la pregunta 37 de Falta de Realización</b>	<b>123</b>
<b>Gráfico No 38 Representación gráfica de la pregunta 50 de Falta de Realización</b>	<b>124</b>
<b>Gráfico No 39 Representación gráfica de la pregunta 40 de Falta de Realización</b>	<b>124</b>
<b>Gráfico No 40 Representación gráfica de la pregunta 36 de Falta de Realización</b>	<b>125</b>
<b>Gráfico No 41 Representación gráfica de la pregunta</b>	

<b>44 de Falta de Realización</b>	<b>125</b>
<b>Gráfico No 42 Representación gráfica de la pregunta 61 de Falta de Realización</b>	<b>126</b>
<b>Gráfico No 43 Representación gráfica de la pregunta 24 de Supervisión</b>	<b>127</b>
<b>Gráfico No 44 Representación gráfica de la pregunta 56 de Falta de Supervisión</b>	<b>128</b>
<b>Gráfico No 45 Representación gráfica de la pregunta 32 de Falta de Supervisión</b>	<b>128</b>
<b>Gráfico No 46 Representación gráfica de la pregunta 13 de Falta de Supervisión</b>	<b>129</b>
<b>Gráfico No 47 Representación gráfica de la pregunta 52 de Falta de Supervisión</b>	<b>129</b>
<b>Gráfico No 48 Representación gráfica de la pregunta 39 de Falta de Supervisión</b>	<b>130</b>
<b>Gráfico No 49 Representación gráfica de la pregunta 26 de Falta de Supervisión</b>	<b>130</b>
<b>Gráfico No 50 Representación gráfica de la pregunta 30 de Falta de Supervisión</b>	<b>131</b>
<b>Gráfico No 51 Representación gráfica de la pregunta 63 de Falta de Supervisión</b>	<b>131</b>



<b>Gráfico No 52 Representación gráfica de la pregunta 15 de Falta de Supervisión</b>	<b>132</b>
<b>Gráfico No 53 Representación gráfica de la pregunta 12 de Condiciones Organizacionales</b>	<b>133</b>
<b>Gráfico No 54 Representación gráfica de la pregunta 19 de Condiciones Organizacionales</b>	<b>134</b>
<b>Gráfico No 55 Representación gráfica de la pregunta 65 de Condiciones Organizacionales</b>	<b>134</b>
<b>Gráfico No 56 Representación gráfica de la pregunta 66 de Condiciones Organizacionales</b>	<b>135</b>
<b>Gráfico No 57 Representación gráfica de la pregunta 14 de Condiciones Organizacionales</b>	<b>135</b>
<b>Gráfico No 58 Representación gráfica de la pregunta 45 de Condiciones Organizacionales</b>	<b>136</b>
<b>Gráfico No 59 Representación gráfica de la pregunta 34 de Condiciones Organizacionales</b>	<b>136</b>
<b>Gráfico No 60 Representación gráfica de la pregunta 53 de Condiciones Organizacionales</b>	<b>137</b>
<b>Gráfico No 61 Representación gráfica de la pregunta 7 de Preocupaciones personales</b>	<b>138</b>

<b>Gráfico No 62 Representación gráfica de la pregunta 3 de Condiciones Organizacionales</b>	<b>139</b>
<b>Gráfico No 63 Representación gráfica de la pregunta 6 de Condiciones Organizacionales</b>	<b>139</b>
<b>Gráfico No 64 Representación gráfica de la pregunta 5 de Condiciones Organizacionales</b>	<b>140</b>
<b>Gráfico No 65 Representación gráfica de la pregunta 1 de Condiciones Organizacionales</b>	<b>140</b>
<b>Gráfico No 66 Representación gráfica de la pregunta 11 de Condiciones Organizacionales</b>	<b>141</b>
<b>Gráfico No 67 Representación gráfica de la pregunta 2 de Condiciones Organizacionales</b>	<b>141</b>
<b>Gráfico No 68 Representación gráfica de la pregunta 33 de Condiciones Organizacionales</b>	<b>142</b>
<b>Gráfico No 69 Representación gráfica de la pregunta 64 de Condiciones Organizacionales</b>	<b>142</b>
<b>Gráfico No 70 Representación gráfica de la pregunta 9 de Falta de Reconocimiento Profesional</b>	<b>143</b>
<b>Gráfico No 71 Representación gráfica de la pregunta 10 de Falta de Reconocimiento Profesional</b>	<b>144</b>

<b>Gráfico No 72 Representación gráfica de la pregunta 8 de Falta de Reconocimiento Profesional</b>	<b>144</b>
<b>Gráfico No 73 Representación gráfica de la pregunta 4 de Falta de Reconocimiento Profesional</b>	<b>145</b>

## **INTRODUCCION**

**La labor del docente en las instituciones de educación superior es un factor de suma importancia para lograr el cumplimiento de los objetivos y metas de dichas instituciones. El compromiso del docente con su labor y con los resultados educativos obtenidos en sus estudiantes es una pieza clave para el cumplimiento de las metas de la educación. Se hace necesario realizar estudio que aporten datos confiables y válidos que puedan sugerir estrategias aplicables en el aula de clases.**

**El estrés en los docentes se produce cuando las demandas del trabajo sobrepasan por mucho los límites de tiempo, capacidad física y habilidad de los docentes. Al considerar los factores institucionales, diferentes autores destacan positivamente el soporte social como el principal medio para contrarrestar los efectos del Burnout. Sin embargo, han identificado numerosos factores estresantes crónicos del entorno laboral implicados en su producción, como estudiantes difíciles que presentan seguidamente su propio inconformismo, el poco tiempo de atención por estudiantes y la mala calidad de las relaciones del equipo de docente con el estudiante.**

**El análisis de la información recopilada en el estudio permitió tener un acercamiento en lo que concierne a este síndrome por lo que permite poder hacer el estudio directamente con el personal docente, por lo que se decidió analizar la problemática. Con el estudio se indagará cómo es el estrés laboral que desarrollan los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria producto de la inestabilidad entre el esfuerzo que realizan y las recompensas que obtienen por dicho esfuerzo, y cómo incide este estrés en el agotamiento físico y emocional, conceptualizado como el Síndrome de Burnout y su**

**relación con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Medicina Veterinaria**

**La detección de estos problemas y las causas que lo provocan brindan herramientas para establecer medidas que ayuden a mejorar el ambiente de trabajo docente**

**El propósito del estudio consistió en realizar una evaluación de la existencia de manifestaciones que indican la presencia de Estrés percibido y Síndrome de Profesor Quemado en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y su correlación con los resultados de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de la carrera doctor en Medicina Veterinaria en el año 2014**

**Para la obtención de los datos se aplicó la Escala de Estrés Percibido de Landero y González (2004) conformada por 14 ítems y el Cuestionario de Burnout de Moreno, Garrosa y González (2007) conformada por 66 ítems a 25 docentes en el primer semestre del año académico 2015. El análisis estadístico multivariante se realizará con el Programa R versión 3.0.2 (2013-09-25) -- "Fnsbee Sailing" Copyright (C) 2013 The R Foundation for Statistical Computing Platform i686-pc-linux-gnu (32-bit). Los resultados de los niveles de Burnout en los docentes se correlacionaron con el rendimiento académico de los estudiantes de la Carrera doctor en Medicina Veterinaria de la Facultad de Medicina Veterinaria durante el año académico 2014**

**La temática del estudio fue abordada en la presente Tesis, estructurada en cuatro capítulos de la siguiente manera**

**Capitulo I El Problema en el cual se ha incluido los antecedentes del estudio, planteamiento del problema, justificación, objetivos, alcance, delimitación, limitaciones e hipótesis del estudio**

**Capitulo II Marco teórico en el que se abordaron conceptos de salud, síndrome de Burnout, retos y expectativas de la función docente, formación permanente y prevención del estrés profesional docente, inteligencia emocional en el docente universitario y su factor protector del estrés del docente, efectos del Estrés Percibido sobre el rendimiento académico de los estudiantes universitarios, Modelo educativo de la Universidad de Panamá y su importancia en la calidad de la labor docentes y la matriz de Ciencias de la Salud del CONEAUPA**

**Capitulo III Aspectos metodológicos en donde se consideró el protocolo y diseño del estudio, el tipo de investigación, las fuentes de información, variables, descripción de los instrumentos y tipo de análisis**

**Capitulo IV Resultado y discusión en donde se incluyen tablas y gráficas utilizadas para representar los resultados, y la discusión en donde se contrastan el marco teórico con los resultados del estudio**

**Finaliza el documento con las conclusiones del estudio y las recomendaciones que se hacen a las autoridades inmediatas y en general a la institución educativa superior**

**También se ha detallado un resumen, bibliografía y los anexos que incluye el material utilizado para la elaboración de la tesis, recopilación de datos y resultados obtenidos**

## **CAPITULO No. 1**

### **EL PROBLEMA**

## **1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

El término conocido como Burnout comenzó a utilizarse a partir de 1977, en una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores (Martínez, 2010)

El síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales de los funcionarios afectados

Desde la década de los 80, múltiples estudios acerca del Burnout han sido presentados, pero es a fines de la década de los noventa cuando se logran acuerdos básicos sobre la conceptualización, análisis, técnicas e incluso programas de prevención. Uno de los modelos explicativos generales es el de Gil- Monte & Peiró (1997)

Adicionalmente, los estudios sobre estrategias y técnicas de intervención, son de suma importancia Ramos (1999), Matteson e Ivansevich (1997), Peiró y cols, (1994), Leiter, (1988), entre otros

Múltiples han sido los esfuerzos en estudiar los antecedentes del síndrome del Burnout. La mayoría de investigaciones en este aspecto se centran en estudiar las relaciones entre las características del rol y este síndrome y entre las características personales y el Burnout. En cambio, los estudios relativos



a la incidencia del conflicto laboral-familiar sobre el Burnout son todavía muy escasos (Netemeyer et al , 1996)

El concepto de Burnout ha dado lugar a muchas discusiones por la confusión que genera a la hora de diferenciarlo con otros conceptos, pero Shirom (2003) afirma que el Burnout no se traslapa con otros constructos de orden psicológico. Si se centra estrictamente en las diferencias del Burnout con otros conceptos psicológicos y psicopatológicos, se puede demostrar que este síndrome se diferencia del estrés general, estrés laboral, fatiga física, depresión, tedio o aburrimiento, insatisfacción laboral y acontecimientos vitales y crisis de la edad media de la vida, aunque se compartan algunos síntomas o procesos de evolución similares (Martínez, 2010)

La labor del docente es de vital importancia en el cumplimiento de los objetivos y metas de los procesos educativos. Esta labor, aumenta un deber del docente con su rol, con el sentimiento de compromiso de su labor y con los resultados educativos obtenidos en sus estudiantes. Esta responsabilidad es la clave para el cumplimiento de las metas de la educación. Un factor de gran importancia a considerar es el establecimiento de condiciones necesarias para que los docentes pasen de su rol tradicional de ejecutores de currícula a autores y protagonistas de los cambios educativos.

Por otro lado, se hace necesario comprender las complejidades que representa la profesión docente. Además, de reconocer la responsabilidad que tiene la sociedad y los sistemas educativos para formar y desarrollar docentes que tengan las características necesarias para asumir, con responsabilidad y conciencia, la labor que tienen con el sistema educativo que implica enseñar con un sentimiento de satisfacción y crecimiento personal.

Además de considerar los factores mencionados anteriormente, hay que reconocer que existen otros factores, que en la mayoría de los casos, son ignorados y que inciden en el desempeño profesional, siendo uno de ellos las condiciones de trabajo, las que unidas a otras determinantes, define perfiles de salud y enfermedad para los docentes. Por esta razón las condiciones de trabajo y salud docente instalan nuevos temas de investigación e intervención.

El ejercicio de la profesión docente a nivel universitario también demanda una alta actividad física al hacer uso de recursos comunicativos e intelectuales, equipos e instrumentos, lo que puede afectar su desempeño académico, incidiendo en su bienestar. Estos factores pueden provocar un sentimiento de angustia, presión, tensión o insatisfacción.

Hay necesidad de realizar estudios que aporten datos confiables y válidos que puedan sugerir estrategias para reconocer intrínsecamente y extrínsecamente la actividad del profesor y disminuir su carga laboral e impactar de este modo en la labor del docente frente al aula y en los resultados de la evaluación de su desempeño, lo que se considera obligación implícita de toda institución educativa.

La evaluación del desempeño docente en las universidades debe contribuir a la identificación y reorientación de los propósitos de los programas de evaluación para que, efectivamente, se logre el mejoramiento de las prácticas de enseñanza-aprendizaje (Rueda, 2008).

El estrés laboral se puede producir cuando las demandas del trabajo sobrepasan los límites de tiempo, capacidad física y habilidad de los docentes. Situación que se presenta en las diferentes categorías del profesor o en distintos años de antigüedad que tenga. Adicionalmente, un estrés

crónico es común que tenga como derivación la desvalorización y el fracaso, característica del Síndrome de Burnout, que se considera tiene correspondencia también con la calidad con que el docente imparte su cátedra (Cárdenas y col, 2014)

En el presente trabajo se ha realizado un estudio no experimental transeccional correlacional cuantitativo, cuyo propósito es examinar la relación entre el estrés percibido y la presencia de indicadores del Síndrome de Burnout. Para ello se han planteado como objetivos generales del estudio, conocer la condición de salud laboral, y conocer la presencia de factores de riesgo laboral que afectan a la salud y el bienestar de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad de Panamá.

Para el desarrollo de los objetivos de trabajo se aplicará la Escala de Estrés Percibido de Cohen y el Cuestionario de Burnout del Profesorado a los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad de Panamá. Recolectados los datos a partir de los cuestionarios, se procederá a hacer un análisis correlacional entre el estrés percibido y las sub-escalas del Síndrome de Burnout.

## **1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La Facultad de Medicina Veterinaria es una unidad académica de la Universidad de Panamá creada en Acuerdo No 56-95 del 20 de diciembre de 1995 del Consejo Académico. Tiene 19 años desde su creación y durante este periodo ha entregado al país 11 promociones de Médicos Veterinarios. Actualmente cuenta con dos carreras, una a nivel de licenciatura y una a nivel de postgrado. La Carrera de licenciatura brinda el título de Doctor en Medicina Veterinaria y a nivel de postgrado, la Maestría en Clínica y Cirugía en Caninos y Felinos.

La población actual de estudiantes es de 258 estudiantes aproximadamente, siendo 250 estudiantes de licenciatura y 8 postgrado. Anualmente recibe un primer ingreso de 50 estudiantes. El cuerpo docente lo conforman 28 profesores distribuidos en diferentes categorías: Profesor regular tiempo completo 8, profesor regular tiempo parcial 4, profesor asistente de cátedra tiempo medio 1, profesor asistente tiempo parcial 5, profesor especial tiempo completo 1, profesor especial tiempo parcial 8 y 1 profesor extranjero visitante.

Las instalaciones de la Facultad de Medicina Veterinaria se encuentran ubicadas en la Ciudad de Panamá, Campus Harmodio Anas Madrid. Ocupa la planta baja del ala posterior del edificio central, en donde cuenta con 3 aulas de clases, 4 salones de laboratorio, una oficina donde se encuentra la secretaría administrativa, contabilidad, sala de reuniones, 4 cubículos de secretarías, oficina de secretaría administrativa, oficina de coordinación académica y cocina, oficina del decano en donde se encuentra el despacho del decano, la vicedecana, dirección de investigación y postgrado y dos secretarías, un almacén, dos áreas destinadas a cubículos de profesores, dos baños (uno para hombres y otro para mujeres).

Adicionalmente cuenta con espacio físico dentro del Complejo Hospitalario Veterinario de Corozal, ubicado en Corozal Este, en donde dispone de 4 aulas de clases, salón de patología y necropsia y salón de anatomía. Si se considera la cantidad de profesores con que cuenta la Facultad, las dimensiones de las instalaciones físicas que posee y el total de profesores que laboran se puede percibir que el nivel de exigencia de (la) labor docente es alto.

De igual manera si se toma en cuenta que la carrera es de 5 años lo que demanda una alta carga horaria práctica desarrollada durante los 7 días de la semana a lo largo de territorio nacional debido a la gran cantidad de giras académicas que se realizan en los semestres académicos. Todos estos factores son criterios que se deben considerar en el análisis de la salud laboral de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria. Aunque se debe establecer adicionalmente, que las giras académicas no están contempladas dentro de la organización docente.

### **PROBLEMA:**

Al considerar los factores institucionales, diferentes autores destacan positivamente el soporte social como el principal medio para contrarrestar los efectos del Burnout. Por el contrario, se han identificado numerosos factores estresantes crónicos del entorno laboral implicados en su producción, como los estudiantes difíciles que presentan seguidamente su propio inconformismo, el poco tiempo de atención por estudiante y la mala calidad de las relaciones del equipo de docente con el estudiante.

El personal que labora en las instituciones superiores no escapa de la posibilidad de presentar este tipo de síndrome, el estrés ocasionado por la atención diferente y particularizada que se debe brindar a una gran cantidad de estudiantes suele ser de mayor complejidad, aunado a la escasez de recursos materiales para ofrecer la atención requerida, así como los factores externos al medio laboral que incide en los profesionales que se dedican a esta ocupación. La docencia.

El análisis de la información permitió tener un acercamiento a lo que plantea este síndrome y poder hacer el estudio directamente con el personal docente, por lo que se decidió indagar la siguiente problemática:

**¿Cómo es el estrés laboral que desarrollan los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria producto del desequilibrio entre el esfuerzo que realizan y las recompensas que obtienen por dicho esfuerzo? ¿Cómo influye este estrés en el agotamiento físico y emocional, conceptualizado como el Síndrome de Burnout y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Medicina Veterinaria?**

### **1.3. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO**

**Los desafíos que debe asumir el profesorado del siglo XXI son variados en cuanto a su naturaleza, numerosos y complejos en cuanto a su determinación y posible manera de abordarlo**

**Entre los retos y desafíos que tienen los profesores ante sí, podrían adecuar la práctica docente a las demandas y expectativas crecientes de la sociedad con respecto a las tareas de los profesores, expectativas que están en la raíz del llamado síndrome "burnout" o del profesional quemado ante lo que se hace necesario prepararse profesionalmente con estrategias, habilidades y repertorios conductuales y pedagógico-didácticos que permitan despersonalizar los conflictos, moverse con seguridad como referentes para la adecuación de la práctica profesional a las complejas y cambiantes demandas sociales**

**Desde otra óptica, la exigencia de dar respuesta inmediata al alumnado en el proceso mismo de enseñanza-aprendizaje en el que ambos están involucrados. Así, el profesor entendido quien es el organizador de las experiencias y de las situaciones de aprendizaje es el que ha de facilitar los**

medios y recursos necesarios para que el alumnado sea el verdadero protagonista del hecho educativo procurando, al mismo tiempo, que salga motivado de cada experiencia de aprendizaje para poder seguir avanzando en su proceso educativo

Otro reto es que el docente precisa de una verdadera interrelación, de una comunicación y diálogo entre profesor y alumnos que logre la toma de decisiones por parte del docente en condiciones caracterizadas por un alto dinamismo y por una problematización creciente de los escenarios de actuación profesional, la necesidad de realizar evaluaciones e investigaciones evaluativas, que no se trata solamente de la evaluación de los aprendizajes centrada en los alumnos sino la evaluación del profesorado, de la organización de los centros, del currículo, de los propios procesos didácticos, otros, requiriendo todo ello de una metodología evaluativa que parte de una concepción de la evaluación educativa al servicio del proceso de enseñanza-aprendizaje, que se integra en el quehacer educativo del aula y del centro y que se erige como punto de referencia para la toma de decisiones que afecten a la intervención educativa y a la mejora del proceso, la necesidad de establecer proyectos de actuación común, junto al resto de sus colegas docente que consideren proyectos educativos y proyectos curriculares que establezcan planes de actuación a corto, medio y largo plazo

Todo esto implica dejar a un lado todo individualismo y aislamiento como metodología de trabajo y establecer formas colaborativas y cooperativas de encarar la práctica docente, la necesidad de revisar, de manera continua, los marcos sobre los que trabajan, los planteamientos de partida, los objetivos marcados y la toma de decisiones sucesivas necesarias para su consecución, el dominio de las nuevas tecnologías aplicadas al hecho educativo, la adquisición de unas cualidades de madurez personal acordes con la labor

**docente y la actualización permanente de los docentes como un elemento básico de su profesionalidad**

**Al tomar en cuenta las múltiples responsabilidades del docente dentro del proceso educativo y a los desafíos de este mundo acelerado y cambiante a los que se enfrenta que lo hacen tener un grado de responsabilidad y compromiso de responder y cumplir con las exigencias de la sociedad y el mercado, se observa que en algunas ocasiones los docente quedan sumergidos en un ambiente de estrés y descontrol que afecta su entorno y por ende su función, proyectándose de forma directa en su labor docente y en el estrecho vínculo que tiene con el estudiante**

**Múltiples pueden ser las razones por las que se hace necesano realizar un estudio sobre el estrés que desarrollan los docentes de la Facultad de Medicina Vetennana de la Universidad de Panamá y relación con el rendimiento académico durante el año académico 2014 de los estudiantes de la Facultad de Medicina Vetennana de la Universidad de Panamá**

**El presente estudio correlacional servirá para conocer el rendimiento de los estudiantes de la carrera Doctor en Medicina Vetennana durante el año académico 2014, indagar el estrés percibido y el estrés de rol en los docentes, analizar los niveles de Burnout, identificar los niveles en los que se presentan las características del Burnout, indagar qué aspectos de la desorganización institucional son percibidos en mayor frecuencia, saber si existen preocupaciones profesionales en los docentes, examinar la percepción del docente a sí mismo con falta de reconocimiento profesional y determinar qué variables personales se relacionan con el nivel de estrés percibido, el burnout y el desempeño docente A través de una escala de estrés y un cuestionano de Burnout, se examinarán los resultados del**



**rendimiento de los estudiantes a través de la evaluación de los aprendizajes que se tomarán de la nota final de cada asignatura.**

**El realizar este estudio permite valorar y evaluar cómo es la salud laboral de los docentes, permitiendo con ello poder determinar el desconocimiento por parte de éstos acerca de las diversas manifestaciones que se presentan al sufrir estrés, así como las diversas causas que la producen, las señales que indican el grado de estrés que pueden estar padeciendo y las consecuencias que produce, las cuales se reflejan en el desempeño de sus labores académicas y cómo repercuten en el proceso educativo, específicamente en el rendimiento académico de los estudiantes**

**Adicionalmente, este estudio aporta información que servirá de base para futuras investigaciones y no sólo para desarrollarse en la Facultad sino en toda la Universidad de Panamá. Así mismo, planteará estrategias necesarias para favorecer el bienestar psicológico del docente, previendo y tomando las acciones frente al Síndrome de Burnout en el ambiente educativo**

**El detectar los problemas y las causas dará las bases para establecer medidas que ayuden a mejorar el ambiente de trabajo, obteniendo con esto, resultados más óptimos que se reflejarán en el rendimiento de los estudiantes**

**Es por ello que el presente estudio realiza una "Evaluación de la existencia de manifestaciones que indican la presencia de Estrés percibido y Síndrome de Profesor Quemado en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y su correlación con los resultados de la evaluación de los aprendizajes de los 256 estudiantes de la Carrera Doctor en Medicina Veterinaria en el año 2014**

## **1.4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS**

### **1.4.1. Objetivos Generales:**

- 1 Conocer la condición de salud laboral de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad de Panamá**
- 2 Conocer la presencia de factores de riesgo laboral que afectan a la salud y el bienestar de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad de Panamá y su repercusión en el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera doctor en Medicina Veterinaria de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad de Panamá**

### **1.4.2. Objetivos Específicos:**

- 1 Identificar la existencia de las dimensiones del estrés en los docentes**
- 2 Describir la manifestación del Síndrome de Burnout en los docentes**
- 3 Analizar la relación que existe entre los niveles de estrés percibido y el Burnout**
- 4 Describir los tipos de obstáculos que los docentes encuentran en su lugar de trabajo**
- 5 Identificar las diferencias que existen entre las variables obstáculo, ansiedad y depresión en función de la información socio-demográfica de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria**
- 6 Identificar la correlación entre estrés, Burnout y las sub-escalas de Burnout y el rendimiento académico de los estudiantes de la Carrera Doctor en Medicina Veterinaria**

## **1.5. ALCANCE, DELIMITACIÓN Y LIMITACIONES**

### **1.5.1. ALCANCE**

El presente estudio se centra en determinar la presencia de Estrés Percibido y Síndrome de Profesor Quemado en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad de Panamá y su correlación con las evaluaciones del rendimiento académico de los estudiantes en el I y II semestre del año académico 2014

### 1.5.2. DELIMITACIÓN

La unidad de análisis del estudio son los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria. El total de docentes está distribuido en 4 departamentos los cuales a su vez se dividen en 9 áreas dentro de la Estructura Departamental oficial de la Facultad de Medicina Veterinaria. El cuerpo docente está distribuido en diferentes categorías como son titulares, agregados, auxiliares, especiales y asistentes, y en tiempos de dedicación completo y parcial. Las asignaturas del plan de estudios de la Carrera Doctor en Medicina Veterinaria están distribuidas a lo largo de las 9 áreas establecidas como se observa en el Cuadro 1. Para el estudio se consideraron un total de 25 docentes de los 29 que actualmente forman parte de la Facultad. Esta consideración se tomó en vista que 3 de ellos se encuentran actualmente de licencia y una es la investigadora que realizó el estudio.

**Cuadro No 1 Estructura Departamental de la Facultad de Medicina Veterinaria**

Departamento	Áreas	Asignaturas del Plan actualizado y vigente desde febrero 2013	Asignaturas del Plan anterior vigente desde marzo 1997 hasta diciembre de 2017
Enfermedades Transmisibles y Salud Pública	Enfermedades Transmisibles	1 Bacteriología y micología veterinaria 2 Virología veterinaria 3 Parasitología Veterinaria y enfermedades parasitarias I 4 Parasitología Veterinaria y	11 Microbiología Veterinaria 12 Parasitología Veterinaria 13 Inmunología Veterinaria 14 Epidemiología 15 Enfermedades infecciosas y parasitarias de los animales 16 Enfermedades de especies acuícolas

		<p>enfermedades parasitarias II</p> <p>5 Inmunología Veterinaria I</p> <p>6 Inmunología Veterinaria II</p> <p>7 Epidemiología veterinaria</p> <p>8 Enfermedades transmisibles de los animales I</p> <p>9 Enfermedades transmisibles de los animales II</p> <p>10 Optativa (Enfermedades transmitidas por animales)</p>	
	Bromatología y Salud Pública	<p>1 Tecnología e inocuidad de los alimentos de origen animal I</p> <p>2 Tecnología e inocuidad de los alimentos de origen animal II</p> <p>3 Medicina Preventiva y Salud Pública Veterinaria</p> <p>4 Lineamientos de salud animal en los servicios veterinarios</p> <p>5 Optativa (Control de la calidad sanitaria de los alimentos de origen animal)</p>	<p>6 Bromatología e Higiene de los Alimentos</p> <p>7 Salud Pública Veterinaria</p> <p>8 Sistemas de información</p>
Morfología y Patología Veterinaria	Patología Veterinaria	<p>1 Patología Veterinaria I</p> <p>2 Patología Veterinaria II</p> <p>3 Análisis Clínico Veterinario</p> <p>4 Patología de los sistemas de producción aviar I</p> <p>5 Patología de los sistemas de producción aviar II</p> <p>6 Patología de los sistemas de producción acuícola</p> <p>7 Fisiopatología clínica veterinaria</p>	<p>8 Patología Veterinaria</p> <p>9 Análisis Clínico Veterinario</p> <p>10 Patología de la reproducción</p> <p>11 Oritopatología</p> <p>12 Enfermedades Carenciales</p>
	Reproducción	<p>1 Reproducción animal I</p> <p>2 Reproducción animal II</p> <p>3</p>	<p>4 Andrología</p> <p>5 Ginecología y Obstetricia</p>

	Morfología y Desarrollo	6 Anatomía veterinaria I 7 Anatomía veterinaria II 8 Histología veterinaria 9 Embriología veterinaria 10 Fisiología veterinaria I 11 Fisiología veterinaria II 12 Biofísica aplicada a veterinaria 13 Bioquímica aplicada a veterinaria	14 Anatomía 15 Histología y Embriología Veterinaria 16 Fisiología
Clínicas y Cirugías	Clínicas Veterinarias	1 Semiología y propedéutica veterinaria 2 Clínica de caninos y felinos 3 Clínica de equinos 4 Clínica y producción de pequeños rumiantes 5 Clínica y producción de grandes rumiantes 6 Clínica y manejo de fauna silvestre 7 Clínica y producción de porcinos	8 Semiología Veterinaria 9 Clínicas Médicas de Monogástricos 10 Clínica Médica de Poligástricos 11 Traumatología y Ortopedia Veterinaria
	Cirugías Veterinarias	1 Cirugía anestesiología Veterinaria I 2 Cirugía anestesiología Veterinaria II	3 Radiología Veterinaria 4 Técnicas Operatorias y Anestesiología 5 Cirugía Veterinaria
	Farmacología Veterinaria y Terapéutica	1 Farmacología y terapéutica Veterinaria I 2 Farmacología y terapéutica Veterinaria II 3 Toxicología Veterinaria 4 Optativa (Medicamentos de uso veterinario que afectan el consumo humano)	5 Farmacología Veterinaria 6 Toxicología Veterinaria 7 Terapéutica Veterinaria

Producción y Bienestar Animal	Producción y Bienestar Animal	1 Introducción a la Medicina Veterinaria	14 Alimentos y Raciones
		2 Medicina Legal y Ética Veterinaria	15 Mejoramiento Animal
		3 Ecología veterinaria	16 Nutrición Aplicada
		4 Pastos y forrajes tropicales	17 Tecnología de los alimentos
		5 Extenor y manejo de los animales domésticos	18 Enfermedades Carenciales
		6 Nutrición animal I	19 Genética Animal
		7 Nutrición animal II	
		8 Biotecnología y Mejoramiento Animal	
		9 Práctica Supervisada I	1 Alimentos y Raciones
		10 Práctica supervisada II	2 Mejoramiento Animal
		11 Economía pecuaria	3 Nutrición Aplicada
		12 Investigación aplicada a las ciencias veterinarias	4 Tecnología de los alimentos
		13 Gestión ambiental y bienestar animal en los sistemas productivos	5 Genética Animal
			1 Introducción a la Medicina Veterinaria
			2 Medicina Legal y Ética Veterinaria
			3 Práctica Profesional
			4 Recursos Faunísticos
			5 Administración de Fincas
			6 Diseño de Proyectos

Fuente Secretaría Académica, Facultad de Medicina Veterinaria, Universidad de Panamá, 2015

### 1.5.3. LIMITACIONES

Para la realización del presente estudio se evidenciaron una serie de limitaciones a lo largo de su desarrollo, algunos de ellos fueron el bajo interés de algunos docentes en responder los cuestionarios utilizados como herramientas para la recolección de datos, lo que finalmente nos aportó un total de 21 de los 25 que respondieron ambos cuestionarios, el poco dominio del manejo de herramientas ofimáticas para responder los cuestionarios que

fueron enviados vía web, la necesidad de colocar los cuestionarios impresos personalmente a los docentes en contraste con el poco tiempo que ellos se encuentran en la Facultad ya que un alto porcentaje de ellos tienen un tiempo de dedicación parcial, razón por la que su tiempo de presencia en la Facultad es poco

## **1.6. HIPOTESIS DE TRABAJO**

El síndrome de Burnout y el estrés percibido que manifiestan los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria afectan su desempeño el cual se refleja en el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Doctor en Medicina Veterinaria

## **CAPITULO No. 2**

### **MARCO TEORICO**



## **CAPITULO N°2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. CONCEPTO DE SALUD**

Para abordar el tema de salud docente se debe comenzar por definir el concepto de salud. La definición más conocida la propone la Organización Mundial de la Salud (OMS), quien define que la salud es el estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedades. Esta definición indica que no solamente significa verse o sentirse libre de dolores o enfermedades sino también, la que considera la libertad de desarrollar y mantener sus capacidades funcionales físicas, psíquicas y sociales (OMS, 1948)

El concepto de salud dentro del ambiente laboral se refiere a aquellos estudios o acciones que tienen como finalidad conocer la importancia del trabajo en las alteraciones de la salud en una población, así como las medidas preventivas que se pueden realizar en el marco laboral (López, y col, 2009). Es de vital importancia que los trabajadores implementen en su estilo de vida, hábitos y costumbres saludables, crear entornos adecuados y valorarlos como uno de los aspectos básicos de la calidad de vida. Además de corregir las deficiencias ambientales y rechazar aquellas pautas de comportamiento que conducen a un malestar físico, mental y emocional (Montiel, 2010)

#### **2.1.1. Salud mental**

La Salud mental surge a partir de los cambios que se están produciendo en la sociedad actual y que están dando lugar a que surjan problemas que afectan a la labor docente, llegando a incidir en su salud (López Fernández, 2000), la

**delegación de responsabilidades educativas propias de la familia al docente, el cambio de los valores y las relaciones sociales, la escasa valoración del profesorado, la diversidad de alumnado, el trasvase de responsabilidades al docente por falta de personal especializado, otros (Montiel, 2010)**

**Todos estos factores han dado lugar al hecho de que se produzca un cambio en las causas de las bajas laborales entre los profesionales de la educación, pues cada vez son más los docentes que al desarrollar su labor, padecen dolencias de tipo psicosocial que han desplazado a enfermedades tradicionales en este colectivo, como son los problemas en la voz, esquelético-musculares, infecciosos, otros (Montiel, 2010)**

**En el ámbito educativo se han extendido los problemas de estrés, ansiedad y depresión que se traducen frecuentemente en bajas laborales. La actividad educativa está saturada de responsabilidades (López y col, 2009)**

**Es frecuente que el docente se mantenga hiper-vigilante durante vanas horas al día y que asuma funciones policiales y parentales que le abocan al agotamiento profesional. La sobrecarga de tareas unida(s) a las frustraciones, insatisfacciones y a la falta de entendimiento con otros miembros de la comunidad educativa, puede desencadenar en el docente algunas alteraciones como son la fatiga, descenso en la concentración y en el rendimiento, ansiedad, insomnio, trastornos digestivos y otros (Martínez-Otero, 2003)**

**En ocasiones, la presión ocupacional golpea al docente con tanta fuerza que desequilibra su organismo y consume su energía. Este tipo de desgaste lleva a pensar en el Síndrome de Agotamiento Profesional o Síndrome del Quemado, (en inglés Burnout) el que se manifiesta en el cansancio psicofísico y en el abatimiento (Montiel, 2010)**

Los docentes que padecen este problema pueden experimentar cambios a nivel cognitivo como son la dificultad para mantener la atención, ideas de que son atacados por compañeros o alumnado y otros. En el plano emocional presenta tristeza profunda e irritabilidad y en la conducta manifiestan consumo de tóxicos, abandono del trabajo, entre otros (Montiel, 2010)

### **2.1.2. Estrés**

El concepto de estrés se ha estudiado desde hace muchos años. Desde los años 30 se describió el concepto de estrés como una noción que afectaba la homeostasis de los sistemas simpáticos y que se puede medir (Cárdenas, 2014). Actualmente se define el estrés como un conjunto coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estímulo nocivo, físico o psicológico (Cárdenas, 2014). Este autor lo caracterizó como un Síndrome General de Adaptación (SGA), y lo define como una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza caracterizada por una fase de alarma en donde el organismo se prepara para dar una respuesta, una fase de resistencia en donde aparecen los cambios específicos que permitirán el enfrentamiento a la situación, y una fase de agotamiento en donde se produce un progresivo desgaste de la energía utilizada para hacer frente a la amenaza.

Otros autores definen el estrés como una relación particular entre el individuo y su entorno, evaluado por el propio sujeto como amenazante, y que pone en peligro su bienestar. Esta definición se conoce como perspectiva transaccional del estrés y es la definición contemplada al hablar de estrés percibido (Cárdenas, 2014).

**El estrés se caracteriza por la manifestación de tres síntomas o fases que son la depresiva, psicósomática y ansiosa. Caracterizándose la fase depresiva por pérdida del apetito sexual, humor inestable, depresión, facilidad para llorar y cansancio. La fase psicósomática se caracteriza porque la persona presenta un aspecto poco saludable, dolor estomacal, malestar general, llagas bucales e indigestión. La fase ansiosa se caracteriza por irritabilidad, intranquilidad, obsesión compulsiva por el trabajo, tensión, insomnio, tics nerviosos y ataques de pánico.**

**Múltiples son los factores del entorno que son considerados como detonantes del cuadro de estrés en los docentes y en general en las personas. Respecto a los estresores, o entornos amenazantes a los que se enfrenta el organismo, han sido identificado cinco condiciones o características de estos (Wheaton, 1996)**

- 1 Implica amenaza o demanda**
- 2 Constituye una fuerza con capacidad de alterar la integridad del organismo**
- 3 Requiere que se enfrente de manera efectiva, ya que, de lo contrario, produciría daño en el organismo**
- 4 Se puede no ser consciente del daño potencial del estresor**
- 5 Puede inducir una demanda excesiva para el organismo o lo contrario**

**Los individuos que manifiestan síntomas de estrés se clasifican en tres categorías que coinciden con los síntomas mencionados anteriormente y son la depresiva, somática y ansiosa.**

**Al abordar específicamente el estrés en docentes, se puede mencionar que la percepción de amenaza ya descrita en la definición de estrés, se encuentra relacionada con la organización y la gestión del trabajo, cuando se habla en**

este caso de estrés laboral Las exigencias a las que el ser humano se encuentra sometido como producto de su interacción con el mundo, generan en él emociones, tensiones y angustia (Sánchez & Mantilla, 2005)

### **2 1 3 Burnout o Síndrome de Quemado**

Los ambientes laborales pueden ocasionar altos niveles de estrés Cuando no existe una adecuada estrategia de afrontamiento, estos niveles de estrés se pueden prolongar por un periodo de tiempo El estrés laboral crónico aparece como la exposición prolongada en el tiempo ante eventos estresantes (Quiceno & Vinaccia, 2007)

El Burnout o Síndrome de Quemado en el trabajo proviene del estrés crónico y progresivo que se pasa por alto y no es atendido (El Sahli, 2010) Se refiere al desgaste profesional que se caracteriza tanto en el medio laboral como familiar, por un estado de agotamiento intenso y persistente, pérdida de energía, baja motivación, extrema irritabilidad, enojo y a veces agresividad y desmoralización causados por problemas de trabajo o del hogar (Cárdenas, 2014)

El síndrome de estar quemado o síndrome del desgaste profesional es cada vez más conocido y lamentablemente extendido Suele afectar principalmente a personas cuyas tareas laborales tienen un componente central de ayuda a los demás y de gran intervención social, como son los médicos, enfermeros, odontólogos y demás profesionales de la salud, así como docentes y trabajadores sociales (Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya, & Huertas, 2005) A diferencia del estrés, el Burnout está asociado a sentimientos de desvalorización y fracaso, y se presenta con las siguientes características o conjuntos de síntomas (Quiceno & Vinaccia, 2007)

- A nivel somático fatiga crónica, cansancio, frecuentes dolores de cabeza, espalda, cuello y musculares, insomnio, alteraciones respiratorias, alteraciones gastrointestinales, hipertensión, y otros
- A nivel conductual comportamiento suspicaz y paranoide, inflexibilidad y rigidez, incapacidad para estar relajado, superficialidad en el contacto con los demás, aislamiento, actitud cínica, incapacidad de poder concentrarse en el trabajo, quejas constantes y comportamientos de alto riesgo como conductas agresivas, absentismo, consumo de sustancias psicoactivas, tranquilizantes y barbitúricos
- A nivel emocional agotamiento emocional, expresiones de hostilidad, irritabilidad y odio, dificultad para controlar y expresar emociones, aburrimiento, impaciencia e irritabilidad, ansiedad, desorientación y sentimientos depresivos
- A nivel cognitivo baja autoestima, baja realización personal en el trabajo, impotencia para el desempeño del rol profesional y fracaso profesional

## **2.2 Síndrome de profesor Quemado “Burnout”**

El término conocido como Burnout comenzó a utilizarse a partir de 1977, en una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que se conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores (Martínez, 2010)

El síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales de los funcionarios afectados. Desde la década de los 80, múltiples estudios acerca del Burnout han sido presentados, pero es a fines de la década de los noventa cuando se logran acuerdos básicos sobre la conceptualización, análisis, técnicas e incluso programas de prevención. Uno de los modelos explicativos generales es el de Gil-Monte & Peiró (1999). Adicionalmente, existen estudios de gran importancia sobre estrategias y técnicas de intervención como son los de Ramos (1999), Matteson e Ivansevich (1987), Peiró y cols. (1993), Leiter y cols. (1988), entre otros.

