



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS**

**INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE  
EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR EN MORELOS**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
MAESTRO EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**

**P R E S E N T A:**

**ALEX LOBO ZAPATA**

**DIRECTORA DE TESIS:**

Dra. Irma Guadalupe González Corzo

**COMITÉ DE LECTORES:**

1. Dra. Lucía Martínez Moctezuma
2. Dra. Ofmara Yadira Zúñiga Hernández
3. Dra. Sara Guadalupe Unda Rojas
4. Dra. Dellanira Ruiz de Chávez Ramírez

**CUERNAVACA, MORELOS, MAYO 2024**

## *A mi amada esposa*

Querida Lore, gracias por estar con tu paciencia, tu amor y tu tiempo, agradezco de corazón tu motivación y cariño, gracias a ti logré mantenerme en pie y seguir adelante en momentos de agotamiento y frustración.

Alex.

## **Agradecimientos**

A mi directora la Dra. Irma Guadalupe González Corzo por su acompañamiento en el desarrollo de mi investigación.

A mis lectores: las Doctoras Ofmara Zúñiga, Lucía Martínez, Sara Unda y Dellanira Ruiz de Chávez, por contribuir su invaluable tiempo para las observaciones pertinentes y su profesionalismo en la revisión y guía de esta investigación.

Al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCyT) por haberme brindado el apoyo económico mediante una beca durante dos años para poder cursar y concluir mi formación en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM).

## Contenido

	Pagina
Índice de figuras, gráfico y tablas .....	6
INTRODUCCIÓN .....	9
Planteamiento del Problema .....	11
Preguntas de Investigación .....	18
Pregunta Rectora. ....	18
Preguntas Secundarias. ....	18
Hipótesis. ....	18
Objetivos .....	18
Objetivo General. ....	18
Objetivos Específicos.....	19
1    Capítulo I. Contexto de la Investigación .....	20
1.1    Patrones de Conducta de la Personalidad Docente y su Relación con la Organización Laboral y la Salud.....	25
1.2    Patrones de Conducta, Según Personalidad .....	25
1.3    Factores Laborales Facilitadores del Síndrome de Burnout.....	27
2    Capítulo II. Marco Teorico .....	28
2.1    Nacimiento y Evolución del Término de Burnout .....	29
2.2    Momentos Históricos en la Aparición del Concepto.....	30
2.3    Definición del Burnout desde Diferentes Perspectivas .....	32
3    Capítulo III. Relación de Burnout con Otros Conceptos.....	35
3.1    El Estrés y el Burnout.....	35
3.2    La Depresión y el Burnout .....	36
3.3    Insatisfacción Laboral y el Burnout .....	39
3.4    Aburrimiento Laboral y el Burnout.....	40
3.5    Crisis de la Mediana Edad y el Burnout.....	40
3.6    Trastornos de Empatía y el Burnout.....	41
3.7    Desgaste en la Familia y el Burnout.....	41
3.8    El Desempleo y el Burnout .....	41
3.9    Vacío Existencial y el Burnout.....	42
4    Capitulo IV. Autores Sobre las Afectaciones del Burnout Según su Especialidad.....	43
4.1    Autores que Consideran que el Síndrome Afecta a Profesiones Asistenciales ...	43
4.2    Autores que Consideran el Síndrome Como un Fenómeno Más Extenso que Afecta También a Profesiones no Asistenciales o Incluso a Actividades no Laborales .....	44

4.3	Diferenciación Entre Autores Sobre la Aparición del Síndrome de Burnout en Profesionales Asistenciales y Profesionales Diversos .....	45
4.4	Sintomatología del Burnout Según Diversos Autores.....	45
4.5	Autores que Definen el Síndrome de Burnout basándose en una Perspectiva Clínica (Estado) o una Perspectiva Psicosocial (Proceso).....	46
	DESDE UNA PERSPECTIVA PSICOSOCIAL (PROCESO) .....	47
4.6	Resumen de autores de la diferenciación según perspectiva clínica (Estado) o Psicosocial (Proceso) .....	48
4.7	Fases Progresivas del Desarrollo del Burnout en los Trabajadores .....	50
4.8	El Burnout en los Docentes en México y el Mundo en los Últimos 5 Años: 2018-2022	57
5	Capítulo V. Metodología.....	60
5.1	Población.....	60
5.2	Diseño.....	62
5.3	Características del Instrumento .....	62
5.4	Variables de investigación.....	64
6	Capítulo VI. Resultados.....	67
6.1	Resultados Socio Demográficos y Laborales.....	67
6.2	Resultados por Dimensiones que Presenta la Escala de Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES) .....	80
6.2.1	Agotamiento Emocional.....	80
6.2.2	Despersonalización.....	82
6.2.3	Realización Personal .....	84
6.3	Resultado General .....	85
6.4	Discusión.....	99
6.5	Conclusiones. ....	101
6.6	Futuras líneas de investigación .....	105
7	Referencias Bibliográficas.....	107
8	Anexos .....	112

## Índice de figuras, gráfico y tablas

	Pagina
Tabla 1 Cantidad de profesores en México por diferentes niveles académicos.....	15
Grafica 1 Cantidad de profesores en México por diferentes niveles académicos en porcentajes.	16
Tabla 2 Cantidad de profesores en el estado de Morelos México por diferentes niveles académicos.....	16
Gráfica 2 Cantidad de profesores en el estado de Morelos México por diferentes niveles académicos en porcentajes.....	17
Figura 1 modelo general procesual del estrés.....	22
Tabla 3 Patrones de Conducta de la Personalidad Docente y su Relación con la Organización Laboral y la Salud.....	25
Tabla 4 Patrones de Conducta, Según Personalidad.....	26
Tabla 5 Factores Laborales Facilitadores del Síndrome de Burnout.....	27
Tabla 6 Profesiones o Actividades que Pueden Padecer Burnout.....	29
Tabla 7 Diferenciación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout.....	35
Tabla 8 diferencias entre el estrés y el Burnout.....	36
Tabla 9 Diferenciación entre la depresión y el síndrome de burnout.....	37
Tabla 10 Similitudes entre depresión y burnout.....	38
Tabla 11 Diferencias entre depresión y burnout.....	38
Tabla 12 Diferenciación entre la insatisfacción laboral y el síndrome de burnout.....	39
Tabla 13 Autores que Consideran que el Síndrome Afecta a Profesiones Asistenciales.....	43
Tabla 14 Autores que consideran el síndrome como un fenómeno más extenso.....	44
Tabla 15 Síndrome de Burnout en Profesionales Asistenciales y Profesionales Diversos.....	45
Tabla 16 Autores en relación con los componentes del síndrome (descripción sintomática).....	45
Tabla 17 Desde la Perspectiva Clínica (Estado) y psicosocial (proceso).....	46
Tabla 18 Diferenciación Entre Autores Según Perspectiva Clínica (Estado) o Psicosocial (Proceso).....	48
Tabla 19 Factores que Sitúan el Origen del Burnout.....	49
Figura 2 Fases Progresivas del Desarrollo del Burnout en los Trabajadores.....	50
Figura 3 Burnout y sus cuatro principios psicológicos.....	51
Figura 4 Estados progresivos de las dimensiones del Burnout.....	51
Figura 5 Evolución del Burnout.....	52
Figura 6 Modelo basado en el paradigma estrés tensión- afrontamiento propuesto por Lazarus y Folkeman.....	53
Figura 7 modelo de seis estados sucesivos de Farber.....	54

Figura 8 Modelo de Gil-Monte, Peiró y Valcárcel.....	54
Figura 9 proceso según Manzano .....	55
Tabla 20 Fases de Burnout según la clasificación dicotómica en las subescalas del MBI .....	56
Tabla 21 Clasificación dicotómica de las puntuaciones directas .....	56
Tabla 22 participantes .....	61
Gráfica 3 Sexo por tipo de institución .....	61
Tabla 23 Características del Instrumento .....	63
Tabla 24 puntaje por ítem .....	63
Tabla 25 Niveles por dimensiones .....	63
Tabla 26 variables de investigación .....	64
Tabla 27 definición de dimensiones.....	64
Figura 10 Cargas factoriales estandarizadas para el cuestionario Maslach Burnout Inventory- Educators Survey (MBI-ES).....	65
Tabla 28 participantes .....	67
Gráfica 4 Sexo por tipo de institución .....	68
Tabla 29 Estado civil.....	68
Gráfica 5 Estado civil.....	69
Tabla 30 edad .....	70
Gráfica 6 Edad .....	70
Tabla 31 número de hijos .....	71
Gráfica 7 número de hijos.....	71
Tabla 32 Máximo nivel de estudios .....	72
Gráfica 8 Nivel de estudios.....	72
Tabla 33 Dependientes económicos.....	73
Gráfica 9 Dependientes económicos.....	74
Tabla 34 Cargo que desempeña .....	75
Gráfica 10 Cargo que desempeña .....	75
Tabla 35 Ingresos Mensuales Aproximados .....	76
Gráfica 11 Ingresos Mensuales Aproximados .....	76
Tabla 36 Antigüedad en el sector .....	77
Gráfica 12 Antigüedad en el sector.....	78
Tabla 37 Trabaja en otra escuela, empresa o actividad.....	78
Gráfica 13 Labora en otra institución .....	79
Tabla 38 Tipo de contrato .....	79
Gráfica 14 Tipo de contrato .....	80

Tabla 39 Agotamiento emocional .....	81
Grafica 15 Agotamiento emocional .....	81
Tabla 40 Despersonalización .....	83
Gráfica 16 Despersonalización .....	83
Tabla 41 Realización personal .....	84
Gráfica 17 Realización personal .....	85
Tabla 42 Resultado General .....	85
Tabla 43 Análisis de datos sociodemográficos y laborales .....	86

## INTRODUCCIÓN

La educación es uno de los pilares fundamentales en el comportamiento del ser humano por el cual las instituciones educativas presentan efectos que influyen en el desarrollo de los individuos que se desenvuelven correctamente en la comunidad, no obstante este pilar puede llegar a distorsionarse en su objetivo principal, como un efecto por el nivel de calidad de servicio que puede estar ofreciendo cada uno de los docentes, esto como una consecuencia de no poner una atención especial en el cuidado de su salud mental y Psicosocial específicamente en el síndrome de Burnout , el cual es un padecimiento que sufren en algún grado y afecta a un número mucho más amplio de trabajadores: se trata de un verdadero fenómeno social que no perdona a ningún sector laboral.

En la actividad docente en la actualidad existe menos orden y respeto al interior de las aulas porque la escuela como institución es cada día más débil; aunque como estructura sea más grande y sus espacios mejor edificados y tecnologizados, su constitución es menos densa y más frágil. Las instituciones tienen fronteras para diferenciarse de otras y para delimitar su espacio de acción; las de la escuela en la actualidad son casi inexistentes, están abiertas todo el tiempo; sus aulas son traslúcidas, lo que permite conocer y afectar con facilidad lo que pasa en su interior. El alumno deambula de dentro hacia afuera o de fuera hacia adentro sin problemas; inclusive si está dentro del aula y en actividad académica, no hay fronteras para sus computadoras, celulares y otros modernos dispositivos, que le permiten comunicarse más allá del salón de clases, (El Sahili, 2015).

La presente investigación pretende analizar el Síndrome de Burnout desde la perspectiva educativa en la planta docente de educación de nivel medio superior, donde se busca responder la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de Burnout, según el Maslach Burnout Inventory, en los académicos y/o docentes de educación media superior? Así mismo tiene por objetivo principal:

Analizar el nivel de Burnout, según el Maslach Burnout Inventory, en los académicos y/o docentes de educación media superior.

Para su mejor análisis y entendimiento esta investigación está dividida en siete capítulos: el capítulo uno; trata el contexto de la investigación donde se menciona patrones de conducta de la personalidad docente y su relación con la organización laboral y la salud, patrones de conducta, según personalidad y factores laborales facilitadores del síndrome de burnout. El segundo capítulo es el marco teórico: trata al síndrome de Burnout desde su aparición, su evolución, momentos históricos y la definición desde diversos puntos de investigaciones de autores. El capítulo tres: trata la relación del síndrome de Burnout con otros conceptos; el estrés, la depresión, insatisfacción laboral, aburrimiento laboral, crisis de la mediana edad, trastornos de empatía, desgaste en la familia y el desempleo. El capítulo cuatro: trata de los autores que tratan las afectaciones del síndrome de Burnout según su especialidad; en profesiones asistenciales, como un fenómeno más extenso que no solo afecta a profesiones asistenciales o incluso no laborales, su sintomatología, desde la perspectiva clínica, y Psicosocial. El quinto capítulo es la metodología: en esta parte de la investigación se delimita la población de estudio que para este caso fueron profesores y administrativos de dos centros educativos de nivel medio superior, uno público y otra privada, así mismo menciona la elección y las características del instrumento y las variables de investigación. El sexto capítulo; es la descripción de los resultados desde una perspectiva sociodemográfica y una perspectiva desde las tres dimensiones del síndrome de Burnout. Finalmente el séptimo capítulo trata las conclusiones de la investigación a través un análisis sistemático de las perspectivas sociodemográficas y las dimensiones del síndrome de Burnout. Así mismo en este capítulo se encuentra la discusión, las conclusiones y las futuras líneas de investigación.

## **Planteamiento del Problema**

La existencia de síndrome de Burnout en los docentes se ha incrementado poniendo en riesgo la salud mental del docente y reduciendo su calidad de profesorado. Aunque el mundo digital no es nuevo en el sector educativo; actualmente, la pandemia aceleró sustancialmente el uso de las TICs y aumentó las tensiones y cargas de trabajo de los docentes (Rapanta, 2020). Los diferentes investigadores plantean que la falta de recursos didácticos e informáticos en la institución educativa, así mismo la falta de formación docente para atender las diferentes necesidades de los estudiantes, los problemas y conflictos en la convivencia escolar, la adaptación a las diferentes orientaciones educativas dictadas por la más alta autoridad educativa de un país, la exposición permanente al estrés psicológico y la falta de apoyo social, son desencadenantes del síndrome de Burnout (Castillo, Álvarez, Estevan, Queralt & Molina, 2017; Espinoza, Tous & Vigil, 2015, citado por Pinel, Pérez & Carrión, 2019).

En México y en el mundo la pandemia COVID-19 ha significado un gran reto por el peligro que conlleva a la salud de la población por el cual México toma la decisión de suspender todas las actividades económicas y no económicas, así mismo se suspendieron las clases del periodo comprendido del 23 de marzo al 17 de abril de 2020 en las escuelas de educación preescolar, primaria, secundaria, normal y demás para la formación de maestros de educación básica del Sistema Educativo Nacional, así como aquellas de los tipos medio superior y superior dependientes de la Secretaría de Educación Pública, a excepción del Instituto Politécnico Nacional, como una medida preventiva para disminuir el impacto de propagación de la COVID-19 en el territorio nacional (DOF: 16/03/2020). Los gobiernos han obligado a sus ciudadanos a permanecer en aislamiento total o parcial, enfrentando dificultades y condiciones inesperadas (Cooper et al., 2020). Y los docentes principalmente se vieron en la obligación de trasladar a la privacidad de su

hogar sus labores académicas y adaptarse a un nuevo modelo en la enseñanza a través del uso de las TICs todo lo anterior como consecuencia del COVID 19.

En los últimos años ha cobrado importancia la prevalencia del Burnout en el sector educativo y entre los docentes (McLean et al., 2019). Al respecto, (Szigeti et al., 2016), identificaron estudios que muestran una prevalencia entre 5% y 30%; en tanto, (Villaverde et al., 2019) indicaron que la prevalencia del síndrome de Burnout en docentes en México en los últimos años oscila entre 35.5% a 53.1%.

El trabajo de los docentes es un gran desafío y más aun con la llegada de la pandemia de COVID-19 que les exigió abandonar los métodos de enseñanza convencionales y adaptarse a las tendencias tecnológicas y este a su vez estuvo relacionado con gastar más tiempo, trabajo y creatividad. En México, las instituciones educativas presentan efectos que influyen en el desarrollo de los individuos que se desenvuelven correctamente en la comunidad (Rodríguez et al., 2017).

La educación de cada país es el reflejo de su comunidad y por ello queda expuesta a los problemas que surgen de esta. La base para crear cambios en una sociedad es la educación, no obstante en la actualidad frente a la creciente demanda y la necesidad en la educación, se han visto elevados los niveles de agotamiento en los docentes a causa del aumento de la carga de trabajo, la preocupación por la salud, la implementación abrupta de la tecnología como medio laboral y la lucha por encontrar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal; vuelven aún más urgente la atención del bienestar mental de los educadores (Sokal et al., 2021).

La comunidad científica concibe al Burnout como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse en aquellas personas cuyo objeto de trabajo son personas en cualquier tipo de actividad” (Gil-

Monte, 2005, p. 45). Es por ello por lo que la docencia se reconoce dentro de las profesiones más tendientes a presentarlo. Loya (2020).

Un estudio realizado por la UNAM acerca del síndrome de Burnout hizo evidente que el 100% de los trabajadores encuestados sufre o ha sufrido estrés, y de ellos 60% lo ha experimentado en niveles altos (Castillo, 2016). México era uno de los países con más fatiga por estrés laboral desde antes de la covid-19, pues al menos 75% de las personas trabajadoras sufría esta condición, según el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2022). Superaba los niveles de China (73%) o Estados Unidos (59%). Cabe destacar que, en 2019 la OMS reconoció el Burnout asociado al agotamiento mental, emocional y físico causado por el trabajo como una enfermedad, luego de décadas de estudio; sin embargo, su diagnóstico entraría en vigor a partir del 2022 (Forbes, 2019).

El agotamiento emocional se ha convertido en una problemática que se presenta cada día con más frecuencia, y las instituciones educativas no están exentas de ello, viéndose afectados por estos casos de agotamiento emocional por parte de la planta docente, todo lo anterior puede ser como consecuencia de cuestiones de cambios de políticas, educativas y temas sociales como: cambios en la cultura, el consumo y el propio comportamiento humano de la actualidad.

El impacto de la contingencia no sólo ha repercutido en la educación, sino que se ha infiltrado en el espacio personal de estudiantes y docentes, es por ello por lo que se considera a la dimensión socioafectiva como la que engloba los aspectos emocionales, sentimientos de todo tipo, dinámica familiar (Sánchez et al., 2020), En cuanto a la salud, la percepción del tiempo cambió, alterando los patrones de sueño y vigilia en gran parte de la población, e incluso trastornos. El Covid-19 ha afectado al sistema de salud, carente de recursos para atender a las personas, enfatizándose la angustia, el miedo, la incertidumbre, la rabia y la indignación ante el anhelo de las prontas respuestas, eficaces y oportunas de los gobiernos (Álvarez, 2020).

Los hallazgos muestran que el síndrome de Burnout es prevalente en profesiones vinculadas al trabajo que se realiza al servicio de las personas, por lo que la docencia es una ocupación predispuesta a este síndrome, ya que involucra el desarrollo de actividades dentro y fuera de la institución educativa. La ejecución de lo mencionado junto con condiciones profesionales desfavorables conduce a la sobrecarga de trabajo, una de las principales causas del síndrome de Burnout, que se traduce en conflictos físicos, psicológicos y sociales para el docente con fatiga crónica (Rodríguez et al., 2017).

Por otra parte, las consecuencias del estrés laboral en las relaciones interpersonales acentúan las posibilidades de conductas agresivas: ansiedad, tensión, irritabilidad, desánimo, problemas para afrontar las responsabilidades del trabajo, pérdida de autoestima profesional, insatisfacción laboral, entre otros. (Ospina, 2021).

En este contexto educativo complejo y conflictivo, el papel del docente se transforma en una actividad extenuante, con altos índices de frustración profesional y personal que conducen a un aumento del estrés laboral, principal desencadenante del síndrome de Burnout, en ocasiones con síntomas que son imperceptibles para el docente. (Dorantes, 2018).

Por todo lo anterior el proyecto de investigación que se plantea a continuación es analizar el nivel de Burnout, según el Maslach Burnout Inventory, en los académicos y/o docentes de educación de media superior (EMS) a partir de la identificación del nivel de Burnout, el grado de agotamiento y la evaluación del nivel de desgaste profesional que presentan académicos y/o docentes desde las variables de clasificación (sociodemográficas y laborales).

La tabla 1 muestra que en México 2,030,790 profesionales se dedican al trabajo en el sector educativo fungiendo el papel de docente en los diferentes niveles educativos como en el sector

público y privado, donde el 20.3% representan al sector de educación media superior en todo el país (ver gráfica 1), por otro lado, tenemos en el estado de Morelos (tabla 2) 34,383 trabajadores que fungen como docentes en los diferentes centros educativos públicos y privados del cual el 22.7% (gráfica 2) corresponden al nivel de media superior. INEGI 2023.

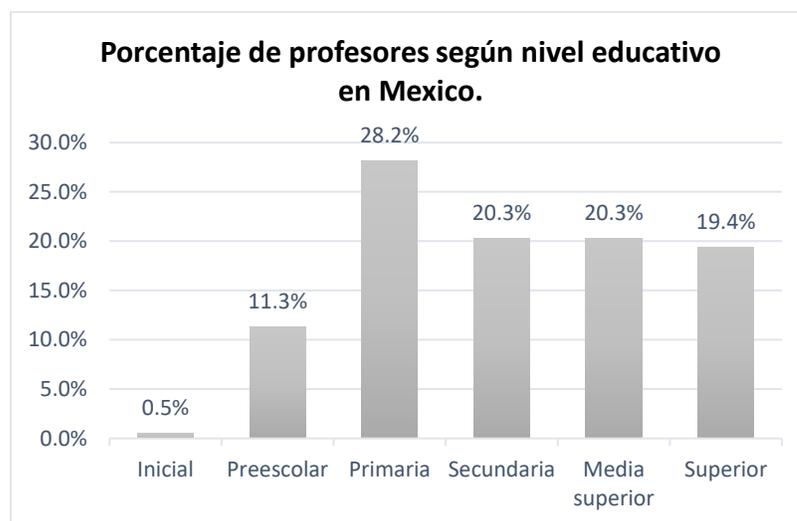
Los siguientes datos presentados en la tabla 1 se refieren al esquema general – Escolarizado– del Sistema Educativo Nacional, además, comprenden los servicios por sostenimiento: público (federal, estatal y autónomo) y privado. Las cifras corresponden a inicio de cursos. INEGI 2023.

**Tabla 1 Cantidad de profesores en México por diferentes niveles académicos.**

<b>Entidad federativa</b>	<b>Nivel educativo</b>	<b>2022/2023</b>
		<b>Maestros</b>
	<b>Total</b>	2,030,790
	<b>Inicial</b>	9,988
	<b>Preescolar</b>	229,972
<b>Estados Unidos Mexicanos</b>	<b>Primaria</b>	571,832
	<b>Secundaria</b>	412,559
	<b><u>Media superior</u></b>	<u>412,151</u>
	<b>Superior</b>	394,288

Fuente: INEGI 2023

**Grafica 1 Cantidad de profesores en México por diferentes niveles académicos en porcentajes.**



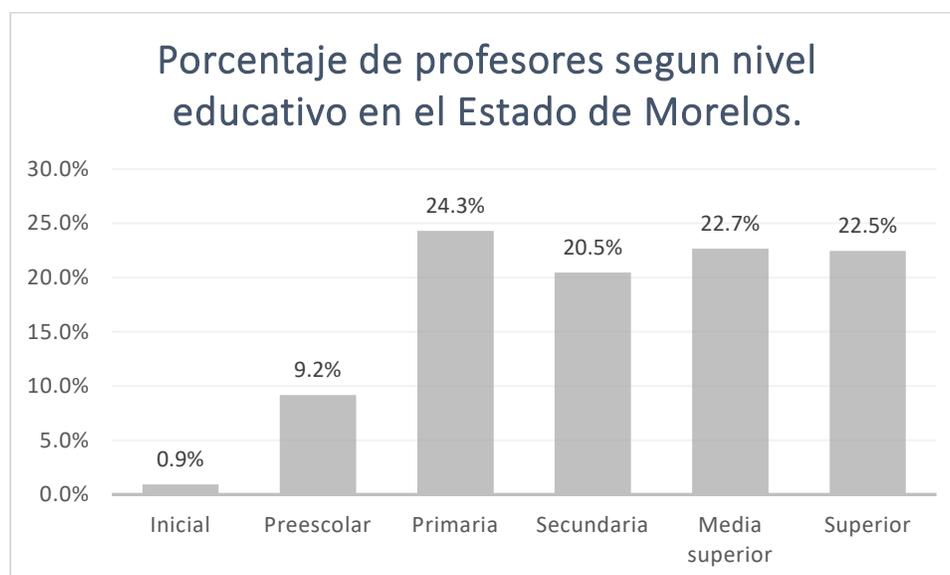
Fuente: INEGI 2023

**Tabla 2 Cantidad de profesores en el estado de Morelos México por diferentes niveles académicos.**

Entidad federativa	Nivel educativo	2022/2023 Maestros
Morelos	<b>Total</b>	34,383
	<b>Inicial</b>	324
	<b>Preescolar</b>	3,150
	<b>Primaria</b>	8,357
	<b>Secundaria</b>	7,039
	<b><u>Media superior</u></b>	<u>7,794</u>
	<b>Superior</b>	7,719

Fuente: INEGI 2023

**Gráfica 2 Cantidad de profesores en el estado de Morelos México por diferentes niveles académicos en porcentajes.**



Fuente: INEGI 2023

En las tablas 1 y 2 y las gráficas 1 y 2 demuestran que el nivel educativo que posee mayor cantidad de trabajadores que fungen como docentes es el nivel de primaria y posterior el nivel medio superior, tanto a nivel nacional como en el estado de Morelos, por lo anterior podemos considerar que los profesores al ser un elemento principal para el desarrollo de conocimientos de calidad en los estudiantes, su salud mental del docente debe ser considerada y ser salvaguardada como un factor elemental.

