

Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores

*Educational quality in higher education institutions: assessment of burnout
syndrome in teachers*

*Qualidade educacional em instituições de ensino superior: avaliação da
síndrome de burnout em professores*

Janette Brito Laredo

Universidad Autónoma de Baja California, México

jbrito@uabc.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-0525-6406>

Resumen

En la actualidad el rol del profesor universitario juega un papel muy importante en el proceso enseñanza-aprendizaje. Dentro de sus funciones principales se encuentra propiciar un aprendizaje permanente y significativo entre los estudiantes, con la finalidad de formar profesionistas altamente calificados, por lo que el profesorado desempeña una parte fundamental en el logro de la calidad educativa. En este sentido, el objetivo del presente trabajo consistió en realizar un estudio de la salud ocupacional en los docentes de una Institución de Educación Superior (IES) del Estado de Baja California, México. Se evaluó el estrés crónico en el trabajo relacionado con sus exigencias mediante el síndrome de *burnout* para identificar áreas de oportunidad y buscar el mejoramiento de sus prácticas educativas y formativas. Este síndrome es tridimensional y está caracterizado por el agotamiento, cinismo y eficiencia profesional. La metodología aplicada fue mediante un estudio de campo con la aplicación del instrumento de medición Maslach-Burnout Inventory General Survey (MBI-GS). Se realizó un estudio con 100 % de la planta de profesores de tiempo completo adscritos a una facultad de la universidad pública, a quienes se les aplicó la prueba para conocer la propensión a padecer el síndrome de *burnout*. Con base en la escala de evaluación, los resultados muestran niveles medios y altos en las dimensiones de agotamiento ($\bar{X}=2.78$) y cinismo ($\bar{X}=1.46$),

y bajos en eficiencia profesional ($\bar{X}=3.54$), por lo que se comprueba la existencia del síndrome en los profesores sujetos de estudio. Se considera de suma importancia identificar el síndrome de *burnout* en los trabajadores dedicados a la docencia y se recomienda el desarrollo de una propuesta de mejoramiento de condiciones laborales.

Palabras clave: burnout, calidad educativa, educación superior, profesores.

Abstract

Currently the role of the university professor plays a very important role in the teaching-learning process, within its main functions is to promote a permanent and significant learning among students, in order to train highly qualified professionals, so that the Teachers play a fundamental part in achieving educational quality. In this sense, the objective of this work was to conduct a study of occupational health in teachers of a Higher Education Institution (IES) of the State of Baja California, Mexico. Assessed chronic stress at work related to their demands through Burnout syndrome, in order to identify areas of opportunity and seek improvement of their educational and training practices. This Burnout syndrome is three-dimensional and is characterized by exhaustion, cynicism and professional efficiency. The methodology applied was through a field study with the application of the measurement instrument Maslach-Burnout Inventory General Survey MBI-GS. A study was carried out with one hundred percent of the plant of full-time professors assigned to a faculty of the public university, to whom the test was applied to know the propensity of these same to suffer the Burnout syndrome. Based on the evaluation scale, the results show medium-high levels in the exhaustion dimensions ($\bar{X}=2.78$), and cynicism ($\bar{X}=1.46$) and low in the professional efficiency level ($\bar{X}=3.54$), so the existence is checked of the syndrome in the teachers subject of study, since the presence of high levels in the components of exhaustion and cynicism and low levels in the professional efficiency was observed. It is considered of the utmost importance to identify the Burnout syndrome in the workers dedicated to teaching, and it is recommended the development of a proposal to improve working conditions.

Keywords: burnout, educational quality, higher education, teachers.

