



La prevalencia del burnout en los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, S.L.P.

Mariela Lizeth Martínez Hernández^{1}, Mariana Hernández de la Cruz¹, Braulio Bautista López¹*

¹TecNM-Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale

*mariela.mh@tamazunchale.tecnm.mx

RESUMEN

El burnout, también conocido como síndrome del desgaste profesional, es un estado de agotamiento físico, mental y emocional que se produce como resultado de un estrés laboral crónico. Este fenómeno es especialmente relevante en el ámbito educativo, donde los docentes pueden enfrentar múltiples desafíos y demandas en su trabajo diario.

La investigación realizada fue de tipo descriptiva; ya que permite conocer la situación actual del objeto de estudio, apoyándose para ello de información estadística básica, con un diseño de corte transversal; debido a que recoge datos a lo largo de un solo periodo de tiempo en este caso la recolección abarcó el semestre febrero-julio 2023. El alcance fue de tipo exploratorio, ya que es la primera investigación dirigida al personal que se realiza sobre este tema en el Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, con el objetivo de Diagnosticar la prevalencia del burnout en los docentes de esta institución.

Palabras claves: burnout, docentes, prevalencia.

ABSTRACT

Burnout, also Known as burnout syndrome, is a state of physical, mental and emotional exhaustion that occurs as a result of chronic work stress. This phenomenon is especially relent in the educational field, where teachers can face multiple challenges and demands in their daily work.

The research carried out was descriptive; since it allows us to know the current situation of the object of study, relying on basic statistical information, with a cross-sectional design; Because it collects data over a single period, in this case the collection covered the semester February-July 2023.

The scope was exploratory, since it is the first research aimed at personnel to be carried out on this topic in the Higher Technological Institute of Tamazunchale, with the objective of Diagnosing the prevalence of burnout in the teachers of this institution.

Keywords: Burnout, teachers, prevalence.

INTRODUCCIÓN

El burnout se ha convertido en una de las enfermedades laborales que ha ganado popularidad en los últimos tiempos, como consecuencias de los esquemas de trabajo dentro de las organizaciones, relacionados con la carga o exigencias laborales, el estilo de liderazgo y hasta las relaciones interpersonales juegan un papel importante. De acuerdo con lo que menciona Gutiérrez (2020) “El síndrome de Burnout, fue declarado en el año del 2019 como una enfermedad, por la Undécima Clasificación de enfermedades, por la Organización Mundial de la Salud, una vez que surgió esto aumenta el interés por esta patología”.

Este síndrome es causado por diversos factores y afecta a trabajadores de distintos niveles o estatus económicos, y bajo ese concepto es que se desarrolló la investigación en el Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, el cual es relevante a nivel institucional, por lo cual fue necesario apoyarse de medios a través de los cuales se pudiera recabar la información, por ello es necesario aplicar una encuesta previamente revisada y validada, lo que permitió verificar la validez y confiabilidad del instrumento; estableciendo objetivos, alcances e hipótesis.

Es importante mencionar que anteriormente a nivel institucional ya se habían realizado algunos trabajos similares orientados a medir el estrés académico en los alumnos, pero no en los docentes, lo cual resulta relevante pues son las personas que tienen un trato directo con los alumnos al brindar atención grupal y/o personalizada, simultáneamente desarrollan actividades docentes como: Tutorías, Gestión académica, Investigación y Vinculación, actividades estipuladas por el Tecnológico Nacional de México, las cuales generan trámites administrativos como llenado de formatos, elaboración de informes, etc, lo que representa trabajo y/o esfuerzo adicional, cansancio, tensión. Todo ello propicia

que el profesorado se sienta, personal y profesionalmente, abrumado y desconcertado, con fuertes contradicciones entre sus derechos y deberes (Esteve, 2003).

De acuerdo con Olivares (2017), el docente que manifiesta el síndrome de Burnout es, frecuentemente, impredecible en su conducta y las contradicciones son casi siempre la norma de su actividad. En este sentido, a la vez que se siente la necesidad imperiosa de culpar a alguien por lo que pasa, también precisa olvidar al máximo todo lo relacionado con su trabajo: la docencia.

