

El docente profesional y su desgaste en el sistema universitario: la violencia institucional

Dra. Elvira Ivone González Jaimes
Centro Universitario UAEM Zumpango
Universidad Autónoma del Estado de México

Email: ivonegj@hotmail.com

Resumen

Objetivo.- Conocer cuáles son los factores de desgaste profesional en profesor y cómo es su influencia en rendimiento académico de los universitarios de cinco licenciaturas.

Materiales: 1) Test de tipo cuantitativo "ED6" escala de estrés docente, midiendo: ansiedad, depresión, presiones, creencias desadaptativas, desmotivación y mal afrontamiento. 2) Cuestionario Fenomenológico construido con doce frecuencias más frecuentes.

Método: Cuantitativo y Cualitativo con diseño no experimental, tipo exploratorio, transversal, descriptivo, analítico y de campo en formato encuesta

Población de 6,644 profesores. Muestra de para la evaluación cuantitativa 1,120 y para la evaluación cualitativa 117. Dividida en tres categorías acorde al tipo de contratación en profesores (tiempo completo, medio tiempo y asignatura).

Resultados.-Las variables que predicen bajo rendimiento en $p < 0.05$ fueron: Nivel Moderado (área ciencias biológicas) con 71% y Nivel Alto (área ciencias exactas) con 89%.

Conclusiones.- De acuerdo con lo obtenido en las Escalas de Ansiedad, Presiones y Desmotivación impactan el rendimiento académico un 64% mostrando un alto desgaste profesional. Donde se puede observar como el estrés docente es generador de violencia social. El anterior porcentaje fue procesado con la unión de las dos evaluaciones cuantitativa y cualitativa.

Palabras claves: desgaste profesional, docentes, rendimiento académico.

Introducción

Investigación realizada para conocer los grados de influencia entre rendimiento académico de los estudiantes de Nivel Superior (NS) y el desgaste profesional de los docentes. Ambos víctimas de sistemas de opresión psico-sociales.

Esta investigación es continuación de estudios realizados en el Nivel Superior (NS) de la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), donde se observó: estudiantes que tenían bajo rendimiento y alto nivel de deserción por *la baja motivación que el docente genera en el estudiante y la baja confianza que tiene el estudiante en el manejo del conocimiento adquirido ambos reactivos predicen el 54% de bajo rendimiento escolar. (González, 2014)*

Ante esta situación nos surgió la pregunta ¿El docente se encuentra motivado y relajado para transmitir la confianza en el conocimiento impartido?

Las condiciones del docente y el sistema laboral

Se sabe que las exigencias del mundo actual ha transformado el trabajo docente, el cual se encuentra frente a distintas situaciones de estrés que han dañado tanto su salud física y mental afectando su rendimiento laboral.

La época actual está siendo marcada por la comunicación digital que incluye tecnología con capacidad y diversidad de canales, flexibilidad, interconectividad y una gran velocidad de transmisión de datos. Esto ha ido transformando de igual manera el ámbito educativo, “en los últimos años, la labor de los profesores se ha ido volviendo cada vez más compleja, ardua y desafiante, en especial frente a la falacia de las tecnologías de la información y comunicación” (De la Garza, citado en Gutiérrez, 2011; 17)

La nueva tendencia educativa está centrado en la enseñanza de competencias apoyado en los cuatro pilares de la educación: saber aprender, saber ser, saber hacer, saber convivir. De igual manera se maneja una educación integral, la cual implica conocimientos, habilidades y valores.

Las exigencias de esta nueva sociedad vienen acompañadas de un nuevo estilo de vida, el cual se ha vuelto ajetreado, egocéntrico, sin mayor tiempo para dedicar a la salud dando origen a un nuevo problema del siglo XXI: El estrés. Hoy en día, cualquier persona está propensa a sufrir estrés pero en donde se ha registrado un mayor nivel es en el área aboral. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, los factores provenientes del entorno que incrementan el riesgo de la población trabajadora a sufrir trastornos psíquicos como el estrés o depresión. Estos factores se enmarcan más al acentuarse jerarquías laborales y la inseguridad de un trabajo fijo, al aparecer contratos temporales y disminuir la antigüedad en el trabajo y la dificultad para encontrar un empleo. Como consecuencia, los profesionistas se encuentran inmersos en un ambiente tenso en el cual están bajo presión por cumplir las exigencias para poder trabajar y conservar su empleo.

Como lo comentamos el problema del desgaste profesional en el docente se ve acentuado día con día. Esto se ha venido estudiando por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) desde 1984 habla sobre “los convenios de la OIT sobre derechos sindicales, sobre igualdad de remuneración y sobre discriminación en el empleo y ocupación, así como la Convención de la Unesco relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza” (OIT, 1984: 1) las recomendaciones laborales que se mencionan son las ya requeridas desde la década de los sesentas por la Organización de Naciones Unidas (ONU) y que en pocos países se han cumplido del todo. Entonces los docentes han sufrido de violencia social desde hace varias décadas y que se ven principalmente en los países latinoamericanos como México y también de algunos países europeos. Donde las demandas de trabajo atentan a su integridad tanto físico-psico-social manifestándolo que los sistemas educativos generan violencia laboral que impacta en la educación.

