

ARTÍCULO ORIGINAL

ESTRÉS Y BURNOUT EN DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

Burnout and stress in Middle-superior level teachers

Reyna Amador Velázquez¹, Claudia Rodríguez García², Janet Serrano Díaz³, Julio Adrián Olvera Rodríguez⁴ y Susana Martínez Ávila⁵.

Resumen

La presente investigación describe la presencia de Burnout en docentes de Educación Media Superior de una zona escolar del norte del Estado de México. La población se conformó de 63 docentes a los cuales se aplicó el cuestionario Burnout de Maslach y el ED6 que investiga las creencias que generan la aparición del síndrome. Los resultados del análisis estadístico ponen en evidencia un alto porcentaje Burnout, evidenciado a través de cansancio emocional, despersonalización y bajo logro personal. El síndrome se encontró asociado al número de plazas e hijos y la antigüedad laboral. El docente tiende a asumir una actitud negativa, debido a los roles, exigencias y funciones que debe asumir.

Palabras clave: Burnout, malestar docente, estrés, afrontamiento.

Abstract

The present study describes the presence of Burnout in Middle school teachers of a school zone of northern Mexico State. The population was formed of 63

Fecha de recepción: 02 de octubre de 2013; Fecha de aceptación: 12 de noviembre de 2013.

¹ Maestra en Psicología, Docente de la Universidad Autónoma del Estado de México, Zumpango, Estado de México, México. E-mail: amadoreyna@gmail.com

² Maestra en Salud Pública, Profesor Docente de la Universidad Autónoma del Estado de México, Zumpango, Estado de México, México. E-mail: klauskaren18@hotmail.com

³ Maestra en Psicología, Docente de la Universidad Autónoma del Estado de México, Zumpango, Estado de México, México. E-mail: janet_sd26@hotmail.com

⁴ Licenciado en Psicología, Docente de la Universidad Autónoma del Estado de México, Zumpango, Estado de México, México. E-mail: juliolvera_14@gmail.com

⁵ Licenciado en Psicología, Docente de la Universidad Autónoma del Estado de México, Zumpango, Estado de México, México. E-mail: suem17@yahoo.com.mx



teachers for whom the questionnaire was applied and the Maslach Burnout ED6 investigating beliefs probabilities for development of the syndrome. Statistical analysis results highlight a high percentage Burnout, evidenced by emotional exhaustion, depersonalization and low personal accomplishment. The syndrome was associated to the number of places and children and seniority. The teacher tends to take a negative attitude because of the roles, requirements and functions to be assumed.

Keywords: Burnout, upset teacher, stress, Coping.

Introducción

En la actualidad los docentes están sometidos a una serie de cambios impulsados por las reformas educativas y transformaciones de orden social, económico, científico y tecnológico. Estos cambios generan la aparición de nuevos problemas de salud laboral como es el estrés crónico, situación que afecta directamente a un componente clave del proceso educativo: el docente, esta profesión es considerada altamente estresante, lo que interviene considerablemente en la calidad de la enseñanza.

Actualmente el rol del docente ha cambiado a través de la historia en México y sufrido profundas modificaciones en el ámbito social y en particular en las relaciones interpersonales del ámbito educativo, por ejemplo dejó de ser una figura con reconocimiento social y su salario sigue sin corresponder al de un profesionalista.

Así, el docente en ciertas condiciones, genera una acumulación de sensaciones como un desgaste emocional que posteriormente conduce al estrés crónico, cansancio emocional y finalmente el agotamiento laboral, también conocido como Síndrome Burnout o Síndrome del que se siente quemado: es un tipo de agotamiento mental y físico generado como consecuencia del estrés prolongado, motivado por la sensación que produce la realización de esfuerzos que no se ven compensados. Su incidencia se



encuentra en trabajos que implican el trato con personas, a la par de importantes exigencias emocionales en la relación interpersonal, que resultan en un deterioro, desgaste o pérdida de la empatía¹.

En el caso de los docentes, la poca posibilidad de participar en la planeación y determinación en los aspectos educativos, así como las limitadas posibilidades de desarrollo profesional sin tener oportunidad de crecimiento lo que podría ser una de sus aspiraciones, es una situación que afecta directamente la autoestima y las relaciones laborales, las cuales son factores relacionados en la generación de Burnout.

El docente que presenta el síndrome Burnout es impredecible en su conducta genera contradicciones hacia su propia actividad, tiene la necesidad de culpar a aquellos que lo rodean de las problemáticas que se le presentan. La forma de afrontar estas situaciones son un punto crucial para el desarrollo o no del síndrome, éste es diferente entre un individuo y otro tanto en su inicio como en la forma en que se desarrolla.

Es importante mencionar que el Burnout no aparece repentinamente como respuesta a algún factor en particular; es un estado que emerge paulatinamente como un proceso de respuesta a la experiencia laboral cotidiana y a ciertos acontecimientos. Se trata de un deterioro en la salud de los profesionales y en sus relaciones interpersonales, tanto dentro como fuera del ámbito profesional, así mismo genera repercusiones negativas en la calidad de la docencia.

El trabajo es una actividad de vital importancia para las personas en relación a su supervivencia², no sólo es fuente de sustento que cubre una necesidad primaria, sino que además nutre de seguridad interna, dignidad y significado de existencia, lo cual constituye parte de la autorrealización en la escala de las necesidades humanas. Es en el trabajo donde se pasa gran parte de las horas y por tanto, ahí se ubica la formación de relaciones interpersonales y de enfermedades que afectan a la calidad de vida.



