



**El Síndrome de burnout y su influencia en las instituciones
de educación básica en México.**

Tesis que para obtener el grado de
**Maestría en Administración de instituciones educativas
con acentuación en educación básica**

presenta:

Miriam Raquel Espinoza Cardona
CVU 562986

Asesor Tutor:

Lic. Blanca Patricia Santos Carrasco

Asesor Titular:

Dra. Idalí Calderón Salas

Michoacán, México.

Noviembre 2014

Índice

	Introducción.	
1.	Capítulo 1: Marco Teórico.	4
1.1	Cultura organizacional y clima laboral en las instituciones educativas.....	4
1.2	Estrés y Burnout.....	6
1.2.1	Antecedentes del síndrome de Burnout.....	6
1.2.2	¿Qué es el Burnout o SQT (Síndrome de estar quemado?).....	7
1.2.2.1	Factores del Burnout y consecuencias.....	8
1.2.2.2	Pacientes, síntomas y causas.....	9
1.2.3	El Burnout en la docencia.....	10
1.2.3	Medidas y evaluación del Burnout.....	12
2.	Capítulo 2: Planteamiento del problema.	15
2.1	Antecedentes.....	15
2.2	Definición o planteamiento.....	15
2.3	Objetivos.....	16
2.3.1	Objetivo específico.....	16
2.3.2	Objetivos secundarios.....	17
2.4	Justificación.....	17
2.5	Delimitación del estudio.....	18
2.5.1	Delimitación física.....	18
2.5.2	Delimitación temporal.....	18
3.	Capítulo 3: Método.....	19
3.1	Participantes.....	20
3.2	Instrumentos.....	21
3.3	Procedimientos.....	22
3.3.1	Administración del instrumento.....	22
3.4	Estrategia de análisis de datos.....	23
4.	Capítulo 4: Resultados.....	24
5.	Capítulo 5: Conclusiones.....	35
	Referencias.....	38

Resumen

Con este artículo se pretende difundir el estudio sobre el clima laboral y la cultura organizacional y la relación existente que tiene con el novedoso síndrome de burnout entre los docentes de educación primaria pública de la zona 066 perteneciente a un municipio de Michoacán, México. El estudio se realiza en instituciones de organización completa donde se evalúa a los docentes para saber si tienen burnout y las variables que mayormente prevalecen entre ellos, para así analizar sus afecciones con el clima laboral y la cultura institucional que se vive en ellas.

La metodología de naturaleza cuantitativa que se llevó a cabo en la investigación es de tipo ex-post-facto con un diseño longitudinal que se aplicó a 44 profesores de instituciones públicas de organización completa que atienden a tres escuelas pertenecientes a la zona escolar 66 en Michoacán. Se encontró que un bajo porcentaje de profesores padece burnout, pero que existen porcentajes considerables en cada una de las escalas, principalmente la de satisfacción laboral, que es la más relacionada con los sentimientos del profesor hacia el trabajo que tiene, siendo así un factor determinante en el clima laboral donde laboran.

Capítulo 1: Marco Teórico

El síndrome de Burnout o estrés crónico que afecta principalmente a los profesionales de los servicios humanos, es una problemática que ha causado impacto en las últimas décadas en varios países y que requiere ser estudiado en México como un medio de prevención de las futuras generaciones, para así favorecer eficazmente a la población en diversos sectores, principalmente al de la educación.

En el presente estudio se analizará el marco teórico existente y relevante sobre el Burnout y los climas laborales y culturas organizacionales a las que se enfrentan los docentes de educación básica en una población de Michoacán, México; para así entender las causas que prevalecen en ellos como estresores y desarrolladores de la sintomatología del Burnout, además de los efectos que podrían ocasionar a la eficiencia y productividad educativa, y su posible obstaculización a los distintos programas y proyectos gubernamentales e institucionales que pretenden elevar la calidad educativa en el país.

1.1 Cultura organizacional y clima laboral en las instituciones educativas.

La cultura organizacional y el clima laboral son dos factores esenciales en las organizaciones para la prominencia de la productividad y eficiencia, y aunque el término de cultura es muy extenso, restringiéndolo al ámbito organizacional se ha de entender como un cúmulo de valores, conocimientos, saberes y formas de relacionarse entre los miembros que propician el logro de metas de la empresa, incluso podría decirse que es la personalidad de la organización (Ruiz, 2012).

Sin embargo, la organización educativa no sólo debe ser reconocida como una organización, sino como una comunidad (Sergiovanni, 1994). Donde se considere que se está cultivando un grupo de personas dentro de la sociedad del conocimiento y donde todos constantemente han de aprender, innovar, y verse en una continua aventura reflexiva considerando la diversidad y numerosidad de los seres humanos que la integran.

Para Ouchi (1982) las organizaciones que tienen una cultura organizacional establecida, mantienen a la vez características y valores entre sus miembros como confianza, trabajo en equipo y administración por participación directa, que propician lo que él llama, condiciones humanizadas y que generan un mayor bienestar emocional. (Ouchi, 1982).

Por ello, el hablar de cultura organizacional, clima y satisfacción laboral, ha retomado importancia en las últimas décadas, ya que los investigadores de la educación y del ámbito empresarial han valorado la importancia que el estudio de éstos tiene en las organizaciones para favorecer a la eficiencia y productividad; y aunque éstos términos están relacionados, a la vez paradójicamente están diferenciados, ya que la cultura organizacional hace referencia a la manera en que los trabajadores perciben a la organización, y el bienestar y clima está mayormente ligado a los sentimientos del empleado (Robbins, 1994).

Sin embargo, existe un factor determinante común y científicamente conocido para obstaculizar los conceptos estudiados anteriormente, que es el estrés laboral o síndrome de Burnout, que se manifiesta especialmente en las organizaciones prestadoras de servicios y principalmente en los docentes, lo que hace más compleja la labor de las instituciones en su lucha por propiciar clima laboral y cultura organizacional satisfactorios (Buzzetti, 2005). A esto, añaden además la difícil situación a la que se enfrentan estas organizaciones que a través de los tiempos se les han expuesto una serie de demandas que no dejan de evolucionar, pues basta con ver en los medios de comunicación que su labor docente ha sido devaluada.

A la educación, y docentes en particular, se le atribuyen un sinnúmero de problemáticas sociales, que aunque las dependencias gubernamentales intentan socavar con innumerables reformas educativas, es conocido que dichas problemáticas no sólo son propias de los docentes y sin embargo, la sociedad reprime y desvaloriza a los docentes que en ellas se albergan, propiciando que el profesorado se sienta, personal y profesionalmente presionado y abrumado, y con grandes contradicciones entre sus deberes y derechos ocasionando altos índices de estrés y síndrome de Burnout (Esteve, 2003).

1.2 Estrés y Burnout

Al hablar de una persona que padece estrés es común referirse a alguien que tiene un exceso de actividades, de sobreesfuerzo del organismo, o al incremento de activación que pone en riesgo la capacidad de mantenerse en condiciones óptimas de lograr un adecuado rendimiento psicológico y conductual (Sandín, 1995; 1999). Pero existen diversas personalidades y por lo tanto, procesos cognoscitivos, emocionales y conductuales que intervienen en la forma de responder de las personas y de afrontar dicho estrés, y que cuando la forma de afrontarlo es fallida, o hay desequilibrio entre las demandas y las capacidades personales, se presenta estrés crónico como resultado de un proceso continuo de eventos estresantes que se ha denominado Síndrome de Quemarse en el Trabajo o Burnout (Quinceno, 2007).

Sobre los dos conceptos que se revisan, el síndrome de Burnout o SQT y estrés, Moreno y Peñacoba (1999) argumentan que el burnout no es producido por el exceso o las cargas de trabajo y que no es eso lo que lo provoca el burnout, así como tampoco lo es un trabajo desmotivante lo que lleva a él, pues el burnout está más asociado con la desmotivación personal, emocional y cognitiva que siga al abandono de intereses de las personas que por la fatiga; es decir que el estrés está en determinadas situaciones de la vida y el Burnout es una progresión de dicho estrés; por lo tanto no son sinónimos como muchas veces se cree.