Resumo

Atualmente, o papel do professor universitário desempenha um papel muito importante no processo de ensino-aprendizagem. Entre suas principais funções está promover uma aprendizagem permanente e significativa entre os alunos, com o objetivo de formar profissionais altamente qualificados, para que os professores desempenhem um papel fundamental na obtenção da qualidade educacional. Nesse sentido, o objetivo deste trabalho foi realizar um estudo de saúde ocupacional em professores de uma Instituição de Ensino Superior (IES) do Estado de Baja California, México. O estresse crônico foi avaliado no trabalho relacionado às suas demandas através da síndrome de burnout para identificar áreas de oportunidade e buscar a melhoria de suas práticas educativas e de formação. Esta síndrome é tridimensional e caracteriza-se por exaustão, cinismo e eficiência profissional. A metodologia aplicada foi por meio de um estudo de campo com a aplicação do instrumento de medida Maslach-Burnout Inventory General Survey (MBI-GS). Um estudo foi realizado com 100% da planta de professores em tempo integral designados para um corpo docente da universidade pública, a quem o teste foi aplicado para determinar a propensão a sofrer a síndrome de burnout. Com base na escala de avaliação, os resultados mostram níveis médio e alto nas dimensões de exaustão (= 2,78) e cinismo (= 1,46), e baixa na eficiência profissional (= 3,54), de modo que a existência da síndrome é verificada. nos professores objeto de estudo. Considera-se da maior importância identificar a síndrome de burnout nos trabalhadores dedicados ao ensino e recomenda-se o desenvolvimento de uma proposta para melhorar as condições de trabalho.

Palavras-chave: burnout, qualidade educacional, ensino superior, professores.

Fecha Recepción: Abril 2017

Fecha Aceptación: Septiembre 2017

Introducción

La Organización Mundial de la Salud [OMS] (2018) define la *salud ocupacional* como el conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo. De acuerdo con diversos estudios realizados, los profesionales más propensos a presentar estrés en sus trabajos son los técnicos de la salud y los profesores, específicamente estos últimos sufren del proceso de estar quemados (Ferrel, 2013).

Las disciplinas que requieren estar en permanente contacto con personas se convierte en un factor de exposición para la presentación del síndrome de cansancio físico y psicológico (González, 2015). Los profesores universitarios se convierten en un actor muy importante del proceso enseñanza–aprendizaje. En ellos incide gran responsabilidad de la efectividad del proceso educativo. Cárdenas, Méndez y González (2014) conciben a los docentes de nivel superior como parte fundamental para lograr la calidad educativa en las Instituciones de Educación Superior (IES). Es importante considerar que los profesores de nivel superior en México tienen diversas actividades en su carga académica, una gran parte de su tiempo está dedicada a la impartición de clases, sin embargo, también deben participar en actividades de investigación, tutorías, gestión académica, difusión y extensión de la cultura, entre otras. Esto implica que se vean expuestos a una serie de estresores que, de acuerdo como se afronten, devendrán en alguno de los siguientes comportamientos académicos: 1) adaptativo, encaminado a la enseñanza y la satisfacción docente o 2) desadaptado, que conlleva al agotamiento e insatisfacción.

En México se otorga una alta importancia a la educación, pues se considera que una educación de calidad es la mayor garantía para el crecimiento integral de todos los mexicanos (Secretaría de Educación Pública, 2013). En cuanto a la educación superior en México, las universidades públicas estatales deben desarrollar funciones de docencia, generación y aplicación innovadora del conocimiento, así como de extensión y difusión de la cultura (Sub Secretaría de Educación Superior, 2018).

Por otra parte, en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior (2009) se mencionó que, para asegurar la calidad de la educación superior, se requiere reconocer la importancia de atraer y retener a personal docente y de investigación calificado, talentoso y comprometido, quienes son los responsables de formar universitarios titulados altamente calificados.

La función de un docente está más propensa a desarrollar enfermedades desencadenadas por el estrés en comparación con otras profesiones. Estas perturbaciones a causa del estrés en la actividad docente pueden prolongarse y convertirse en *burnout* o síndrome de quemarse en el trabajo (El Sahili G., 2010).