Existen autores que documentan a la docencia como actividad laboral, se ha convertido en un mayor reto para quienes ejercen esta profesión, tanto en la educación pública y privada, las demandas de educación van en aumento y las polémicas en cuanto a requerimientos así como las reformas propuestas por el gobierno, exigen en el profesor aumente su productividad, llevándolo a un

cansancio excesivo causado directamente por el trabajo cotidiano que realizan en la aulas (Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas, 2005).

Planteamiento del problema

Permítame empezar el problema con una realidad que se puede expresar de la siguiente forma:

Los compiladores de la “Antología del curso” para la capacitación y actualización del magisterio, Martínez Becerril y Vázquez Alcántara (1999) hacen referencia a las frustraciones, resentimientos, miedos y prejuicios que se vuelven “fantasmas” en el educador. Retomando a un participante de un curso de Capacitación “Yo no estudié para profesor de Matemáticas, estudié para arquitecto. Mi intención era construir grandes edificios en la avenida Reforma. Las circunstancias me trajeron como profesor de Matemáticas a esta institución. Después de este “fracaso” ¿qué quiere que haga? Yo vengo para ver si mejoro mi capacidad de enseñar a fin de no quedar tan mal ante mis compañeros y alumnos, pero eso no quiere decir que la enseñanza me interese.” Casos como este abundan en las instituciones educativas, lo grave de esto es que estos sentimientos convierten al individuo en realmente un fracasado y a asumirse como tal, ya que sus metas y objetivos iniciales han sido modificados por las circunstancias. “Este sentimiento puede convertir al maestro en un resentido social, en un personaje amargado, lleno de envidias, rencores, incapaz de sentir amor ni entusiasmo por su tarea ocasional...que a la larga se convierte en permanente” (Martínez y Vázquez, 1999:139-140)

El factor empleo, así como la responsabilidad que conlleva la formación educativa de los futuros profesionistas que la sociedad adoptará, así como los constantes cambios de estructura administrativa en los planes de estudio y exigencias docentes, llevan a los mismos a sufrir un nivel de estrés más grande del que se ha considerado puede existir, llegando a compararse con un síndrome como el de Burnout entendido como aquel que se expresa como desgaste profesional, que se caracteriza en el medio laboral, como un estado de agotamiento intenso y persistente, pérdida de energía, baja motivación y

extrema irritabilidad, enojo, a veces agresividad y desmoralización, causados por problemas de trabajo (Maslach y Jackson, 1989), esta población es señalada y observada para su investigación para posteriormente proponer estrategias de cambio para detectar a tiempo oportuno el desgaste provocado por el servicio que llevan a cabo día a día.

Existe otro estudio que mide de un modo indirecto la satisfacción/insatisfacción con la profesión se formularon dos preguntas: 1) ¿Desearía que sus hijos/as siguieran la carrera docente? y 2) ¿Desearían cambiar de profesión? En ambas preguntas más de cincuenta por ciento no desean que si hijos sean docentes y sí desean cambiar de profesión. Donde se refleja la insatisfacción laboral por la constante violencia social que se ejerce en ellos. Podemos decir, lo que no es bueno para mí tampoco es bueno para mis hijos. Hablamos de la opresión laboral y social para las futuras generaciones de docentes (Kornblit, Mendes y Di Leo, 2015).

Por otro lado tenemos otro grupo de investigaciones que nos mencionan que la confianza que muestra el alumnado en la adquisición y aplicación del conocimiento. Esto es directamente proporcional a la actitud que tiene el maestro ante la enseñanza (González, 2014).

Sin dejar de lado las afirmaciones que se han reiterado en anteriores estudios donde se comenta que el profesor debe de tener habilidades para que los estudiantes aprendan, aunque sea un tema difícil de asimilar o que el estudiante este desmotivado. “El buen maestro hace lo difícil, en fácil y lo aburrido en interesante o útil. Esto es el arte de enseñar, tener diferentes caminos para que el estudiante asimile el conocimiento, el maestro que reprueba asus estudiantes, es el maestro que fracasa porque notiene la capacidadde enseñar” (González, 2014, p. 15).

Otro autor ante el mismo tema comenta “El papel del profesor es que los alumnos aprendan y acrediten las materias; su objetivo es apoyar, capacitar y promover el desarrollo de los alumnos que tiene a su cargo de una forma amena y cordial” (Garbanzo, 2007, p. 34).

Colocando al docente como “el eje de la motivación en clase para mejorar el rendimiento” porque él debe de aplicar estrategias didácticas que faciliten la adquisición de conocimientos (Mosquera, 2003: p. 335).