1.2.1 Antecedentes del síndrome de Burnout. Diversos estudios acerca del síndrome de Burnout hacen referencia a que este nace en los años setenta a raíz de las investigaciones sobre el estrés, y aunque el término de estudio es mencionado en 1974 en los primeros trabajos de Herbert Freudenberg, la palabra inglesa Burnout, que es una metáfora empleada para describir el proceso de agotamiento o consumación de energía en analogía con la sofocación de un incendio o una vela, ya había sido empleada en la literatura en obras como “El peregrino apasionado” que es atribuida a Shakespeare, o en 1961 en la novela de Graham Greene “Un caso de Burnout”, donde sus autores coincidían en darle a la palabra un sentido de pérdida de fuerza o energía.

Sin embargo, es en 1976 que públicamente la psicóloga social Cristina Maslach delimita el término “Burnout” que sería aceptado por los investigadores y científicos, ya que decidió tornar este agotamiento de energía y procesos físicos de las personas en un aspecto psicosocial que es manifestado en las personas que son prestadoras de servicios, y que es caracterizado por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Por la deficiencia de la traducción al español de la palabra Burnout para describir el síndrome algunos autores han realizado una aproximación al significado, llamándole de alrededor de 17 formas, entre ellas “Síndrome de quemarse por el trabajo”, “estar quemado profesionalmente”, “quemazón profesional”, “síndrome del desgaste profesional”, “síndrome del estrés laboral asistencial o síndrome de estrés asistencial” y “desgaste psíquico”, entre otras; (Boada, Vallejo y Agulló, 2005).

Por lo cual, para referirse a este término en castellano le han denominado “síndrome de estar quemado” sin embargo, su traducción ha sido fallida para explicar el fenómeno, por lo cual se ha adoptado la palabra original en inglés Burnout. (Moriana y Herruzo, 2004).

1.2.2 ¿Qué es el Burnout o SQT (Síndrome de estar quemado)? El Burnout como desgaste profesional como se menciona anteriormente es conceptualizado por Maslach y Jackson en el año de 1981, describiendo al Burnout como el síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede ocurrir entre individuos cuyo objeto de trabajo son otras personas. Sin embargo, según Moriana y Herruzco (2004) los mismos autores un año más tarde lo definieron como la respuesta al estrés crónico partiendo de tres factores, que son la despersonalización, el cansancio emocional y la baja realización personal; lo cual indica que este es una respuesta al estrés crónico o estrés en diversas y continuas situaciones de la vida.

Sin embargo, existen otros autores como Gil-Monte y Peiró (1997) que aunque acuerdan en que el Burnout es una respuesta al estrés como lo hace Maslach, añaden que le acompañan diversos sentimientos, cogniciones y actitudes, que son las que provocan

alteraciones psicosociales en los individuos y por lo tanto, consecuencias negativas para las organizaciones en las que laboran (Quinceno, Vinaccia, 2007).

Schaufeli, Leiter y Maslach realizaron una revisión del tema después de 35 años, encontrando que en la literatura científica el término del Burnout varía según el contexto, el alcance, la precisión y diversos factores, sin embargo concluyeron en que existen 5 aspectos que predominan en éstos y son los siguientes: 1. Predominio de los síntomas disfóricos, mayormente en el agotamiento emocional, ya que implica diversos aspectos negativos, 2. Se focaliza en los síntomas mentales y conductuales más que en los físicos, 3. Es un fenómeno propio de los ambientes laborales, 4. Los síntomas no prevalecen en pacientes patológicos, sino en los relativamente “normales”, 5. Se presentan decrementos en la afectividad debido a las conductas negativas y conductas que implica, ya que afecta la productividad (Juárez, 2014).

1.2.2.1 Factores del Burnout y consecuencias. Diversos estudios revelan que son tres los factores determinantes del síndrome, que además son parte de la conceptualización del término descrito por Maslach en 1981, donde define que el burnout es la respuesta de estrés crónico a partir de: 1) Agotamiento emocional, 2) Despersonalización y 3) Baja realización en el trabajo. Estos factores y sus caracterizaciones son determinantes para entender las causas y las relaciones laborales que se generan entre los pacientes con síndrome de Burnout (Ver tabla 1). (Salanova 2008; Quinceno, 2007; Moreno, 2005).

Tabla 1. *Caracterizaciones del Síndrome de Estar Quemado por el Trabajo (Burnout).*

Factor	Caracterización psicosocial
1. Agotamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga producida por los excesivos esfuerzos psicológicos que se realizan en su labor. • Pérdida progresiva de energía, la persona siente desgaste y agotamiento físico y psicológico. • Crisis en las relaciones entre la persona y el trabajo laboral.
2. Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Se caracteriza por la irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia las personas.
3. Baja realización en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterizada principalmente por respuestas negativas al trabajo. • Cinismo, indiferencia y actitudes distantes respecto a los objetivos o utilidad del trabajo. • Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa e implicaría una reducción de las creencias de eficacia y habilidad para realizar su trabajo.

1.2.2.2 Pacientes, síntomas y causas. El Burnout o SQT es propio de los ambientes laborales, y las investigaciones más antiguas hacían referencia a que era propio de los profesionales de los servicios humanos o de los que atendían a personas; sin embargo en los últimos años el estudio se ha ampliado a profesionales que trabajan con datos y cosas, como suelen ser los almacenistas, cargadores, recepcionistas, banqueros o secretarias. (Peiró, 2000).

Los síntomas del síndrome son un proceso que varía de persona a persona, ya que interviene la personalidad resistente o no del paciente además de los determinantes biológicos y los recursos internos. En el cuadro clínico se encuentran los siguientes síntomas:

- Psicosomáticos: cansancio crónico, dolores de cabeza frecuentes, insomnio, dolores de cuello, espalda y musculares, alteraciones respiratorias, hipertensión y alteraciones gastrointestinales.
- Emocionales: agotamiento emocional, expresiones de hostilidad, aburrimiento, irritabilidad, odio, dificultad para controlar y expresar emociones, ansiedad, sentimientos depresivos, desorientación y baja autoestima.
- Conductuales: incapacidad para estar relajado, inflexibilidad y rigidez, superficialidad en el contacto con los demás, aislamiento, absentismo laboral, incapacidad para concentrarse en el trabajo, actitud cínica, quejas constantes, comportamiento de alto riesgo como conductas agresivas a los clientes, y consumo regular de sustancias psicoactivas, tranquilizantes y barbitúricos.
- Cognitivos: cogniciones asociadas a baja autoestima, impotencia para el desempeño del rol profesional, fracaso profesional (Quinceno, 2007; Boada, 2004; Aris, 2009).

Los autores estudiosos del SQT coinciden en que es un proceso que se manifiesta de forma distinta en las personas; sin embargo en las causas no hay diferencias ya que los estudios científicos coinciden en que estas sí son las mismas donde se resaltan los ambientes laborales como vulnerables, y donde la cultura organizacional y el clima laboral influyen en el padecimiento, ya que se trata de un deterioro en la salud de los

profesionales y las relaciones que establecen tanto de tipo laboral como personal, y que a la vez producen repercusiones negativas en la calidad de la docencia (Arís, 2009; Redó, 2009).

Es más, algunos estudios revelan que las causas prevalecen en las organizaciones donde hay exceso de burocratización, en aquellos trabajos con cambios de turnos laborales, ruido excesivo, temperaturas extremas o toxicidad en los elementos que se manejan, ambientes donde no se posibilite la promoción o superación, empresas que no brinden seguridad social o salarios justos, se frustren las expectativas de los empleados, ambientes donde no se permita al empleado controlar las actividades a realizar, etc. (Quinceno, 2007).

1.2.3 El Burnout en la docencia. La docencia es una de las profesiones que padece el Burnout, que son causados principalmente por las condiciones organizativas en las que se desarrolla, pues se encuentra con grandes causas de estrés por los cambios sociales y educativos que se van generando, además de la falta de correspondencia entre las exigencias de la profesión y las pocas, y muchas veces escasas recompensas y reconocimientos laborales (Manassero, 2005).

