

**ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO, TOLERANCIA A LA
FRUSTRACIÓN, SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO Y SU
RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES
UNIVERSITARIOS**

COLOMBIA

Exponentes y autoras: Ana Rocío Kerguelén Méndez y Freycya Henao

Investigación

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PALABRAS CLAVE: Estrategias de afrontamiento, tolerancia a la frustración, satisfacción laboral, síndrome de burnout.

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida de los profesionales docentes está en juego debido a las continuas reformas a las que se somete el mundo de la educación en todos sus niveles y su organización cada vez más compleja, que fomenta la universalización de la enseñanza. En donde el docente no sólo debe prepararse en nuevas asignaturas, sino que además ha de ser capaz de trabajar en equipo, coordinarse por niveles, ciclos y asignaturas, y en algunos casos asumir cargos de gestión o pertenecer a órganos colegiados. Esto hace del trabajo docente una de las profesiones más estresantes (1)

Los docentes de la Universidad Pontificia Bolivariana Montería que presenten incapacidad para movilizar las estrategias de afrontamiento idóneas, son intolerantes ante las frustraciones, y presentan insatisfacción laboral podrían estar en riesgo de enfrentar el síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo. Este podría manifestarse en diversa reacciones tales como sintomatología psicósomática, conductuales, emocionales, laborales y mentales.

Si los síntomas que se han nombrado permanecen a lo largo del tiempo podrían llegar a consecuencias nocivas para el individuo en forma de enfermedad o falta de salud con alteraciones físicas y mentales, así como consecuencias en el entorno laboral.

Estrategias de Afrontamiento del Estrés

1. Afrontamiento centrado en la emoción:
 - Búsqueda de Apoyo Social (BAS)
 - Expresión Emocional Abierta (EEA)
 - Religión (RLG)
2. Afrontamiento centrado en el problema:
 - Focalizado en la Solución del Problema (FSP)
3. Afrontamiento centrado en la evaluación:
 - Evitación (EVT)
 - Auto focalización Negativa (AFN)
 - Re-evaluación Positiva (REP)

Tolerancia a la Frustración: La frustración puede ser entendida como un estado emocional que se produce en el individuo cuando éste no logra alcanzar el objeto deseado o la vivencia emocional ante una situación en la que un deseo, un proyecto, una ilusión o una necesidad no se satisface o no se cumple. En otras palabras según Amsel citado por Moreno y colaboradores (2) “la frustración se presenta cuando una secuencia de conducta encaminada hacia un determinado objetivo, se ve interrumpida de modo que no se logra terminar y los objetivos deseados se retrasan o se cancelan.”

Según el teórico Abraham Amsel citado por Moreno (2) tolerar la frustración se refiere al grado en que una situación es frustrante y hasta qué punto el sujeto soporta esta situación y persiste a pesar de ello en la tarea; lo que se da merced a su reacción ante dicha situación frustrante. Al hablar dicho autor de la reacción de frustración, hace referencia tanto a la respuesta manifiesta como al inicial aumento de la motivación (velocidad de respuesta) y a una eliminación o disminución final de dicha respuesta.

La reacción a la frustración para Ellis (3) está relacionada directamente con las creencias y pensamientos. Las creencias tienen un gran potencial para determinar las respuestas del individuo y tienen su origen en afirmaciones no empíricas e irreales tomadas de datos limitados de la propia experiencia o los “deberías” o “tengo que”.

Satisfacción con el Trabajo: Weinert (4) define la satisfacción laboral como las reacciones, las sensaciones y los sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo. Robbins (4) en la misma vía que el autor anterior, enfatiza en la actitud general de un individuo hacia su trabajo “una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha tiene actitudes negativas hacia él”.

MEMORIAS I CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

Por otro lado Lawler (4) señala la relación “expectativas-recompensas” desde las distintas facetas y aspectos del trabajo. Este autor parte de la hipótesis de que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o la insatisfacción laboral. Es decir, que éstas dependen de la comparación entre la recompensa recibida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo consideraba adecuada a cambio de éste. Por lo tanto, si la recompensa obtenida efectivamente excede de la que se considera adecuada o si es equiparable, el trabajador alcanza el estado de satisfacción. Si esta relación se desarrolla en sentido inverso, se produce la insatisfacción.