El síndrome de *burnout* también se conoce como el síndrome de desgaste profesional. Es un estado de cansancio físico y emocional que surge como consecuencia de la sobrecarga laboral (Ortega y López, 2004).

Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) definen el *burnout* como "una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinado a partir de las dimensiones conocidas como agotamiento, cinismo e ineficacia profesional" (p.409). En la presente investigación se considera esta postura tridimensional del síndrome de *burnout*.

En este sentido, se considera relevante realizar una investigación que mida tanto la satisfacción de los profesores hacia su trabajo, como el agotamiento, desinterés, desánimo y posible depresión en los profesores de una institución de educación superior.

El presente estudio aporta evidencia empírica de la importancia de atender los factores psicosociales en la actividad docente, con la finalidad de tener salud laboral. Por ello, el objetivo general es identificar la propensión a padecer síndrome de *burnout* en los docentes de una IES. Los objetivos específicos son los siguientes:

1. Evaluar el nivel de agotamiento por sobrecarga y exceso de trabajo.
2. Evaluar el nivel de cinismo al hacer solo lo mínimo en el trabajo.
3. Evaluar el nivel de eficacia profesional con base en la carencia de logros y productividad en el trabajo.

El propósito de la investigación es realizar un caso de estudio sobre la propensión de padecer el síndrome de *burnout*, ya que diversos estudios del tema aplicados en el sector educativo han demostrado que el profesorado parece ser especialmente vulnerable a este problema, debido a la presión que soportan los profesores al intentar responder a la diversidad de demandas.

Metodología

A continuación, se presenta la metodología aplicada en este trabajo. Se menciona el tipo de investigación que se realizó, las técnicas y estrategias utilizadas en el estudio, así como las principales características de la población objeto de estudio. Igualmente, se describen las variables de estudio y pruebas utilizadas para medirlas.

Diseño de la investigación realizada

Esta investigación es empírico-cuantitativa, ya que se pretende medir de manera objetiva y con la mayor precisión posible las variables involucradas. La forma de analizar los datos la investigación es descriptiva, ya que el propósito es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Esta investigación es un estudio de campo, ya que se encuentra en una situación real o natural en la que se observan las variables.

Participantes

Respecto a la población de estudio, procede señalar que la unidad de observación fueron los docentes de una IES en Baja California. El estudio de caso se realizó con 20 profesores de tiempo completo adscritos a una facultad de la universidad pública, los cuales representan 100 % de la planta docente de esta unidad académica.

Las características de la población de estudio son las siguientes:

- Profesores de tiempo completo.
- Permanencia ininterrumpida en el puesto de trabajo actual por 3 años o más.
- Ocupante de plaza interina o definitiva.

Instrumento utilizado

Para el síndrome *burnout* se utilizó la versión española del Maslach-Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996), la cual consta de tres dimensiones: agotamiento, cinismo y eficacia profesional. Los ítems deben responderse haciendo uso de una escala de frecuencia de tipo Likert, que va de 0 (nunca) a 6 (siempre). Altas

puntuaciones en las dimensiones agotamiento y cinismo unidas a bajas puntuaciones en la dimensión eficacia profesional son indicadoras de *burnout*, como se aprecia en la Tabla 1.

Tabla 1. Instrumento MBI-GS versión española

0	1	2	3	4	5	6
Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularment e / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
1	Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo (A)					<input type="checkbox"/>
2	Estoy "consumido" al final de un día de trabajo (A).....					<input type="checkbox"/>
3	Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo (A).....					<input type="checkbox"/>
4	Trabajar todo el día es una tensión para mí (A).....					<input type="checkbox"/>
5	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo (E).....					<input type="checkbox"/>
6	Estoy "quemado" por el trabajo (A).....					<input type="checkbox"/>
7	Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización (E).....					<input type="checkbox"/>
8	He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto (C).....					<input type="checkbox"/>
9	He perdido entusiasmo por mi trabajo (C).....					<input type="checkbox"/>
10	En mi opinión soy bueno en mi puesto (E).....					<input type="checkbox"/>
11	Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo (E).....					<input type="checkbox"/>
12	He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto (E).....					<input type="checkbox"/>
13	Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo (C).....					<input type="checkbox"/>
14	Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo (C).....					<input type="checkbox"/>
15	En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas (E).					<input type="checkbox"/>
	Agotamiento	= (A)/5	_____			
	Cinismo	= (C)/4	_____			
	Eficacia profesional	= (E)/6	_____			