Múltiples han sido los esfuerzos en estudiar los antecedentes del Síndrome de Burnout. La mayoría de investigaciones en este aspecto se centran en estudiar las relaciones entre las características del papel del profesor y el Burnout, y entre las características personales y el Burnout. En cambio, los estudios relativos a la incidencia del conflicto laboral-familiar sobre el burnout son todavía muy escasos (Netemeyer et al., 1996).

El concepto de Burnout ha dado lugar a muchas discusiones por la confusión que genera a la hora de diferenciarlo con otros conceptos, pero Shirom (1989) afirma que el Burnout no se traslapa con otros aspectos de orden psicológico.

Si se centra estrictamente en las diferencias del Burnout con otros conceptos psicológicos y psicopatológicos, se puede demostrar que este síndrome se diferencia del estrés general, estrés laboral, fatiga física, depresión, tedio o aburrimiento, insatisfacción laboral y acontecimientos vitales y crisis de la

edad media de la vida, aunque se compartan algunos síntomas o procesos de evolución similares (Martínez, 2010)

La labor del docente es de vital importancia en el cumplimiento de los objetivos y metas de los procesos educativos. Esta labor amerita un compromiso del docente con su rol, con el sentimiento de responsabilidad de su labor y con los resultados educativos obtenidos en sus estudiantes. Esta es la clave para el cumplimiento de las metas de la educación. Un factor de gran importancia a considerar es el establecimiento de condiciones necesarias para que los docentes pasen de su rol tradicional de ejecutores de currícula a autores y protagonistas de los cambios educativos. Por otro lado, se hace necesario comprender las complejidades que representa la profesión docente como es el reconocer la responsabilidad que tiene la sociedad y los sistemas educativos para formar y desarrollar docentes que tengan las características necesarias para asumir, con responsabilidad y conciencia, la labor que tienen con el sistema educativo que implica enseñar con un sentimiento de satisfacción y crecimiento personal.

Además de considerar los factores mencionados anteriormente, hay que reconocer que existen otros factores que en la mayoría de los casos, son ignorados y que inciden en el desempeño profesional, siendo uno de ellos las condiciones de trabajo, las que unidas a otras determinantes, define perfiles de salud y enfermedad para los docentes. Razón por la que las condiciones de trabajo y salud docente imponen nuevos temas de investigación e intervención.

El ejercicio de la profesión docente a nivel universitario también demanda una alta actividad física al hacer uso de recursos comunicativos e intelectuales, equipos e instrumentos, lo que quizás afecte su desempeño académico.



**inciendiando en su bienestar Estos factores pueden provocar un sentimiento de angustia, presión, tensión o satisfacción**

**Es necesario realizar estudios que aporten datos confiables y válidos que puedan sugerir estrategias para reconocer intrínsecamente y extrínsecamente la actividad del profesor y disminuir su carga laboral Lo que impacta de este modo en la labor del docente frente al aula y en los resultados de la evaluación de su desempeño**

**La evaluación del desempeño docente en las universidades debe contribuir a la identificación y reorientación de los propósitos de los programas de evaluación para que, efectivamente, se logre el mejoramiento de las prácticas de enseñanza-aprendizaje**

**El estrés laboral se puede producir cuando las demandas del trabajo sobrepasan por mucho los límites de tiempo, capacidad física y habilidad de los docentes Situación que se presenta en las diferentes categorías del docente o en distintos años de antigüedad que tenga Adicionalmente, un estrés crónico es común que tenga como derivación la desvalorización y el fracaso, característica del Síndrome de Burnout, que se considera tiene correspondencia también con la calidad con la que el docente imparte sus cátedras (Cárdenas, 2014)**

**Es de vital importancia la labor del docente en el cumplimiento de los objetivos y metas en los procesos educativos Esta labor amerita un compromiso del docente con su rol, satisfacción de esa labor y sentimiento de responsabilidad de los resultados educativos obtenidos en sus estudiantes Este compromiso es la clave para el cumplimiento de las metas de educación planteadas Un factor de gran importancia a considerar es el establecimiento**

**de condiciones necesarias para que los docentes pasen de su rol tradicional de propiciadores de currícula a autores y protagonistas de los cambios educativos**

**Se hace necesario comprender las complejidades que representa la profesión docente. Es importante que el docente tenga las competencias necesarias para ejercer su labor que redundará en beneficio de la sociedad, características que son imprescindibles para asumir, con responsabilidad y conciencia, la labor que tienen en los sistemas educativos de aprender, enseñar con un sentimiento de satisfacción y crecimiento personal**

**Además de considerar los factores mencionados anteriormente, hay que reconocer que existen factores que en la mayoría de los casos son ignorados y que inciden en el desempeño profesional, siendo uno de ellos las condiciones de trabajo, las que unidas a otras determinantes, define perfiles de salud y enfermedad para los docentes. Razón por lo que las condiciones de trabajo y salud docente instalan nuevos temas de investigación e intervención**

**El tema acerca de salud docente, salud laboral y bienestar emocional de los docentes en América Latina han sido reportados desde hace más de treinta años en diferentes partes del mundo y reflejan elevados niveles de malestar y una alta prevalencia de trastornos de salud mental (Martínez, 2001), (Esteve, 1997), Comejo & Quiñonez, 2007), (Travers & Cooper, 1996)**

**Es un campo de estudio que está actualmente en pleno desarrollo y que agrupa en tres grandes tipos de problemas como son los problemas de salud física los que señalan altas tasas en comparación con otras profesiones de distonías, enfermedades cardiovasculares y trastornos músculo esqueléticos,**

**problemas de salud mental como son las altas tasas de trastornos depresivos y ansiosos, y el malestar psicológico en donde se destaca el estrés, el Burnout, el malestar docente y el sufrimiento psíquico en el profesorado (Valdivia et al , 2003), (Martinez, 2001), (Esteve, Franco, & Vera, 1997)**

**Según datos reportados en estudios previos, se puede considerar que la docencia es un trabajo que, desde el punto de vista de salud laboral, tiene condiciones que pueden favorecer el surgimiento de enfermedades y trastornos, por ello, es de vital importancia identificar los procesos y las situaciones específicas en que se realiza la labor docente, así como también los factores de riesgo en el trabajo**

**A lo largo de las últimas décadas, el ejercicio de la labor docente ha sufrido profundas transformaciones como son la masificación de la educación, las transformaciones del mercado del trabajo, el desarrollo de nuevas fuentes de socialización tecnológica dentro del ambiente educativo como son el internet, medio de comunicación masivos, y otros, hay incertidumbre respecto del futuro laboral de los estudiantes,**

**En la actualidad han sido reportados diversos estudios sobre la salud mental y el bienestar en docentes universitarios. En los docentes de educación superior se presenta la realización de una gran variedad de acciones como son actividades de docencia, administración, así como también de extensión, investigación, servicio y producción (Estatuto Universidad de Panamá, 2009). Lo anterior lleva al docente a tener a su cargo funciones no solo directamente relacionadas con el quehacer en el aula, sino también con cuestiones administrativas y de planificación. Se percibe que los docentes, particularmente los universitarios, están sometidos a constantes exigencias, como tomar decisiones importantes, introducir cambios efectivos, innovar y**

**mantenerse actualizados en adelantos tecnológicos y del área específica del conocimiento**

**Por consiguiente, el estrés es inherente a su desempeño profesional y está presente, en mayor o menor grado, en el desarrollo de las tareas ocupacionales (Sánchez de Gallardo & Maldonado-Ortiz, 2003) Sumado a esto, se debe considerar el hecho que el docente universitario, además de impartir clases, debe capacitarse y formarse en distintas estrategias de enseñanza, quien se hace responsable del diseño, evaluación y aplicación de distintos programas educativos centrado en el modelo educativo por competencias**

**El docente universitario además mantiene el vínculo familiar y social muy estrecho con su ambiente laboral. Día a día es mayor el nivel de exigencia en la acción laboral del docente en donde se puede observar una mezcla entre todas estas actividades la que produce una disminución del tiempo para su esparcimiento familiar y social, esto repercute en su vida en general (Lugo & Torres, 2011)**

**Un aspecto que no se puede obviar es el escalafón universitario al que se enfrenta el docente, éste, lo acredita como docente tiempo completo o medio tiempo y con diferentes categorías de estabilidad, como son el permanente y temporal, sin dejar de mencionar toda la gama de actividades de educación continua que se le exige realizar para poder aspirar a un ascenso en su estabilidad (Estatuto Universidad de Panamá, 2009)**

**El ejercicio de la profesión docente a nivel universitario también demanda una alta actividad física al hacer uso de recursos comunicativos e intelectuales, equipos e instrumentos, lo que afecta su desempeño académico, incidiendo**

en su bienestar Estos factores pueden provocar un sentimiento de angustia, presión, tensión o satisfacción Estudios realizados en universidades de Venezuela refleja que los docentes desarrollan estrés relacionado con su profesión docente (Sánchez de Gallardo & Maldonado-Ortiz, 2003)

Se considera que los factores descritos anteriormente, son de suma importancia (para) que el docente universitario tenga plena conciencia de cuáles son los factores que están directamente relacionados con el desempeño de su actividad académica y la percepción de su bienestar y salud mental Que el docente sea capaz de percibir la relación entre estos factores y el desempeño de sus funciones para saber cómo su parte física y social influyen en su salud mental y bienestar

El profesor percibe su acción docente en el espacio universitario, la educación que ha recibido, cómo afronta los problemas académicos donde se desenvuelve, los obstáculos y presiones producto de la vida laboral (Lugo & Torres, 2011)

Diversos estudios han reportado desde adentro, al sujeto lo que se ha denominado Visión Emic, que se define como el punto de vista de la gente común en la que se puede estudiar un tema de interés a partir del estudio del concepto salud mental y bienestar, en donde sus percepciones, representaciones sociales y sus significancias han conducido a clarificar las aproximaciones teóricas en el área de la salud laboral

Entre estos estudios se mencionan los de Berenzón & Mora, 2005, Torres, Aranda, & Salazar, 2007, Lugo & Torres, 2011 Autores señalan la importancia de la salud laboral docente y describen que los problemas de

salud laboral docente se clasifican en salud mental y salud física (Montiel, 2010).

En el caso de salud mental, los cambios que se dan en la sociedad actual hacen que surjan problemas que afectan a la labor docente, los que inciden en su salud (López F, 2000), la delegación de responsabilidades educativas al profesor, que son propias de la familia, el cambio de los valores y las relaciones sociales, la escasa valoración del profesorado, la diversidad de alumnado, el traspaso de responsabilidades al docente por falta de personal especializado, y otros (Montiel, 2010)

Estos factores son responsables del retiro de docentes que durante sus actividades académicas, desarrollan dolencias de tipo psicosocial que han desplazado a enfermedades tradicionales como son problemas en la voz, esquelético-musculares, infecciosos, y otros (Montiel, 2010).

Con respecto a la salud física, se le da menor importancia que a los problemas de salud mental, tal vez porque estos últimos representan problemas más graves y persistentes. Entre algunos de los trastornos físicos que desarrollan los docentes son los de la voz, vista, resfriados, gripe, gastroenteritis, estomacales, sobrecarga muscular, de espalda, alérgicos y dolor de cabeza (Montiel, 2010).

Es obligación implícita de toda institución educativa realizar estudios que aporten datos confiables y válidos que puedan sugerir estrategias para reconocer extrínseca e intrínsecamente la actividad del profesor y disminuir su carga laboral, impactando de este modo en la labor del docente frente al aula y en los resultados de la evaluación de su desempeño.

**La evaluación del desempeño docente en las universidades debe contribuir a la identificación y reorientación de los propósitos de los programas de evaluación para que, efectivamente, se logre el mejoramiento de las prácticas de enseñanza-aprendizaje (Rueda, 2008)**

**El desempeño docente se puede analizar cuando se identifica identificando la relación que existe entre los niveles de estrés percibido y el desempeño docente, las sub-escalas de Burnout agotamiento emocional, despersonalización y la falta de realización**

**Estudios manifiestan que la relación entre el desempeño docente y en el Burnout radica, principalmente, en la vinculación del docente con su institución, que si bien no están correlacionados con el grado de estrés percibido, sí lo están con aspectos organizacionales que ayudan al desgaste emocional y el agotamiento a través de la insatisfacción del docente en su centro laboral Sin embargo, si se evalúan las medidas de tendencia central en función del valor máximo posible la percepción de la institución es buena (Cárdenas, 2014)**

**El estrés laboral se puede producir cuando las demandas del trabajo sobrepasan los límites de tiempo, capacidad física y habilidad de los docentes Situación que se presenta en las diferentes categorías del docente o en distintos años de antigüedad que tenga Adicionalmente, un estrés crónico es común que tenga como derivación la desvalorización y el fracaso, característica del síndrome de Burnout, que se considera tiene correspondencia también con la calidad con la que el docente imparte su cátedra (Cárdenas, 2014)**

### **2.2.1. Burnout en Docentes**

El Burnout o Síndrome de quemado se describe mediante tres aspectos principales que son el agotamiento, la despersonalización y el menor rendimiento laboral (Cárdenas, 2014) Por otra parte, autores señalan un enfoque psicosocial añadiendo como características bajos niveles de realización personal en el trabajo, y altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización (Gil-Monte, 2003) Las poblaciones más estudiadas han sido enfermeras, trabajadoras sociales y médicos

Sin embargo, en todos los casos, se apunta a la población docente como la más afectada por este síndrome (Monana & Herruzo, 2004)

Las variables causantes del estrés y Burnout en el personal docente, identificadas en diversas investigaciones, se han clasificado en tres grupos

- Variables sociodemográficas edad, sexo, estado civil, nivel impartido, tipo de centro, y otros
- Variables de personalidad actitudes y tipo de personalidad
- Variables propias del trabajo de tipo organizacionales sobrecarga laboral, trabajo administrativo, número de alumnos, y otros

Con respecto a la variable propia del trabajo, autores expresan que los factores que están altamente asociados con las consecuencias físicas y sociales evaluadas, son género masculino, edad entre 20 y 40 años, relación marital con pareja habitual, dedicación de tiempo completo al trabajo, realización de actividades laborales en casa y la interacción del más del 75 %



del tiempo de la jornada laboral con los beneficiarios de los servicios (Correa y col, 2010)

### **2.3. Retos y expectativas en la función docente**

Existen factores que hacen de la profesión docente algo inespecífico, problemático y complejo. Algunos de estos factores son de naturaleza coyuntural como el cambio de los planes de estudio, la reforma del sistema educativo, y otros, son de naturaleza estructural, en tanto que los referentes sociales son cada vez más dinámicos, cambiantes y complejos. En todo caso, puede afirmarse, que los nuevos retos que esta sociedad heterogénea, plural, cambiante e intercultural va imponiendo a los profesores, van más allá de la reforma de los planes de estudio y de la reestructuración del sistema educativo y afectan de lleno al concepto mismo de profesionalidad docente.

Adicionalmente, factores como la incertidumbre, que son consecuencia de las circunstancias cambiantes de la sociedad actual, y de complejidad de las tareas docentes, el profesor de hoy se encuentra ante la necesidad de adquirir nuevos conocimientos, dominar nuevas destrezas y ampliar su repertorio de conductas profesionales, para atender adecuadamente los retos que se le plantean en la práctica diaria, caracterizada ésta última entre otros factores, por la heterogeneidad del alumnado.

A lo largo de los años se han presentado cambios, actualizaciones y retos que exigen al docente adecuaciones a los nuevos sistemas educativos que pasan de lo tradicional a lo moderno, lo que exige cambio de sus planteamientos metodológicos y de los principios teóricos que informan su quehacer "*práxico*" lo que lleva al docente a realizar cambios en su concepción del proceso de enseñanza-aprendizaje, cambios del rol

profesional que venía desempeñando y constituirse como un profesional reflexivo de su propia práctica, que investiga y experimenta junto a otros profesores. Esto le permite ampliar sus fuentes de información, sus ideas y sus criterios para mejorar su trabajo en las aulas.

Varias son las funciones que desempeña el docente y que no se desvinculan una de la otra como es discutir, modelar y llevar a cabo el currículum, también se participa en la evaluación de resultados. Desde esta concepción, la reflexión en la acción, el trabajo en equipo y *sobre todo*, la formación permanente, pasan a ser tres elementos básicos de la nueva concepción del profesional docente y premisas necesarias para un adecuado tratamiento de la diversidad a través del cambio y de la renovación de la enseñanza.

Muchos son los desafíos y condicionantes de la profesión de docente que involucran un horizonte de complejidad. Los desafíos que debe asumir el profesorado del siglo XXI son variados en cuanto a su naturaleza, numerosos y complejos en cuanto a su determinación y posible manera de abordarlos.

Entre los retos y desafíos que tienen los profesores ante sí, podrían mencionarse el adecuar la práctica docente a las demandas y expectativas crecientes de la sociedad con respecto a las tareas de los profesores, siendo en este caso que las expectativas están en la raíz del llamado síndrome "Burnout" o del profesional Quemado, ante esto, lo mejor será discernir las demandas razonables planteadas por la sociedad de las irracionales y, en todo caso, "armarse" profesionalmente de resortes, habilidades y repertorios conductuales y pedagógico-didácticos que permitan despersonalizar los conflictos, modernos con seguridad en los escenarios de trabajo e integrar los referidos elementos de la nueva profesionalidad docente -reflexión, trabajo en equipo y formación permanente como referentes para la adecuación de la

práctica profesional a las complejas y cambiantes demandas sociales, la exigencia de dar respuesta inmediata al alumnado en el proceso mismo de enseñanza-aprendizaje en el que ambos están implicados, así, el profesor entendido como "organizador de las experiencias y de las situaciones de aprendizaje" más que como "fuente principal de conocimiento", ha de facilitar los medios y recursos necesarios para que el alumnado sea el verdadero protagonista del hecho educativo al procurar, al mismo tiempo, que salga motivado de cada experiencia de aprendizaje para poder seguir avanzando en su proceso educativo

Ello precisa de una verdadera interrelación, una comunicación y di(á)logo entre profesor y alumnos para lograr la toma de decisiones por parte del docente en condiciones caracterizadas por un alto dinamismo y por una problematicidad creciente de los escenarios de actuación profesional

La evaluación y la investigación evaluativa, (supone un reto()) que está llamada a cobrar una mayor relevancia en los próximos años, no se trata sólo de la evaluación de los aprendizajes centrada en los alumnos sino la evaluación del profesorado, de la organización de los centros, del currículo, de los propios métodos, procesos didácticos y otros, todo ello requiere de una metodología evaluativa que parte de una concepción de la evaluación educativa al servicio del proceso de enseñanza-aprendizaje, que se integra en el quehacer del aula y del centro educativo y que se establece como punto de referencia para la toma de decisiones que afecten a la intervención y a la mejora del proceso

La necesidad de establecer proyectos de actuación común, junto al resto de sus compañeros y en consonancia con lo que espera la comunidad educativa en su conjunto, la importancia de revisar, de manera continua los marcos

sobre los que se trabaja, los planteamientos de partida, los objetivos trazados y la toma de decisiones sucesivas necesarias para su consecución, el dominio de las nuevas tecnologías aplicadas al hecho educativo, que incluyen no sólo las audiovisuales, la robótica, la informática con fines docentes como las video-conferencias, la tutoría en red, entre otros, (al igual que) la adquisición de unas cualidades de madurez personal acordes con la labor docente recordando que no se debe perder de vista que la educación es ante todo una relación entre personas

Asegurar el carácter interpersonal de la actividad educativa va a ser un desafío en el futuro, caracterizado por el optimismo tecnológico, pues existe el riesgo de que las técnicas, los instrumentos y los medios didácticos puedan amnconar a los sujetos personales en la comunicación. La sociedad y la administración educativa y los propios docentes han de ser conscientes de que la labor educativa es desempeñada por personas que necesitan una recompensa por su tarea y ésta no sólo pasa por una remuneración económica justa, sino que precisa a su vez de un reconocimiento personal, de sentirse aceptados dentro de un equipo, de un centro de educación superior y apoyados y onentados en su labor, la actualización permanente de los docentes como un elemento básico de su profesionalidad, no sólo con el fin de renovar y adecuar sus conocimientos científicos, técnicos y didácticos a las nuevas propuestas curriculares, sino además para incorporar nuevos repertorios profesionales que le permitan abordar situaciones complejas y conflictivas propias de la práctica docente y superar desde el equilibrio y la madurez personal y profesional, situaciones de desbordamiento y estrés

***Autores como Fierro (1999) afirman que “Será posible que mañana los profesionales de la educación afronten los desafíos técnicos y pedagógicos hoy imprevisibles y que los afronten como parte de sus propios retos personales, de las tareas de desarrollo de su propia***

***identidad y madurez personal. Ser un buen profesional de la educación puede - y debería - quedar incorporado a un proyecto global de vida”***

## **2.4 FORMACIÓN PERMANENTE Y PREVENCIÓN DEL ESTRÉS PROFESIONAL DOCENTE**

Ejercer la docencia en una sociedad compleja, plural y dinámica como la nuestra es cada vez más difícil y problemático. La fatiga mental, la complejidad de la tarea, las expectativas que genera, el equilibrio y las cualidades personales que requiere y las situaciones de impotencia que se viven, sitúan a la profesión docente a la cabeza de las profesiones más estresantes y complejas según los expertos en sociología de las profesiones.

### **2.4.1. Perfil y causas del estrés profesional docente**

Los docentes en determinadas situaciones o momentos de su vida profesional pueden encontrarse sin recursos personales para afrontar el ejercicio de su profesión de una manera adecuada y eficaz, lo que deriva en algunos casos en cuadros de ansiedad, de baja autoestima, de desbordamiento mental y otros. Entre las causas de este estrés profesional docente, también conocido como el síndrome de “Burnout” o del “profesional quemado”, pueden señalarse algunas como son:

- La tensión que genera la relación directa profesor-alumnos por la propia naturaleza del hecho educativo
- La personalización de los conflictos generados en el aula explicables por procesos de naturaleza psicosocial (edad del alumnado, estatus social de las familias, contextos sociales y otros)

y que el docente puede percibir como incapaz para resolver satisfactoriamente en la práctica diaria

- La falta de resortes de autocontrol en situaciones de estrés Cabe señalar que la disparidad existente entre los referentes profesionales adquiridos por los docentes, en su formación inicial y en su práctica profesional de los últimos años y la nueva realidad educativa caracterizada por la diversidad y la heterogeneidad de los grupos. Ello produce una clara disfunción entre los resortes y los repertorios profesionales disponibles por parte de los enseñantes y las necesidades derivadas de la nueva realidad educativa
- La baja autoestima en el docente producida por la autopercepción de que es incapaz de solucionar de manera óptima los problemas que se le presentan en el ejercicio de su labor docente
- La desconexión total entre la relación compleja con las familias de los estudiantes
- La percepción por parte del docente de la baja consideración social de su profesión

Entendido el estrés profesional docente como una disfunción entre las exigencias profesionales derivadas de la tarea docente y la capacidad del enseñante para resolver en un momento dado las situaciones complejas, dinámicas y conflictivas que se dan en el medio escolar y que acaban traducándose en situaciones de desbordamiento y estrés sufridos por el profesorado, hace viable la posibilidad de abordar esta problemática desde dos ámbitos diferenciados e igualmente preventivos

La actual crisis de la enseñanza presenta manifestaciones muy diversas de orden sociológico, psicológico y pedagógico que están repercutiendo en la

persona del docente y en su función profesional. Nunca hasta ahora el docente había estado sometido a demandas tan complejas, intensas y contradictorias y este nuevo escenario afecta a nuestra eficacia profesional tanto como a nuestro equilibrio y desarrollo humano. La prevención y la resolución de los conflictos asociados a la crisis, requiere tomar conciencia acerca de los procesos que lo afectan para estimular al aprendizaje y aplicación de las habilidades y recursos personales y profesionales precisos para afrontar exitosamente los problemas, dificultades y conflictos.

## **2.4.2 Motivación y prevención en el contexto laboral docente**

De manera coloquial, la motivación es el conjunto de razones que explican los actos de un individuo. La motivación es considerada como una *energía* que guía la conducta y activa los procesos implicados en los comportamientos. Comprender estos procesos es importante porque permite influir conscientemente en los demás, y en uno mismo, si se trata de la automotivación. Conocer las razones que llevan a una persona a actuar de una u otra manera resulta de gran interés para quien pretende influir en la vida de otras personas. Para el profesorado conocer las leyes que explican la motivación del comportamiento humano es relevante, ya que en esta profesión implica influir en el aprendizaje y en el desarrollo humano del alumnado.

Influir adecuadamente en la motivación del alumnado evita situaciones problemáticas y resuelve otras de las que habitualmente están asociadas a conflictos y tensiones en el docente. Son los motivos los impulsores y

soportes de la fuerza de acción y guías de la dirección de esta acción (Dorsch, 1985)

Al preguntar cuáles son las razones que hacen que tal alumno presente determinada conducta, por qué motivos los alumnos se interesan por el contenido de las áreas, cuáles dirigen su actividad hacia el respeto a las personas y a las normas o cuáles les impulsan a buscar satisfacciones inmediatas, sin considerar el momento, el lugar o las consecuencias. La respuesta a cuestiones como estas debe contribuir a organizar y orientar la actividad docente. Los motivos que definen las conductas no siempre son evidentes y es necesario analizar serenamente datos procedentes de ámbitos diversos, dentro del proceso de evaluación multifactorial que debe incluir cualquier intervención docente. Aumenta la dificultad el hecho de que los motivos suelen ser dinámicos, cobran valor un tiempo y después desaparecen.

Lo que ilusiona y atrae mucho en un momento determinado puede ser desconsiderado cuando se ha conseguido. Los deseos de prestigio pueden llevar a un alumno o a un docente a participar en un proyecto o a asumir un cargo, el cual puede perder potencial motivador al poco de ser logrado, siendo necesario otro motivador, que podría ser el sentirse apoyado y seguro o la satisfacción obtenida al realizar la tarea con eficacia.

También lo que no puede ser alcanzado deja de ser deseado, pierde valor como motivador. El alumno con amplio historial de fracaso académico puede despreciar las calificaciones brillantes.

En este contexto, determinados ambientes en los que vive el alumnado pueden generar expectativas de que las metas y las satisfacciones han de



ser aportadas desde fuera, sin que el individuo se tenga que ocupar más que de situarse fácilmente en ambientes cómodos para recibir y sentir bienestar. En esta posición, las personas acostumbran a ir cambiando de un ambiente a otro cuando el anterior deja de satisfacer, sintiéndose usuarios o consumidores de ambientes que satisfagan, en los que no han de esforzarse.

Es cierto que esta actitud se ha forjado fuera de la universidad, pero genera una rutina que el alumnado también manifestará en el aula. Es muy probable que inicialmente el alumnado de este perfil, acuda a la universidad esperando aquello a lo que está acostumbrado, ambientes agradables, y que sea el docente quien se los vaya suministrando.

Los dinamismos que afectan a la motivación obligan al docente a ser también dinámico, respecto a la motivación en sus intervenciones. La labilidad motivacional que destaca en algunos de nuestros alumnos y alumnas, obliga al docente a considerar permanentemente motivaciones variadas y plurales.

Mantener el desarrollo humano como objetivo prioritario de la educación, a pesar de que no es compartido por otros referentes sociales constituye una de las dificultades fundamentales, y por tanto uno de los retos esenciales de la profesión. Cada docente acepta o rechaza este reto, según su propia motivación. Y su motivación profesional está relacionada con su satisfacción profesional y personal, de las que en buena medida depende su equilibrio personal y su salud. Por ello es importante que al analizar los contenidos de este tema también los apliquemos a la motivación del docente.

La importancia de la motivación en la formación para la prevención estriba en que los comportamientos del alumno, tanto aquellos deseados por el docente (los que permiten el aprendizaje, mantienen el orden en el aula y satisfacen

las expectativas del docente), como los comportamientos más indeseados (aquellos que desprecian a la persona del docente y a su trabajo, que distorsionan y dificultan o impiden las actividades de enseñanza ), todos ellos, comportamientos deseables y comportamientos indeseados, los que favorecen el equilibrio, el desarrollo y el bienestar del docente y los que le perjudican, están configurados por motivaciones

La experiencia y las investigaciones demuestran que la buena gestión y la organización de las clases, repercuten en mejores rendimientos educativos, del mismo modo que el control del aula y la disciplina, que son componentes principales de la enseñanza eficaz (Emmer, 1987) Por eso interesa estudiar cómo trabajar sobre la motivación del alumnado desde estos factores

Si el docente es eficaz en la intervención sobre la motivación del alumnado, puede conducir su conducta y determinar el ambiente del aula y el rendimiento académico

Otro aspecto a considerar es la incidencia de la motivación del alumnado en la salud y el desarrollo del docente En los procesos de estrés, ansiedad, depresión, la satisfacción/insatisfacción del profesorado aparece como un importante factor causal

Los problemas de desinterés del alumnado por el aprendizaje, los problemas de conducta, la indisciplina y el descontrol del aula están entre los factores que generan mayor insatisfacción y conflicto en el profesorado La disciplina y el control del aula están relacionados con la satisfacción y la salud del profesorado

En relación con esa gestión del aula, si se analiza la situación actual desde el principio de la realidad, se puede aceptar que es esperable encontrar a una parte del alumnado que ofrece problemas de desmotivación y también que se produzcan problemas de conducta y de bajo rendimiento. Se considera que aunque existan actuaciones positivas en las familias y en la sociedad, acciones externas a las escuelas e institutos, tales actuaciones positivas por sí solas no resulten suficientes para motivar al aprendizaje dentro del aula a buena parte del alumnado, es de esperar también que se siga pidiendo al profesorado que trabaje respecto a las actitudes y los valores que subyacen a la desmotivación, a las conductas disruptivas y a las conductas asociadas al bajo rendimiento de su alumnado, es esperable también que parte del profesorado se sienta desmotivado para desarrollar sus funciones como educador, sucede a veces que parte del profesorado muestre comportamientos indisciplinados en algunos casos.

Puesto que es previsible que en el ejercicio de la profesión existan serios problemas de motivación y de comportamiento, parece lógico que la prevención exija preparación/formación para atenderlos. Parece ilógico que sabiendo que los problemas de motivación y de conducta son tan frecuentes e importantes como se sabe que son, algunos centros docentes aun carecen de planes de intervención para los casos que de forma segura se producirán, y se encuentran intervenciones docentes asistemáticas, aisladas, imprevistas o impulsivas.

La imprevisión de estrategias y recursos de acción en los centros para afrontar los problemas de motivación y comportamiento y el estilo docente individualista e improvisador ante los conflictos hacen al profesorado más vulnerable.

### **2.4.3. Formación en estrés para la prevención del Síndrome de Burnout**

Un aspecto clave en la prevención del estrés y del Burnout radica en la formación desde las bases y con la necesidad de formar docentes en competencias emocionales de todo tipo, y especialmente en el conocimiento de emociones como el estrés negativo, no sólo para prevenir el Burnout o para que los docentes tengan técnicas para afrontarlo en caso necesario, sino para favorecer que puedan alcanzar un mayor grado de bienestar subjetivo (Anadón, 2005)

Hay que asumir el compromiso de explicitar en las aulas que para intentar conseguir ser un poco más felices es esencial encontrar una meta que dé sentido a la vida, es conveniente aprender a disfrutar de las pequeñas cosas que ya se posee, es primordial transformar las dificultades en desafíos que pueden llevar a avanzar, es crucial tener un grupo de amigos en el que puedan apoyarse y compartir las alegrías y penas, es importante saber controlar el tiempo, y en definitiva es decisivo aprender que si se brinda sentimientos positivos se recogen sentimientos positivos y al contrario

Por último, insistir en que sólo si se ayuda al futuro profesional de la educación a extraer sus mejores cualidades socio-afectivas, proponiendo el objetivo de que adquiera un mayor conocimiento de sus emociones, que sea capaz de identificar las de los otros, que desarrolle la habilidad de regularlas, que sea capaz de prevenir los efectos de las emociones negativas y desarrolle la habilidad para generar emociones positivas, que adopte una actitud positiva ante la vida, que aprenda a fluir, éste podrá contar con los recursos necesarios para hacer frente a una realidad educativa cada vez más

cambiante, compleja y exigente y, lo que es más importante, sólo así podrá convertirse en protagonista a la hora de formar a sus alumnos en habilidades de inteligencia emocional que redundarán en una sociedad más justa, más solidaria y mejor para todos (Bisquerra, 2005)

## **2.5 Inteligencia emocional en el docente universitario y su factor protector del estrés del docente**

Educar la inteligencia emocional de los estudiantes se ha convertido en una tarea necesaria en el ámbito educativo y la mayoría de los docentes considera primordial el dominio de estas habilidades para el desarrollo evolutivo y socio-emocional de sus alumnos. En otro lugar, se ha defendido y promulgado la importancia de desarrollar en el estudiante las habilidades relacionadas con la inteligencia emocional en el ámbito educativo (Fernández-Berrocal y Extremera, 2002)

Sin embargo, a veces se piensa de forma errónea que las competencias afectivas y emocionales no son imprescindibles en el docente

Mientras que para enseñar áreas específicas del conocimiento, el docente debe poseer habilidades y actitudes hacia la enseñanza de esas áreas, las habilidades emocionales, afectivas y sociales que el profesor debe incentivar en el estudiante también deberían ser enseñadas por un equipo docente que domine dichas capacidades. La inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que el docente debería aprender ya que las aulas son el modelo de aprendizaje socio-emocional adulto de mayor impacto para los alumnos y porque la investigación ha demostrado que unos adecuados niveles de inteligencia emocional ayudan a afrontar con mayor éxito los contratiempos

**cotidianos y el estrés laboral al que se enfrentan los docentes en el contexto educativo**

**Una de las razones por la que el docente debería poseer ciertas habilidades emocionales es por su clara finalidad y responsabilidad educativa. Para que el alumno aprenda y desarrolle las habilidades emocionales y afectivas relacionadas con el uso inteligente de sus emociones, necesita de un "educador emocional"**

**Los profesores son un modelo adulto a seguir por sus alumnos en tanto son la Gráfico que posee el conocimiento, pero también la forma ideal de ver, razonar y reaccionar ante la vida**

**De forma casi invisible, la práctica docente de cualquier profesor implica actividades como (Abarca, Marzo y Sala, 2002, Vallés y Vallés, 2003)**

- **la estimulación afectiva y la expresión regulada de los sentimientos positivos y, más difícil aun, de las emociones negativas (e g , ira, envidia, celos, ),**
- **la creación de ambientes (tareas escolares, dinámicas de trabajo en grupo, ) que desarrollen las capacidades socio-emocionales y la solución de conflictos interpersonales,**
- **la exposición a experiencias que puedan resolverse mediante estrategias emocionales,**
- **la enseñanza de habilidades empáticas mostrando a los alumnos cómo prestar atención y saber escuchar y comprender los puntos de vista de los demás**

Existe una segunda razón más interesada y egoísta por la que las habilidades de inteligencia emocional son importantes en el docente. En concreto, las habilidades de inteligencia emocional ejercen efectos beneficiosos para el profesorado a nivel preventivo. La capacidad para razonar sobre las emociones, percíbilas y comprenderlas, como habilidad intrínseca del ser humano, implica, en último término, el desarrollo de procesos de regulación emocional que ayudarían a moderar y prevenir los efectos negativos del estrés docente a los que los profesores están expuestos diariamente.

Un acertado manejo de la inteligencia emocional disminuye los niveles globales de estrés laboral del profesorado, incluso cuando se controlan estresores típicamente organizacionales y del entorno de trabajo. Por ejemplo, Mearns y Cain (2003) encontraron que profesores estadounidenses, tanto de secundaria como de primaria, con altas expectativas sobre la regulación de sus emociones negativas utilizaban más estrategias de resistencia activa para enfrentarse a las situaciones laborales estresantes, experimentaban menos consecuencias negativas del estrés y sus puntuaciones en su realización personal por el trabajo, eran mayores.

Otros estudios en España han examinado el papel de la inteligencia emocional, evaluada a través de una medida de auto-informe (Trait Meta-Mood Scale (TMMS)), y ciertas estrategias de afrontamiento como la supresión de pensamientos en la aparición del *Burnout* y el desajuste emocional en profesores de enseñanza secundaria (Extremera, Fernández-Berrocal y Durán, 2003).