Entre las enfermedades psicológicas se encuentran el estrés laboral y el síndrome de desgaste profesional, también conocido como Síndrome de Burnout (SB). Según referencias emitidas por la Organización Mundial de la Salud³ y la Organización Internacional del Trabajo⁴, el estrés ocupa un lugar importante en la causas inmediatas a los accidentes y la aparición de enfermedades laborales; además en los últimos años el estrés laboral está considerado como una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, perjudica a la producción, al afectar la salud física y mental de los trabajadores⁵.

El Síndrome de Burnout ha sido objeto de estudio desde mediados de los años 70 en el terreno de las instituciones del sector salud y es en la última década que las investigaciones se trasladan al sector educativo; aunque existen escasas referencias de investigaciones latinoamericanas. La revisión de literatura señala que si hay presencia de Burnout, es menor el grado de involucramiento y satisfacción laboral.

El Burnout se ha convertido en una patología que acompaña a gran parte de la población trabajadora, considera como la fase avanzada del estrés laboral, se produce especialmente en organizaciones de servicios y afecta a profesionales con trato a clientes o usuarios por ejemplo médicos y docentes.

En el caso de la docencia, la institución educativa se ha visto afectada por los numerosos cambios político sociales del país y estas transformaciones han afectado tanto al profesorado como a las condiciones en las que ejerce su trabajo.

La función del docente es depositaria social de una función determinante al contribuir a asegurar que niños y jóvenes reciban una educación de calidad que los forme como ciudadanos. Se trata de una profesión que requiere de entrega, idealismo y servicio a los demás⁶.

Con base a lo anterior enfrentar y prevenir los problemas de salud que afectan a los trabajadores del área educativa se ha convertido en un desafío



ineludible dentro de las complejas transformaciones que influyen sobre el sistema educativo actual. Algunos autores^{7, 8} exponen la complejidad del mundo actual al referir que es una época del simulacro, la contradicción como estructura fundante en el discurso; la realidad virtual emerge como una realidad superlativa y se difuminan los límites entre la ficción, la fantasía y la verdad. Por ende, todo es susceptible de acontecer y se puede generar sensación de extravío, tedio y escepticismo así como percepción generalizada que la realidad es un contra sentido denominada “era del vacío”⁹.

Bajo esta realidad, sin sentido para algunos, el rol docente se ha transformado y se exige laboralmente más de lo que humanamente puede dar; y aunque existen recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura¹⁰ por reconocer estas problemáticas como enfermedades de riesgo laboral, en México parecen ser inexistentes.

Cabe señalar que si los docentes no le dan importancia al evento, menos lo harán otras personas, por lo cual al tratar de incidir en la problemática educativa es importante conocer el sentir del maestro, pues como mencionan Abraham¹¹, y Goodson¹², “...si trabajamos con algo tan personal como la enseñanza, es de vital importancia conocer qué tipo de persona es el docente...” (p. 735).

El interés de este trabajo de investigación se centra en los docentes de nivel de Educación Media Superior, dado que es un nivel poco explorado, además de ser un escenario interesante, pues en él convergen tanto personas egresados de Escuela Normal capacitadas para ser docentes frente a grupo y egresados de Universidad e Instituto Politécnico Nacional, los cuales no fueron específicamente preparados para ser profesores. Por ello la investigación tiene como preguntas guía: ¿Existe estrés, y Burnout en los profesores de Educación Media Superior?, y ¿cómo se manifiesta el Burnout del docente de Educación Media Superior, en su práctica educativa?



Para dar respuesta a estas preguntas se tiene por objetivo: explicar las características del Burnout docente en el trabajo de Educación Media Superior, con la finalidad de interpretar el comportamiento de los profesores.

Material y método

Por lo poco desarrollado del tema en el nivel educativo medio superior, se plantea un estudio de tipo descriptivo, en forma transversal ya que la recogida de datos se realiza una vez durante una cantidad de tiempo limitada¹³.

Población y muestra

La población se conformó por docentes de una zona norte del Estado de México, la cual se compone por siete escuelas preparatorias y tiene 210 docentes en total. Por el número de instituciones se realizó un muestreo aleatorio estratificado a fijación simple, el cual consiste en tomar al mismo número de sujetos de acuerdo a los estratos detectados. El tamaño de la muestra ($\alpha = .05$) fue de 63 sujetos que divididos en siete instituciones se consideraron a 9 docentes en promedio por cada una.

Instrumentos

Inventario "Burnout" de Maslach (MBI).

Este cuestionario evalúa el síndrome de Burnout a partir de tres dimensiones que componen este constructo: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal. Se utilizó la adaptación española en la cual los 22 ítems que conforman la prueba están redactados en forma de afirmaciones, referidas a las actitudes, emociones y sentimientos del profesional hacia el trabajo y los receptores de sus servicios, en este caso los alumnos.

Los ítems son valorados entre 0 y 6, de forma que 0 supone que lo expuesto no sucede nunca y 6 que sucede todos los días, se deja el resto de



puntuaciones intermedias para las frecuencias de aparición situadas entre estos dos extremos.