Fuente: Bresó, Salanova, Schaufeli y Nogareda (2007)

Los ítems del instrumento MBI-GS se distribuyen en tres dimensiones clave de esta respuesta para su medición, como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2. Distribución de los ítems del instrumento

Dimensión	ítems
Agotamiento	1, 2, 3, 4 y 6;
Cinismo	8, 9, 13 y 14
Eficacia profesional	5, 7, 10, 11, 12 y 15.

Fuente: Elaboración propia

Burnout es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo. El agotamiento representa el componente de estrés individual básico del *burnout*. El cinismo representa el componente del contexto interpersonal del *burnout*. La eficacia profesional representa el componente de autoevaluación. En la Tabla 3 se explican estas dimensiones.

Tabla 3. Explicación de las dimensiones de *burnout*

Agotamiento	Cinismo	Eficacia Profesional
Se refiere a sentimientos de estar sobre exigido y vacío de recursos emocionales y físicos. Los trabajadores se sienten debilitados y agotados, sin ninguna fuente de reposición. Carecen de suficiente energía para enfrentar otro día u otro problema, y una queja común es “Estoy aplastado, sobrecargado y con exceso de trabajo; simplemente es demasiado”. Las fuentes principales de este agotamiento son la sobre- carga laboral y el conflicto personal en el trabajo.	Se refiere a una respuesta negativa, insensible o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo. Los trabajadores no están simplemente creando formas de contención y reduciendo la cantidad de trabajo, sino que también están desarrollando una reacción negativa hacia la gente y el trabajo. A medida que se desarrolla el cinismo, la gente cambia desde tratar de hacer su mejor esfuerzo a hacer solo el mínimo.	Se refiere a los sentimientos de incompetencia y carencia de logros y productividad en el trabajo. Este sentido disminuido de autoeficacia es exacerbado por una carencia de recursos de trabajo, así como por una falta de apoyo social y de oportunidades para desarrollarse profesionalmente. Experimentar una sensación de ineficacia puede hacer que los trabajadores con <i>burnout</i> sientan que han cometido un error al elegir su carrera y a menudo no les gusta el tipo de persona en que ellos creen que se han convertido. De este modo, llegan a tener una consideración negativa de ellos, así como de los demás.

Fuente: Elaboración propia con información tomada de Maslach (2009).

Escalas de medición

Para obtener las puntuaciones de cada escala (agotamiento, cinismo y eficacia profesional) se deben sumar las puntuaciones obtenidas en los ítems que pertenecen a cada escala y dividir el resultado por el número de ítems de la escala. Por ejemplo, para obtener la puntuación en la escala *agotamiento* se sumaron las puntuaciones directas obtenidas en cada ítem de *agotamiento* (A) y el total se dividió entre cinco, que es el número de ítems que forma la escala. Se repitió esta operación para cada una de las escalas y para cada uno de los sujetos a los que se ha administrado el instrumento, con la finalidad de obtener la media aritmética de cada escala y de cada individuo.

El valor total debe oscilar entre 0 y 5 en la dimensión *agotamiento*, entre 0 y 4 en *cinismo* y entre 0 y 6 en *eficacia profesional*, debido al número de ítems que las integran. Cada dimensión se clasifica dentro de una de las seis categorías establecidas para la evaluación: muy bajo, bajo, medio bajo, medio alto, alto y muy alto. En la Tabla 4 se muestran las puntuaciones para calificar.