En este mismo sentido Seligman (5) habla de la satisfacción con el trabajo desde tres puntos de vista:

- Descrita como trabajo: las personas que describen su orientación laboral como trabajo lo ven como lo que les permite cobrar el sueldo al final de mes.
- Descrita como carrera: La persona determina logros a través de la retribución económica, pero también mediante ascensos, cada uno de los cuales aporta más prestigio y poder, aparte de un aumento de sueldo.
- Descrita como vocación: La persona considera que su trabajo contribuye al bien general, algo que trasciende al individuo, y por ello adquiere una connotación casi religiosa. El trabajo es satisfactorio por derecho propio, independientemente del dinero y los ascensos.
- El síndrome de Burnout se considera como la fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con personas (Cristina Marrau) (6)
- Para hablar de Burnout, Maslach y Jackson citados por Guerrero Barona (6) proponen tres dimensiones interrelacionadas:
- Agotamiento Emocional: se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos.
- Despersonalización: se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo.
- Sentimiento de bajo logro: o realización profesional y/o personal, que surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen, exceden su capacidad para atenderlas de forma competente.

Por todo lo anterior, el propósito de esta investigación es indagar la posible correlación entre las estrategias de afrontamiento, la tolerancia a la frustración, la satisfacción con el trabajo y su incidencia en la aparición del síndrome de burnout en una muestra de docentes universitarios.

METODOLOGÍA

Este proyecto contó con una muestra homogénea, no probabilística y tipo censo de 73 docentes de planta vinculados a la Universidad Pontificia Bolivariana Montería. Las características demográficas tenidas en cuenta fueron: edad, sexo, estado civil y nivel de ingresos. En el estudio se utilizaron varias escalas de auto-reporte:

- Estrategias de afrontamiento. Cuestionario de Afrontamiento del Estrés CAE (Bonifacio Sandín y Paloma Chorot, 2002). (8)
- Tolerancia a la frustración Cuestionario de ideas irracionales IBT Subescala reacción a la frustración (Jones,) (9).
- Satisfacción con el trabajo. Encuesta Sobre la Vida Laboral JSS (Amy Wrzesniewski y colegas) (10)
- Síndrome de Burnout. Inventario de Burnout de Maslach - Maslach Burnout Inventory MBI (Maslach y Jackson, 1981) (11)

RESULTADOS

Las consideraciones acerca del síndrome de Burnout en estudios recientes como los ya citados con anterioridad (1) y el presente estudio, muestran una tendencia integradora de todos los mecanismos psíquicos y organizacionales que se relacionan con la aparición y posterior desarrollo del síndrome.

Para evaluar el Síndrome de burnout se aplicó el Inventario de burnout de Maslach (MBI) y no se encontró indicio en las puntuaciones de ninguna de las dimensiones que indiquen el riesgo de la aparición de esta enfermedad profesional. En las áreas de agotamiento emocional y despersonalización en las que se deben registrar puntajes altos para burnout, el resultado fue bajo para el 95% y el 100% de la muestra respectivamente. Para la tercera dimensión, realización personal en el trabajo, en la que se registran puntajes bajos para burnout, el resultado fue concluyente para el 100% de los participantes ubicados en la media. Los docentes de UPB Montería se caracterizan por tener mayor realización personal antes que sentimientos de agotamiento emocional y despersonalización. Como señalan Gil-Monte y colaboradores citados por Marrau (6) al no presentarse esta respuesta de baja realización personal en el trabajo docente y al no estar las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización altas, no existe riesgo que se desarrolle el Síndrome de Burnout como tal.

Con respecto a la satisfacción laboral, los docentes perciben su trabajo como vocación, es decir según Seligman (10) ellos lo consideran como satisfactorio por derecho propio independientemente de los ascensos y la remuneración que reciben. Para este autor, el percibir el trabajo como vocación acarrea la satisfacción laboral (10). No obstante, para los participantes aunque manifiestan satisfacción laboral, no se halló correlación estadística significativa entre esta variable y la percepción del trabajo como vocación.