Entendiendo que la alta motivación nos ayuda a diseñar diversas estrategias de aprendizaje como la anticipación, predicción, inferencia, confirmación, autocorrección, lo que va a conducir al éxito personal y laboral. En cambio la baja motivación ante el estudio es dada por la escasa o falta de reforzamiento ante el conocimiento adquirido o porque no puede observar la utilidad del mismo. Entonces la motivación condiciona la capacidad de aprender.

El estudiante se encuentra poco motivado está en la ley del mínimo esfuerzo; “el estudiante que observa que con poco esfuerzo alcanza la meta educativa lo continuará haciendo” (Jano y Ortiz, 2005: 67).

Por todo lo anterior es importante destacar que el aprendizaje no debe limitarse a transmitir conocimientos, sino que debe además de ser capaz de fomentar motivación y seguridad para alcanzar metas como mostrar la utilidad del conocimiento adquirido.

Según las declaraciones que este documento avala, la educación que la institución estudiada otorga, debe ser de calidad, orientada a manera principal al desarrollo de las competencias que cada carrera requiera, sin olvidar las necesidades sociopolíticas que la institución presenta (Olvera, 2014).

El docente de esta casa de estudios debe tener en consideración la libertad de cátedra e investigación, procurando la formación de profesionistas con calidad, con capacidad humana y solidaridad con la nación que los forma.

Es por eso el requerimiento de analizar, la aparición de este fenómeno considerado como el síndrome de Burnout o de estar quemado entendido como aquel que se expresa como el desgaste profesional, que se caracteriza, tanto en el medio laboral como familiar, como un estado de agotamiento intenso y persistente, pérdida de energía, baja motivación y extrema irritabilidad, enojo, a veces agresividad y desmoralización, causados por problemas de trabajo o del

hogar (Maslach y Jackson, 1989). Esta concepción realizada por su autor tiene que ver con la violencia laboral ejercida hacia el trabajador que en este estudio es concebida actividad laboral del docente.

La requisición de realizar una investigación tanto cuantitativa como cualitativa es para analizar, identificar los factores que lo disparan y entender como el desgaste profesional del docente afecta el rendimiento de los estudiantes.

Material

Evaluación Cuantitativa

Material: Fichas técnicas del test "ED6"

Se aplicó el instrumento para evaluar el estrés dentro del ámbito laboral a los docentes. Test de tipo cuantitativo "ED6" escala de estrés docente.

La cual está compuesta por 77 ítems que están agrupados en seis factores: Ansiedad (19 ítems), Depresión (10 ítems), Presiones (10 ítems), creencias desadaptativas (12 ítems), desmotivación (14 ítems) y mal afrontamiento (12 ítems). El coeficiente Alfa de todos los factores se encuentra entre 0.74 y 0.89, siendo la fiabilidad global de la escala de 0.93. Además, el índice de discriminación de todos los ítems está por encima de 0.28.

La escala de estrés docente ED-6 tiene cualidades suficientes para ser utilizada al menos con tres fines: detección precoz de problemas de estrés en el profesorado para una intervención temprana; información sobre el nivel de malestar del profesor, posibles causas y consecuencias que está teniendo; y, por último, aportar información para la investigación. (Gutiérrez, Morán y Vázquez, 2005).

Interpretación del desgaste profesional de cuantitativa a cualitativa dando en percentiles, conformado en cinco rangos, designados como: 0 a 20 = nivel muy bajo, 21 a 40 = nivel bajo, 41 a 60 = nivel normal, 61 a 80 = nivel moderado y 81 a 100 nivel alto.

Evaluación cualitativa

Material: Fichas técnicas Cuestionario Fenomenológico

El Cuestionario Fenomenológico fue elaborado con las preguntas exploradas por el test ED-6. Pregunta que obtuvieron puntaje entre 81 a 100 nivel alto, correspondientes de las seis sub escalas:

Obtuvieron 3 preguntas de la Escala de Ansiedad, 3 preguntas de la Escala de Presiones, 3 preguntas de la Escala de Desmotivación, 1 pregunta de la escala de Depresión, 1 pregunta de la escala de Creencias desadaptativas, y 1 pregunta de la escala de Mal afrontamiento.

El Cuestionario fenomenológico es para encontrar la estructura del fenómeno (desgaste profesional del docente) con las interrelaciones de las sub escalas para tener una visión particular del mismo. Construyendo el sentido social con las características de las preguntas del test con alta frecuencia. Es lo que piensan y siente la muestra en estudio. Fundamentando el conocimiento intersubjetivo de la realidad social (Wolf, 1987).

Método

Objetivo.- Conocer y entender cómo influye la estructura fenomenológica específica del desgaste profesional de los docentes en el rendimiento académico de los universitarios de cinco áreas académicas (físico-matemáticas, químico-biológicas, económico- administrativas, ciencias sociales e humanidades) y con tres situaciones laborales (profesores de tiempo completo, profesores de medio tiempo y profesores de asignatura.