Estos hallazgos muestran que la inteligencia emocional proporciona un marco teórico prometedor para conocer los procesos emocionales básicos que subyacen al desarrollo del *Burnout* y puede ayudar a comprender mejor el rol mediador de ciertas variables emocionales del profesorado y su influencia en

el rendimiento y la calidad de sus servicios en el aula y de su propio bienestar personal

Asimismo, estos resultados subrayan la importancia de las habilidades emocionales de las personas para afrontar inteligentemente situaciones altamente afectivas que ponen al docente al límite de sus recursos. Tales habilidades deben ser retenidas en cuenta para prevenir la aparición del síndrome de Burnout en la práctica docente y, sobretodo, en futuros programas dirigidos a la prevención, formación y entrenamiento en el control del estrés laboral del profesorado (Extremera y col, 2005)

La inteligencia emocional cambiará drásticamente su vida a partir de hoy. Hay que ser realistas, estas habilidades no convertirán en invulnerables ni prevendrán del desconcierto. Ser emocionalmente inteligente disminuirá el desgaste psicológico que implica todo este tipo de problemas diarios y facilitará la tarea en el aula e, incluso, hará que se vuelva a disfrutar de una tarea tan motivadora como es enseñar a los demás.

El conocimiento emocional del docente es un aspecto fundamental para el aprendizaje y el desarrollo de estas competencias en los alumnos porque el profesor se convierte en un modelo de aprendizaje, vicario a través de quien, el alumno aprende a razonar, expresar y regular todas esas pequeñas incidencias y frustraciones que transcurren durante el largo proceso de aprendizaje en el aula.

## **2.6 Efectos del estrés percibido sobre el rendimiento académico de los estudiantes universitarios**



El rendimiento académico es un indicador de eficacia y calidad educativa. Las manifestaciones de fracaso como el bajo rendimiento académico, la repetición de cursos y la deserción, expresan deficiencias en un sistema universitario. Las causas del fracaso estudiantil deben buscarse más allá del estudiante mismo. No es éste el único responsable de su fracaso, lo es también la institución educativa.

**El efecto del estrés académico sobre el rendimiento del estudiante se puede resumir en el cuadro 2**

**Cuadro No. 2 Efecto del Estrés Académico sobre el rendimiento**

<b>Características</b>	<b>Efectos</b>
Concentración y memoria	Dificultad mental para permanecer concentrado en una actividad difícil Frecuente pérdida de atención
Memoria	Retención memorística reducida, tanto en la memoria a corto plazo, como en la memoria a largo plazo
Reacciones inmediatas	Los problemas que exigen una reacción inmediata y espontánea se resuelven de manera impredecible
Errores	Cualquier problema que requiera actividad mental tiende a solucionarse con un número elevado de errores
Evaluación actual y proyección futura	La mente es incapaz de evaluar acertadamente una situación del

	presente y tampoco puede aceptar a proyectarla en el futuro
Lógica y organización del pensamiento	La manera de pensar no sigue patrones lógicos y coherentes dentro de un orden, sino que se presenta desorganizada

**Fuente Melgosa, J (1998)**

Está descrito en psicología que emoción y conocimiento tienen una relación bidireccional Pekrun (1992) Esto indica que existen cuatro vías que hacen que las emociones incidan sobre el aprendizaje y el conocimiento de manera que las emociones influyen sobre el aprendizaje y el rendimiento a través de la memoria y la atención, de forma preferente, y en el uso de las estrategias de aprendizaje y en su motivación

En los estudios realizados por Turner, Thorpe y Meyer (1998) concluyeron que las emociones negativas influyen más sobre el aprendizaje y el rendimiento –de forma negativa- que las emociones positivas provocando un efecto positivo

## **2.6 1 Rendimiento Académico**

Los estudiantes se enfrentan cada vez más a retos y exigencias del medio que demandan una gran cantidad de recursos físicos y psicológicos de diversa índole. Una gran cantidad de ellos dejan sus estudios o bajan considerablemente el nivel de su rendimiento académico

El rendimiento académico es considerado como el cumplimiento de las metas, logros u objetivos establecidos en el programa o asignatura que cursan (Vélez y Roa, 2005)

Se ha estudiado desde un punto de vista multidimensional, con factores como clase social, entorno familiar, relación profesor-alumno, interacciones entre alumnos, aspectos docentes, didácticos, variables del centro y de la administración educativa (Pérez San Gregorio, M A , Martín Rodríguez, A , Borda, M , y del Río, C , 2003) Como consecuencia de esta interrelación se puede obtener un rendimiento satisfactorio o insatisfactorio

El rendimiento es el producto final de la aplicación de su esfuerzo, mediatizado por sus actividades, rasgos y la percepción más o menos correcta de los cometidos asignados (Nuñez, J , González-Pineda, J , García, M , González, S , Roce, C , Álvarez, L , y González, M , 1988)

El rendimiento académico hay que considerarlo como el resultado de la educación tanto institucionalizada como no institucionalizada Además hay que tener en cuenta las habilidades y pericias que tiene el alumno, el interés sobre la asignatura, la capacidad de comunicación, las calificaciones obtenidas en cursos anteriores y el número de asignaturas aprobadas (Pérez et al , 2003)

Es importante señalar que no todas las personas son vulnerables al estrés del mismo modo, ni responden de la misma forma ante un estímulo estresante

Existen características personales que son consideradas elementos mediadores o moduladores que aumentan o disminuyen la tolerancia al estresor o a la situación estresante

Las variables pueden estar referidas a peculiaridades, de alguna manera, estables de la persona y están relacionadas con la genética, el desarrollo de la persona y la personalidad, y con peculiaridades de su ambiente, sobre todo el entorno social del alumno, que puede disminuir el efecto del estrés

A estos factores hay que unirles el momento en que se viven, ya que las circunstancias del momento también pueden hacer aumentar el efecto del estrés

**Cuadro No 3 Variables que influyen en el Rendimiento Académico**

FACTORES	<b><u>Valores Socioculturales</u></b>	RENTIMIENTO ACAD	<b><u>Variables Demográficas</u></b>	FACTORES
	Origen sociocultural		Sexo, edad	
	Nivel educativo de los padres		Estado civil	
	Clima educativo familiar		Experiencia laboral	
	Integración social del estudiante		Financiación de estudios	
	<b><u>Variables Institucionales</u></b>		<b><u>Variables Cognoscitivas</u></b>	
	Tipo y tamaño del centro		Aptitudes intelectuales	
	Procesos de funcionamiento		Rendimiento académico previo	
	Políticas educativas		Capacidades y habilidades básicas	
			Estilos cognitivos	
			Motivación	
	<b><u>Variables Pedagógica</u></b>		<b><u>Variables Actitudinales</u></b>	
	Expectativas y actitudes del profesor		Responsabilidad hacia el aprendizaje	

U A L E S	Formación y experiencia del profesor	E M I C O	Satisfacción	P E R S O N A L E S
	Personalidad del profesor		Interés por los estudios	
	Proceso didáctico		Planeación del futuro	
	Acompañamiento pedagógico		Autoconcepto	
	Tamaño del grupo		Habilidades sociales	
	Clima de la clase			

Fuente Artundaga Murillo, 2008

## 2 6 2.Motivación

La motivación puede ser definida como el conjunto de procesos implicado en la activación, dirección y persistencia de la conducta (Beltrán, 1993)

Debido al carácter complejo e impreciso de la motivación, hay que valorar la relación que tiene con otros conceptos referidos a la intencionalidad de la conducta como son el *interés*, atención selectiva dentro del campo, *la necesidad*, entendida como falta o carencia de algo que puede ser suministrado por una determinada actividad, *el valor*, orientación a la meta o metas centrales en la vida de un sujeto, y *la aspiración*, la expectativa de alcanzar un nivel determinado de logro

Por ser la motivación una variable dinámica, está sujeta a cambios en la intensidad de su relación con el rendimiento cuando interactúa con una serie de condiciones y estímulos ambientales La motivación puede ser interna o

externa La motivación interna surge de manera natural por tendencias internas y necesidades psicológicas que dan motivo a la conducta sin que haya compensación externa por ellas Está relacionada con la autodeterminación del alumno que ha de realizar una tarea (Escudero, 2003) La motivación externa está formada por recompensas o incentivos externos y conduce a la acción de una conducta deseable o reprime la indeseable

Existen tres corrientes diferentes de teorías de la motivación como son la conductista, la humanista y la cognitiva Esta última explica la motivación por los procesos centrales y cognitivos y son las usadas de forma más reciente para expresar el aprendizaje y el rendimiento de las personas (García, 2011)

Desde el punto de vista del docente, sujeto de este estudio, la consecuencia más peligrosa del estrés y Burnout en el profesor es la desmotivación hacia la docencia La prevención del síndrome de Burnout y en general de situaciones de estrés laboral, ha de abordarse desde un punto de vista motivacional

Ford (1992) afirma que la motivación es un producto de elementos de valor como son las metas, elementos de control como las creencias, expectativas y atribuciones, y elementos afectivos como las emociones Las diferentes dimensiones señaladas en el síndrome de Burnout no hacen sino hablar del desarrollo de un déficit motivacional, que favorece la aparición de expectativas negativas en cuanto a su capacidad profesional y bajas creencias de competencia (baja realización personal), emociones negativas hacia todo lo que implica el desarrollo de su actividad profesional (agotamiento emocional), sensación de escaso control y de baja implicación y autonomía en su actividad profesional (despersonalización)

Como se puede deducir, las consecuencias de este tipo de problemáticas psicoafectivas afectan no sólo al profesor como individuo, sino que son

altamente perjudiciales para el funcionamiento de toda la institución educativa. Por tanto, cualquier intervención que se lleve a cabo debe atender tanto a la Gráfico del propio profesor como al entorno en el que trabaja y a la relación que entre ambos se produce (Aranda, Pando y Pérez, 2004, Dierendock, Buunk y Schaufeli, 2001, Smylie, 1999)

En referencia a la temática que aquí se expone, esa relación entre el profesor y su entorno de trabajo se traduce en tensión y, a su vez, esa tensión se asienta sobre elementos potencialmente estresores ya mencionados y que propician unas condiciones laborales desfavorables: ausencia de autoridad en el aula, problemas de relación con los padres de los alumnos, ausencia de autonomía y de participación en la toma de decisiones, otros.

En palabras de Gil-Monte y Peiró (1999) es necesario abordar el estudio del estrés laboral y del "síndrome de quemarse por el trabajo" desde una perspectiva macroanalítica que supone examinar factores de riesgo en una organización como potenciales estresores y desde una perspectiva microanalítica analizando por tanto procesos internos del individuo, desarrollando medidas adecuadas de las percepciones, creencias, expectativas y emociones que se consideran indicadores de la presencia de trastorno. Todo ello en el marco de estudios de carácter longitudinal, que ayuden a comprender el proceso de estos trastornos y sus formas de desarrollo.

### **2.6 3 La Profesión Docente y sus Funciones**

El profesional es una persona que dada su elevada preparación, competencia y especialización presta un servicio y asume autoridad, y recibe privilegio y reconocimiento social en la medida en que ejecuta su profesión (Duarte,

2007) Como actividad humana la profesión ha adquirido varias características tales como que desempeña una función social, requiere de cierto grado de destrezas y de un conjunto de conocimientos específicos construidos a través de la práctica. Por lo tanto, la formación implica la socialización de los candidatos dentro de una cultura de la profesión. Los profesionales se desenvuelven en un ámbito de decisión, como un grupo profesional que se presenta ante los poderes públicos. La duración de la formación y el grado en que asume responsabilidad se vincula con la función de la dedicación al sujeto. Su prestigio social se condiciona a través de una remuneración.

Las ideas expuestas indican que el docente está al servicio de una colectividad, y, por tanto, debe poseer las competencias necesarias para desarrollar la acción de enseñar. Para Imbernón (2000), la función docente presenta un conocimiento pedagógico específico, un compromiso ético y moral y la necesidad de correspondencia con otros agentes sociales. Esto es así, puesto que ejerce influencia sobre otros seres humanos, por lo que no puede ni debe ser una función meramente técnica de expertos.

Las funciones siempre se refieren a las responsabilidades establecidas en la profesión que se ejerce, describen las acciones que se desarrollan para desempeñar el trabajo docente. Estas funciones no se quedan dentro de la sala de clases y se desarrollan en un contexto más amplio. Además forman parte de la vida del profesor porque determinan su actuación en lo profesional y en lo personal. Álvarez (2004), señala la función del docente, como el principal actor como mediador de los procesos de enseñanza y aprendizaje, innovador de su práctica docente a través del desarrollo curricular e investigador en la acción, y que participe del proceso de trabajo cooperativo. Estas funciones, vistas desde una óptica general, requieren que se lleven al



ámbito de la práctica como profesional de la docencia Desde esta perspectiva, se establecen otras funciones como es ser agente de cambio social, integrarse a la comunidad educativa, ser guía para los estudiantes a través de la función mediadora, facilitar las situaciones del aprendizaje, y diagnosticar las necesidades individuales para elegir los medios

La función docente constituye un ámbito amplio que abarca las acciones de trabajo y el dominio cognitivo fuera y dentro del centro educativo donde éste se desempeñe Por lo tanto, resulta significativo conocer una serie de cuestiones que permitan adentrarse en el detalle sobre a qué se refieren específicamente estas funciones y cómo organizar sus contenidos Según Day (2005), una forma de organizarlos sería mediante el criterio de conocimiento de la materia, de acuerdo con las competencias instruccionales y evaluativas, y por el profesionalismo

El nivel de las competencias en las funciones que posea el docente constituye un elemento significativo relacionado con sus funciones El concepto competencias es difícil de definir, ya que el término es polisémico y se utiliza en diferentes disciplinas No obstante, en el campo docente, la competencia o competencias profesionales se refieren al conjunto de elementos combinados, tales como conocimientos, habilidades, actitudes y saberes, entre otros Estos se integran al atender una serie de atributos personales como las capacidades, los motivos, los rasgos de la personalidad y las aptitudes Se toman como referencia las experiencias personales y las profesionales que se manifiestan mediante determinados comportamientos o conductas en el contexto del trabajo (Navío, 2005)

Navío (2005) destaca algunos elementos relacionados con los atributos, expresa que las competencias dependen de cada persona y son particulares

Por lo tanto, todos los profesores no tienen las mismas habilidades y actitudes. Existen aspectos en común o básicos, pero estas particularidades harán que los docentes reconozcan más sus necesidades de formación en unos u otros aspectos. Por tanto, la formación de los docentes siempre debe partir de una revisión de sus necesidades, porque las competencias varían de persona a persona, las que permiten auscultar otros aspectos de la formación de docentes así como identificar las actitudes indispensables que deben considerarse en la práctica pedagógica. Éstas tienen elementos de orden conceptual, procedimental y actitudinal, que contribuyen al desarrollo de capacidades cognitivas, psicomotoras y afectivas en el ejercicio de la práctica profesional (Tejada, 2006)

Las competencias son mucho más que el saber hacer en contexto, pues va mucho más allá del plano de la actuación e implican compromiso, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de una fundamentación conceptual y comprensión. Las competencias son un factor muy importante para el profesional docente porque significan ejercitarse con responsabilidad. Por consiguiente, cada profesor necesita demostrar que es competente en lo que hace o para lo que se formó (Tobón, 2006). En el caso de los docentes, Díaz y Hernández (2003) señalan que existen áreas generales de competencia que todos deberían tener. Entre éstas, tenemos el conocimiento sobre aprendizaje, desarrollo y comportamiento humano, valores y actitudes que fomenten el aprendizaje, dominio de los contenidos que enseña y control de las estrategias de enseñanza y del conocimiento teórico – práctico de la enseñanza.

Estos requerimientos le permiten al docente desenvolverse en su área de conocimiento con suficiente efectividad para cumplir la tarea encomendada. Estos criterios se encuentran bajo el enfoque constructivista que percibe la

enseñanza como una construcción conjunta, producto de continuos y complejos intercambios con alumnos en el contexto instruccional. Esta es una experiencia única e irrepetible (Tobón, 2006). El conocimiento del profesor es un elemento muy importante de la competencia que se ha propuesto desde diferentes perspectivas. Al referirse a las competencias profesionales del educador, Tejada (2006) expresa, que el docente de la sociedad del conocimiento debe responder al saber, saber hacer, saber estar, hacer saber, bajo las pautas de la reflexividad y de la indagación.

En relación con las competencias y las propuestas de formación que se han realizado en las últimas décadas, se proponen los principios generales de procedimiento que apoyarán la formación del profesor. Dentro de éstas se encuentran los aprendizajes del profesor en relación con los que ofrecerá a los estudiantes, para desarrollar las capacidades y los compromisos de éstos con la enseñanza, e integrar la teoría y la práctica, tanto desde la formación inicial como permanentemente, al articular los contextos de trabajo con los de la formación para fortalecer el saber hacer desde la docencia (Escudero, 2006).

También, se sugiere que se tomen en consideración los aprendizajes de los alumnos al determinar las necesidades de formación de los docentes, que se promueva la formación de los docentes desde la perspectiva del contenido de la materia y del nivel educativo donde se imparte la enseñanza. Se propone, a su vez, que se estructuren planes y proyectos de desarrollo profesional que expongan a los docentes a procesos de reflexión sobre la práctica. Deben tomarse en consideración, los tiempos, las modalidades y los lugares en que éste tiene la oportunidad de involucrarse en el proceso de investigación, para el beneficio de la academia y de la propia formación docente. Además, las actividades deben negociarse dentro del marco de los derechos y los deberes.

de la profesión, para beneficio de todas las partes. El fin debe ser el de ofrecer una educación de calidad (Escudero, 2006)

#### **2.6.4 Desarrollo Profesional Docente**

Las funciones del profesor universitario deben analizarse desde la perspectiva de que él es un especialista de alto nivel, dedicado a la enseñanza y además es miembro de una comunidad académica (García-Valcárcel, 2001). Debe ser conocedor de la disciplina que desarrolla, un especialista en el campo del saber que enseña, receptivo a la investigación y a la actualización del conocimiento. A la vez, debe ser conocedor experto del diseño, del desarrollo, del análisis y de la evaluación de su propia práctica.

El docente, como profesional, tiene funciones muy importantes dentro de la sociedad por lo que requiere que se posean las competencias necesarias para cumplirlas. Tener la capacidad para ejercer la profesión docente es un compromiso que el individuo inicia en el mismo momento en que decide ser docente e igualmente empieza la formación de un profesional al servicio del desarrollo del país. Se enfrenta a las necesidades de la educación relacionadas con la economía, la productividad, la calidad de servicios, las demandas tecnológicas y la atención a la diversidad, entre muchas otras.

Por ello, es necesario que los docentes participen de un proceso de formación que responda a las necesidades del contexto y que se involucren en su desenvolvimiento profesional, el que representa una actitud de constante aprendizaje de parte de los profesores, que promueva una nueva cultura dentro del ámbito educativo (Tobón, 2006).

Autores como Marcelo (2002), Fernández (2006) y Castillo (2007) coinciden, que el desarrollo profesional de los docentes es un proceso que se prolonga a lo largo de toda su vida que va superando etapas que le ayudan a construir cambios. Estos contribuyen a mejorar su desempeño y así se benefician, a su vez, los estudiantes y todo el entorno académico y social.

El desarrollo profesional va más allá de la acción en la sala de clases, favorece al docente en lo personal y en lo social y se extiende hasta sus colegas de profesión. Fernández (2006) plantea, que sin dejar de considerar al docente como un ser individual, comparte con sus compañeros una historia institucional y características profesionales con la generación docente que le toca vivir. Por lo que ubica al docente en tres dimensiones: individual, colectiva y universal. Estas tres dimensiones se articulan con tres procesos del desarrollo profesional docente que son: conocimiento, identidad y cultura profesional.

Diferentes autores opinan que existen dos tendencias en el desarrollo profesional. La primera, dirige su atención a contenidos e instrucciones sugeridos por expertos que el docente debe aprender para mejorar sus estrategias y se fundamenta en la transmisión de contenidos. La segunda, implica el desarrollo de los procesos que permiten adquirir herramientas que le ayuden a solucionar problemas profesionales para el desarrollo del compromiso del docente con su carrera (Tejada, 2006). Dentro de estas tendencias se encuentran diferentes propuestas sostenidas por autores como Tejada (2006) y García (2006). Estos proponen el entrenamiento en áreas específicas, el desarrollo profesional en la institución de educación superior como lugar de formación y desarrollo, y las propuestas fundamentadas en las políticas educativas de participación en todos los ámbitos de planificación del centro universitario.

## **2 7 EL MODELO EDUCATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ Y SU IMPORTANCIA EN LA CALIDAD DE LA LABOR DOCENTE**

Las instituciones de educación elaboran un modelo educativo el que responde a la necesidad de contar con un marco de referencia que articule las acciones de la institución hacia un mismo propósito. El Modelo Educativo promueve la formación integral del estudiante, busca coadyuvar en el desarrollo de la sociedad, concretando así un ideal de egresado para que la institución centre sus acciones y, como consecuencia, logre sus objetivos para que la sociedad se beneficie con servicios educativos de calidad.

Desde el punto de vista del docente, objeto de este estudio, el Modelo Educativo debe fomentar la realización integral del profesor, apoyándolo en sus variados ámbitos de acción lo que logrará hacer un uso más eficiente de su tiempo, facilita su desarrollo en la investigación, en las instancias académicas y en la inclusión de estudiantes en sus experiencias docentes y de investigación.

El Modelo Educativo de la Universidad de Panamá toma en cuenta la vocación social de la institución, como promotora del desarrollo intelectual, económico, cultural y tecnológico del país, y se fundamenta en los principios de la Misión, la Visión y del Estatuto de la Universidad.

El Modelo Educativo es el marco de referencia esencial para toda la comunidad universitaria involucrada en las actividades académicas y administrativas. Asimismo, es la guía para el fortalecimiento de otros referentes fundamentales como son los modelos académicos y la organización académica. Las propuestas educativas buscan la formación

integral del estudiante, el desarrollo de perfiles profesionales que incluyen competencias genéricas y específicas, sólidos conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores

De igual modo, se encamina a impulsar la innovación, la flexibilidad y la calidad mediante la reflexión y el intercambio académico para crear una estructura curricular. Para este fin, los modelos académicos establecen los principios, las líneas, las políticas y las formas de realizar el diseño, la evaluación y rediseño de los programas educativos que se ofrecen en la institución. A través del planteamiento de acciones precisas se da cumplimiento a las formas necesarias para trasladar a la realidad las declaraciones del Modelo Educativo.

Del proceso del cual resulta la identificación del Modelo Educativo se definen las características deseables de los diferentes elementos que interactúan en el proceso de enseñanza-aprendizaje y que pueden condicionar la calidad de los servicios educativos por la institución. Este documento considera factores internos y externos que impactan de manera directa la vida académica de la Universidad, así como propuestas generales sobre el perfil del egresado, el modelo de aprendizaje que debe predominar en la institución, las estrategias de aprendizaje a aplicar, el perfil del docente y la estructura académica necesaria para que opere exitosamente el nuevo Modelo Educativo.

La Universidad de Panamá, a través de su Modelo Educativo y Académico del año 2008, establece las pautas por las cuales se dan cumplimiento a las tareas transformadoras que permiten la concreción de los paradigmas educativos que la institución profesa y que sirve de referencia para todas las funciones que desempeña (Modelo Educativo y Académico de la UP, 2008).

### **2.7 1. El nuevo rol y perfil del docente**

En el Capítulo 3 titulado El Modelo Educativo, la Universidad de Panamá establece criterios para el nuevo rol y el perfil del docente universitario. A través de este modelo se concibe al profesor como el motor que impulsa las capacidades de los alumnos más que la simple transmisión de los contenidos. Entre las múltiples características del docente, el Modelo Educativo de la Universidad de Panamá (2008) expresa lo siguiente:

**El docente debe tener clara conciencia de su condición personal y profesional para el cumplimiento cabal de su proyecto de vida desde su particular esfera de actuación, cimentado en una conciencia ética y valores morales en aras de la construcción de una sociedad más justa, equitativa y solidaria.**

El docente tiene funciones de vital importancia como es la de ser mediador, ésta también se conoce como Relación Educativa, se define como el conjunto de relaciones sociales que se establecen entre el educador y los que él educa para ir hacia objetivos en una estructura institucional dada (Modelo Educativo y Académico de la UP, 2008). Su función de mediador trasciende lo conceptual para adentrarse en aspectos más profundos de la formación integral de alumno. De allí que las actitudes y prácticas de los docentes influyen directamente en el pensamiento de los estudiantes, de allí es vital la disposición del docente para acompañar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

### **2.7.2 El Modelo Académico de la Universidad de Panamá**



Es la expresión operativa en la organización académica y en el diseño curricular que permite a la institución cumplir con el compromiso adquirido en el Modelo Educativo (Modelo Educativo y Académico de la UP, 2008)

Desde el punto de vista docente, el modelo académico refleja que el ejercicio lo influye directamente la misión y visión de la Universidad de Panamá, la política educativa nacional y la gestión institucional. La calidad de la docencia está estrechamente vinculada con las orientaciones de los planes y programas de estudios, de los recursos disponibles, de la formación y perfeccionamiento de los profesores y características de los alumnos. También manifiesta que como institución de educación superior, la Universidad de Panamá tiene la responsabilidad, el cumplimiento y ejecución de los programas curriculares que brindan para la formación en habilidades y competencias que establece el perfil de egresado y profesional. Es a través del diseño curricular que se consideran una serie de factores que establecen las pautas, siendo uno de ellos los docentes.

## **2.8 MATRIZ DE CIENCIAS DE LA SALUD, CONEAUPA**

Otro aspecto dentro de la evaluación institucional que considera la acción docente es la matriz de evaluación y acreditación del área de ciencias de la salud. Esta matriz establece los criterios a evaluar para los procesos de autoevaluación y evaluación por pares externos para lograr la acreditación institucional.

Un ejemplo de los aspectos que se debe analizar desde el punto de vista de la salud docente y su relación entre su trabajo y el ambiente o entorno ideal laboral que repercute en sus estudiantes es la matriz que evalúa el Factor No 1 Modelo Curricular. Esta es la base que se utiliza para el diseño e implementación de la carrera, facilita la transmisión y construcción del

conocimiento en atención a una secuencia lógica que lo incrementa en extensión y profundidad. El modelo curricular contiene la fundamentación de la carrera o programa y está en correspondencia con la misión, visión y planes de desarrollo de la institución, establece los niveles de conocimientos esperados, habilidades, valores y demás competencias que desarrolla el estudiante y el tema de diseño curricular.

En la Matriz de evaluación y acreditación de carreras o programas en su Factor 1 Modelo Curricular, en el Componente 2 Metodología, Subcomponente 6 Estrategias de enseñanza y aprendizaje, se observa que en este aspecto se valora la efectividad del proceso de enseñanza aprendizaje con un criterio de calidad de eficacia y con categoría Importante (I). El indicador de este criterio es la validación del proceso de enseñanza aprendizaje, a través de evidencias que demuestran el análisis de la efectividad del proceso de enseñanza y aprendizaje por parte de las autoridades, docentes y estudiantes (Resolución No 13 del CONEAUPA, 2013).

En el caso de los docentes, el ejercicio de su labor se ve influenciada por aspectos del entorno como son disponibilidad de recursos, incentivos y ambiente de trabajo acorde a la labor ejercida y familiar, todo ello reflejado en su salud física y mental.

En la Matriz de evaluación y acreditación de carreras o programas en su Factor 3 Docentes, en el componente 7 permanencia y desarrollo, subcomponente 18 normativa, se observa que en este aspecto se valora la percepción del cumplimiento de las normativas para el personal académico con un criterio de calidad de transparencia y con categoría Importante (I). El indicador de este criterio es "percepción del cumplimiento de las normativas

para el personal académico”, y sugiere que un porcentaje del 91% de los docentes acepten que se cumple el reglamento docente (Resolución No 13 del CONEAUPA, 2013)

Este criterio con base en una encuesta en donde el docente responde en que se cumple o no, no es lo mismo para el caso de docentes en donde su función y relación laboral se ve afectada por cuadros de estrés o de síndrome de Profesor Quemado. Depende del resultado de éstos aspectos se conocerá si existe situaciones que afectan o no su trabajo y le causa desagrado el ambiente laboral. Adicionalmente, se destaca que en este factor no se contempla indicadores que marquen o evidencien el porcentaje de satisfacción del docente con la gestión curricular por parte de las autoridades o administradores de la universidad o de las Facultades.

Este factor es de suma importancia ya que permite evidenciar el sentir de los docentes, brinda razones para evaluar su condición laboral, su grado de percepción hacia su ambiente de trabajo y cómo éste puede correlacionarse con su grado de estrés, el que puede llegar a la cronicidad, que finalmente repercuten en el estudiante y a la vez buscar medidas correctivas en beneficio de los estudiantes y las instituciones de educación.

**CAPITULO No. 3**  
**ASPECTOS METODOLOGICOS**

### **3. MATERIAL Y MÉTODOS**

#### **3.1 PROTOCOLO Y DISEÑO**

El estudio es de tipo no experimental transeccional correlacional, cuantitativo por medio del que se analizará el estrés laboral y el Síndrome de Burnout o profesor Quemado en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria relacionándolos con el rendimiento académico de los estudiantes de esta Facultad durante el año académico 2014. Rendimiento académico que se valorará por medio de las evaluaciones finales obtenidas por los estudiantes en las asignaturas de los dos planes de estudios de la Carrera Doctor en Medicina Veterinaria actualmente vigente.

El estudio de tipo no experimental permitió evaluar las variables a analizar sin intervención de éstas. Se evaluó las situaciones que provocan estrés laboral y Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria, sin producir situaciones de forma intencional que puedan alterar los resultados obtenidos. Adicionalmente se correlacionarán los resultados de la evaluación de Estrés y el Síndrome de Burnout con el rendimiento académico de los estudiantes de la Carrera Doctor en Medicina Veterinaria de la Facultad de Medicina Veterinaria.

De igual forma es un estudio de tipo transeccional o transversal y correlacional ya que se recolectaron datos en un solo momento, por medio de la aplicación de dos encuestas, en donde se podrán describir variables y analizar su incidencia e interrelación en su ambiente natural y en un momento en el tiempo, y por medio de la recolección de los resultados de las evaluaciones finales de los estudiantes de la facultad durante el I y II semestre del año académico 2014.

Como análisis estadístico se realizará un estudio multi-variante, por medio del Programa Estadístico SPSS, en el que se analizará el estrés percibido y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria y se correlacionará con el rendimiento académico de los estudiantes durante el año académico 2014 de la Carrera Doctor en medicina Veterinaria de la Facultad de Medicina Veterinaria

### **3.1.1 Metodología:**

Para la realización de este estudio se procedió a aplicar dos cuestionarios a todos los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad de Panamá. Los cuestionarios permitieron recoger información acerca del Síndrome de Burnout (profesor Quemado) y de Estrés Laboral Percibido.

Adicionalmente se recolectó información de las evaluaciones finales de todos los estudiantes de la Carrera Doctor en Medicina Veterinaria de la Facultad de Medicina Veterinaria durante el año académico 2014, dicha información se solicitó a la Secretaría Académica de la Facultad de Medicina Veterinaria.

### **3.1.1.1 Tipo de investigación**

Como se mencionó anteriormente el estudio es no experimental, transeccional correlacional y cuantitativo que evaluó las situaciones que provocan estrés laboral y Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria. Su resultado se correlacionará con el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera doctor en Medicina Veterinaria de la Facultad de Medicina Veterinaria durante el año académico

2014 Adicionalmente es un estudio transversal correlacional en el que se recolectarán datos por medio de la aplicación de dos encuestas El análisis estadístico multivariante se realizará con el Programa R versión 3.0.2 (2013-09-25) -- "Frisbee Sailing" Copyright (C) 2013 The R Foundation for Statistical Computing Platform i686-pc-linux-gnu (32-bit)

## **3.2 FUENTES DE INFORMACIÓN**

### **3.2.1 Materiales**

Para el presente estudio, se hizo uso de publicaciones en revistas científicas, tesis de postgrado (maestría y doctorado), reglamentos universitarios, libros y recursos virtuales, cuestionarios y registros académicos de los estudiantes de la carrera doctor en Medicina Veterinaria de la Facultad de Medicina Veterinaria aportados por la Coordinación académica de la Facultad de Medicina Veterinaria

### **3.2.2 Población**

#### **3.2.2.1 Muestra**

La población o universo en estudio fue el cuerpo docente de la Facultad de Medicina Veterinaria conformado por 29 profesores distribuidos en diferentes categorías y tiempos de dedicación como se observa en el cuadro 4 con un rango de edad que oscila entre 20 a 70 años, y los registros académicos (evaluaciones finales) de los 256 estudiantes matriculados durante el año académico 2014 en la estudiantes de la carrera doctor en Medicina Veterinaria de la Facultad de Medicina Veterinaria

**Cuadro No 4 Distribución de docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria por áreas según la Estructura Departamental**

<b>Departamento</b>	<b>Áreas</b>	<b>Numero de Docentes</b>
Enfermedades Transmisibles y Salud Pública	Enfermedades Transmisibles	6
	Bromatología y Salud Pública	2
Morfología y Patología Veterinaria	Patología Veterinaria	5
	Reproducción	2
	Morfología y Desarrollo ( 2 están de licencia actualmente)	3
Clínicas y Cirugías	Clínicas Veterinarias (1 está de licencia actualmente)	3
	Cirugías Veterinaria	3
	Farmacología Veterinaria y Terapéutica	3
Producción y Bienestar Animal	Producción y Bienestar Animal	2

Fuente **Secretaría Académica de la Facultad de Medicina Veterinaria, 2015**

La muestra en estudio es de 25 docentes. En el cuadro 4 se evidencia un total de 29 docentes, 4 no entran en el estudio ya que 3 se encontraban de licencia y 1 es la investigadora que realizó el estudio.

### **3 3 VARIABLES**

#### **3 3 1 Conceptualización**



El desempeño laboral se define como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (Chavenato, 2000) Otros autores consideran otra serie de características individuales, entre ellas las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones (Milkovich y Boudrem 1994)

El Síndrome de Burnout consiste en una respuesta psicológica al estrés laboral crónico que compromete tres dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y pérdida de logro o realización personal, todas ellas referidas a la relación entre el individuo y el ámbito laboral (Hernández y Olmedo, 2004), compuesto por un conjunto de síntomas físicos, psicológicos y sociales como resultado del desequilibrio entre los esfuerzos realizados por el trabajador y los resultados obtenidos, los que no satisfacen las expectativas del profesional (De la Peña y col , 2002) El Burnout se genera mediante un proceso que evoluciona lentamente y puede ser desconocido para el mismo sujeto que lo padece (Moreno-Jiménez y Peñacoba, 1999) Asimismo, la relación significativa que existe entre esta dimensión del síndrome con las preocupaciones profesionales, podría deberse al cansancio emocional, a la sensación de no poder dar más de sí en su desempeño laboral, lo que genera las preocupaciones profesionales por la propia valoración que hace el mismo docente de su situación y de sus logros

El agotamiento emocional es la sensación de cansancio, fatiga, vacío, la persona se encuentra gastada, sin energía ni recursos emocionales y no puede dar más de sí La despersonalización consiste en la adopción de una actitud de distanciamiento, cinismo y endurecimiento emocional, con

tendencia a considerar o percibir a las personas como objetos insensibles, generando una notable pérdida de la capacidad de contacto interpersonal, insensibilidad y falta de empatía hacia los otros. La pérdida de logro o realización personal implica un sentimiento de disminución de la competencia, de manera que el profesional se percibe así mismo, cada vez más ineficaz e inútil, la autoestima disminuye progresivamente y como consecuencia se limita su capacidad para desarrollar con éxito el rol profesional, este sentimiento de insatisfacción e infelicidad con el propio rendimiento laboral se puede extender también a los ámbitos de la vida privada (Hernández y Olmedo, 2004)

El Estrés laboral está situado dentro de la seguridad y la salud en el trabajo en países de la Unión Europea y América. En Panamá cada vez ocupa una posición de importancia en las condiciones laborales de los trabajadores y existe una preocupación que se abordará del mismo modo lógico y sistemático que otras cuestiones de salud y seguridad mediante la aplicación del modelo de gestión de riesgos, haciendo hincapié en la prevención.

El estrés laboral representa evidentemente un importante problema, pero a veces se da la falsa impresión de que es un fenómeno subjetivo difícil de definir y tratar. Ello, a su vez, puede dejar desamparados desde el punto de vista emocional tanto a los empleadores como a los empleados que se sienten inseguros en cuanto a lo que necesitan hacer para abordar el problema. De hecho, aunque los especialistas emprenden este problema desde perspectivas ligeramente diferentes, la mayor parte de ellos comparte el mismo marco conceptual básico a la hora de definir y tratar el estrés.

Las personas experimentan estrés cuando sienten que existe un desequilibrio entre lo que se les pide y los recursos personales y del entorno que poseen.

para satisfacer esa demanda Este vinculo entre demanda y recursos puede moderarse en gran medida mediante factores como el apoyo social, tanto en el trabajo como fuera de él, y sobre su control

La evaluación de los aprendizajes que medirán el rendimiento académico durante el año académico 2014 de los estudiantes, constatará el nivel de aprendizaje propuesto y ha de visualizar lo acontecido durante su desarrollo La evaluación permite apreciar el trabajo del docente y del estudiante a la vez, al estar inmersa en el conjunto de actividades de aprendizaje que se realizan Por ser el docente modelo a seguir para el estudiante debe proyectar un estado de equilibrio de salud mental y física ideal para que al momento de evaluar pueda considerar de la manera más objetiva el conjunto de actitudes y predisposiciones con el mayor equilibrio posible Se compromete a ser motivador y debe generar actitudes de superación y aumento progresivo de autoestima, contribuir a que el estudiante conozca sus limitaciones y ofrecer pautas para superarlas (Modelo Educativo y Académico de la UP, 2008)

El Estatuto de la Universidad de Panamá (2009), en su capítulo VIII del régimen académico, en su sección Sexta de la evaluación del aprendizaje dice en los artículos 276 hasta el 291 el mecanismo por el que se realizará el proceso de evaluación de los aprendizajes en concordancia con la forma en que se desarrollan los procesos de enseñanza aprendizaje siendo a la vez continuo, integral y considerando conocimientos, habilidades y actitudes

### **3.3 2 Operacionalización**

Las tres variables que se analizarán en este estudio son el estrés percibido, el Síndrome del profesor Quemado o Burnout que se evidenciarán por medio

de indicadores que se reflejan en dos cuestionarios que se aplicarán a los docentes y el Rendimiento Académico de los estudiantes, información que se evidenciarán a través de los datos recolectados de la secretaría académica de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad de Panamá

En el caso del Estrés percibido se medirán diferentes áreas relacionadas con el estrés como son estrés del rol, Burnout, desorganización institucional, problemática administrativa

En el caso de Burnout, se medirán tres sub-escalas como son agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización La desorganización institucional se examina por medio de las sub-escalas de supervisión y condiciones organizacionales y las sub-escalas de la problemática administrativa son preocupaciones profesionales y falta de reconocimiento del desempeño laboral

En el caso del rendimiento académico de los estudiantes de la carrera doctor en Medicina Veterinaria se medirán a través de las evaluaciones finales de los aprendizajes de los estudiantes durante el año académico 2014

### **3.3 3 Instrumentalización**

Para la recolección de los datos que fueron analizados en este estudio, se aplicaron dos encuestas a los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria

Se aplicará la Escala de Estrés Percibido de Cohen -PSS- (Cohen, Kamarak, y Merlismelstein, 1983) en su versión para México (González y Landero,

2007) a un universo de 29 docentes. Adicionalmente se aplicó el cuestionario de Burnout del Profesorado (CBPR) (Moreno, Garrosa, y Gonzalez, 2000)

Adicionalmente se recolectaron datos de la secretaria académica de la Facultad de Medicina Veterinaria para el análisis del rendimiento académico de los estudiantes

### **3.4 DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**

Se aplicó la Escala de Estrés Percibido y el cuestionario de Burnout para el profesorado de forma auto-administrada a 25 docentes en el primer semestre del año académico 2015, seguidamente, se obtuvo la confiabilidad inter-item por medio del Alpha de Cronbach en la Escala de Estrés Percibido y en cada una de las sub-escalas del cuestionario de Burnout

La Escala para medir el estrés percibido que se utilizó en este estudio fue elaborada por Cohen, Kamarak y Mermelstein (1983) y posteriormente adaptada al español en México por Landero y González (2004). Esta versión consta de 14 ítems, fraseados en formato Likert de cinco puntos, que van desde nunca (0) a muy a menudo (4). Los ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13 se invierten en el sentido siguiente: 0 = 4, 1 = 3, 2 = 2, 3 = 1 y 4 = 0. La puntuación directa obtenida indica que a una mayor puntuación corresponde un mayor nivel de estrés percibido.