La satisfacción de los docentes no determina su realización personal o sus sentimientos de bajo logro, es decir, no existe relación directa entre la satisfacción laboral y la tercera

MEMORIAS I CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

dimensión del síndrome de burnout. Sin embargo se encontró relación con la primera dimensión (agotamiento emocional) lo que llevaría a afirmar que la satisfacción laboral se relaciona con el desarrollo del síndrome de burnout. Pues como afirma Marrau (6) este aparece cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario. En términos de Lawler (4) es la relación expectativas - recompensa la que determina la satisfacción laboral.

Con respecto a satisfacción con el trabajo y su correlación con las estrategias de afrontamiento no se encontró relación significativa para los docentes de la UPB, así tampoco con la forma como responden a la frustración.

Acerca de las estrategias de afrontamiento que utilizan los docentes de la UPB, los resultados de la presente investigación están en sintonía con el trabajo de Lazarus y Folkman (8). Estos afirman que las respuestas de un individuo ante el estrés, suelen estar determinadas por una interacción entre las situaciones externas y las disposiciones personales. En estos términos se halló que los docentes perciben sus condiciones laborales de forma favorable.

Para el afrontamiento centrado en la emoción el 55% de los docentes no utilizan la búsqueda de apoyo social y el 67% tampoco expresa abiertamente sus emociones. Según Chorot y Sandín (8) ante una situación académica estresante no recurren a sus pares y superiores, no se comportan hostilmente ni descargan sus emociones con los demás. Con respecto a la religión como estrategia para afrontar el estrés, el 89% de los docentes encuestados la utiliza en un nivel alto. En esto puede incidir tanto la influencia cultural del contexto latinoamericano en donde la religiosidad es un aspecto básico de la vida así como el pertenecer a una institución educativa confesional. (12)

En cuanto al afrontamiento centrado en la evaluación de la situación problema, el 53% de los docentes no utilizan la reevaluación positiva. Mientras que el 56% de ellos no evita las situaciones problemáticas al evaluarlas como complicadas de resolver.

En cuanto al afrontamiento de las situaciones de estrés centrado en el problema, los docentes utilizan en un 60% la focalización en la solución del problema, fortaleciéndose en esta población la prevención del síndrome de quemarse por el trabajo.

Los docentes ante las situaciones de estrés en primer término evalúan si la situación es amenazante o no, (8) si encuentran posibilidad de resolver la problemática se focalizan directamente en el problema, sino la encuentran utilizan la fe y la confianza en lo abstracto como una forma de compensar y adaptarse a lo que se están enfrentando.

Al ahondar en la relación que existe entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout se pudo observar que el agotamiento emocional y la despersonalización se correlacionan positivamente con las estrategias de afrontamiento auto focalización negativa AFN, expresión emocional abierta EEA y Evitación EVT. Según Maslach y Jackson citados por Guerrero Barona (7) el agotamiento emocional se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos y

la despersonalización se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas y se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el mismo. Lo que hace que ante las situaciones de estrés los docentes que no presentan agotamiento emocional y despersonalización no valoren negativamente sus capacidades para resolver el problema, tampoco canalizan el afrontamiento a través de reacciones emocionales como insultar a otras personas o calificar las dificultades como imposibles de resolver.

Para la realización personal se encuentra una correlación negativa con auto focalización negativa AFN, definida esta última por Chorot y Sandín (8) como la valoración negativa sobre la capacidad propia para resolver el problema y la creencia de que cualquier tipo de acción que se emprenda puede empeorar la situación. En la medida en que los docentes de la UPB valoran positivamente sus capacidades ante situaciones de estrés, se sienten más realizados personalmente; de la misma manera, que aquellos que se focalizan en la solución de los problemas y utilizan la religión como una forma de afrontar el estrés.

El 89% en los docentes puntuaron bajo en Reacción a la Frustración. Ante estos resultados Cuadra (13) explica que requerirían de frustraciones muy intensas para enfadarse, asustarse o ponerse tristes. La tolerancia a la frustración se relaciona con la dimensión del agotamiento emocional, es decir, en la medida en que los docentes Bolivarianos no valoren las situaciones frustrantes como catastróficas, en términos de Ellis, (3) la creencia irracional “es tremendo y catastrófico que las cosas no vayan por el camino que me gustaría que fuesen” no van a presentar sentimientos de cansancio y fatiga física o psíquica por su labor docente; como tampoco el riesgo de padecer el síndrome de burnout.