El cuestionario tiene una estructura tridimensional, las variables del Burnout¹⁴ son:

Cuadro 1. Componentes del MBI

Factor	No. de Reactivos
Agotamiento Emocional	9
Despersonalización	5
Logro Personal	8

Fuente: elaboración propia con elementos de MBI de Maslach

El cansancio emocional: hace referencia a la ausencia de sentimiento o respuesta impersonal para quien recibe el servicio profesional, por lo que la fuerza o capital emocional se consume; el docente ve cómo se vacía su capacidad de entrega a los demás, tanto desde un nivel personal como psicológico¹⁵. Las preguntas que valoran este factor son: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. La puntuación máxima es 54, se considera alta con una puntuación superior a 33.

La despersonalización: se manifiesta a través de la aparición de sentimientos y actitudes negativas, cínicas, frías e impersonales acerca del sujeto con el que se trabaja. El desarrollo de la despersonalización aparece relacionado con la experiencia del agotamiento emocional. Este factor se evalúa mediante la suma de las puntuaciones obtenidas en los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. La puntuación máxima es 30, se considera alta con una puntuación mayor de 20.

El logro personal: implica la tendencia a evaluarse negativamente, y surge de modo especial en el momento que el profesional trabaja con personas. En estos casos el profesional puede sentirse infeliz y descontento, consigo mismo y con su labor. Se valora este factor por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. Los sujetos que presentan síndrome de Burnout serán aquellos que puntúen alto en despersonalización y cansancio emocional, y que



obtengan puntuaciones bajas en realización personal. Puntuación máxima 48, se considera baja con una puntuación menor de 33.

Escala de estrés docente ED-6.

La escala de Estrés docente ED-6, creada por Gutiérrez, Morán y Sanz¹⁶, validada para Latinoamérica y con un alfa de 0.89 de confiabilidad; está compuesta por 77 ítems, en escala Likert (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) evalúa seis factores: ansiedad, depresión, presiones, creencias desadaptativas, desmotivación y mal afrontamiento.

La escala ansiedad, parte del término latino anxietas, la cual hace referencia a la condición de una persona que experimenta una conmoción, intranquilidad, nerviosismo o preocupación. La ansiedad es un estado de angustia y no permite la relajación y el descanso de la persona. El área está conformada por 19 ítems.

El área Depresión, conceptualizada del latín depressio, significa opresión, encogimiento o abatimiento, lo cual refiere un trastorno del estado de ánimo, transitorio o permanente, caracterizado por sentimientos de abatimiento, infelicidad y culpabilidad, además puede provocar una incapacidad total o parcial para disfrutar de las cosas y de los acontecimientos de la vida cotidiana. De este modo engloba las manifestaciones psicofisiológicas, como tristeza, miedo y somatizaciones; el área se conforma por 10 reactivos.

El área Presiones laborales se conforma de 12 ítems, los cuales sondean comportamientos que son citados por los profesores como potenciales fuentes de Burnout, tales como los problemas de comportamiento de los alumnos, las responsabilidades, salario y la integración educativa.

El factor Creencias desadaptativas se conforma por 10 reactivos y hace referencia al grado de acuerdo del profesor, respecto de una serie de situaciones polémicas en el proceso de enseñanza aprendizaje, como lo son adecuaciones curriculares, clima grupal, disciplina y obligaciones docentes.



El factor desmotivación está compuesto por 14 reactivos y se conceptualiza como un desinterés generalizado por desarrollar las actividades y funciones del cargo, una pérdida del entusiasmo original por alcanzar metas y una disminución de la energía con la que se trabaja. La principal causa es la discrepancia del esfuerzo realizado y la falta de reconocimiento. Una persona desmotivada no rinde al 100%. En términos psicológicos, una persona desmotivada pierde la concentración en las tareas cotidianas, hay desinterés por cumplir las normas, disminución de los aportes en tareas grupales y esfuerzos muy ajustados al mínimo exigido.

Por último, la dimensión Mal afrontamiento, hace referencia a los recursos personales que se usan para hacer frente a un problema, ya sea para vencer o evitar un obstáculo; en este caso el mal afrontamiento implica no tener la capacidad para buscar la información pertinente. Evita compartir las preocupaciones y no encuentra consuelo ante sus problemáticas. Rumea constantemente y no es capaz de abandonar un problema por trivial que sea. Difícilmente considera las alternativas y no analiza las consecuencias. Esta área se conforma de 12 reactivos.

En general la escala es acumulativa en su constructo y permite evidenciar en que área hay un nivel alto en percentiles, lo que puede ser un indicador para intervenir de manera oportuna, preventiva y/o en tratamiento.

Procedimiento

Una vez escogidos a los sujetos, se invitó a cada docente a participar en el estudio, se explicó la finalidad de la investigación y se aseguró en todo momento el anonimato de la información, por lo que procedió a firmar la hoja de consentimiento informado. Es importante aclarar que todos los docentes aceptaron participar y se negoció con cada uno de ellos la fecha y hora de trabajo que no afectará a su jornada laboral.