Los profesores suponen un trabajo que requiere mucho compromiso y entrega, pues tienen una orientación completamente centrada al cliente con los cuales debe ser un experto, paciente, sensible y útil, y donde comúnmente está expuesto a la valoración y evaluación de los alumnos, padres de familia, compañeros y hasta familiares y amigos por el rol de compromiso educativo y social que tienen, y donde se les pide pruebas de su vocación hasta en su modo de conducirse. También, se exponen a que ellos siempre deben tener la disponibilidad de trabajar con personas que sí gozan el privilegio de no querer hacerlo, o de no querer hacerlo con ellos, lo cual también les expone a un trabajo forzado donde además deber guardar, por lo menos públicamente un modo adecuado de conducirse (Monassero, 2005).

Estos factores del rol docente ya producen estrés en el individuo aunque no es propio de un esfuerzo o sobrecarga de trabajo sino que tiene mayor relación con sus sentimientos, sin embargo existen también los factores organizacionales y climáticos de

una organización con una población numerosa, y donde cada uno maneja cargas emocionales diversas. También existen causas más generales de estrés para los docentes además de su propio rol, como lo son las situaciones sociales a las que se enfrenta el sector educativo municipal, estatal y nacional.

En México los docentes se encuentran en una postura crítica respecto a su rol laboral, debido a que la calidad educativa ha disminuido hasta ocupar los últimos lugares de forma internacional; por lo que el gobierno federal ha tomado medidas extremas en los últimos años a fin de contrarrestar dicha problemática, implementando reformas educativas y laborales que en el sector público ha sido poco aceptado, pues consideran que están atentando contra sus condiciones laborales.

Por ello, el Sindicato Nacional de Trabajadores ha puesto en marcha una lucha continua para impedir que los acuerdos y las reformas sean modificadas o no implementadas, manifestándose públicamente de diversas formas como son marchas en las calles de las capitales de los estados y en el Distrito Federal, además de tomar casetas de vías de comunicación terrestre, y otras medidas que afectan a la población en general, propiciando así que los medios de comunicación y los ciudadanos critiquen de forma desmedida su rol como docentes, y ocasionando a la vez, conflictos escolares entre los padres de familia y la relación maestro-alumno; lo que propicia que el profesorado se sienta profesional y personalmente abrumado y con fuertes contradicciones entre sus derechos y sus deberes (Arís2009).

1.2.4 Medidas y evaluación del Burnout. Desde la conceptualización del término del Burnout por Maslach y partiendo del MBI (Maslach Burnout inventory) estudio realizado para medir el Burnout que fue realizado con la colaboración de Jackson, algunos investigadores han elaborado otros instrumentos, con evidentes deficiencias debido al reporte de más de 100 síntomas asociados (Quinceno, 2007). En la tabla 2 se presentan algunos de dichos estudios.

Tabla 2. *Instrumentos de Medición del Burnout.*

Otros Instrumentos de medición de Burnout	Especificaciones
BM (Burnout Measure) Pines y Arson 1988	Se diseñó alrededor del agotamiento, una sola escala del Burnout. Cada ítem está escrito de forma general, lo cual posibilita la aplicación a diversos grupos ocupacionales. Las investigaciones sobre esta medida han identificado problemas que resultan del orden factorial y las bases teóricas subyacentes.
OLBI (Oldenburg Burnout Inventory) Demerouti, Bakker, Janssen y Schaufeli 2001	Está basado en una conceptualización similar al MBI, pero tiene únicamente dos escalas: desvinculación y agotamiento. Se realizó para mitigar los posibles sesgos del MBI, basándose en la argumentación de que en el MBI existen limitaciones psicométricas debido a que los ítems de las diferentes escalas van en la misma dirección, siendo positivo o negativo.
CBI (Copenhagen Burnout Inventory) Kristensen, Borritz, Villadsen y Christensen 2005.	Permite realizar mediciones de Burnout en diversos contextos.

Y aunque la lista de pruebas para medir el Burnout entre los profesores es extensa, la comunidad científica determina que el MBI sigue siendo el único instrumento que por excelencia otorga una medición y evaluación del Burnout, del que incluso se realizó un instrumento de medida genérico basándose en el original pero aplicable a todas las ocupaciones y trabajos, denominado MBI-GS (Maslach Burnout Inventory General Survey) que fue publicado en 1996 por Schaufeli. (Moriana, 2004; Salanova, 2008).

La mayoría de los instrumentos para la evaluación del síndrome que se han realizado son autoestudios, lo cual es considerado como una limitante en el aspecto fisiológico, bioquímico e inmunológico, lo que ha propiciado también que se realicen estudios que abarquen estos aspectos en una jornada regular de clase, donde se ha encontrado procesos químicos alterados en los docentes (Moriana, 2004).

Se concluye que es necesario que se realicen pruebas de tipo fisiológico a la par de los autoestudios, para que se analice la relación que existe entre ambos y posiblemente la fiabilidad y objetividad de los mismos, y así se determine con mayor eficacia el número de docentes que padecen los síntomas y además para que se analicen las causas para la prevención y tratamiento.

En los estudios más recientes del Burnout (Albomoz, 2007; Salanova, 2008; Velázquez, 2011; Boada, 2004; Bonavia, 2009; Flores, 2011; Frutos, 2007; Juárez, 2014; Jimenes, 2012; Peiró, 2014) se precisa que el 42.7 % de los estudios potenciales se han realizado en México, y de esta proporción más del 50% fueron realizados a profesionales de la salud, dejando a los docentes como parte del mínimo de profesionales que no han sido investigados y por lo tanto como un sector vulnerable sin oportunidad de ser diagnosticado y apoyado para una mejora en la calidad de su servicio y de la educación en el país (Juárez García, 2014).

Analizando aspectos de la cultura organizacional y clima laboral, además del estrés del rol docente y el novedoso síndrome de Burnout con su escaso estudio en México, se planean diversas cuestiones sobre la calidad docente en el país, pues muchas veces se dice que es el mismo Sistema Nacional de Educación es el que tiene errores que han llevado a una deficiente calidad educativa; se han cuestionado también los planes de estudio de la formación docente y la forma en que son distribuidas las plazas federales y estatales; sin embargo vale preguntarnos qué hacen las dependencias educativas para mantener una cultura organizacional y un clima laboral favorable para los docentes y alejados del Burnout, o como medio de prevención del mismo entre sus profesores, y si es que éste es un factor determinante que impida o limite la elevación de la calidad educativa en las instituciones del sector público en México.

Capítulo 2. Planteamiento del problema

2.1 Antecedentes

En los ambientes educativos federales en México existe el exceso de burocratización, que genera complejidad en su organización y bajas posibilidades de promoción para los empleados, además de que en algunos casos el ambiente físico de trabajo presenta deficiencias, y estos factores a su vez, influyen en que las relaciones interpersonales entre compañeros y alumnos sean críticas (Quinceno 2007). También, Maslach (1982), considera que los profesores, son uno de los principales sectores padecientes del Síndrome de Burnout debido a las condiciones en las que se desenvuelven, resaltando que su trabajo constante con persona, la falta de valoración y acreditación laboral, entre otros factores los hacen vulnerables a padecer esta sintomatología.

Por lo anterior, se estudia la posibilidad de que los docentes del sector público en México padezcan el Burnout, en qué medida, y en qué grado es que éste afecta a la cultura organizacional y clima y por ende, a su rendimiento laboral, considerando que el SQT surge como una respuesta al estrés crónico acompañado de una experiencia de sentimientos, cogniciones y actitudes que provocan alteraciones psicofisiológicas en la persona, y se considera también, por su traducción al español como “El síndrome de estar quemado profesionalmente” o el “Síndrome del desgaste profesional”. Además de constituirse por 3 factores: la falta de realización personal, el agotamiento emocional y la despersonalización, lo que genera consecuencias negativas organizacionales (Quinceno, 2007; Boada 2005; Maslach 1982).