Modelos de investigación en primer momento cuantitativo (Test ED-6) y en segundo momento cualitativo (Cuestionario Fenomenológico)

Diseño no experimental, tipo exploratorio, corte transversal y con análisis descriptivo, analítico e inferencial.

Aspectos éticos investigación informada con cuestionario de aplicación voluntaria anónima y confidencial.

Criterio para la selección de la muestra:

Inclusión

*Todo docente que labore en el plantel con contrato firmado en el periodo 2014

*Todo docente que acepte participar en la investigación.

Exclusión

*Todo docente quien no tenga un contrato firmado para laborar en los planteles.

*Docentes quienes no acepten participar en dicha investigación.

Eliminación

*Docentes quienes no contesten en su totalidad el instrumento utilizado en la investigación (ED6) y que no quieran contestar el cuestionario fenomenológico

Evaluación cuantitativa

Población.- 6,644 profesores divididos en: Profesor de Tiempo Completo 1,538, Profesor de Medio Tiempo 132 y Profesor de Asignatura 4,974 (UAEM, 2013).

El tamaño de la muestra fue calculado con base a la prevalencia promedio de estrés docente alto en un 20 % en cualquiera de los tres dominios con un nivel de alfa 0.05 y un poder confiabilidad del 80%, las facultades fueron seleccionadas al azar, obteniendo una de cada una de las cinco áreas de conocimiento.

Muestra.- Selección al azar 1,129 profesores y que poseían criterios de inclusión, divididos en: Profesor de Tiempo Completo 298, Profesor de Medio Tiempo 30 y Profesor de Asignatura 801 pertenecientes a cinco licenciaturas, (Ingeniería en Computo, químico-biológicas, económico- administrativas, ciencias sociales e humanidades)

Control de variables extrañas: Repartición de información escrita en volantes dentro de las facultades seleccionadas (indicaciones de investigación), aplicación de test sistematizado y anónimo.

Calificación y análisis estadístico de los datos fueron realizados por 5 estudiantes de noveno semestre de psicología de Universidad Autónoma del Estado de México y supervisión e interpretación de datos 3 profesores, licenciados en psicología, pertenecientes a la misma institución.

A las variables del cuestionario genérico se aplicó estadística descriptiva para conocer la distribución de las variables de la muestra.

Estadística inferencial para medir el grado de asociación (Prueba de Correlación de Pearson, $r^2 \geq 0.75$) entre las variables del test "ED6" y el rendimiento académico de los estudiantes. Prueba de Coeficiente de Regresión Múltiple ($p < 0.05$) para conocer cuáles de las variables independientes (nivel de desgaste profesional de los profesores) influyen más en la variable dependiente (rendimiento académico) (véase tabla 4), utilizando paquete estadístico SPSS para Windows.

Hipótesis Conceptual

H₁ El nivel de desgaste profesional influye en el rendimiento académico de los estudiantes.

H₀ El nivel de desgaste profesional NO influye en el rendimiento académico de los estudiantes.

Hipótesis Estadísticas

Prueba de Correlación de Pearson

H₁ El nivel de desgaste profesional a nivel de $r^2 \geq 0.75$ influye en el rendimiento académico de los alumnos irregulares y promedio ≥ 7.0 .

H₀ El nivel de desgaste profesional a nivel de $r^2 \geq 0.75$ NO influye en el rendimiento académico de los alumnos irregulares y promedio ≥ 7.0 .

Prueba de Coeficiente de Regresión Múltiple con rangos de predicción

H₂ El nivel de desgaste profesional a nivel de $p < 0.05$ influye en el rendimiento académico de los alumnos irregulares y promedio ≥ 7.0 .

H₀ El nivel de desgaste profesional a nivel de $p < 0.05$ NO influye en el rendimiento académico de los alumnos irregulares y promedio ≥ 7.0 .

Evaluación cualitativa

Se aplicó Cuestionario Fenomenológico con 12 reactivos a 117 profesores de selección al azar. Profesor de Tiempo Completo 25, Profesor de Medio Tiempo 10 y Profesor de Asignatura 82 pertenecientes a cinco licenciaturas, (Ingeniería en Computo, químico-biológicas, económico- administrativas, ciencias sociales y humanidades).

Tiempo de investigación fue de Marzo 2013 a Mayo 2015 con ochenta intervenciones, repartidas en las cinco licenciaturas abarcando los dos turnos de las tres categorías.

Fue una encuesta informada porque se dio a conocer los objetivos de la investigación a los profesores que fueron encuestados (individuales o grupales según el caso) y los invitaron a contestar el ED-6 sistematizado en formato electrónico como el Cuestionario Fenomenológico en formato de papel.

En variables demográficas se observó: edad promedio 32.2 años, género femenino 67.9%, turno matutino 63.18% y estado casado 88.2%.