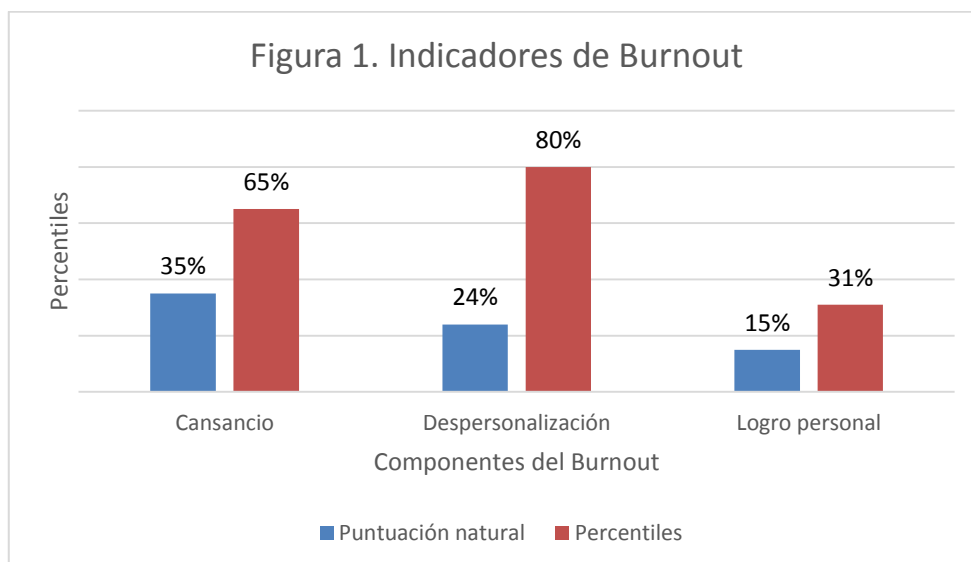


El análisis de los datos se efectuó con el paquete estadístico SPSS V19.0. Se realizó un estudio estadístico descriptivo que consiste fundamentalmente en el cálculo de porcentajes, medias y desviación típica de cada una de las variables. En función de la naturaleza de las variables y de las características de los grupos de contraste, se utilizaron técnicas de análisis. El tratamiento estadístico se efectúa al nivel de confianza del .95%.

Se usan las pruebas paramétricas ANOVAS de un factor y t de student para tratar de identificar diferencias significativas entre variables categóricas y cuantitativas (valores medios del MBI y del ED6). Para tratar de identificar relaciones significativas entre variables categóricas (nominales y ordinales) se obtuvieron tablas de contingencias con pruebas de significación. Así mismo se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para ubicar el grado de asociación entre las variables.

Resultados del Síndrome de Burnout.

De acuerdo a los resultados mostrados en la figura uno se observa un nivel alto de agotamiento emocional, esto implica sensación de cansancio, fatiga y vacío.



Fuente: elaboración propia con datos de la investigación.



El docente se encuentra cansado, sin energía ni recursos emocionales, y no puede dar más de sí. Respecto al factor despersonalización se observan valores altos, por lo cual los docentes se muestran con una actitud de distanciamiento, cinismo y endurecimiento emocional, con tendencia a considerar o percibir a las personas como objetos. Aparece una notable pérdida de la capacidad de contacto interpersonal, insensibilidad y falta de empatía hacia los otros.

Respecto al logro personal el docente siente que su competencia se reduce y se percibe cada vez más ineficaz e inútil. La calidad de su trabajo disminuye progresivamente y como consecuencia se limita cada vez más la 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.

Los resultados indican que tanto hombres ($m=35.59$, $ds=6.56$) como mujeres ($m=34.46$, $ds=6.37$) presentan un nivel alto de agotamiento emocional y la prueba de diferencia de medias ($t=0.02$, $p=.08$) señala que pertenecer a uno u otro género no afecta el grado de Burnout de los profesores.

En relación con el factor despersonalización, los maestros presentan un nivel alto de esta característica, independientemente de si son hombres ($m=23.22$, $ds=3.28$) o son mujeres ($m=33.24$, $ds=3.24$, $t=0.01$, $p=.06$). En cuanto al nivel de logro personal que manifiestan los profesores no se ve matizado por su condición de varones ($m=15.07$, $ds=5.76$) o de mujeres ($m=15.42$, $ds=5.93$, $t=0.11$, $p=ns$).

El estado civil de las personas es otra variable que en estudios anteriores se ha mostrado está relacionada con el grado de Burnout que presentan. En este estudio no se comprobó dicha relación con ninguno de los tres factores: agotamiento emocional ($r=0.064$), despersonalización ($r=0.043$) y logro personal ($r=-0.040$). La prueba de diferencia de medias entre hombres y



mujeres hace evidente que no existen diferentes niveles de Burnout entre ellos, en relación con su estado civil.

Otro elemento que se considera facilitador de Burnout en el trabajo, es el tamaño de la familia, específicamente el número de hijos que se tienen. Se calculó la correlación entre los factores del MBI y el número de hijos que mencionaron tener los profesores y se encontró dicha relación: agotamiento emocional ($r=0.59$), despersonalización ($r=0.23$) y logro personal ($r=-0.32$).

El coeficiente de correlación obtenido entre el nivel de agotamiento emocional, la despersonalización y el número de hijos que tienen es considerado como medio, así a mayor número de hijos, mayor es el agotamiento emocional. Por ende, el Burnout que presentan los maestros que tienen cinco hijos es más alto, que el de los que tienen uno. Respecto al factor logro personal la correlación es negativa baja, lo cual implica que a mayor número de hijos es menor el logro y a menor número de hijos mayor es el nivel de logro personal. Lo anterior es congruente si se considera que las demandas económicas son mayores en función del número de hijos.

Una variable más que se consideró para el análisis fue el nivel de preparación de los profesores. El coeficiente de correlación indica que no existe relación entre el último grado escolar alcanzado por los profesores y los tres factores del síndrome de Burnout: agotamiento emocional ($r=-0.006$), despersonalización ($r=-0.051$) y logro personal ($r=0.118$). Respecto a la *t* de student no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto al grado de Burnout que presenta cada grupo.