Término del Burnout

Es fundamental comprender y comparar la percepción del burnout en los docentes, ya que esto proporciona información valiosa para el diseño de estrategias de intervención y prevención efectivas. Al analizar las diferencias en la percepción del burnout entre diferentes grupos de docentes, como, por ejemplo, de distintos niveles educativos o los de escuelas públicas y privadas, es posible identificar factores específicos que contribuyen al desarrollo del síndrome y formular intervenciones adaptadas a las necesidades de cada grupo.

Varios estudios han explorado el tema del burnout en los docentes. Por ejemplo, Smith y Johnson (2018) realizaron un estudio en el que analizaron la relación entre el nivel de burnout y la satisfacción laboral en docentes de educación primaria. Sus resultados mostraron que altos niveles de burnout estaban asociados con una disminución significativa en la satisfacción laboral, lo que sugiere la importancia de abordar este problema para promover un ambiente laboral saludable y mejorar la calidad de la enseñanza.

El manejar el burnout de forma adecuada es necesario pues trasciende a forma individual, para convertirse a algo social. Ya que la economía general, se sustenta en la productividad de la población que labora, quienes son los que se ven afectados por el síndrome, muchas veces se ignora su presencia y por ende no se maneja de forma efectiva (Lovo, 2020). Según este autor hay algunos factores estresantes que mantienen al organismo hiperactivo debido a la respuesta de los de lucha o huida. Uno de los estresores crónicos más comunes es el ambiente de trabajo. Cuando se superan los mecanismos de adaptación, se producen muchos cambios, uno de los cuales es el llamado agotamiento. Consiste en agotamiento emocional, despersonalización y

disminución de la realización personal. Aquellos que causan una variedad de síntomas y tienen efectos variables en la calidad de vida de una persona, asimismo, el manejar el burnout de forma adecuada es necesario trasciende a forma individual, para convertirse a algo social. Ya que la productividad, así como la economía general, se sustenta en la productividad de la población que labora, quienes son los que se ven afectados por el síndrome, muchas veces se ignora su presencia y ende no se maneja de forma efectiva. Se realizó un estudio por Suda y Coelho Bertaci, Santos (2011), donde se verificó la relación entre el nivel de salud de manera general, así como lo es el dolor musco esquelético, la frecuencia de síntoma músculo esquelético y el síndrome de burnout en docentes de nivel superior, evaluando a 50 profesores de Universidades privadas, utilizando una versión portuguesa de la Personal Health Scale, el dolor Musco esqueléticos y la presencia de síntomas de burnout mediante el Maslach Burnout Inventory, Human Sevices Survey.

Los resultados fueron que la mayoría de los profesores presentaron un estado de salud comprometido, siendo el 70% el dolor de cuello, el 64% dolor en la región lumbar en los últimos 12 meses del estudio. Además de determinar que existe una correlación positiva entre la salud general y el agotamiento emocional del inventario de Bournout. Agotamiento físico y psicológico, una actitud fría y despersonalizada en el trato con las demás personas, además de un sentimiento de inadecuación en las actividades que se desarrollan.

Para Salomón, Valdez (2019), el agotamiento es una forma de estrés ocupacional e institucional, que incluye agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, que puede ocurrir en personas que trabajan con personas. Esto se ve como una respuesta inapropiada al estrés emocional crónico que altera la calidad de vida profesional y personal con compromiso organizacional. Reconoce cuatro etapas en las que existe un desequilibrio entre las altas exigencias laborales y los bajos recursos materiales y humanos, y evalúa la eficacia en las tareas hasta que aparecen síntomas psicósomáticos, conductuales, emocionales y defensivos, llegamos a la cuarta etapa con carencia.

Factores de riesgo

Los factores de riesgo son atención a personas problemáticas, falta de especificidad de funciones y tareas, conflictos y ambigüedad de papeles, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para tomar decisiones, rápidos cambios tecnológicos explican Gil Monte (2001).

En el mundo laboral se ha transformado, así mismo nuestro contexto sociocultural. Motivo por el cual las exigencias dentro del trabajo han cambiado provocando un desajuste entre los requisitos que el puesto requiere y las posibilidades de rendimiento de cada trabajador, originando los riesgos como los psicosociales y el síndrome del burnout, el agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización, así como la falta de realización personal en el trabajo. Gil-Monte & Moreno-Jiménez (2005).