Resultados

1. En el análisis descriptivo a la muestra ($n = 1,120$) se conoció las características de la misma, (ver tabla 1 y 2).

Tabla 1.**Características de la muestra de estudiantes**

Facultades	Matrícula 2013-2014 de licenciatura	Alto		Bajo	
		Rendimiento, regulares y % promedio general 9		rendimiento, irregulares y % promedio general 7	
Ingeniería	2,028	40	0.020	137	0.068
Ciencias de la conducta	2,144	470	0.219	3	0.001
Contaduría y administración	3,029	451	0.149	8	0.003
Derecho	2,074	500	0.241	4	0.002
Humanidades	999	79	0.079	32	0.032
TOTALES	10,274	1,540	0.150	184	0.018

Tabla 2.**Características de la muestra de académicos**

Facultades	Académicos		
	Tiempo Completo	Medio Tiempo	Asignatura
Ingeniería	91	11	174
Ciencias de la conducta	58	3	100
Contaduría y administración	45	1	219
Derecho	37	7	220
Humanidades	58	8	88
TOTALES	289	30	801

2. En el análisis inferencial se observó:

- a) En la prueba de Correlación de Pearson con parámetro ($r^2 \geq 0.75$) se encontraron: dos correlaciones significativas entre alumnos regulares y

promedio ≤ 9.0 como cinco correlaciones significativas entre alumnos irregulares y promedio ≥ 7.0 (ver tabla 3).

Tabla 3

Correlación entre desgaste profesional docente y rendimiento académico

Promedios V.D.		Regulares promedio ≤ 9.0	y Irregulares promedio ≥ 7.0	y
Factores generales V.I.	Preguntas	Respuestas	r^2	Respuestas r^2
Ansiedad	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales			acuerdo 0.79
	Los problemas laborales me ponen agresivo			acuerdo 0.78
Presiones	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.	acuerdo	0.76	
	Me siento desbordado por el trabajo			acuerdo 0.88
Desmotivación	Estoy lejos de la autorrealización laboral.			acuerdo 0.81
	El trabajo me resulta monótono.			acuerdo 0.75
	Mi trabajo contribuye	acuerdo	0.85	

a la mejora de la
sociedad

b) En la prueba de Coeficiente de Regresión Múltiple ($p < 0.05$) que existen dos rangos de estrés de 61 a 80 = nivel moderado y 81 a 100 nivel alto predicen en porcentaje el bajo rendimiento académico (ver tabla 4).

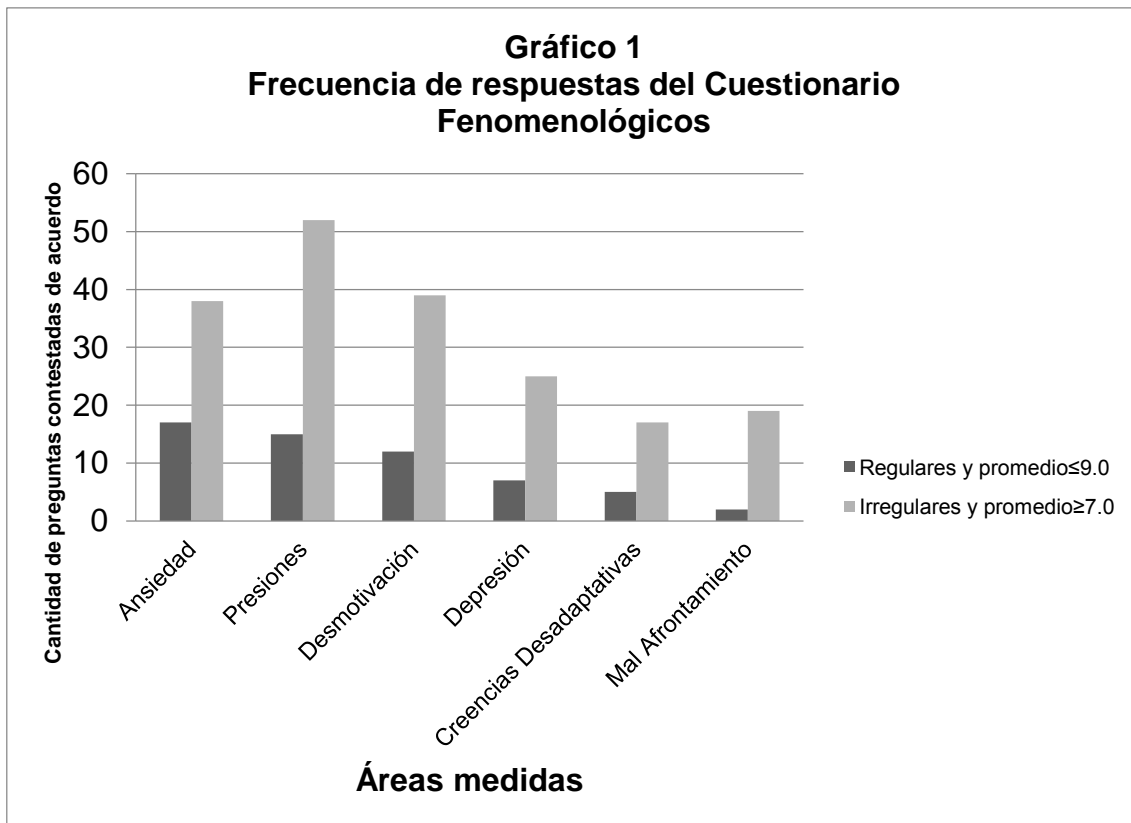
Tabla 4.