Adicionalmente, se utilizó el cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R) de Moreno, Garrosa y González (2000) el que consta de 66 ítems (45 positivos y 21 negativos) con un recorrido de 5 a 1 para los ítems positivos y de 1 a 5 para los ítems negativos. El estudio de Moreno y colaboradores

refleja que el cuestionario cuenta con adecuadas propiedades psicométricas. Las áreas que mide son el estrés de rol, Burnout, desorganización institucional y problemática administrativa. El Burnout lo mide a través de tres sub-escalas: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización. La desorganización institucional se examina por medio de las sub-escalas de supervisión y condiciones organizacionales, y las sub-escalas de la problemática administrativa son preocupaciones profesionales y falta de reconocimiento profesional.

El cuestionario que mide el burnout está constituido por un total de 66 ítems que se responden mediante una escala de tipo Likert de 5 puntos desde 1 = no me afecta, hasta 5 = me afecta muchísimo para los 11 primeros ítems, desde 1 = totalmente en desacuerdo, hasta 5 = totalmente de acuerdo para los 55 ítems restantes. Las mayores puntuaciones obtenidas en cada una de las escalas están relacionadas teóricamente con una mayor problemática para el sujeto en las variables estudiadas. Además el cuestionario incluye una serie de cuestiones sobre datos sociodemográficos como son edad, sexo, relaciones personales, número de hijos y años de experiencia en la enseñanza, y sobre referencias profesionales como condición de la universidad donde trabaja, nivel de enseñanza impartido y situación laboral.

Ambos cuestionarios están conformados por preguntas cerradas en escalas de nunca a muy a menudo en el cuestionario de Estrés percibido y de totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo y no me afecta a me afecta muchísimo en el caso del Síndrome de Profesor Quemado. Adicionalmente ambos cuestionarios incluyen un apartado previo en donde se recoge información personal y categoría laboral de los docentes encuestados.

Para el cálculo del puntaje, ambos cuestionarios trabajan según el formato denominado Escala Tipo Likert. Los puntajes son los valores que se les

asignan valores a los indicadores constitutivos como opciones de respuesta Para obtener las puntuaciones en la escala de Likert, se suman los valores obtenidos sobre cada fase El puntaje mínimo resulta de la multiplicación del numero de ítems por 1, una puntuación se considera alta o baja respecto al puntaje total, este ultimo dado por el numero de ítems o afirmaciones multiplicado por 5

En el cuadro 5 se observa la asociación de las variables analizadas con los objetivos del estudio

**Cuadro No. 5. Asociación de variables con objetivos del estudio**

Objetivos Específicos	Ítems		
	Indicadores	Cuestionario de Estrés Percibido	Cuestionario de Burnout
Identificar la existencia de las dimensiones del estrés en los docentes	Estrés percibido	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	
Describir la manifestación del Síndrome de Burnout en los docentes	Estrés del rol		38, 60, 49, 57, 23, 35, 55, 41, 62, 48, 58, 59(l), 31,
	Agotamiento emocional		47, 27, 51, 42, 43, 54, 16, 17
	Despersonalización		29, 28, 46, 18
	Falta de Realización		21(l), 22(l), 50(l), 40(l), 44, 61, 36(l)
Analizar la relación que existe entre los	Información sociodemográfica	Información que se recoge en las instrucciones	Información que se recoge en las instrucciones

niveles de estrés percibido y el Burnout		específicas del Cuestionario de Estrés Percibido	específicas del Cuestionario de Burnout
Describir los tipos de obstáculos que los docentes encuentran en su lugar de trabajo	Supervisión		24(I), 52(I), 39(I), 26(I), 56(I), 32(I), 30, 63, 13(I), 15(I), 37(I), 25
	Condiciones Organizacionales		12(I), 45(I), 14(I), 20, 34(I), 53(I), 65(I), 66, 19
	Preocupaciones Profesionales		7, 3, 6, 2, 5, 1, 11, 33, 64
	Falta de reconocimiento profesional		9, 10, 8, 4
Identificar las diferencias que existen entre las variables obstáculo, ansiedad y depresión en función de la información sociodemográfica de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria	Agotamiento emocional		47, 27, 51, 42, 43, 54, 16, 17
	Despersonalización		29, 28, 46, 18
	Falta de Realización		21(I), 52(I), 39(I), 26(I), 56(I), 32(I), 30, 63, 13(I), 15(I), 37(I), 25
	Información sociodemográfica	Información que se recoge en las instrucciones específicas del Cuestionario de Estrés Percibido	Información que se recoge en las instrucciones específicas del Cuestionario de Burnout
Correlacionar el estrés, burnout y las subescalas de burnout y el rendimiento académico de los estudiantes de la Carrera Doctor en	Estrés percibido	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	
	Estrés del rol		38, 60, 49, 57, 23, 35, 55, 41, 62, 48, 58, 59(I), 31,
	Agotamiento emocional		47, 27, 51, 42, 43, 54, 16, 17
	Despersonalización		29, 28, 46, 18
	Falta de Realización		21(I), 52(I), 39(I),



Medicina Veterinaria			26(I), 56(I), 32(I), 30, 63, 13(I), 15(I), 37(I), 25
	Resultados de evaluación de los estudiantes año académico 2014		

La escala de Estrés Percibido utilizada en este estudio fue previamente validada por González y Landero (2007) El estudio de validación analizó la consistencia interna y la estructura factorial de la versión en español del PSS y se comparó con la estructura factorial encontrada para la versión en inglés dando como resultados una adecuada consistencia interna ( $\alpha = 0.83$ ) se obtiene con ello, resultados satisfactorios, la adaptación cultural realizada para el PSS por los investigadores (González y col, 2007)

El Cuestionario de Burnout del profesorado (CBP-R) validado por Moreno, Garrosa y González (2000) muestra una fiabilidad con  $\alpha$  de 0.87 lo que demuestra que la reducción en el número de ítems de 75 a 66 mejoró los índices de consistencia interna de las escalas anteriores, es una herramienta eficaz que permite evaluar las variables disfuncionales del entorno organizacional y laboral que podrían estar incidiendo en el desarrollo del Burnout (Moreno y col, 2000)

La evaluación de los aprendizajes que medirán el rendimiento académico de los estudiantes durante el año académico 2014 se basará en los datos recolectados en la Coordinación Académica de la Facultad de Medicina Veterinaria y que se sustentan en el Estatuto de la Universidad de Panamá (2009) en donde establece en el capítulo VIII del régimen, sección sexta de la evaluación del aprendizaje, artículo 288 que establece

**Los resultados de la evaluación se traducen a un sistema de calificaciones que se expresa con letras con la siguiente significación y escala numérica**

<b>A</b>	<b>Excelente</b>	<b>91-100</b>
<b>B</b>	<b>Bueno</b>	<b>81-90</b>
<b>C</b>	<b>Regular</b>	<b>71-80</b>
<b>D</b>	<b>Mínima de aprobación</b>	<b>61-70</b>
	<b>de las asignaturas no no fundamentales</b>	
<b>F</b>	<b>No aprobado</b>	<b>Menos de 61</b>

Tomando en consideración esta escala, se analizará las evaluaciones de los estudiantes y se determinará el rendimiento académico de los estudiantes de la Carrera Doctor en Medicina Veterinaria por asignatura, por área y por departamento dentro de la estructura departamental de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad de Panamá

### **3.5. TIPO DE ANALISIS**

Se aplicó la escala de Estrés Percibido y el cuestionario de Burnout de forma auto-administrada a 25 docentes en el primer semestre del año académico 2015, seguidamente se obtuvo la confiabilidad por medio del Alpha de Cronbach en la escala de Estrés Percibido en la escala del cuestionario de Burnout

El estudio de tipo no experimental transeccional correlacional cuantitativo en donde las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizaron sin intervención o influencia directa observándose tal como se han dado en su contexto natural Se recolectaron datos en un solo momento y tiempo unico

con la finalidad de describir las variables en estudio y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Al ser correlacional se pretende describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado midiéndose la relación entre variables en un tiempo determinado.

El análisis de las variables de cada cuestionario inició con un análisis descriptivo de los resultados obtenidos en cada uno de los ítems del cuestionario de Estrés Percibido y del cuestionario de Burnout aplicados. Posteriormente se procedió a realizar un análisis descriptivo de las variables según dimensión y objetivos del estudio.

Para medir el nivel de Estrés Percibido se puntuaron cada una de las 14 variables obteniéndose con ellos niveles de Estrés Percibido entre el rango de 14 y 70. Para medir los niveles de Burnout se puntuaron cada una de las 66 variables obteniéndose con ellos niveles de Burnout entre un rango de 66 a 330.

Los niveles de Estrés Percibido y Burnout obtenidos para cada docente se correlacionaron con las variables demográficas de género y área de conocimiento al que pertenecen.

Adicionalmente se correlacionaron las variables que pertenecen a cada una de las dimensiones y sus respectivas sub-escalas que determinan el Estrés Percibido y el Burnout y las variables de información socio-demográfica con los niveles de Estrés Percibido y de Burnout, rendimiento académico de los estudiantes en el año 2014 con los niveles de Burnout obtenidos en el estudio, área de conocimiento al que pertenecen los docentes y rendimiento académico de los estudiantes en el año 2014 con los niveles de Estrés Percibido y Burnout.

**CAPITULO No. 4**  
**RESULTADOS Y DISCUSION**

## 4. RESULTADOS

La confiabilidad que se obtuvo en la Escala de Estrés Percibido de Cohen y en la escala del Cuestionario de Burnout del profesorado se determinó por medio del Análisis de Alpha de Cronbach.

El Análisis de Alpha de Cronbach obtenido para los cuestionarios aplicados fueron de:

- Escala de Estrés Percibido = 0.80 y Cuestionario de Burnout = 0.8

### 4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS CUESTIONARIOS APLICADOS

Del total de docentes a quienes se les aplicaron ambos cuestionarios se obtuvo la siguiente información demográfica:

**Cuadro No. 6**  
**Condición etaria de los Docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria**

<b>Años de experiencia</b>	<b>Cantidad de docentes</b>	<b>Porcentaje</b>
De 20 a 39	10	47%
De 40 a 49	3	14%
Más de 50	8	39%

**Gráfica No. 1**  
**Años de edad de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria**



La Facultad de Medicina Veterinaria tiene una población docente joven ya que 10, el 47% se agrupan entre los 20 y 39 años, en segundo lugar están los que tienen más de cincuenta años que son 8, el 39% y 3, el 14% se ubican en un rango de edad de 40 a 49 años.

**CUADRO No. 7**  
**Cantidad de hombres y mujeres docentes en la Facultad de Medicina Veterinaria**

<b>Hombres</b>	<b>12</b>	<b>60%</b>
<b>Mujeres</b>	<b>9</b>	<b>40%</b>

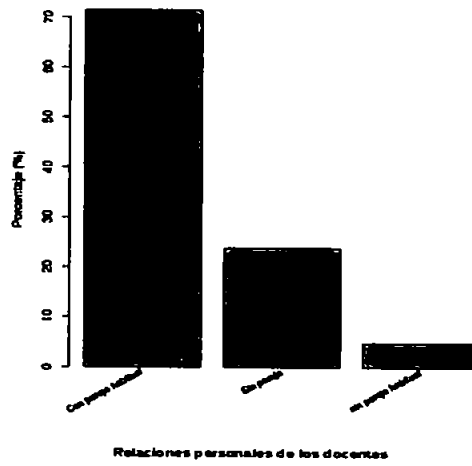
## Gráfica No. 2

### Cantidad de hombres y mujeres docentes en la Facultad de Medicina Veterinaria

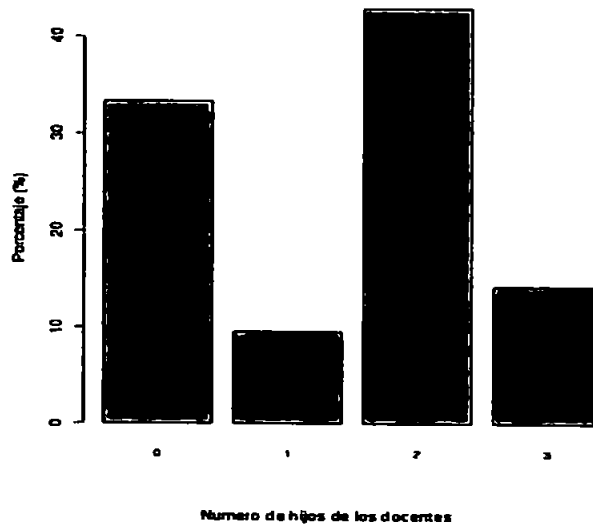


En lo que se refiere al sexo de los profesores que laboran en la Facultad de Medicina Veterinaria, se encuentra que 12, el 60% son masculinos y 9, el 40% son femeninos. Situación que llama la atención ya que algunos investigadores universitarios en sus trabajos reconocen que la Universidad de Panamá estudian más mujeres que hombres.

Otro dato estadístico que se menciona es que en las relaciones personales el 75% tiene pareja habitual y un 60% tiene hijos.



**Gráfico No 3 Representación gráfica de las relaciones personales de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria**



**Gráfico No 4 Representación gráfica del numero de hijos de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria**



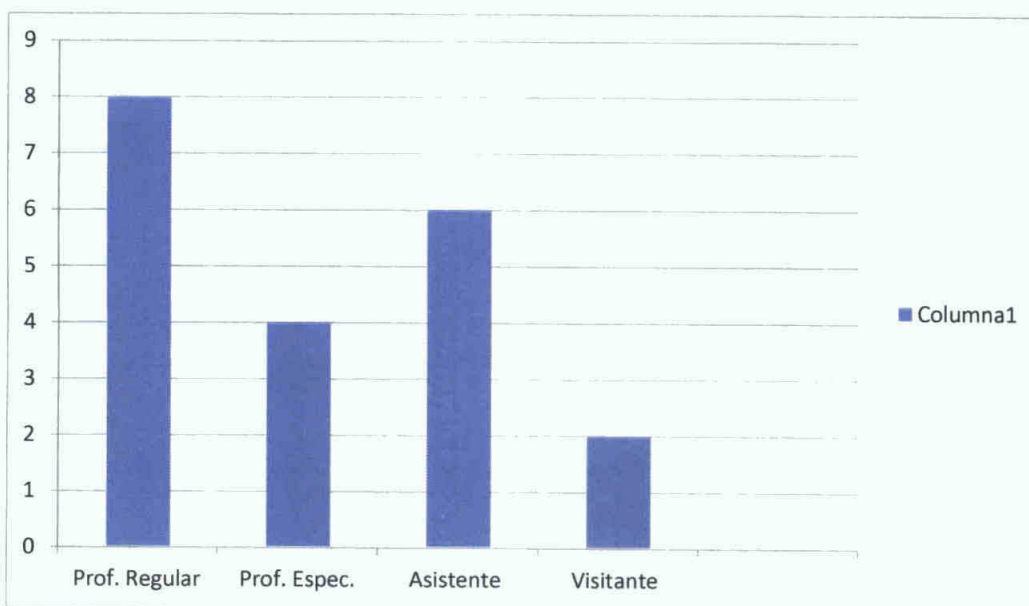
Cuadro No. 8

Categoría docente de los profesores de la Facultad de Medicina Veterinaria

<b>Categoría</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Regulares	8	35%
Especiales	5	19%
Asistente	6	29%
Visitante	2	10%

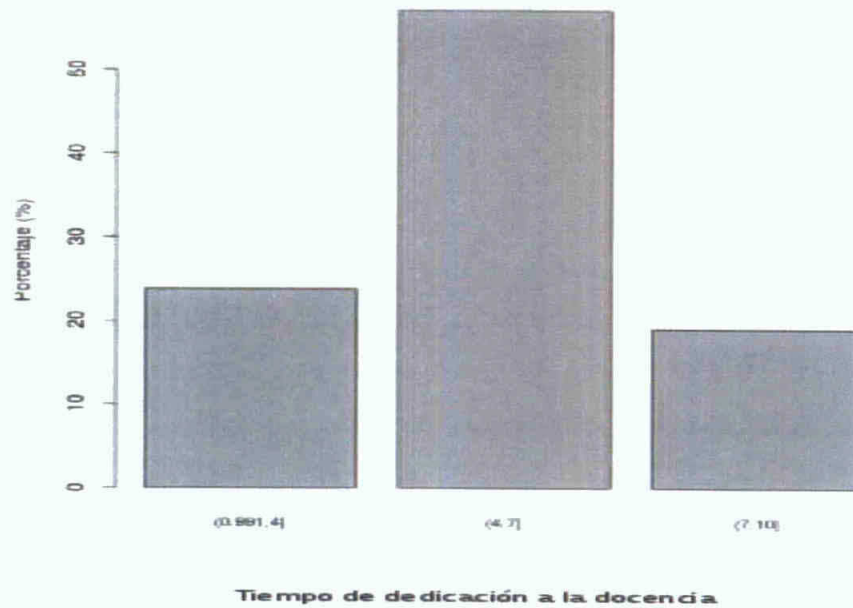
Gráfica No. 5

Categoría docente de los profesores de la Facultad de Medicina Veterinaria



En lo que se refiere a la categoría docente, los profesores en la Facultad de Medicina Veterinaria están distribuidos con mayor peso entre profesores regulares que son 8, el 35% que ya gozan de una estabilidad laboral, 4, el 19% todavía son especiales, 6, el 29% trabajan en calidad de asistente, y uno el 10% se encuentra bajo la categoría de profesor visitante.

En cuanto a su permanencia en la Facultad, los profesores se agrupan mayoritariamente en el tiempo parcial; 14 el 67% se encuentran en esta situación laboral, mientras que 7, el 33% son tiempo completo.



**Gráfico No. 6 Representación gráfica del tiempo de dedicación de los docentes de la FMV**

### **Cuadro No. 9**

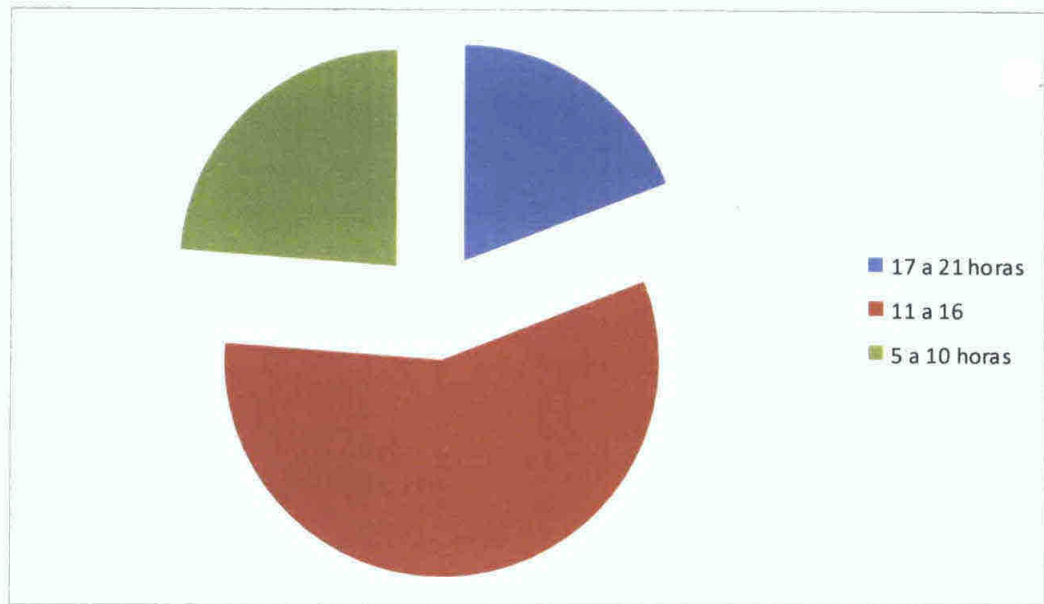
**Horas de clases semanales que desarrollan los profesores en la Facultad de Medicina Veterinaria**

**Cantidad de horas    No de profesores    Porcentaje**

<b>5 a 10 horas</b>	<b>12</b>	<b>57%</b>
<b>11 a 16 horas</b>	<b>5</b>	<b>23%</b>
<b>17 a 21 horas</b>	<b>4</b>	<b>20%</b>

### Gráfica No. 7

#### Horas de clases semanales que desarrollan los profesores en la Facultad de Medicina Veterinaria



Referente al número de horas de clases semanales 12 profesores el 57% desarrolla clases de 5 a 10 horas, 5 profesores el 23% dicta clases de a 11 a 16 horas y 4 el 20% entre 17 a 21 horas.

Como puede observarse la mayor cantidad de docentes tienen menor carga horaria ya que como lo expresa la gráfica 12 profesores un poco más de la mitad son los que tienen una responsabilidad entre 11 a 16 horas. El resto de los profesores casi equitativamente se reparten en las otras dos categorías.

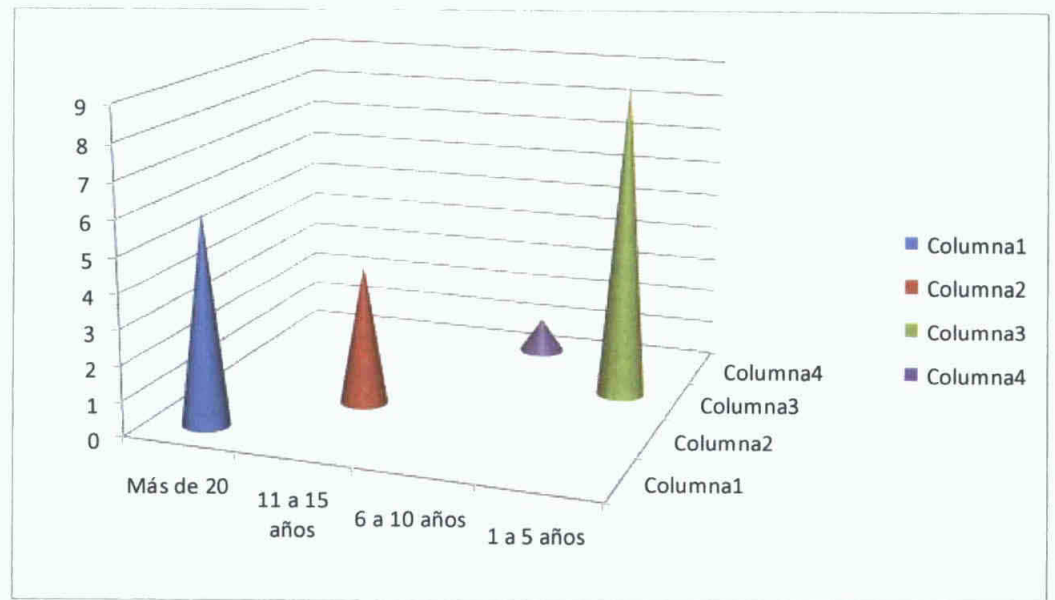
**Cuadro No. 10**

**Años de servicio de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria**

Años	Cant. de profesores.	Porcentaje
1 a 5 años	9	43%
6 a 10 años	1	10%
11 a 15	4	22%
20 años	6	30%

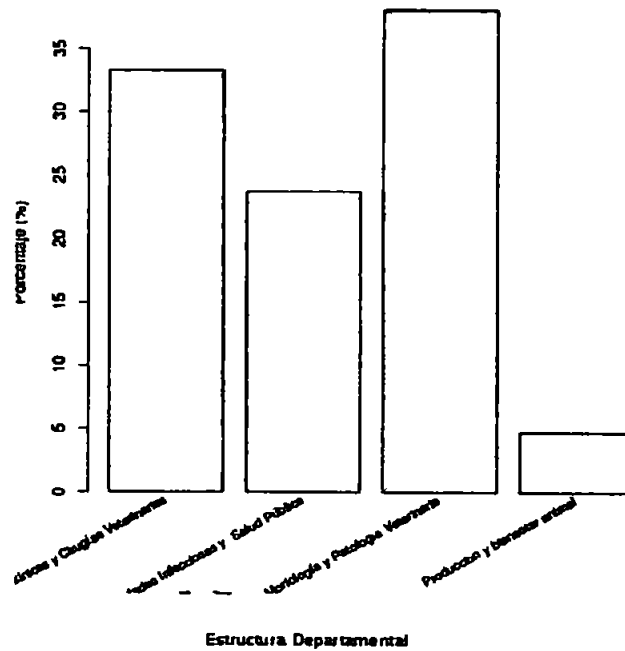
**Gráfica No. 8**

**Años de servicio de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria**



En lo que se refiere a los años de servicio, 9 profesores, el 43% tiene entre 1 a 5 años de servicio, mientras que 6 docentes, el 30% tienen 20 o más años de ejercer la docencia, 4, el 22% han trabajado de 11 a 15 años y uno el 5% ha laborado de 6 a 10 años solamente. Se observa que la mayoría de los docentes se agrupan en los rangos de 1 a 5 años, pero le sigue aquellos que han ejercido por más de 20 años, lo que permite concluir que la población docente de la Facultad de Medicina Veterinaria está concentrada entre profesores de mucha experiencia y aquellos que ya tienen cinco años en el ejercicio de la profesión docente.

Con respecto a la distribución de los docentes en los 4 departamentos que conforman la Facultad de Medicina Veterinaria 35% pertenecen al departamento de Clínicas y Cirugías (15% área de Cirugía Veterinaria, 10% Clínicas Veterinarias y 10% Farmacología Terapéutica Veterinaria), 30% al departamento de Morfología y Patología Veterinaria (10% Patología Veterinaria, 10% Morfología y Desarrollo y 10% Reproducción), 25% al departamento de Enfermedades transmisibles y Salud Pública (20% Enfermedades transmisibles y 5% Bromatología y Salud Pública) y 10% al departamento de Producción y Bienestar Animal en donde está conformado por un área con el mismo nombre (Gráfico 9)



**Gráfico No 9 Representación gráfica de la distribución de los docentes en los departamentos de la Facultad de Medicina Veterinaria**

El análisis descriptivo de los resultados obtenidos en cada uno de los cuestionarios aplicados a los docentes se obtuvo información importante de base para el estudio

**a Análisis descriptivo del cuestionario de Estrés Percibido**

- Con respecto a la presencia de estrés se evidencia que en el último mes el 65% de los docentes considera que no ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente, el 75% no se ha sentido

nervioso o estresado, mientras que no existen diferencias significativas en cuanto que ha manejado o no con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida

- El 95% ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida, el 95% también coincide que ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales
- Todos coinciden en que en el último mes ha sentido que las cosas le van bien. Sin embargo, el 95% ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer y el 70% no ha podido controlar dificultades de su vida
- El 51 95% ha sentido que tenía todo bajo control. Mientras que todos coinciden en que han estado enfadados porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control
- El 60% ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer. El 90% ha podido controlar la forma de pasar el tiempo, mientras que el 85% ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas

#### **b Análisis descriptivo del cuestionario de Síndrome de Burnout**

- Al abordar temas relacionados con su seguridad o continuidad en su empleo como docente, la mayoría (61 89%) coincide en que le afecta este aspecto, no le afecta (71 42%) el sentirse amenazado ante situaciones de violencia o vandalismo por parte de los estudiantes pero sí en gran medida (99 99%) el sentimiento de estar bloqueado en la profesión que ejerce, sumado a esto que un alto porcentaje (90 45%) de ellos les afecta el tema salarial que reciben y un porcentaje más



bajo le afecta el sentimiento de amenaza de cierre del centro de educación superior (57 12%)

- En los aspectos vinculados a la relación con los compañeros todos coinciden en que les inquieta estar aislados de los compañeros. Adicionalmente, todos coincidieron que les afectan los aspectos relacionados con los conflictos con la administración
- A todos los docentes les afecta el vínculo negativo que actualmente existe entre la institución de educación superior y los padres de los estudiantes. Sumado a esto el 41 42% de ellos está de acuerdo en que los padres están implicados en la educación de sus hijos
- Otro aspecto a considerar es el hecho que el 66 65% de ellos les preocupa la imagen pública que tienen los docentes. Adicionalmente les afecta, a un importante porcentaje de ellos, la falta de servicios de apoyo para con los problemas profesionales (80 94%) y personales (85 70%) que se les presenta
- El 52 37% está de acuerdo en que se les anima a intentar soluciones nuevas y creativas para los problemas existentes, el 76 18% en que cuando realmente necesita hablar con su superior él está deseando escuchar y el 61 89% en que su superior toma en consideración lo que dice
- Mientras que el 66 65% de ellos está en desacuerdo en que se reconoce a los profesores cuando realizan su trabajo de manera excepcional, el 80 95% que enseñar lo agota emocionalmente, el 80 94% que hay una diferencia entre el modo en que mi superior piensa que se debe hacer las cosas y como yo creo que deben hacerse, el 42 85% que su superior siempre insiste en que resuelva sus propios problemas de trabajo pero está disponible para aconsejarle si lo necesita y que cuando tiene conflictos con padres o alumnos, su superior le da la clase de apoyo que necesita y el 90 47%

que se siente que le es inútil hacer sugerencias sobre su trabajo, porque las decisiones se toman a pesar de sus intentos para influir en ella. No existen diferencias significativas en cuanto que su superior lo convoca junto con otros compañeros a reuniones para tomar decisiones y resolver problemas comunes, que su superior da la cara por la gente que trabaja en la Facultad, que cuando tiene conflictos con padres o alumnos, su superior le da la clase de apoyo que necesita y que se le informa de las cosas importantes que ocurren en su unidad académica.

- Con respecto a los recursos materiales y financieros de la facultad, el 66.65% de los docentes está de acuerdo en que los recursos materiales son mantenidos adecuadamente y el 33.32% en que es muy estresante dar una buena educación en un ambiente de poco apoyo financiero. No hay diferencias significativas con respecto a la variable que se refiere a si la Facultad contiene materiales suficientes para que los profesores sean efectivos.
- En cuanto a la variable de tipo emocional, todos los docentes están en desacuerdo que sienten que cualquier día podrían tener un ataque de nervios si no dejan de enseñar, que a veces tienden a tratar a los estudiantes como objetos impersonales (95.23%), que se sienten alienados personalmente por sus compañeros (85.70%), que se sienten ansiosos y tensos al ir a trabajar cada día (100%) y el 95.23% que actualmente encuentra su vida bastante aburrida.
- Al abordar el tema de sus funciones como docente el 85.70% de ellos está en desacuerdo que no tiene claro cuáles son sus funciones y las responsabilidades de su trabajo, el 80.96% en que le causa bastante

estrés intentar completar informes y papeles a tiempo, el 90 46% que a veces tiene que saltarse normas establecidas para llevar a cabo sus tareas, el 80 96% en que siente que tiene trabajo extra más allá de lo que debería esperarse normalmente de él y que se le imponen obligaciones relacionadas con la Facultad sin los recursos y materiales adecuados para cumplirlas y todos coinciden en estar en desacuerdo que los criterios de funcionamiento para su trabajo son demasiados altos. Adicionalmente el 90 46% está en desacuerdo que se le da demasiada responsabilidad sin la autoridad adecuada para cumplirla.

- El 66 65% está de acuerdo en que en lo fundamental diría que está muy contento con su trabajo, el 80 95% que encuentra su vida muy provechosa, el 80 94% que sabiendo lo que saben ahora, si tuvieran que decidir de nuevo si eligen este trabajo, definitivamente lo harían, el 76 18% que en general su trabajo se adapta muy bien a la clase de trabajo que él deseaba. No existen diferencias significativas en que reciben información suficiente para llevar a cabo su trabajo con efectividad.
- En aspectos de relaciones con estudiantes y compañeros, todos están en desacuerdo que sienten que sus alumnos son el enemigo y que sienten presión constante por parte de los otros para que mejoren su trabajo, el 95 24% que su profesión está afectando negativamente sus relaciones fuera del trabajo y el 47 60% que sus compañeros y ellos tienen tiempo con regularidad durante las horas de trabajo para discutir temas relacionados con el trabajo. Adicionalmente el 90 46% está en desacuerdo en que la pasa mal para satisfacer las demandas en conflicto de estudiantes, padres y administrativos y todos en que sienten que realmente no les gustan a sus alumnos, y el 47 60% que

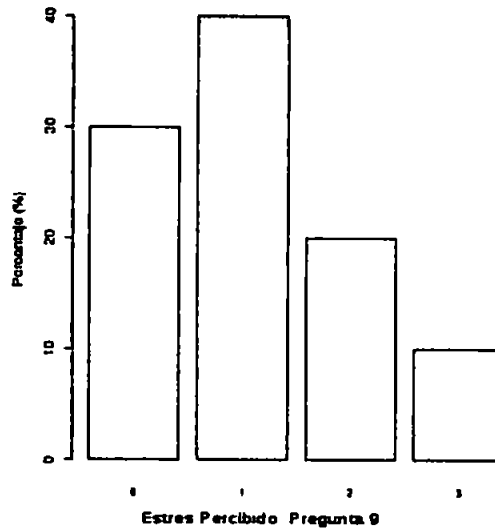
sus compañeros y ellos tienen tiempo con regularidad durante las horas para discutir temas relacionados con el trabajo, 76 17% que es imposible tratar con los alumnos con una base personal e individual y 90 47% que encuentra muy estresante estar atento a problemas y necesidades individuales del alumnado

- El 71 92% está en desacuerdo que le preocupa beber demasiado alcohol y el 80 94% que les preocupa tomar demasiadas drogas
- El 80 96% está en desacuerdo que le produce una gran cantidad de estrés el cambio de normas, valores profesionales, el 90 48% que se le hace difícil volver al trabajo después de las vacaciones, el 95 24% que siente que le es imposible producir algún cambio positivo en la vida, el 95 22% que siente que su trabajo está afectando negativamente su salud, el 90 46% que con frecuencia se siente deprimido respecto a su profesión, el 57 13% que su centro de educación superior ofrece incentivos para motivar a los estudiantes y el 71 41% que tiene sentimientos de intranquilidad acerca de su futuro profesional Mientras que el 23 8% está de acuerdo que intentar impedir que su trabajo sea demasiado rutinario y aburrido le causa mucho estrés y el 80 94% en que actualmente encuentra que disfruta bastante de su vida
- El 85 70% está de acuerdo que si un buen amigo/a le dijera que estaba interesado en tener un trabajo en la Facultad de Medicina Veterinaria, tendría serias reservas en recomendarlo, que tener que participar en actividades académicas fuera de las horas habituales de trabajo le es muy estresante No existen diferencias significativas acerca que pueden predecir lo que se esperará de su trabajo mañana

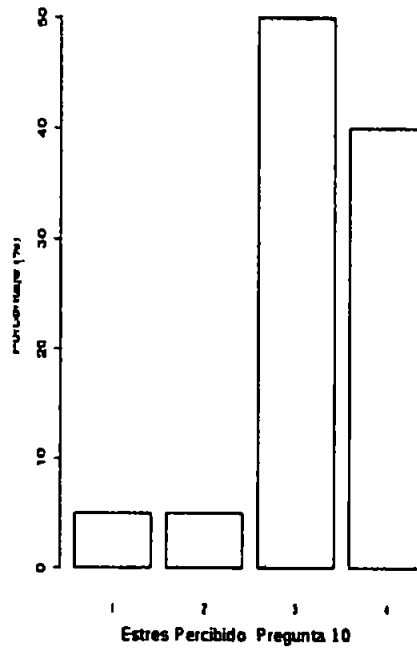
## **4.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS INDICADORES DE ESTRÉS PERCIBIDO Y SINDROME DE BURNOUT CON LOS OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

Al identificar la existencia de las dimensiones del estrés en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria, denominada Estrés percibido se puede expresar que

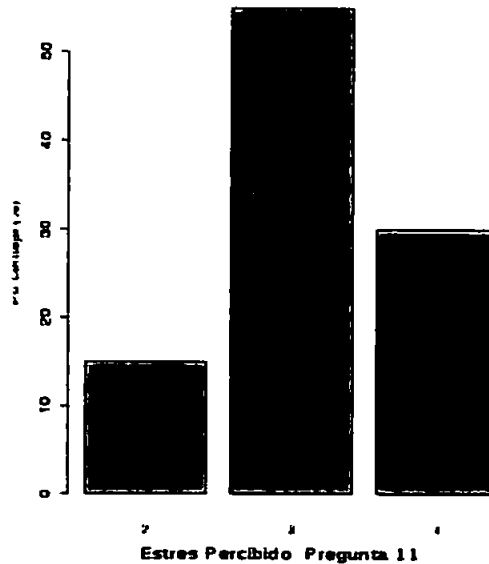
- Estrés percibido que un alto porcentaje de los docentes han manifestado que en diferentes situaciones que se les han presentado en el último mes se han sentido de una manera u otra, afectados por éstas. Por ejemplo el 95% de ellos ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer, el 70% no ha podido controlar dificultades de su vida (Gráfico 10), el 100% han estado enfadados por que las cosas que la han ocurrido estaban fuera de su control (Gráfico 11), el 85% ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas (Gráfico 12) y no se evidencia diferencias significativas con respecto al manejo) o no con éxito los pequeños problemas irritante(s) de la vida