Los autores Morales Roldán, Carrasco (2021), evaluaron un proyecto con el propósito de verificar la incidencia y las consecuencias del agotamiento e identificar los factores de riesgo asociados con él para reducir la probabilidad de trastornos emocionales, conductuales y psicosomáticos e implementar medidas preventivas que puedan ayudar a controlarlos. Esto evita o minimiza el ausentismo, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales los conflictos familiares como consecuencia de diversos factores relacionados con el burnout.

De acuerdo con Carrillo-Esper, Gómez, Espinoza De Los Monteros, (2012) quienes padecen el síndrome de Burnout se ven afectados negativamente con variedad en la sintomatología, con un grado posible de manifestación, ocasionando diversidad de resultados en la vida de quienes lo adolecen. Álvarez (2011), el deterioro que genera este padecimiento en las relaciones interpersonales, depresión, cinismo, ansiedad, irritabilidad y la dificultad de concentración. Con esto suele ser muy común el distanciamiento, pudiendo tener conductas riesgosas donde se exponga la salud de la persona, pudiendo llegar a hasta la muerte, ya que el cansancio puede ser emocional no solo físico, poniendo en juicio el propio sentimiento de autorrealización.

Gil Monte (2001) dicen que los factores de riesgo dentro del ámbito laboral son atención a personas problemáticas, falta de especificidad de funciones y tareas, conflictos y ambigüedad de papeles, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para tomar decisiones, rápidos cambios tecnológicos. El objetivo de esta investigación es diagnosticar la prevalencia del burnout en los docentes del Instituto Tecnológico Superior

de Tamazunchale, para conocer la situación actual de la institución. De aquí que se desprende la siguiente hipótesis de investigación: ¿La prevalencia del burnout en los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, S.L.P, es debida a la sobrecarga de trabajo asignada?

METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo descriptiva; ya que permite conocer la situación actual del objeto de estudio, con un diseño de corte transversal y un alcance de tipo exploratorio. Para lograr el objetivo planteado al inicio de esta investigación fue necesario seguir el siguiente método dividido en fases o etapas.

Universo/Muestra

La población objeto de estudio fueron los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, los cuales se agrupan por programas de estudio y cada programa de estudio es coordinado por un jefe de División de Carrera, siendo un total de 49 docentes distribuidos de la siguiente manera: 5 de Ingeniería Ambiental, 15 de Ingeniería en Gestión Empresarial, 18 de Ingeniería Industrial, 11 de Ingeniería en Sistemas Computacionales.

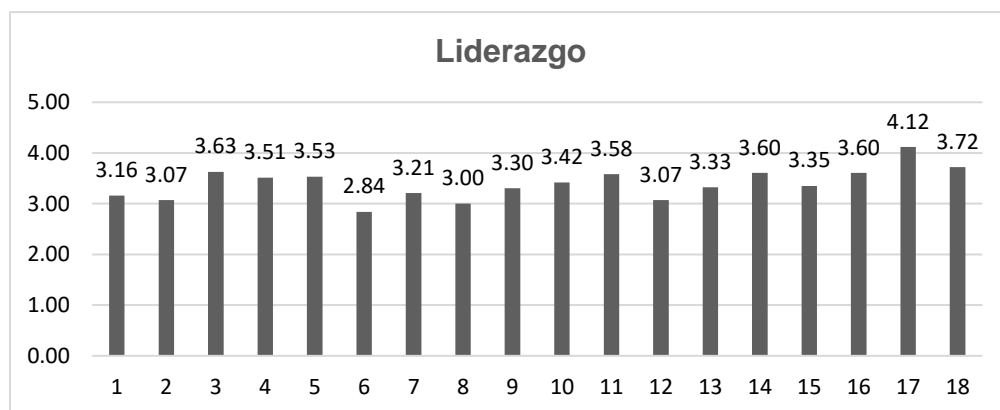
Instrumento

El instrumento utilizado estuvo conformado por 76 Ítems de opción múltiple, distribuidos en 7, con respuestas de opción múltiple con 5 posibles respuestas, donde se empleó la escala de Likert. Este instrumento se aplicó de manera auto administrada por los docentes participantes dentro del Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, S.L.P.