## **Preguntas de Investigación**

### **Pregunta Rectora.**

¿Cuál el nivel de Burnout, según el Maslach Burnout Inventory MBI-ES, de profesores y administrativos de educación media superior?

### **Preguntas Secundarias.**

- I. ¿A partir de la presencia de Burnout en profesores y administrativos, qué variables de clasificación sociodemográfico favorece la presencia de este síndrome?
- II. ¿Cuál es el nivel de Burnout que representan por sexo en las diferentes instituciones?
- III. ¿Qué sector educativo presenta más cansancio emocional en función a la variable de clasificación laboral?

### **Hipótesis.**

- i. El sexo del trabajador determina el nivel de síndrome de Burnout.
- ii. La antigüedad del trabajador en el sector determina el nivel del síndrome de Burnout.
- iii. El cansancio emocional siempre es más alto que las otras dimensiones del síndrome de Burnout.
- iv. El tipo de contrato favorece más presencia del síndrome de Burnout

### **Objetivos**

#### **Objetivo General.**

Analizar el nivel de Burnout, según el Maslach Burnout Inventory MBI-ES, de profesores y administrativos de educación media superior.

**Objetivos Específicos.**

- 1) Analizar el nivel de Burnout que presentan los profesores y administrativos desde las variables de clasificación sociodemográficas.
- 2) Evaluar por sexo el nivel de Burnout que representan los trabajadores en las diferentes instituciones
- 3) Identificar qué sector educativo (público o privado) presenta más cansancio emocional.

## 1 Capítulo I. Contexto de la Investigación

El rol del profesional docente está sufriendo una transformación como consecuencia de los propios cambios metodológicos y de los principios teóricos que configuran y describen la labor del docente (Esteras et al., 2018). (Kyriacou & Sutcliffe, 1978) mencionan que los profesionales de la educación se han considerado desde un principio como un colectivo de riesgo a padecer el síndrome de Burnout. Todos los docentes en la actualidad están expuestos a diferentes detonantes del síndrome, este como una consecuencia del entorno educativo en vista de que un docente ve el alejamiento de sus expectativas personales y la realidad en las aulas.

El siglo XXI se caracteriza por la gran implementación de la tecnología en las cuestiones laborales por ello, los nuevos desafíos sociales irrumpen en los profesionales de la educación exigiendo de este un cambio drástico de su práctica docente para atender las expectativas cambiantes de la sociedad, y las demandas excesivas se han convertido en el detonante del síndrome de Burnout en los docentes (Esteras et al., 2018). Los enérgicos cambios sociales que estamos soportando, que afectan directamente al ámbito educativo con reformas educativas (Salanova et al., 2005), junto con la falta de valoración social de los docentes (apoyo social), que agrava la carga de estrés (Manassero et al., 2005).

Otro detonante son los cambios sustanciales ocurridos en la familia, en este caso podemos mencionar que la excesiva tolerancia de los padres hacia los hijos, para (Prado y Guerra, 2009) lo que distingue a la actual generación de padres de las anteriores en su obediencia frente a unos hijos tiranos; mientras que aquéllos cada vez se han vuelto más sumisos, flexibles y generosos, los segundos son individualistas, intolerantes y malagradecidos. Así mismo estos dos autores consideran que existen cuatro componentes que caracterizan a los progenitores actuales:

- a) **Hiperpadres:** están dedicados a sobre estimular a sus hijos, así como a protegerlos de los fracasos.
- b) **Síndrome del desamparo:** han asumido la responsabilidad sobre la vida del hijo y, de manera importante, lo descargan de sus propias obligaciones.
- c) **Síndrome reparatorio:** toda su actividad gira alrededor de satisfacer los deseos, gustos, antojos y caprichos de sus hijos.
- d) **Pérdida de la obstinación disciplinaria:** s raro ver correcciones concatenadas, periódicas y persistentes para formar a sus hijos en valores y a compensarlos por la culpa que sienten por no darles todo el tiempo que necesitan.

Por lo anterior podemos ver que es muy evidente que una de las principales profesiones que se vio afectada por estos cambios familiares fue la docente. (El Sahili 2015). existen dos fases en el desarrollo del Burnout: la primera fase se puede considerar leve, inicia con una sensación de angustia, dificultades para desconectarse del ámbito laboral; Comienza a manifestarse ideas de culpa al utilizar el tiempo libre, también se dan problemas de concentración en el trabajo, cansancio e irritabilidad; en casa, se incrementan los dolores de cabeza, insomnio y falta de atención en los deberes del hogar. La segunda fase consiste en el agravamiento de la anterior y puede considerar la fase aguda del síndrome, con un descenso en la productividad, en donde invade un intenso sentimiento de frustración, bloqueo mental, apatía, pesimismo y suspicacia. después de esto sobreviene la adicción al trabajo, despersonalización y pérdida de interés por alumnos y compañeros.

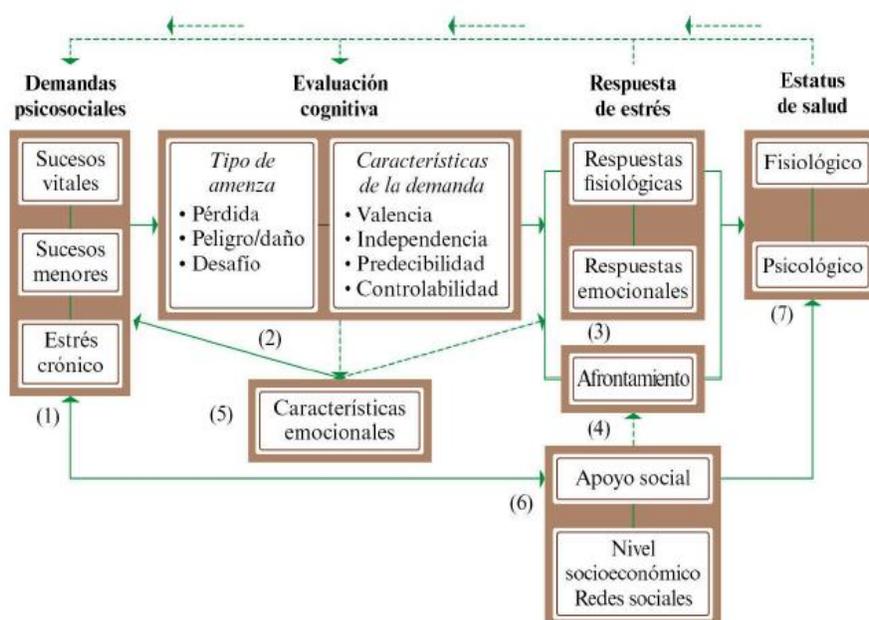
Los docentes anteriormente estaban acostumbrados a dirigir al estudiantado con firmeza y disciplina, no obstante, en la actualidad esto resulta ser más difícil por el hecho de que los padres están permitiendo que la vida gire alrededor de sus hijos y solo buscan satisfacer sus placeres (El

Sahili 2015). Así mismo (El Sahili, 2010) presenta cuatro modelos explicativos para el Burnout docente.

(El Sahili, 2010) El Burnout no tiene sintomatologías universales, sino que depende de las variables de personalidad, sociodemográficas e institucionales, lo cual vuelve particular su expresión. Por su parte Esteras et al., (2018) menciona diferentes factores que están directamente implicados en el desarrollo del síndrome del Burnout:

El primero es el estrés psicosocial; donde presenta el modelo general procesual del estrés (Sandín, 2008).

**Figura 1 modelo general procesual del estrés**



Fuente: Esteras et al., (2018) el síndrome de Burnout en docentes: citado de (Sandín, 2008).

Para Esteras et al., (2018) los sucesos vitales también forman parte importante en el desarrollo del Burnout en vista de que estos sucesos pueden hacer cambios positivos o negativos de forma significativa en la vida de las personas, ya que éste está directamente relacionado con la

muerte de un cónyuge, el despido laboral, vacaciones, nuevo miembro en la familia, etcétera. Por lo tanto, las personas deben contar con habilidades adaptativas a estos cambios, si las personas no se adaptan correctamente o el cambio se prolonga excesivamente, se puede llegar a experimentar el desarrollo de trastornos psicofisiológicos como hipertensión, cefaleas, etc. Así, el fisiólogo canadiense Selye (1976) observó que el mantenimiento continuo de respuestas de estrés provocadas por estos acontecimientos vitales aumentaba la probabilidad de ocasionar un desgaste emocional en la persona. El estrés diario es otro factor para el desarrollo del síndrome, es el claro ejemplo el tráfico diario que uno vive en el camino, la comunicación con los compañeros del trabajo, las filas inmensas y la burocracia en las instituciones de servicios e incluso las discusiones familiares. Otro factor es el estrés laboral, a diferencia del anterior éste se podría definir como un desequilibrio entre las pretensiones de un trabajador y la realidad de sus condiciones de trabajo. El estrés laboral está relacionado con numerosas causas, como el contraste entre el sistema organizativo y la idiosincrasia personal del trabajador y los cambios continuos en los sistemas de gestión y organización en el trabajo (tecnológicos, burocráticos, funcionales, etc.) Esteras et al., (2018). Asimismo, se han identificado los estresores que actúan sobre el trabajador; estos estresores tienen que ver con la cultura organizacional, el territorio, la tecnología, el liderazgo y el acoso psicológico (Gil- Monte y Peiró, 1998). Por el cual podemos asegurar que el estrés diario tiene una decisiva influencia en la generación del estrés en la persona y en las consecuencias para la salud, Esteras et al., (2018).

El segundo factor son las variables personales que fundamentalmente en docentes y profesionales de la salud son grandes desencadenantes del síndrome, que a su vez estos trabajos demuestran, que el Burnout es un conjunto de factores del entorno social, laboral y personal que aparecen como antecedentes al síndrome. Así, variables como la edad, la propia profesión, el clima laboral, la

descripción del puesto de trabajo, el apoyo social, la personalidad, etc., han sido estudiadas como variables asociadas al síndrome. Esteras et al., (2018).

Friedman y Rossenman (1974), postularon dos tipos de personalidad los que presentan un predominio de lucha ante la vida, llamados personalidades tipo “A”, y otros de ajuste ante el entorno o tipo “B”. posterior a ello los investigadores Morris y Greer (1981), postularon el patrón inhibido ante la vida, llamado tipo “C”, este se caracteriza por contener y aguantar la agresión ante las injusticias, aquellos que la presentan poseen una propensión a la depresión y al cáncer. Finalmente, en el siglo XX el psicólogo belga, Denollet (2000), propuso un cuarto grupo, la personalidad tipo “D”, identificada por un exceso de emociones negativas y de inhibición en las relaciones sociales. Sin embargo, de estas cuatro tipologías solo las que padecen el grupo A, C y D son las más susceptibles de padecer Burnout El Sahili (2015). Así mismo este autor El Sahili (2015) nos muestra que los docentes con patrón de conducta tipo “A”, suelen funcionar bajo mucha presión, son muy exigentes consigo mismos y con los demás, se irritan por retrasos, sienten culpa mientras descansan y tratan de hacer dos cosas a la vez (Sarason & Sarason, 1975). En cambio, aquellos con patrón de conducta tipo “B”, son tranquilos y adaptados. Los tipos “C”, tienden a ser bastante sumisos y controlados en sus sentimientos, y los tipos “D” presentan ideas crónicas negativas sobre el mundo, con ausencia de relaciones sociales normales y un control excesivo de sus sentimientos en el contexto social. Ver Tabla 3.

## 1.1 Patrones de Conducta de la Personalidad Docente y su Relación con la Organización Laboral y la Salud

**Tabla 3 Patrones de Conducta de la Personalidad Docente y su Relación con la Organización Laboral y la Salud**

Características	Tipos A	Tipo B	Tipo C	Tipo D
Psicológicas	Impaciencia	Tranquilidad	Pasividad	Negativismo, pesimismo
Organizacionales	Conflictividad y dominio	Expresión de las emociones	Inhibición de la defensa	Alejamiento, mal humor
Fisiológicas	Cardiopatías	Sin daño aparente	Propensión al cáncer	Cardiopatías, hipertensión

Fuente: El Sahili (2015) Burnout consecuencias y soluciones. Tomado de Friedman y

Rossenman (1974); Morris y Greer (1981) y Denollet (2000).

## 1.2 Patrones de Conducta, Según Personalidad

La siguiente Tabla 4 también una aportación de El Sahili (2015) presenta los patrones de conducta, según personalidad que esta parte de conllevar riesgos para la salud, también tienen consecuencias organizacionales, donde:

- El tipo “A”, es responsable, puntual, está pendiente de revisar, de vigilar y prepararse en los aspectos académicos, pero esto lo estresa y vuelve propenso al consumo de alcohol, tabaco y comidas ricas en almidones y grasas.
- El tipo “B”, suele ser menos cuidadoso, menos obsesivo con su conducta dentro de la organización; pero goza de más simpatía por parte de sus grupos; posee mejor salud y no tiene problemas para relajarse y controlar el estrés.

- El tipo “C”, suele servir de apoyo a la organización al contener la agresividad de los alumnos y grupos, pero esto lo lleva a ser blanco de presiones e indisciplina al no ser firme en clase; además, su organismo tiene mayor riesgo de sufrir cáncer.
- El tipo “D”, es negativo, pesimista y está estresado la mayor parte del tiempo, por lo que prefiere estar alejado de los grupos para guardar su distancia, casi no interactúa con sus compañeros ni busca en ellos soportes sociales y tiene una alta probabilidad de padecer Burnout si vive desajustes laborales. Ver Tabla 4.

**Tabla 4 Patrones de Conducta, Según Personalidad**

<b>Características</b>	<b>Tipos A</b>	<b>Tipo B</b>	<b>Tipo C</b>	<b>Tipo D</b>
Ventajas	Es preciso en la puntualidad y entregas de reportes	Es mejor percibido por sus alumnos	Se contiene ante la agresividad de los alumnos	Se contiene ante la agresividad de los alumnos
Desventajas	Más dominio y agresividad	Puede ser negligente	Puede perder el control del grupo	Guarda mayor distancia con los alumnos

Fuente: El Sahili (2015) Burnout consecuencias y soluciones. Tomado de Friedman y Rossenman (1974); Morris y Greer (1981) y Denollet (2000).

- El tercer factor es el socio demográfico como facilitadores del síndrome del Burnout: el primero son los personales; sexo, edad, creencia y práctica religiosa. El segundo son las relacionales; estado civil, paternidad, número de hijos, y finalmente factores propios del trabajo; tiempo en la profesión, tiempo en el centro, situación laboral, etapa educativa donde se imparte, tipo de centro Esteras et al., (2018).

- El cuarto factor son las variables asociadas al entorno laboral como son contenidos del trabajo, desorganización laboral, problemáticas administrativas Esteras et al., (2018). Ver Tabla 5.

### 1.3 Factores Laborales Facilitadores del Síndrome de Burnout

**Tabla 5 Factores Laborales Facilitadores del Síndrome de Burnout**

Condiciones físicas no apropiadas.	Problemas de organización interna.
Insatisfacción y sobrecarga laboral.	Escasez de medios materiales.
Excesos de trabajos administrativos.	Estilos de dirección no apropiados.
Clases con muchos alumnos.	Falta de apoyo de compañeros y superiores.
Conflicto de rol.	Problemas de coordinación.
Inseguridad laboral.	Limitación de autonomía.
Salarios bajos.	Escasa innovación.
Falta de desarrollo profesional.	Sobrecarga y diversidad de funciones.
Comportamientos disruptivos de alumnos.	Momento escolar: junio y diciembre.
Problemas con los compañeros.	Escasa colaboración de los padres.
Políticas educativas no apropiadas.	Clima laboral no apropiado.

Fuente: Esteras et al., (2018) el síndrome de Burnout en los docentes.

## 2 Capítulo II. Marco Teorico

*«Comencé a ser cada vez menos efectiva en mis relaciones con los pacientes. Mi hostilidad hacia ellos era insoportable. Comencé a verlos como personas irritantes que hacían continuas demandas. Ellos lo notaban y tendían a alejarse de mí. Los pacientes agresivos comenzaron a gruñirme. Las notas de la señorita ... sobre mi eficacia eran cada vez más frecuentes y mi ira era personal e intensa. Las observaciones despreciativas de los pacientes me afectaban y yo tendía a mantenerme alejada de ellos.»* González M, Lacasta M, Gallego A. (2008)

Estas fueron las primeras palabras obtenidas a través de una entrevista por parte de Schwartz y Will (1953), donde describe, que una enfermera conocida con el nombre de señorita Jones, perteneciente a un hospital psiquiátrico, había desarrollado un sentimiento de baja moral y distanciamiento hacia los pacientes y otros síntomas entre los que destacaban el agotamiento y la desmotivación. Posteriormente los autores Schwartz y Will hicieron la siguiente valoración del estado de la enfermera, que bien podría definirse con lo que ahora conocemos como síndrome de Burnout:

*«Su humor depresivo la volvía irritable, se sentía agotada y se mostraba insensible e indiferente, particularmente con los pacientes. Ahora la señorita Jones solo ve el lado negativo de su trabajo y evita el contacto social con los pacientes y compañeros...»*

Como conclusión de la interpretación de Schwartz y Will, (1953). En su bibliografía especializada en psiquiatría, nos revela posiblemente la primera evidencia del síndrome Burnout en un trabajo reseñado por estos autores.

El síndrome de Burnout es una epidemia silenciosa que estuvo, está y estará en diferentes grados siempre en el trabajador de los sectores de servicio, según (El Sahili, 2015) sus inicios de este síndrome estuvieron asociados al voluntariado médico, más tarde se hizo extensivo a las profesiones médicas y a la docencia, pero en la actualidad está relacionado con una amplia gama

de profesiones. El síndrome afecta a un número mucho más amplio de trabajadores: se trata de un verdadero fenómeno social que no perdona a ningún sector laboral. Las investigaciones sobre sus factores potenciales y sobre su tratamiento prosiguen. Mommens, P. (2017). En la siguiente Tabla 6 se puede observar cuales son las profesiones más expuestas a padecer este síndrome.

**Tabla 6 Profesiones o Actividades que Pueden Padecer Burnout**

<b>Profesiones o Actividades que Pueden Padecer Burnout</b>		
<b>Trabajadores de la salud</b>	Atención al cliente, quejas	Periodistas
<b>Educadores</b>	Abogados	Controladores aéreos
<b>Trabajadores sociales</b>	vendedores	Supervisores
<b>Sacerdotes</b>	jueces	Madres de familia
<b>Bomberos</b>	Informáticos	

Fuente: (El Sahili, 2015) Burnout: consecuencias y soluciones. (pag-15)

## 2.1 Nacimiento y Evolución del Término de Burnout

En el idioma inglés, to burn out significa que algo que se quemó o se fundió; los hablantes nativos suelen usar esta expresión cuando un motor se quema o un foco se funde (Lorente, 2008).

El término «Burnout », o «estar quemado», tiene su origen en la industria aeroespacial y hace referencia al agotamiento del carburante de un cohete debido al calentamiento excesivo del mismo, no obstante, en los últimos años del siglo XX este término se fue relacionando a los trabajadores con el agotamiento emocional, finalmente después de hacer un estudio amplio de las consecuencias emocionales a largo plazo en su mayoría en los trabajadores se adopta el termino Burnout en referencia a un síndrome desarrollado en periodos prolongados, como respuesta a vivencias periódicas de estrés, el cual incluye algunas sintomatologías del estrés, aunque conserva sus propias manifestaciones características y se orienta a ser un

funcionamiento deficiente y crónico padecido por algunas personas que se encuentran en el medio laboral (El Sahili, 2015).

Otro término que se utiliza es el Síndrome de desgaste profesional - La traducción del francés, *Le Syndrome D'épuisement Professionnel*, ha sido bien recibida por varios eruditos españoles y latinoamericanos como una alternativa para hablar de este síndrome. El "síndrome de desgaste profesional", al igual que sus iniciales SDP, se utiliza en varios libros; por ejemplo: en *La educación para la salud en el siglo XXI* (Serrano, 2003), o *El síndrome del desgaste profesional* (Ramírez & Padilla, 2008), también se utiliza el de síndrome de agotamiento profesional (SAP) o síndrome de desgaste ocupacional (SDO).

Por su parte el especialista español Pedro Gil-Monte se ha propuesto designar dicho fenómeno como síndrome de quemarse por el trabajo (SQT), también al lado de este término se utiliza el de síndrome del trabajador quemado (STQ), como ocurre con (Bosqued, 2008) en su libro: *Quemados, el síndrome del Burnout*.

Otro término que se utiliza poco conocida pero también importante es como la, *Enfermedad de Tomás* - propuesto por los médicos españoles Hernández Monsalve y Gervás, en 1989— es poco común y ha sido el que menos se ha popularizado. Otras abreviaturas con el cual se puede identificar fácilmente el síndrome de Burnout son: SDP, SAP, SDO, SQT, STQ, o las palabras: burn-out, burn out y Burnout, o el constructo *Enfermedad de Tomás*.

## **2.2 Momentos Históricos en la Aparición del Concepto**

Según (El Sahili, 2015). Pasaron seis momentos claves en la aparición del concepto.

**Primer momento:** La primera mención de esta entidad nosológica fue realizada por (Bradley, 1969), designa con el término Burnout a un tipo de estrés que consume la energía de los profesionistas en el trabajo.

**Segundo momento:** Freudenberger (1974) en su artículo *El personal con Burnout*, utiliza este mismo término para describir la pérdida de entusiasmo, acompañada de diversos síntomas psíquicos como la merma motivacional y síntomas físicos: fatiga, insomnio, dolor de cabeza, excesivas preocupaciones y diversos desórdenes gastrointestinales.

**Tercer momento:** La psicóloga social Christina Maslach enfocó su interés en las estrategias desarrolladas por los cuidadores de diversas áreas para hacer frente a la carga emocional que les demandaban sus clientes. Al estudiar el desgaste de estos sujetos, descubrió que acababan burned out, es decir, “quemados”.

**Cuarto momento:** No identificado como los anteriores por la influencia de un autor concreto, sino por la dispersión y el creciente interés en el estudio de este tema. De 1976 a 1981 y en él se producen importantes aportaciones, como la propuesta transaccional del Burnout de (Cherniss, 1980), donde el individuo y el medio ambiente no son concebidos como entidades separadas, sino componentes de un proceso influenciado de forma asociada.

(Edelwich & Brodsky, 1980), proponen cuatro fases antes de adquirir el síndrome:

- 1) Entusiasmo
- 2) Estancamiento
- 3) Frustración
- 4) Apatía

**Quinto momento:** Para 1981 se habían extendido en todo el mundo los estudios y especulaciones sobre este síndrome, y es de nuevo Christina Maslach, quien, en compañía de Susan Jackson, normalizaría el estudio y la conceptualización sobre el Burnout.

Generan la herramienta de medición a través de un inventario llamado Maslach Burnout Inventory, el cual incluía 22 aseveraciones.

**Sexto momento:** El desarrollo del concepto lo constituye la propuesta de (Schaufeli et al., 1996), definieron al Burnout como un síndrome vinculado con el compromiso laboral más que con las profesiones de atención, que puede ser aplicado a la mayor parte de las actividades que impliquen un desempeño remunerado, inclusive las técnicas o no profesionales.

### **2.3 Definición del Burnout desde Diferentes Perspectivas**

No existe una definición exacta y estandarizada para referirse al síndrome de Burnout, es posible que tenga que pasar más tiempo para dar paso a nuevas investigaciones que ayuden a descubrir los fundamentos para llegar a esta ansiada definición concluyente. (Esteras et al., 2018), no obstante, diferentes autores proponen diversas definiciones desde la perspectiva de sus investigaciones.

Para (Freudenberger, 1974), el Burnout, es la de una sensación de fracaso, con agotamiento permanente, resultado de la sobrecarga laboral que provoca el desgaste de energía, recursos personales y fuerza anímica del individuo.