2.2 Definición o planteamiento

El estudio de la literatura que comprende la cultura organizacional de las instituciones educativas y el clima laboral que se vive en ellas, además del síndrome de Burnout y la relación que existe entre estos y el rendimiento laboral de los actores

educativos, propician encontrar respuesta a diversas interrogantes, principalmente ¿Cómo influyen la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los docentes de educación básica de la zona 066, sector 31 perteneciente a la Piedad, Michoacán, México? para lo cual, se requiere también contestar a las siguientes interrogantes:

- ¿Padecen del síndrome de Burnout los docentes de educación primaria de la zona escolar 066 del sector 31 perteneciente al municipio de La Piedad, Michoacán, México padecen del síndrome de Burnout según el MBI?
- ¿Qué factores o datos significativos son determinantes en el padecimiento del síndrome de Burnout entre los docentes?
- ¿Cómo afecta a los profesores el padecer burnout?
- ¿Cómo afecta el síndrome de Burnout en las relaciones laborales entre los docentes de educación primaria de la zona escolar 066 del sector 31 perteneciente al municipio de La Piedad, Michoacán, México?
- ¿Qué influencia tiene el Burnout entre la satisfacción laboral en el clima y la cultura organizacional de las instituciones educativas oficiales de la zona 066?
- ¿Qué influencia tiene el padecimiento del síndrome de Burnout en los docentes de nivel primaria de la zona escolar 066, sector 31 con el desempeño y la eficiencia de su trabajo?
- ¿Cuáles serían las posibles soluciones para los docentes pertenecientes a la zona 066, sector 31 con síntomas del padecimiento del síndrome de Burnout en relación a la satisfacción laboral y el clima laboral?

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo principal. El objetivo general de este trabajo es estudiar la influencia que tiene el síndrome de burnout entre los docentes pertenecientes a las instituciones del sector público. En la zona escolar 066 perteneciente al sector 31 de La Piedad, Michoacán, México.

2.3.2 Objetivos secundarios.

Los objetivos específicos de esta investigación que se realizó entre los docentes de educación básica de la zona escolar 066 del sector 31 perteneciente a La Piedad, Michoacán México son los siguientes:

1. Determinar si es que existen docentes que padezcan el síndrome de Burnout.
2. Especificar los factores que influyen en el entorno de los docentes que padecen el síndrome Burnout.
3. Identificar cómo afecta el síndrome de Burnout en las relaciones laborales entre los docentes de educación primaria de la zona escolar 066 del sector 31 perteneciente al municipio de La Piedad, Michoacán, México?
4. Interpretar la influencia que tiene el padecimiento de Burnout entre diversos docentes en relación al clima y cultura organizacional en las instituciones.
5. Justificar la influencia que tiene la satisfacción y clima laboral de las instituciones donde sus miembros padecen el síndrome con el rendimiento laboral.
6. Determinar los factores que contribuyen a minimizar los efectos del Burnout y la forma de prevención posibles para los docentes.
7. Establecer posibles soluciones para prevenir el padecimiento del síndrome de Burnout en la zona escolar.

2.4 Justificación

El estudio y análisis de la influencia que tiene el síndrome de Burnout entre los docentes del sector público de una zona escolar de México, servirá como referencia al sector público educativo mexicano para analizar las posibilidades existentes de que el padecimiento se esté generando en más docentes de diversas zonas escolares y como una pauta a la investigación educativa para analizar la influencia de dicho padecimiento en relación al clima laboral y la cultura organizacional que se vive dentro de ellas, así como la relación que éstos factores tienen con el rendimiento de los trabajadores y los alumnos.

Existe la posibilidad de que la investigación establezca un referente informativo para las autoridades educativas y docentes en específico, sobre las causas y factores determinantes que existen en los ambientes docentes y que propician un déficit en la

cultura organizacional, con la finalidad además de que directivos y otros actores involucrados tomen medidas para la prevención, e incluso para la toma de decisiones que propicien la elevación de la calidad educativa a través de la formación y organización de los docentes.

En la zona escolar donde se realiza la investigación, se podrán generar espacios para el diálogo, información y prevención del Burnout, además de otorgar apoyo a los docentes que padecen el síndrome para su rehabilitación.

2.5 Delimitación del estudio

Resulta pertinente realizar el estudio a los docentes del sector público en México, sin embargo, por la extensión del territorio mexicano se han realizado las siguientes delimitaciones.

2.5.1 Delimitación física. La investigación se llevará a cabo en la zona escolar oficial 066, perteneciente al sector 31 en el municipio de La Piedad del estado de Michoacán en México. El sector 31 alberga 6 zonas escolares, entre las cuales se encuentra la 066 donde se realizará la investigación, la zona escolar comprende 18 instituciones registradas considerando las que atienden doble turno por separado, además de la supervisión escolar donde también la atiende personal docente. Diez de dichas instituciones se encuentran en el centro de La Piedad Michoacán, y las otras 8 en comunidades aledañas pertenecientes al mismo municipio. Algunas instituciones no son de organización completa, por lo cual el personal docente es de 86 docentes.

2.5.2. Delimitación temporal. El tiempo destinado a la investigación fue de un semestre aproximadamente, donde las investigaciones con los profesores se realizaron en horario escolar. Existen principalmente tres problemáticas que se pudieron encontrar al realizar la investigación. Una de las problemáticas es que existió dificultad para encontrar a los profesores debido a los paros de laborales que realiza la zona escolar en apoyo a la Coordinadora Nacional de Trabajadores del Estado, otro es que algunos profesores no otorgaron tiempo o no tenían disposición para ser entrevistados, y la tercera problemática es que pudieron existir docentes que participaron pero que no

otorgaron información verídica por miedo a ser juzgados, calificados o evidenciados aun cuando la entrevista se realizó en estricto carácter confidencial.

Capítulo 3: Método.

En este capítulo se describe la metodología de naturaleza cuantitativa que se llevó a cabo en la investigación de tipo ex-post-facto con un diseño longitudinal. El cual fue elegido con la finalidad de presentar los resultados de un estudio sobre los niveles del síndrome de burnout que padecen los maestros pertenecientes a la zona 66 de La Piedad, Michoacán. Se eligió este método con la finalidad de realizar un análisis de los datos que arrojan las encuestas que se realizarán a los profesores sobre los padecimientos emocionales que han presentado, para así a analizar el nivel de padecimiento de burnout existente entre los participantes.

3.1 Participantes

La investigación se llevó a cabo en la zona escolar 066 de La Piedad, Michoacán, México; perteneciente al sector 31, que está integrada por 15 instituciones públicas y un colegio particular, de las cuales se eligió únicamente trabajar con los docentes de las escuelas públicas de organización completa, las cuales fueron tres y donde dos de ellas atienden doble turno. Se trabajó con 44 docentes, la mayoría de ellos titulares de grupo, otros directores, profesores de educación física, de educación especial y de auxiliares de aula de medios.

De los 44 profesores con los que se trabajó 25 atienden doble turno, algunos lo hacen en alguna de las tres escuelas con las que se trabajó o alguna otra de la misma zona, y los otros 19 docentes atienden únicamente un solo turno. Además, los años de servicio con los que cuentan son muy variados, existe una población de 24 docentes que tienen más de 20 años trabajando en la zona, de los cuales unos atienden doble turno y otros únicamente uno porque ya se han jubilado de una plaza o porque únicamente trabajan un turno; 8 profesores tienen más de 10 años de servicio, 7 tienen más de 5 años y únicamente 5 profesores que participaron en la investigación tienen menos de 5 años de servicio.

Se eligió realizar la investigación en ésta área por la cercanía habitacional existente en dicha zona y debido a la variedad de perfiles docentes con los que cuenta, pues en los últimos años el personal ha sido cambiado hasta un sesenta por ciento, lo que brinda personajes de diversas edades, que atienden uno y dos turnos, sin y con antigüedad en el ámbito docente. A continuación se presenta una tabla donde se aprecia de manera sencilla la información que se otorgó sobre los participantes (ver tabla 3).