RESULTADOS

Los valores del 1, 2, 3, 4, 5, siendo muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, en acuerdo y muy de acuerdo, respectivamente. Considerando los maestros de todo el Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale se encontró que están ni en desacuerdo ni en acuerdo que las metas y la visión de los departamentos estén determinados, además los jefes puedan determinar estas mismas, considerando que los jefes son honestos, fácil de admirar. Así mismo están de acuerdo que los jefes conocen las limitaciones, así como están de acuerdo en que se les considera como

integrantes del departamento en la toma de decisiones y de esta forma siente el aprecio por sus superiores inmediatos, generando confianza en los jefes de igual forma en el departamento académico al que pertenecen. Como se observa en la gráfica 1 se muestran los resultados generales obtenidos en el rubro de liderazgo:



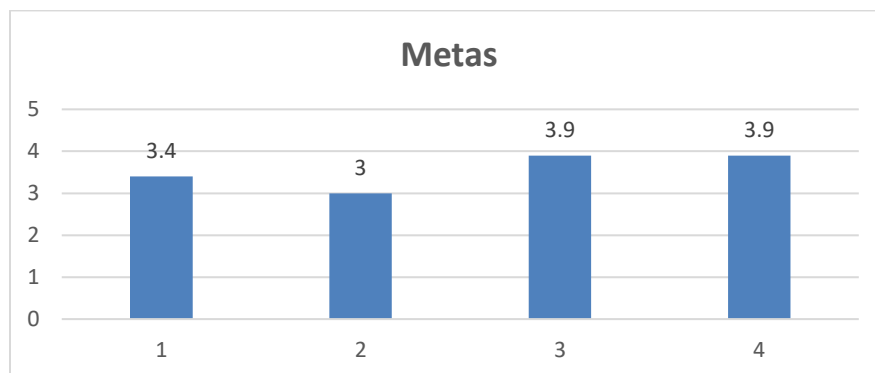
Gráfica 1. Resultados Generales de Liderazgo.

Según los resultados generales de los factores organizaciones, los docentes manifiestan que los alumnos son responsables en su mayoría y que se sienten agusto con ello, además que los estudiantes en su mayoría merecen sus respetos. Que consideran que tiene la libertad de cátedra y la flexibilidad dentro del aula, los docentes determinaron que tienen oportunidades de aprendizaje tales como el desarrollo profesional en sus áreas temáticas, están en acuerdo que los estudiantes están motivados. Describen que están de acuerdo que, en la institución, tienen una voz genuina en las decisiones de toda la escuela. Ver gráfico 2.



Gráfica 2. Resultados generales de los factores organizacionales.

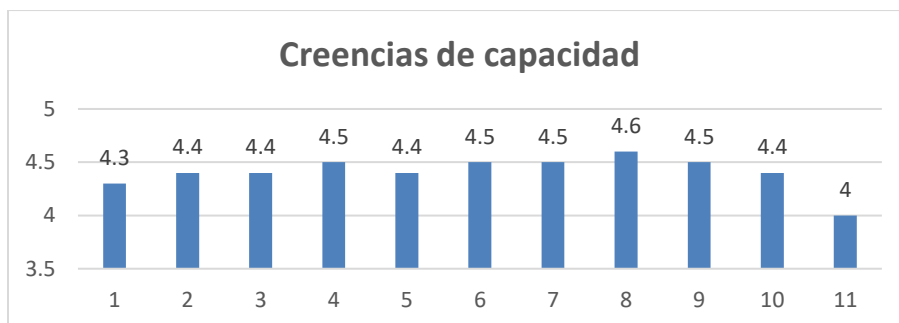
Es importante mencionar que el apartado de metas no está en acuerdo ni en desacuerdo que el departamento tenga visión y metas específicas. Que la dirección general de los departamentos puede o no ser compatibles, considerando en término medio el ser demasiados controladores. Más del 90% de los encuestados están de acuerdo que apoyan las metas del Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, así como el trabajo realizado para alcanzarlas. Se plasma en el gráfico 3. Resultados generales de las metas.