Para Maslach & Jackson (1981) definen como: "...agotamiento emocional, cinismo y baja realización personal que viven los profesionistas involucrados en ayudar a otras personas" (p. 31). En ello se describen tres dimensiones: Agotamiento emocional, Cinismo y la baja realización personal. Pines & Aronzon, (1988) plantean una definición más

completa de este síndrome: “...un estado de agotamiento físico, mental y emocional producido por estar involucrado permanentemente en un trabajo que produce situaciones emocionalmente demandantes” (p. 30). Otra vez los autores (Schaufeli et al., (1996), redefinen al Burnout como un síndrome vinculado con el compromiso laboral más que con las profesiones de atención, que puede ser aplicado a la mayor parte de las actividades que impliquen un desempeño remunerado. Para Gil-Monte & Peiró, (1997) la perspectiva clínica entiende el Burnout como un estado causado por el estrés laboral donde un componente del Burnout no es necesariamente consecuencia de otro, mientras que la perspectiva psicosocial lo describe como un proceso que se desarrolla en varias etapas originado por la acción que se ejerce recíprocamente entre variables personales y laborales.

Una de las definiciones más aceptadas en la actualidad es la de Schaufeli & Enzmann (1998), los cuales consideran a este síndrome como un persistente estado negativo de la mente, relacionado con el trabajo, el cual ocurre con individuos normales.

Sus características particulares son agotamiento, desconsuelo, un sentido de competencia reducida, baja motivación y desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo.

Para la Sociedad Española de Cuidados Paliativos (SECPAL, 2008) existen cuatro grandes acuerdos de los expertos sobre el síndrome.

- 1) Se produce en el medio laboral.
- 2) Está asociado a la calidad de las interacciones que ahí se producen.
- 3) Tiene relación con el desgaste profesional al apoyar a los clientes, pacientes o alumnos.

- 4) Los profesionistas más afectados son los que laboran en las áreas de la salud y educación.

Mommens, P. (2017) define que el Burnout es cuando la persona experimenta una fatiga intensa, tanto física como psicológica, fruto de un sentimiento de impotencia y de desesperanza, por lo tanto, la persona víctima de Burnout demuestra una desafortunada tendencia a no escuchar a su cuerpo. Por su parte, Aranda (2006), define como un término anglosajón que significa estar quemado, desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo.

Burnout es considerado como una respuesta al estrés laboral crónico que conlleva unos efectos nocivos para la persona y compromete a todos los agentes del entorno laboral Esteras et al. (2018). Por su parte Gil-Monte (2019) hace su propia traducción del Burnout al SQT (síndrome de quemarse por el trabajo) en donde define el síndrome, como una respuesta psicológica al estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional que aparece con más frecuencia en los profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto con los clientes/usuarios de la organización.

Es importante mencionar que muchos autores consideran que el síndrome como un fenómeno más extenso que afecta también a profesiones no asistenciales o incluso a actividades no laborales Esteras et al. (2018).

### 3 Capítulo III. Relación de Burnout con Otros Conceptos

#### 3.1 El Estrés y el Burnout

Es importante diferenciar estos dos temas en vista de que cada uno de ellos tiene su propia línea de investigación, al mismo tiempo también se relacionan. Esteras et al. (2018) El Burnout es un efecto a largo plazo del estrés crónico y se da en trabajos que presentan un contacto personal agudo, donde el apoyo del profesional se vuelve imprescindible. Por lo tanto, el gasto de fuerzas y la frustración que surge ante la falta de una relación de cordialidad y acatamiento hacia la autoridad se convierte en el origen del Burnout. (“¿Qué es el síndrome de burnout y su tratamiento? - Blogs UPN”) En la siguiente tabla 7 se puede ver con claridad las diferencias que tienen cada uno de ellos.

**Tabla 7 Diferenciación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout**

<b>DIFERENCIACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT</b>	
<b>ESTRÉS LABORAL</b>	<b>SÍNDROME DE BURNOUT</b>
Proceso de adaptación temporal.	Ruptura del proceso de adaptación.
Fenómeno positivo (eustrés o estrés positivo) o negativo.	Fenómeno negativo.
Período de tiempo no prolongado.	Período de tiempo prolongado
No tienen por qué aparecer actitudes y conductas negativas y disfuncionales.	Presencia de actitudes y conductas negativas y disfuncionales.
Desgaste de energía física.	Agotamiento de energía psíquica.
Sentimientos aceptables sobre su competencia y realización personal.	Autoevaluación negativa y sentimientos de ineficacia profesional.
Implicación intensa en los problemas.	Falta de implicación o distanciamiento.
Excesiva actividad emocional.	Embotamiento emocional.
Deterioro fisiológico.	Deterioro emocional.

Esteras et al. (2018) El síndrome de Burnout en los docentes.

(El Sahili, 2015) presenta el siguiente cuadro donde se muestra las diferencias entre el estrés y el Burnout.

**Tabla 8 diferencias entre el estrés y el Burnout.**

<b>DIFERENCIA ENTRE ESTRÉS Y BURNOUT</b>		
<b>ASPECTO</b>	<b>ESTRÉS</b>	<b>BURNOUT</b>
Implicación en asuntos críticos	Excesiva	Casi ausente
Emotividad	Hiperactividad	Desgastada
Predominio del daño al organismo	Fisiológico	Emocional
Tipo de agotamiento	Físico	Físico, motivacional y emocional
Depresión	Es visto una forma de economizar la energía.	Se traduce en una pérdida de ideales, no por ahorro de energía.

(El Sahili, 2015) Burnout: consecuencias y soluciones.

### **3.2 La Depresión y el Burnout**

Schaufeli & Enzmann (1998) señalan que la depresión es un aspecto negativo del Burnout y no a la inversa; es decir, aquella tiene causas más amplias y complejas, pero sus consecuencias sólo llevan a la enfermedad depresiva; el origen del síndrome es muy concreto, pues proviene de los desajustes laborales, aunque sus consecuencias repercuten en más personas.

**Tabla 9 Diferenciación entre la depresión y el síndrome de burnout**

<b>DIFERENCIACIÓN ENTRE LA DEPRESIÓN Y EL SÍNDROME DE BURNOUT</b>	
<b>DEPRESIÓN</b>	<b>SÍNDROME DE BURNOUT</b>
Manifestación de un fenómeno clínico e individual.	Manifestación de un fenómeno social-laboral.
Reacción para preservar la energía física.	Pérdida de ideales de referencias o vocacionales.
Síntomas de bajo estado de ánimo generalizado.	Fenómeno específico del ámbito laboral.
Trastorno psicopatológico complejo que se manifiesta en todos los ámbitos (laboral, familiar y personal).	Origen y manifestación en el ámbito laboral.
Sintomatología profunda y generalizada.	Sintomatología temporal.
Menos vitalidad.	Más vitalidad.
Predisposición a ver las cosas negativas en uno mismo.	Predisposición a ver las cosas negativas en los otros.
Etiología muy diversa: situaciones interpersonales, duelo, etc.	Etiología del ámbito exclusivo laboral.
Aparición relacionada, reactiva a una situación aguda.	Aparición de manera gradual y con apariencia inofensiva.
Sintomatología profunda y generalizada.	Síntoma característico: cansancio emocional.

Esteras, J. et al. (2018) El síndrome de Burnout en los docentes

Así mismo El Sahili (2015) presenta las similitudes y diferencias entre la depresión y el Burnout en la siguiente Tabla 10 y 11.

**Tabla 10 Similitudes entre depresión y burnout**

<b>SIMILITUDES ENTRE DEPRESIÓN Y BURNOUT</b>		
<b>ASPECTO</b>	<b>DEPRESIÓN</b>	<b>BURNOUT</b>
Implicación de asuntos críticos	Casi ausente	Casi ausente
Emotividad	Desgastada	Desgastada
Predominio del sueño	Emocional	Emocional
Tipo de agotamiento	Físico, motivacional y emocional.	Físico, motivacional y emocional.
Síntomas de depresión	Suelen darse en la fase final, aunque pueden presentarse al principio.	Suceden en todas las fases.

(El Sahili, 2015) Burnout: consecuencias y soluciones.

**Tabla 11 Diferencias entre depresión y burnout**

<b>DIFERENCIAS ENTRE DEPRESIÓN Y BURNOUT</b>		
<b>ASPECTO</b>	<b>BURNOUT</b>	<b>DEPRESIÓN</b>
Origen	Organizacional	Individual, familiar, social u organizacional.
Sentimientos predominantes.	Coraje, desilusión, rencor.	Culpa, remordimiento y desesperanza.
Signos al exterior	Incompetencia, disminución de la empatía, trato deshumanizado.	Presentación descuidada, desanimo, aislamiento y baja autoestima.
Curso de la enfermedad	De temporalidad a constante, con síntomas que pueden ser confusos.	Constante, con síntomas claros.
relación con el alumno	Cínica, deshumanizada e impersonal	Apática, distante, fatiga

<b>DIFERENCIAS ENTRE DEPRESIÓN Y BURNOUT</b>		
<b>ASPECTO</b>	<b>BURNOUT</b>	<b>DEPRESIÓN</b>
relación con compañeros y directivos	Suspica, pesimista	Aislado, lenta
Responsabilidad de la institución	Provoca el Burnout	Colabora para detonar la depresión.

(El Sahili, 2015) Burnout: consecuencias y soluciones.

### 3.3 Insatisfacción Laboral y el Burnout

La insatisfacción laboral, puede ser consecuencia de fenómenos periódicos en el lugar en que se desempeña un empleado, relacionados con circunstancias momentáneas, por un cambio de actividad o a causa de una expectativa no cumplida en la organización. Por lo tanto no todas las personas con sentimientos de insatisfacción hacia su trabajo presentan el síndrome, aparte de ello una persona antes de padecer el síndrome debe obtener una puntuación en una de estas dos dimensiones: agotamiento emocional o cinismo, pero bajas en insatisfacción laboral. Por el cual podemos concluir que, no toda persona insatisfecha con su trabajo tiene Burnout. La siguiente tabla 12 nos muestra las características de diferenciación de cada uno de estas variables.

**Tabla 12 Diferenciación entre la insatisfacción laboral y el síndrome de burnout.**

<b>DIFERENCIACIÓN ENTRE LA INSATISFACCIÓN LABORAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT.</b>	
<b>INSATISFACCIÓN LABORAL</b>	<b>SÍNDROME DE BURNOUT</b>
No supone necesariamente cambios de conducta hacia las personas objeto del servicio.	Cambios de conducta hacia las personas objeto del servicio.

<b>DIFERENCIACIÓN ENTRE LA INSATISFACCIÓN LABORAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT .</b>	
<b>INSATISFACCIÓN LABORAL</b>	<b>SÍNDROME DE BURNOUT</b>
No genera necesariamente unos efectos en la calidad del trabajo ofrecido.	Genera unos efectos en la calidad del trabajo ofrecido.
No supone un agotamiento de la energía en el trabajo.	Genera un agotamiento de la energía en el trabajo.
La actitud negativa del trabajador frente a su propio trabajo (discrepancia entre lo que debía de ser y lo que es) representa el aspecto nuclear.	El agotamiento emocional y la despersonalización son aspectos propios y nucleares.

Esteras, J. et al. (2018) El síndrome de Burnout en los docentes.

### **3.4 Aburrimiento Laboral y el Burnout**

El sentimiento de tedio en el trabajo puede ser el resultado de características personales que no encajan con la labor realizada o por la ejecución de aquella que sea monótona o incluso estresante, la diferencia entre el Burnout y el aburrimiento radica en que el Burnout surge como fruto de repetidas presiones emocionales y de la desilusión erosionante sobre el desempeño laboral, y el aburrimiento laboral de las actividades rutinarias el cual solo se relaciona con el agotamiento emocional. El Sahili (2015).

### **3.5 Crisis de la Mediana Edad y el Burnout**

La crisis de la mediana edad no desemboca en actitudes cínicas hacia los demás, es pasajera y tiende a resolverse con el curso natural, no obstante, el Burnout proviene en su totalidad del ámbito laboral. Por lo cual el primero surge por una serie de fenómenos externos a la organización laboral, es decir, en la relación con la pareja, hijos fuera del hogar, muerte o enfermedad de los padres, etc. El Sahili (2015).

### **3.6 Trastornos de Empatía y el Burnout**

Figley (1995) crea el concepto trastorno por empatía; para describir cómo se ve afectado el estado de ánimo de ciertos sujetos por el conocimiento de un evento traumático experimentado por alguien significativo. Este término es más nuevo que el de Burnout y se ha vinculado con las profesiones médicas, el desgaste por empatía acentúa el hecho de que “los mirones no son de palo” sino pueden contagiarse de las emociones de los que sufren.

Una definición más reciente sobre el trastorno de empatía y el Burnout es de Gonzales (2017) el desgaste profesional por empatía (DPE) es un tipo especial de Burnout, que aqueja a aquellos afectados emocionalmente por las experiencias traumáticas de otras personas.

### **3.7 Desgaste en la Familia y el Burnout**

Esta problemática está relacionada con el desgaste familiar porque lo influye de manera positiva, ya que los trabajadores llevan a casa malas actitudes y varios funcionamientos inadecuados. Morén (2002) menciona que la psicóloga española Emma Pascual Gómez señala que las madres que atienden el hogar tienen peor estado de salud y más sobrecarga de trabajo que las mujeres con un empleo remunerado.

Es importante mencionar que, hablar de estrés familiar como causante del Burnout es una expresión bastante inapropiada: la familia no produce este síndrome, sino el trabajo. El Sahili (2015).

### **3.8 El Desempleo y el Burnout**

El Burnout de la persona desempleada ha sido poco estudiado; sin embargo, Carlotto y Gobbi (2001), dos investigadoras chilenas, han intentado establecer un nuevo

concepto: el Burnout del desempleado e indican que su agotamiento procede de los intentos por obtener trabajo y la desilusión por no lograrlo, por lo tanto, la persona que tiene este padecimiento suele estar más motivada a romper con la relación laboral a la que considera intolerable.

### **3.9 Vacío Existencial y el Burnout**

Es la pérdida de interés que puede conducir a un estado de aburrimiento y a una falta de iniciativa (Frankl, 1987) falta de sentido o de significado (o lo que aquí se llama falta de sentido por la desilusión), lo que para Frankl (1987) es el origen del vacío existencial. Están ausentes los síntomas físicos.

#### 4 Capítulo IV. Autores Sobre las Afectaciones del Burnout Según su Especialidad

Los diferentes autores determinan que hay ciertas profesiones en especial se ven más afectados por el síndrome de Burnout. En la tabla 13 se presentan los autores que consideran que el síndrome afecta a profesiones asistenciales:

##### 4.1 Autores que Consideran que el Síndrome Afecta a Profesiones Asistenciales

**Tabla 13 Autores que Consideran que el Síndrome Afecta a Profesiones Asistenciales**

Autores	Definición
<b>Freudenberger (1974)</b>	Lo define como un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo.
<b>Edelwich y Brodsky (1980)</b>	Definen el síndrome como una pérdida progresiva del idealismo, de la energía y los motivos vividos por las personas en profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo.
<b>Grebert (1992)</b>	Hace una exposición del síndrome basada en un mecanismo defensivo del profesional de ayuda. Entiende el Burnout como una construcción cultural que proporciona al profesional de la relación de ayuda un mecanismo de expresión de sentimientos de angustia, malestar o dificultad.
<b>Farber (1991)</b>	Hace la siguiente definición: «es un síndrome relacionado con el trabajo que surge de la percepción de una discrepancia significativa entre el esfuerzo y la recompensa, estando influida esta percepción por variables personales, laborales y sociales. Se da en aquellos que trabajan cara a cara con clientes problemáticos o necesitados y se caracteriza típicamente por el abandono y cinismo hacia los clientes, agotamiento físico y emocional y diversos síntomas psicológicos, como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima». (p.23)

El Sahili (2015) Burnout: consecuencias y soluciones.

En la Tabla 14 se presenta a los autores que consideran el síndrome como un fenómeno más extenso que afecta también a profesiones no asistenciales o incluso a actividades no laborales.

#### 4.2 Autores que Consideran el Síndrome Como un Fenómeno Más Extenso que Afecta También a Profesiones no Asistenciales o Incluso a Actividades no Laborales

**Tabla 14 Autores que consideran el síndrome como un fenómeno más extenso**

Autores	Definición
<b>Brill (1984)</b>	Este autor define y describe el síndrome como un estado disfuncional y disfórico relacionado con el trabajo donde median unas expectativas y creencias previas que se dan en un individuo que no padece otra alteración psicopatológica significativa.
<b>Pines, Aronson y Kafry (1981)</b>	Conciben como un estado de agotamiento emocional, mental y físico causado por estar implicado durante largos períodos de tiempo en situaciones que afectan emocionalmente. Posteriormente Pines y Aronson (1988) presentan también una definición extensa, no limitada a profesionales de ayuda. Entienden el síndrome de Burnout como un estado de agotamiento mental, físico y emocional producido por la involucración crónica en el trabajo de situaciones con demandas emocionales.
<b>Maslach, Jackson y Leiter (1996)</b>	Definen el síndrome de Burnout, como una crisis en la relación con el propio trabajo, sin que signifique necesariamente una crisis de las relaciones con las personas en el trabajo.
<b>Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983)</b>	Definen el síndrome, como un proceso en el que los profesionales pierden el compromiso inicial que tenían con su trabajo como una forma de respuesta al estrés laboral y a la tensión que les genera.
<b>Winnubust (1993)</b>	Este autor lo define, como un sentimiento de agotamiento físico, emocional y mental provocado por una tensión emocional crónica de

Autores	Definición
	estrés laboral que puede afectar a cualquier profesión al no ser exclusivo de los profesionales de servicio de ayuda.
<b>Leiter y Schaufeli (1996)</b>	Concluyen que, si bien es cierto que existe una mayor incidencia del síndrome de Burnout en profesiones de ayuda, también puede desarrollarse en profesiones que no exigen contacto personal.

El Sahili (2015) Burnout: consecuencias y soluciones.

En conclusión, la siguiente Tabla 15 muestra la postura de cada autor mencionado en las dos tablas anteriores 13 y 14.

#### 4.3 Diferenciación Entre Autores Sobre la Aparición del Síndrome de Burnout en Profesionales Asistenciales y Profesionales Diversos

**Tabla 15 Síndrome de Burnout en Profesionales Asistenciales y Profesionales Diversos**

Profesionales asistenciales	Profesionales diversos
<b>Freudenberger (1974).</b> <b>Edelwich y Brodsky (1980).</b> <b>Grebert (1992).</b> <b>Farber (1991).</b>	Brill (1984). Pines, Aronson y Kafry (1981). Pines y Aronson (1988). Maslach, Jackson y Leiter (1996). Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983). Winnubust (1993). Leiter y Schaufeli (1996).

El Sahili (2015) Burnout: consecuencias y soluciones.

#### 4.4 Sintomatología del Burnout Según Diversos Autores

**Tabla 16 Autores en relación con los componentes del síndrome (descripción sintomática)**

<b>Pines &amp; Kafry (1978)</b>	Hacen una definición del síndrome que se caracteriza por una experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal.
---------------------------------	--

<b>Burke (1987)</b>	Lo define como la desorientación profesional, desgaste, frialdad emocional, sentimientos de culpa o aislamiento, entendiéndolo como un proceso de adaptación a acontecimientos estresantes.
<b>Maslach &amp; Jackson (1981)</b>	Las autoras definen el Burnout como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo.
<b>Winnubust (1993)</b>	Lo define como un sentimiento de agotamiento físico, emocional y mental. En su definición se evidencia que no contempla la descripción tridimensional de Maslach y Jackson.
<b>(Maslach et al., 2001)</b>	Definen el Burnout como una respuesta continuada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinada a partir de las dimensiones conocidas como agotamiento (sensación de no poder dar más de sí a nivel emocional), cinismo (actitud distante ante el trabajo, las personas objeto de este y los compañeros de trabajo) e ineficacia profesional (sensación de no hacer adecuadamente las tareas y ser incompetente en el trabajo).
<b>Vinaccia y Alvaran (2004)</b>	Lo describen como una respuesta al estrés crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas del entorno laboral y hacia el propio rol profesional por encontrarse agotado emocionalmente.

El Sahili (2015) Burnout: consecuencias y soluciones.

#### 4.5 Autores que Definen el Síndrome de Burnout basándose en una Perspectiva Clínica

##### (Estado) o una Perspectiva Psicosocial (Proceso)

**Tabla 17 Desde la Perspectiva Clínica (Estado) y psicosocial (proceso)**

<b>Desde la Perspectiva Clínica (Estado)</b>	
Freudenberger (1974)	Lo define como un conjunto de síntomas físicos y un patrón conductual característico (poco comprensivo y hasta agresivo en relación con los pacientes, trato distanciado y cínico, con tendencia a

	culpar al paciente de sus problemas) como consecuencia de las adversas condiciones laborales.
<b>Freudenberger y Richelson (1980)</b>	Definen el síndrome de burn-out como un estado mental negativo, motivado por el estrés que ocasiona unas consecuencias nocivas para la salud de la persona y graves problemas para la organización.
<b>Fischer (1983)</b>	Hace la siguiente definición clínica: desgaste profesional como estado resultante del trauma narcisista que comporta como efecto principal un debilitamiento de la autoestima.
<b>DESDE UNA PERSPECTIVA PSICOSOCIAL (PROCESO)</b>	
<b>Edelwich y Brodsky (1980)</b>	Postulan un proceso gradual del síndrome de Burnout que empieza por una fase de entusiasmo e implicación con un alto nivel de logro y aspiración profesional y poco realista. Luego, pasaría la segunda fase, que consiste en un estancamiento profesional por incumplimiento de expectativas y, posteriormente, seguiría el proceso con una fase de frustración y un síndrome caracterizado por el agotamiento y el cansancio, donde el trabajador se cuestiona el valor de sí mismo y de su trabajo. Por último, pasaríamos a una fase de apatía e indiferencia hacia el trabajo.
<b>Cherniss (1980)</b>	Hace una descripción del síndrome en tres etapas. En la primera etapa el individuo detecta un desequilibrio entre las demandas y los recursos disponibles; luego, pasa a una segunda etapa que se caracteriza por la manifestación de tensión psicofisiológica, y en la última etapa se presenta una situación estresante que genera un cambio conductual defensivo significativo, probando un distanciamiento de las personas que son consideradas el origen del estrés que se padece.
<b>Leiter y Maslach (1988)</b>	Establecen que el agotamiento emocional es elemento básico del síndrome y de este derivan la despersonalización y la baja realización

	<p>personal. Un año después, Leiter (1989) presenta un modelo por fases, donde en la primera fase aparece el cansancio emocional, provocado por la falta de recursos para afrontar las demandas laborales y luego surge la despersonalización y la falta de realización personal. Posteriormente, Leiter (1993) llegó a la conclusión de que la baja realización personal no presenta relación causal con el agotamiento emocional y este respondía a una respuesta prolongada de estrés crónico que contribuye a inducir la despersonalización que presenta la persona que padece el síndrome de Burnout.</p>
<p><b>Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1995)</b></p>	<p>Entienden que el síndrome es una respuesta al estrés laboral percibido (conflicto y ambigüedad de rol) que surge tras un proceso de reevaluación cognitiva cuando las estrategias de afrontamiento empleadas por los profesionales (estrategias de afrontamiento activo o de evitación) no son eficaces para reducir ese estrés laboral percibido. Esta respuesta supone una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias (falta de salud, baja satisfacción laboral, intención de abandonar la organización, etcétera). Según los autores, los componentes básicos del síndrome serían el agotamiento emocional y la baja realización, que surgen paralelamente, mientras que la despersonalización sería un elemento que aparece posteriormente como mecanismo de afrontamiento.</p>

El Sahili (2015) Burnout: consecuencias y soluciones.

#### 4.6 Resumen de autores de la diferenciación según perspectiva clínica (Estado) o

##### Psicosocial (Proceso)

**Tabla 18 Diferenciación Entre Autores Según Perspectiva Clínica (Estado) o Psicosocial (Proceso)**

<b>ESTADO</b>	<b>PROCESO</b>
<b>Freudenberger (1974).</b>	Edelwich y Brodsky (1980).

<b>ESTADO</b>	<b>PROCESO</b>
<b>Freudenberger y Richelson (1980).</b> <b>Fischer (1983).</b>	Cherniss (1980). Leiter y Maslach (1988). Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1995).

El Sahili (2015) Burnout: consecuencias y soluciones.

El autor Mommens, (2017) menciona que Dominique Rulkin, psicólogo del trabajo, explica que el síndrome resulta de una combinación de factores propios de tres dominios particulares: el contexto profesional, el contexto personal y el contexto relacional.