**Gráfico No 10 Representación gráfica de la pregunta 9 del Estrés Percibido**



**Gráfico No 11 Representación gráfica de la pregunta 10 de Estrés Percibido**

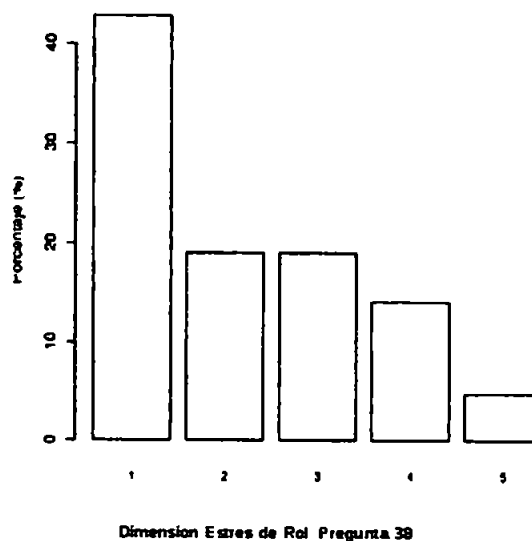


**Gráfico No 12 Representación gráfica de la pregunta 11 de Estrés Percibido**

Al describir la manifestación del Síndrome de Burnout en los docentes según las áreas que lo miden, se puede colegir que el

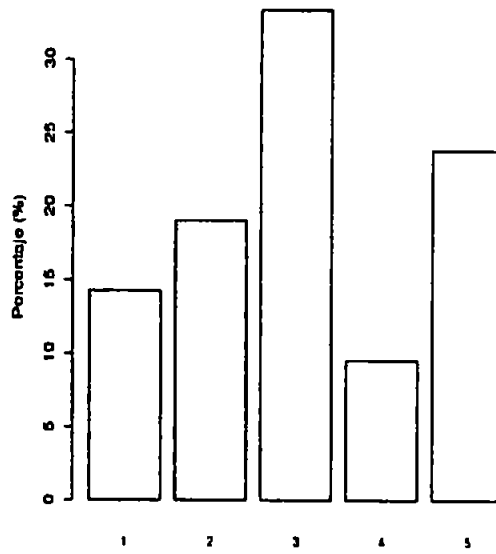
- 1 Estrés del rol Es significativa la cantidad de docentes que está en desacuerdo que le produce una gran cantidad de estrés el cambio de normas, valores profesionales (Pregunta 38, 80 96%) (Gráfico 13), que encuentra muy estresante estar atento a problemas y necesidades individuales del alumnado (Pregunta 60, 90 47%) (Gráfico 14), que intentar impedir que su trabajo sea demasiado rutinario y aburrido le causa mucho estrés (Pregunta 49, 76 20%), que le cuesta bastante estrés intentar completar informes y papeles a tiempo (Pregunta 23, 90 46%) (Gráfico 15), que la pasa mal para satisfacer las demandas en conflicto de estudiantes, padres y administrativos (Pregunta 35, 90 46%) (Gráfico 16), que tener que participar en actividades académicas fuera de las horas habituales de trabajo es muy estresante

para él (Pregunta 55, 90 46%) (Gráfico 17), que siente que tiene trabajo extra más allá de los que debería esperarse normalmente de él (Pregunta 41, 80 96%) (Gráfico 18), que se le da demasiada responsabilidad sin la autoridad adecuada para cumplirla (Pregunta 62, 95 23%) (Gráfico 19), que se le impone obligaciones relacionadas con la Facultad sin los recursos y materiales adecuados para cumplirlas (Pregunta 48, 85 70%) (Gráfico 20), que es imposible tratar con los alumnos con una base personal e individual (Pregunta 58, 76 17%) (Gráfico 21), que es muy estresante dar una buena educación en un ambiente de poco apoyo financiero (Pregunta 31, 66 68%) (Gráfico 22), que los criterios de funcionamiento para su trabajo son demasiados altos (Pregunta 57, 100%) (Gráfico 23) Mientras que no hay diferencias significativas con respecto a lo que se esperará de su trabajo mañana (Pregunta 59) (Gráfico 24)



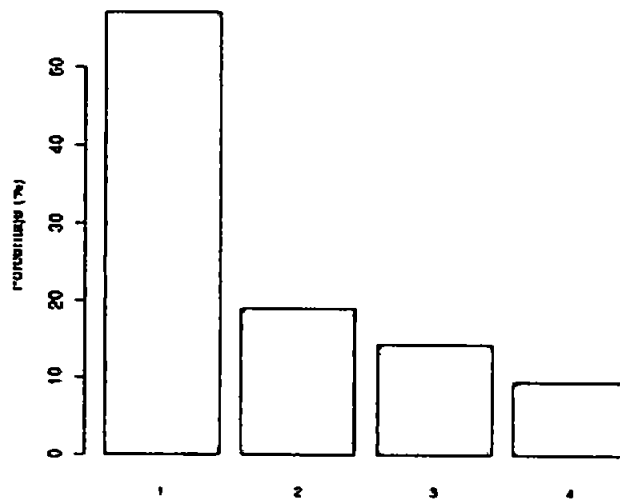
**Gráfico No 13 Representación gráfica de la pregunta 38 de Estrés del rol**





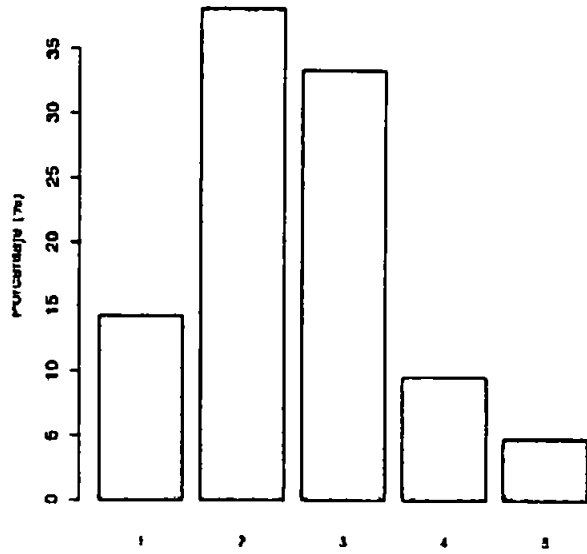
Dimensión Estrés de Rol Pregunta 60

**Gráfico No 14** Representación gráfica de la pregunta 60 de Estrés del rol



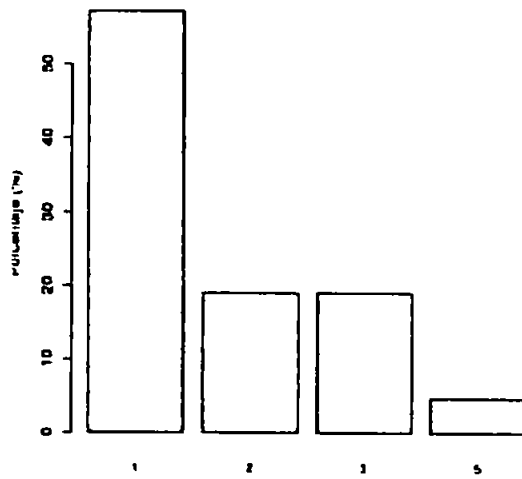
Dimensión Estrés de Rol Pregunta 49

**Gráfico No 15** Representación gráfica de la pregunta 49 de Estrés del rol



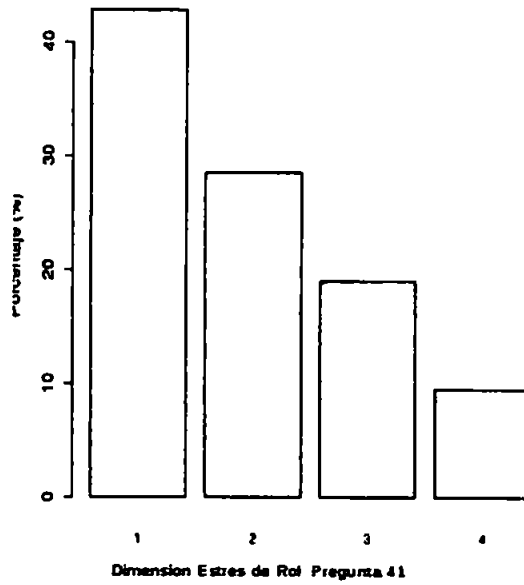
Dimensión Estrés de Rol Pregunta 35

**Gráfico No 16 Representación gráfica de la pregunta 35 de Estrés del rol**

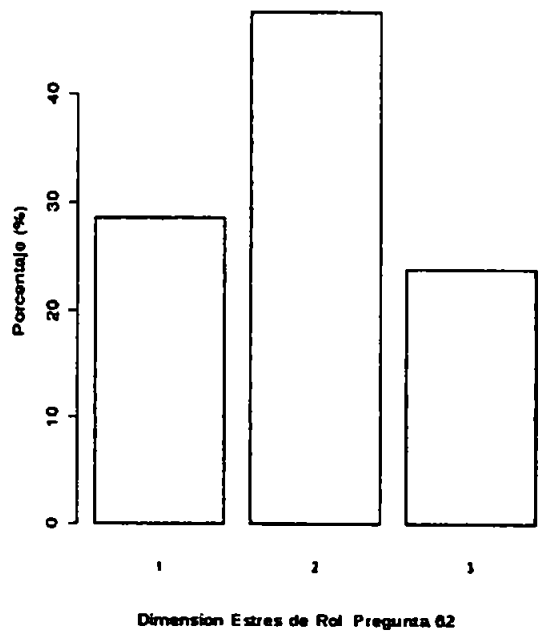


Dimensión Estrés de Rol Pregunta 55

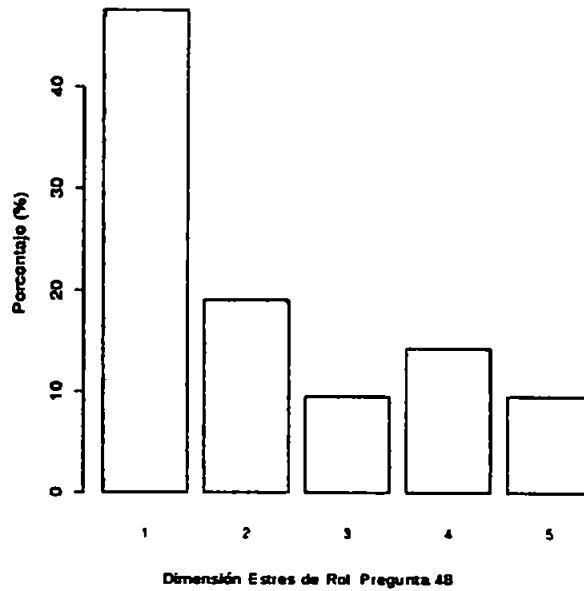
**Gráfico No 17 Representación gráfica de la pregunta 55 de Estrés del rol**



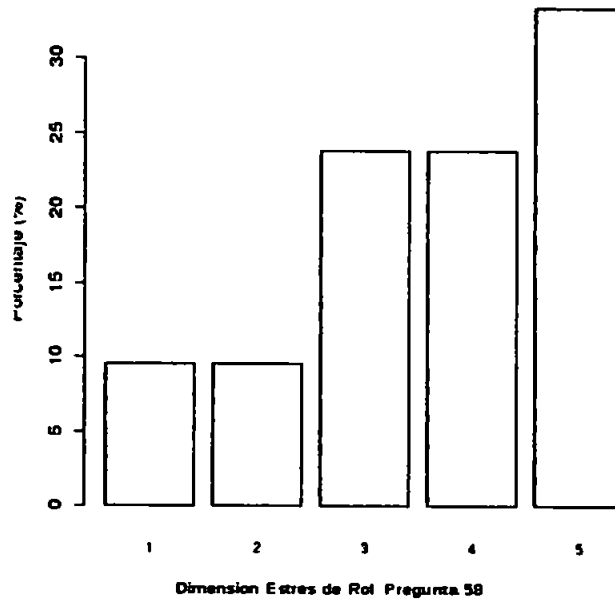
**Gráfico No 18 Representación gráfica de la pregunta 41 de Estrés del rol**



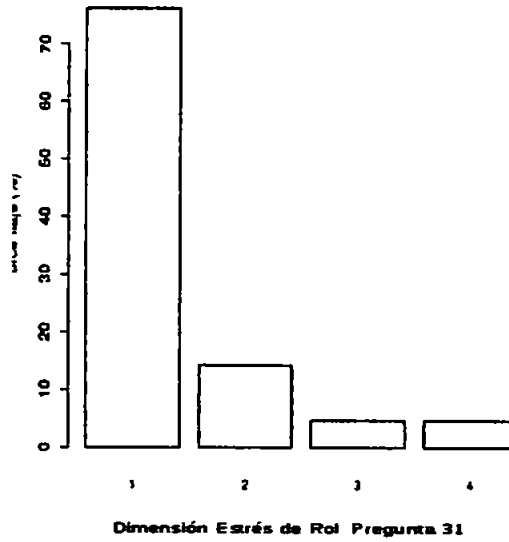
**Gráfico No 19 Representación gráfica de la pregunta 62 de Estrés del rol**



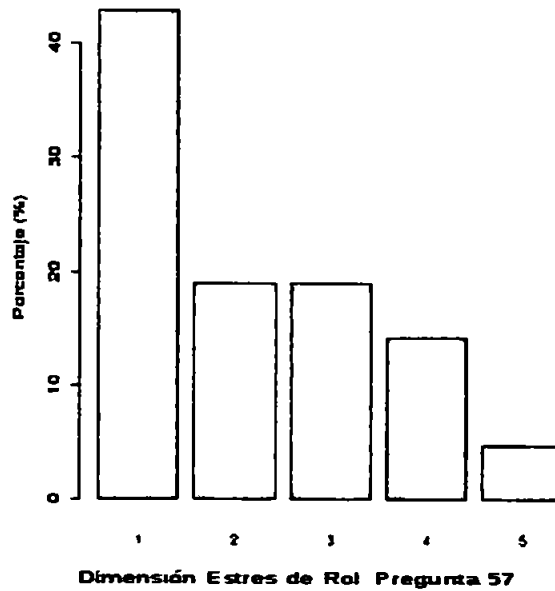
**Gráfico No 20 Representación gráfica de la pregunta 48 de Estrés del rol**



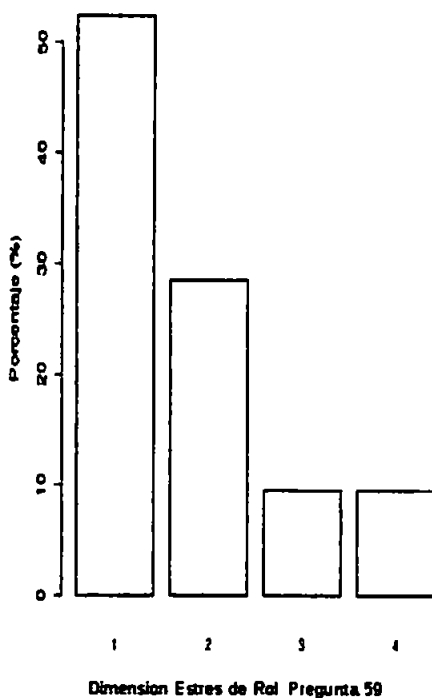
**Gráfico No 21 Representación gráfica de la pregunta 58 de Estrés del rol**



**Gráfico No 22 Representación gráfica de la pregunta 31 de Estrés del rol**



**Gráfico No 23 Representación gráfica de la pregunta 57 de Estrés del rol**

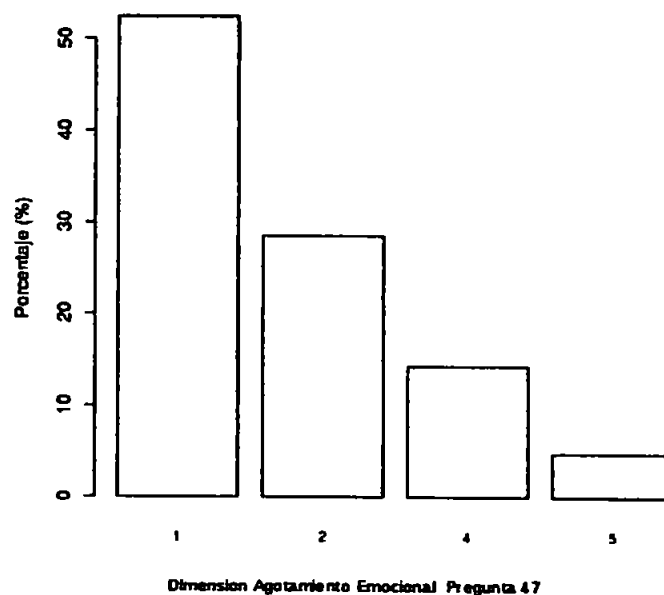


**Gráfico No 24 Representación gráfica de la pregunta 59 de Estrés del rol**

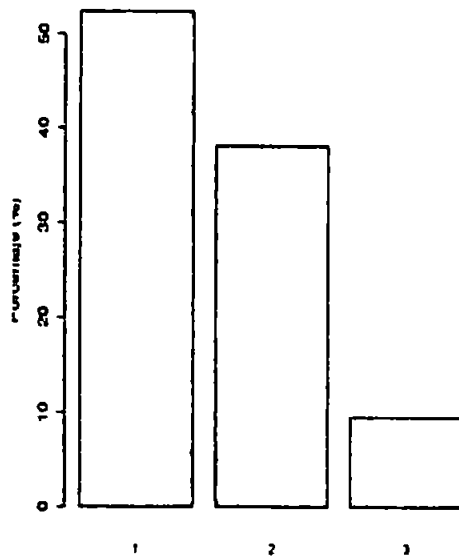
**2 Burnout a través de las tres subescalas que lo miden**

- **Agotamiento emocional** Con respecto a esta dimensión, es significativo el porcentaje de docentes que está en desacuerdo que siente que su trabajo está afectando negativamente su salud (Pregunta 47, 95 22%), (Gráfico 25) que con frecuencia se siente deprimido respecto a su profesión (Pregunta 51, 90 46%) (Gráfico 26), que su profesión está afectando negativamente sus relaciones fuera del trabajo (Pregunta 42, 95 24%) (Gráfico 27), que se le hace difícil volver

al trabajo después de las vacaciones (Pregunta 43, 90 48%) (Gráfico 28), que si un buen amigo/a le dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo (Pregunta 54, 85 70%) (Gráfico 29), que enseñar lo agota emocionalmente (Pregunta 16, 80 95%) (Gráfico 30) y que sienten que cualquier día podría tener un ataque de nervios si no deja de enseñar (Pregunta 17, 100%) (Gráfico 31)

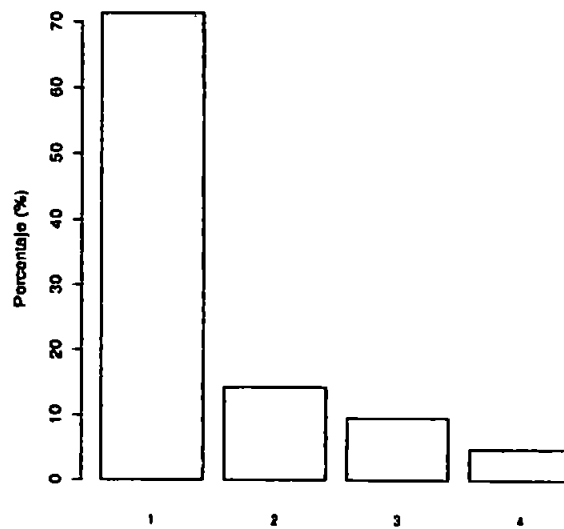


**Gráfico No 25 Representación gráfica de la pregunta 47 de Agotamiento emocional**



Dimensión Agotamiento Emocional Pregunta 51

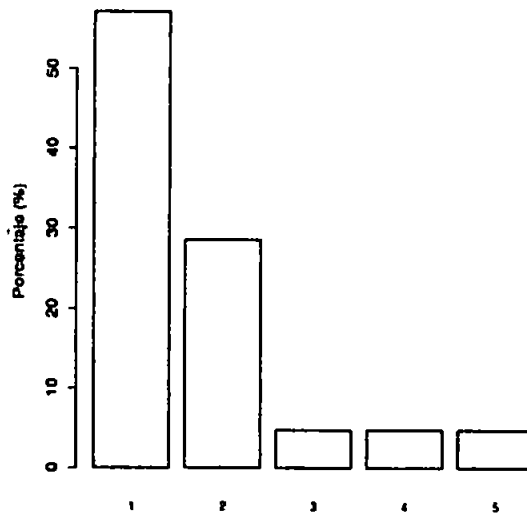
**Gráfico No 26 Representación gráfica de la pregunta 51 de Agotamiento emocional**



Dimensión Agotamiento Emocional Pregunta 42

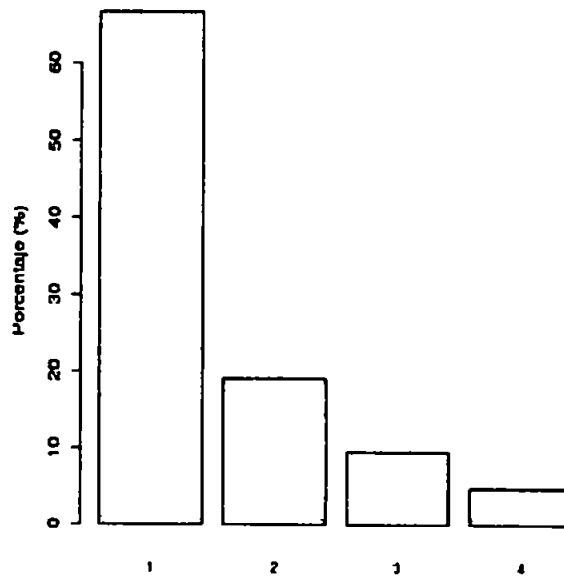
**Gráfico No 27 Representación gráfica de la pregunta 42 de Agotamiento emocional**





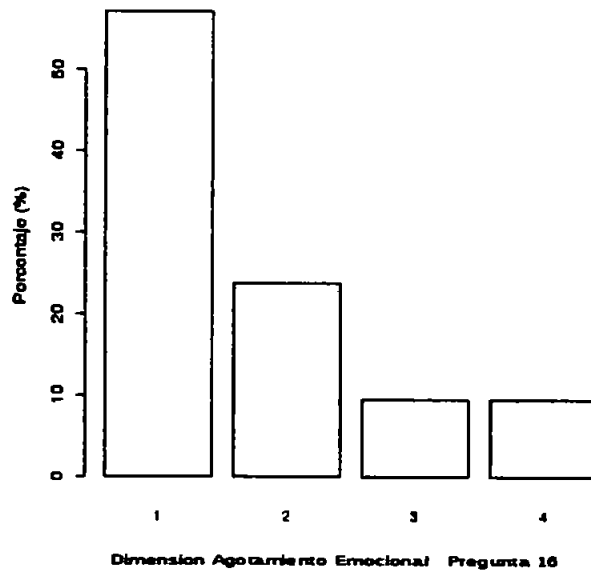
Dimensión Agotamiento Emocional Pregunta 43

**Gráfico No 28 Representación gráfica de la pregunta 43 de Agotamiento emocional**

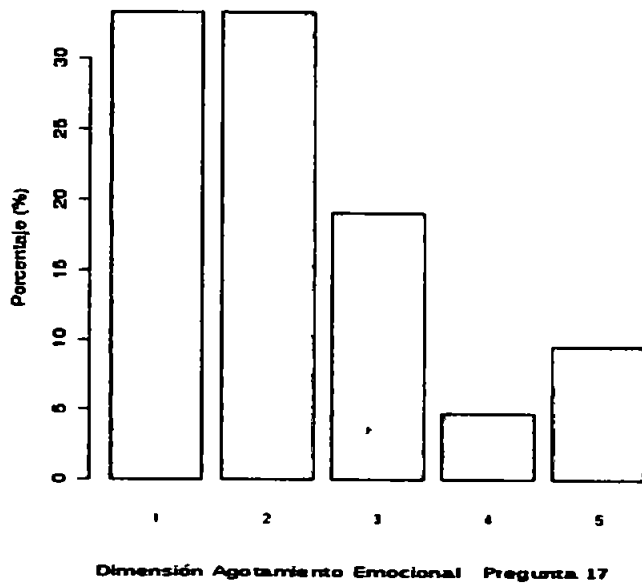


Dimensión Agotamiento Emocional Pregunta 54

**Gráfico No 29 Representación gráfica de la pregunta 54 de Agotamiento emocional**

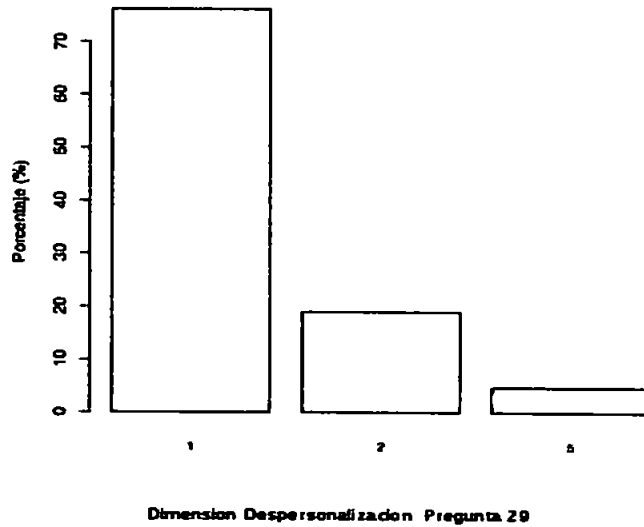


**Gráfico No 30 Representación gráfica de la pregunta 16 de Agotamiento emocional**

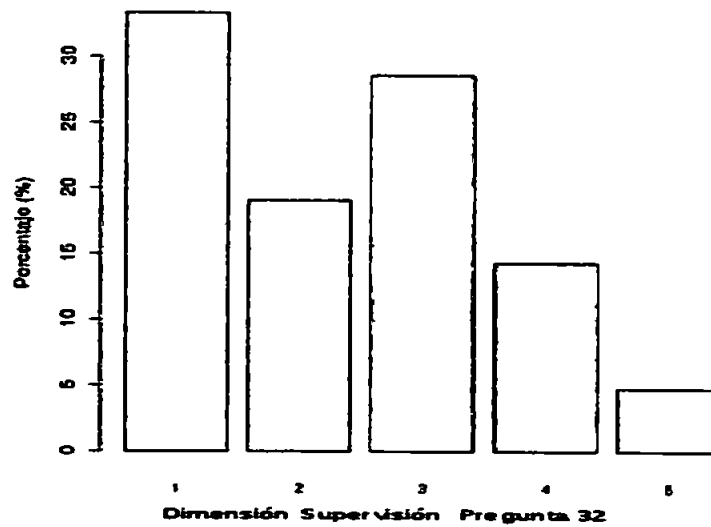


**Gráfico No 31 Representación gráfica de la pregunta 17 de Agotamiento emocional**

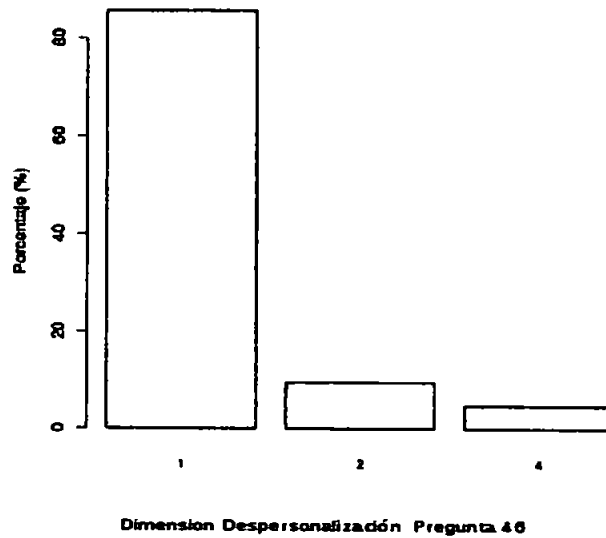
- **Despersonalización** Todos los docentes están en desacuerdo que sienten presión constante por parte de los otros para que mejoren su trabajo (Pregunta 29, 100%) (Gráfico 32), que siente que sus alumnos son el enemigo (Pregunta 28, 100%) (Gráfico 33), que realmente no les gusta a sus alumnos (Pregunta 46, 100%) (Gráfico 34) y que a veces tiende a tratar a los estudiantes como objetos impersonales (Pregunta 18, 100%) (Gráfico 35)



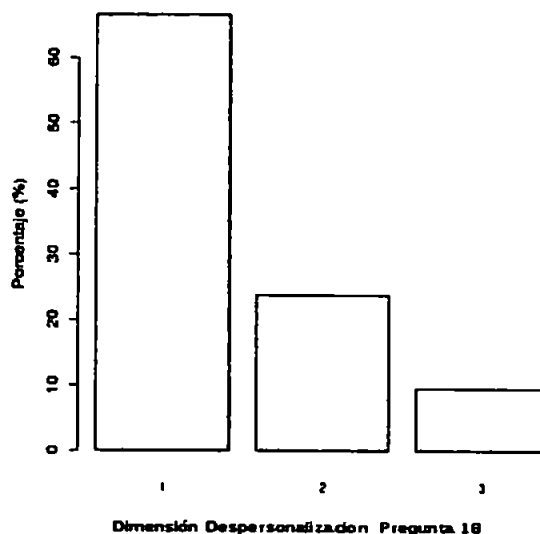
**Gráfico No 32 Representación gráfica de la pregunta 29 de Despersonalización**



**Gráfico No 33 Representación gráfica de la pregunta 28 de Despersonalización**



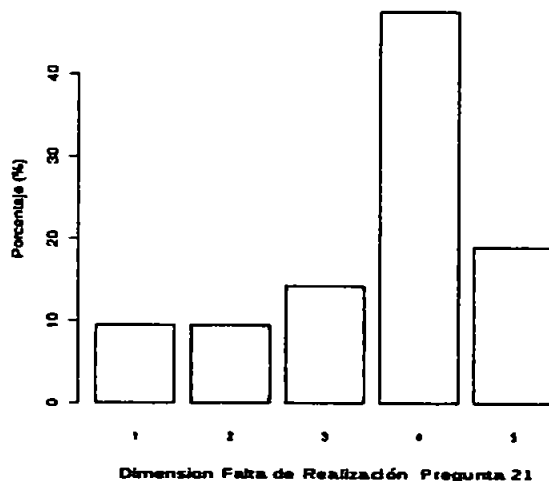
**Gráfico No 34 Representación gráfica de la pregunta 46 de Despersonalización**



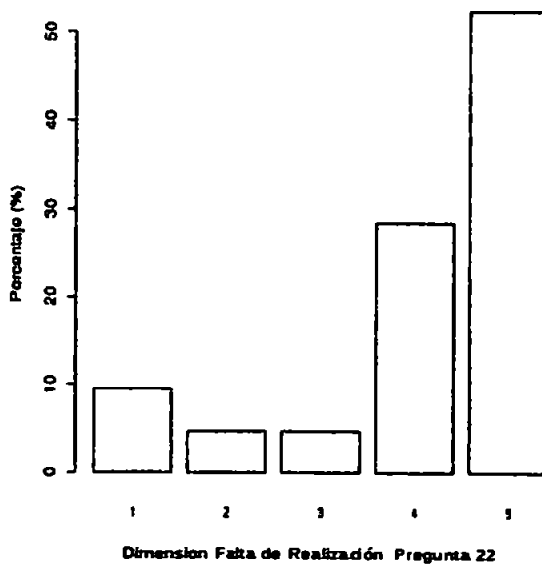
**Gráfico No 35 Representación gráfica de la pregunta 18 de Despersonalización**

- Falta de realización** Es significativo el porcentaje de docentes que está de acuerdo en que en lo fundamental diría que está muy contento con su trabajo (Pregunta 21, 66 65%) (Gráfico 36), que actualmente encuentra que su vida es muy provechosa (Pregunta 22, 80 95%) (Gráfico 37), que actualmente encuentra que disfruta bastante de su vida (Pregunta 50, 80 94%) (Gráfico 38), que en general su trabajo se adapta muy bien a la clase de trabajo que él deseaba (Pregunta 40, 76 18%) (Gráfico 39) y que sabiendo que lo que saben ahora, si tuvieran que decidir de nuevo si eligen este trabajo, definitivamente lo harían (Pregunta 36, 80 94%) (Gráfico 40) Mientras que un porcentaje significativo de ellos está en desacuerdo que siente que le es imposible producir algún cambio positivo en la vida (Pregunta 44,

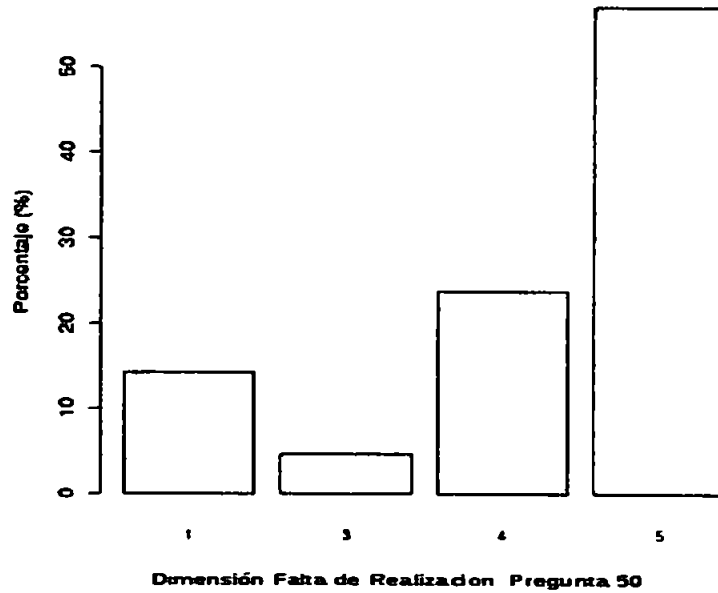
95 24%) (Gráfico 41) y que actualmente encuentra su vida bastante aburrida (Pregunta 61, 95 23%) (Gráfico 42)



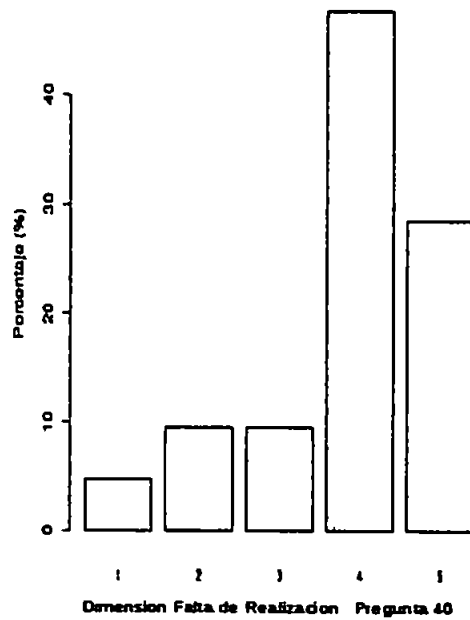
**Gráfico No 36 Representación gráfica de la pregunta 21 de Falta de realización**



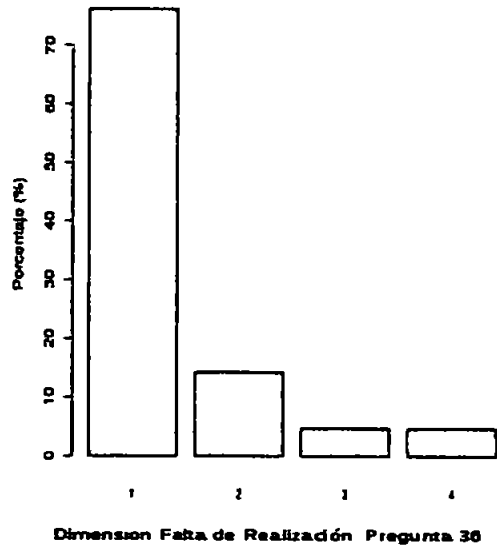
**Gráfico No 37 Representación gráfica de la pregunta 22 de Falta de realización**



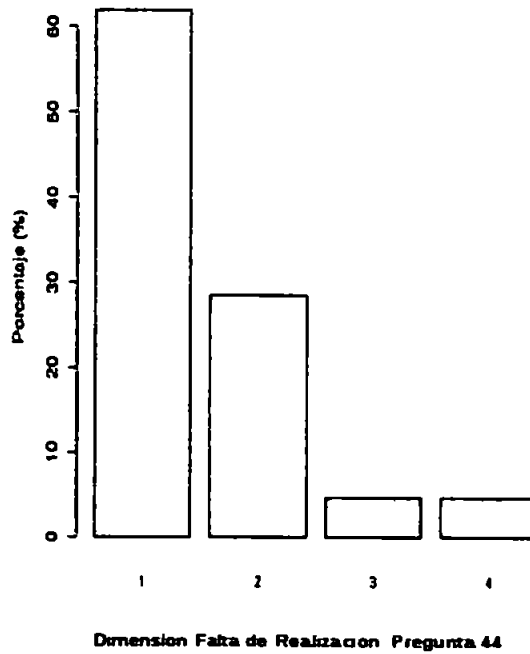
**Gráfico No 38 Representación gráfica de la pregunta 50 de Falta de realización**



**Gráfico No 39 Representación gráfica de la pregunta 40 de Falta de realización**

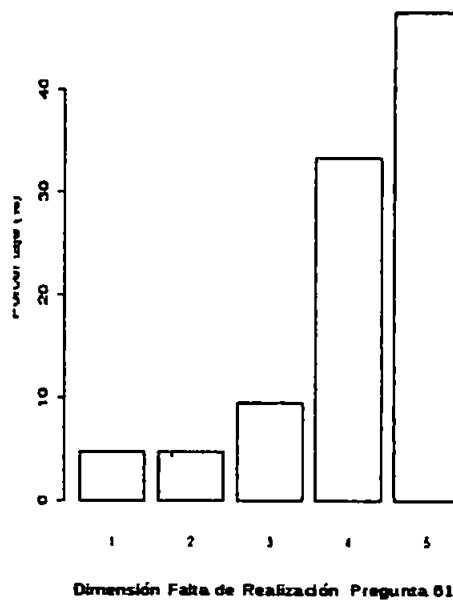


**Gráfico No 40 Representación gráfica de la pregunta 36 de Falta de realización**



**Gráfico No 41 Representación gráfica de la pregunta 44 de Falta de realización**



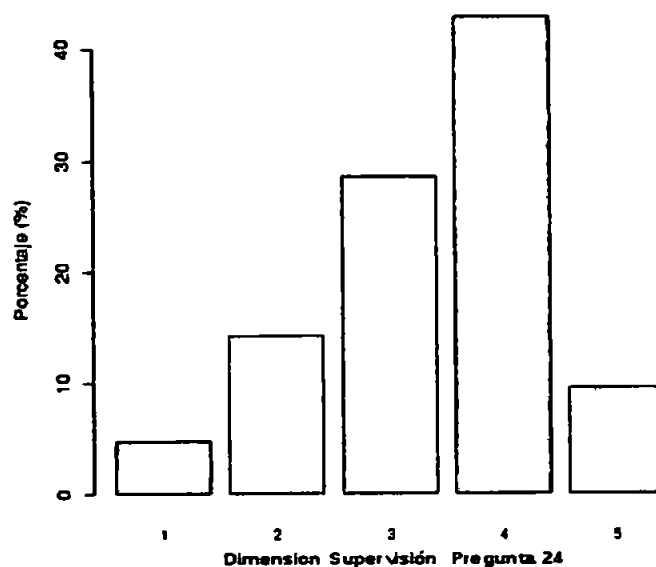


**Gráfico No 42 Representacion gráfica de la pregunta 61 de Falta de realización**

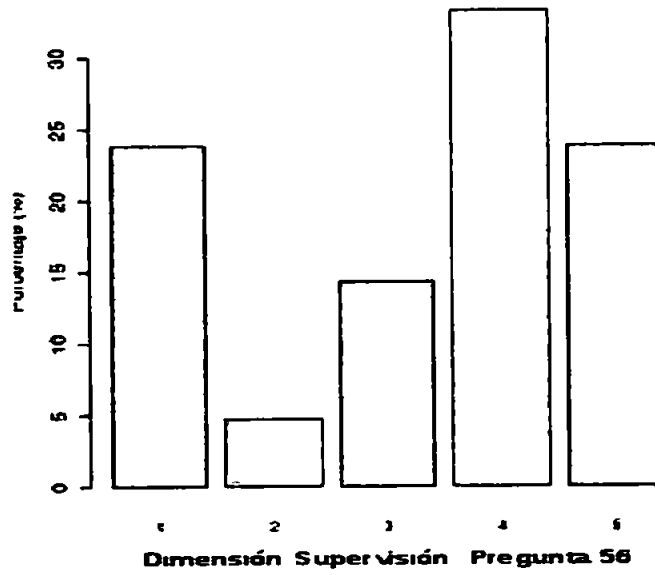
### 3 Desorganización institucional a través de las 2 sub-escalas que lo miden