Gráfica 3. Resultados generales de las metas.

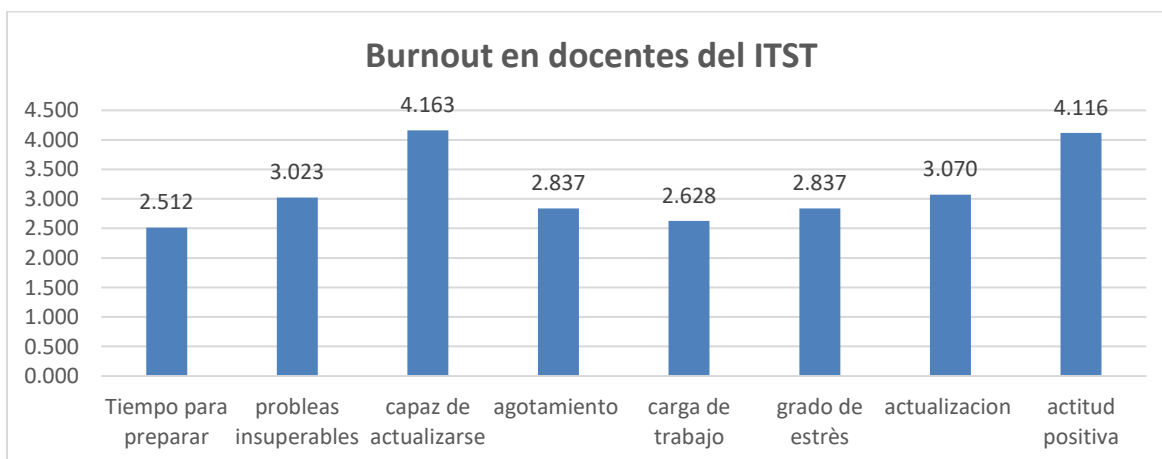
De acuerdo con los encuestados se sabe que están muy de acuerdo en la capacidad que tiene para las actividades que realizan o las que se enfrentan en su quehacer educativo. Ver gráfica 4., como lo es que el docente se siente capaz de su especialidad, que realizan un buen trabajo al enseñar, que con ello ayudan a los estudiantes a alcanzar el éxito, que su trabajo es valioso para la sociedad. Además, se sienten profesionales, que poco más del 34 están de acuerdo, considerándose buen maestro, que eligió bien su carrera, sintiéndose feliz y orgulloso por ello.

Que el 51% de los docentes les importa mucho que los estudiantes crezcan y se desarrollen intelectualmente.



Grafica 4. Resultados generales de las creencias de capacidad.

Solo el 9.3% consideran que sus compañeros de trabajo o colegas se apoyan estando muy acuerdo, mientras que un porcentaje significativo del 30.2% mencionan en acuerdo en estarlo. Así mismo los que además de ser colegas son amigos son un poco más del 23%. Hay compañeros que les reconocen el buen trabajo que hacen los demás en promedio de los encuestados consideran que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo con dicha afirmación, de igual forma el que se trabaje o no de una forma amistosa. En cuestión de que se desarrollen cursos para el curriculum la mayoría están en desacuerdo con el 16%. En el departamento se trabaja en conjunto con los programas y cursos, estando ni en acuerdo ni en desacuerdo de forma general. De que reciban algún reconocimiento por hacer bien su trabajo solo el 9.3% lo consideran. El que resuelvan algún detalle con un curso apoyados de sus compañeros, es algo en lo no están ni de acuerdo no en desacuerdo así mismo decir que tengan muchos amigos en el departamento, como el encajar y sentirse que no quieran dejar la Institución. Pero por otro lado en tener una actitud positiva es una afirmación en la que están de acuerdo, al igual que el sentimiento de orgullo de pertenencia. Como se plasma en la gráfica 5.



Grafica 5. Resultados Burnout en los docentes del ITST.

Considerando que en la escala empleada el valor más bajo representa lo menos deseable o dicho de otra manera una mala evaluación: los resultados obtenidos quedarían de la siguiente manera: el factor que se evalúa con un puntaje más bajo es lo al tiempo que los docentes pueden tener para preparar sus actividades, el nivel de agotamiento relacionado también el grado de estrés que esto le puede generar, siendo estos tres factores los principales los que factores que ocasionan el burnout en los docentes. Sin embargo, a pesar de estar en una situación de estrés el personal docente es capaz de actualizarse y asumir una actitud positiva.

DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede conocer cómo se siente el personal docente en relación a los rubros de liderazgo, factores organizacionales, la metas, las creencias de las capacidades y de contexto en relación a la percepción se debe considerar que los años de servicio son variables, además de la formación profesional de cada docente, que el ritmo de trabajo puede influir ya que no todos los docentes juegan los mismo roles, algunos tiene actividades de investigación, otros de gestión administrativa, asesores de asignaturas, tutores grupales e individuales. Considerando que la rotación del personal es con mucha frecuencia, los jefes directos de los docentes son movibles, causando impactos en los quehaceres de los docentes.

Sería conveniente mediar el desempeño laboral con metodologías completas, como de 360 grados, así sería más objetivos los resultados, mejorando en cada departamento que apoyan a la docencia. Además de considerar un plan de escalón para la motivación del personal docente. Pues estos son factores que pueden causar burnout en el docente, por lo cual la búsqueda de estrategias que logre equilibrar el trabajo y la vida personal como prevención de síndrome antes mencionado.

En el caso del burnout éste se presenta debido al poco tiempo que se le asigna al docente para cumplir con sus actividades, lo que origina agotamiento, y percibe una sobrecarga de trabajo.

CONCLUSIONES

Una vez obtenidos los resultados se puede mencionar que el burnout sí prevalece en los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, por otro lado; la hipótesis establecida referente a: La prevalencia del burnout en los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Tamazunchale, S.L.P, se debe a la sobrecarga de trabajo asignada, se rechaza, ya que de acuerdo con los resultados obtenidos el burnout se origina debido al poco tiempo que tiene el docente para cumplir con sus funciones.

Cabe destacar que sienten motivados realizando su trabajo, que son comprometidos con sus departamentos, cumpliendo con las actividades encomendadas, pero que además se siente involucrados en la toma de decisiones. Que más del 50% mencionan que tiene la capacidad profesional para realizar sus actividades. Además, que poco más del 23% tiene el sentimiento de orgullo y pertenencia Institucional; con el contraste del 4.6% que menciona no estar feliz con su especialidad. Por otro lado, el 9.3% está en desacuerdo en apoyar las metas Institucionales. Que el 18.6% cree que existe una brecha entre lo que hace y lo que le gustaría hacer.

LITERATURA CITADA

- Álvarez, R. F. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, 160, 1-4.
- Carrillo-Esper, R., Gómez, K., & Espinoza De Los Monteros, I. (2012). Síndrome de burnout en la práctica médica. *Medicina interna de México*, 28(6), 579-584.
- Gil Monte, P. R. (julio, 2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista PsicologíaCientífica.com*, 3(5), 1-5. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/242114408_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de_
- Gutiérrez Briones, J. A. (2020). Síndrome de burnout y burnout académico: Una revisión de su historia, conceptos e implicancia en América y Europa.
- Esteve, J. M. (2003). *El malestar docente: la tensión entre competencia y centralización*. Graó.

- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110-120.
- Morales Roldán, M. E., & Carrasco, B. (2021). Evaluación de la incidencia y consecuencias del síndrome de Burnout, y propuesta de alternativas que disminuyan los trastornos emocionales, conductuales y psicosomáticos en supervisores del área de producción de una empresa empacadora de camarón de la ciudad de Guayaquil (Doctoral dissertation, ESPOL. FIMCP).
- Olivares-Faúndez, V. (2017). Christina Maslach, comprendiendo el burnout. *Ciencia y trabajo*, 59-62.
- Salomón, S. E., & Valdez, P. R. (2019). Síndrome de burnout en el siglo XXI: ¿Lograremos vencerlo algún día? *Revista Argentina de medicina*, 7(1), S8-S22
- Suda, EY, Coelho, AT, Bertaci, AC y Santos, BBD (2011). Relación entre el estado general de salud, el dolor musculo esquelético y el síndrome de burnout en profesores universitarios. *Fisioterapia e investigación*, 18, 270-274.