Tabla 4. Puntuaciones de las escalas de *burnout*

	Agotamiento	Cinismo	Eficacia profesional
Muy bajo	<0.4	<0.2	<2.83
Bajo	0.5-1.2	0.3-0.5	2.83-3.83
Medio bajo	1.3-2	0.6-1.24	3.84-4.5
Medio alto	2.1-2.8	1.25-2.25	4.51-5.16
Alto	2.9-4.5	2.26-4	5.17-5.83
Muy alto	>4.5	>4	>5.83

Fuente: Bresó, Salanova, Schaufeli y Nogareda (2007)

El análisis de resultados se realizó por medio de la media aritmética. Se efectuó el análisis descriptivo de las tres dimensiones y finalmente se evaluó el síndrome de *burnout*.

Resultados y discusión

En la siguiente sección se presentan los principales hallazgos encontrados al evaluar la propensión a que los docentes de educación superior sufran el síndrome de *burnout*, mediante la aplicación de la prueba que evalúa los niveles bajos de energía combinados con baja identificación en el trabajo.

En la Tabla 5 se muestra los resultados de calcular la media aritmética para obtener los valores de cada ítem del cuestionario.

Tabla 5. Media para cada ítem de la encuesta.

	Agotamiento					Cinismo				Eficacia profesional					
Ítem	1	2	3	4	6	8	9	13	14	5	7	10	11	12	15
Media	2.7	3.6	3.4	2.5	2.2	1.4	1.7	1.4	1.4	4.1	3.3	4.2	2.8	2.8	5.3

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se analizan los resultados obtenidos por cada una de las dimensiones que conforman la prueba de *burnout*.

Agotamiento

El agotamiento se presenta por la sobrecarga y el exceso de trabajo. En los resultados obtenidos, los trabajadores afirman que están emocionalmente agotados por su trabajo ($\bar{X} = 2.7$). En un nivel alto consideran estar consumidos al final del día de trabajo ($\bar{X} = 3.6$). También opinaron que están cansados cuando se levantan por la mañana y tienen que afrontar otro día en sus puestos de trabajo ($\bar{X} = 3.4$). En un nivel medio alto consideran que trabajar todo el día es una tensión ($\bar{X} = 2.5$) y se consideran “quemados” por el trabajo ($\bar{X} = 2.20$). Por lo que la dimensión *agotamiento* resultó con una media ($\bar{X} = 2.78$), lo cual se considera en un rango promedio bajo.

De acuerdo con la escala de medición, los resultados muestran un estado alto de agotamiento en los docentes evaluados. Esto indica que se sienten cansados por el exceso de carga laboral, lo cual es un primer síntoma de síndrome *burnout* (ver Tabla 6).

Tabla 6. Evaluación del agotamiento

	Ítem	Media aritmética	Evaluación
1	Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo	2.7	Medio alto
2	Estoy “consumido” al final de un día de trabajo	3.6	Alto
3	Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo	3.4	Alto
4	Trabajar todo el día es una tensión para mi	2.5	Medio alto
6	Estoy “quemado” por el trabajo	2.2	Medio alto

Fuente: Elaboración propia

La presencia de agotamiento en el contexto educativo se refiere a la pérdida de recursos emocionales, causada por las demandas de los estudiantes, sus familias y el centro educativo (Salanova *et al.*, 2005). En este sentido, se han expresado diversas explicaciones para comprender las causas del agotamiento en los docentes. Entre las principales se encuentra la personalidad del profesor, ya que quienes poseen cualidades de optimismo y autocontrol pueden enfrentarse de mejor manera con los estresores. Por otra parte, la baja autoestima también se relaciona con el agotamiento (Arias y Jiménez, 2013).

Los profesores que se comprometen más con su trabajo tienen mayor riesgo de padecer el síndrome, debido a que la profesión docente requiere alto grado de entrega y servicio a los demás. Asimismo, la sobrecarga laboral también se asocia repetidamente con el agotamiento emocional, lo que perjudica la salud física y mental de los profesores.