Tabla 3. *Datos y variantes de los participantes.*

Turnos que atienden los profesores		Años de servicio			
Un turno	Doble turno	Menos de 5 años en la zona	Más de 5 años de labor docente	Más de 10 años de labor docente	Más de 20 años de labor docente
19	25	5	7	8	24

3.2 Instrumentos

El instrumento empleado en la investigación fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES), que es una adaptación del MBI (Maslach Burnout Inventory) desarrollado por Maslach y Jackson en 1981; la adaptación de MBI-ES es una adaptación para trabajadores de la educación, por lo cual cambia la palabra “pacientes” que tiene el MBI, por la palabra “alumnos” haciendo referencia a la comunidad que se atiende en las escuelas, y con lo cual se mide el nivel de Burnout en los educadores.

Está compuesto por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos, para así medir el desgaste profesional a través de tres dimensiones o subcategorías que según su autor, son las que se ven afectadas por este síndrome que él denominó: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

3.3 Procedimientos

El proceso de trabajo de campo inició al momento de solicitar los permisos necesarios a la supervisión escolar de la zona 066 personalmente y a través de un documento dirigido al supervisor, donde se formalizó la autorización para realizar la investigación y se otorgaron los apoyos necesarios para recabar información de los docentes. Se solicitó también las cinco plantillas de personal de cada una de las escuelas y turnos con los que se trabajaría para así elaborar una concentración de los docentes para asegurar que no se duplicaran las encuestas con los docentes que trabajaban doble turno en alguna de las mismas escuelas. Posteriormente se solicitó la autorización en las instituciones, y se acordó el tiempo y espacio de aplicación de encuestas con los directores. La mayoría solicitó no intervenir en los tiempos de clases para no distraer a los profesores.

3.3.1 Administración del instrumento. Se comenzaron a aplicar las encuestas en los turnos matutinos y posteriormente se buscó a los docentes que faltaban de contestar las encuestas en los turnos vespertinos. Se llevó un control de los docentes que iban participando, aunque los instrumentos carecían de espacio para colocar nombre y se indicaba que la participación era totalmente anónima. La entrevista se entregaba al inicio de la jornada escolar y se pasaba por ella a la salida, aunque hubo profesores que solicitaron entregarla al día siguiente bajo el argumento de la falta de tiempo para contestarla. El instrumento, que era un formato sencillo impreso de dos hojas con letras y números de tamaño legible para la comodidad de los profesores, y con 22 ítems era posible contestar en un tiempo aproximado de 5 a 15 minutos.

El análisis de datos se realizó a través del programa Excel, donde se realizó una tabla que contenía cada una de los 22 ítems en una columna, y 44 columnas más donde se capturó el valor que cada profesor informó sobre cada ítem. A cada encuesta después de haber sido contestada se le otorgó un número y junto a sus respuestas se informó también el número de turnos que atendía y los años de servicio (más de 20, más de 10, más de 5 y menos de 5 años).

3.4 Estrategia de análisis de datos

Los datos cuantitativos que fueron arrojados a través de los instrumentos se concentraron en cinco hojas de Excel, en una de ellas se concentró toda la información, en otras tres los resultados de cada una de las dimensiones y en la última sólo los resultados de cada dimensión, agotamiento emocional 9 ítems: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, y 2, Realización personal 8 ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21, y despersonalización 5 ítems: 5, 10, 11, 15 y 22. Los valores para cada ítem van desde el 0 donde es considerado “Nunca” hasta el 6 donde se considera “Todos los días”; bajas puntuaciones en realización personal y altas puntuaciones en agotamiento y despersonalización suponen padecer síndrome de Burnout. Los valores de fiabilidad de las escalas según alfa de Cronbach en el estudio fueron 0.85 para Eficacia profesional, 0.83 para Agotamiento y 0.81 para despersonalización.

Capítulo 4: Resultados

La presentación de los resultados se divide en dos partes, en la primera se presentan los perfiles de las personas encuestadas y los resultados generales de todas las encuestas, y en la segunda parte se presentan los resultados de cada una de las subescalas que tiene el Maslach Burnout Inventory (MBI).

Se obtuvieron los resultados de las encuestas además de los perfiles de los profesores en cuanto a sus años de servicio y números de turnos atendidos (Ver tabla 3) y se registraron también los valores que cada participante otorgó a cada uno de los ítems, donde el 0 es nunca, 1=Pocas veces al año, 2=Una vez al mes o menos, 3=Algunas veces al mes, 4=Una vez por semana, 5=Varias veces por semana, y 6= diariamente.

De los 44 profesores que contestaron oportunamente la encuesta, 19 atienden únicamente un turno escolar, algunos debido a su corto periodo dentro de la zona escolar y otros más porque ya se jubilaron de un turno y se quedaron con una; y los 25 restantes atienden turno matutino y vespertino. En cuanto a los años de servicio, 24 profesores dijeron contar con más de 20 años de servicio dentro de la zona (Clasificación A) 8 profesores con más de 10 años de servicio (Clasificación B), 7 dijeron contar con más de 5 años de servicio (clasificación C) y únicamente 5 de los encuestados cuentan con menos de 5 años de servicio (Clasificación D) (Ver tabla 3).

Además, es posible identificar la información anterior con los resultados en cada una de las encuestas debido a que posteriormente de que fue contestada, se le asignó un número a cada una, y se capturó la información de cada una, como se presenta en las tablas 4 y 5.

Tabla 4. *Presentación de datos y variables de los encuestados.*

	No. De Encuesta																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Turnos	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
Años de servicio	A	C	B	A	A	A	D	D	B	A	A	A	B	A	C	B	A	D	D	A	D	C

Tabla 5. Presentación de datos y variables de los encuestados

	No. De Encuesta																					
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
Turnos	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1
Años de servicio	A	A	B	C	A	A	A	A	A	C	A	A	A	A	B	C	A	A	B	C	A	B

También se hace la presentación de la información de las tablas 5 y 6 en la siguiente figura, para que sea perceptible las variaciones en los resultados.

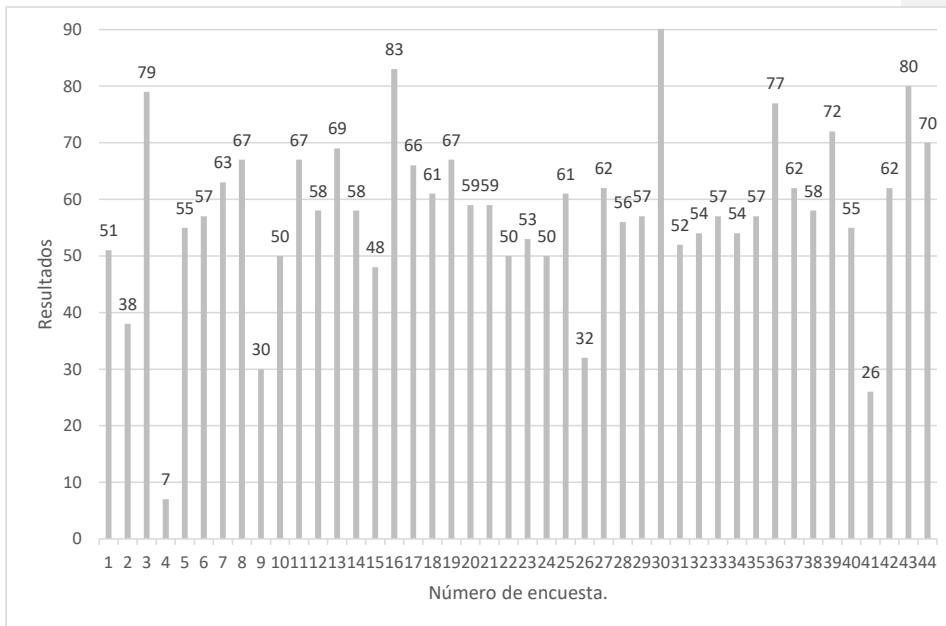


Figura 1. Resultados de las encuestas

Los criterios que se consideraron para el análisis de los resultados son los del Manual MBI HSS con base en la población en general, que determina a cada subescala del burnout de la manera que se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 6. *Valores de las subescalas del MBI-HSS*

Nivel	Agotamiento Emocional	Desperso-nalización	Realización personal	Criterio global para valorar caso con Burnout
Alto	➤ 27	➤ 13	< 31	Personas con valores "altos" en las 3 dimensiones del burnout.
Medio	17-26	7-12	28-32	
Bajo	0-16	0-6	>39	

La subescala consta de 9 ítems, es la encargada de valorar la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Los ítems que pertenecen a esta categoría son: 1. Me siento emocionalmente agotado de mi trabajo, 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado, 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado, 6. Siento que trabajar todo el día con personas me cansa, 8. Siento que mi trabajo me está desgastando, 13. Me siento frustrado en mi trabajo, 14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo, 16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa, 20. Me siento como si estuviera en el límite de mis posibilidades.