En la correlación entre las estrategias de afrontamiento y la reacción a la frustración se presenta correlación negativa con focalización en la solución del problema FSP y positiva con auto focalización negativa AFN y expresión emocional abierta EEA. Por lo tanto, los docentes que ponen en acción soluciones concretas en situaciones de estrés, no evalúan las situaciones frustrantes como catastróficas en comparación con los docentes que valoran negativamente sus capacidades para resolver un problema.

CONCLUSIONES

Los docentes internos de la Universidad Pontificia Bolivariana Montería no manifiestan agotamiento emocional, ni sentimientos o actitudes negativas hacia sus estudiantes, compañeros o superiores, por ende no presentan síndrome de burnout o sentimientos de estar quemado en el trabajo.

El docente de la UPB en general percibe su labor como vocación, y se siente satisfecho con su trabajo. Pero esto no incide en su realización personal y el hecho de sentirse capaz de responder a las exigencias del entorno laboral.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento más utilizadas por la población en estudio, se encuentra la focalización en la solución de los problemas y la religión como formas de

MEMORIAS I CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

afrontamiento que les permiten a los docentes adaptarse adecuadamente a las situaciones de estrés, estableciendo el equilibrio entre las demandas del entorno institucional y su capacidad para atenderlas de forma competente.

De la misma manera en situaciones de exigencia, focalizarse en la solución de sus problemas les facilita a los docentes encarar los estresores de la vida laboral con una mentalidad positiva y el manejo adecuado de las estrategias de afrontamiento para mantener el equilibrio emocional y resolver las dificultades laborales de forma efectiva.

Con respecto a la relación entre el afrontamiento y el síndrome de burnout, se encontró que la utilización por parte de los docentes de las estrategias de afrontamiento (auto focalización negativa, expresión emocional abierta y evitación) determina el desarrollo tanto del agotamiento emocional como de la despersonalización. Por otra parte los docentes que se focalizan en la solución de los problemas y utilizan la religión para afrontar las situaciones de estrés, en vez de valorar negativamente sus capacidades (auto focalización negativa) sienten mayor realización personal.

Además se encontró una alta tolerancia a la frustración en los docentes, los cuales requieren de frustraciones muy intensas para considerar las situaciones como catastróficas e imposibles de resolver. Lo que conlleva a que los docentes no se encuentren agotados emocionalmente y no presenten sentimientos de estar quemados en el trabajo.

En conclusión, la eventual aparición y desarrollo del síndrome de burnout en los docentes dependería considerablemente de la utilización de las estrategias de afrontamiento, su tolerancia a la frustración y su satisfacción con el trabajo. Siendo la expresión emocional abierta, la auto focalización negativa, la evitación, la baja tolerancia a la frustración y la insatisfacción laboral las que contribuirían al desarrollo del agotamiento emocional.

De acuerdo a los resultados obtenidos no se puede afirmar que los docentes de UPB Montería estén exentos del síndrome de burnout, pues el trabajo docente por las características ya citadas (1) implica latencia del síndrome de burnout

Por último, y a modo de recomendación, se propone indagar hasta qué punto los profesores se sienten satisfechos con la organización en la que se encuentran trabajando, más allá de los recursos personales que ellos utilicen para afrontar el estrés o la tolerancia ante las frustraciones normales de su labor docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Salanova, M., Martinez, I., & Lorente, Laura. (2005)¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente? Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, 1y2 (21), 39. Recuperado de: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=14&hid=106&sid=c5646041-1a4e-4ce8-b48>
2. =14&hid=106&sid= c5646041-1a4e-4ce8- b48