De acuerdo con Latorre (2005), el agotamiento es el principal predictor del síndrome de *burnout* y es la dimensión que antecede a las otras dos, de lo cual se demuestra evidencia empírica en el presente estudio.

Cinismo

El segundo componente del síndrome de *burnout* se caracteriza por el cinismo y las actitudes distantes que tienen los profesores hacia los estudiantes (Salanova, Martínez y Lorente, 2005). El cinismo consiste en hacer sólo el mínimo en el trabajo. De acuerdo con los resultados del instrumento, se localizaron en un nivel medio alto los que consideran que han perdido el interés por el trabajo desde que empezaron en ese puesto ($\bar{X} = 1.4$) y han perdido el entusiasmo por el trabajo ($\bar{X} = 1.7$). Opinan que regularmente se han vuelto más cínicos respecto a la utilidad de su trabajo ($\bar{X} = 1.4$) y de la misma manera dudan de la trascendencia y valor de su trabajo ($\bar{X} = 1.4$) (ver Tabla 7).

Tabla 7. Evaluación del cinismo

	Ítem	Media aritmética	Evaluación
8	He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto	1.4	Medio alto
9	He perdido entusiasmo por mi trabajo	1.7	Medio alto
13	Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo	1.4	Medio alto
14	Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo	1.4	Medio alto

Fuente: Elaboración propia

El cinismo representa la respuesta negativa e insensible o la excesiva falta de interés de los profesores en ciertas actividades laborales. La dimensión *cinismo*, de acuerdo con la escala de evaluación, se considera en un nivel medio alto. Sin embargo, se observa que los resultados oscilan entre 1.4 y 1.7, lo que muestra que se ubican en el límite inferior del rango (1.25-2.25) de la escala de evaluación. El dato anterior demuestra que los profesores presentan algunas actitudes pesimistas o negativas que se pueden corregir y con ello evitar que aumente el grado de cinismo al implementar estrategias para mejorar las actitudes rígidas y burocráticas por parte de los profesores, hacia sus alumnos y compañeros de trabajo, con la finalidad de que se vea reflejado en la calidad educativa.

Hasta aquí, los resultados de los profesores universitarios concuerdan con Maslach (2003), quien afirmó que las dimensiones de cinismo y agotamiento emocional se originan por la presencia de sobrecarga laboral y conflictos personales.

Eficacia profesional

La eficacia profesional valora logros y productividad en el trabajo. Obtener niveles bajos en esta dimensión indica la existencia del síndrome *burnout*. Los resultados obtenidos muestran que los profesores encuestados opinan que el nivel para resolver de manera eficaz los problemas que surgen en su trabajo es medio bajo ($\bar{X} = 4.1$). En cuanto a lo que contribuyen efectivamente con la organización es bajo ($\bar{X} = 3.3$). Las evaluaciones respecto a si son buenos en sus puestos resultan en el rango medio bajo ($\bar{X} = 4.2$). El nivel de estímulo para conseguir objetivos en su trabajo es muy bajo ($\bar{X} = 2.8$). De igual manera, consideran bajo el nivel de cosas valiosas que han conseguido en ese puesto. Por otro lado, la evaluación respecto a la seguridad que tienen de ser eficaces en la finalización de las cosas resultó alta ($\bar{X} = 5.3$). En general, la evaluación de la dimensión *eficacia profesional*, de acuerdo con la escala, resulta en un nivel medio bajo, por lo que la tercera dimensión también resultó ser un factor de riesgo a padecer el síndrome de *burnout* en los docentes (ver Tabla 8).