- **Supervisión** Un porcentaje significativo de los docentes está de acuerdo en que cuando realmente necesita hablar con su superior él está deseando escuchar (Pregunta 24, 76 18%) (Gráfico 43), que se le informa de las cosas importante que ocurren en su Facultad (Pregunta 56, 57 16%) (Gráfico 44), que su superior toma en consideración lo que dice (Pregunta 32, 61 89%) (Gráfico 45), que a los profesores se les anima a intentar soluciones nuevas y creativas para los problemas existentes (Pregunta 13, 52 37%) (Gráfico 46) y que su superior siempre insiste en que resuelva sus propios problemas de trabajo pero está disponible para aconsejarle si lo necesita (Pregunta 37, 57 15%) No hay diferencias significativas entre los que están de acuerdo y los

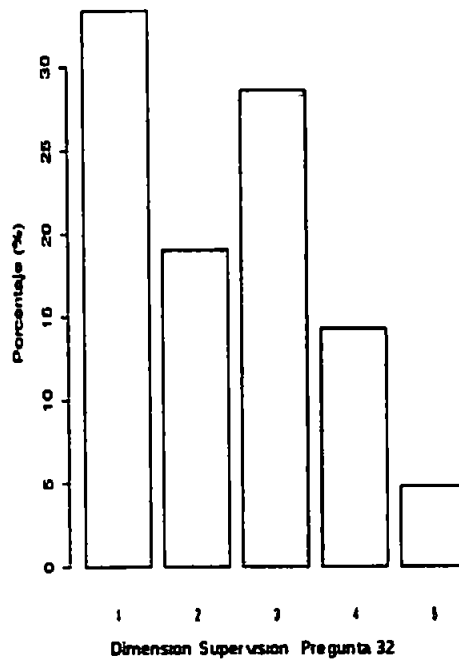
que no, que cuando tiene conflictos con padres o alumnos, su superior le da la clase de apoyo que necesita (Pregunta 52) (Gráfico 47), que su superior da la cara por la gente que trabaja en la Facultad (Pregunta 39) (Gráfico 48) y que su superior lo convoca junto con otros compañeros a reuniones para tomar decisiones y resolver problemas comunes (Pregunta 26) (Gráfico 49) Mientras que es significativo que los docentes están en desacuerdo que hay una diferencia entre el modo en que mi superior piensa que se debe hacer las cosas y como yo creo que deben hacerse (Pregunta 30, 80 94%) (Gráfico 50), que se siente que es inutil hacer sugerencias sobre su trabajo, porque las decisiones se toman a pesar de sus intentos para influir en ella (Pregunta 63, 90 47%) (Gráfico 51), en que se reconoce a los profesores cuando realizan su trabajo de manera excepcional (Pregunta 15, 66 65%) (Gráfico 52) y que a veces tiene que saltarse normas establecidas para llevar a cabo sus tareas (Pregunta 25, 90 46%)



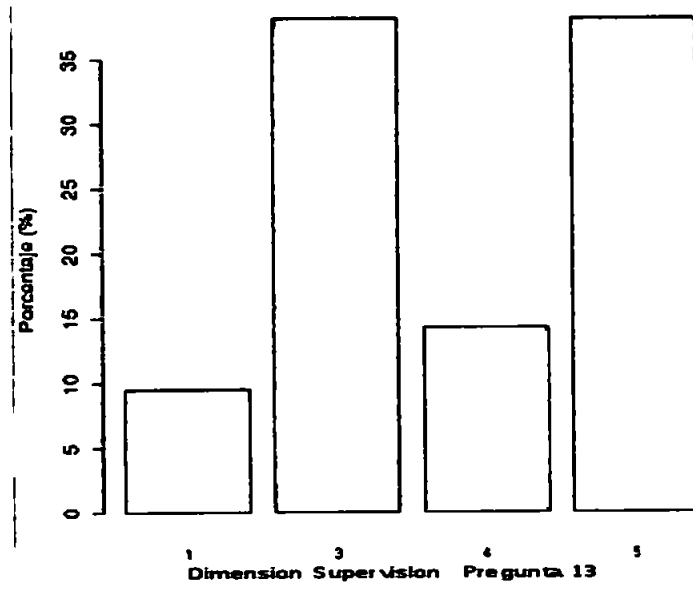
**Gráfico No 43 Representación gráfica de la pregunta 24 de Supervisión**



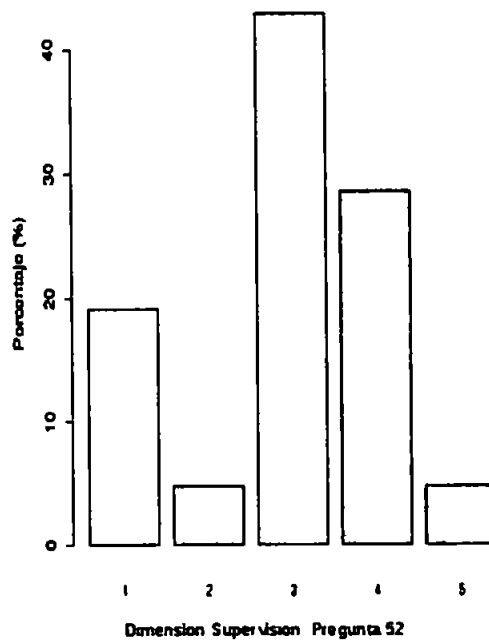
**Gráfico No 44 Representación gráfica de la pregunta 56 de Supervisión**



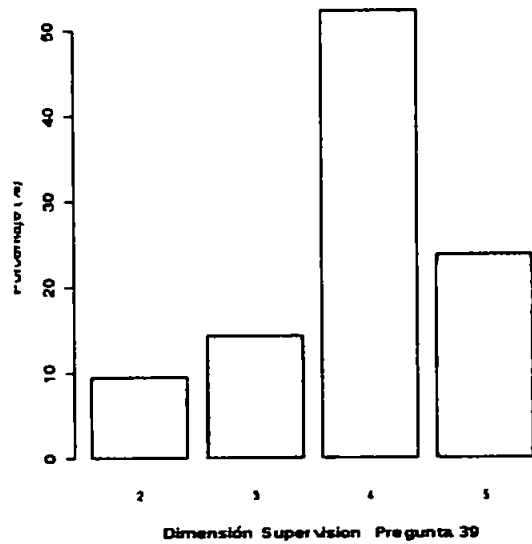
**Gráfico No 45 Representación gráfica de la pregunta 32 de Supervisión**



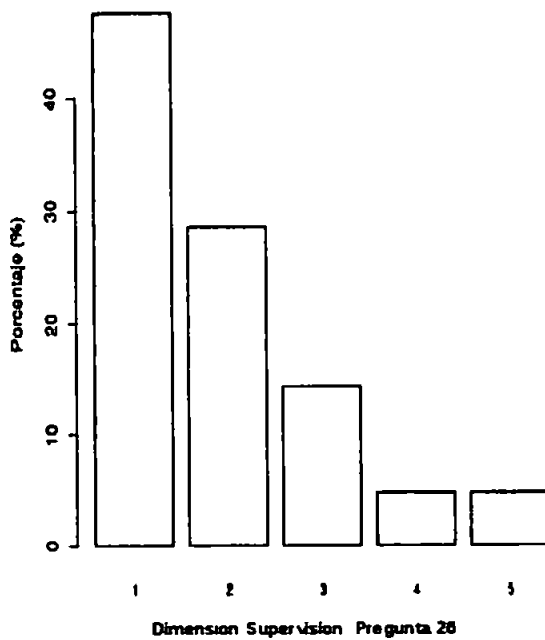
**Gráfico No 46 Representación gráfica de la pregunta 13 de Supervisión**



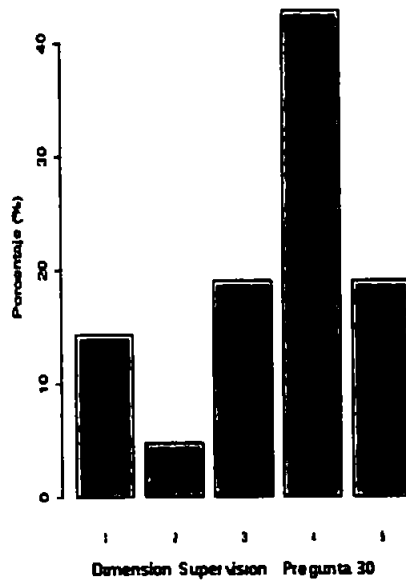
**Gráfico No 47 Representación gráfica de la pregunta 52 de Supervisión**



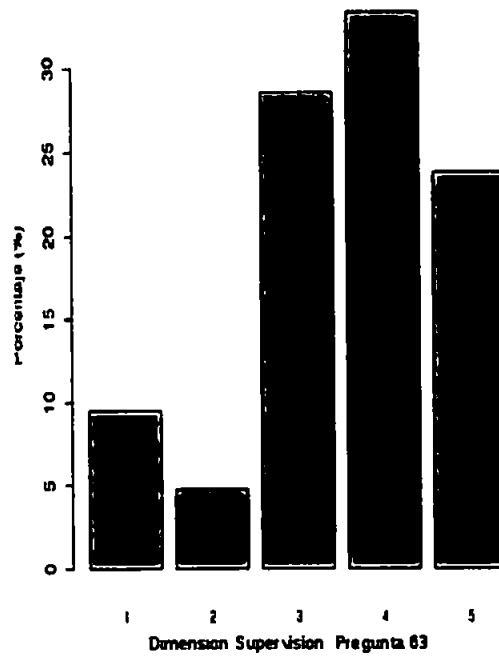
**Gráfico No 48 Representación gráfica de la pregunta 39 de Supervisión**



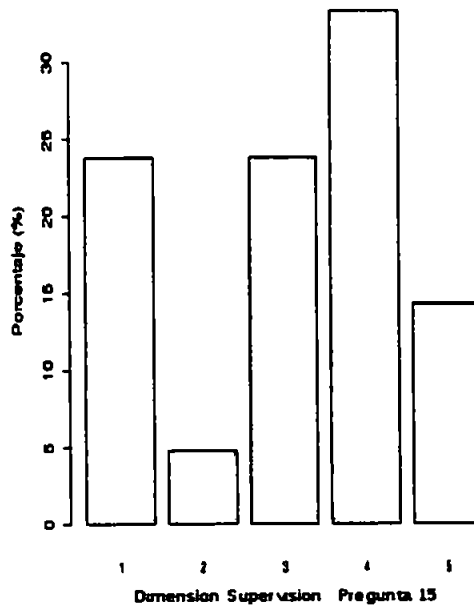
**Gráfico No 49 Representación gráfica de la pregunta 26 de Supervisión**



**Gráfico No 50 Representación gráfica de la pregunta 30 de Supervisión**



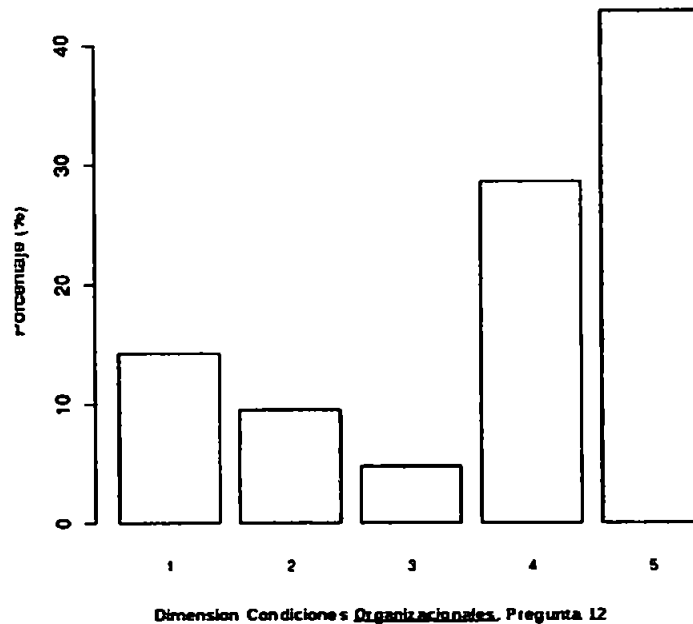
**Gráfico No 51 Representación gráfica de la pregunta 63 de Supervisión**



**Gráfico No 52 Representacion gráfica de la pregunta 15 de Supervisión**

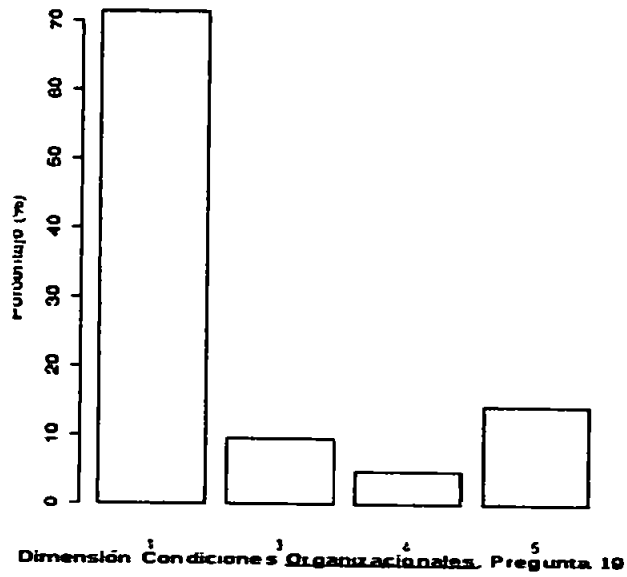
- Condiciones organizacionales** Un porcentaje de docentes está en desacuerdo en que los padres están implicados en la educación de sus hijos (Pregunta 12, 58 58%) (Gráfico 53), que sienten presión constante por parte de los otros para que mejoren su trabajo (Pregunta 19, 100%) (Gráfico 54), que su centro de educación superior ofrece incentivos para motivar a los estudiantes (Pregunta 65, 57 13%) (Gráfico 55), que tiene sentimientos de intranquilidad acerca de su futuro profesional (Pregunta 66, 71 41%) (Gráfico 56) y que se siente alienado personalmente por sus compañeros Mientras que están de acuerdo en que los recursos materiales son mantenidos adecuadamente (Pregunta 14, 66 65%) (Gráfico 57) No hay diferencias significativas entre los que están de acuerdo o no que la

facultad reúne materiales suficientes para que los profesores sean efectivos (Pregunta 45) (Gráfico 58), que reciben información suficiente para llevar a cabo su trabajo con efectividad, que sus compañeros (Pregunta 34) (Gráfico 59) y ellos tienen tiempo con regularidad durante las horas de trabajo para discutir temas relacionados con el trabajo (Pregunta 53) (Gráfico 60)

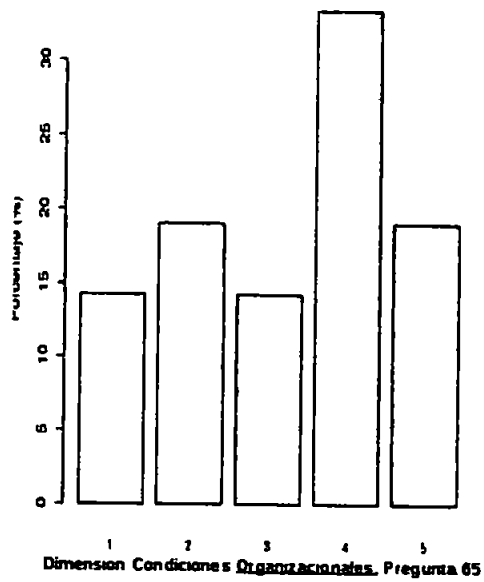


**Gráfico No 53. Representación gráfica de la pregunta 12 de Condiciones Organizacionales**

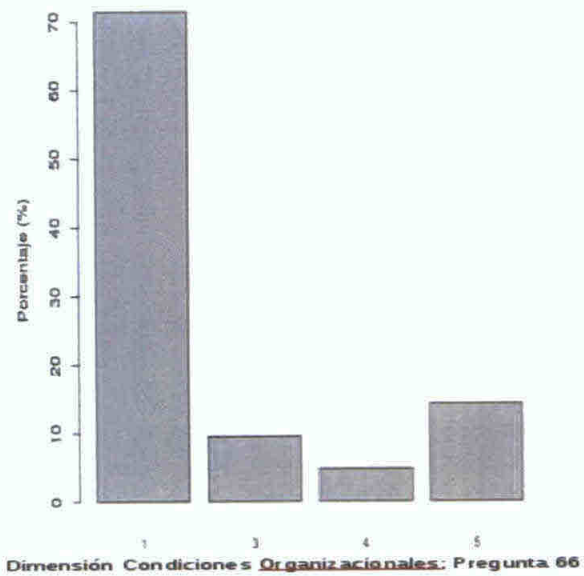




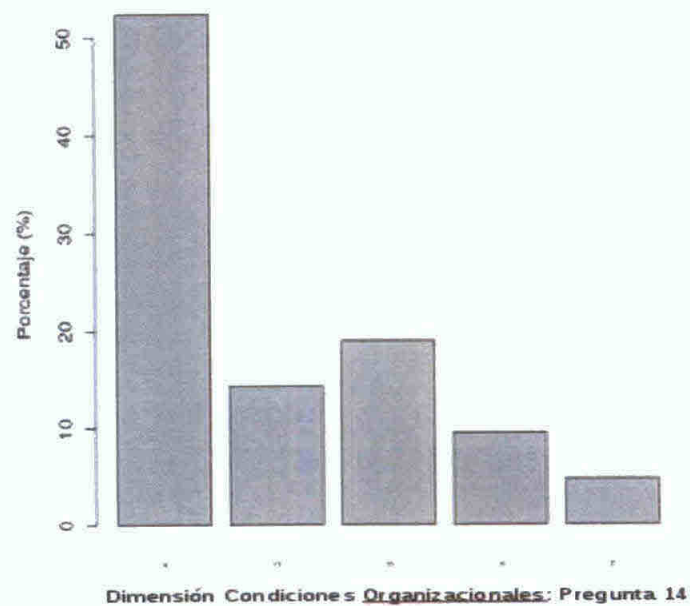
**Gráfico No 54 Representación gráfica de la pregunta 19 de Condiciones Organizacionales**



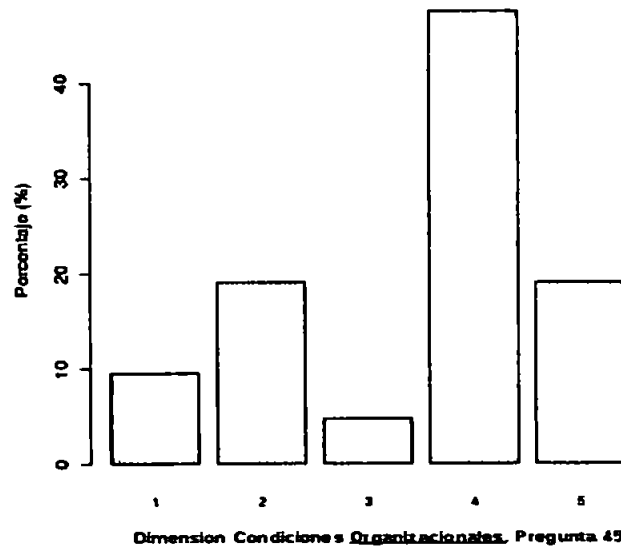
**Gráfico No 55 Representación gráfica de la pregunta 65 de Condiciones Organizacionales**



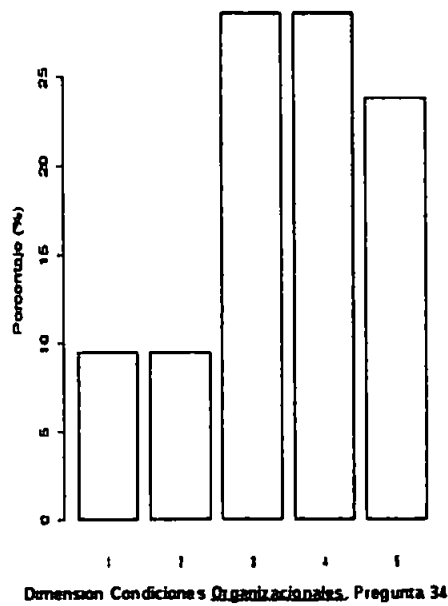
**Gráfico No. 56. Representación gráfica de la pregunta 66 de Condiciones Organizacionales**



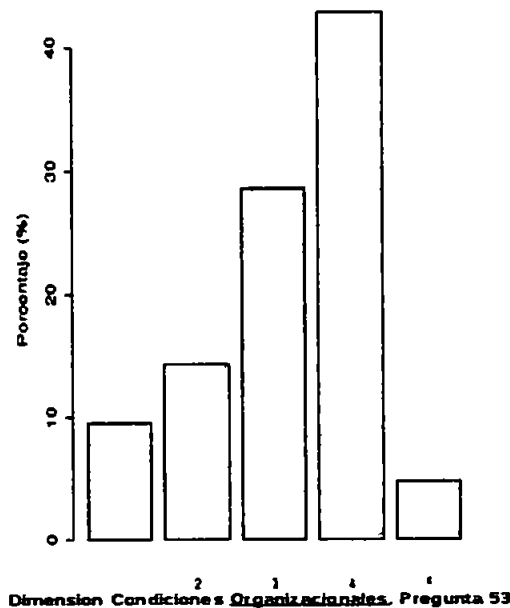
**Gráfico No. 57. Representación gráfica de la pregunta 14 de Condiciones Organizacionales**



**Gráfico No 58 Representación gráfica de la pregunta 45 de Condiciones Organizacionales**



**Gráfico No 59 Representación gráfica de la pregunta 34 de Condiciones Organizacionales**

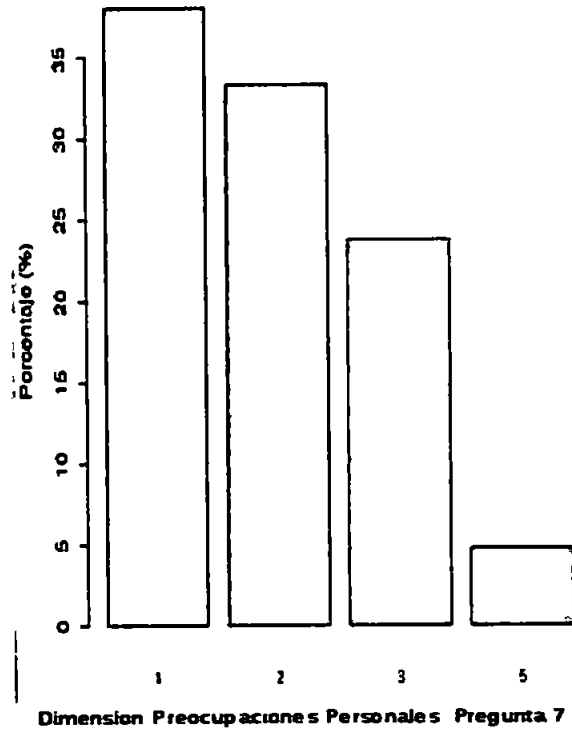


**Gráfico No 60 Representación gráfica de la pregunta 53 de Condiciones Organizacionales**

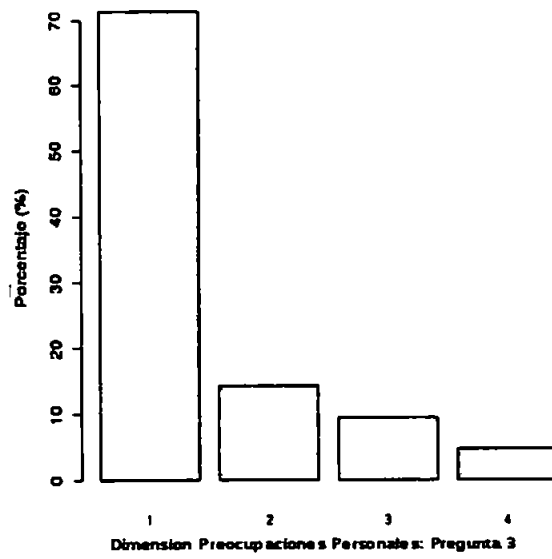
**4 Problemáticas administrativa a través de las 2 sub-escalas que lo miden**

- **Preocupaciones personales** A todos los docentes les afecta el aspecto sobre los contactos negativos con los padres (Pregunta 7, 100%) (Gráfico 61), el sentimiento de estar bloqueado en la profesión que ejerce (Pregunta 3, 100%) (Gráfico 62), los conflictos con la administración (Pregunta 6, 100%) (Gráfico 63), el estar aislados de los compañeros (Pregunta 5, 100%) (Gráfico 64), a un porcentaje significativo les afecta la falta de seguridad o continuidad en el empleo (Pregunta 1, 61 89%) (Gráfico 65), las amenazas de cierres del centro de educación superior (Pregunta 11, 57 12%) (Gráfico 66) Mientas también es significativo que no les afecta el aspecto sobre la amenaza de violencia o vandalismo de los estudiantes (Pregunta 2, 71 42%) (Gráfico 67) y que está en desacuerdo que le preocupa beber

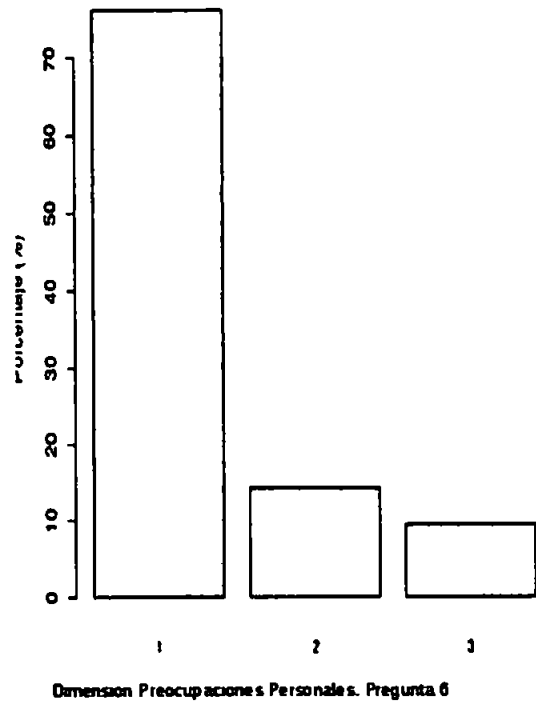
demasiado alcohol (Pregunta 33, 71.42%) (Gráfico 68) y tomar demasiadas drogas (Pregunta 64, 80.94%) (Gráfico 69)



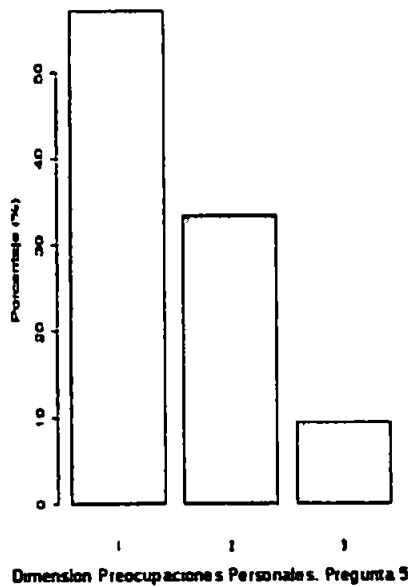
**Gráfico No 61 Representación gráfica de la pregunta 7 de Preocupaciones profesionales**



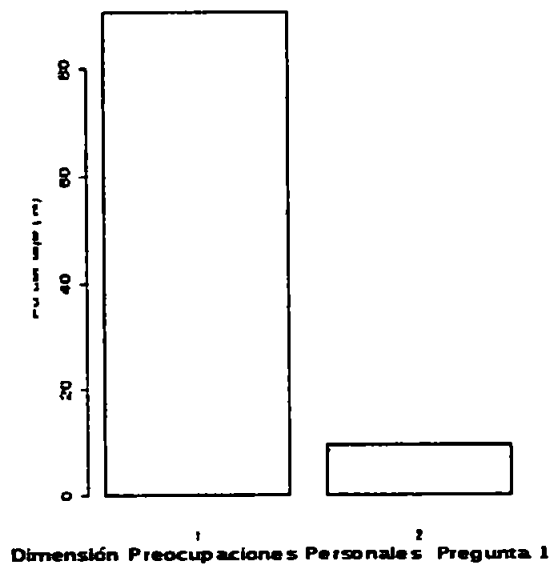
**Gráfico No 62 Representación gráfica de la pregunta 3 de Preocupaciones profesionales**



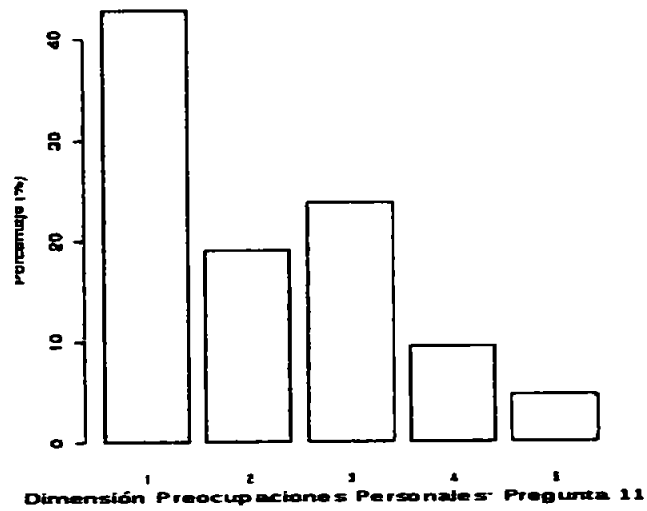
**Gráfico No 63 Representación gráfica de la pregunta 6 de Preocupaciones profesionales**



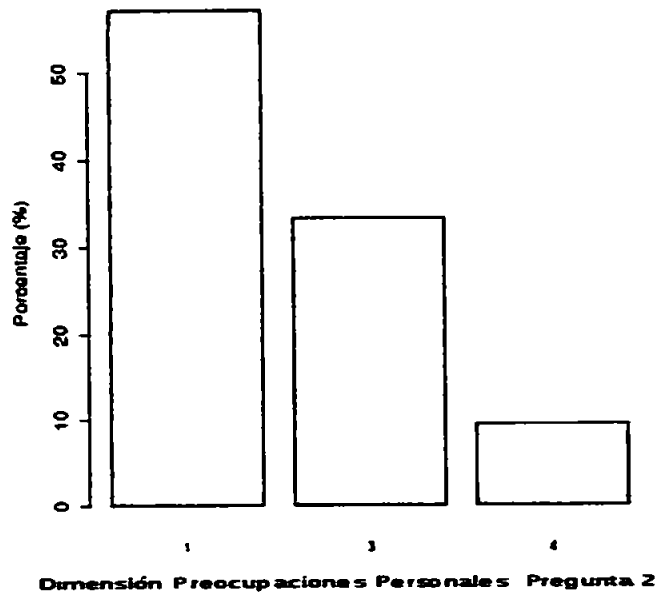
**Gráfico No 64 Representación gráfica de la pregunta 5 de Preocupaciones profesionales**



**Gráfico No 65 Representación grafica de la pregunta 1 de Preocupaciones profesionales**

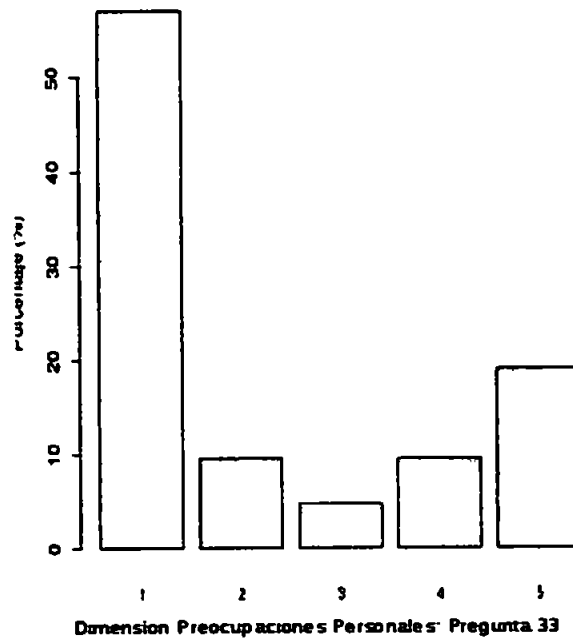


**Gráfico No 66 Representación gráfica de la pregunta 7 de Preocupaciones profesionales**

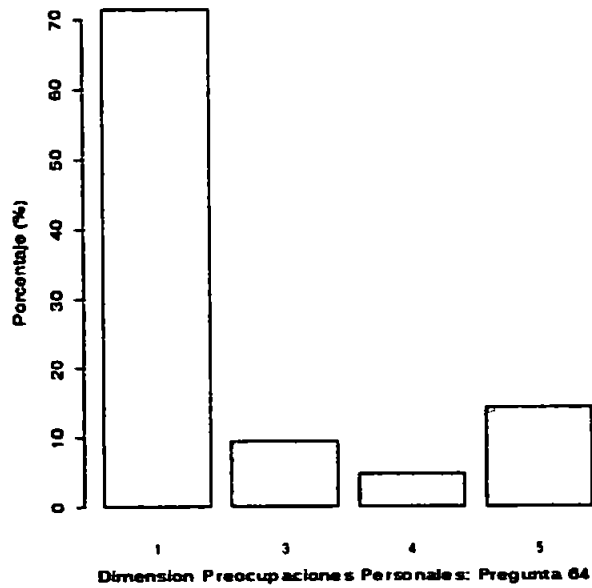


**Gráfico No 67 Representación gráfica de la pregunta 2 de Preocupaciones profesionales**



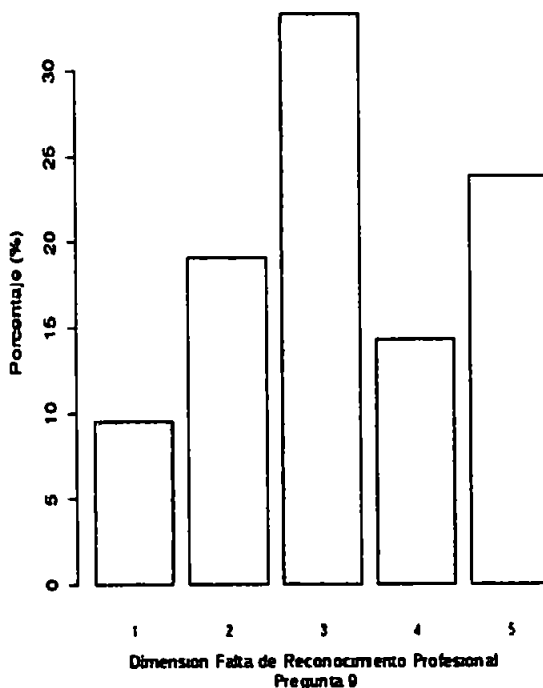


**Gráfico No 68 Representación gráfica de la pregunta 33 de Preocupaciones profesionales**

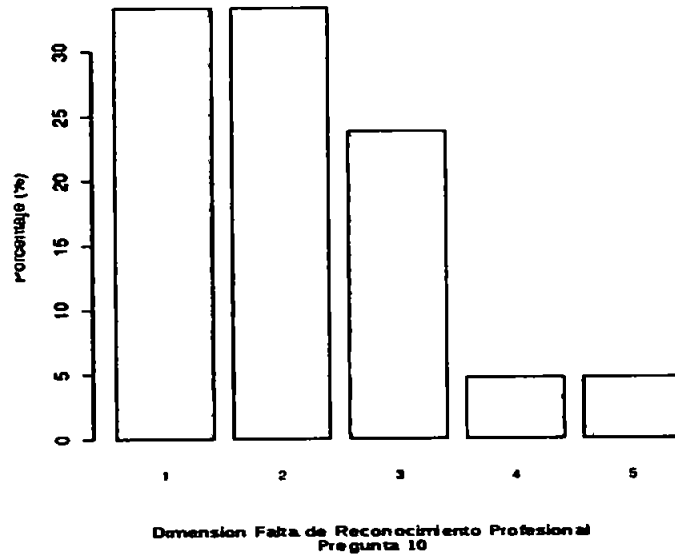


**Gráfico No 69 Representación gráfica de la pregunta 64 de Preocupaciones profesionales**

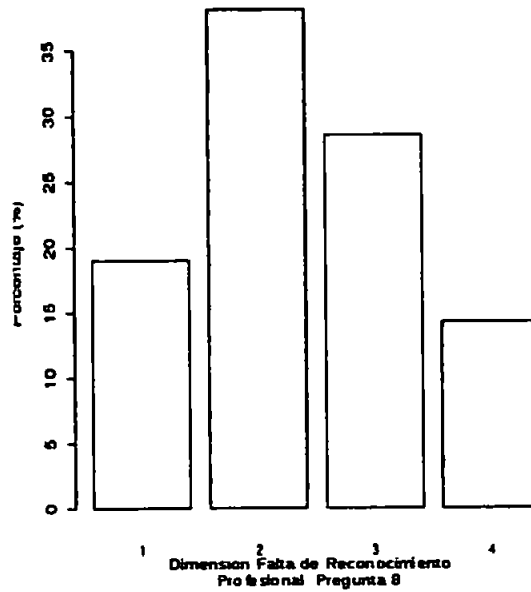
- **Falta de reconocimiento profesional** Un porcentaje significativo de los docentes les afecta la falta de servicios de apoyo para problemas profesionales (Pregunta 9, 80 94%) (Gráfico 70), la falta de servicios de apoyo para problemas personales (Pregunta 10, 85 70%) (Gráfico 71), la imagen publica de los profesores (Pregunta 8, 66 65%) (Gráfico 72) y el aspecto del salario bajo que recibe (Pregunta 4, 90 45%) (Gráfico 73)



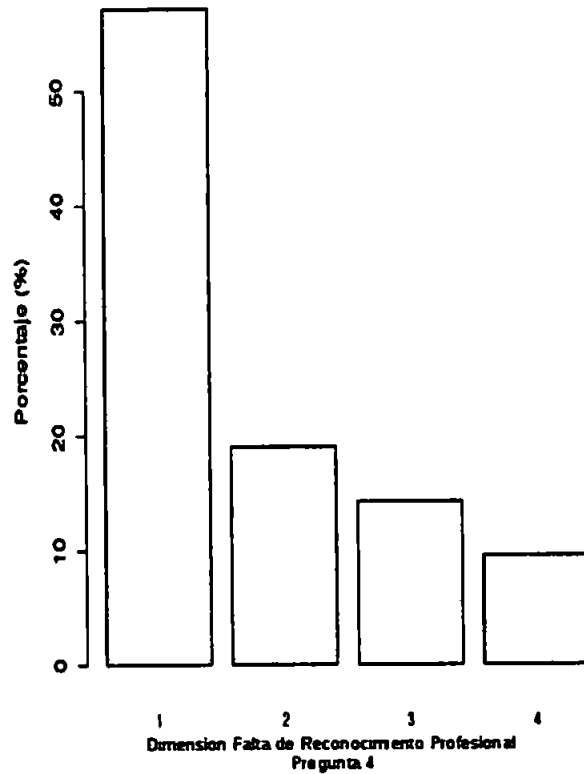
**Gráfico No 70 Representación gráfica de la pregunta 9 de Falta de reconocimiento personal**



**Gráfico No 71 Representación gráfica de la pregunta 10 de Preocupaciones profesionales**



**Gráfico No 72 Representación gráfica de la pregunta 8 de Preocupaciones profesionales**



**Gráfico No 73 Representación gráfica de la pregunta 4 de Preocupaciones profesionales**

### **4.3. Determinación de los niveles de estrés percibido y Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria**

#### **4.3.1 Niveles de Estrés Percibido en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria**

A continuación se muestra en la Cuadro No 11 los valores de estrés percibido obtenidos para cada docente

**Cuadro No 11 Niveles de Estrés percibido en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria**

<b>Id docente</b>	<b>Valores de Estrés Percibido</b>
1	3
2	5
3	7
4	8
5	8
6	11
7	11
8	12
9	12
10	12
11	14
12	15
13	16
14	19
15	20
16	21
17	22
18	24
19	26
20	31
21	33

A cada ítem o pregunta se le adjudica un valor mínimo y un valor máximo el que da un rango para el cuestionario de Estrés Percibido de 14 a 70. Los valores de Estrés percibido obtenidos se ajustaron a una escala con cuatro (4) categorías establecidas como Bajo, Medio, Alto y Muy Alto. El análisis como unidad académica revela que en la Facultad de Medicina Veterinaria un

76% de los docentes se encuentran en la categoría Bajo y un 24% dentro de la categoría Medio

#### **4 3 2 NIVELES DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA**

En la Cuadro No 12 se muestran los valores de Síndrome de Burnout para cada docente de la Facultad de Medicina Veterinaria

#### **Cuadro No 12 Niveles de Burnout en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria**

<b>Id docente</b>	<b>Valores de Burnout</b>
1	91
2	92
3	93
4	97
5	98
6	99
7	101
8	102
9	103
10	112
11	114
12	117
13	119
14	120
15	122
16	123
17	124
18	124
19	127
20	130
21	161

A cada ítem o pregunta se le adjudica un valor mínimo y un valor máximo el que da un rango para el cuestionario del Síndrome de Burnout de 66 a 330. Los valores de Burnout obtenidos se ajustaron a una escala con cuatro (4) categorías establecidas como Bajo, Medio, Alto y Muy Alto. El análisis como unidad académica nos revela que en la Facultad de Medicina Veterinaria un 86% de los docentes se encuentran en la categoría Bajo y un 14% dentro de la categoría Medio.