3. c-5842d13d8f44%40sessionmgr104
4. Moreno, Laura. Hernández, J. García, O. & Santacreu, J. (2000) Un test informatizado para la evaluación de la tolerancia a la frustración. *Anales de Psicología*, Diciembre, 16 (2), 144. Recuperado el 24 de Marzo de 2007 de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/167/167>
5. 16204.pdf
6. Ellis, A. (1980). *Manual de Terapia Racional Emotiva*. Barcelona: DDB. 19
7. Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado*, Universidad de Granada, 6 (1-2), 2. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev>
8. 61COL5.pdf
9. Seligman, M.E.P. (2002). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona: Ediciones B. 247-248
10. Marrau, C. (2004). Síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en humanidades Universidad Nacional de San Luis*, 5 (11), 53. Recuperado de <http://web.ebscohost.com/ehost>
11. /pdf?vid=11&hid=106&sid=c5646041-1a4e-4ce8-b48c-5842d13d8f44%40sessionmgr104
12. Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, 19 (1), 145.
13. Sandín, Bonifacio. & Chorot, Paloma. (2002) Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) Desarrollo y Validación Preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 1 (8), 39-54
14. Ellis, A. (1980). *Razón y emoción en psicoterapia*. Bilbao: Desclée de Brouwer. (Trabajo original Publicado en 1962).
15. Seligman, M.E.P. (2002). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona: Ediciones B. 249-250
16. *Ergonomía y psicología aplicada 4ª edición* (2006). ¿Cuándo nos encontramos ante el síndrome del “quemado” o burnout? Recuperado el 8 de Marzo de 2007, de <http://>
17. www.ugt.es/sch/pdf/areadetecnicos/sindromedelQuemado.pdf
18. "Religión." Microsoft® Encarta® 2006 [CD]. Microsoft Corporation, 2005.
19. Cuadra, J. (2005). Tolerancia a la frustración. Recuperado el 24 de Marzo de 2007, de http://www.atainfo.org/articulos/articulo_2. Pdf

Cuadros y tablas

Tabla 1. Afrontamiento Centrado en la Emoción

Afrontamiento Centrado en la Emoción						
	Búsqueda de Apoyo Social		Expresión Emocional Abierta		Religión	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alta	33	45%	24	33%	65	89%

**MEMORIAS I CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION
PSYCHOLOGY INVESTIGATION**

Baja	40	55%	49	67%	8	11%
Total	73	100%	73	100%	73	100%

Tabla 2. Afrontamiento Centrado en el Problema

Afrontamiento Centrado en el Problema		
	Focalización en la Solución del Problema	
	Frecuencia	Porcentaje
Alta	44	60%
Baja	29	40%
Total	73	100%

Tabla 3. Afrontamiento Centrado en la Evaluación

Afrontamiento Centrado en la Evaluación						
	Auto focalización Negativa		Reevaluación Positiva		Evitación	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alta	29	40%	34	47%	32	44%
Baja	44	60%	39	53%	41	56%
Total	73	100%	73	100%	73	100%

Tabla 4. Cuestionario de Ideas Irracionales
Sub escala de tolerancia a la frustración

Tolerancia a la frustración		
	Frecuencia	%
Inferior	65	89%
Superior	8	11%

Total	73	100%
-------	----	------

Tabla 5. Encuesta sobre la Vida Laboral JSS

Satisfacción con el Trabajo			Percepción Laboral		
	N	Porcentaje		N	Porcentaje
Ligeramente Insatisfecho	1	1%	Como Trabajo	2	3%
Ni satisfecho ni Insatisfecho	4	5%	Como Carrera	11	15%
Ligeramente Satisfecho	17	23%	Como Vocación	42	57%
Satisfecho	34	47%	Ninguna	18	25%
Totalmente Satisfecho	9	12%	Total	73	100%
No Responde	8	11%			
Total	73	100%			

Tabla 6. Inventario de Burnout de Maslach MBI

Inventario de Burnout de Maslach MBI						
	Agotamiento Emocional		Despersonalización		Realización Personal en el Trabajo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alta	0	0%	0	0%	0	0%
Media	13	18%	0	0%	73	100%
Baja	60	82%	73	100%	0	0%
Total	73	100%	73	100%	73	100%

Tabla 7. Correlación de Pearson entre CAE y MBI

	FSP	AFN	REP	EEA	EVT	BAS	RLG	AE	D	RP
FSP	1,00	-0,09	0,54**	-0,19	0,00	0,29**	0,36**	-0,15	-0,14	0,21
AFN		1,00	0,11	0,38**	0,35**	-0,01	0,11	0,36**	0,42**	-0,31**
REP			1,00	0,22	0,35**	0,38**	0,54**	0,08	0,00	0,08
EEA				1,00	0,37**	0,33**	0,21	0,28**	0,32**	-0,11
EVT					1,00	0,12	0,40**	0,29**	0,27**	-0,11
BAS						1,00	0,37**	0,02	0,02	0,12
RLG							1,00	0,11	0,02	0,19