Coeficiente de regresión múltiple, predicciones entre desgaste profesional docente y rendimientos académicos

Modelo	Coeficiente estandarizado Beta	t	$p < 0.05$	bondad de ajuste R^2	Predicción
Nivel Moderado (área ciencias biológicas)	0.95	10.45	0.036	0.711	71%
Nivel Alto (área ciencias exactas),	0.93	10.42	0.028	0.894	89%

3. En el análisis cualitativo se observó:

Se aplicó análisis de frecuencias de las 12 preguntas del Cuestionarios Fenomenológico (ver Gráfico 1).



Discusión

La presente investigación es continuación de estudios realizados en el Nivel Superior (NS) de la Universidad Autónoma de Estado de México (UAEM), donde se observó: estudiantes que tenían bajo rendimiento y alto nivel de deserción por *la baja motivación que el docente genera en el estudiante y la baja confianza que tiene el estudiante en el manejo del conocimiento adquirido ambos reactivos predicen el 54% de bajo rendimiento escolar (González, 2014).*

Por lo que el objetivo de esta investigación fue conocer el grado de asociación e influencia que tiene el desgaste profesional o Síndrome de Burnout del profesor en el rendimiento académico de los universitarios de cinco licenciaturas.

Para tener una visión panorámica de nuestro problema se seleccionó al azar a una licenciatura que representara a cada una de las cinco áreas académicas (físico-matemáticas, químico-biológicas, económico- administrativas, ciencias sociales e humanidades) y para representar a los docentes que laboran en la

institución se seleccionó a las tres situaciones laborales (profesores de tiempo completo, profesores de medio tiempo y profesores de asignatura).

Los resultados de pruebas inferenciales y paramétricas generaron seis correlaciones a nivel ($r^2 \geq 0.75$); una de alto rendimiento y cinco con bajo rendimiento con el desgaste profesional de los docentes, que dieron la pauta para obtener los valores predictivos en la regresión múltiple ($r^2 \geq 0.50$) en dos áreas académicas (ciencias biológicas y ciencias exactas).

Recordando que la escala de estrés docente ED-6 tiene cualidades suficientes para ser utilizada al menos con tres fines: detección precoz de problemas de estrés en el profesorado; información sobre el nivel de malestar del profesor, posibles causas y consecuencias y aportar información para la investigación con buenos niveles de confiabilidad, validez y estandarizado para población latina (Gutiérrez, Morán y Vázquez, 2005).

Teniendo presente los dos párrafos anteriores podemos comentar las seis correlaciones

La primera correlación que se asocia a buen rendimiento escolar es: *Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones*. Lo que demuestra que cuando el alumno comprende el tema aunque sea de alta dificultad él puede afrontar los retos, lo que expresa confianza e utilidad en el tema estudiado (Corvalan, 2005).

Las cinco correlaciones que se asocian al bajo rendimiento escolar, se refieren a: 1) Ansiedad, existen dos. a) *Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales*. y b) *Los problemas laborales me ponen agresivo*. La ansiedad es disparada por la multiplicidad de tareas que requiere el dar cátedra y exigencias del docente en múltiples roles administrativos. Observándose las diversas actividades que tiene que realizar independientes a estar frente a grupo en los profesores de tiempo completo y en la asistencia de diversos trabajos en los profesores de asignatura. (Unda y Sandoval, 2009).

2) Presiones, existe una *Me siento desbordado por el trabajo*. Se sabe que la sobre carga de trabajo, exacerbada competencia, el manejo de nueva

tecnología en las aulas pueden crear un contexto laboral negativo. Lo que disminuye el rendimiento y existe alta posibilidad que se desarrolle una actitud de distanciamiento y que se pierda la implicación con los alumnos y la docencia (Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya & Huertas, 2005).

3) Depresión, existen dos. a) *Estoy lejos de la autorrealización laboral* y b) *El trabajo me resulta monótono*. Ambas se encuentran entrelazadas con la motivación que tiene el docente ante su actividad laboral. Esta desmotivación se observa principalmente en los maestros de asignatura que ven a su labor docente como un comodín que les ayuda a nivelar su sueldo y actividades profesionales y por ende si no se encuentra motivado con las labores que desempeña no puede transmitir motivación a sus alumnos (Martínez y Vázquez, 1999)

En cuanto a las predicciones se observa que estas correlaciones se intensifican en dos áreas (ciencias biológicas en 71% y ciencias exactas en 89%).