Tabla 8. Evaluación de la eficacia profesional

	Ítem	Media aritmética	Evaluación
5	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo	4.1	Medio bajo
7	Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización	3.3	Medio bajo
10	En mi opinión soy bueno en mi puesto	4.2	Medio bajo
11	Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo	2.8	Muy bajo
12	He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto	2.8	Muy bajo
15	En mi trabajo tengo la seguridad de ser eficaz en la finalización de las cosas	5.3	Alto

Fuente: Elaboración propia

Esta dimensión alude a la sensación de que no se están obteniendo logros en su trabajo, autocalificándose negativamente (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). En el presente estudio los profesores se autoevaluaron negativamente en su desempeño laboral, no se sienten estimulados a lograr objetivos y reflejan un sentimiento de falta de progreso, esto debido a que sus demandas exceden su capacidad para atenderla de forma competente.

Finalmente, a manera de resumen y de acuerdo con los hallazgos encontrados en el presente estudio, con base en la escala de evaluación, los resultados muestran niveles medios y altos en las dimensiones de agotamiento ($\bar{X}=2.78$) y cinismo ($\bar{X}=1.46$), y bajos en la de eficiencia profesional ($\bar{X}=3.54$) (ver tabla 9). Con los resultados se comprueba la existencia del síndrome de *burnout*, el cual se determina por la presencia de altos niveles en los componentes *agotamiento* y *cinismo* y bajos niveles en el de *eficiencia profesional* (ver Tabla 9).

Tabla 9. Resultados por dimensiones

Síndrome <i>burnout</i>		
Agotamiento	Cinismo	Eficacia profesional
2.78	1.46	3.54
Medio alto	Medio alto	Bajo

Fuente: Elaboración propia

El *burnout* evalúa los bajos niveles de energía combinados con baja identificación con el trabajo, los cuales se aprecian en los docentes de una institución de nivel superior de acuerdo con las pruebas aplicadas. Con este estudio se logró evaluar la propensión de padecer el síndrome de *burnout* en profesores universitarios, específicamente en el caso de una IES en Baja California. Se observó que los docentes encuestados tienen niveles medio alto de agotamiento y cinismo y bajo en eficacia profesional, por lo que son propensos a padecer el síndrome *burnout*.

De acuerdo con Verona y Kielmer (2007), el síndrome *burnout* se puede manifestar en cuatro niveles de alteraciones: 1) falta de ganas de ir a trabajar, dolores corporales diversos e inespecíficos; 2) empieza a generar malestar la interacción con otros, inicia con sentimientos de

persecución o de que todos están en contra, se incrementa el ausentismo laboral, los cambios de áreas de trabajo o de turnos laborales, 3) disminución notable en la capacidad laboral, aparecen enfermedades psicosomáticas, inicia la tendencia a la automedicación o al consumo de bebidas alcohólicas, y 4) se genera una etapa de alcoholismo franco, farmacodependencia, intentos de suicidio, accidentes y se abandona definitivamente el trabajo.

Identificar el síndrome de *burnout* en los trabajadores dedicados a la docencia es de suma importancia para el desarrollo de una propuesta de mejoramiento de condiciones laborales y evitar que se manifiesten niveles severos de alteraciones.

Conclusiones y recomendaciones

La salud laboral es uno de los indicadores más importantes en el bienestar y la calidad de vida. Todas las profesiones involucran actividades que provocan estímulos estresantes que pueden potenciar la inadaptación, pudiendo afectar la salud física y emocional en los individuos. En este caso se analizó a profesores universitarios, quienes, por la naturaleza de sus labores, tienden a potenciar el factor de riesgo para la presentación del síndrome de cansancio físico y psicológico. El estudio tuvo como objetivo identificar la propensión a padecer el síndrome *burnout* en los docentes de una IES. Con base en la investigación realizada fue posible evaluar los niveles de agotamiento, cinismo y eficacia profesional, y se concluye que los profesores universitarios en este estudio presentan un grado de agotamiento significativo por la sobrecarga de trabajo. Sus niveles de cinismo son altos y presentan niveles bajos de eficacia profesional, por lo que se evalúa al grupo como susceptible a padecer el síndrome *burnout*. En este sentido, se recomienda tomar las consideraciones necesarias para mejorar las condiciones laborales hacia el docente y disminuir el síndrome de estar quemado por el trabajo, ya que constituye uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes en la sociedad actual. Uno de los principales síntomas de las personas que padecen el síndrome es la disminución del compromiso en el trabajo, por lo que, de acuerdo con los resultados, el desgaste de los docentes pudiera afectar en su actitud hacia los estudiantes y verse reflejado en la calidad de enseñanza en las organizaciones educativas. Es muy importante destacar que el profesor universitario tiene entre sus funciones principales propiciar un aprendizaje significativo y de calidad entre los estudiantes, con la finalidad de formar profesionistas calificados, por lo que se considera al profesorado una parte fundamental en la calidad educativa.