La puntuación máxima es 54, de los que según el manual MBI-HSS con base en la población general, se considera que una puntuación de 27 define como alto el nivel del síndrome, medio entre 17 y 26, y bajo entre 0-16. Los resultados generales fueron los siguientes:

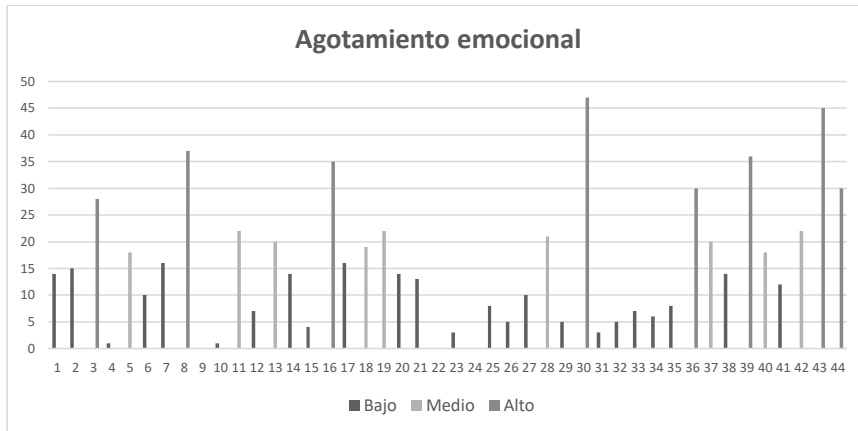


Figura 2. Resultados de la subescala de agotamiento emocional

Resultando entonces, que 28 de los 44 profesores encuestados, presentan nivel bajo, 8 un nivel medio, y 8 un alto nivel de agotamiento emocional. A la subescala de despersonalización pertenecen 5 ítems, que son: 5. Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales, 10. Siento que mi trato con la gente es más duro, 11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente, 15. Siento indiferencia ante el resultado de mi trabajo con los alumnos, 22. Me parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.

Donde se considera que un resultado del 0-6 es bajo, 7-12 es medio y a partir de 27 es considerado alto. Los resultados encontrados se presentan en la gráfica siguiente (Ver gráfico 3).

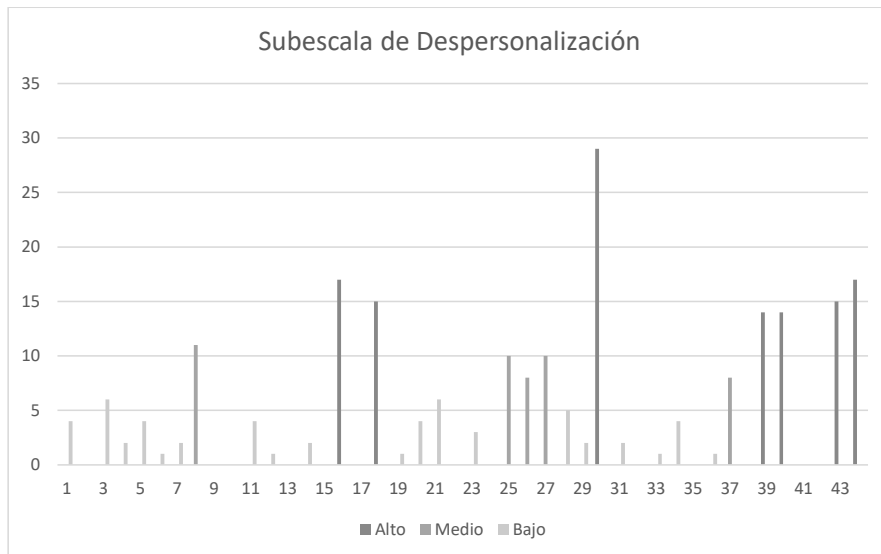


Figura 3. Resultados de la subescala de despersonalización

Se encontró que de los 44 profesores encuestados, 32 mantienen un nivel bajo, 5 un nivel medio y 7 un nivel alto de despersonalización según los criterios del MBI. A la escala de realización personal pertenecen 8 ítems, que son: 4. Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo, 7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de los alumnos que tengo que atender, 9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo, 12. Me siento con mucha energía en mi trabajo, 17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos, 18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos, 19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo, 21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

Los criterios del MBI para la escala de realización personal son del 39 en adelante como bajo, del 38 al 32 como medio y 31 al 0 como alto, y los resultados fueron los que se presentan en la gráfica 4.

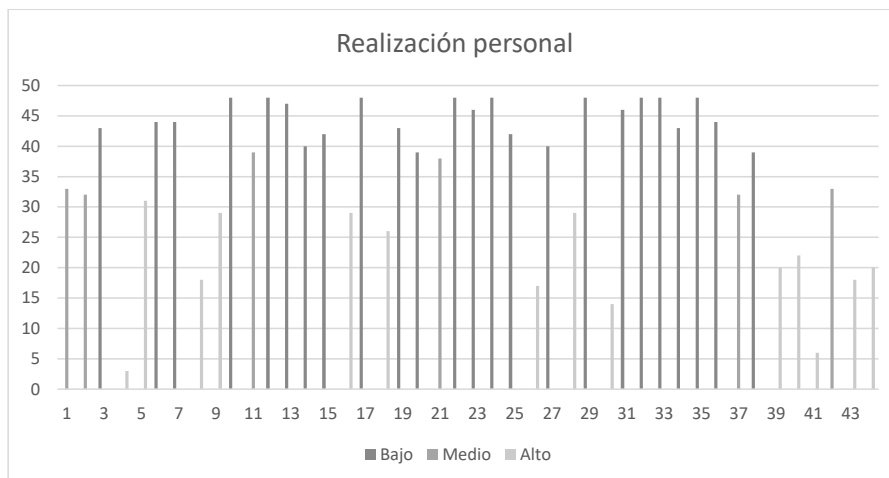


Figura 4. Resultados de la subescala de realización personal.

Resultando que de los 44 profesores encuestados, 24 mantienen un nivel bajo de realización personal, 6 un nivel medio y 14 un alto nivel. Los resultados obtenidos en cada una de las subescalas se presentan en la tabla 7, donde se observa que los docentes padecen en mayor proporción niveles altos en la realización personal y en menor proporción despersonalización.

Tabla 7. Resultados de las 3 subescalas

Subescala	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	28	8	8
Despersonalización	32	5	7
Realización personal.	24	6	14

Para realizar un correcto análisis de la influencia de las variables estudiadas, se organizaron los resultados generales por escala y determinando según los parámetros del MBI. Los datos generales de cada encuesta se presentan a continuación (Ver tabla 8).