**Tabla 19 Factores que Sitúan el Origen del Burnout**

<b>PROFESIONAL</b>	<b>PERSONAL</b>	<b>RELACIONAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La naturaleza del trabajo.</li> <li>✓ Complejidad de las tareas</li> <li>✓ La carga de trabajo.</li> <li>✓ Respetar plazos muy ajustado.</li> <li>✓ Un mal ambiente en el trabajo.</li> <li>✓ No encontrar su lugar en la organización.</li> <li>✓ No compartir el espíritu y los valores de la empresa</li> <li>✓ Mala organización general.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La presión que sufre el trabajador a menudo.</li> <li>✓ la ambición y el perfeccionismo.</li> <li>✓ Un compromiso fuera de lo normal.</li> <li>✓ Olvidarse de sí mismas.</li> <li>✓ La falta de asertividad (incapacidad a decir «no»).</li> <li>✓ Que les cuesta delegar o ponerse límites.</li> <li>✓ Mala distinción entre la vida profesional y la vida privada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El entorno donde en ambiente no es amistoso, ni cálido tampoco familiar.</li> </ul>

PROFESIONAL	PERSONAL	RELACIONAL
✓ La falta de gratitud, que lleva con toda seguridad a una baja autoestima.		

Mommens, P. (2017)

#### 4.7 Fases Progresivas del Desarrollo del Burnout en los Trabajadores

El modelo de Freudenberger y North (1985) se considera una referencia y cuenta con 12 etapas. Las fases no siguen necesariamente el orden establecido como se muestra en la siguiente figura 2.

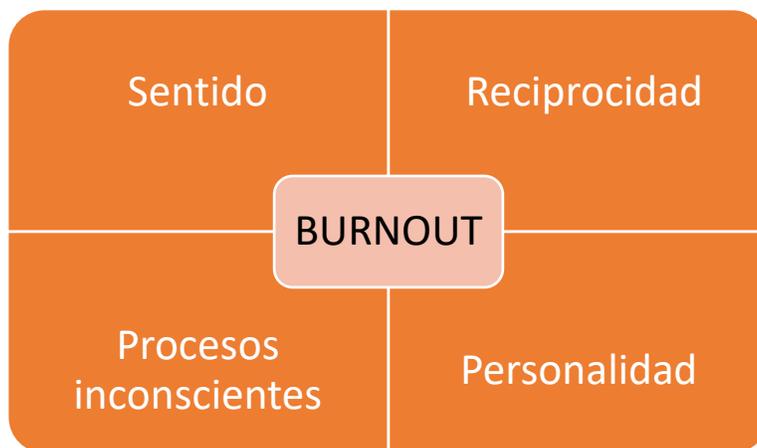
**Figura 2 Fases Progresivas del Desarrollo del Burnout en los Trabajadores**



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de Mommens, P. (2017).

Schaufeli & Enzmann (1998) consideran que en el Burnout se produce un procesamiento emocional y cognitivo en el que median cuatro principios psicológicos:

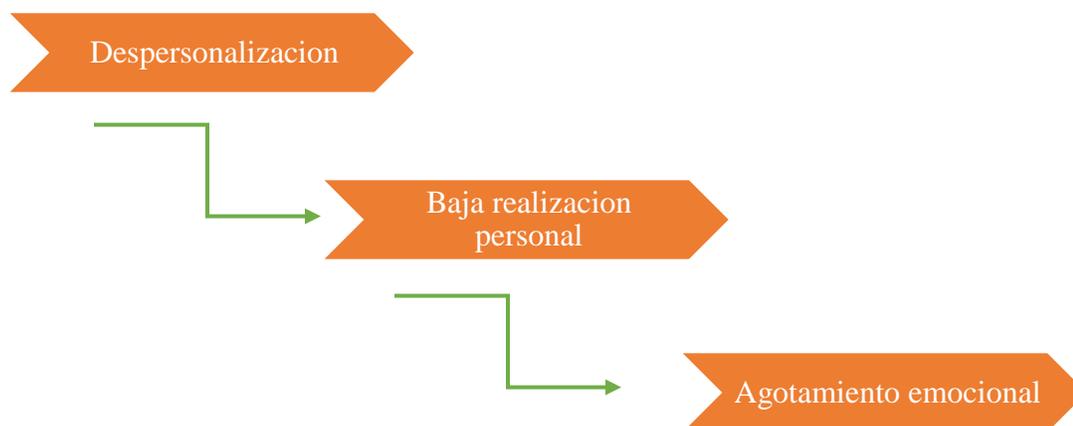
### Figura 3 Burnout y sus cuatro principios psicológicos



Elaboración propia a partir de la información de Esteras et al., (2018)

Golembiewski y cols. (1983) proponen que el síndrome se inicia con un estado de endurecimiento y frialdad en el comportamiento social de la persona (despersonalización). Este comportamiento dará paso a una baja realización personal y el proceso finalizará con un agotamiento de recursos personales.

### Figura 4 Estados progresivos de las dimensiones del Burnout

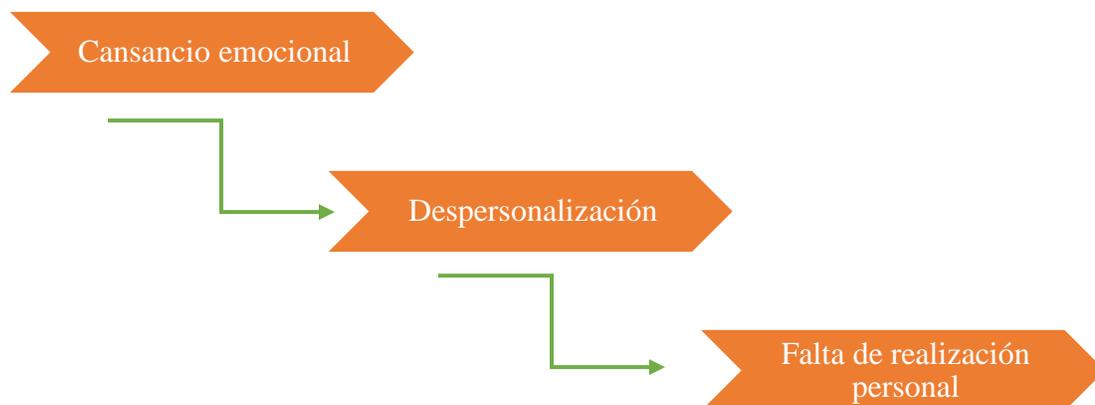


Fuente: Estados progresivos de las dimensiones del Burnout. Golembiewski y Cols.

(1983)

Leiter y Maslach (1988) proponen un modelo procesual que se inicia con una fase en la que el sujeto presenta un agotamiento emocional que resulta ser determinante. En esta misma línea, Leiter (1989) propone una teoría sobre la evolución del Burnout que se inicia con bajos niveles de cansancio emocional, posteriormente se desarrolla la despersonalización y el proceso finaliza con una falta de realización personal (véase la figura 5).

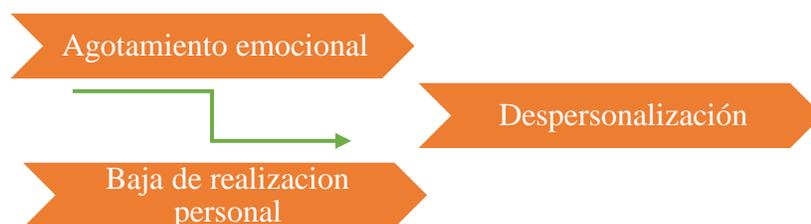
### Figura 5 Evolución del Burnout



Fuente: Estados progresivos de las dimensiones del Burnout. Leiter y Maslach (1989)

Posteriormente, Leiter (1993) propone un modelo basado en el paradigma estrés tensión-afrentamiento propuesto por Lazarus y Folkeman (1986), donde el cansancio emocional se interpreta como una forma de tensión y, en cambio, la despersonalización asume el papel de estrategia de afrontamiento.

**Figura 6 Modelo basado en el paradigma estrés tensión- afrontamiento propuesto por Lazarus y Folkeman**



Fuente: Estados progresivos de las dimensiones del Burnout. Leiter (1993).

Farber (1991) propone un modelo de seis estados sucesivos: el primero se caracterizaría por el entusiasmo y la dedicación; luego, pasaría a unas respuestas de ira y frustración ante el estrés laboral que soporta; posteriormente, se evidenciaría una falta de correspondencia entre el esfuerzo y los resultados y recompensas; ante esta disonancia cognitiva, la persona ejecutaría un mecanismo para generar un equilibrio que consistiría en abandonar el compromiso y la implicación en el trabajo; como consecuencia de esta situación, el trabajador aumentaría la vulnerabilidad y aparecerían los síntomas físicos, cognitivos y emocionales, y, finalmente, se vería conducido al agotamiento y el descuido (véase la figura 7).

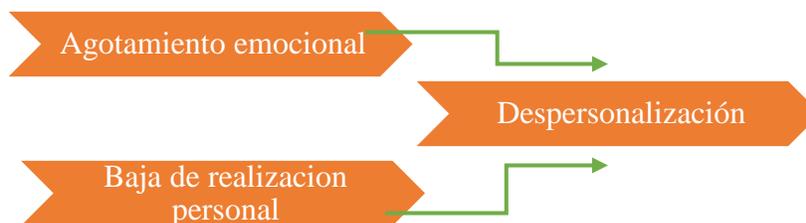
**Figura 7 modelo de seis estados sucesivos de Farber**



Fuente: Estados progresivos de las dimensiones del Burnout. Farber (1991)

Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1995) proponen un modelo que se inicia con unas conductas y unos sentimientos en respuesta al estrés laboral sufrido (baja realización personal y agotamiento emocional de manera paralela) y finaliza con un comportamiento distante y cínico en las interacciones sociales con los clientes o pacientes (Figura 8).

**Figura 8 Modelo de Gil-Monte, Peiró y Valcárcel**



Fuente: Estados progresivos de las dimensiones del Burnout. Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1995)

Manzano (1998) presenta un proceso que se inicia con baja realización personal, luego desarrolla el cansancio emocional y finalmente la despersonalización, aunque estos dos últimos estados pueden darse a la vez (véase la Figura 9).

**Figura 9 proceso según Manzano**



Fuente: Estados progresivos de las dimensiones del Burnout. Manzano (1998)

Los autores Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983) y Golembiewski y Munzenrider (1988) hacen una conceptualización de su modelo teórico basado en el MBI. Para ello hay que proceder a la clasificación dicotómica de las puntuaciones directas que se obtienen en el MBI en cada una de las subescalas en altas y bajas y de esta forma se procedería a la clasificación en fases, donde se diferenciarían la fase I (con bajas puntuaciones en las tres subescalas), y así cada una de las fases hasta llegar a la fase VIII (con altas puntuaciones en las tres subescalas: DP: Despersonalización, RP: Realización personal, CE: Agotamiento o cansancio emocional) (véase las tablas 20 y 21).

**Tabla 20 Fases de Burnout según la clasificación dicotómica en las subescalas del MBI**

	Sanos		Fronterizos			burnout		
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
DP	Baja	Alta	Baja	Alta	Baja	Alta	Baja	Alta
RP	Baja	Baja	Alta	Alta	Baja	Baja	Alta	Alta
CE	Baja	Baja	Baja	Baja	Alta	Alta	Alta	Alta

Fases de Burnout según la clasificación dicotómica en las subescalas del MBI.

Golembiewski y Munzenrider (1984)

**Tabla 21 Clasificación dicotómica de las puntuaciones directas**

	CE	DP	RP
Alta	$\geq 20$	$\geq 5$	$\leq 38$
Baja	$\leq 19$	$\leq 4$	$\geq 37$

Clasificación dicotómica de las puntuaciones directas (punto de corte) que se obtiene en el MBI en cada una de las subescalas. Seisdedos (1997).

Por lo tanto, las personas que están situadas en las últimas fases del síndrome manifiestan experiencias laborales y resultados más negativos: mayores niveles de estrés, menor autonomía laboral, menor satisfacción laboral, más síntomas psicósomáticos, etc., que los sujetos de la fase inicial o en la media del proceso (Golembiewski, Munzenrider y Stevenson, 1986; Burke y Greenglass, 1995; Burke, Greenglass y Schwarzer, 1996).

Por otra parte, Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1995) proponen una teoría sobre la evolución del Burnout que se inicia de manera simultánea con baja realización personal y un cansancio emocional y finaliza con la despersonalización como estrategia de afrontamiento. A pesar de que algunos autores (Gold, 1984) consideran imposible determinar con exactitud la secuencia y los

correlatos de las diferentes etapas implicadas en el desarrollo del Burnout, resulta obvio que la activación de estas fases progresivas del Burnout a lo largo del tiempo y la experiencia como docente deben provocar un aprendizaje, y este a su vez provocará algún tipo de alteración en las diferentes fases progresivas del fenómeno.

#### **4.8 El Burnout en los Docentes en México y el Mundo en los Últimos 5 Años: 2018-2022**

En México, el Burnout en los docentes es un tema emergente en la investigación educativa mexicana y más aún en nivel medio superior, el cual lo convierte en un tema prioritario en la detección de la situación psicosocial de los docentes de este segmento, no obstante investigaciones realizadas en docentes de nivel superior y básico, nos permiten observar desde diferentes perspectivas la situación actual, Acosta et al., (2013), Según Brito (2018) el nivel de cinismo en los docentes de nivel superior es alto y presentan niveles bajos de eficacia profesional, por lo que se evalúa al grupo como susceptible a padecer el síndrome Burnout , en gran parte el grado de agotamiento en estos docentes es por sobrecarga de trabajo. Figuerola (2019) detectó en 31 docentes (51.6%) cuyos puntajes obtenidos en el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo CESQT mostraron la presencia de SQT en algún nivel de entre medio a crítico, de los cuales 25 (58.2%) fueron mujeres y 6 (35.3%) fueron hombres, así mismo se detectó una correlación positiva entre la ansiedad y el SQT. Así mismo en Ecuador un estudio realizado por Chucho (2020), concluyo, que no hay diferencias entre hombres y mujeres con respecto al cansancio emocional y realización personal. Sin embargo, se advierte un comportamiento tendencial en la despersonalización, al parecer estos problemas son más altos entre las mujeres (64,7%) que entre los hombres (46,2%), es decir que las mujeres tienen más problemas de despersonalización que los hombres. Así mismo este autor concluye que la dimensión de Cansancio Emocional se relaciona con el funcionamiento familiar, y la dimensión de

Despersonalización no se relaciona con el funcionamiento familiar, todo esto porque en las familias se identifica que existe mayor cansancio emocional en familias disfuncionales con un 44.40% y menor en familias funcionales con un 13.90%. Otro autor que nos hace una comparación entre ambos sexos es Santa Cruz (2021) donde menciona que de 717 profesores de escuelas públicas y privadas reportó que, el agotamiento emocional es una característica que se asocia en su mayoría con las mujeres profesoras, la indiferencia está presente principalmente en profesores que enseñan en el nivel de educación secundaria (últimos años de la escolaridad) y los profesores que trabajan en escuelas privadas muestran mayores niveles de agotamiento emocional, indiferencia y eficacia profesional. Silva (2021) demostró que el 45.5% de docentes mujeres tienen un alto agotamiento emocional, sin embargo, el 41.5% presentan altos niveles de realización personal. Por el contrario, el 39% y el 46.3% de docentes varones tienen un bajo agotamiento emocional y realización personal respectivamente. Con respecto a la dimensión de despersonalización tanto el 46.3% de varones y el 49.6% de mujeres docentes se ubican en un nivel bajo.

Un estudio realizado en Perú, Silva (2021) concluye que durante la pandemia COVID- 19, que el 37.6% de los docentes presentan un alto nivel de agotamiento emocional y un 30.2% presentan un nivel moderado. Respecto a la dimensión despersonalización, se aprecia que el 48.3% de los encuestados se encuentran en el nivel bajo mientras que el 39.5% en el nivel alto. Además, se observa que el 36.1% de los participantes tienen niveles bajos de realización personal y un 27.3% se ubica en el nivel promedio. Respecto al nivel de enseñanza el 50% de docentes que enseñan al nivel secundario tienen una baja realización personal. Además, el 54.1% de docentes que enseñan al nivel inicial, el 45.1% que enseñan al nivel primario y el 48.8% que enseñan al nivel secundario tienen bajos niveles de despersonalización. Finalmente, el 47.5% de los docentes

contratados presentan un nivel alto de despersonalización a diferencia del 53.8% de docentes nombrados que presentan un nivel bajo. Además, el 38.4% de docentes contratados presentan baja realización personal a diferencia del 37.7% de docentes nombrados que tienen alta realización personal.

Unda (2020) concluye en su investigación realizada en nivel Bachillerato que la prevalencia del SQT en su población estudiado, 11.7% de profesores presenta muy baja o baja Ilusión por el trabajo, 20.7% alto o crítico nivel de Desgaste psíquico, 10% presentan niveles altos o críticos de Indolencia, 17% de Culpa y 17.6% niveles altos y críticos de SQT, así mismo menciona que la sobrecarga académica, estudiantes difíciles, inequidad en el trabajo, falta de recursos para el trabajo, falta de apoyo del jefe y mala relación con compañeros son factores de riesgo laboral en población de docentes para padecer el SQT.

Otro factor importante que se cree en la detonación del síndrome de Burnout es el clima laboral, Orna (2021) en su investigación evidencio la existencia de una correlación débil negativa entre el clima laboral y el síndrome de Burnout , concluye una correlación negativa débil y significativa del clima laboral con la dimensión de agotamiento, correlación nula no significativa con la dimensión despersonalización y una correlación débil positiva con la dimensión realización personal, en el estudio, se puede apreciar que un 49 % de los trabajadores perciben su clima laboral como favorable y sólo alrededor de un 4% lo considera desfavorable. Con respecto al síndrome de Burnout, que un 39% de los evaluados lo padece, pero sólo en un nivel medio; mientras que un 29% de los trabajadores apenas lo ha adquirido ya que se encuentran en un nivel bajo. Silva (2021), concluye que, los docentes que presentan elevado cansancio emocional, pérdida de sensibilidad y empatía, deterioro de sus capacidades y sentimiento de fracaso muestran a su vez insatisfacción laboral.

## **5 Capítulo V. Metodología**

En esta sección se puede encontrar el diseño de la investigación con todas sus variables de estudio mencionados, así mismo podrá encontrar el grupo de población y muestra en donde se llevará a cabo dicha investigación, posteriormente se podrá observar con claridad los resultados del instrumento aplicado (MBI-ES Maslach Burnout Inventory Educators Survey) y finalmente se podrá observar su análisis y resultados a través del uso de un software de estadística especializado IBM SPSS Statistics 26.

La encuesta se aplicó de manera personal, en vista de que muchos trabajadores se negaron a responder de forma virtual, por ende en las dos instituciones se siguió la misma dinámica, una vez recopiladas las encuestas, se descargó la información a una encuesta virtual de formularios de Google, posterior se descargó los resultados en una base de datos de Excel, y finalmente se procesaron los datos en el software IBM SPSS Statistics 26.

### **5.1 Población**

Para el presente estudio se tomó en cuenta a docentes y administrativos de dos instituciones de educación media superior: uno del sector público y otro del sector privado.

El primero es la PREFECO- TEMIXCO preparatoria federal por cooperación José María Morelos y Pavón, donde participaron 46 trabajadores 25 de sexo femenino y 21 de sexo masculino.

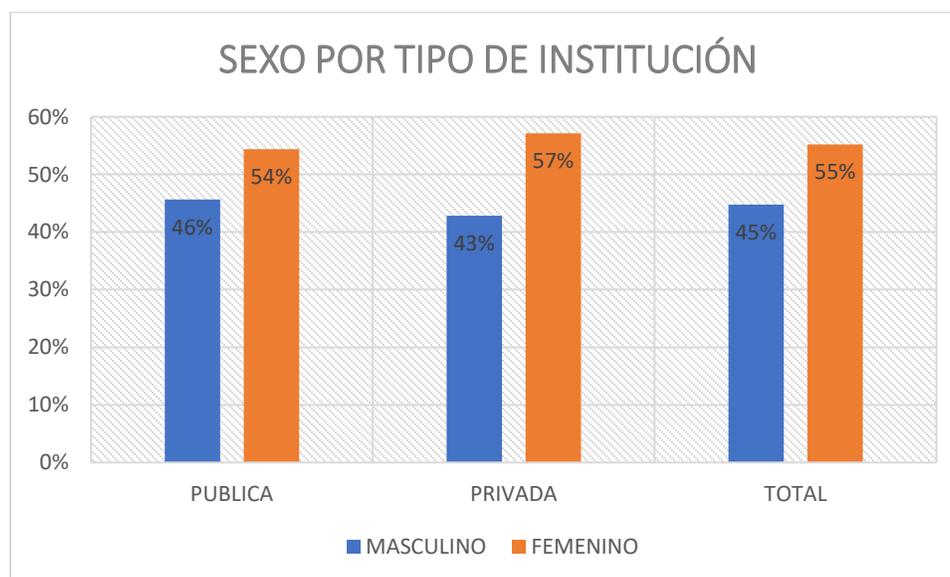
El segundo grupo fue una institución privada del mismo nivel que la institución pública también ubicada en el mismo municipio de Temixco, que por solicitud del propietario evitamos colocar el nombre de la institución.

**Tabla 22 participantes**

Participantes			
	Masculino	Femenino	Total
Pública	21	25	46
Privada	9	12	21
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>37</b>	<b>67</b>

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 3 Sexo por tipo de institución**



Fuente: Elaboración propia

## 5.2 Diseño

La metodología que se aplicó para esta investigación será cuantitativa descriptiva, a través del uso del instrumento Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES) el cual está diseñado para la aplicación a trabajadores del sector educativo (Gilla et al. 2019). Desde su publicación, el instrumento más utilizado ha sido el Maslach Burnout Inventory (MBI; Maslach et al., 1986), contando con gran aceptación internacional, no obstante no es la única versión que pone a disposición de los investigadores la autora Cristina Maslach, Actualmente, existen tres versiones del instrumento: el MBI-Human Services Survey (MBI-HSS; Maslach & Jackson, 1981) que se considera la versión clásica del MBI y está dirigido a los profesionales de la salud; el MBI Educators Survey (MBI-ES; Maslach, Jackson, & Schwab, 1986) para profesionales de la educación; y por último, el MBI-General Survey (MBI-GS; Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996) de carácter genérico (Gilla et al, 2019).

La investigación se llevó a cabo bajo una metodología cuantitativa, de diseño descriptivo-correlacional, se aplicará de forma virtual el Inventario de Burnout de Maslach – MBI-ES Maslach Burnout Inventory Educators Survey.

## 5.3 Características del Instrumento

El permiso se obtuvo del propietario de los derechos de autor (Sinapsa Edicija doo, miembro del grupo Naklada Slap de Zagreb, número de contrato: mayo de 2017. La traducción y adaptación cultural del instrumento de investigación se hizo sobre la base de principios internacionalmente aceptados. (Vukmirovic et al, 2020).

Este instrumento fue sometido a alfa de Cronbach dando un resultado de .840 el cual se representa dentro del límite de confiabilidad. Esta prueba fue sometida en Microsoft Excel 365 y IBM SPSS Statistics 26.