En diversos estudios realizados en otros países también se ha reconocido la importancia que tiene este tema y se han realizado investigaciones orientadas a reconocer fuentes de estrés, con la finalidad de proponer medidas preventivas. La actividad docente en el presente caso de estudio representa una condición de riesgo para la presentación del *burnout*, por lo que se recomienda la aplicación de programas preventivos que fortalezcan la salud laboral de los mismos y el mejoramiento de sus condiciones laborales.

Referencias

- Arias, G. W. y Jiménez, B. N. (2013). Síndrome de *burnout* en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>.
- Bresó, E., Salanova, M., Schaufeli, W. B. y Nogareda, C. (2007). Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout” (III): Instrumento de medición. *Nota Técnica de Prevención, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, 732, 21ª Serie.
- Cárdenas, M., Méndez, L. y González, M.T. (2014). Desempeño, estrés, Burnout y variables personales de los docentes universitarios. *EDUCERE*, 18(60), 289-302. DOI: <https://doi.org/10.15517/aie.v14i1.13210>.
- Conferencia Mundial sobre la Educación Superior [CMES] (2009). Las nuevas dinámicas de la educación superior y de la investigación para el cambio social y el desarrollo. Comunicado final de la CMES. *Perfiles educativos*, 31(126), 119-126. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982009000400008&lng=es&tlng=es.
- El Sahili G., Luis. (2010). *Psicología para el docente: consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. Guanajuato, México: Universidad de Guanajuato.
- Ferrel, R. (2013). El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios. *Duazary: Revista Internacional De Ciencias De La Salud*, 7(1), 15 - 28. DOI:10.21676/2389783X.306.
- Gonzalez, G. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista Cubana De Enfermería*, 31(4). Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/902/138>.

- Hernández, S. R., Fernández, C. C. y Baptista L. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill.
- Latorre, I. (2005). *Burnout en la enseñanza. Estudio comparativo de un grupo de profesores de la enseñanza pública y privada de la Región de Murcia*. Murcia, España: Universidad de Murcia. Recuperado de <http://pedagogia.fcep.urv.cat/revistaut/revistes/desembre07/article03.pdf>.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Revista Ciencia & Trabajo*, 32, 37-43.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *American Psychological Society*, 12(5).
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2018). *World-health-day*. Recuperado de http://www.who.int/topics/mental_health/es/.
- Ortega, C. y López, F. (2004). El Burnout o síndrome de estar quemado en profesionales sanitarios: Revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 137-160.
- Salanova, M., Martínez, I. y Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente? Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21(1-2), 37-54.
- Secretaría de Educación Pública [SEP] (2013). *Programa sectorial de educación 2013-2018*. Ciudad de México, México. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/11908/PROGRAMA_SECTORIAL_DE_EDUCACION_2013_2018_WEB.compressed.pdf.

Sub Secretaria de Educación Superior [SES] (2018). *Instituciones de educación superior*. Ciudad de México, México. Recuperado de <http://www.ses.sep.gob.mx/instituciones.html>.

Verona, E. & Kilmer, A. (2007). Stress exposure and affective modulation of aggressive behavior in men and women. *Journal of Abnormal Psychology*, 116(2), 410-421. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-843X.116.2.410>.