#### **4.3.3 NIVELES DE ESTRÉS PERCIBIDO DE LOS DOCENTES SEGÚN GÉNERO Y ÁREA DE CONOCIMIENTO AL QUE PERTENECEN**

**Cuadro No. 13 Niveles de Estrés Percibido de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria por género y área de conocimiento**

<b>Id. docente</b>	<b>Género del Docente</b>	<b>Área</b>	<b>Valores de Estrés Percibido</b>
1	M	Enfermedades transmisibles	3
2	M	Producción y bienestar animal	5
3	M	Reproducción	7
4	M	Farmacología	8
5	M	Patología	8
6	M	Clínica	11
7	M	Enfermedades transmisibles	11
8	M	Reproducción	12
9	F	Cirugía	12
10	F	Patología	12
11	M	Enfermedades transmisibles	14
12	M	Producción y bienestar animal	15
13	F	Clínica	16
14	M	Clínica	19

15	F	Morfología	20
16	F	Clínica	21
17	F	Salud pública	22
18	F	Cirugía	24
19	F	Patología	26
20	F	Salud pública	31
21	M	Farmacología	33

#### **4 3 4 NIVELES DE BURNOUT DE LOS DOCENTES SEGUN GÉNERO Y ÁREA DE CONOCIMIENTO AL QUE PERTENECEN**

**Cuadro No 14 Niveles de Burnout en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria por género y área de conocimiento**

<b>Id docente</b>	<b>Género del docente</b>	<b>Área</b>	<b>Valores de Burnout</b>
1	M	Producción	91
2	F	Clínica	92
3	F	Cirugía	93
4	F	Patología	97
5	M	Farmacología	98
6	M	Reproducción	99
7	F	Clínica	101
8	M	Clínica	102
9	M	Enfermedades transmisibles	103
10	M	Enfermedades transmisibles	112
11	M	Enfermedades transmisibles	114
12	F	Patología	117
13	F	Salud pública	119
14	F	Clínica	120
15	M	Reproducción	122
16	F	Morfología	123
17	F	Cirugía	124
18	M	Farmacología	124



19	M	Clínica	127
20	F	Salud pública	130
21	M	Cirugía	161

#### **4 4 CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES DE LA DIMENSIÓN INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA CON LOS NIVELES DE ESTRÉS PERCIBIDO Y BURNOUT OBTENIDOS EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA**

Posterior al análisis de la correlación entre las variables que forman parte de la dimensión Información Sociodemográfica con los niveles de Estrés Percibido y Burnout en los docentes se identificó que la variable correspondiente a la dimensión Información sociodemográfica denominada número de hijos es significativa en aquellos docentes que presentaron niveles mayores de Estrés Percibido con respecto al grupo en estudio

En el caso del Burnout no se evidenció a través del estudio ninguna variable significativa

#### **4 5 DETERMINACIÓN DE VARIABLES SIGNIFICATIVAS DEL SINDROME DE BURNOUT ENTRE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA**

Posterior al análisis obtenido de los resultados del estudio de Burnout realizado a los docentes se identificaron correlaciones significativas con algunas variables de las dimensiones del Burnout que permitieron diferenciar dos grupos. Los grupos que se formaron son el grupo # 1 el cual representa un 5% del total de docentes y el grupo # 2 el cual representa un 95 % del

**total de docentes Las dimensiones significativas que se identificaron en el grupo # 1 son**

- **Burnout despersonalización, agotamiento emocional y falta de realización**
- **Desorganización institucional condiciones organizacionales**
- **Estrés del rol**

**En grupo # 1 se identificaron docentes que manifestaron estar de acuerdo en**

- **que a veces tienden a tratar a los estudiantes como objetos impersonales,**
- **que sienten que sus amigos son el enemigo,**
- **que encuentran su vida bastante aburrida,**
- **que les preocupa tomar demasiadas drogas,**
- **que se le imponen obligaciones relacionadas con la facultad sin los recursos y materiales adecuados para cumplirlas,**
- **que se le imponen obligaciones relacionadas con la facultad sin los recursos y materiales adecuados y,**
- **que si un buen amigo le dijera que estaba interesado en tener un trabajo en la facultad tendria serias reservas en recomendárselo**

**Mientras que están en desacuerdo que**

- **en lo fundamental diria que esta muy contento con su trabajo,**
- **que actualmente encuentra que su vida es muy provechosa y,**
- **que la Facultad reúne materiales suficientes para que los profesores sean efectivos**

**Mientras que en el grupo # 2 se evidenció docentes que están en desacuerdo que**

- **a veces tienden a tratar a los estudiantes como objetos impersonales,**

- que sus amigos son el enemigo,
- que se le imponen obligaciones relacionadas con la facultad sin los recursos y materiales adecuados para cumplirlas,
- que encuentra que su vida es bastante aburrida,
- que le preocupa tomar demasiadas drogas y,
- que si un buen amigo le dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí tendría serias reservas en recomendárselo

Mientras que están de acuerdo que

- en lo fundamental diría que está muy contento con su trabajo,
- que su vida es muy provechosa,
- y que su facultad reúne materiales suficientes para que los profesores sean efectivos

#### **4.6 ANALISIS MULTIVARIANTE DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL CUESTIONARIO DE BURNOUT Y LOS RESULTADOS DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES EN EL AÑO 2014**

Posterior a la correlación de los resultados del cuestionario de Burnout con los resultados de la evaluación de los estudiantes en el año 2014 se identificaron correlaciones significativas con dimensiones del Burnout lo que permitió diferenciar dos grupos de docentes

En el grupo #1, el cual representó el 38% de los docentes, se identificaron las siguientes dimensiones con sus respectivas variables significativas

- Burnout agotamiento emocional y falta de realización
- Problemática administrativa falta de reconocimiento personal
- Estrés del rol
- Desorganización institucional condiciones organizacionales

Evidenciándose que posterior a la correlación con el rendimiento de los estudiantes, en este grupo se manifestaron las 3 dimensiones identificada en el análisis anterior y adicionalmente se manifestó la dimensión Problemática administrativa

En el mismo grupo # 2, el cual representa el 62% de los docentes, se evidenciaron las siguientes variables significativas

- que aquellos que están de acuerdo en que él y sus compañeros tienen tiempo con regularidad durante las horas de trabajo para discutir temas relacionados con el trabajo y,
- que actualmente encuentra que disfruta bastante de su vida

En este grupo se encontró que se ubicaban los valores del rendimiento de los estudiantes más altos dentro de la escala de Aprobado no señalado en el Estatuto de la Universidad de Panamá el cual establece que las asignaturas se aprueban con valores de 71 o más tomando como nota máxima 100. El análisis realizado nos permitió identificar la relación que existe entre los niveles de Burnout de los docentes con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Medicina Veterinaria

#### **4.7 Correlación de los niveles de estrés percibido y Burnout por área de conocimiento de los docentes y los resultados del rendimiento académico de los estudiantes durante el año 2014**

Se procedió a realizar un análisis correlacional entre los niveles de Estrés percibido de los docentes y el área de conocimiento al que pertenecen y los

resultados del rendimiento de los estudiantes durante el año académico 2014. Posterior al análisis no se encontraron diferencias significativas.

Al realizar el análisis correlacional de los niveles de Burnout de los docentes y el área de conocimiento al que pertenecen y los resultados del rendimiento de los estudiantes durante el año 2014. Posterior al análisis no se encontraron diferencias significativas.

## **DISCUSIÓN**

El estudio realizado determinó los niveles de Estrés percibido y Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad de Panamá. A través de los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados se obtuvo información valiosa sobre las variables de cada una de las sub-escalas que pertenecen a las dimensiones del estado de cronicidad del estrés denominado Síndrome de Burnout. Las variables que principalmente se identificaron en los docentes permitieron evidenciar su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Medicina Veterinaria obtenidos durante el año académico 2014.

La función que cubre el docente se enfoca principalmente en garantizar y favorecer la formación adecuada de un profesional y para lograr este objetivo de su labor docente debe integrar no solo el conocimiento en su disciplina o área de especialidad sino también debe tener una preparación adecuada en docencia y un ambiente óptimo para el ejercicio de la profesión docente.

La institución educativa debe cubrir su función social de formar hombres y mujeres con aptitudes y actitudes humanas, éticas y profesionales por lo que se requiere que la institución efectúe un diagnóstico para entender la relación entre el comportamiento situacional del docente, el conocimiento de las

competencias profesionales desarrolladas o identificadas en el curriculum y las relaciones compartidas en sus grupos de trabajo

De los análisis realizados se pueden destacar que el rango de edad en el que se encuentra el 45% de los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria es más de 50 años, el 30% entre 20 a 39 años y un 25% entre 40 y 49 años. De este mismo cuerpo docente se destaca que la mitad de ellos (50%) tiene entre 1 a 5 años de servicio docente en comparación con la otra mitad, lo que nos demuestra que la población docente de la facultad es nueva y con ello se evidencia la entrada del relevo generacional con formación de postgrado en diferentes especialidades de la medicina veterinaria que se encuentra ingresando a las aulas de clases.

Generalmente cuando abordamos el tema del vínculo entre educación superior y los padres de los jóvenes en la educación de los hijos, en muchas ocasiones se percibe que este vínculo debe ser menor ya que el estudiante es considerado adulto desde el momento de abandonar el nivel de educación media. Un dato importante que reveló el estudio es que el 100% de los docentes les afecta el actual vínculo negativo que existe entre la institución de educación superior y los padres de los estudiantes, y el 41.42% de ellos está de acuerdo en que los padres están implicados en la educación de sus hijos.

Al analizar los resultados de los niveles de Estrés percibido y Burnout en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria podemos observar que en ambas ocasiones se ubicaron dentro de la escala de **BAJO y REGULAR**. Lo que nos señala que las actuales condiciones ambientales de trabajo que le brinda la institución al docente en conjunto con el entorno que lo rodea le está colocando factores en su entorno que están evidenciando una tendencia al desarrollo de estrés y burnout en ellos.

Análisis posteriores evidenciaron que en un grupo de ellos se están manifestando actualmente 3 dimensiones del Burnout las cuales son Burnout a través de las sub-escalas despersonalización, agotamiento emocional y falta de realización, Desorganización institucional a través de las sub-escalas condiciones organizacionales, y el Estrés del rol. Al momento de correlacionar estos resultados con el rendimiento de los estudiantes en el año 2014 se volvieron a evidenciar las tres dimensiones recientemente mencionadas y adicionalmente se marca una cuarta dimensión del Burnout en este grupo de docentes denominada Problemática Administrativa a través de la sub-escala Falta de Reconocimiento Personal.

Esta dimensión evidenciada posterior al análisis correlacional es un aspecto valioso a considerar ya que el análisis estadístico pone de manifiesto cómo esta dimensión se correlaciona con los resultados del rendimiento de los estudiantes. Todos estos aspectos son vitales a considerar al momento de plantear estrategias de gestión curricular que busquen garantizar resultados exitosos en la formación humana y profesional de nuestros estudiantes.

Las variables que pertenecen a las dimensiones del Burnout que se evidenciaron en los docentes abordan aspectos que a criterio propio son de vital importancia y que manifiestan un vínculo directo de la relación docente – estudiante. Tal es el caso de la variable que señala la manera en el que el docente trata a los estudiantes como objetos impersonales, que siente que sus amigos son el enemigo, que su vida es aburrida, preocupación por consumo de drogas y otras que abordan aspectos sobre su relación con la unidad académica donde labora como la falta de materiales y recursos adecuados para realizar actividades que se le imponen y las reservas que tendría en recomendarle a un amigo trabajar en la institución.

Adicionalmente el estudio reflejó que el grupo de docentes que señaló estar de acuerdo con las variables en que él y sus compañeros tienen tiempo con regularidad durante las horas de trabajo para discutir temas relacionados con el trabajo y que actualmente encuentra que disfruta bastante de su vida (62%), se evidenció en este grupo de docentes que sus estudiantes tuvieron mejor rendimiento académico a diferencia de aquellos docentes que están en desacuerdo en dichas variables (38%) Este análisis nos permite comprender la importancia que tiene el sentimiento de satisfacción y la capacidad de manejar las situaciones que enfrentan los docentes en el día a día en su entorno educativo, como aspectos a considerar en las estrategias educativas dentro del factor gestión en un Curriculum

Finalmente, estudios previos señalan que generalmente los profesionales que presenta altos niveles de Burnout son profesionales de la salud y docentes entre 20 y 40 años de edad, masculinos, con pareja habitual e hijos (Correa y col , 2010) En nuestra población en estudio se evidenció que los docentes con niveles más altos de Estrés fueron aquellos con hijos En el caso de las otras variables estudiadas no se observaron diferencias significativas

La Universidad de Panamá, a través de la Subdirección de Evaluación Universitaria da seguimiento a la implementación de los Planes de Mejoramiento Institucional (PMI) En su factor Docente contempla proyectos que buscan capacitar al personal docente a través de las actividades de inventario de interés y necesidades de capacitación de los docentes, solicitar en cada unidad académica el estado de la formación a nivel de maestría del personal docente y solicitar adicionalmente el número de docentes que participen al menos 40 horas cada año en una capacitación y actualización en la especialidad de asistencia obligatoria, garantizar la capacitación de los docentes en docencia superior en áreas que faciliten y optimicen sus funciones (PMI Subdirección de evaluación, 2015)



Proyectos como estos buscan garantizar la formación y el desarrollo de habilidades y competencias de nuestros docentes en educación que le permitan crear las situaciones de enseñanza aprendizaje que contribuirán a que el estudiante construya su conocimiento. Con este estudio se ponen en evidencia aspectos emocionales, administrativos y personales de los docentes que pueden ser considerados en los planes de mejoramiento institucional con la finalidad de brindar alternativas novedosas que contribuirán en el cumplimiento de los aspectos curriculares de la institución y de cada una de las carreras que oferta la Universidad de Panamá.

Medina y Santeliz (2008) señalaron en su estudio algunos factores que manifiestan el grado de descontento de los docentes a la implementación de los programas por competencias. En este estudio se evidenciaron factores que coinciden con algunas variables analizadas en los cuestionarios de Estrés percibido y en el de Burnout. Entre los factores identificados por Medina y Santeliz (2008) que generan resistencia en el docente para su participación en nuevas propuestas de diseño curricular se analizaron el factor Docente, Currículo y Organización. Variables analizadas en nuestro estudio contemplaron aspectos relacionados con estos tres factores. Medina y Santeliz (2008) concluyen de su estudio que es evidente que la universidad requiere realizar la adecuación de sus áreas físicas, escenarios de enseñanza/aprendizaje, normativas y reglamentos, así como también la dotación de equipos para la enseñanza y recursos que son necesarios para el desarrollo de las propuestas curriculares y, en este sentido, los factores en nuestro estudio encontrados desde el punto de vista organizacional están relacionados con estos elementos.

Si se considera los resultados obtenidos en este estudio se puede establecer un vínculo entre el sentir de los docentes de la Facultad de Medicina

**Veterinaria expresado a través de un nivel de Estrés percibido y un nivel de Burnout establecido y las necesidades que presentan ellos señaladas a través de cada una de las variables consideradas en los cuestionarios y cómo estas necesidades influyen en la aceptación de nuevas propuestas curriculares y su relación con sus colegas docentes, estudiantes e inclusive con los padres de familia**

## **CONCLUSIONES**

## **6 CONCLUSIONES**

Este estudio aporta datos confiables y válidos que permiten sugerir metodologías para reconocer extrínsecamente la actividad del docente y con ello, poder implementar estrategias que disminuyan su carga laboral sin afectar el grado de responsabilidades que debe cumplir en la institución de educación superior

Los curriculistas son una pieza clave en el desempeño de los docentes ya que tienen la responsabilidad de identificar y reorientar los propósitos de los programas académicos con la finalidad de mejorar las prácticas de enseñanza aprendizaje

El estudio determinó la presencia de Estrés Percibido y Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria en la categoría Bajo y Medio en ambos síndromes, lo que indica una tendencia hacia el desarrollo y la manifestación de mayores niveles de estrés y burnout

Se han encontrado factores desencadenantes del estrés percibido y Burnout en los docentes de la Facultad de Medicina Veterinaria que afectan su desempeño en el proceso educativo y que se ve reflejado en el rendimiento académico de los estudiantes

Se identificaron correlaciones significativas con las dimensiones Burnout, Desorganización institucional, Estrés del rol y la Problemática administrativa al correlacionarla con el rendimiento académico de los estudiantes durante el año 2014

Se identificó que la variable correspondiente a la dimensión Información sociodemográfica denominada, numero de Hijos es significativa en aquellos docentes que presentaron mayores niveles de Estrés Percibido con respecto al grupo en estudio

Se evidenciaron que las variables de las dimensiones del Burnout que fueron significativas al correlacionar el rendimiento óptimo de los estudiantes con los resultados del Cuestionario del Burnout de los docentes son “estar de acuerdo en que él y sus compañeros tienen tiempo con regularidad durante las horas de trabajo para discutir temas relacionados con el trabajo” (Dimensión Desorganización institucional) y que “actualmente encuentra que disfruta bastante de su vida” (Dimension Burnout)

Se deben plantear estrategias curriculares que consideren mejorar la presencia de aquellas variables que afecten el sentir y la motivación y por ende la labor del docente de forma positiva y negativa

## **RECOMENDACIONES**

## **Recomendaciones**

Si se toma en consideración los resultados que se obtuvieron en este estudio se formulan las siguientes recomendaciones

- Analizar sistemáticamente los elementos del currículolo con el objetivo de detectar deficiencias que facilitan situaciones de tensión e insatisfacciones en los docentes
- Identificar y reflexionar sobre la motivación del alumnado a consecuencia de la motivación del docente como factor clave en los problemas asociados a estrés y sus procesos asociados
- Implementar nuevas estrategias de planificación y gestión del aula
- Plantear nuevas investigaciones que permitan identificar la relación existente entre los niveles de Estrés Percibido y Burnout con las evaluaciones del Desempeño de los Docentes y las evaluaciones del Rendimiento por Resultados establecidos por la Universidad de Panamá
- La Universidad de Panamá, a través de la Subdirección de Evaluación Universitaria debe coordinar con las comisiones curriculares de cada unidad académica recopilar información acerca de las necesidades, particularidades y sentir de los docentes. Adicionalmente capacitar al personal docente en temas de manejo del estrés laboral y el impacto directo sobre el desarrollo del curriculum y sobre los estudiantes

- La evaluación del desempeño docente en las universidades debe contribuir a la identificación y reorientación de los propósitos de los programas de evaluación para que, efectivamente, se logre el mejoramiento de las prácticas de enseñanza-aprendizaje
- A través de la Dirección de Evaluación del Desempeño docente realizar cursos de inducción y capacitaciones a los docentes sobre los derechos, responsabilidades y apoyo que la institución le brinda en aspectos de índole personal y profesional, junto con la entrega de guías de apoyo y acompañamiento dirigido al docente



## **BIBLIOGRAFÍA**

**ABARCA, M , MARZO, L , y SALA, L (2002)** La educación emocional en la práctica educativa de primaria *Bordón*, 54, 505-518

**ANADÓN R , O (2005)** La Formación en estrés para la prevención del Síndrome de Burnout en el Currículo de Formación inicial de los maestros *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado* 19 (1), 197-220  
ISSN 0213-8464

**ALVAREZ, J (2004)** *La formación del profesorado basada en el centro* Bilbao, España Ediciones Mensajero

**ARANDA, C , PANDO, M Y PEREZ, M B (2004)** Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o Bournout una revisión *Psicología y Salud*, 14(1), 79-87

**ARTUNDUAGA MURILLO, M (2008)** Variables que influyen en el rendimiento académico en la Universidad Madrid Universidad Complutense de Madrid Tesis Doctoral

**BELTRÁN, J (1993)** Procesos, estrategias y técnicas de aprendizaje Madrid Síntesis

**BERENZÓN, S , & MORA, J (2005)** Los padeceres emocionales cotidianos percepciones y creencias en dos poblaciones de la ciudad de México *Investigación en salud*, 7(3), 181-187

**CÁRDENAS, M L G M , M (2014)** Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios *Revista Electrónica Actualidades Investigativa en Educación* 14 (1) pp 1-22 ISSN 1409-4703

**CASTILLO, M (2007)** Valores, actitudes y satisfacción en el trabajo Madrid  
Universidad de Galileo

**CONAUPA (2013)** Resolución No 13 del 20 de mayo de 2013 Por la cual se aprueba la matriz de evaluación y acreditación de carreras de ciencias de la salud Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria de Panamá

**CORNEJO, R , & QUIÑONEZ, M (2007)** Factores asociados al malestar/bienestar docente *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 2007*, Vol 5, No 5e pp 75-80  
ISSN 1696– 4713

**CORREA, Z , MUÑOZ, I , & CHAPARRO, A (2010)** Síndrome de burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia *Revista de Salud Publica*, 589-598

**DIERENDOCK, D , BUUNK, B P Y SCHAUFELI, W B (2001)** Burnout and inequity among human service professionals A longitudinal study *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 43-52

**DUARTE, J (2007)** Formación permanente del docente en servicio, alternativa para la enseñanza y el aprendizaje de la lengua escrita en la educación básica integral (Tesis Doctoral, Universitat Rovira I Virgili)  
Recuperado de [http //www tdx cat/handle/10803/8931](http://www.tdx.cat/handle/10803/8931)

**EL SAHILI, L (2010)** Psicología para el docente Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial (Tech Rep) México  
Universidad de Guanajuato

**EMMER, E T (1987)** Classroom management and discipline En V RichardsonKoehler (Ed ), Educator's handbook A research perspective Nueva York Longman

**ESCUDERO, T (2003)** Desde los test hacia la investigación evaluativa actual Un siglo, el XX, de intenso desarrollo de la evaluación en la educación Disponible en *Revista electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 9(1) [http //www uv es/relieve/v9n1/relievev9n1-1 htm](http://www.uv.es/relieve/v9n1/relievev9n1-1.htm)

**DAY, C (2005)** Formar docentes cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado Madrid Narcea

**DIAZ, F , Y HERNANDEZ, G (2003)** *Estrategias para un aprendizaje significativo una interpretación constructiva* México McGraw-Hill

**ESCUDERO, J (2006)** *La formación del profesorado y la manera de la educación* Octaedro Barcelona

**ESTATUTO UNIVERSIDAD DE PANAMA (2009)** Universidad de Panamá Imprenta Universitaria Panamá

**ESTEVE, J , FRANCO, S , & VERA, J (1997)** Los profesores ante el cambio social Anthropos, Madrid

**EXTREMERA, N, FERNÁNDEZ-BERROCAL, P & DURÁN, A (2003)** Inteligencia emocional y burnout en profesores *Encuentros en Psicología Social*, 1, 260-265

**FERNANDEZ, M (2006)** *Desarrollo profesional docente* Granada, España Grupo Editorial Universitario

**FERNÁNDEZ-BERROCAL, P & EXTREMERA, N (2002)** La inteligencia emocional como una habilidad esencial en la escuela *Revista Iberoamericana de Educación*, 29, 1-6

**FIERRO, A (1999)** “Nuevos desafíos para los profesionales” en Actas del Seminario Internacional sobre políticas contemporáneas de atención a la diversidad repensar la educación (especial) en el tercer milenio” Grupo de investigación HUM Junta de Andalucía

**FORD, M E (1992)** *Motivating humans Goals, emotions and personal agency beliefs* Newbury Park SAGE Publications

**GARCÍA, J (2006)** *La máquina de la educación preguntas y respuestas sobre el sistema educativo* Barcelona Ariel

**GARCÍA GUERRERO, ALFONSO (2011)** Tesis Doctoral Efectos del estrés percibido y las estrategias de aprendizaje cognitivas en el rendimiento académico de estudiantes universitarios noveles de ciencias de la salud Universidad de Málaga Facultad de Enfermería, fisioterapia, podología y terapia ocupacional Málaga

**GARCIA-VALCÁRCEL, A (2001)** La función docente del profesor universitario, su formación y desarrollo profesional En *Didáctica Universitaria* Madrid Universidad de Salamanca

**GIL-MONTE, P (2003)** El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería *Revista Electrónica InteracaoPsy*, 19-33

**GIL-MONTE, P Y PEIRÓ, J M (1997)** Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse en el trabajo *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268

**GONZALEZ, M T & LANDERO, R (2007)** Factor Structure of the perceived stress scale (PSS) in a Sample from Mexico *The Spanish Journal of Psychology* 10(1) 199-206

**GUTIÉRREZ-SANTANDER, P , MORÁN-SUÁREZ, S , SANZ-VÁZQUEZ, I (2014)** Estrés docente Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación *Revista Electrónica y Evaluación Educativa* 11 (1), 47-61

**IMBERNÓN, F (2000)** La formación docente del profesorado universitario entre la realidad, el deseo y la utopía *Primer Congreso Internacional Docencia Universitaria e Innovación*, Barcelona Recuperado de <http://ice.ub.es/eddutemp/eddu/formaciodelprofessorat/modulinformatiu1/Los%20retos%20de%20la%20universidad%20del%20futuro,%20Imbernon.pdf>

La salud de los docentes revisión de líneas emergentes en la investigación  
**(2007)** UNESCO/OREALC En prensa

**LEITER, M P Y MASLACH, C (1988)** The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment *Journal of Occupational Behavior* 9, pp 297- 308

**LÓPEZ, J , LÓPEZ-MENCHERO (2009)** La salud laboral de los docentes En línea <http://www.educaweb.com/noticia/2009/03/26/salud-laboral-docentes-13542.html>

**LÓPEZ F, J (2000)** Estudio sobre la salud laboral del profesorado MUFACE Educación

**LÓPEZ FERNÁNDEZ, J (2000)** Estudio sobre la salud laboral del profesorado MUFACE Educación En línea [http //www map es/gobierno/muface/v179/educ htm](http://www.map.es/gobierno/muface/v179/educ.htm)

**LUGO, M , & TORRES, T (2011)** Salud mental y bienestar desde el punto de vista de docentes universitarios *Revista de la Facultad de Salud Publica y Nutrición*, 12(1), 1-13

**MARCELO, C (2002)** Los profesores como trabajadores del conocimiento certidumbres y desafios para una formación a lo largo de la vida *Educar* 2002, 48, 27-65

**MARTÍNEZ, A (2001)** Abriendo el presente de una modernidad inconclusa treinta años de estudios del trabajo docente (Tech Rep ) Instituto de Investigaciones Pedagógicas Marina Viltre de la Confederación de Trabajadores de la Educación de la Republica Argentina

**MARTÍNEZ, A (2010)** El síndrome de Burnout Evolución conceptual y estado actual de la cuestión *Vivat Academia* 112 pp 1 – 20

**MARTINEZ-OTERO, V (2003)** La salud mental del profesorado Tribuna comunidad escolar 713 En línea [http//comunidad-escolar cnice mec es/713/tribuna html](http://comunidad-escolar.cnice.mec.es/713/tribuna.html)

**MATTESON, M T E IVANCEVICH, J M (1997)** Controlling Work Stress Effective resource and Management Strategies San Francisco, CA Jossey-Bass

**MEARNS, J & CAIN, J E (2003)** Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress roles of coping and negative mood regulation expectancies *Anxiety, Stress and Coping*,16, 71-82

**MEDINA Y SANTELIZ, J (2008)** Estrategias de participación docente en una nueva propuesta de diseño curricular basada en competencias *Educere* 12(43) 789-795 ISSN 1316-4910

**MELGOSA, J (1998)** Sin estrés Editorial Safeliz 1ª ed , 13ª imp (08/1994) Página 36 y 37

**MELGOSA J (2010)** Sin estrés Primera edición Barcelona España Editorial Safeliz, 1998

**MODELO EDUCATIVO Y ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ, (2008)** Dirección General de Planificación y Evaluación Universitaria Universidad de Panamá

**MONTIEL, L (2010)** La importancia de la salud laboral docente Estudio de un caso concreto *Revista Digital del Centro del Profesorado Cuevas-Olula*, 3(3), 1-19

**MORENO, B , GARROSA, E & GONZALEZ, J (2000)** La evaluación del estrés y el burnout del profesorado el CBP-R *Revista de Psicología del trabajo y las organizaciones* 16(1) 331-349



**MORIANA, J , & HERRUZO, J (2004)** Estrés y burnout en profesores  
*International Journal of Clinical and Health Psychology* 4 (3), pp 597-621

**NAVÍO, A (2005)** *Las competencias profesionales del formador* Barcelona  
Octaedro

**NETEMEYER, R G , BOLES, J S , MCMURRIAN, R ,** Development and  
validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales *Journal of*  
*Applied Psychology* 1996, 81 400-10

**NUÑEZ, J , GONZÁLEZ-PINEDA, J , GARCIA, M , GONZÁLEZ, S , ROCE,**  
**C , ALVAREZ, L , & GONZÁLEZ, M (1998)** Estrategias de aprendizaje,  
autoconcepto y rendimiento académico *Psicothema*, 10 (1), 97-109

**OMS (1948)** Reportes oficiales de la organización mundial de la salud (Tech  
Rep No 2) OMS

**PEIRÓ, J M Y SALVADOR, A (1994)** Control del Estrés Laboral Madrid  
Eudema

**PEKRUN, R (1992)** The impact of emotions on learning and achievement  
Towards a theory of cognitive/motivational mediators *Applied Psychology An*  
*International Review* 41 359 - 376

**PEREZ SAN GREGORIO, M A , MARTÍN RODRIGUEZ, A , BORDA, M , &**  
**DEL RÍO, C (2003)** Estrés y rendimiento académico en estudiantes  
universitarios *Cuadernos de Medicina Psicosomática y Psiquiatría de Enlace*,  
67/68, 26-33

Planes de Mejoramiento Institucional, Subdirección de Evaluación Universitaria Dirección General de Planificación y Evaluación Universitaria Universidad de Panamá (2015)

**PONCE, C , BULNES, M , ALIAGA, J , ATALAYA, M , & HUERTAS, R (2005)** El síndrome del quemado por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios *Revista de Investigación en Psicología*, 87-112

**QUICENO, J , & VINACCIA, S (2007)** Burnout Síndrome de quemarse en el trabajo *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125

**RAMOS, F (1999)** El Síndrome de Burnout Madrid Klinik, S L

**RUEDA, M (2008)** La evaluación del desempeño docente en las universidades públicas de México *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 1(3), 8-17

**SALAS, J (2010)** Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL No 7 Tesis de Maestría Peru

**SÁNCHEZ DE GALLARDO, M , & MALDONADO-ORTÍZ, L (2003)** Estrés en docentes universitarios caso luz, urbe y única *Revista de Ciencias Sociales*, 9(2), 323-335

**SANCHEZ, M , & MANTILLA, M (2005)** Estrés en docentes universitarios Casos Urbe, Luz, Unica *Revista Ciencias Sociales*, 9(1), 140-162

**SHIROM, A (2003)** Job-related burnout En Quick J C , Tetrick L E , editors Handbook of Occupational Health Psychology Washington, DC American Psychological Association, pp 245-65

**SILVERO, M (2007)** Estrés y demotivación docente el síndrome del "profesor quemado" en educación secundaria *Estudios sobre Educación* 12 115-138

**SMYLIE, M A (1999)** Teacher stress in a time of reform En R Vanderberghe y A M Huberman (Eds), *Understanding and preventing teacher burnout A sourcebook of international research and practice* Cambridge, UK/New York Cambridge University Press 59 - 84

**STRES AT WORK (1999)** National Institute for Occupational Safety and Health DHHS publication

**TEJEDA, J (2006)** Elementos de convergencia entre la formación profesional y la universidad implicaciones para la calidad de la formación profesional superior *Educación*, 340, 1085-1117

**TOBÓN, S (2006)** *Competencias, calidad y educación superior* Bogotá, Colombia Alma Mater Magisterio

**TORRES, T , ARANDA, M , & SALAZAR, J (2007)** Dimensiones conceptuales del bienestar de personas con padecimientos crónicos *Revista de la Facultad de Salud Pública y Nutrición*, 8(4)

**TRAVERS, C , & COOPER, C (1996)** El estrés de los profesores la presión en la actividad docente *Paidós* Buenos Aires

**TURNER, J C , THORPE, P K , Y MEYER, D K (1998)** Students' reports of motivation and negative affect A theoretical and empirical analysis *Journal of Educational Psychology*, 90, 758-771

**UNESCO (2005)** Condiciones de trabajo y salud docente Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Peru y Uruguay En Unesco-orealc Santiago, Chile

**VALDIVIA, G , AVENDAÑO, C , BASTÍAS, G , MILICIC, N , MORALES, A , & SCHARAGER, J (2003)** Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile (Tech Rep ) Pontificia Universidad Católica de Chile Escuelas de Medicina y Psicología Facultad de Medicina y Ciencias Sociales

**WHEATON, B (1996)** The domains and boundaries of stress concepts En Howard B Kaplan, psychosocial stress (E San Diego, Ed ) Academic Press

## **ANEXOS**

## ANEXOS

### 1 CUESTIONARIO PARA LA DETERMINACIÓN DE LA ESCALA DE ESTRÉS PERCIBIDO DE COHEN-PSS APLICADO EN LA FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA

UNIVERSIDAD DE PANAMA

INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ADMINISTRACION Y SUPERVISION  
DE LA EDUCACION  
PROGRAMA DE MAESTRIA EN CURRICULUM

CUESTIONARIO PARA LA DETERMINACIÓN DE LA ESCALA DE ESTRÉS  
PERCIBIDO DE COHEN -PSS EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA  
VETERINARIA DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

Versión española (20) de la *Perceived Stress Scale (PSS)* de Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983), adaptada por Remor E & Carrobbles JA (2001) Versión Española de la escala de estrés percibido (PSS-14) Estudio psicométrico en una muestra VIH+ *Ansiedad y Estrés*, 7 (2-3), 195-201  
Escala de Estrés Percibido - *Perceived Stress Scale (PSS)* – versión completa 14 ítems

#### INSTRUCCIONES GENERALES

Esta encuesta es anónima y personal, dirigida a profesores de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad de Panamá  
Agradecemos dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario, todo lo cual nos permitirá un acercamiento científico a la realidad concreta de la Facultad de Medicina Veterinaria

#### INSTRUCCIONES ESPECIFICAS

Por favor rellene los datos siguientes

Rango de Edad 20 – 29 ___ 30 – 39 ___ 40 – 49 ___ más de 50 ___ Sexo ___ H ___ M
Relaciones personales Con pareja habitual ___ Sin pareja habitual ___, Sin pareja ___
Numero de hijos ___ (si no tiene ponga 0)

Categoría Regular ___ Asistente ___ Eventual ___ Especial ___ Invitado ___
Tiempo de dedicación ___ Parcial ___ Temporal ___
Años de servicio en la docencia ___
Numero de horas de clase que imparte este semestre ___
Departamento de la Facultad al cual pertenece _____
Area de conocimiento al cual pertenece _____

Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el **último mes**. En cada caso, por favor encierre en un círculo el número que corresponde a cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo o	Muy a menudo
1 En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	0	1	2	3	4
2 En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	0	1	2	3	4
3 En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	0	1	2	3	4
4 En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?	0	1	2	3	4
5 En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?	0	1	2	3	4
6 En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?	0	1	2	3	4
7 En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?	0	1	2	3	4
8 En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?	0	1	2	3	4
9 En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?	0	1	2	3	4
10 En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?	0	1	2	3	4
11 En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	0	1	2	3	4

12 En el ultimo mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?	0	1	2	3	4
13 En el ultimo mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?	0	1	2	3	4
14 En el ultimo mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	0	1	2	3	4

---

¡Se le agradece su participación!