**Tabla 23 Características del Instrumento**

Nombre del instrumento	MBI-ES Maslach Burnout Inventory Educators Survey
Autora	Cristina Maslach y Jackson y Leiter
País de procedencia	Estados Unidos
Administración	Individual o colectivo
Tiempo aproximado	10 – 15 minutos
Estructuración	Tridimensional
Aplicación	Adultos (docentes y académicos)

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 24 puntaje por ítem**

Subescala	Código	Ítems	Numero de ítems	Puntaje por ítems	Puntaje por subescala
Cansancio emocional	CE	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	9	De 1 a 5	De 0 a 45
Despersonalización	DP	5, 10, 11, 15, 22	5	De 1 a 5	De 0 a 25
Realización personal	RP	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	8	De 1 a 5	De 0 a 40

Fuente: Vukmirovic et al, 2020

**Tabla 25 Niveles por dimensiones**

Subescala	Código	Ítems para evaluar	Nivel		
			Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	CE	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	0 a 12	13 a 32	33 a 45
Despersonalización	DP	5, 10, 11, 15, 22	0 a 7	8 a 22	23 a 30
Realización personal	RP	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	31 a 40	11 a 30	0 a 10

Fuente: Vukmirovic et al, 2020

## 5.4 Variables de investigación

**Tabla 26** variables de investigación

<b>Variable activa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MBI-ES Maslach Burnout Inventory Educators Survey y sus tres dimensiones: cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) y realización personal (RP).</li> </ul>
<b>Sociodemográficas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexo</li> <li>• Estado civil</li> <li>• Edad</li> <li>• Número de hijos</li> <li>• Máximo nivel de estudios</li> <li>• Dependientes económicos</li> </ul>
<b>Laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cargo desempeñado</li> <li>• Ingresos mensuales aproximados</li> <li>• Antigüedad en la institución actual.</li> <li>• Actividades laborales extras.</li> <li>• Antigüedad como trabajador en el sector educativo</li> <li>• Tipo de contrato</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 27** definición de dimensiones

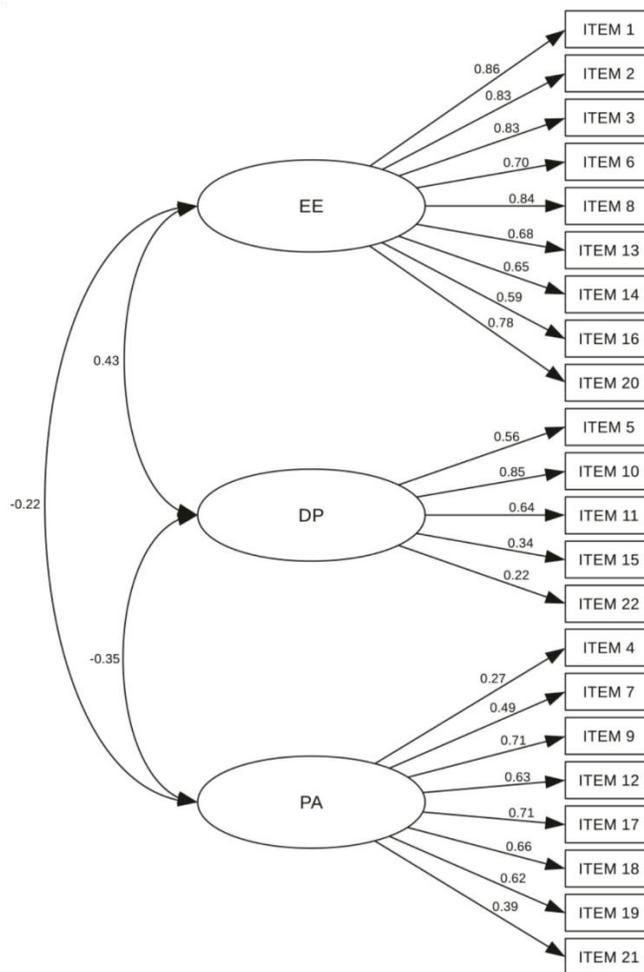
<b>Dimensiones</b>	<b>Definición</b>
Agotamiento emocional (CE)	Se vincula a los sentimientos de sobredimensión emocional y agotamiento de los recursos afectivospsíquicos. Asimismo, es caracterizado por la fatiga, el debilitamiento, desgaste y pérdida de la lucidez mental afectiva.
Despersonalización (DP)	Se relaciona con una actitud de cinismo, irritabilidad, pérdida de los ideales intrapersonales, negativismo, insensibilidad

	e indiferencia, pesimismo y actitudes inapropiadas hacia los demás.
Realización personal (RP)	Es comprendida por las eficacia, productividad, moral o capacidad profesional reducida para hacer frente a los estresores laborales, disminución de la competitividad y logros en el trabajo (Maslach et al., 1986).

Fuente Maslach, C. (1986).

Cargas factoriales estandarizadas para el cuestionario Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES) en serbio. CE, cansancio emocional; DP, despersonalización; RP, realización personal. Vukmirovic, M., et al 2020.

**Figura 10 Cargas factoriales estandarizadas para el cuestionario Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES)**



Vukmirovic, M., et al 2020.

## 6 Capítulo VI. Resultados

La presentación de los resultados se divide en dos partes, la primera presenta los datos sociodemográficos y laborales de los trabajadores, el segundo los resultados por dimensiones que presenta la escala de Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES).

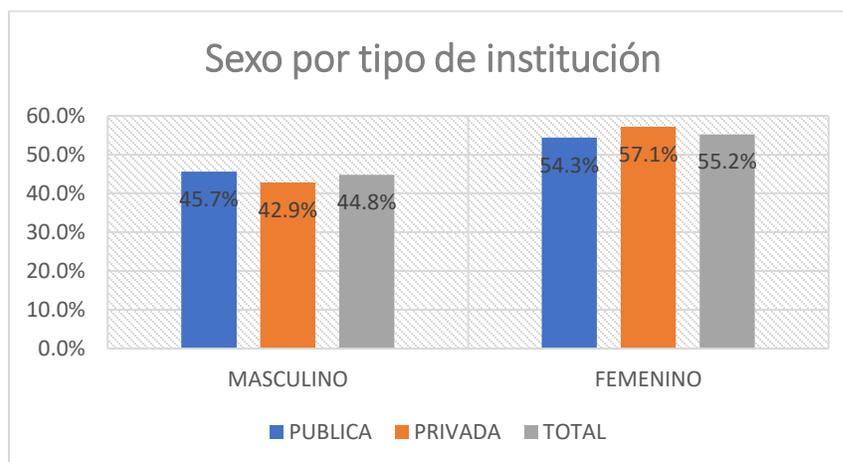
### 6.1 Resultados Socio Demográficos y Laborales

El total de encuestados para esta investigación fueron 67 entre profesores y administrativos de nivel media superior, un total de 46 trabajadores que representan el sector público donde 21 trabajadores representan el sexo masculino y 25 el sexo femenino, el otro grupo de estudio fueron los trabajadores del sector privado en total 21 trabajadores, el sexo masculino representado por 9 trabajadores y 12 por el sexo femenino.

**Tabla 28 participantes**

	Participantes		Total
	Masculino	Femenino	
Pública	21	25	46
Privada	9	12	21
Total	30	37	67

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 4 Sexo por tipo de institución**

Fuente: Elaboración propia

Por lo anterior como muestra la gráfica 4 del 100% de los grupos investigados 45% representa el privado y el otro grupo que representa el 55% corresponde al sector público.

En cuanto al estado civil de los grupos investigados en la escuela pública 16 personas son solteros, 18 casados, 2 divorciados y 10 mencionan que viven en unión libre.

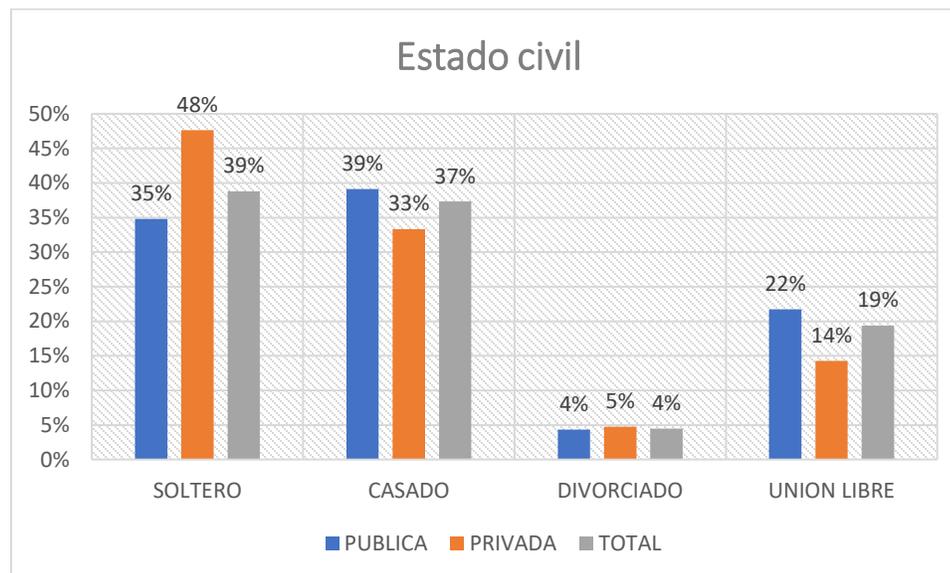
Por otra parte tenemos al grupo del sector privado que 16 trabajadores son solteros, 7 casados, un divorciado y 13 que viven en unión libre.

**Tabla 29 Estado civil**

	Estado civil			Unión	Total
	Soltero	Casado	Divorciado	libre	
Pública	16	18	2	10	46
Privada	10	7	1	3	21
Total	26	25	3	13	67

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 5 Estado civil



Fuente: Elaboración propia

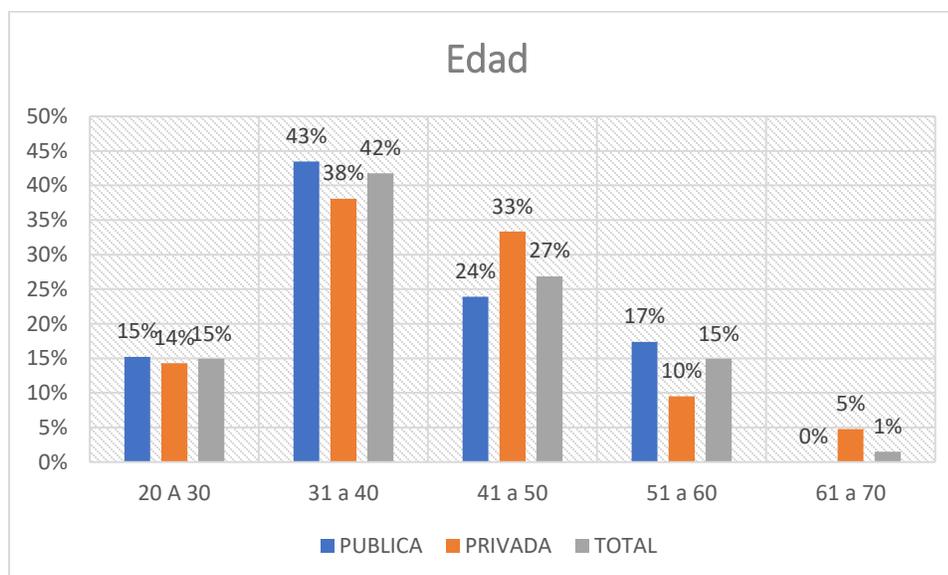
De manera general podemos observar en la gráfica 5 que el 39% de los encuestados son solteros, el 27% casados, el 4% son divorciados o divorciados y finalmente el 19% viven en unión libre.

En cuanto a la edad se clasificó en 5 grupos donde en el primer grupo están de 20 a 30 años, el segundo que es el grupo más grande se encuentra entre 31 a 40 años, el tercer grupo es representado trabajadores de 41 a 50 años, el cuarto grupo están entre 51 a 60 años y finalmente el último grupo se encuentra trabajadores de 61 a 70 años. La cantidad de los trabajadores se puede observar en la siguiente tabla 30.

**Tabla 30 edad**

	Edad					Total
	1	2	3	4	5	
Pública	7	20	11	8	0	46
Privada	3	8	7	2	1	21
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>67</b>

Fuente: Elaboración propia

**Grafica 6 Edad**

Fuente: Elaboración propia

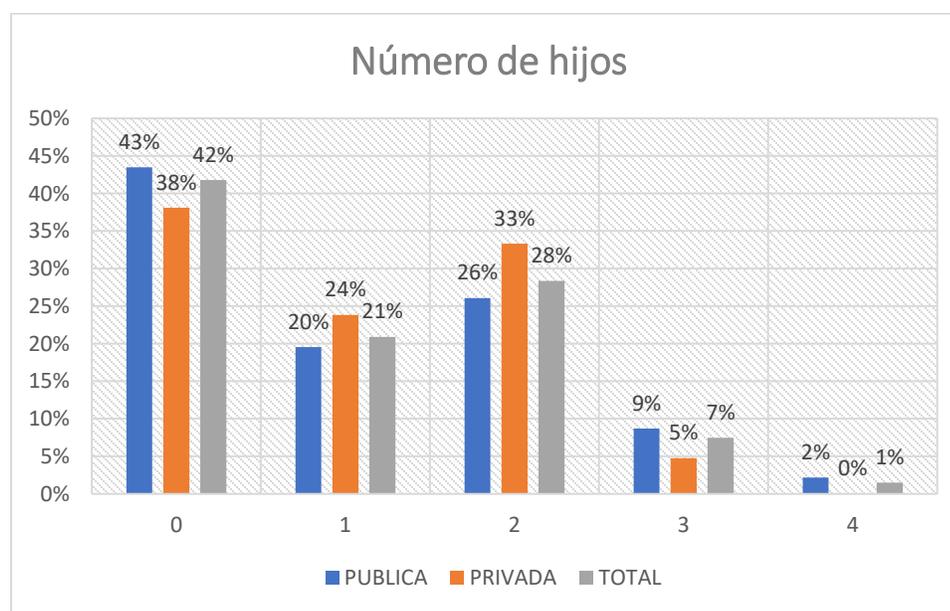
De forma general se aprecia que el 15% de los trabajadores representan una edad de 20 a 30 años, mientras tanto, el 42% representan tener de 31 a 40 años, el 27% tiene en 41 a 50 años, el 15% de 51 a 60 años y finalmente solo el 1% dijo tener de 61 a 70 años.

En el análisis de cuantos son los números de hijos que tienen los trabajadores podemos observar en la siguiente (tabla 31) 5 grupos, donde el primero cero hijos, segundo un hijo, tercero dos hijos, cuarto tres hijos y finalmente el quinto grupo representado por 4 hijos.

**Tabla 31 número de hijos**

	Número de hijos					TOTAL
	0	1	2	3	4	
Pública	20	9	12	4	1	46
Privada	8	5	7	1	0	21
Total	28	14	19	5	1	67

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 7 número de hijos**

Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 7 se puede observar que el 42% siendo el grupo más grande de los trabajadores en los dos sectores no tienen hijos, el 21% tiene un hijo o hija, el 7% tienen 3 hijos o hijas y finalmente solo el 1% tiene 4 hijos o hijas.

Para esta investigación también se analizaron los niveles académicos que tienen los diferentes trabajadores en ambos sectores. Para el análisis se tomaron en cuenta los niveles de

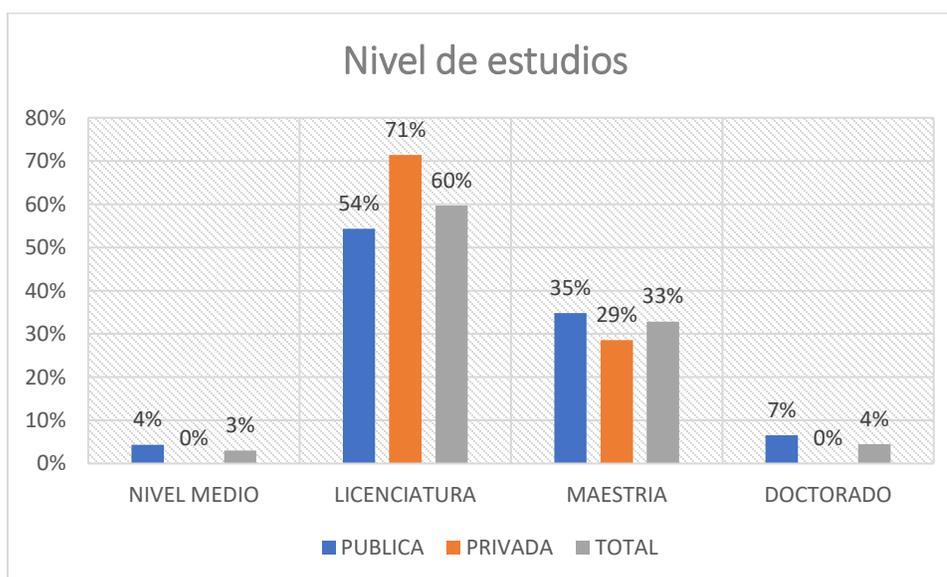
media superior, superior (licenciatura o ingeniería), nivel maestría y nivel doctorado, la siguiente tabla 32 muestra detalladamente las cantidades según nivel académico.

**Tabla 32 Máximo nivel de estudios**

	Máximo nivel de estudios				Total
	Nivel medio	Licenciatura	Maestría	Doctorado	
Pública	2	25	16	3	46
Privada	0	15	6	0	21
Total	2	40	22	3	67

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 8 Nivel de estudios**



Fuente: Elaboración propia

La gráfica 8 muestra que el grupo más grande donde se encuentran los trabajadores es el nivel superior es decir que tienen un estudio de nivel licenciatura o ingeniería representando un 60% de toda la población estudiada, posterior tenemos el grupo de maestría con un 33%,

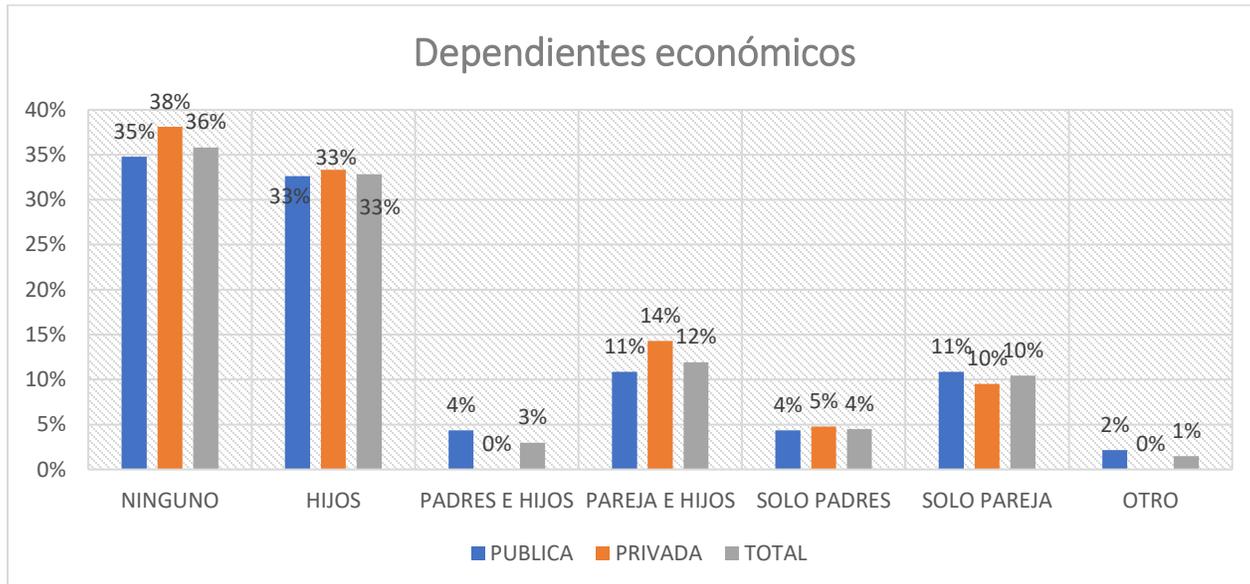
trabajadores con nivel doctorado 4% y finalmente solo el 3% dijo tener el nivel media superior (bachillerado o preparatoria).

En el análisis de los dependientes económicos se clasificaron en siete grupos, el primer grupo no tiene ningún dependiente económico, el segundo grupo solo sus hijos o hijas dependen del trabajador, el tercer grupo los padres e hijos dependen de él o ella, el cuarto grupo dependen la pareja y sus hijos o hijas, el quinto grupo solo la pareja depende del trabajador y finalmente el otro grupo que también depende alguien o algo el cual no especifica. La siguiente tabla 33 muestra detalladamente el número de grupos que dependen económicamente del trabajador.

**Tabla 33 Dependientes económicos**

	Dependientes económicos							Total
	Ninguno	Hijos	Padres e hijos	Pareja e hijos	Solo padres	Solo pareja	Otro	
Pública	16	15	2	5	2	5	1	46
Privada	8	7	0	3	1	2	0	21
Total	24	22	2	8	3	7	1	67

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 9 Dependientes económicos**

Fuente: Elaboración propia

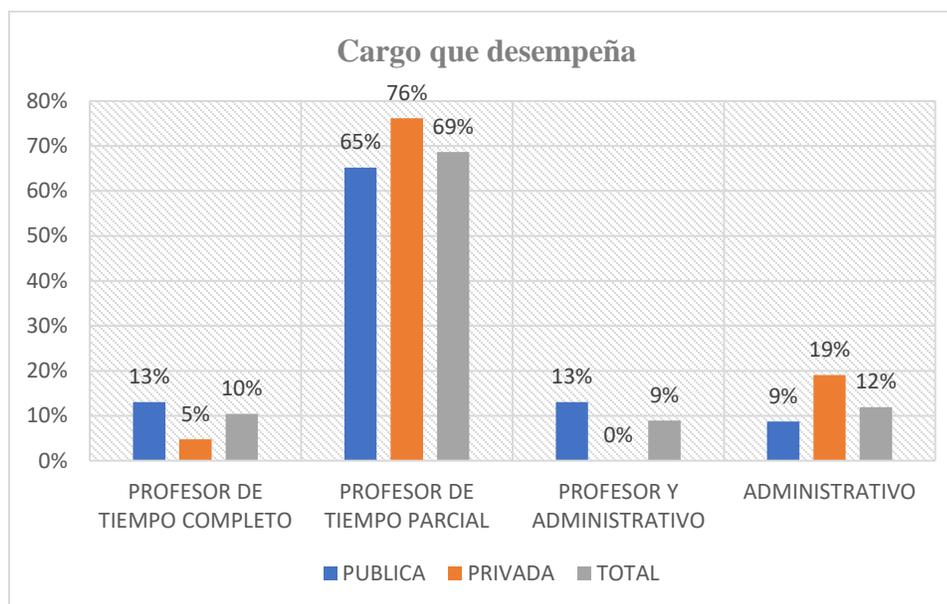
En la investigación se encontró de manera general como muestra la gráfica 9, que el 36% de los trabajadores no tienen dependientes económicos, mientras el siguiente grupo que está representado por el 33% tienen a los hijos como dependientes económicos, el 3% menciona que mantiene a sus padres e hijos, 12% a su pareja e hijos, el 4% solo a sus padres, el 10% solo mantiene a su pareja y finalmente solo el 1% no especifica quienes dependen económicamente de él o ella.

La variable laboral de cargo desempeñado dentro de la institución fue clasificada en cuatro grupos, profesor de tiempo completo, profesor de tiempo parcial, profesor y administrativo y finalmente solo administrativo. La siguiente tabla 34 muestra detalladamente el número de trabajadores que pertenecen a cada grupo determinado.

**Tabla 34 Cargo que desempeña**

	Cargo que desempeña				Total
	Profesor de tiempo completo	Profesor de tiempo parcial	Profesor y administrativo	Administrativo	
Pública	6	30	6	4	46
Privada	1	16	0	4	21
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>46</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>67</b>

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 10 Cargo que desempeña**

Fuente: Elaboración propia

En la anterior gráfica 10 se puede apreciar que el grupo más grande fueron los trabajadores que se dedican a cumplir el papel del profesor de tiempo parcial, representando un 69%, el siguiente grupo fueron los administrativos con un 12%, solo se encontró 10% de profesores de tiempo completo y finalmente el 10% fungen al mismo tiempo como profesor y administrativo; este último solo se encontró en la institución pública, en la privada fue un 0%.

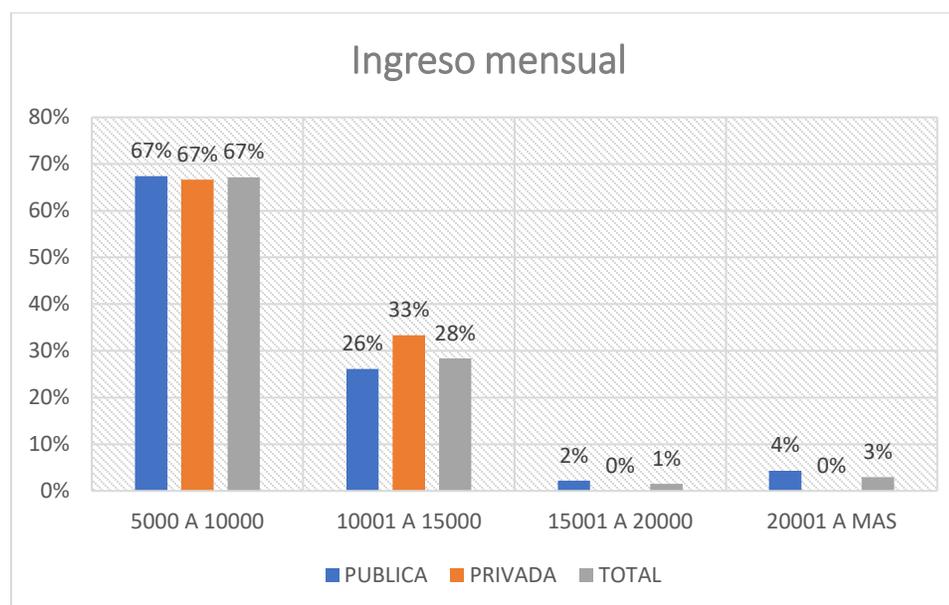
Para el análisis de los ingresos económicos aproximados de los trabajadores se categorizó en grupos representados en pesos mexicanos, el primero grupo corresponde un salario de \$5,000.00 hasta \$10,000.00, el segundo grupo es de \$10,001.00 hasta \$15,000.00, el tercer grupo es de \$15,001.00 hasta \$20,000.00, y finalmente el grupo de \$20,001.00 a más. La siguiente tabla 35 muestra detalladamente los participantes que pertenecen a cada grupo.