Tabla 8. Variables y resultados completos de las encuestas

No. De encuesta	Turnos	Años de Servicio	Resultados obtenidos en las subescalas del burnout. (A= Alto M=Medio B=Bajo)			Padeamiento de burnout.
			Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal.	
1	1	A	Bajo	Bajo	Medio	
2	1	C	Bajo	Bajo	Medio	
3	2	B	Alto	Bajo	Bajo	
4	1	A	Bajo	Bajo	Alto	
5	2	A	Medio	Bajo	Alto	
6	2	A	Bajo	Bajo	Bajo	
7	1	D	Bajo	Bajo	Bajo	
8	1	D	Alto	Medio	Alto	
9	1	B	Bajo	Bajo	Alto	
10	1	A	Bajo	Bajo	Bajo	
11	2	A	Medio	Bajo	Medio	
12	2	A	Bajo	Bajo	Bajo	
13	2	B	Medio	Bajo	Bajo	
14	2	A	Bajo	Bajo	Bajo	
15	2	C	Bajo	Bajo	Bajo	
16	2	B	Alto	Alto	Alto	X
17	2	A	Bajo	Bajo	Bajo	
18	1	D	Medio	Alto	Alto	
19	1	D	Medio	Bajo	Bajo	
20	2	A	Bajo	Bajo	Bajo	
21	2	D	Bajo	Bajo	Medio	
22	2	C	Bajo	Bajo	Bajo	
23	1	A	Bajo	Bajo	Bajo	
24	2	A	Bajo	Bajo	Bajo	
25	1	B	Bajo	Medio	Bajo	
26	2	C	Bajo	Medio	Alto	
27	2	A	Bajo	Medio	Bajo	
28	1	A	Bajo	Bajo	Alto	
29	2	A	Bajo	Bajo	Bajo	
30	2	A	Alto	Alto	Alto	X
31	1	A	Bajo	Bajo	Bajo	
32	1	C	Bajo	Bajo	Bajo	
33	1	A	Bajo	Bajo	Bajo	
34	1	A	Bajo	Bajo	Bajo	
35	1	A	Bajo	Bajo	Bajo	
36	2	A	Alto	Bajo	Bajo	
37	2	B	Medio	Medio	Medio	
38	2	C	Bajo	Bajo	Bajo	
39	2	A	Alto	Alto	Alto	X
40	1	A	Medio	Alto	Alto	
41	2	B	Bajo	Bajo	Alto	
42	2	C	Medio	Bajo	Medio	
43	2	A	Alto	Alto	Alto	X
44	1	B	Alto	Alto	Alto	X

En la tabla 9 se observa que según los resultados obtenidos en las subescalas según los criterios del MBI HSS, y bajo el criterio global para valorar los casos de burnout, se encuentran 5 casos de burnout entre los docentes encuestados, de los cuales 4 atienden doble turno y solo uno atiende un turno, además encontramos que 3 de los 4

docentes que atienden doble turno pertenecen a la clasificación A, que son aquellos que tienen más de 20 años de servicio docente, y solo uno de ellos tiene más de 10 años de servicio pero menos de 20; y el docente que atiende un solo turno tiene también más de 10 años y menos de 20 de servicio (Ver tabla 9).

Tabla 9. Encuestas de pacientes identificados con burnout.

No. De Encuesta	Turnos	Años	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
16	2	B	Alto	Alto	Alto
30	2	A	Alto	Alto	Alto
39	2	A	Alto	Alto	Alto
43	2	A	Alto	Alto	Alto
44	1	B	Alto	Alto	Alto

En este estudio se encontró que en la zona escolar 066 perteneciente al municipio de La Piedad, Michoacán, México en la que se realizó encuesta a 44 profesores que atienden a la población estudiantil de las escuelas de organización completa, existe el 11.36% de docentes que padecen burnout según el estudio MBI-ES realizado por Maslach.

Existen diversas variables asociadas al síndrome de burnout, entre ellos las condiciones laborales, personales, de salud, de rendimiento en la población laboral mexicana y demográfica, sin embargo, el estudio realizado destaca el número de turnos y los años de servicio que se tienen; ya que del 11.36% de los profesores que padecen burnout en la zona escolar, 80% atiende doble turno, mientras que el 20% restante atiende únicamente un turno. De los profesores que padecen burnout y que atienden doble turno, el 75% tiene más de 20 años en la labor docente, mientras que el resto, tiene más de 10 años pero menos de 20 en el servicio. El 20% de los profesores que padecen burnout atienden únicamente un grupo escolar y tiene más de 10 años de servicio.

Los resultados de las encuestas reflejaron niveles altos predominantes en la escala de realización personal, que representan las actitudes negativas hacia el propio rol profesional (Bourquez B. 2004). El modelo de Edelwich y Brodsky define el burnout como un proceso continuo de desencanto hacia la actividad laboral.

El síndrome de Burnout afecta a los profesores en específico en niveles somáticos como son la fatiga crónica, cansancio, dolores de cabeza, espalda y cuello, insomnio, alteraciones respiratorias, etc. A nivel conductual genera comportamiento paranoide, rigidez, inflexibilidad para cumplir con las tareas y obligaciones, incapacidad para estar relajado, superficialidad en el contacto con los demás, aislamiento, actitud crónica, incapacidad para concentrarse, quejas constantes, conductas negativas con los alumnos, etc. A nivel emocional: Agotamiento emocional, expresiones de hostilidad, irritabilidad y odio, dificultad para controlar y expresar emociones, aburrimento, impaciencia e irritabilidad, ansiedad, desorientación, sentimientos depresivos, etc. Y a nivel cognitivo: baja autoestima, baja realización en el trabajo, impotencia para el desempeño del rol profesional, fracaso profesional, etcétera (Quinceno, 2007).

Por lo tanto, en las instituciones que han sido estudiadas y donde se presentan profesores con casos de burnout, se establecerían dificultades en las relaciones con los diversos miembros de la institución en la que se encuentran, dificultando así al clima laboral que según Salgado (1996) resulta del conjunto de percepciones y sentimientos que tienen los empleados sobre la organización y que a su vez otorgan significado a las prácticas realizadas para considerarlas y encauzarlas objetivamente con la organización.

Y de la misma forma, el padecimiento de burnout en los profesores afecta a la cultura organizacional debido a que los niveles altos en la subescala de realización personal corresponden al apoyo social, al que se le resulta una limitante cuando los miembros no mantienen confianza entre ellos, o se les dificulta trabajar en equipo impidiendo así condiciones humanizadas y que generan un mayor bienestar emocional (Ouchi, 1982).

Una cultura organizacional desequilibrada y un clima laboral en las instituciones educativas afectan directamente al rendimiento de los profesores debido a los padecimientos variados que el burnout y otros estresores les producen, generando a su vez insatisfacción laboral considerando que ésta es la respuesta positiva que los profesores mantienen al puesto y que resulta de la relación entre los valores del individuo y de la organización.

Capítulo 5. Conclusiones

En este capítulo se presentan de manera breve los hallazgos en la investigación que se realizó, las dificultades que se enfrentaron y las posibles variantes que se le podrían realizar a la investigación a fin de enriquecerla.

La investigación se realizó en las instituciones públicas y de organización completa de la zona escolar 066 perteneciente a la sección 31 en La Piedad, Michoacán, México; en la que se realizó el MBI-ES (Maslach Burnout Inventory) a 44 profesores, y se encontró que el 11.36% padecen burnout, y de ellos el 80 % atiende alumnos en turno matutino y vespertino, y el otro 20% únicamente atiende únicamente un turno.

Además, se encontró dos variables predominantes entre los pacientes de burnout, que fueron los años de servicio y el número de turnos que atiende. El 75% de los pacientes tienen más de 20 años de labor docente y el resto más de 10 años pero menos de 20 años de servicio. Se encontró además que la subescala de burnout a la que mayormente los profesores resultaron con niveles altos es a la de realización personal.

Sin embargo, durante esta investigación existieron limitantes de tiempo y actitud que reducen la fiabilidad del MBI-ES que fue aplicado y que coartaron la investigación.