## 2 CUESTIONARIO PARA LA DETERMINACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT O PROFESOR QUEMADO APLICADO EN LA FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA

UNIVERSIDAD DE PANAMA  
INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ADMINISTRACION Y SUPERVISION  
DE LA EDUCACION  
PROGRAMA DE MAESTRIA EN CURRICULUM

CUESTIONARIO PARA LA DETERMINACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT O PROFESOR QUEMADO EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

Moreno, Bernardo, Garrosa, Eva y González, José (2000) La evaluación del estrés y el burnout del profesorado el CBP-R Revista de Psicología del trabajo y las organizaciones, 16(1), 331-349

### INSTRUCCIONES GENERALES

Esta encuesta es anónima y personal, dirigida a profesores de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad de Panama

Agradecemos dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario, todo lo cual nos permitirá un acercamiento científico a la realidad concreta de la Facultad de Medicina Veterinaria

### INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS

Por favor rellene los datos siguientes

Rango de Edad 20 – 29 \_\_\_ 30 – 39 \_\_\_ 40 – 49 \_\_\_ mas de 50 \_\_\_ Sexo \_\_\_ H \_\_\_ M  
Relaciones personales Con pareja habitual \_\_\_ Sin pareja habitual \_\_\_, Sin pareja \_\_\_  
Numero de hijos \_\_\_ (si no tiene ponga 0)

Categoría Regular \_\_\_ Asistente \_\_\_ Eventual \_\_\_ Especial \_\_\_ Invitado \_\_\_  
Tiempo de dedicación \_\_\_ Parcial \_\_\_ Temporal \_\_\_  
Años de servicio en la docencia \_\_\_  
Numero de horas de clase que imparte este semestre \_\_\_  
Departamento de la Facultad al cual pertenece \_\_\_  
Area de conocimiento al cual pertenece \_\_\_

Por favor, indique la respuesta que mejor describe su situación profesional como profesor Rodee con un circulo la respuesta deseada segun la siguiente clave de clasificación

1 No me afecta

- 2 Me afecta un poco**
- 3 Me afecta moderadamente**
- 4 Me afecta bastante**
- 5 Me afecta muchísimo**

Falta de seguridad o continuidad en el empleo	1	2	3	4	5
Amenaza de violencia de los estudiantes o vandalismo	1	2	3	4	5
Sentimiento de estar bloqueado en la profesión	1	2	3	4	5
Salario bajo	1	2	3	4	5
Estar aislado de los compañeros	1	2	3	4	5
Conflictos con la administración	1	2	3	4	5
Contactos negativos con los padres	1	2	3	4	5
Imagen pública de los profesores	1	2	3	4	5
Falta de servicios de apoyo para problemas profesionales	1	2	3	4	5
Falta de servicios de apoyo para problemas personales	1	2	3	4	5
Amenaza de cierres de institutos	1	2	3	4	5

**Por favor, a continuación indique la respuesta que mejor describe su grado de acuerdo con cada frase. Encierre en un círculo la respuesta deseada según la siguiente clave de clasificación.**

- Totalmente en desacuerdo**
- En desacuerdo**
- Indeciso**
- De acuerdo**
- Totalmente de acuerdo**

Los padres están implicados en la educación de sus hijos	1	2	3	4	5
A los profesores se les anima a intentar soluciones nuevas y creativas para los problemas existentes	1	2	3	4	5
Los recursos materiales (edificios, clases, mobiliario) son mantenidos adecuadamente	1	2	3	4	5
Se reconoce a los profesores cuando realizan su trabajo de manera excepcional	1	2	3	4	5
Enseñar me agota emocionalmente	1	2	3	4	5

Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar	1	2	3	4	5
A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales	1	2	3	4	5
Me Siento alienado personalmente por mis compañeros	1	2	3	4	5
No tengo claro cuáles son mis funciones y las responsabilidades de mi trabajo	1	2	3	4	5
En lo fundamental, yo diría que estoy muy contento con mi trabajo	1	2	3	4	5
Actualmente encuentro que mi vida es muy provechosa	1	2	3	4	5
Me causa bastante estrés intentar completar informes y papeles a tiempo	1	2	3	4	5
Cuando realmente necesito hablar a mi superior, él/ella esta deseando escuchar	1	2	3	4	5
A veces tengo que saltarme normas establecidas para llevar a cabo mis tareas	1	2	3	4	5
Mi superior me convoca junto con otros compañeros a reuniones conjuntas para tomar decisiones y resolver problemas comunes	1	2	3	4	5
Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día	1	2	3	4	5
Siento que mis alumnos son "el enemigo"	1	2	3	4	5
Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo	1	2	3	4	5
Hay una diferencia entre el modo en que mi superior piensa que se deberían hacer las cosas y cómo yo creo que deben hacerse	1	2	3	4	5
Es muy estresante dar una buena educación en un ambiente de poco apoyo financiero	1	2	3	4	5

<b>Mi superior toma en consideración lo que digo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Me preocupa beber demasiado alcohol</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Recibo información suficiente para llevar a cabo mi trabajo con efectividad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Lo paso mal para satisfacer las demandas en conflicto de estudiantes, padres, administrados y profesores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente lo haria</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Mi superior siempre insiste en que resuelva mis propios problemas de trabajo pero está disponible para aconsejarme si lo necesito</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Me produce una gran cantidad de estrés el cambio de normas, valores profesionales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Mi superior "da la cara" por la gente que trabajamos en la facultad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>En general, mi trabajo se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Siento que tengo trabajo extra más allá de lo que debería esperarse normalmente de mí</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Se me hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Siento que me es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Mi facultad reúne materiales suficientes para que los profesores sean efectivos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Siento que realmente no les gusto a mis alumnos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Siento que mi trabajo está afectando negativamente</b>					

<b>mi salud</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Se me imponen obligaciones relacionadas con la facultad sin los recursos y materiales adecuados para cumplirlas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Intentar impedir que mi trabajo sea demasiado rutinario y aburrido me causa mucho estrés</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Actualmente encuentro que disfruto bastante de mi vida</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Cuando tengo conflictos con padres o alumnos, mi superior me da la clase de apoyo que necesito</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Mis compañeros y yo tenemos tiempo con regularidad durante las horas de trabajo para discutir temas relacionados con el trabajo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Si un buen amigo/a me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Tener que participar en actividades académicas fuera de las horas habituales de trabajo es muy estresante para mí</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Se me informa de las cosas importantes que ocurren en mi facultad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Los criterios de funcionamiento para mi trabajo son demasiado altos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Es imposible tratar con los alumnos con una base personal e individual</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Puedo predecir lo que se esperará de mi trabajo mañana</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Encuentro muy estresante estar atento a los problemas y necesidades individuales del alumnado</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida	1	2	3	4	5
Se me da demasiada responsabilidad sin la autoridad adecuada para cumplirla	1	2	3	4	5
Siento que me es inútil hacer sugerencias sobre mi trabajo, porque las decisiones se toman a pesar de mis intentos para influir en ellas	1	2	3	4	5
Me preocupa tomar demasiadas drogas	1	2	3	4	5
Mi instituto ofrece incentivos para motivar a los estudiantes	1	2	3	4	5
Tengo sentimientos de intranquilidad acerca de mi futuro profesional	1	2	3	4	5

¡Se le agradece su participación!

**3 CALCULOS ESTADISTICOS CON AYUDA DEL PROGRAMA R  
VERSION 3 0 2**

[1.] 0 7  
[2.] 1 9  
[3.] 3 1  
[4.] 4 3

Departamento de la facultad al cual pertenece

x

	Clinicas y Cirugias	35
Enfermedades Transmisibles y Salud Publica		25
Morfologia y Patologia Veterinaria		30
Producción y Bienestar Animal		10

Chi-squared test for given probabilities

data y  
X-squared = 14, df = 3, p-value = 0 002905

NULL

Area de conocimiento al cual pertenece

x

		Cirugías Veterinarias	15
	5		
Clinicas Veterinarias		Enfermedades Transmisibles	20
	10		
Farmacologia y Terapéutica Veterinaria		Morfología y Desarrollo	5
	10		
Patologia Veterinaria		Patologia Veterinaria	5
	5		
Producción y Bienestar Animal		Reproducción	10
	10		
Salud Publica			
	5		

**Chi-squared test for given probabilities**

**data y**  
**X-squared = 26.5, df = 10, p-value = 0.003123**

**NULL**

**En el ultimo mes con que frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido**

**x**  
**0 1 2 3 4**  
**25 40 20 5 10**

**Chi-squared test for given probabilities**

**data y**  
**X-squared = 37.5, df = 4, p-value = 1.421e-07**

**[,1]**  
**[1,] 0.7**  
**[2,] 1.9**  
**[3,] 3.1**  
**[4,] 4.3**  
**[5,] 5.5**

**En el ultimo mes con que frecuencia se ha sentido nervioso o estresado**

**x**  
**0 1 2 3 4**  
**40 35 15 5 5**

**Chi-squared test for given probabilities**

**data y**  
**X-squared = 55, df = 4, p-value = 3.249e-11**

**[,1]**  
**[1,] 0.7**  
**[2,] 1.9**  
**[3,] 3.1**



```
[4.] 4 3
[5.] 5 5
```

En el ultimo mes con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida

```
x
0 1 2 3 4
5 45 35 10 5
```

Chi-squared test for given probabilities

```
data y
X-squared = 70, df = 4, p-value = 2.27e-14
```

```
      [,1]
[1,] 0 7
[2,] 1 9
[3,] 3 1
[4,] 4 3
[5,] 5 5
```

En el ultimo mes con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida

```
x
1 2 3 4
5 10 60 25
```

Chi-squared test for given probabilities

```
data y
X-squared = 74, df = 3, p-value = 5.935e-16
```

```
      [,1]
[1,] 0 7
[2,] 1 9
[3,] 3 1
[4,] 4 3
```

En el ultimo mes con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales

```
x
```

```
0 2 3 4
5 10 65 20
```

Chi-squared test for given probabilities

```
data y
X-squared = 90, df = 3, p-value < 2.2e-16
```

```
 [,1]
[1,] 0.7
[2,] 1.9
[3,] 3.1
[4,] 4.3
```

En el último mes con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien

```
x
3 4
40 60
```

Chi-squared test for given probabilities

```
data y
X-squared = 4, df = 1, p-value = 0.0455
```

```
 [,1]
[1,] 0.7
[2,] 1.9
```

En el último mes con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer

```
x
1 2 3 4
5 10 55 30
```

Chi-squared test for given probabilities

```
data y
X-squared = 62, df = 3, p-value = 2.197e-13
```

```
 [,1]
[1,] 0.7
[2,] 1.9
```

```
[3,] 3 1
[4,] 4 3
```

En el ultimo mes con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida

```
x
 0 1 2 3
30 40 20 10
```

Chi-squared test for given probabilities

```
data y
X-squared = 20, df = 3, p-value = 0.0001697
```

```
      [,1]
[1,] 0.7
[2,] 1.9
[3,] 3.1
[4,] 4.3
```

En el ultimo mes con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control

```
x
 1 2 3 4
 5 5 50 40
```

Chi-squared test for given probabilities

```
data y
X-squared = 66, df = 3, p-value = 3.065e-14
```

```
      [,1]
[1,] 0.7
[2,] 1.9
[3,] 3.1
[4,] 4.3
```

En el ultimo mes con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control

```
x
 2 3 4
```

15 55 30

Chi-squared test for given probabilities

data y  
X-squared = 24.5, df = 2, p-value = 4.785e-06

```
[,1]  
[1,] 0.7  
[2,] 1.9  
[3,] 3.1
```

En el ultimo mes con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer

x  
0 1 2 3  
30 30 30 10

Chi-squared test for given probabilities

data y  
X-squared = 12, df = 3, p-value = 0.007383

```
[,1]  
[1,] 0.7  
[2,] 1.9  
[3,] 3.1  
[4,] 4.3
```

En el ultimo mes con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo

x  
1 2 3 4  
10 40 45 5

Chi-squared test for given probabilities

data y  
X-squared = 50, df = 3, p-value = 7.989e-11

```
[,1]  
[1,] 0.7
```

```
[2.] 1 9
[3.] 3 1
[4.] 4 3
```

En el ultimo mes con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas

```
x
 1 2 3 4
15 15 55 15
```

Chi-squared test for given probabilities

```
data y
X-squared = 48, df = 3, p-value = 2.129e-10
```

```
      [,1]
[1,] 0.7
[2,] 1.9
[3,] 3.1
[4,] 4.3
```

Numero de horas de clases que imparte este semestre

```
x
 0 1 2 3
36 84 211 31 57 895 21 05 263 10 52 632
```

Chi-squared test for given probabilities

```
data y
X-squared = 16.3435, df = 3, p-value = 0.0009642
```

```
      [,1]
[1,] 0.7
[2,] 1.9
[3,] 3.1
[4,] 4.3
```

**VARIABLES QUE SON SIGNIFICATIVAMENTE DIFERENTES EN LOS GRUPOS IDENTIFICADOS**

Los grupos y los factores que influyeron en su formacion

Call  
lm(formula = grupof ~ nhijo + nsegur + nviol + nsentprof + nsalbaj +  
naisl + nconadm + nconfpad + nconfprof)

Residuals  
Min 1Q Median 3Q Max  
-0.71565 -0.04298 0.01615 0.04974 0.30895

Coefficients  
Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)  
(Intercept) 1.6453111 0.4314209 3.814 0.00287 \*\*  
nhijo 0.0683816 0.0791961 0.863 0.40632  
nsegur 0.0696694 0.0824680 0.845 0.41622  
nviol 0.0345000 0.0832188 0.415 0.68643  
nsentprof 0.0275721 0.1151009 0.240 0.81509  
nsalbaj -0.0366759 0.0608629 -0.603 0.55899  
naisl -0.0001695 0.0692380 -0.002 0.99809  
nconadm -0.0612768 0.1080644 -0.567 0.58207  
nconfpad 0.1614222 0.2945790 0.548 0.59465  
nconfprof 0.0099294 0.0990264 0.100 0.92193  
---  
Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.2551 on 11 degrees of freedom  
Multiple R-squared: 0.2486, Adjusted R-squared: -0.3662  
F-statistic: 0.4043 on 9 and 11 DF, p-value: 0.9077

Call  
lm(formula = grupof ~ falserapro + falseraper + acierre + apaedu +  
solucion + mantrecmat + reconocen + seagota + nervios)

Residuals

Min	1Q	Median	3Q	Max
-0.57660	-0.03314	0.00721	0.05920	0.31644

Coefficients

	Estimate	Std Error	t value	Pr(> t )
(Intercept)	2.04151	0.44914	4.545	0.000836 ***
falsrapro	-0.03798	0.08064	-0.471	0.646831
falsraper	0.05218	0.07536	0.692	0.503028
acierre	-0.03409	0.05565	-0.613	0.552621
apaedu	-0.05949	0.05353	-1.111	0.290118
solucion	-0.03102	0.06317	-0.491	0.633106
mantrecmat	0.08264	0.06764	1.222	0.247315
reconocen	-0.02514	0.06302	-0.399	0.697530
seagota	-0.05615	0.05944	-0.945	0.365149
nervios	0.17218	0.14897	1.156	0.272253

---  
Signif codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.2289 on 11 degrees of freedom  
Multiple R-squared: 0.3946, Adjusted R-squared: -0.1008  
F-statistic: 0.7966 on 9 and 11 DF, p-value: 0.6277

Call

lm(formula = grupof ~ estobjimp + alienado + clarfun + contento +  
vprovechosa + estres + supescu + saltarnor + tdecisiones)

Residuals

Min	1Q	Median	3Q	Max
-0.090770	-0.047175	-0.005227	0.050310	0.095345

Coefficients

	Estimate	Std Error	t value	Pr(> t )
(Intercept)	2.26933	0.15988	14.194	2.04e-08 ***
estobjimp	-0.16527	0.03534	-4.677	0.000675 ***
alienado	-0.03815	0.02126	-1.795	0.100160
clarfun	-0.02733	0.01975	-1.384	0.193756
contento	0.09690	0.03583	2.705	0.020486 *
vprovechosa	-0.07165	0.03754	-1.909	0.082732
estres	0.01335	0.01733	0.770	0.457398
supescu	-0.03273	0.03984	-0.822	0.428805
saltarnor	0.02084	0.02248	0.927	0.373876

tdecisiones 0 01199 0 02786 0 430 0 675276

--

Signif codes 0 '\*\*\*' 0 001 '\*\*' 0 01 '\*' 0 05 '.' 0 1 ' ' 1

Residual standard error 0 07869 on 11 degrees of freedom

Multiple R-squared 0 9285, Adjusted R-squared 0 8699

F-statistic 15 87 on 9 and 11 DF, p-value 4 363e-05

Call

lm(formula = grupof ~ tenso + aluene + presion + difsup + pocoapoyfin +  
tencuenta + alcohol + recinfzuf + conflictos + elegir)

Residuals

Min	1Q	Median	3Q	Max
-0 133422	-0 033880	-0 001872	0 022913	0 149916

Coefficients

	Estimate	Std Error	t value	Pr(> t )
(Intercept)	2 076814	0 168453	12 329	2 26e-07 ***
tenso	0 062496	0 060910	1 026	0 329057
aluene	-0 240866	0 045247	-5 323	0 000336 ***
presion	-0 011432	0 074621	-0 153	0 881290
difsup	0 008457	0 030421	0 278	0 786688
pocoapoyfin	0 020053	0 021851	0 918	0 380387
tencuenta	0 011850	0 027726	0 427	0 678144
alcohol	0 002148	0 016966	0 127	0 901771
recinfzuf	-0 024301	0 022500	-1 080	0 305478
conflictos	-0 033678	0 030245	-1 114	0 291537
elegir	0 026387	0 020791	1 269	0 233144

--

Signif codes 0 '\*\*\*' 0 001 '\*\*' 0 01 '\*' 0 05 '.' 0 1 ' ' 1

Residual standard error 0 09796 on 10 degrees of freedom

Multiple R-squared 0 8992, Adjusted R-squared 0 7985

F-statistic 8 924 on 10 and 10 DF, p-value 0 0009231

Call

lm(formula = grupof ~ resycons + estresnormas + supcara + trabadap +



trabextra + afecnegft + difdesvaca + difcampos)

**Residuals**

Min	1Q	Median	3Q	Max
-0 286722	-0 044188	-0 008543	0 062708	0 207642

**Coefficients**

	Estimate	Std Error	t value	Pr(> t )
(Intercept)	1 58916	0 30572	5 198	0 000223 ***
resycons	0 03967	0 04812	0 824	0 425848
estresxnormas	0 02736	0 03129	0 874	0 399179
supcara	-0 02194	0 05281	-0 415	0 685110
trabadap	0 07394	0 05114	1 446	0 173870
trabextra	0 04707	0 02817	1 671	0 120647
afecnegft	-0 03544	0 08010	-0 442	0 666068
difdesvaca	-0 08873	0 05983	-1 483	0 163826
difcampos	0 04036	0 06319	0 639	0 535022

---

Signif codes 0 '\*\*\*' 0 001 '\*\*' 0 01 '\*' 0 05 '.' 0 1 ' ' 1

Residual standard error 0 1546 on 12 degrees of freedom  
Multiple R-squared 0 6989, Adjusted R-squared 0 4982  
F-statistic 3 482 on 8 and 12 DF, p-value 0 02574

**Call**

lm(formula = grupof ~ matsuf + nogustoalum + afecnegsa + obligsinrec +  
estresrut + disfvida + deprimido + apoyoenconf)

**Residuals**

Min	1Q	Median	3Q	Max
-0 270483	-0 066675	0 007814	0 088707	0 163840

**Coefficients**

	Estimate	Std Error	t value	Pr(> t )
(Intercept)	2 563092	0 444061	5 772	8 85e-05 ***
matsuf	-0 168507	0 075505	-2 232	0 0455 *
nogustoalum	0 078900	0 089803	0 879	0 3969
afecnegsa	-0 027111	0 071119	-0 381	0 7097
obligsinrec	-0 162787	0 067386	-2 416	0 0326 *
estresrut	-0 003068	0 057943	-0 053	0 9586
disfvida	0 081579	0 059461	1 372	0 1952
deprimido	-0 044656	0 064991	-0 687	0 5051

apoyoenconf 0 003339 0 033621 0 099 0 9225

---  
Signif codes 0 '\*\*\*' 0 001 '\*\*' 0 01 '\*' 0 05 '.' 0 1 ' ' 1

Residual standard error 0 1501 on 12 degrees of freedom  
Multiple R-squared 0 716, Adjusted R-squared 0 5267  
F-statistic 3 782 on 8 and 12 DF, p-value 0 01922

Call

lm(formula = grupof ~ tiemdisc + reservas + stresactfueradehab +  
informado + criteriosaltos + difratalum + puedopredecir)

Residuals

Min	1Q	Median	3Q	Max
-0 43321	-0 05888	-0 01865	0 05937	0 29784

Coefficients

	Estimate	Std Error	t value	Pr(> t )
(Intercept)	2 060538	0 209896	9 817	2 23e-07 ***
tiemdisc	0 051873	0 040453	1 282	0 2221
reservas	-0 117784	0 045341	-2 598	0 0221 *
stresactfueradehab	0 034216	0 057040	0 600	0 5589
informado	-0 006604	0 037769	-0 175	0 8639
criteriosaltos	0 102205	0 073183	1 397	0 1859
difratalum	-0 042753	0 032184	-1 328	0 2069
puedopredecir	-0 044834	0 038787	-1 156	0 2685

---  
Signif codes 0 '\*\*\*' 0 001 '\*\*' 0 01 '\*' 0 05 '.' 0 1 ' ' 1

Residual standard error 0 1825 on 13 degrees of freedom  
Multiple R-squared 0 5451, Adjusted R-squared 0 3002  
F-statistic 2 226 on 7 and 13 DF, p-value 0 101

Call

lm(formula = grupof ~ stresxalum + vidaabur + sinautor + inutil sug +  
drogas + motest + intranfut + edadn + sexon + parejan + categorian +  
dedicacionn + aservn + departamenton + conocimienton + notacon)

Residuals

ALL 21 residuals are 0 no residual degrees of freedom!

Coefficients (1 not defined because of singularities)

	Estimate	Std Error	t value	Pr(> t )
(Intercept)	0.84733	NA	NA	NA
stresxalum	0.14797	NA	NA	NA
vidaabur	-0.22211	NA	NA	NA
sinautor	-0.02979	NA	NA	NA
inutisug	-0.09357	NA	NA	NA
drogas	-0.05973	NA	NA	NA
motest	-0.02126	NA	NA	NA
intranfut	0.08639	NA	NA	NA
edadn	0.05645	NA	NA	NA
sexon	0.08839	NA	NA	NA
parejan	-0.09210	NA	NA	NA
categorian	0.14352	NA	NA	NA
dedicacionn	0.28571	NA	NA	NA
aservn	0.03780	NA	NA	NA
departamenton	0.14691	NA	NA	NA
conocimienton	-0.03016	NA	NA	NA
notacon2_9	-0.04850	NA	NA	NA
notacon3	0.38642	NA	NA	NA
notacon3_1	0.04934	NA	NA	NA
notacon3_6	-0.33756	NA	NA	NA
notacon4	0.04308	NA	NA	NA
notacon4_4	NA	NA	NA	NA

Residual standard error: NaN on 0 degrees of freedom  
Multiple R-squared: 1, Adjusted R-squared: NaN  
F-statistic: NaN on 20 and 0 DF, p-value: NA

GRUPO 1

A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales

estobjimp

5

1

En lo fundamental yo diría que estoy muy contento con mi trabajo

**contento**

**1**

**1**

**Actualmente encuentro que mi vida es muy provechosa**

**vprovechosa**

**1**

**1**

**siento que mis amigos son el enemigo**

**aluene**

**4**

**1**

**mi facultad reúne materiales suficientes para que los profesores sean efectivos**

**[1] 1**

**se me imponen obligaciones relacionadas con la facultad sin los recursos y materiales adecuados para cumplirlas**

**[1] 1**

**si un buen amigo a mi me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí tendría serias reservas en recomendárselo**

**[1] 1**

**actualmente encuentro mi vida bastante aburrida**

**vidaabur**

**4**

**1**

me preocupa tomar demasiadas drogas

drogas

5

1

GRUPO 2

A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales

x

1 2

80 20

Chi-squared test for given probabilities

data y

X-squared = 36, df = 1, p-value = 1.973e-09

```
[,1]
[1,] 0.7
[2,] 1.9
```

En lo fundamental yo diria que estoy muy contento con mi trabajo

x

1 2 3 4 5

5 10 15 50 20

Chi-squared test for given probabilities

data y

X-squared = 62.5, df = 4, p-value = 8.646e-13

```
[,1]
[1,] 0.7
[2,] 1.9
[3,] 3.1
[4,] 4.3
[5,] 5.5
```

Actualmente encuentro que mi vida es muy provechosa

```
x
 1 2 3 4 5
5 5 5 30 55
```

Chi-squared test for given probabilities

```
data y
X-squared = 100, df = 4, p-value < 2.2e-16
```

```
      [,1]
[1,] 0.7
[2,] 1.9
[3,] 3.1
[4,] 4.3
[5,] 5.5
```

siento que mis amigos son el enemigo

```
x
 1 2
90 10
```

Chi-squared test for given probabilities

```
data y
X-squared = 64, df = 1, p-value = 1.244e-15
```

```
      [,1]
[1,] 0.7
[2,] 1.9
```

mi facultad reúne materiales suficientes para que los profesores sean efectivos

```
x
 1 2 3 4 5
10 15 30 40 5
```

Chi-squared test for given probabilities

data y  
X-squared = 42.5, df = 4, p-value = 1.314e-08

```
[,1]
[1,] 0.7
[2,] 1.9
[3,] 3.1
[4,] 4.3
[5,] 5.5
```

se me imponen obligaciones relacionadas con la facultad sin los recursos y materiales adecuados para cumplirlas

```
x
 1 2 3 4 5
15 40 35 5 5
```

Chi-squared test for given probabilities

data y  
X-squared = 55, df = 4, p-value = 3.249e-11

```
[,1]
[1,] 0.7
[2,] 1.9
[3,] 3.1
[4,] 4.3
[5,] 5.5
```

si un buen amigo a mi me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aqui tendria serias reservas en recomendarselo

```
x
 1 2 3 4 5
35 35 20 5 5
```

Chi-squared test for given probabilities

data y  
X-squared = 45, df = 4, p-value = 3.976e-09

```
[,1]
[1,] 0 7
[2,] 1 9
[3,] 3 1
[4,] 4 3
[5,] 5 5
```

actualmente encuentro mi vida bastante aburrida

```
x
 1 2 3
80 15 5
```

Chi-squared test for given probabilities

```
data y
X-squared = 99.5, df = 2, p-value < 2.2e-16
```

```
[,1]
[1,] 0 7
[2,] 1 9
[3,] 3 1
```

me preocupa tomar demasiadas drogas

```
x
 1 3 4 5
75 10 5 10
```

Chi-squared test for given probabilities

```
data y
X-squared = 134, df = 3, p-value < 2.2e-16
```

```
[,1]
[1,] 0 7
[2,] 1 9
[3,] 3 1
[4,] 4 3
```



Los grupos (con el desempeño de estudiantes) y los factores que influyeron en su formacion

Call

lm(formula = gnof ~ nhijo + nsegur + nviol + nsentprof + nsalbaj + naisl + nconadm + nconfpad + nconfprof)

Residuals

Min	1Q	Median	3Q	Max
-0.56920	-0.14027	-0.09838	0.13186	0.58374

Coefficients

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t )
(Intercept)	2.405717	0.698135	3.446	0.00547 **
nhijo	-0.207615	0.128157	-1.620	0.13352
nsegur	-0.083069	0.133451	-0.622	0.54632
nviol	-0.007421	0.134666	-0.055	0.95704
nsentprof	-0.263859	0.186259	-1.417	0.18428
nsalbaj	0.195721	0.098490	1.987	0.07237
naisl	0.014152	0.112042	0.126	0.90177
nconadm	-0.049609	0.174872	-0.284	0.78192
nconfpad	-0.197167	0.476694	-0.414	0.68711
nconfprof	-0.225760	0.160247	-1.409	0.18652

---  
Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.4128 on 11 degrees of freedom  
Multiple R-squared: 0.6422, Adjusted R-squared: 0.3495  
F-statistic: 2.194 on 9 and 11 DF, p-value: 0.1098

Call

lm(formula = gnof ~ falserapro + falseraper + acierre + apaedu + solucion + mantrecmat + reconocen + seagota + nervios)

Residuals

Min	1Q	Median	3Q	Max
-0.70121	-0.27730	0.06748	0.35796	0.67381

Coefficients

Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t )
----------	------------	---------	----------

(Intercept)	1 897028	1 058304	1 793	0 101
falserapro	0 068796	0 190005	0 362	0 724
falseraper	-0 223033	0 177565	-1 256	0 235
acierre	0 004991	0 131136	0 038	0 970
apaedu	0 099149	0 126131	0 786	0 448
solucion	0 079324	0 148855	0 533	0 605
mantrecmat	-0 105911	0 159378	-0 665	0 520
reconocen	-0 165312	0 148485	-1 113	0 289
seagota	-0 027873	0 140062	-0 199	0 846
nervios	0 055252	0 351020	0 157	0 878

Residual standard error 0 5395 on 11 degrees of freedom  
Multiple R-squared 0 3888, Adjusted R-squared -0 1112  
F-statistic 0 7776 on 9 and 11 DF, p-value 0 6415

#### Call

lm(formula = gnof ~ estobjmp + alienado + clarfun + contento +  
vprovechosa + estres + supescu + saltarnor + tdecisiones)

#### Residuals

Min	1Q	Median	3Q	Max
-0 69385	-0 32728	-0 06787	0 46736	0 64574

#### Coefficients

	Estimate	Std Error	t value	Pr(> t )
(Intercept)	1 62812	1 13223	1 438	0 178
estobjmp	-0 09866	0 25025	-0 394	0 701
alienado	0 03409	0 15053	0 226	0 825
clarfun	0 01616	0 13985	0 116	0 910
contento	0 17648	0 25370	0 696	0 501
vprovechosa	-0 16525	0 26585	-0 622	0 547
estres	-0 14414	0 12274	-1 174	0 265
supescu	0 23250	0 28213	0 824	0 427
saltarnor	0 05965	0 15922	0 375	0 715
tdecisiones	-0 23437	0 19731	-1 188	0 260

Residual standard error 0 5573 on 11 degrees of freedom  
Multiple R-squared 0 3478, Adjusted R-squared -0 1858  
F-statistic 0 6518 on 9 and 11 DF, p-value 0 7351

Call

lm(formula = gnof ~ tenso + aluene + presion + difsup + pocoapoyfin +  
tencuenta + alcohol + recinfsuf + conflictos + elegir)

Residuals

Min	1Q	Median	3Q	Max
-0.60449	-0.20496	-0.00243	0.27835	0.70147

Coefficients

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t )
(Intercept)	2.94190	0.88391	3.328	0.00764 **
tenso	-0.34355	0.31961	-1.075	0.30766
aluene	0.03436	0.23742	0.145	0.88781
presion	0.10254	0.39155	0.262	0.79873
difsup	0.01657	0.15963	0.104	0.91940
pocoapoyfin	-0.01244	0.11466	-0.109	0.91574
tencuenta	0.06170	0.14548	0.424	0.68045
alcohol	-0.12890	0.08902	-1.448	0.17826
recinfsuf	-0.03469	0.11806	-0.294	0.77488
conflictos	0.01565	0.15870	0.099	0.92337
elegir	-0.23287	0.10910	-2.135	0.05857

—  
Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.514 on 10 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.4956, Adjusted R-squared: -0.008899

F-statistic: 0.9824 on 10 and 10 DF, p-value: 0.5109

Call

lm(formula = gnof ~ resycons + estresxnormas + supcara + trabadap +  
trabextra + afecnegft + difdesvaca + difcampos)

Residuals

Min	1Q	Median	3Q	Max
-0.65225	-0.32716	-0.00892	0.26952	0.80287

Coefficients

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t )
(Intercept)	2.91101	1.01473	2.869	0.0141 *
resycons	-0.22968	0.15972	-1.438	0.1760
estresxnormas	0.07335	0.10387	0.706	0.4936
supcara	0.28588	0.17529	1.631	0.1289

```

trabadap  -0.31040  0.16975 -1.829  0.0924
trabextra -0.15936  0.09351 -1.704  0.1141
afecnegft -0.26820  0.26587 -1.009  0.3330
difdesvaca -0.00915  0.19857 -0.046  0.9640
difcampos  0.07436  0.20974  0.355  0.7291

```

---  
Signif codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.513 on 12 degrees of freedom  
Multiple R-squared: 0.397, Adjusted R-squared: -0.00502  
F-statistic: 0.9875 on 8 and 12 DF, p-value: 0.4902

Call  
lm(formula = gnof ~ matsuf + nogustoalum + afecnegsa + obligsinrec +  
estresrut + disfvida + deprimido + apoyoenconf)

Residuals

Min	1Q	Median	3Q	Max
-0.49095	-0.21261	-0.06985	0.19942	0.50905

Coefficients

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t )
(Intercept)	3.54324	1.20228	2.947	0.01221 *
matsuf	0.11269	0.20443	0.551	0.59160
nogustoalum	0.09377	0.24314	0.386	0.70650
afecnegsa	-0.38085	0.19255	-1.978	0.07137
obligsinrec	0.12271	0.18245	0.673	0.51395
estresrut	-0.31007	0.15688	-1.976	0.07154
disfvida	-0.52306	0.16099	-3.249	0.00697 **
deprimido	0.04209	0.17596	0.239	0.81499
apoyoenconf	0.11347	0.09103	1.247	0.23635

---  
Signif codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.4065 on 12 degrees of freedom  
Multiple R-squared: 0.6215, Adjusted R-squared: 0.3691  
F-statistic: 2.463 on 8 and 12 DF, p-value: 0.07731

Call  
lm(formula = gnof ~ tiemdisc + reservas + stresactfueradehab +

informado + cneriosaltos + diftratum + puedopredcir)

Residuals

Min 1Q Median 3Q Max  
-0 70713 -0 12901 -0 04162 0 08394 0 69946

Coefficients

	Estimate	Std Error	t value	Pr(> t )
(Intercept)	2 23490	0 46728	4 783	0 000358 ***
tiemdisc	-0 19617	0 09006	-2 178	0 048390 *
reservas	0 15139	0 10094	1 500	0 157551
stresactfueradehab	-0 12628	0 12699	-0 994	0 338168
informado	0 08983	0 08408	1 068	0 304791
cneriosaltos	-0 25130	0 16292	-1 542	0 146947
diftratum	-0 13907	0 07165	-1 941	0 074257
puedopredcir	0 07384	0 08635	0 855	0 407982

—  
Signif codes 0 '\*\*\*' 0 001 '\*\*' 0 01 '\*' 0 05 '.' 0 1 ' ' 1

Residual standard error 0 4064 on 13 degrees of freedom  
Multiple R-squared 0 5901, Adjusted R-squared 0 3694  
F-statistic 2 674 on 7 and 13 DF, p-value 0 05977

Call

lm(formula = gnof ~ stresxalum + vidaabur + sinautor + inutilsug +  
drogas + motest + intranfut + edadn + sexon + parejan + categorian +  
dedicacionn + aservn + departamenton + conocimiento + notacon)

Residuals

1	2	3	4	5	6	7	8
0 06733	0 12155	-0 09452	-0 09427	-0 01787	-0 19848	-0 08452	-0 16489
9	10	11	12	13	14	15	16
0 27885	0 09440	0 08309	-0 03957	-0 00674	0 06329	-0 15381	-0 01844
17	18	19	20	21			
0 11265	-0 16605	0 08302	0 05610	0 07887			

Coefficients

	Estimate	Std Error	t value	Pr(> t )
(Intercept)	3 505559	1 265224	2 771	0 0503
stresxalum	-0 108592	0 163324	-0 665	0 5425
vidaabur	0 006512	0 202658	0 032	0 9759
sinautor	0 098329	0 210951	0 466	0 6654

```

inutisug  -0 083203  0 165300 -0 503  0 6412
drogas    -0 003248  0 090760 -0 036  0 9732
motest    -0 088131  0 142865 -0 617  0 5707
intranfut -0 045731  0 104021 -0 440  0 6829
edadn     -0 106750  0 120718 -0 884  0 4265
sexon     -0 056461  0 297743 -0 190  0 8588
parejan   -0 167237  0 240859 -0 694  0 5257
categorian 0 013904  0 164024  0 085  0 9365
dedicacionn 0 200118  0 552812  0 362  0 7357
aservn    -0 040970  0 087948 -0 466  0 6656
departamenton -0 166178  0 156977 -1 059  0 3495
conocimienton -0 040876  0 043687 -0 936  0 4024
notacon   -0 084501  0 145871 -0 579  0 5935

```

```

---
Signif codes  0 '***' 0 001 '**' 0 01 '*' 0 05 '.' 0 1 ' ' 1

```

```

Residual standard error  0 2697 on 4 degrees of freedom
Multiple R-squared  0 9445, Adjusted R-squared  0 7223
F-statistic  4 252 on 16 and 4 DF, p-value  0 08559

```

El grado de burnout en una escala de 1 a 5

```
[1] 1 91342
```

El grado de percepcion del estres en una escala de 0 a 4

```
[1] 2 35
```

grupos formados considerando el desempeño de los estudiantes

```
[1] 8 13
```

```

burn notacon burn tiemdis burn disfvida
1  3 087500  1 750000  3 125000
2  3 461538  4 153846  4 769231

```

```
>
```