**Tabla 35 Ingresos Mensuales Aproximados**

Ingresos Mensuales Aproximados					
	5000 a 10000	10001 a 15000	15001 a 20000	20001 a mas	Total
Pública	31	12	1	2	46
Privada	14	7	0	0	21
Total	45	19	1	2	67

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 11 Ingresos Mensuales Aproximados**



Fuente: Elaboración propia

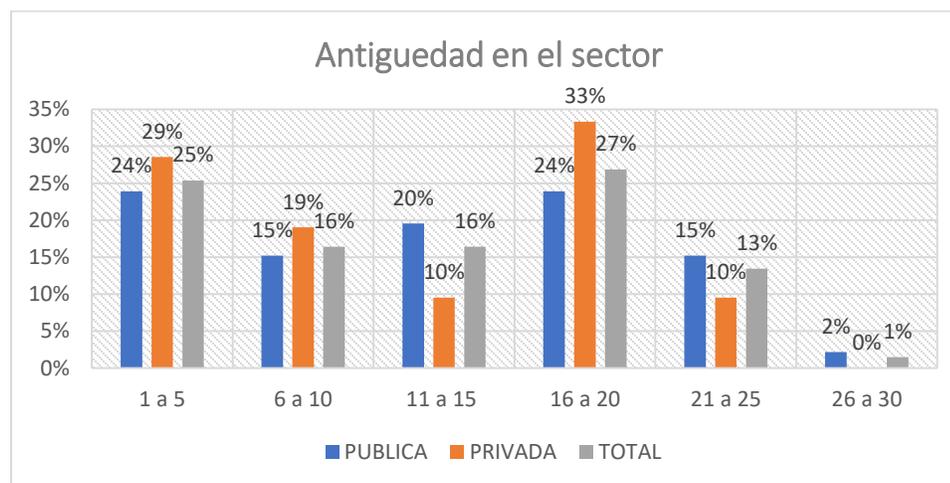
De manera general podemos apreciar en la gráfica 11, que el 67% de los trabajadores perciben entre \$5,000.00 hasta \$10,000.00 pesos mensualmente, mientras el 28% percibe entre \$10,001.00 y \$15,000.00, el tercer grupo con un 1% tiene un ingreso de \$15,001.00 hasta \$20,000.00, y finalmente el último grupo con un 3% percibe mensualmente más de \$20,001.00 pesos mexicanos mensualmente.

Para analizar la variable laboral de antigüedad en el sector educativo se clasifico en seis rangos por años aproximados, el primer grupo corresponde a una antigüedad entre 1 a 5 años, el segundo grupo es de 6 a 10 años, tercer grupo de 11 a 15 años, el cuarto grupo de 16 a 20 años, el quinto grupo de 21 hasta los 25 años, y finalmente el sexto grupo corresponde de 26 a 30 años. La cantidad de los trabajadores por grupo se puede observar en la siguiente tabla 36.

**Tabla 36 Antigüedad en el sector**

	Antigüedad en el sector						Total
	1	2	3	4	5	6	
Pública	11	7	9	11	7	1	46
Privada	6	4	2	7	2	0	21
Total	17	11	11	18	9	1	67

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 12 Antigüedad en el sector**

Fuente: Elaboración propia

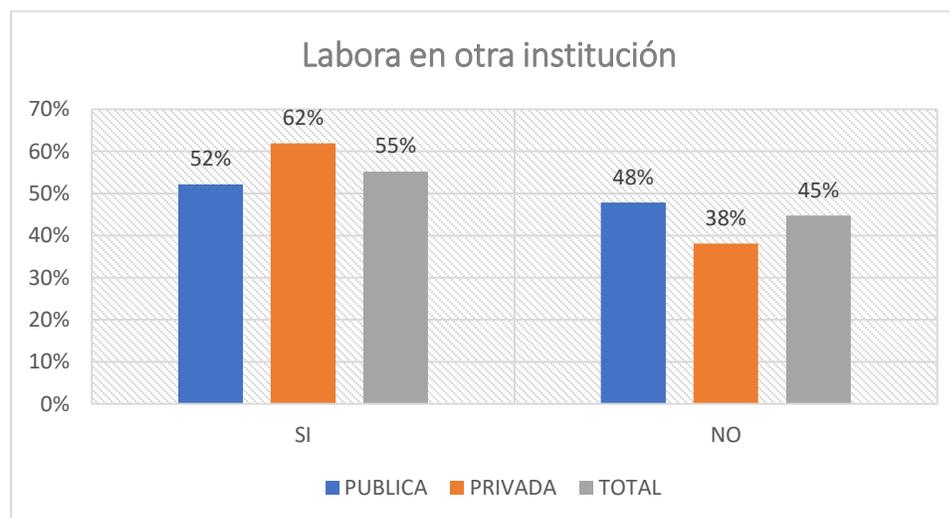
En la gráfica 12 anterior se puede observar que el 25% de los trabajadores cuentan con una antigüedad de 1 a 5 años, el 16% de 6 a 10 años, el 16% de 11 a 15 años, el 27% de 16 a 20%, 13% de 21 a 25 años y finalmente solo el 1% tiene entre 26 y 30 años de antigüedad.

El análisis de si o no trabaja en otra institución empresa o actividad aparte del actual centro de trabajo donde se hizo el estudio, solo se evaluó en que sí o no tiene otra actividad laboral sin especificar en que área, la siguiente tabla 37 muestra detalladamente la cantidad trabajadores que se encuentran laborando en otras actividades o empresas a parte del cual ya forma.

**Tabla 37 Trabaja en otra escuela, empresa o actividad.**

Trabaja en otra escuela, empresa o actividad.			
	SI	NO	TOTAL
Pública	24	22	46
Privada	13	8	21
Total	37	30	67

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 13 Labora en otra institución**

Fuente: Elaboración propia

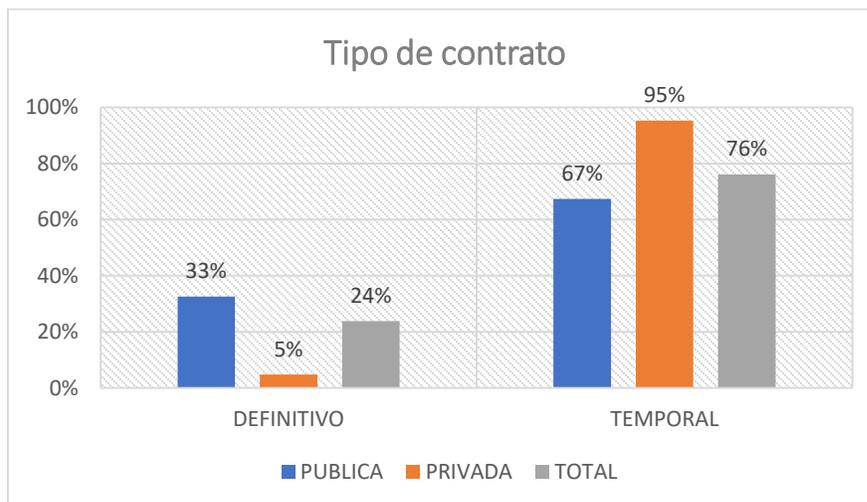
La gráfica 13 muestra de forma detallada y general los porcentajes de los trabajadores que tienen otras actividades aparte de la institución al cual pertenecen actualmente, el 55% afirmaron que tienen otras actividades y el 45% solo se dedican a la actividad en su plantel correspondiente.

En el análisis del tipo de contrato, 15 trabajadores tienen un contrato definitivo y 31 trabajadores un contrato temporal, en cuanto a la institución privada, solo un trabajador dijo tener un contrato definitivo y los otros 20 tienen un contrato temporal.

**Tabla 38 Tipo de contrato**

	Tipo de contrato		
	Definitivo	Temporal	Total
Pública	15	31	46
Privada	1	20	21
Total	16	51	67

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 14 Tipo de contrato**

Fuente: Elaboración propia

La gráfica 14 muestra que la actividad docente y administrativo es incierta, por el hecho de no contar con un contrato definitivo aumenta la incertidumbre en su labor, es aún más preocupante en el sector privado donde el 95% de los trabajadores solo tienen un contrato temporal a comparación del 67% de sector público, de forma general podemos apreciar que el 76% no tiene un contrato definitivo y solo el 24% cuenta con un contrato definitivo.

## 6.2 Resultados por Dimensiones que Presenta la Escala de Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES)

### 6.2.1 Agotamiento Emocional

La primera dimensión en la escala de Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES) es el agotamiento emocional Leiter y Maslach (1988) establecen que el agotamiento emocional es elemento básico del síndrome, Loya (2020), refiere que los trabajadores que presentan esta dimensión sienten que sus recursos afectivos han sido superados debido al estrés producido por el contacto diario con las personas que reciben directamente su servicio.

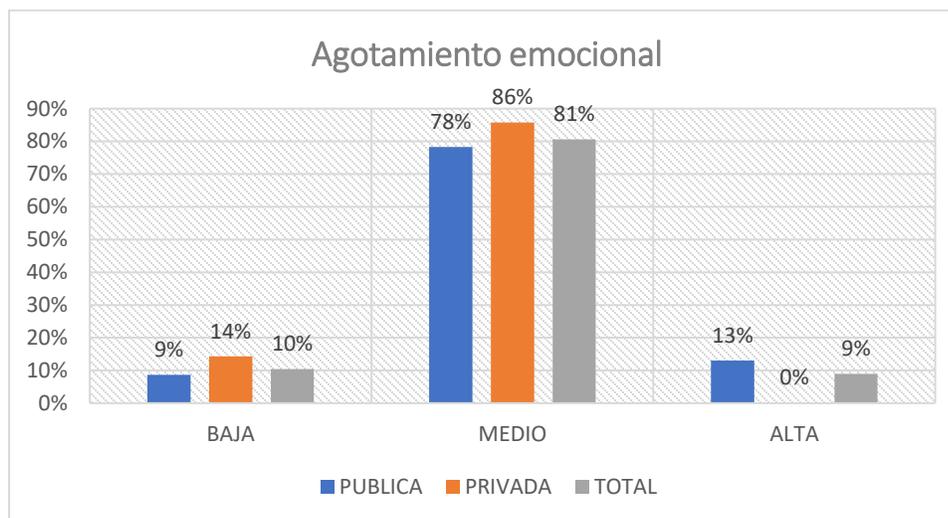
Por lo tanto la pérdida de interés se incrementa como una percepción inútil de sus prácticas laborales, siendo esta actividad como algo monótona y repetitivo para finalmente generar un ambiente desmotivado tanto para el trabajador como el estudiante.

**Tabla 39 Agotamiento emocional**

Agotamiento emocional				
	Baja	Medio	Alta	Total
Pública	4	36	6	46
Privada	3	18	0	21
Total	7	54	6	67

Fuente: Elaboración propia

**Grafica 15 Agotamiento emocional**



Fuente: Elaboración propia

En la investigación realizada como muestra la gráfica 15, podemos observar que el nivel alto de la dimensión de agotamiento emocional no se encontró en la institución privada, mientras en la institución pública seis trabajadores que representan el 13% presentan una alta presencia del agotamiento emocional. El nivel medio de esta dimensión, la institución pública presenta que 36

de 46 trabajadores lo presentan, es decir que el 78% de los trabajadores tienen un agotamiento emocional en nivel medio, por otro lado tenemos al sector privado, donde 18 de 21 trabajadores el cual representan el 86% presentan en nivel medio agotamiento emocional. Y finalmente el nivel bajo de la dimensión en el sector publico 4 trabajadores que representan el 9% presentan niveles bajos, y en el sector privado 3 trabajadores que representan el 14% presentan un nivel bajo de esta dimensión.

De manera general podemos concluir que en la dimensión de agotamiento emocional, 7 de 67 que representan el 10% trabajadores presentan un nivel bajo, 54 de 67 que representan el 81% trabajadores presentan un nivel medio, y solo 6 de 67 que representan el 9% presentan un nivel alto.

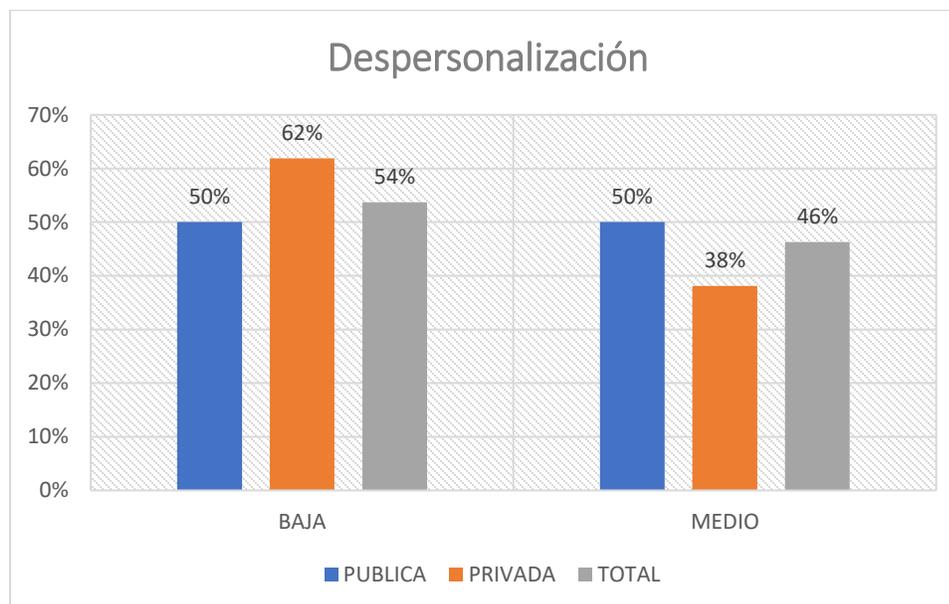
### **6.2.2 Despersonalización**

Maslach et al., (1986). Refiere que la despersonalización se relaciona con una actitud de cinismo, irritabilidad, pérdida de los ideales intrapersonales, negativismo, insensibilidad e indiferencia, pesimismo y actitudes inapropiadas hacia los demás, por su parte Loya (2020), menciona que la segunda dimensión del Burnout, despersonalización se presenta cuando el trabajador desarrolla sentimientos negativos hacia las personas con quienes trabaja, que se traducen en comportamientos y actitudes deshumanizados debido al endurecimiento afectivo. En ese sentido el manejo erróneo de una situación se incrementa por el hecho de ya no sentir como parte importante para el trabajador, así mismo se aumenta un trato deshumano hacia los estudiantes.

**Tabla 40 Despersonalización**

	Despersonalización		
	Baja	Medio	Total
Pública	23	23	46
Privada	13	8	21
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>31</b>	<b>67</b>

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 16 Despersonalización**

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de esta segunda dimensión tal como se muestra en la gráfica 16, no se encontró un nivel alto en ninguna de las dos instituciones, no obstante el nivel medio en la institución pública 23 trabajadores que representan el 50%, y en el sector privado 8 trabajadores que representan el 38% de los trabajadores presentan un nivel medio en esta dimensión. Algo que resalta en esta dimensión es la baja despersonalización de trabajadores, donde 23 trabajadores del

sector público que representan el 50% y 13 trabajadores del sector privado que representan el 62% presentan niveles bajos. Representada en la tabla 40.

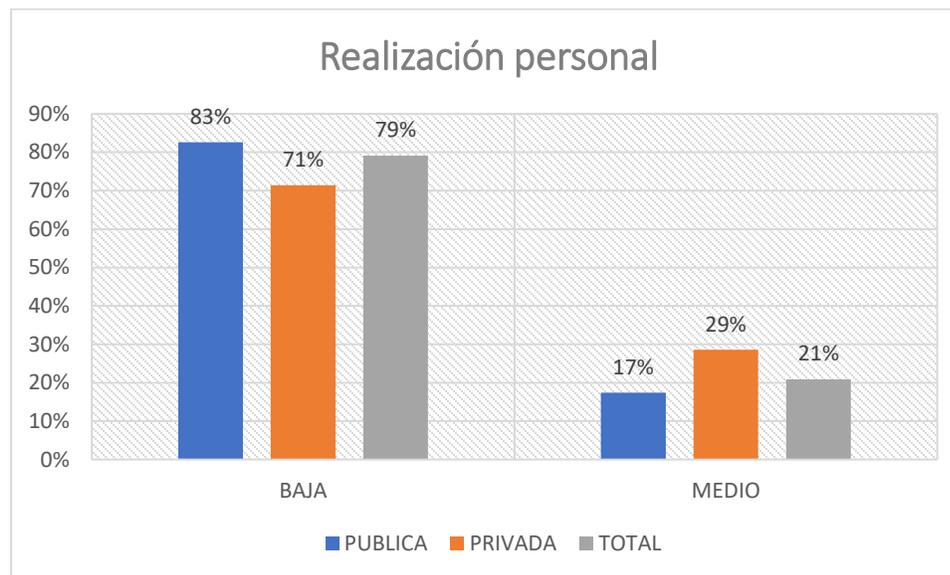
### 6.2.3 Realización Personal

La tercera dimensión del síndrome de Burnout es la realización personal, Loya (2020), considera que es aquella en la que el trabajador evalúa de forma negativa su labor, lo cual altera su autoconcepto, su autoestima, la capacidad de realizar sus funciones y las relaciones con los demás. Por su parte Maslach et al., (1986) la realización personal es comprendida por las eficacia, productividad, moral o capacidad profesional reducida para hacer frente a los estresores laborales, disminución de la competitividad y logros en el trabajo. Por lo anterior se deduce que existe un gran desapego de su papel, con bajas expectativas sobre el resultado de su actividad y de sus competencias mismo de sus estudiantes.

**Tabla 41 Realización personal**

	Realización personal		Total
	Baja	Medio	
Pública	38	8	46
Privada	15	6	21
Total	53	14	67

Fuente: Elaboración propia

**Gráfica 17 Realización personal**

Fuente: Elaboración propia

Al igual que en la dimensión anterior despersonalización, en esta última dimensión como muestra la gráfica 17, no se encontró el nivel alto, no obstante el nivel bajo esta presente, en la institución pública 8 trabajadores que representan el 17% y 6 trabajadores que representan el 29% en el sector privado están en nivel medio. El nivel bajo está representado por 38 trabajadores en el sector público que representan el 83% y 15 trabajadores del sector privado que representan el 71% presentan un nivel bajo en esta dimensión.

### 6.3 Resultado General

**Tabla 42 Resultado General**

	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
<b>Pública</b>	20.8	8.2	34.8
<b>Privada</b>	18.0	7.6	32.8

Fuente: Elaboración propia

El resultado general del síndrome Burnout tomando en cuenta las sumatorias de agotamiento emocional, donde bajo es de 0 a 12, medio de 13 a 32, y alto de 33 a 45 puntos. En sector público se encontró un promedio de 20.8 y en el sector privado un promedio de 18.0 puntos ambas instituciones situadas en el nivel medio en la dimensión de agotamiento emocional.

En la dimensión de despersonalización se presenta los siguientes criterios, para bajo de 0 a 7, medio de 8 a 22, y alto de 23 a 30 puntos, en función a lo anterior se encontró un promedio de 8.2 y en el sector privado un promedio de 7.6 puntos ambas instituciones situadas en el nivel medio en la dimensión de despersonalización.

Realización personal bajo de 31 a 40, medio de 11 a 30, y alto es de 0 a 10 puntos, en función a lo anterior se encontró un promedio de 34.8 y en el sector privado un promedio de 32.8 puntos ambas instituciones situadas en el nivel bajo en la dimensión de realización personal, por lo tanto los trabajadores valoran y cuidan su trabajo.

**Tabla 43** Análisis de datos sociodemográficos y laborales

Nombramientos o distinciones		Frecuencia		Total
		Sexo		
		Masculino	Femenino	
<b>Escuela</b>	Publica	21 (31.3%)	25 (37.3%)	46 (68.7%)
	Privada	9 (13.4%)	12 (17.9%)	21 (31.3%)
	<b>Total</b>	30 (44.8%)	37 (55.2%)	67 (100.0%)
<b>Estado civil</b>	Soltero	10 (14.9%)	16 (23.9%)	26 (38.8%)
	Casado	15 (22.4%)	10 (14.9%)	25 (37.3%)
	Divorciado	1 (1.5%)	2 (3.0%)	3 (4.5%)
	Unión libre	4 (6.0%)	9 (13.4%)	13 (19.4%)
	<b>Total</b>	30 (44.8%)	37 (55.2%)	67 (100.0%)
<b>Edad</b>	20 a 30	4 (6.0%)	6 (9.0%)	10 (14.9%)
	31 a 40	10 (14.9%)	18 (26.9%)	28 (41.8%)
	41 a 50	9 (13.4%)	9 (13.4%)	18 (26.9%)

Nombramientos o distinciones		Frecuencia		Total
		Sexo		
		Masculino	Femenino	
	51 a 60	6 (9.0%)	4 (6.0%)	10 (14.9%)
	61 a 70	1 (1.5%)	0 (0.0%)	1 (1.5%)
	<b>Total</b>	30 (44.8%)	37 (55.2%)	67 (100.0%)
<b>Número de hijos</b>	0	11 (16.4%)	17 (25.4%)	28 (41.8%)
	1	5 (7.5%)	9 (13.4%)	14 (20.9%)
	2	9 (13.4%)	10 (14.9%)	19 (28.4%)
	3	4 (6.0%)	1 (1.5%)	5 (7.5%)
	4	1 (1.5%)	0 (0.0%)	1 (1.5%)
	<b>Total</b>	30 (44.8%)	37 (55.2%)	67 (100.0%)
<b>Máximo nivel de estudios</b>	Nivel medio	0 (0.0%)	2 (3.0%)	2 (3.0%)
	Licenciatura	15 (22.4%)	25 (37.3%)	40 (59.7%)
	Maestria	13 (19.4%)	9 (13.4%)	22 (32.8%)
	Doctorado	2 (3.0%)	1 (1.5%)	3 (4.5%)
	<b>Total</b>	30 (44.8%)	37 (55.2%)	67 (100.0%)
<b>Dependientes económicos</b>	Ninguno	8 (11.9%)	16 (23.9%)	24 (35.8%)
	Hijos	7 (10.4%)	15 (22.4%)	22 (32.8%)
	Padres e hijos	1 (1.5%)	1 (1.5%)	2 (3.0%)
	Pareja e hijos	7 (10.4%)	1 (1.5%)	8 (11.9%)
	Solo padres	0 (0.0%)	3 (4.5%)	3 (4.5%)
	Solo pareja	6 (9.0%)	1 (1.5%)	7 (10.4%)
	Otro	1 (1.5%)	0 (0.0%)	1 (1.5%)
	<b>Total</b>	30 (44.8%)	37 (55.2%)	67 (100.0%)
<b>Cargo que desempeña</b>	Profesor de tiempo completo	5 (7.5%)	2 (3.0%)	7 (10.4%)
	Profesor de tiempo parcial	18 (26.9%)	28 (41.8%)	46 (68.7%)
	Profesor y administrativo	4 (6.0%)	2 (3.0%)	6 (9.0%)
	Administrativo	3 (4.5%)	5 (7.5%)	8 (11.9%)
	<b>Total</b>	30 (44.8%)	37 (55.2%)	67 (100.0%)
<b>Ingresos mensuales aproximados</b>	5000 a 10000	17 (25.4%)	28 (41.8%)	45 (67.2%)
	10001 a 15000	11 (16.4%)	8 (11.9%)	19 (28.4%)
	15001 a 20000	1 (1.5%)	0 (0.0%)	1 (1.5%)
	20001 a mas	1 (1.5%)	1 (1.5%)	2 (3.0%)
	<b>Total</b>	30 (44.8%)	37 (55.2%)	67 (100.0%)

Nombramientos o distinciones		Frecuencia		Total
		Sexo		
		Masculino	Femenino	
<b>Trabaja en otra institución</b>	Si	20 (29.9%)	17 (25.4%)	37 (55.2%)
	No	10 (14.9%)	20 (29.9%)	30 (44.8%)
	<b>Total</b>	30 (44.8%)	37 (55.2%)	67 (100.0%)
<b>Antigüedad en el sector educativo</b>	1 a 5	5 (7.5%)	12 (17.9%)	17 (25.4%)
	6 a 10	7 (10.4%)	4 (6.0%)	11 (16.4%)
	11 a 15	5 (7.5%)	6 (9.0%)	11 (16.4%)
	16 a 20	8 (11.9%)	10 (14.9%)	18 (26.9%)
	21 a 25	4 (6.0%)	5 (7.5%)	9 (14.4%)
	26 a 30	1 (1.5%)	0 (0.0%)	1 (1.5%)
	<b>Total</b>	30 (44.8%)	37 (55.2%)	67 (100.0%)
<b>Tipo de contrato</b>	Definitivo	11 (16.0%)	5 (7.5%)	16 (23.9%)
	Temporal	19 (28.4%)	32 (47.8%)	51 (76.1%)
	<b>Total</b>	30 (44.8%)	37 (55.2%)	67 (100.0%)

Fuente: Elaboración propia

## Capítulo VII. Conclusiones

### Agotamiento Emocional

En cuanto al sexo de los investigados, el 6.7% (2) del sexo masculino y 10.8% (4) del femenino presentan un nivel alto, mientras tanto el 83.3 (25) del sexo masculino y 78.4% (29) del sexo femenino presentan un nivel medio de agotamiento emocional. Por otra parte el 10.0% (3) del sexo masculino y 10.8% (4) del sexo femenino presentan un nivel bajo de agotamiento emocional.