Las anteriores correlaciones se le anexan grado de dificultad por consecuencia en donde más se asocia a los bajos rendimientos.

De acuerdo con los obtenidos en las preguntas del Cuestionario Fenomenológico se obtuvieron 3 preguntas de la Escala de Ansiedad un total de 55 de 117 = 47% participantes que contestaron de acuerdo, 3 preguntas de la Escala de Presiones un total de 67 de 117 = 57% participantes que contestaron de acuerdo, 3 preguntas de la Escala de Desmotivación un total de 51 de 117 = 44% participantes que contestaron de acuerdo, 1 pregunta de la escala de Depresión un total de 32 de 117 = 27% participantes que contestaron de acuerdo, 1 pregunta de la escala de Creencias desadaptativas un total de 22 de 117 = 19% participantes que contestaron de acuerdo, y 1 pregunta de la escala de Mal afrontamiento un total de 21 de 117 = 18% participantes que contestaron de acuerdo.

Resaltando las respuestas en acuerdo:

1. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.

2. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.
3. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.
4. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.
5. Los problemas laborales me ponen agresivo.
6. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.
7. A veces pienso que el mundo es una basura.
8. El salario del profesor es muy poco motivador.

Ante mi pregunta *el docente se encuentra motivado y relajado para transmitir la confianza en el conocimiento impartido.*

Conclusión

En el análisis cuantitativo de correlación.- Se aceptan cinco correlaciones con desgaste profesional de los docentes y bajo rendimiento expresando en tres sub escalas: Ansiedad, Presiones y Desmotivación. Se toma en cuenta que el test presenta seis sub escalas, por lo que se acepta la hipótesis en un 50%.

En el análisis cuantitativo de regresión múltiple en rangos predictivos.- Se aceptan dos predicciones desgaste profesional de los docentes y bajo rendimiento expresando en dos áreas académicas (ciencias biológicas y ciencias exactas). Se toma en cuenta que se estaban midiendo cinco áreas académicas, por lo que se acepta la hipótesis en un 40%.

En el análisis cualitativo es el que nos va a describir la estructura formal del fenómeno que en este caso es la influencia del desgaste profesional del docente en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios en términos subjetivos mostradas en las ocho respuestas con alta frecuencia de respuesta de las Escalas de Ansiedad, Presiones y Desmotivación impactan el bajo rendimiento académico un 64% y describiendo un alto desgaste profesional por la presión laboral, muestra de la violencia laboral y social.

Acentuándose en los académicos de asignatura que imparte materias que tiene altos niveles de dificultad tendrá mal desempeño y alumnos con bajos rendimientos académico.

La anterior conclusión es muy lógica pero a mi parecer que se hace ante esta situación donde al docente cada día se le pide más rendimiento y donde continúa con plazas de asignatura de bajos salarios, siendo estos lo que generan mayor número de cátedras.

El pesimismo por el desgaste profesional docente invade el rendimiento de los alumnos y por ende el manejo adecuado de la enseñanza es precaria cuando el docente no puede dar lo que no tiene la confianza y la esperanza hacia el futuro percibiéndose violencia social ejercida en los docentes como en los alumnos.

Por ello, las evaluaciones del estrés laboral en el medio educativo deben de continuar para mostrar evidencias que las condiciones socioeconómicas y psicológicas que viven los docentes. Como reconocen Zapf (1999), el desgaste profesional es un fenómeno complejo y multicausal, por lo que su evaluación desde diferentes métodos y perspectivas parece necesaria para lograr un entendimiento profundo del proceso (Cowie, Naylor & Rivers, 2002). Su evaluación operativizada mediante cuestionario es viable y aporta una información relevante que puede ser utilizada en la prevención e intervención en el proceso. Conjuntamente y en función de los contextos laborales pueden utilizarse otras técnicas cualitativas o interactivas (para una revisión, véase Cowie et al., 2002).

El acumular evidencias es para que las reformas educativas plasmadas en papel desde los años sesentas emitidas por la ONU no queden solo en recomendaciones sino que se eleven a leyes y que se implementen en la vida real para que disminuya la violencia social que en este estudio se observa tanto para los docentes como para los estudiantes.