En cuanto a la antigüedad de los profesores, medida a través de los años de servicio que indicaron tener. Los resultados indican que existe relación significativa con cada una de las áreas del síndrome: para agotamiento emocional ($r=0.96$), despersonalización ($r=0.42$) y logro personal ($r=-0.75$); así a mayor antigüedad laboral mayor probabilidad de padecer Burnout identificado en altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización; dado que la



correlación entre antigüedad y logro personal es negativa se puede decir que a menor antigüedad mayor sentido de logro personal y/o viceversa, a mayor antigüedad menor sentido de logro personal. Con el fin de corroborar si existen diferentes niveles de Burnout entre hombres y mujeres según los años de servicio que tienen, se realizó la prueba de diferencia de medias, en la cual no hay diferencia significativa entre ellos

En estudios previos se encontró que la cantidad de trabajo realizado por los prestadores de servicios está relacionada con el nivel de Burnout que manifiestan. En este estudio la variable que se consideró para medirla fue el número de plazas que posee el docente. Los resultados derivados de la aplicación del coeficiente de correlación muestran relaciones significativas con respecto al número de plazas. En agotamiento emocional ($r=0.80$), en despersonalización ($r=0.61$) y logro personal ($r=0.28$). Las implicaciones son que a mayor número de plazas es mayor el agotamiento emocional y la despersonalización, en tanto el logro personal disminuye.

Los maestros de la zona escolar presentan Síndrome de Burnout, manifestado a través de valores altos en las escalas agotamiento emocional y despersonalización; en tanto un valor bajo en logro personal. Es importante enfatizar que el Síndrome surge de manera paulatina, el sujeto cambia sus actitudes hacia el trabajo y hacia las personas con las que trabaja, los signos y síntomas del mismo en cualquiera de sus niveles repercuten tanto en la vida personal como en lo profesional.

Resultados Cuestionario Ed 6.

Tal como fue descrito anteriormente los seres humanos tienen diversas actividades y cada una de ellas les ocasiona diferentes niveles de activación, ansiedad o estrés según la importancia o urgencia que les representen. El cuestionario ED6 permite identificar el nivel del estrés y las fuentes que lo ocasionan por lo cual los resultados dan pauta para identificar sobre que situaciones se debe trabajar para disminuir los efectos de éste.



Tabla 2 Escala de Estrés Docente 6

Factor	Porcentajes obtenidos		
	Bajo	Medio	Alto
Estrés	3	8	89
Depresión	75	5	20
Ansiedad	15	25	60
Creencias desadaptativas	6	12	82
Presiones laborales	7	20	73
Desmotivación	82	9	9
Mal afrontamiento	8	15	77

Fuente: tabla elaborada con datos propios de la investigación.

Respecto al nivel de estrés se puede observar que sólo un 3 por ciento tiene un nivel bajo considerado como distrés, lo cual se considera como bueno pues permite a la persona funcionar óptimamente; la mayoría poseen niveles altos, en este sentido su actuar se ve alterado por vivir condiciones psicofisiológicas desfavorables como lo es estado crónico de cansancio, desilusión por el trabajo, dificultad por ver mejor el futuro y creencias que los problemas de la educación no tienen arreglo.

En el estrés alto los docentes al realizar un sobre esfuerzo en un tiempo prolongado, manifiestan signos de ansiedad, fatiga, irritabilidad, así como una reducción de las metas laborales, disminución de la responsabilidad personal y descenso en el altruismo profesional. Así mismo, se produce un cambio de actitudes tales como distanciamiento emocional, deseo de huida, cinismo y rigidez

En cuanto a las posibles causas con mayor porcentaje se encuentran las creencias des adaptativa (82 %), Mal afrontamiento (77 %) y las presiones laborales (73 %). Referente a las creencias desadaptativas un problema fuerte percibido por los maestros es la poca participación de la familia, pues la mayoría de los docentes afirmaron en el instrumento que la mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.



Así mismo consideran inadecuada la política educativa, al pedir mucho a cambio de poco. Otro factor de molestia es que socialmente se valora muy poco el trabajo del docente y ejemplo de ello es lo poco motivador del salario; por ejemplo un estudio auspiciado por la UNAM¹⁷ señala a los salarios de los maestros con una pérdida en su poder adquisitivo de 79.55%; esto es, las remuneraciones han registrado una caída constante desde 1982 hasta la fecha, por lo que más de la mitad de ellos tienen dos trabajos para poder acrecentar sus ingresos. De igual forma, los salarios de los maestros acumulan una pérdida en su poder adquisitivo de 49.04%, es decir, hoy compran con su salario la mitad de lo que adquirirían en 1982¹⁸.

En forma contundente los maestros reconocen la exigencia del padre y de acuerdo a las condiciones laborales, institucionales y sociales éste no puede dar; consideran que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos y por ende ser profesor tiene más desventajas que ventajas. Así este conjunto de creencias irracionales mediadas únicamente por la emoción momentánea, generan actitudes de auto-descalificación, baja tolerancia a la frustración hacia el alumno, los compañeros y hacia sí mismo.