Según el estado civil presentan un nivel medio en esta dimensión. Por su parte el 92.3% (24) de los solteros, 80.0% (20) de los casados, 100% (3) de los divorciados y 53.8% (7) de los que viven en unión libre, presentan un nivel medio en esta dimensión. así mismo el 7.7% (2) de los solteros, 8.0% (2) de los casados, 0.0% (0) de los divorciados y 23.1% (3) de los que viven en unión libre, presentan un nivel bajo en esta dimensión.

Según la edad de los trabajadores el 0.0% (0) de 20 a 30 años, 21.4% (6) de 31 a 40 años, 0.0% (0) de 41 a 50 años, 0.0% (0) de 51 a 60 años y el 0.0% (0) de 51 a 60 años presentan un nivel alto. Mientras tanto el 70% (7) de 20 a 30 años, 67.9% (19) de 31 a 40 años, 94.4% (17) de 41 a 50 años, 100% (10) de 51 a 60 años y el 100% (1) de 51 a 60 años presentan un nivel medio. Por su parte el 30% (3) de 20 a 30 años, 10.7% (3) de 31 a 40 años, 5.6% (1) de 41 a 50 años, 0% (0) de 51 a 60 años y el 0% (0) de 51 a 60 años presentan un nivel bajo.

Para esta investigación también se tomó en cuenta el número de hijos, donde el 10.7% (3) que no tienen hijos o hijas, 14.3%(2) que tiene 1 hijo o hija, 0% (0) que tienen 2 hijos o hijas, 0% (0) que tiene tres hijos o hijas, el 100% (1) que tiene 4 hijos o hijas, presentan un nivel alto en esta dimensión. El 78.6% (22) que no tienen hijos o hijas, 78.6%(11) que tiene 1 hijo o hija, 84.2%

(16) que tienen 2 hijos o hijas, 100% (5) que tiene tres hijos o hijas, el 0% (0) que tiene 4 hijos o hijas, presentan un nivel medio en esta dimensión. Mientras tanto el 10.7% (3) que no tienen hijos o hijas, 7.1%(1) que tiene 1 hijo o hija, 15.8% (3) que tienen 2 hijos o hijas, 0.0% (0) que tiene tres hijos o hijas, el 0% (0) que tiene 4 hijos o hijas, presentan un nivel bajo en esta dimensión.

Según el nivel académico que presenta cada trabajador se encontró lo siguiente: el 0% (0) con nivel medio, 5% (2) con nivel licenciatura, 18.2% (4) con maestría, 0.0% (0) con doctorado presentan niveles altos de agotamiento emocional. Por su parte el 100% (2) con nivel medio, 80.0% (32) con nivel licenciatura, 77.3% (17) con maestría, 100% (3) con doctorado presentan niveles medios de agotamiento emocional. Mientras el 0% (0) con nivel medio, 15.0% (6) con nivel licenciatura, 4.5% (1) con maestría, 0% (0) con doctorado presentan niveles bajos de agotamiento emocional.

En el análisis de los dependientes económicos se encontró que el 8.3% (2) con cero dependientes, 4.5% (1) con hijos o hijas dependientes, 0.0% (0) con padres e hijos dependientes, 12.5% (1) con pareja e hijos dependiente, 0% (0) con padre o madre dependiente, 28.6% (2) solo pareja dependiente, 0% (0) otros dependientes, no especifica, presenta niveles altos de agotamiento emocional. Mientras el 87.5% (21) con cero dependientes, 77.3% (17) con hijos o hijas dependientes, 100% (2) con padres e hijos dependientes, 87.5% (7) con pareja e hijos dependiente, 100% (3) con padre o madre dependiente, 57.1% (4) solo pareja dependiente, 0% (0) otros dependientes, no especifica, presentan niveles medios de agotamiento emocional. El 4.2% (1) con cero dependientes, 18.2% (4) con hijos o hijas dependientes, 0% (0) con padres e hijos dependientes, 0% (0) con pareja e hijos dependiente, 0% (0) con padre o madre dependiente, 14.3% (1) solo pareja dependiente, 100% (1) otros dependientes, no especifica, presentan niveles bajos de agotamiento emocional.

Según la variable laboral de cargo desempeñado dentro de la institución se encontró que el 14.3% (1) profesor de tiempo completo, 8.7% (4) profesor de tiempo parcial, 0% (0) profesor y administrativo, 12.5% (1) administrativo: presentan niveles altos en la dimensión en cuestión. Por otra parte el 85.7% (6) profesor de tiempo completo, 78.3% (36) profesor de tiempo parcial, 100% (6) profesor y administrativo, 75% (6) administrativo: presentan niveles medios de la dimensión en cuestión. Por otro lado tenemos el 0% (0) profesor de tiempo completo, 13.0% (6) profesor de tiempo parcial, 0% (0) profesor y administrativo, 12.5% (1) administrativo: presentan niveles bajos de agotamiento emocional

Para el análisis según los ingresos económicos aproximados de los trabajadores se encontró que el 13.3% (6) que perciben un salario de \$5,000.00 hasta \$10,000.00, 0% (0) que perciben un salario de \$10,001.00 hasta \$15,000.00, 0.0% (0) que perciben un salario de \$15,001.00 hasta \$20,000.00, 0% (0) que perciben un salario de \$20,001.00 a más. Presentan niveles altos de agotamiento emocional el 71.1% (32) que perciben un salario de \$5,000.00 hasta \$10,000.00, 100% (19) que perciben un salario de \$10,001.00 hasta \$15,000.00, 100% (1) que perciben un salario de \$15,001.00 hasta \$20,000.00, 100% (2) que perciben un salario de \$20,001.00 a más presentan niveles medios de agotamiento emocional. Mientras el 15.6% (7) que perciben un salario de \$5,000.00 hasta \$10,000.00, 0% (0) que perciben un salario de \$10,001.00 hasta \$15,000.00, 0.0% (0) que perciben un salario de \$15,001.00 hasta \$20,000.00, 0% (0) que perciben un salario de \$20,001.00 a más perciben niveles bajos de agotamiento emocional.

En el análisis de la variable laboral de antigüedad en el sector educativo se encontró que el 5.9% (1) con antigüedad de 1 a 5 años, 9.1% (1) con antigüedad de 6 a 10 años, 18.2% (2) con antigüedad de 11 a 15 años, 11.1% (2) con antigüedad de 16 a 20 años, 0% (0) con antigüedad de 26 a 30 años, 0.0% (0) con antigüedad de 26 a 30 años; presentan niveles altos. Mientras el 88.2%

(15) con antigüedad de 1 a 5 años, 72.7% (8) con antigüedad de 6 a 10 años, 72.7% (8) con antigüedad de 11 a 15 años, 77.8% (14) con antigüedad de 16 a 20 años, 88.9% (8) con antigüedad de 26 a 30 años, 100.0% (1) con antigüedad de 26 a 30 años; presentan niveles medios. Por su parte el 5.9% (1) con antigüedad de 1 a 5 años, 18.2% (2) con antigüedad de 6 a 10 años, 9.1% (1) con antigüedad de 11 a 15 años, 11.1% (2) con antigüedad de 16 a 20 años, 11.1% (1) con antigüedad de 26 a 30 años, 0.0% (0) con antigüedad de 26 a 30 años; presentan niveles bajos.

El análisis de si o no trabaja en otra institución empresa o actividad a parte del actual centro de trabajo donde se hizo el estudio, solo se evaluó en que sí o no tiene otra actividad laboral sin especificar en que área y se obtuvieron los siguientes resultados: el 5.4% (2) de los que si cuentan con otra actividad aparte y 13.3% (4) de lo que no tienen otra actividad aparte, presentan tener un nivel alto de agotamiento emocional. El 89.2% (33) de los que si cuentan con otra actividad aparte y 70% (21) de lo que no tienen otra actividad aparte, presentan tener un nivel medio de agotamiento emocional. Por otro lado, el 5.4% (2) de los que si cuentan con otra actividad aparte y 16.7% (5) de lo que no tienen otra actividad aparte; presentan niveles bajos de agotamiento emocional.

El tipo de contrato solo se clasifico en temporal y definitivo, donde el 6.3% (1) que cuentan con un contrato definitivo y 9.8% (5) que cuentan con un contrato temporal; presentan niveles altos de esta dimensión. Por otra parte el 93.8% (15) que cuentan con un contrato definitivo y 76.5% (39) que cuentan con un contrato temporal; presentan niveles medios, de esta dimensión. El 0% (0) que cuentan con un contrato definitivo y 13.7% (7) que cuentan con un contrato temporal; presentan niveles bajos, de esta dimensión.

## **Despersonalización**

En esta dimensión ninguna de las dos instituciones presenta un nivel alto, no obstante el nivel medio y bajo si está presente.

Según el tipo de institución esta variable se encontró en la siguiente situación: el 50% (23) trabajadores del sector público, y 38.1% (8) trabajadores del sector privado; presentan niveles medios de despersonalización. Mientras tanto el 50% (23) trabajadores del sector público, y 61.9% (13) trabajadores del sector privado; presentan niveles bajos de despersonalización.

En la variable de sexo, el 53.3% (16) del sexo masculino y 40.5% (15) del femenino presentan un nivel medio, mientras el 46.7% (14) del sexo masculino y 59.5% (22) del sexo femenino presentan solo niveles bajos. Este resultado es todo lo contrario al agotamiento emocional donde las personas del sexo femenino presentaban más, y en esta dimensión es el sexo masculino los que lo presentan más.

El estado civil está conformado por 4 grupos; soltero, casado, divorciado, unión libre: 34.6% (9) de los solteros, 60% (15) de los casados, 0% (0) de los divorciados y 53.8% de los que viven en unión libre, presentan un nivel medio en esta dimensión. El 65.4% (17) de los solteros, 40% (10) de los casados, 100% (3) de los divorciados y 46.2% (6) de los que viven en unión libre, presentan un nivel bajo en esta dimensión.

Según la edad de los trabajadores el 60% (6) de 20 a 30 años, 42.9% (12) de 31 a 40 años, 50% (9) de 41 a 50 años, 30% (3) de 51 a 60 años y el 100% (1) de 51 a 60 años presentan un nivel medio. 40% (4) de 20 a 30 años, 57.1% (16) de 31 a 40 años, 50% (9) de 41 a 50 años, 70% (7) de 51 a 60 años y el 0% (0) de 51 a 60 años presentan un nivel bajo.

Según el número de hijos el 53.6% (15) que no tienen hijos o hijas, 21.4%(3) que tiene 1 hijo o hija, 57.9% (11) que tienen 2 hijos o hijas, 20% (1) que tiene tres hijos o hijas, el 100% (1) que tiene 4 hijos o hijas, presentan un nivel medio en esta dimensión. El 46.4% (13) que no tienen hijos o hijas, 78.6%(11) que tiene 1 hijo o hija, 42.1% (8) que tienen 2 hijos o hijas, 80% (4) que tiene tres hijos o hijas, el 0% (0) que tiene 4 hijos o hijas, presentan un nivel bajo en esta dimensión

También se analizó los niveles académicos que tienen los diferentes trabajadores en ambos sectores. Para el análisis se tomó en cuenta los niveles de media superior, superior (licenciatura o ingeniería), nivel maestría y nivel doctorado. 100% (2) con nivel medio, 37.5% (15) con nivel licenciatura, 59.1% (13) con maestría, 33.3% (1) con doctorado presentan niveles medios de despersonalización. Mientras el 0% (0) con nivel medio, 62.5% (25) con nivel licenciatura, 40.9% (9) con maestría, 66.7% (2) con doctorado presentan niveles bajos de despersonalización.

En el análisis de los dependientes económicos se encontró que el 41.7% (10) con cero dependientes, 31.8% (7) con hijos o hijas dependientes, 50.0% (1) con padres e hijos dependientes, 75.0% (6) con pareja e hijos dependiente, 33.3% (1) con padre o madre dependiente, 71.4% (5) solo pareja dependiente, 100.0% (1) otros dependientes, no especifica, presenta niveles medios de despersonalización. El 58.3% (14) con cero dependientes, 68.2% (15) con hijos o hijas dependientes, 50.0% (1) con padres e hijos dependientes, 25% (2) con pareja e hijos dependiente, 66.7% (2) con padre o madre dependiente, 28.6% (2) solo pareja dependiente, 0% (0) otros dependientes, no especifica, presenta niveles bajos de despersonalización.

En la variable laboral de cargo desempeñado se encontró que el 14.3% (1) profesor de tiempo completo, 45.7% (21) profesor de tiempo parcial, 50.0% (3) profesor y administrativo, 75.0% (6) administrativo: presentan niveles medios de la dimensión en cuestión. El 85.7% (6)

profesor de tiempo completo, 54.3% (25) profesor de tiempo parcial, 50.0% (3) profesor y administrativo, 25.0% (2) administrativo: presentan niveles bajos.

En el análisis de los ingresos económicos aproximados de los trabajadores se encontró que el 44.4% (20) que perciben un salario de \$5,000.00 hasta \$10,000.00, 42.1% (8) que perciben un salario de \$10,001.00 hasta \$15,000.00, 100.0% (1) que perciben un salario de \$15,001.00 hasta \$20,000.00, 100.0% (1) que perciben un salario de \$20,001.00 a más. Presentan niveles medios de despersonalización. Mientras el 55.6% (25) que perciben un salario de \$5,000.00 hasta \$10,000.00, 57.9% (11) que perciben un salario de \$10,001.00 hasta \$15,000.00, 0.0% (0) que perciben un salario de \$15,001.00 hasta \$20,000.00, 0.0% (0) que perciben un salario de \$20,001.00 a más. Perciben niveles bajos.

En el análisis de la variable laboral de antigüedad en el sector educativo se encontró que el 52.9% (9) con antigüedad de 1 a 5 años, 45.5% (5) con antigüedad de 6 a 10 años, 63.6% (7) con antigüedad de 11 a 15 años, 38.9% (7) con antigüedad de 16 a 20 años, 33.3% (3) con antigüedad de 26 a 30 años, 0.0% (0) con antigüedad de 26 a 30 años; presentan niveles medios. Mientras el 47.1% (8) con antigüedad de 1 a 5 años, 54.5% (6) con antigüedad de 6 a 10 años, 36.4% (4) con antigüedad de 11 a 15 años, 61.1% (11) con antigüedad de 16 a 20 años, 66.7% (6) con antigüedad de 26 a 30 años, 100.0% (1) con antigüedad de 26 a 30 años; presentan niveles bajos.

El análisis de si o no trabaja en otra institución empresa o actividad a parte del actual centro de trabajo donde se encontró que el 37.8% (14) de los que si cuentan con otra actividad aparte y 56.7% (17) de lo que no tienen otra actividad aparte, presentan tener un nivel medio de despersonalización. Por otro lado, el 62.2% (23) de los que si cuentan con otra actividad aparte y 43.3% (13) de lo que no tienen otra actividad aparte; presentan niveles bajos.

El tipo de contrato solo se clasifico en temporal o definitivo, donde el 43.8% (7) que cuentan con un contrato definitivo y 47.1% (24) que cuentan con un contrato temporal; presentan niveles medios de esta dimensión. Por otra parte el 56.3% (9) que cuentan con un contrato definitivo y 52.9% (27) que cuentan con un contrato temporal; presentan niveles bajos, de esta dimensión.

### **Realización Personal**

En esta dimensión ninguna de las dos instituciones presenta un nivel alto, no obstante el nivel medio y bajo si está presente.

Según el tipo de institución esta variable se encontró en la siguiente situación: el 17.4% (8) trabajadores del sector público, y 28.6% (6) trabajadores del sector privado; presentan niveles medios de realización personal. Mientras tanto el 82.6% (23) trabajadores del sector público, y 71.4% (15) trabajadores del sector privado; presentan niveles bajos de realización personal.

El 20% (6) del sexo masculino y 21.6% (8) del femenino presentan un nivel medio, mientras el 80% (24) del sexo masculino y 78.4% (29) del sexo femenino presentan solo niveles bajos de realización personal.

El estado civil está conformado por 4 grupos; se encontró que el 15.4% (4) de los solteros, 24% (6) de los casados, 33.3% (1) de los divorciados y 23.1% de los que viven en unión libre, presentan un nivel medio en esta dimensión. 84.6% (22) de los solteros, 76% (10) de los casados, 66.7% (2) de los divorciados y 76.9% (10) de los que viven en unión libre, presentan un nivel bajo en esta dimensión.

Según el análisis de la edad de los trabajadores se encontró que el 20% (2) de 20 a 30 años, 25% (7) de 31 a 40 años, 16.7% (3) de 41 a 50 años, 10% (1) de 51 a 60 años y el 100% (1) de 51

a 60 años presentan un nivel medio. 80% (8) de 20 a 30 años, 75% (21) de 31 a 40 años, 83.3% (15) de 41 a 50 años, 90% (9) de 51 a 60 años y el 0% (0) de 51 a 60 años presentan un nivel bajo.

Según el número de hijos que el 25% (7) que no tienen hijos o hijas, 14.3%(2) que tiene 1 hijo o hija, 15.8% (3) que tienen 2 hijos o hijas, 20% (1) que tiene tres hijos o hijas, el 100% (1) que tiene 4 hijos o hijas, presentan un nivel medio en esta dimensión. 75% (21) que no tienen hijos o hijas, 85.7%(12) que tiene 1 hijo o hija, 84.2% (16) que tienen 2 hijos o hijas, 80% (4) que tiene tres hijos o hijas, el 0% (0) que tiene 4 hijos o hijas, presentan un nivel bajo en esta dimensión

Según el nivel académico de cada trabajador se encontró que el 50% (1) con nivel medio, 10% (4) con nivel licenciatura, 36.4% (8) con maestría, 33.3% (1) con doctorado presentan niveles medios de realización personal. Mientras el 50% (1) con nivel medio, 90% (36) con nivel licenciatura, 63.9% (14) con maestría, 66.7% (2) con doctorado presentan niveles bajos de realización personal.

En el análisis de los dependientes económicos se encontró que el 25% (6) con cero dependientes, 4.5% (1) con hijos o hijas dependientes, 50.0% (1) con padres e hijos dependientes, 25% (2) con pareja e hijos dependiente, 33.3% (1) con padre o madre dependiente, 42.9% (3) solo pareja dependiente, 0% (0) otros dependientes, no especifica, presenta niveles medios de realización personal. El 75% (18) con cero dependientes, 95.5% (21) con hijos o hijas dependientes, 50.0% (1) con padres e hijos dependientes, 75% (6) con pareja e hijos dependiente, 66.7% (2) con padre o madre dependiente, 57.1% (4) solo pareja dependiente, 100% (1) otros dependientes, no especifica, presenta niveles bajos de realización personal.

Según la variable laboral de cargo desempeñado dentro de la institución se encontró que el 0.0% (0) profesor de tiempo completo, 23.9% (11) profesor de tiempo parcial, 0.0% (0) profesor

y administrativo, 37.5% (3) administrativo: presentan niveles medios de la dimensión en cuestión. 100% (7) profesor de tiempo completo, 76.1% (35) profesor de tiempo parcial, 100% (6) profesor y administrativo, 62.5% (5) administrativo: presentan niveles bajos.

Según los ingresos económicos aproximados de los trabajadores se encontró que el 22.2% (10) que perciben un salario de \$5,000.00 hasta \$10,000.00, 15.8% (3) que perciben un salario de \$10,001.00 hasta \$15,000.00, 0.0% (0) que perciben un salario de \$15,001.00 hasta \$20,000.00, 50.0% (1) que perciben un salario de \$20,001.00 a más. Presentan niveles medios de realización personal. Mientras el 77.8% (35) que perciben un salario de \$5,000.00 hasta \$10,000.00, 84.2% (16) que perciben un salario de \$10,001.00 hasta \$15,000.00, 100.0% (1) que perciben un salario de \$15,001.00 hasta \$20,000.00, 50.0% (1) que perciben un salario de \$20,001.00 a más. Perciben niveles bajos de realización personal.

Según la variable laboral de antigüedad en el sector educativo se encontró que el 17.6% (3) con antigüedad de 1 a 5 años, 27.3% (3) con antigüedad de 6 a 10 años, 18.2% (2) con antigüedad de 11 a 15 años, 27.8% (5) con antigüedad de 16 a 20 años, 11.1% (1) con antigüedad de 26 a 30 años, 0.0% (0) con antigüedad de 26 a 30 años; presentan niveles medios. Mientras el 82.4% (14) con antigüedad de 1 a 5 años, 72.7% (8) con antigüedad de 6 a 10 años, 81.8% (9) con antigüedad de 11 a 15 años, 72.2% (13) con antigüedad de 16 a 20 años, 88.9% (8) con antigüedad de 26 a 30 años, 100.0% (1) con antigüedad de 26 a 30 años; presentan niveles bajos.

El análisis de si o no trabaja en otra institución empresa o actividad a parte del actual centro de trabajo donde se hizo el estudio, solo se evaluó en que sí o no tiene otra actividad laboral sin especificar en que área y se obtuvieron los siguientes resultados: el 18.9% (7) de los que si cuentan con otra actividad aparte y 23.3% (7) de lo que no tienen otra actividad aparte, presentan tener un nivel medio de realización personal. Por otro lado, el 81.1% (30) de los que si cuentan con otra

actividad aparte y 76.7% (23) de lo que no tienen otra actividad aparte; presentan niveles bajos de realización personal.

El tipo de contrato solo se clasificaron en temporal o definitivo, donde el 18.8% (3) que cuentan con un contrato definitivo y 21.6% (11) que cuentan con un contrato temporal; presentan niveles medios de esta dimensión. Por otra parte el 81.3% (13) que cuentan con un contrato definitivo y 78.4% (40) que cuentan con un contrato temporal; presentan niveles bajos, de esta dimensión.

#### **6.4 Discusión**

Esta investigación nos permite analizar y explicar la situación psicosocial actual sobre el síndrome de Burnout en profesores y administrativos en el sector privado y público, así mismo una comparación con las investigaciones realizadas por otros autores.

Según el Maslach Burnout Inventory, para considerar que un sujeto padece el síndrome, debe tener al menos dos dimensiones afectadas (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización) Castañeda y Sánchez, (2022). En función a lo anterior no se encontró el Síndrome de Burnout en ninguna de las instituciones, es decir que ningún trabajador presenta un nivel alto en la dimensión de despersonalización y realización personal, a excepción de la dimensión de agotamiento emocional donde respondemos la pregunta de investigación: ¿Qué sector educativo presenta más cansancio emocional en función a la variable de clasificación laboral? donde si se encontró en 6 sujetos con un nivel alto en la institución pública representando el 13% de dicho sector, no obstante en el sector privado es nulo. Este resultado coincide con los resultados obtenidos por Castañeda y Sánchez, (2022) los cuales mencionan que no encontró ningún docente con presencia del síndrome, no obstante menciona que el 37% de sus encuestados están propensos al síndrome de Burnout.

Contreras et al, (2019) reportó que el 63% de los profesores de nivel bachillerato presentan mayor incidencia en la dimensión del agotamiento emocional, en realización personal un 29% y en despersonalización un 8%, comparando este resultado en la investigación realizada solo se encontró mayor incidencia en la dimensión de agotamiento emocional 9% representado por 6 sujetos.

Así mismo Contreras et al, (2019) encontró una relación fuerte entre el alto nivel de la dimensión de agotamiento emocional con el sexo femenino, Figuerola (2019) , en el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo CESQT mostraron la presencia de SQT en algún nivel de entre medio a crítico, de los cuales 25 (58.2%) fueron mujeres y 6 (35.3%) fueron hombres, el cual confirma la presente investigación donde encontró el 11% de las trabajadoras presentan un nivel más alto que el masculino un 7%. Santa cruz (2021) el agotamiento emocional es una característica que se asocia en su mayoría con las mujeres profesoras.

En la dimensión de agotamiento emocional encontramos es la institución pública que el 13% representado por 6 trabajadores presentan un nivel alto, mientras tanto en el sector privado es nula esta dimensión, el nivel medio de la dimensión en cuestión, la institución pública presenta 78.3% (36 trabajadores) y la institución privada presentan un 85.7% (18 trabajadores), en nivel bajo la institución pública presenta 8.7%(4 trabajadores) y en la institución privada un 14.3% (tres trabajadores). De manera general podemos apreciar que el 9% (6 trabajadores) presentan un nivel alto, nivel medio un 80.6% (54 trabajadores), y finalmente el nivel bajo esta presentado por el 10.4% (7 trabajadores). En función a lo anterior podemos mencionar que la institución pública tiene más agotamiento emocional a comparación de la institución privada donde el nivel alto es nulo, no obstante que gran parte de los trabajadores sufren agotamiento emocional en niveles

medio la presencia del agotamiento emocional se da con un promedio de 19.9, donde de 0 a 12 se considera bajo, de 13 a 32 se considera medio y de 33 a 45 alto.