MEMORIAS I CONGRESO INTERNACIONAL PSICOLOGIA Y EDUCACION PSYCHOLOGY INVESTIGATION

AE								1,00	0,58**	-0,31**
D									1,00	-0,31**
RP										1,00

RESUMEN

El propósito del presente estudio fue determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento, la tolerancia a la frustración, la satisfacción con el trabajo y el síndrome de burnout en los docentes internos de la Universidad Pontificia Bolivariana Montería en el periodo 2006-2007.

La muestra está constituida por 73 docentes a los cuales se les aplicaron el Maslach Burnout Inventory (MBI), el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE), la Encuesta sobre la Vida Laboral (JSS), y la Subescala Reacción a la Frustración del Inventario de Ideas Irracionales (IBT).

Las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes en un nivel alto fueron focalización en la solución de los problemas con el 60% y religión con el 89%. A su vez el 89% de los docentes puntuó inferior en reacción a la frustración. Con respecto a la satisfacción con el trabajo el 47% de los docentes se encuentran satisfechos con su labor profesional y el 57% percibe su trabajo como vocación. En cuanto a las dimensiones de burnout se encontró que el 82% de los docentes puntuó bajo en agotamiento emocional, el 100% puntuó bajo en despersonalización y el 100% de ellos registró puntajes medios en realización personal. Estos resultados sugieren que los docentes de la Universidad Pontificia Bolivariana en general no se encuentran en riesgo de contraer el síndrome de burnout.

RESEÑA AUTORAS

ANA ROCÍO KERGUELÉN MÉNDEZ

Nacida en Montería el día 28 de abril de 1968 y de estado civil casada. Bachiller académico del Colegio de la Sagrada Familia (Montería, 1984) y psicóloga de la Pontificia Universidad Javeriana (Bogotá, 1990). En 1996, me gradué en la Maestría en Educación ofrecida por la Pontificia Universidad Javeriana – Bogotá en convenio con la Universidad del Norte (Barranquilla). En 2005, cursé el Diplomado en Formación gerencial básica que realizó la Pontificia Universidad Javeriana – Bogotá en convenio con la Cámara de Comercio de Montería.

En el plano laboral, durante los años 1991 a 1995 me desempeñé como psicóloga de Bienestar Universitario de la Universidad de Córdoba (Montería) y como docente de cátedra en el departamento de Psicopedagogía de la misma institución. En el año 1996, me vinculé a la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Montería como directora de

Bienestar Universitario. Luego en el año 2002, fui trasladada a la dirección de la Facultad de Psicología de esta Universidad. Desde enero de 2010 ocupó la Decanatura de la Escuela de Derecho y Ciencias Sociales, que agrupa a las Facultades de Comunicación Social – Periodismo, Derecho y Psicología y el Centro de Lenguas.

He sido la investigadora principal de los proyectos de investigación “Estudio del optimismo en los docentes que laboran en la UPB Seccional Montería” y “Estudio del optimismo en los docentes de secundaria de las instituciones educativas de secundaria en Montería”. También, durante los años 2006 – 20010 colaboro como docente en la Especialización en Ética y Pedagogía – asignatura “Psicología y Conciencia Moral” – que ofrece la Fundación Universitaria Juan de Castellanos en la ciudad de Montería.

FRECYA ISABEL HENAO CABRALES

Psicóloga de la Universidad de San Buenaventura (Medellín)

Con especializaciones en Gerencia (UPB Montería) y Gerencia de Marketing (UPB Montería); está cursando una Maestría en Educación con la Universidad Santo Tomás (Bogotá). Docente de la Facultad de Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana Montería y de la Universidad Cooperativa de Colombia Montería. Psicóloga Clínica de Oncomédica s.a. Investigadora en las áreas de la Psicología Positiva – optimismo y la psicooncología. Consultora en temas organizacionales.