Como consecuencia de lo anterior hay poca disponibilidad para explicar lo ya revisado; así los altos niveles de irracionalidad pueden impedir a los profesores emplear y desarrollar habilidades de afrontamiento útiles en el manejo de la situación, una persona que no es capaz de racionalizar sus ideas esta condenada a vivir episodios de extrema alegría, ira y molestia, donde no importan otras posturas, se aferra a la suya y cualquier contrariedad es una agresión directa.

En general, los profesores con creencias irracionales exacerbaban los estresores del ambiente escolar¹⁹. Los profesores que se imponen altas demandas de logro como la aprobación, suelen frustrarse si no logran sus objetivos o son criticados por sus compañeros; los docentes frustrados tienen más probabilidades de experimentar estrés en comparación a los profesores que tienden a racionalizar sus ideas.



Es importante señalar que la profesión docente se desarrolla solitaria y aislada, pues difícilmente se busca apoyo en el momento que se tienen problemas laborales. Se reconoce que el aula es poco acogedora y en general las relaciones con los directivos son difíciles. En este sentido pueden evidenciarse estas acciones a través de la confrontación y el distanciamiento, lo cual es considerado como un tipo de afrontamiento inadecuado, que incrementa la probabilidad de la incidencia de Burnout; a manera de ejemplo implica trabajar más con un mayor número de errores, se hacen promesas poco realistas y evitan la supervisión.

En resumen, los datos de esta investigación indican que los docentes emplean con mayor frecuencia estrategias no adaptativas para afrontar las situaciones problemáticas. Concerniente a la esfera Presiones laborales, son percibidas como demasiadas o avasalladoras, por ejemplo de acuerdo al reglamento normativo para las instituciones de Educación Media Superior, un docente debe propiciar en sus alumnos el aprendizaje significativo de acuerdo a sus programas de estudio, planear, desarrollar y evaluar los cursos según la metodología indicada en sus programas.

En cuanto a los alumnos atender los problemas de aprendizaje, controlar y registrar la asistencia y resultados de aprendizaje, respetar la integridad del alumno y fomentar un clima de cordialidad y trabajo al interior del grupo. En cuanto a la institución integrarse a los colegios y academias correspondientes, tanto a nivel zona como estatal, sugerir las correcciones que se consideren pertinentes para la actualización de los programas vigentes, cuidar el buen uso de las instalaciones y mobiliario del plantel, participar en las actividades que propicien el desarrollo institucional, cumplir con las comisiones oficiales asignadas, asistir a los eventos académicos que sean organizados por diversas instancias, mantener una permanente y reconocida solvencia moral y ejercer la docencia con una actitud creativa e innovadora.

En general los docentes reconocen que acaban la jornada de trabajo extenuados y desgastados, por lo cual preparar actividades extras o



correctivas, para alumnos con alguna dificultad de aprendizaje resulta difícil. Derivado entonces de las exigencias laborales y los recursos personales de afrontamiento se observa la aparición de Ansiedad en el 60 % de la población, manifestada a través de la falta de control de emociones, en su mayoría de docentes consideran que deberían actuar con más calma en las tareas laborales, de hecho invierten gran parte de su tiempo en pensar en cosas del trabajo.

Así mismo consideran estar inmersos un ambiente laboral inadecuado, donde se genera tensión y se sufren cambios fisiológicos en el organismo como los sudores fríos; ejemplo claro es la dificultad de tranquilizarse tras los contratiempos laborales. En la labor docente, ocurren una serie de situaciones inesperadas que alteran el actuar del maestro, ya que se enmarca en un clima de incertidumbre y temor, en las cuales el docente percibe que no tiene ningún tipo de control. Es importante destacar que si un organismo se encuentra en un contexto de incertidumbre y temor, su actuar será alterado, dan respuestas agresivas e intolerantes hacia el medio, en este caso hacia los alumnos, compañeros docentes, padres de familia y directivos.

Desafortunadamente existe una presencia de Depresión en el 20 % de la población, evidente en sentimientos de falta de energía, ganas de llorar, dificultad para conciliar el sueño y diversos problemas cognitivos como dificultad para recordar las cosas, concentrarse o tomar decisiones. La persona que puntúa alto en este factor se siente sola e incomprendida y percibe actitudes negativas en los demás hacia él.

En suma, los indicadores con mayor frecuencia permiten inferir un nivel de apatía hacia el mundo y hacia la vida como considerar que el mundo es un caos, lo cual provoca sentimientos de tristeza, la carga laboral están intensa, que las diferentes problemáticas debilitan al docente, tiende éste a ser pesimista y su motivación se reducirá al considerar con frecuencia, que no vale la pena esforzarse. Un factor que probabiliza que no incremente a nivel patológico la depresión, es la motivación; en este caso la desmotivación se



presenta en un nivel alto con un 9 % y con un 82 % el nivel bajo. Por lo que las creencias del sujeto en sus capacidades, desempeñan un importante papel en el proceso de Burnout.

Si un docente por si sólo reconoce la confianza profesional y su influencia sobre la realización personal en el trabajo estará más satisfecho, si por el contrario se percibe con fallas y dificultades, su desgaste será mayor, por lo que en igualdad de condiciones económicas cambiarían de trabajo.

A continuación se describen los resultados obtenidos para cada uno de los factores del ED6 con relación a cada una de las variables sociodemográficas planteadas para el Síndrome de Burnout, las cuales son: género, estado civil, número de hijos, nivel de preparación, años de servicio y número de plazas.