Santa Cruz (2021) el agotamiento emocional es una característica que se asocia en su mayoría con las mujeres profesoras. y los profesores que trabajan en escuelas privadas muestran mayores niveles de agotamiento emocional, este se confirma que no solo las mujeres del sector privado son las que sufren esta dimensión sino también el del sector educativo, por su parte Silva (2021) demostró que el 45.5% de docentes mujeres tienen un alto agotamiento emocional también el mismo autor, concluye que durante la pandemia COVID- 19, que el 37.6% de los docentes presentan un alto nivel de agotamiento emocional.

## **6.5 Conclusiones.**

Por todo lo anterior podemos afirmar que las mujeres que trabajan en el sector educativo sufren y están más propensas a sufrir el síndrome de Burnout.

Algunos datos importantes que se pudo obtener durante esta investigación son: ¿Por qué en el sector privado no hay profesores con maestría o doctorado?

¿Porque la mayoría de los trabajadores del sector privado están sin contrato formal o definitivo?

¿Por qué los profesores del sector privado no buscan ejercer presión para un contrato más formal? Esta pregunta surge en función a la conversación con algunos profesores del sector educativo privado, que muchos de ellos comentan que al estar sin un contrato formal de trabajo, no sienten seguridad y siempre están con incertidumbre, así mismo el tipo de contrato que tiene no les permite ejercer su autoridad completa como docentes frente al grupo, en vista que la

renovación de su contrato por semestre depende mucho de las sugerencias o quejas de los estudiantes.

Otra cuestión que también comentan los trabajadores y coinciden las dos escuelas, es la carga de actividades que se les asigna a cada uno en especial en el sector privado, la cantidad de los estudiantes por grupo, actitudes de sobre protección de los padres hacia los hijos, el cual demerita la autoridad del profesor, la falta de infraestructura, hace que tengan mayor agotamiento emocional y despersonalización, mientras los comentarios negativos de los estudiantes y otros compañeros de la institución estaría generando la falta de realización personal.

### **Respuesta de hipótesis:**

Hipótesis.

- I. El sexo del trabajador determina el nivel de síndrome de Burnout.

El sexo del trabajador si es determinante en la presencia del síndrome de Burnout.

- II. La antigüedad del trabajador en el sector determina el nivel del síndrome de Burnout.

La antigüedad no determina la presencia del síndrome de Burnout pero si la alta presencia de agotamiento emocional.

- III. El cansancio emocional siempre es más alto que las otras dimensiones del síndrome de Burnout.

El cansancio emocional efectivamente se presenta mucho más altos que las otras dimensiones, no solo en este estudio realizado, sino también en otras investigaciones semejantes.

- IV. El tipo de contrato favorece más presencia del síndrome de Burnout

El tipo de contrato no favorece la presencia de Burnout, pero si incrementa el agotamiento emocional.

¿A partir de la presencia de Burnout en profesores y administrativos, qué variables de clasificación sociodemográfico favorece la presencia de este síndrome?

Según los resultados de la investigación las variables de clasificación sociodemográficos y laboral en que favorecen la presencia del síndrome son los siguientes: Tipo de contrato, este por ser incierto genera incertidumbre generando directamente el agotamiento emocional, el segundo es la antigüedad en el sector educativo, este por los cambios en el comportamiento de la sociedad, y volverse rutinario, el tercer variable es el sexo donde los trabajadores del sexo femenino están propensos más a sufrir este síndrome, el cuarto es la edad de las personas este por que el cambio del comportamiento de los estudiantes está en constante transformación que es mucho más complicado tratar con ellos porque el comportamiento de muchos ellos está en función a las redes sociales y bajo la sobreprotección de los padres. La variable de clasificación cargo que desempeña, en este caso los profesores de tiempo parcial son los que sufren más agotamiento emocional, la sexta es el ingreso económico, es decir el salario que perciben y finalmente el tipo de institución.

¿Cuál es el nivel de Burnout que representan por sexo en las diferentes instituciones?

En función a los resultados de la investigación podemos concluir que los trabajadores del sexo femenino en estas instituciones están más propensas en sufrir el síndrome donde, se encontró de manera general 10.8% de las mujeres presentan un nivel alto en la dimensión de agotamiento emocional, y el 21.6% en realización personal.

¿Qué sector educativo presenta más cansancio emocional en función a la variable de clasificación laboral? El agotamiento emocional se encuentra más alto en las instituciones

públicas, en vista a esta investigación no se encontró trabajadores del sector privado con una presencia alta en esta dimensión. Los trabajadores que son casados y viven en unión libre, trabajadores que tienen entre 31 y 40 años de edad también, los que tienen cero, uno y cuatro hijos también presentan niveles altos, con nivel licenciatura y maestría, según el cargo que desempeña el profesor de tiempo completo, profesor de tiempo parcial y administrativo, el que tiene un ingreso de 5 mil a 10 mil pesos, las que tienen una antigüedad de 1 a 5, 6 a 10, 11 a 15 y de 16 a 20 años, lo que tienen un contrato temporal y definitivo, todos los anteriores presentan niveles altos en esta dimensión.

### **Sugerencias**

Por todo lo anterior, es necesario mencionar actividades que deben llevar a cabo tanto como institucional y personal.

Primero, la parte institucional debe implementar la mejora del ambiente laboral, la reducción de la carga laboral, muchos de los docentes solicitan una capacitación constante en el uso de los medios digitales de educación, y en el manejo de grupo de las generaciones actuales, así mismo mejorar el tipo de contrataciones en función a la Ley Federal de Trabajo y no por honorarios, es importante hacer hincapié de que los efectos del Burnout tienen una influencia directa en la calidad de la enseñanza.

Segundo, en la parte personal se les sugiere a los trabajadores que la mejora en la organización de sus actividades ayuda a disminuir el estrés laboral y en consecuencia el Burnout, es importante señalar que la salud mental de los trabajadores en especial del docente y administrativo se debe cuidar, por el hecho que la calidad de sus actividades que llevan a cabo

influye directamente en el comportamiento de toda una generación de profesionales, padres y madres de familia, amigos, hermanos, políticos, etc.

### **6.6 Futuras líneas de investigación**

Para dar continuidad a esta investigación se sugiere un estudio más amplio de correlación con grupos de estudiantes y sus materias a cargo, es decir correlacionar a los docentes con niveles altos y medios con el número de estudiantes a su cargo y materias impartidas a los mismo. Por otra parte investigar las políticas institucionales tanto en la institución pública y privada del porqué de los tipos de contratos en sus trabajadores tantos profesores como administrativos, nota: los profesores y administrativos que no cuentan con contrato definitivo solo cuentan con un contrato temporal por “honorarios” el cual no les brinda ningún tipo de prestación de ley, como seguro de salud, seguro de vida, etc.

- Analizar las políticas en el sistema de contratación de profesores y administrativos según la ley federal de trabajo.
- Analizar los niveles de Burnout según el número de estudiantes a cargo de cada profesor.
- Analizar los niveles de agotamiento emocional según tipo de materias impartidas en la institución.
- Analizar el cumplimiento del perfil de cada docente y administrativo que sea acorde al perfil de puesto, en vista de que el desconocimiento en el tema por parte del trabajador que ocupa el puesto puede ser muy agotador e impartida con muy poca calidad.
- Analizar el ambiente laboral e investigar como inciden en la prevalencia del síndrome de Burnout.

- Analizar la calidad de enseñanza y cuál fue el futuro de los estudiantes egresados de dicha institución y cual está siendo su situación social y académica.

## 7 Referencias Bibliográficas

- Aldrete Rodríguez, M., Vázquez Becerra, L., Aranda Beltrán, C., Contreras Estrada, M., Oramas Viera, A. (2012). Factores psicosociales laborales y síndrome de Burnout en profesores de preparatoria de Guadalajara, Jalisco, México. *Revista Cubana de Salud y trabajo*, 13(1), 19-26. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=34711>
- Alvarado-Peña, L.; Amaya Saucedo, R.; Muñoz Castorena, R.; Reyes Alvarado, S.; Ramos Farroñán, E.; Sansores-Guerrero, E. (2023). Síndrome de burnout en profesores universitarios de Latinoamérica: una revisión de literatura. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(3), 802-818. [www.doi.org/10.36390/telos253.15](http://www.doi.org/10.36390/telos253.15)
- Camacho, C. & Arias Galicia, F. (2009). Análisis de la Salud y Burnout en Profesores Mexicanos. *Ciencia & Trabajo*, ISSN 0718-2449, N°. 33, 2009, págs. 168-171. [https://www.researchgate.net/PUBLICATION/28322447\\_Analisis\\_de\\_la\\_Salud\\_y\\_Burnout\\_en\\_Profesores\\_Mexicanos](https://www.researchgate.net/PUBLICATION/28322447_Analisis_de_la_Salud_y_Burnout_en_Profesores_Mexicanos)
- Castañeda-Santillán, L. L. y Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), pp. 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Castro, R. (2005) Síndrome de Burnout o desgaste profesional. anuario n° 28 (2005) ISSN 1316-5852 <http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/anuc/v28/articulo6.pdf>

Cecilia Martin, M., Rubio González, L., Moron Marchena, J., Cobos Sanchiz, D. (2020) Burnout docente: un análisis bibliométrico sobre la producción científica indexada en Scopus. International journal of education research and innovation.

Chucho, M. (2020). Incidencia del Síndrome de Burnout en el funcionamiento familiar del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa San Rafael de Honorato Vásquez cantón Cañar en el periodo lectivo 2019-2020 [Trabajo de Fin de Máster, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19767/1/UPSCT008949.pdf>

Cortez Silva, D., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., Aranda Turp, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. Propósitos y Representaciones, 9(3). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992021000300001&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992021000300001&script=sci_abstract&tlng=en)

Cortez Soto, A. y Heredia Escorza, Y. (2022). Adaptación de los profesores de primaria a las clases a distancia y Burnout. Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México, 11(24), 179-202. <https://revistapsicologia.uaemex.mx/article/view/18546>

El Sahili González, L. (2015) Burnout: consecuencias y soluciones. 1ª edición. — México, D.F.: Editorial El Manual Moderno. ISBN: 978-607-448-523-3

Esteras, J., Charot, P., Sandin, B. (2018) El síndrome de Burnout en los docentes. Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S.A.) ISBN ebook: 978-84-368-3907-4

- Flórez, D. T., Gutiérrez, C. M. P., & Hernández, E. J. R. (2022). Síndrome de burnout en profesores universitarios durante la pandemia COVID-19. *FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 22(3).
- Gilla, M. A., Gimenez, S. B., Moran, V. E., & Olaz, F. O. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit*, 25(2), 179-193. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
- Gil-Monte, P. (2005) El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S.A.) ISBN 978-84-368-1949-6
- Gil-Monte, P. (2019) prevención y tratamiento del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S.A.) ISBN: 978-84-368-4174-9
- González M, Lacasta M, Gallego A. (2008) El Síndrome de Agotamiento Profesional en Oncología. Recuperado el 9 de junio de 2019 desde [https://books.google.com.ec/books?id=cAwW8nUg\\_0YC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=cAwW8nUg_0YC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)
- Gutiérrez A., Moreno S., Celis M., Farias F. (2006) Síndrome de Burnout <https://www.researchgate.net/PUBLICATION/236332518> Burnout Syndrome
- Loya Chávez, K. N. (2020). Síndrome de burnout en docentes de educación básica de contexto rural. *RECIE. Revista Electrónica Científica De Investigación Educativa*, 5(1), 19-32. <https://doi.org/10.33010/recie.v5i1.955>
- Marijana V., Nina R., Vedrana P., Srdjan M., Momcilo M., Radica T., Simona R., Danka M., Igor V., Emilija N., Petar M., Dejana S., & Natasha M. (2020) El síndrome de agotamiento en la academia médica: propiedades psicométricas de la versión serbia del Inventario de

- agotamiento de Maslach—Encuesta de educadores *En t. J. Medio Ambiente. Res. Salud Pública* 17 (16), 5658; <https://doi.org/10.3390/ijerph17165658>
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout, and workaholism. In Kilburg, K., Nathan, R., & Thoreson, W. (Eds.), *Professionals in distress: Issues, syndromes, and solutions in psychology* (pp. 53–75). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10056-004>
- Molina Jiménez, T., Gutiérrez García, A., Hernández Domínguez, L., Contreras, C. (2006). Burnout Syndrome. *Archivos de Neurociencias*. Vol. 11. 305-309. [https://www.researchgate.net/PUBLICAtion/236332518\\_Burnout\\_Syndrome](https://www.researchgate.net/PUBLICAtion/236332518_Burnout_Syndrome)
- Mommens Valenduc, P. (2017) *Aprende a prevenir el Burnout*. Traducción: Laura Bernal Martín  
Editor digital: Titivillus
- Ofelia Contreras Gutiérrez; Irene Aguado Herrera ; Jorge Víquez Rodríguez Universidad Nacional Autónoma de México Localización: *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, ISSN 0187-7690, ISSN-e 1665-756X, Vol. 21, N° 2, 2019, págs. 111-137
- Olivares-Fong, L.C., Nieto-López, G., Velázquez-Victorica, K.I. & López-Guerrero, A. (2021). Síndrome de burnout. La multiplicidad de roles y su impacto en la labor docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), 203-219.
- Ospina Orejarena, B., Mosquera Murillo, C., Yangali Vicente, J. (2021) al. Burnout Syndrome In The Covid-19 Pandemic And The Virtualization Of Education. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* Vol.12 No.3(2021), 4750-4761
- Treviño Reyes, R. y López Pérez, J. / *Contaduría y Administración* 67 (3), 2022, 309-337  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8499920>

- Unda Rojas, S., Hernández-Toledano, R. A., García-Arreola, O., & Esquivel Lozada, C. (2020). Factores de riesgo psicosocial predictores del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) (Burnout) en docentes de bachillerato. *INFORMACIÓN PSICOLÓGICA*, (119), 91–107. <https://doi.org/10.14635/IPSIC.2020.119.1>
- Utzil Hau, E., Estrella Ceme, H. (2021). El síndrome de Burnout en docentes de bachillerato tecnológico. *Revista digital FILHA*. Julio-diciembre. Número 25. PÚBLICACIÓN semestral. Zacatecas, México: Universidad Autónoma de Zacatecas. Disponible <http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/handle/20.500.11845/2775>
- Villarruel Fuentes, M., Chávez Morales, R., Hernández Arano, I., Naranjo Luna, F., Salazar Gómez, J., Roque Ávila E., Tejeda, R. (2018) Estrés y desgaste profesional en maestros de educación superior tecnológica en Veracruz, México. *REXE: Revista de estudios y experiencias en educación*, ISSN 0717-6945, Vol. 2, N°. Extra 3, 2018, págs. 188-189 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6479021>

## 8 Anexos

### **ENCUESTA SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESORES Y ADMINISTRATIVOS EN EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR.**

¡Mucho gusto!, estimado(a) participante, es grato saludarle y a la vez presentarme ante usted, como: Alex Lobo Zapata, estudiante de Maestría en Investigación Educativa (MIE) en el Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) perteneciente a la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM). Mi persona está realizando una investigación sobre el síndrome de Burnout en profesores de nivel medio superior y trabajadores administrativos en el sector educativo, para ello, se solicita su valiosa participación.

Las respuestas y los resultados de estas se mantendrán en anonimato, siendo estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas, solo se utilizarán para el propósito del estudio académico.

Por tanto, ante cualquier duda sobre la investigación puede contactar conmigo a través del correo: [alex.lobo@uaem.edu.mx](mailto:alex.lobo@uaem.edu.mx)

**INSTRUCCIÓN: POR FAVOR MARQUE CON X EL DATO CORRECTO O RELLENE EL ESPACIO EN BLANCO CON EL DATO QUE USTED CONSIDERE.**

**1. Sexo**

Femenino	Masculino
----------	-----------

**2. Estado civil.**

Soltero	Casado	Divorciado	Unión libre
---------	--------	------------	-------------

**3. Edad.**

**4. No. de hijos**

0	1	2	3	4	Otro especifique:
---	---	---	---	---	-------------------

**5. Máximo nivel de estudios.**

Preparatoria o Bachillerato	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Especialidad	Otro especifique:
-----------------------------	--------------	----------	-----------	--------------	-------------------

**6. Dependientes económicos**

Ninguno	Hijos	Padres e hijos	Pareja e hijos	Solo padres	Solo pareja	Otro especifique:
---------	-------	----------------	----------------	-------------	-------------	-------------------

**7. Cargo que desempeña.**

Profesor de tiempo completo	Profesor de tiempo parcial (Por horas)	Profesor y Administrativo	Administrativo
-----------------------------	--	---------------------------	----------------

**8. Ingresos Mensuales Aproximados.**

5000 a 10000	10000 a 15000	15000 a 20000	20000 a más
--------------	---------------	---------------	-------------

**9. Antigüedad en esta institución.**

**10. ¿Trabaja o labora en otra institución o empresa aparte de la preparatoria?**

Si	No
----	----

**11. Antigüedad aproximada en años como trabajador en el sector educativo, como profesor o administrativo.**

**12. Tipo de contrato.**

Definitivo	Temporal
------------	----------

## CUESTIONARIO MBI-ES PARA LA EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT PROFESORES Y ADMINISTRATIVOS.

A continuación, se presentan algunas afirmaciones, por favor, conteste pensando qué tanto suceden estos aspectos en su labor cotidiana como profesor o administrativo.

1=Nunca, 2=Pocas veces al año, 3=pocas veces al mes, 4=Pocas veces a la semana, 5=siempre.

N°	CUESTIONARIO PARA MEDIR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESORES Y ADMINISTRATIVOS					
1.	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	1	2	3	4	5
2.	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.	1	2	3	4	5
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a.	1	2	3	4	5
4.	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/a.	1	2	3	4	5
5.	Creo que estoy tratando a los alumnos como si fueran objetos impersonales.	1	2	3	4	5
6.	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as, supone un gran esfuerzo y me cansa.	1	2	3	4	5
7.	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	1	2	3	4	5
8.	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por el trabajo.	1	2	3	4	5
9.	Creo que en mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	1	2	3	4	5
10.	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión de docente.	1	2	3	4	5
11.	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	1	2	3	4	5
12.	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	1	2	3	4	5
13.	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	1	2	3	4	5
14.	Creo que trabajo demasiado.	1	2	3	4	5
15.	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	1	2	3	4	5
16.	Trabajar directamente con alumnos/as, me produce estrés.	1	2	3	4	5
17.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	1	2	3	4	5
18.	Me siento motivado/a después de trabajar en contacto con alumnos/as.	1	2	3	4	5
19.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	1	2	3	4	5
20.	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	1	2	3	4	5
21.	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	1	2	3	4	5
22.	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	1	2	3	4	5

Comentarios:



## ACTA DE DICTAMEN DE TRABAJO DE TESIS

Las y los integrantes de la Comisión Revisora del Trabajo de Tesis de Maestría titulado: SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR EN MORELOS que presenta el candidato a Maestría en Investigación Educativa: **Alex Lobo Zapata**, quien realizó su investigación bajo la Dirección de la Dra. Irma Guadalupe González Corzo, después de haber revisado la tesis, otorgan el dictamen siguiente: **APROBADO**

Observaciones: Fueron las señaladas en el formato de la comisión revisora que fue firmado por el comité de lectores.

Cuernavaca, Morelos, a 13 de diciembre de 2023

DIRECTOR(A) DE TESIS	Dra. Irma Guadalupe González Corzo
LECTOR(A)	Dra. Lucía Martínez Moctezuma
LECTOR(A)	Dra. Dellanira Ruiz de Chávez Ramírez
LECTOR(A)	Ofmara Yadira Zúñiga Hernández
LECTOR(A)	Dra. Sara Guadalupe Unda Rojas



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

### Sello electrónico

**IRMA GUADALUPE GONZALEZ CORZO | Fecha:2024-02-15 12:16:52 | Firmante**

me6gZBga8zqSjl6S4UGd5CikjMTt50bPkil/qtiH+lpeyD/GPgbs1UX40OtecKoZeh1GjTR8Ota7T9ljlUkigYoBPz6p+MMWMIWe/2lkkf0b4yPW4aB/M/imcZSGw6pxF1b1sVke+uG/RmhQ3zLOS83QynZrCYOTuG67L88yb6/kFTyrCx7V0YU637fjIMSYoXeiGtP/HY3+sHnlqLhZHApJAdZ2kTAMWxxTRwUrTYWJ5WpEnsm4qPHV8XKsCkHMbp/otXbe/xUTIMTN3pAP97hVvhHxZGhNj9skTLA0Dhcu7zWKorzTN1ownq3Dxr0VHmUOp6b+82SUQC5fPAbTw==

**LUCIA MARTINEZ MOCTEZUMA | Fecha:2024-02-15 13:23:10 | Firmante**

0bTCYQ/18zn/3KSDnsa2TyhIQfkLyU+ylXcGCz9EhHxuoKjue3UxnIHbZxBdiMfy8GHYEPwdGJor4ecLKcJvAur4PtAlQdOhcMQ8cAml0oe+PwwTu5lr0mGrEuxEDSsDRDqTcn9Sn+ebDfQAVxBOGjPd6Tye5ML+/RfmDx9QYWGA0ul2wXcoTfzdaxP/3LiWLRcmbI2+mhqzOGe5tVSGsfS5HK2bu2IIsUQ7foztR3w+uPQw6w2+GQ6oOfrQLSDNJFuvjGRmr4djZ9UvxyHm2Zrs8cfkKHOpQ4kP/ZDXVz7065rYuiW5TPFEeZ9MyBxRy7Vci0IKPB2H/fdFg==

**DELLANIRA RUÍZ DE CHÁVEZ RAMIREZ | Fecha:2024-02-15 13:29:38 | Firmante**

Gxiti1gRP/BylBasoMgsTR0Hgh/VByq2lhjKT5D2YdcQPOLLxLNo3Nj9hv0XHX4kWoE+H8NRNAgoJA2i7x2jfMKbVQCORUrXhpnxxwV3t/2DvfO6JPymteK4bVEozrnjofwvavmpeAKCB+4RAVe8oUe39esjNHYAkiWFi/BczmpwC3EYa0wl8mTpNyl+gVenYnTGaNkfPO1UJAICNP9cl9W2vEbD0d4UllTFCHgV/z0eQG9cKFH2ohNny7O1qTiLckataEQy1KRi1guEDsWP2zliuSD6ZSQwb2V2A2mXAZTLDFdzQJsTSuQFKYZEMsdrouxEvPs3vCad9LNkl6x+hJyw==

**SARA GUADALUPE UNDA ROJAS | Fecha:2024-02-16 11:18:21 | Firmante**

jt4nW9QUUnFje7LuOmuyzQNXcw3ml4+YEKNB0XL8mjHj75LMO7JoJ35RgCR560bKR/G1Wh9IBU8OfHNVCguYcl15dw5pXzODCZlrqhhXnPfoWKWHk28+qhVgu1BIVpTZI/ddexqcnleic6HiunVXWmCnRc03IZ33hO/Z4Z+nzmRalTnYeI4qqI6acdtz5rWIM2cXQxxJLz7reYLQDFP4J0HzTsasZHcqHwKxLY86pOXgUN35o2JQq8asEQlmfh+RBOIC17w0GnH8KiordMmWRHZCN69Sv2Q58bM+YIYGLj2xl/R5VUaDM0eqAf6M2J7gpBE/C549KzajPH09YaYDRnA==

**OFMARA YADIRA ZUÑIGA HERNANDEZ | Fecha:2024-02-22 12:12:51 | Firmante**

qmSCXVdcqHTuydYI0A8OyOLISfP2Ml/ywkr20z4LdQOr6Fn1Mbr7e1m7CeIcYyuR9vdpCDAIfHRBsvn3na0b9fjmZNOvt2Zys9kgzsjlvBwanPYbSen4hTUuyOILKCSLE+E5BVbNTMyAY6KlBArXjduo4TxGAaEILWzFa2urAeKnzSscKk4k8pV11WpxLj0Jmx+VMcS3Np5/ESlgWh4qtHVaz5vl4mykGMleDh4/cqa7SKbSMusi6UthBYxJKH/N4TDtZITAc5i2Yo+M53RXHAQfi4j3230+HIOBZy25QwqzZjUuSj4bz1xl/dNf5+lCvY9e/w7UGk+cdR6Oun8R6Q==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



eVXhUb7Wz

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/bhroHgLRJ4rDfyPymzyuPa6age47noD8>



UAEM  
RECTORÍA  
2023-2029