En la zona escolar, las autoridades educativas otorgaron las autorizaciones correspondientes para realizar el estudio, sin embargo se presentaron situaciones entre los docentes que obstaculizaron la investigación, pues éstos parecían temerosos y sin apertura para participar, algunos por pereza, otros por falta de tiempo, y otros más por el temor a la evaluación o conocimiento de lo que ocurre en su labor docente; aun cuando se les explicaba el motivo, y las condiciones de anonimato que ésta otorgaba, incluso parecía que algunos lo hacían como un requisito escolar al que debían responder que todo estaba bien en su persona y práctica docente como si fuera ésta una evaluación en la que debían sacar la mejor puntuación.

Otro limitante importante a la que se enfrentó, es que algunos profesores no respondieron la opción que se presentaba para especificar el sexo de la persona, impidiendo así tener una variable más de estudio que otorgaría información valiosa a la

investigación; al cuestionar el por qué algunos profesores respondieron que si lo detallaban se podía identificar quien lo respondía por el número de docentes de cada sexo que se encontraba en la escuela.

También el tiempo y espacio para aplicar las encuestas limitaron la veracidad de la investigación, pues se impidió que se les observara al momento de aplicarla y detectar el interés que los profesores mantenían al contestarla, es decir, si la leían, si tenían dudas sobre los ítems, entre otras reacciones.

Para enriquecer la investigación, resultaría importante ampliar las preguntas y objetivos a fin de dar respuesta a diversas interrogantes que se presentaron en el trayecto. Algunas de ellas serían ¿Qué estrategias se implementan en la institución para favorecer el clima laboral y la cultura organizacional de la institución? ¿Cómo se sienten los profesores respecto a la institución donde trabajan? E incluso, podrían incluirse variables en la investigación más específicos como la edad, personalidad, cultura organizacional que mantiene la institución entre otros.

Resultaría valioso también para analizar con las cuestiones anteriores aplicar a la par del MBI instrumentos de investigación para conocer el clima laboral y la cultura organizacional que se vive dentro de las instituciones para así ver si es que los profesores que padecen burnout son un factor determinante en estos dos factores tan importantes dentro de sus instituciones en específico y en qué grado.

Referencias

- Albomoz, O. (2007) Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la universidad. *Laurus*. 13 (24) 290-304. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111485014>.
- Aldrete, M. G., Pando, M., Aranda, C., Balcázar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en Salud*, V(1) Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14200103>
- Boada, Vallejo, Agulló (2004) El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema* 16 (1) 125-131.
- Bonavia, T., Padro, V. J, Barberá, D. (2009) Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison Organizational Culture Survey. *Psithema* 21 (4) 633-638. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3683>
- Bórquez B., S. (2004). Burnout, o estrés circular en Profesores. *Pharos*, 11(1) 23-34. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20811103>
- Calderón, G., Murillo, S. M., Torres, K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25) 109-137. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>
- Caligiore, Corrales, Irene, Díaz, Sosa, Juan Arturo. Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. (2003) *Revista Venezolana de Gerencia* 8 (10-12) Recuperado de: [//www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408)> ISSN 1315-9984
- Flores, M., Torres, M. (2011). La Escuela como organización del conocimiento. Las escuelas como organizaciones que aprenden. Trillas
- Fernández, Aguerre, Tabaré. Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. *REICE*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (2004), 2 (julio-diciembre) Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55120205>> ISSN.
- Frutos, J.A, Gonzalez, P. Maíllo A. (2007) Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en escuelas católicas de Madrid. *Educación y futuro* 17 09-42. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2392447>

- Juárez, A., Idrovo, J., Camacho, A., Placencia, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud mental*, 37(2), 159-176. Recuperado en 08 de octubre de 2014, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252014000200010&lng=es&tlng=es.
- Jiménez, A. E., Jara, M. J., Celis, E. R. M. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125-134. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141385572012000100013&lng=en&tlng=es. 10.1590/S1413-85572012000100013.
- Manassero, M. A., García, E., Torrens, G., Ramis, C., Vázquez, Á., Ferrer, V. A. (2005). Burnout En La Enseñanza: Aspectos atribuciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2) 89-105. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039006>
- Marcone, R., Martín F. (2003) Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa (ICOE) *Psicothema* 15 (2) 292-299
Recuperado de: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=1060>.
- McLaughlin, M. (1988) Ambientes Institucionales que Favorecen la motivación y la productividad de los profesores. *Perspectivas y Problemas de la función docente*. Recuperado de: recursos.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/handle/20050101/1238
- Moreno, b., Arcenillas, M. V., Morante, M. E., Garrosa, E. (2005). Burnout en profesores de primaria: personalidad y sintomatología. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2) 71-87. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039005>
- Moriana, E., Herruzo, J.A, Cabrera, J. (2004) Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology* 4 (3), 597-621. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33740309>
- Navarro, G., Jiménez, J. E. (2005). La autoevaluación escolar y su impacto en el comportamiento docente, individual y grupal, en la organización educativa. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 31(2), 57-69. Recuperado en 08 de octubre de 2014, de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071807052005000200004&lng=es&tlng=es. 10.4067/S0718-07052005000200004.
- Peiró J.M, Ayala Y., Tordera, N., Lorente L., Rodríguez I. (2014) Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación. *Papeles del psicólogo*. 35 (1) 5-14. Recuperado de:

http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/bienestar-sostenible-trabajo-revision-reformulacion/id/58276929.html.

- Peralta, A. C. (2007) Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum* 22 (2) 42-58 Recuperado de:
http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762007000200004&script=sci_arttext
- Pirela, L. (2010) Liderazgo y cultura organizacional en instituciones de Educación Básica. *Revista Venezolana de Gerencia*. 15 (51) 486-503. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29016318008>.
- Restrepo, N., Colorado G., Cabrera G. A. (2006). Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, 2005. *Revista de Salud Pública*, 8(1), 63-73. Recuperado de:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012400642006000100006&lng=en&tlng=es.
- Robbins, S. (1987) Comportamiento organizacional. México. Capítulo 14 p.p 437-453 México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Quiceno, J. M. & Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2) 117-125. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79810212>
- Rodríguez Díaz, M. A. (2010). Burnout: un fenómeno creciente. *Psicología desde el Caribe*, (26) vii-x. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21319039001>
- Salanova, M., Llorens, S (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo* Recuperado de
:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829108>> ISSN 0214-7823
- Salgado, J. F., Remeseiro, C., Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8 (2) 329-335. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72780208>
- V.M.C (2005) Adaptación y ampliación de un instrumento para medir clima organizacional, satisfacción laboral y autoeficiencia en grupos de trabajo. *Estudios Sociales Chile* 111-139 Recuperado de:
<https://revistas.upcomillas.es/index.php/revistaicade/article/viewFile/407/327>
- Velázquez, D. De la Herrán, G. (2011) El estrés y la satisfacción laboral y salarial del personal académico en organizaciones universitarias de México, España y

Chile. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) 16 (2) 369-371 Recuperado de:
<http://0search.proquest.com.millennium.itesm.mx/docview/1425252492?accountid=150554>.

Commented [MVS1]: Agregar los apéndices

Presentar la evidencia del índice de Alpha Cronbach y el instrumento que se aplicó y las transcripciones

Apéndices

MASLACH BURNOUT INVENTORY EDUCATORS SURVEY

Estimado profesor, marque con una x la opción que corresponda:

- **Números de turnos que atiende:** () Un turno. () Dos turnos.
- **Años de servicio:** () Más de 20 años. () Más de 10 años.
() Más de 5 años. () Menos de 5 años

Determinación del Síndrome de Burnout	0 Nunca	1 Pocas veces al año o menos	2 Una vez al mes o menos	3 Unas pocas veces al mes.	4 Una vez a la semana.	5 Pocas veces a la semana.	6 Todos los días.
1. Me siento emocionalmente agotado de mi trabajo.							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4. Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo.							
5. Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.							
6. Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.							
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de los alumnos que tengo que atender.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							

9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
10. Siento que mi trato con la gente es más duro.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13. Me siento frustrado en mi trabajo.							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15. Siento indiferencia ante el resultado de mi trabajo con los alumnos.							
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.							
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos.							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. Me siento como si estuviera en el límite de mis posibilidades.							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22. Me parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							