Para la variable género no se encontraron diferencia estadísticamente significativa en los resultados del ED6 a excepción de la área ansiedad, en donde el sexo femenino tiene una probabilidad mayor de padecer dicho padecimiento en comparación a los hombres ($t=2.79$; $p < 0.01$).

Respecto al estado civil la única diferencia significativa derivada de una Anova One Way se encuentra para la diada desmotivación y el grupo de solteros ($f=2.64$; $p < 0.01$), lo anterior permite inferir que los solteros realizan su trabajo con gusto pues se encuentran motivados y lo anterior puede deberse a no tener gastos como mantener una familia, desgastarse en una relación de pareja y demás situaciones vinculadas a la vida marital.

En cuanto al número de hijos se encuentran diferencias estadísticamente significativas en todas las condiciones. Son el grupo de padres de cuatro hijos los que poseen mayor Estrés ($f=1.64$; $p < 0.01$), Depresión ($f=1.12$; $p < 0.01$), Ansiedad ($f=1.94$; $p < 0.01$), Creencias desadaptativas ($f=1.72$; $p < 0.01$), Presiones laborales ($f=1.18$; $p < 0.01$) y Desmotivación ($f=1.95$; $p < 0.01$).



Respecto al nivel de preparación no se encontró relaciones estadísticamente significativas, por ende la condición de poseer una mayor preparación no afecta al si se padece o no estrés.

Concerniente a los años de servicio se encontró una correlación positiva ($r= 0.64$; $p< 0.01$) entre el número de años de servicio y el nivel de estrés, Creencias desadaptativas ($r=0.72$; $p< 0.01$) y Presiones laborales ($r=0.68$; $p< 0.01$); por ende a mayor tiempo laboral mayor es el desgaste por el cambio de actitudes de los alumnos, la brecha generacional, la poca posibilidad de cambio de los docentes y las exigencias que las autoridades hacen a los docentes.

De forma análoga a la situación anterior el factor número de plazas laborales ejercidas es un factor que está relacionado con el estrés ($r=0.72$; $p< 0.01$), la ansiedad ($r=0.42$; $p< 0.01$), las creencias desadaptativas ($r=0.67$; $p< 0.01$) y las presiones laborales ($r=0.82$; $p< 0.01$). Lo anterior es lógico si se tiene en cuenta que los profesores con tres plazas tienen que trasladarse a espacios diferentes lo cual con lleva inversión de tiempo y dinero. Con función a lo expuesto anteriormente se puede señalar que existe Burnout en los docentes de Educación Media Superior, por lo que el siguiente paso es analizar para interpretar como se ha construido ese malestar en la práctica educativa.

Consideraciones finales y conclusión

La presente investigación tuvo por propósito describir y explicar el Burnout en Profesores de Educación Media Superior, encontrando altos niveles del Síndrome como consecuencia del contexto educativo en el cual se desenvuelve la práctica cotidiana. Por ejemplo, hay una demanda hacia el docente sobre la calidad educativa, el bajo rendimiento escolar y el aprovechamiento, que por un lado puede ser respondido en función de las condiciones sociales del alumno, el capital cultural de la familia y la motivación educativa del estudiante, sin embargo solo se atribuye al docente los



resultados en cuanto a las acciones realizadas para el logro de los aprendizajes.

Así mismo existe un legado histórico vinculado al deber ser del docente, representado socialmente por las autoridades educativas y la sociedad como el Misionero o desde la imagen del Apostolado, se da por hecho implícitamente, un sentido intrínseco de sacrificio y renuncia; se trabaja en condiciones inadecuadas y adversas; se ensalza que mientras más sufra éste, es un mejor docente; así desde este ideal, se debe abandonar la vida propia para consagrarse al otro, en este caso a los estudiantes y a los intereses gubernamentales.

Cabe destacar que pese, a que los tiempos han cambiado, un gran porcentaje de la población mexicana sigue creyendo que la docencia es un trabajo que no demanda conocimientos complejos ni especializados.

Aunado a lo anterior el Burnout aparece como consecuencia del tiempo invertido en el traslado de un centro laboral a otro. De igual forma se deja de lado el tiempo invertido en la preparación de clase, lo cual se ve determinado por el número de materias impartidas, así mismo parte de la privacidad y tiempo libre del docente se ve invadido por el conjunto de actividades escolares, como lo es realización de proyectos, elaboración de exámenes, impartición de tutorías, entre otras. Y todo lo anterior por el mismo pago.

Las actitudes respecto al papel del estudiante contemporáneo son negativas, pues en su mayoría rescatan la baja motivación hacia el estudio, los problemas de conducta, la baja autoestima y el poco apego a los valores institucionales, los cuales son importantes en cualquier paradigma educativo.

Como consecuencia de lo anterior la educación es conceptualizada desde una perspectiva informativa y no formativa; así que la formación de valores y de ciudadanos responsables que espera la política educativa a través de la escuela es vista como algo inalcanzable y con cinismo se ve imposible a lo que sólo hay que simular.



Por otro lado el tiempo no pasa en vano para los humanos, por lo que hay características que nos vuelven vulnerable como lo fueron los años, el género, y el estado civil, combinado con la presión laboral y la valoración negativa de sí mismo y de los demás.

Los resultados ponen en evidencia que el Burnout requiere de dos elementos fundamentales para su formación:

1. un estrés que presiona al organismo durante mucho tiempo y que se combina con varias fallas en la personalidad y diversos factores de riesgo, y
2. la desilusión creciente que se tiene sobre la ocupación ejercida, proveniente principalmente de la poca satisfacción laboral y pérdida vocacional.