Referencias

- Corvalan, M. (2005). La realidad escolar cotidiana y la salud mental de los profesores. *Revista Enfoques Educativos*, 7(1), 69-79. Extraído el 12 de noviembre de 2014 de: http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/enfoques/09/Corvalan_N7_2005.pdf
- Cowie, H., Naylor, P. & Rivers, I. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 7(1), 33-51. Extraído el 12 de mayo de 2015 http://vodppl.upm.edu.my/uploads/docs/dce5634_1299072650.pdf
- Gavilán M. G. (1999) La desvalorización del rol docente *Revista Iberoamericana de Educación Formación Docente*, 19 Enero – Abril. Extraído el 12 de junio de 2015 de: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie19a05.PDF>
- Garbanzo, G. (2007). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios. Una reflexión desde la calidad de la educación superior pública. *Revista Educación*, 31(1), 43-63. Extraído el 08 Febrero, 2014 de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/440/44031103.pdf>
- Gil-Monte, P. Unda, R. y Sandoval O. (2009). Validez factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo>> (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental* 32(3). Extraído el 12 de noviembre de 2014 de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-33252009000300004&script=sci_arttext
- González, J. E. (2014). Factores de contexto socioeconómicos y educativos en estudiantes de nivel superior, sugerencia para una realidad actual. *Revista Interamericana de Psicología*, En impresión desde 12 diciembre 2014. Extraído de: <http://journals.fcla.edu/ijp/pages/view/UpcomingArticles>
- Gutiérrez, C.L.(2011). *Relevancia de la profesión docente en la escuela del nuevo milenio*. Dirección general de Formación Continua de Maestros en servicio. México.. Extraído el 08 Noviembre 2014 de: www.centrodemaestros.mx/programas/.../guia_curso_basico_2011.pdf
- Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. & Sanz-Vázquez, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 11(1) 47- 61. Extraído el 9 de octubre de 2014 de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91611103>

- Jano, D. y Ortiz, S. (2005). *Determinación de los factores que afectan al rendimiento académico en la educación superior*. XII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación, Oviedo. 61-145. Extraído el 9 de octubre de 2014 de: www.pagina-aede.org/Oviedo/P4.pdf
- Kornblit A., Mendes D. y Di Leo P. (2015) El estrés laboral en docentes de enseñanza media de la Ciudad de Buenos Aires Congreso nacional de estudios del trabajo *Instituto de Investigaciones Gino Germani*. Facultad de Ciencias Sociales–Universidad de Buenos Aires. Extraído el 9 de septiembre de 2015 de: <http://www.aset.org.ar/congresos/7/14003.pdf>
- Martínez, B., y Vázquez, A. (1999). *Antología del curso. Formación docente*. Departamento de Capacitación y Actualización del Magisterio. México. Extraído el 15 Diciembre, 2014 de: http://www.comie.org.mx/doc/portal/publicaciones/ec2002/ec2002_v10.pdf
- Maslach, C. y Schaufeli W.B. (1981). Historical and conceptual development of burnout. In: Maslach, C., Schaufeli W.B. and Marek T. *Professional burnout recent developments in theory and research*. Washington: Taylor and Francis.126 pp.
- Mosquera Gende. (2003). Motivación y rendimiento en la universidad: el papel de los docentes. *Revista galego-portuguesa de psicología e educación*, 8(7), 336-340. Extraído el 07 de Febrero de 2015 de: <http://hdl.handle.net/2183/6956>
- OIT (1984) La situación del personal docente. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Extraído el 07 de Septiembre de 2015 de:<http://unesdoc.unesco.org/images/0007/000715/071564so.pdf>
- Olvera,J. (2013) *Primer Informe del Rector. Administración 2013-2017*. Universidad Autónoma del Estado de México: Toluca, México. 314 pp. Extraído el 12 de noviembre de 2014 de<http://www.uaemex.mx/primerinforme1317/>
- Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J., Atalaya, M. y Huertas, R. (2005). El síndrome del “quemado” por desgaste profesional asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista IIPSI, Facultad de Psicología*, 8 (2); 87-112. RES. Extraído el 10 Diciembre, 2014 de:http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2010_Guerra_Niveles-de-resiliencia-en-docentes-de-inicial-primaria-y-secundaria-de-la-Regi%C3%B3n-Callao.pdf

UAEM (2013). *Agenda Estadística, 2013*. Dirección de Desarrollo Institucional, Secretaría de Planeación y Desarrollo Institucional, Universidad Autónoma del Estado de México: Toluca, México. 418 p. Extraído el 12 de noviembre de 2014 de:

http://www.uaemex.mx/planeacion/docs/AE/2013/AE_2013_final_opt.pdf

Unda, S. y Sandoval J., (2009), La salud y el trabajo docente en México: una aproximación para su estudio, en Durand, J., & Grande-García, I. Psicología y Ciencias Sociales Coord. México UNAM. Extraído el 12 de noviembre de 2014 de:

www.worldcat.org/title/psicologia-y-ciencias-sociales.../oclc/651270042

WOLF, Mauro. *La investigación de la comunicación de masas*, Paídos, Barcelona, 1987. Extraído el 12 de septiembre de 2015

<http://www.um.es/tic/LECTURAS%20FCII/FCII%20Tema%203%20texto%203>

Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. y Vartia, M (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the work-place: International perspectives in research and practice* (pp. 103-126). London: Taylor and Francis.