En suma el Burnout docente es un fenómeno de gran trascendencia individual y social, por lo que es importante continuar la investigación sobre la génesis, dinámica y abordaje del problema, ya que no se debe olvidar que los docentes son los primeros perjudicados, pero no los únicos, pues a través de ellos se ven afectados un gran número de alumnos, el clima laboral de las escuelas con mucha frecuencia afecta a la esfera familiar del docente. En definitiva, lo que está en juego es algo más que la calidad de la enseñanza.

Por todo ello, se impone la necesidad de que los docentes sean conscientes de la existencia de esta problemática y de que es posible que puedan verse afectados por la misma. Cabe señalar que diseñar estrategias de prevención de la salud mental debe entenderse, como un trabajo serio pertinente a las condiciones sociales de exigencia del trabajo docente institucional.

Esta investigación permite poner en evidencia que la reforma educativa implementada en el Nivel Medio Superior es una fuente directa de cansancio y Burnout, para la cual ningún docente está capacitado; No importa si es universitario o normalista, las demandas son tantas que el profesor irremediabilmente tiende a manifestar disgusto con tanto trabajo, pero sólo



queda en eso pues continua su trabajo en el nivel Medio Superior. Por lo que es importante trabajar en los cursos de actualización docente, estrategias de afrontamiento ante las diversas situaciones educativas.

La capacitación docente deberá entonces estar orientada, mas al cómo desarrollar recursos personales de trabajo docente y no tanto en métodos pedagógicos que a la larga son inapropiados en su aplicación debido a la poca infraestructura escolar. En suma el comportamiento del Burnout docente es representado como un sufrimiento, pero depende de las características personales adaptarse a él; se puede afrontar al ser propositivo o bien cayendo en el cinismo, arrogancia y descaro. Una forma de disminuir el Burnout docente es a través de la capacitación a directivos para mejorar la comunicación y clima organizacional, con el objetivo que exista sensibilidad, hacia las necesidades del docente, en cuanto al manejo de faltas, permisos económicos y recursos de infraestructura.

Por otro lado a través de juntas periódicas entre los docentes, se puede exponer y proponer formas de intervención ante las adversidades presentadas. En suma recuperar al docente como un ser humano con necesidades, aspiraciones, sueños e ideales y no como un simple obrero de la educación; implica diseñar estrategias de intervención para la prevención y tratamiento del Burnout docente.

Referencias

1. Freudenberg H. Staff Burn-Out. Journal Of Social Issues.1974. 30, 159-166.
2. Maslow A. El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del ser. Barcelona: Editorial Kairós. 1985.
3. OMS. Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10). OMS. 2010.
4. Organización Internacional del trabajo-OIT. Las Normas Internacionales del Trabajo. México: Alfaomega. 2010.
5. Varela G., Salinero M.J., Solano C.S., Lemus J., De las Heras C. Estrés Laboral, capítulo VII. Guía LUCES para emprendedores. 2011.147-169. Recuperado el 01 de julio de 2011, de http://www.cdiex.org/aprendizaje/documento_5.pdf



6. Fanfani E. El oficio docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI. Buenos Aires: Siglo XXI. 2011.
7. Baudillard J. Las estrategias fatales. Barcelona: Anagrama. 2010.
8. Lipovetsky G. La era del vacío. España: Anagrama. 1999.
9. Frankl V. Ante el vacío existencial. España: Herder. 1987.
10. UNESCO. Condiciones de Trabajo y Salud docentes: Estudios De Casos En Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú Y Uruguay. 2004.
11. Abraham A. El docente ese desconocido, en El mundo interior del docente. Barcelona: Ed. Promociones Culturales. 2005.
12. Goodson I. Historias de vida del profesorado. España: Octaedro. 2007.
13. Hernández R., Fernández L y Baptista A. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill. 2010.
14. Maslach C., y Leiter M. The truth about burnout. San Francisco, CA: Jossey Bass. 2000.
15. Maslach C. y Jackson E. MBI Inventario de Burnout de Maslach. Madrid: Edit. TEA. 2000.
16. Gutiérrez P., Morán S. y Sanz I. Estrés docente: elaboración de la escala ed-6 para su evaluación. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa. 2005. V. 11, No. 1. Recuperado el 13 de febrero de 2011.
17. UNAM SEP. La opinión de directores, docentes, y padres de familia sobre la Educación en México. 2010. Recuperado el 13 de febrero de 2011, en <http://dgpp.sep.gob.mx/Educacion%20en%20Mexico/EncuestadeOpini%C3%B3n/index.htm>
18. Muñoz P. "México. Situación actual del salario de los maestros de la UNAM". 2004. La Jornada en <http://www.economia.unam.mx/cam/pdfs/rep65.pdf>
19. Calvete E. y Villa A. Estrés y burnout docente: influencia de variables cognitivas. Revista de educación. 2010. 319, 291-303.

Forma sugerida de citar: Amador Velázquez R, Rodríguez García C, Serrano Díaz J, Olvera Rodríguez JA, Martínez Ávila S. Estrés y burnout en docentes de educación media superior. Revista Electrónica Medicina, Salud y Sociedad. [Serie en internet] 2014 enero [citado enero 2014];4(2); 119-141. [aprox. 23 p.]. Disponible en: <http://www.medicinasaludysociedad.com>.

