

Grado de síndrome de desgaste (burnout) en los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

Sandra Salmai Soto Fernández y Lidia Yared García Pimentel

Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

Licenciatura en Negocios Internacionales

Universidad de Morelia

Esta investigación pretende dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Existe diferencia significativa en el grado de síndrome de desgaste (Burnout) de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas, según diversas variables demográficas? Esta investigación es de tipo transversal, descriptiva, de campo y cuantitativa. La población fue de 34 docentes, de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de la Universidad de Morelia. El presente estudio tuvo como fin conocer el grado de síndrome de desgaste (Burnout) en los docentes de la Universidad de Morelia. Con el análisis de los datos se logró determinar que no existe diferencia significativa en grado de síndrome de desgaste (Burnout) y las variables género, edad, y años de experiencia laboral. Los resultados en esta investigación son positivos con respecto al bajo nivel de Burnout presentado en los docentes universitarios.

Keywords: Síndrome de desgastes, estrés laboral, salud mental, agotamiento emocional

Introducción

El Instituto Nacional de Salud Pública (2015) menciona que la presión en el ambiente laboral es inevitable: la carga de trabajo, plazos fijos que cumplir, expectativas de desempeño y la búsqueda de reconocimiento forman parte del día a día en la vida profesional; sin embargo, la sobrecarga de tareas rutinarias en un ambiente peligroso u hostil terminan por generar un sentimiento de tensión, impotencia y frustración constante conocido como síndrome de desgaste (Burnout), el cual puede llegar a tener repercusiones nocivas para la salud física y mental del trabajador, incluso fatales, de no ser prevenidas y atendidas.

A continuación, se presentan algunas definiciones conceptuales de autores sobre el Síndrome de desgaste (Burnout).

Maslach y Jackson (1986) mencionan que es el síndrome que se caracteriza por la presencia de altos niveles de agotamiento emocional, endurecimiento personal o despersonalización y baja realización personal.

Botero (2012) señala que las actuales modificaciones en el mundo del trabajo y en especial en las instituciones universitarias, han puesto de manifiesto nuevos riesgos de orden psicosocial que impactan no solo la salud física sino también la salud mental de los docentes, derivándose en el conocido síndrome de desgaste (Burnout).

Olivares (2016) afirma que es una problemática particularmente real, donde existen respuestas disfuncionales del individuo en contextos laborales caracterizados por fuertes niveles de presión y tensión laboral. También menciona que es un problema socio-laboral consecuencia del estrés laboral

crónico, una reacción nociva ante una tensión ocupacional progresiva e intensa.

Dierendonck (2004) afirma que es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo.

González (2007) menciona que los signos físicos del síndrome de desgaste (Burnout) son fáciles de ver. Para empezar, hay un sentimiento de agotamiento y fatiga, incapacidad para superar un resfriado, dolores de cabeza frecuentes y molestias gastrointestinales, dificultad para dormir y ahogos. Algunos signos adicionales son la facilidad para enfadarse y la irritación y frustración frecuentes. En cuanto a su manera de pensar, la persona se convierte en un libro cerrado, se vuelve excesivamente rígida, testaruda e inflexible.

Declaración del problema

La pregunta planteada para esta investigación y cuyo propósito es darle respuesta, se presenta a continuación:

¿Existe diferencia significativa en el grado de síndrome de desgaste (Burnout) de los docentes universitarios, según diversas variables demográficas?

Pregunta complementaria

¿Cuál es el grado de síndrome de desgaste (Burnout) de los docentes universitarios?

Definición de términos

Estrés laboral: son reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no son iguales a las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.

Despersonalización: estado por el cual las personas se sienten extraños a sí mismos, a su cuerpo y al ambiente que los rodea.

Agotamiento emocional: el agotamiento emocional se refiere a la falta de recursos emocionales y al sentimiento de que no tiene nada que ofrecer a otra persona.

Realización personal: es un proceso continuo de auto mejoramiento, donde las personas van desarrollando una serie de habilidades y conocimientos para sentir una profunda satisfacción en lo que hacen y encontrar la plenitud de la vida.

Salud mental: La salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

Trabajo: esfuerzo humano con el afán de obtener recursos para subsistir.

Hipótesis Principales

El planteamiento del problema permitió formular las siguientes hipótesis de investigación:

H1. Existe diferencia significativa en el nivel de desgaste de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de acuerdo al género.

H2. Existe diferencia significativa en el nivel de desgaste de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de acuerdo a la edad.

H3. Existe diferencia significativa en el nivel de desgaste de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de acuerdo a los años de experiencia laboral.

Objetivos

Esta investigación estableció los siguientes objetivos:

1. Conocer el grado de síndrome de síndrome de desgaste (Burnout) de los docentes de la facultad.
2. La investigación puede servir de base para que la administración identifique posibles factores de riesgo y el enfoque para la prevención y promoción de la salud mental. en los docentes.

Justificación

Con la presente investigación se pretende conocer el grado de síndrome de desgaste (Burnout) de los docentes universitarios, así como la relación que existe entre los diferentes

factores demográficos y el síndrome. De esta manera la dirección de la facultad podrá desarrollar e implementar diferentes estrategias para evitar el desgaste en los docentes.

Cheverría (2007) sostiene que el estrés forma parte de nuestra vida cotidiana y ha llegado a ser considerada la enfermedad del siglo XXI, como consecuencia de diversos cambios en aspectos demográficos, políticos, económicos, sociales, culturales y tecnológicos, afectando tanto la salud y bienestar personal como la satisfacción laboral y colectiva.

Rodríguez y Rivas (2011) mencionan que el síndrome de desgaste (Burnout) aparece en el individuo como una respuesta al estrés laboral crónico, que surge al trabajar bajo condiciones difíciles, que se caracteriza por un estado de desgaste físico, emocional y cognitivo, y que tiene consecuencias muy negativas para la persona y para la organización.

Gil (2000) menciona que las consecuencias del síndrome de desgaste tienen implicaciones personales, familiares, sociales, organizacionales y de salud. Entre las consecuencias del síndrome de desgaste que repercuten en la organización se encuentran la disminución de la satisfacción laboral, despersonalización en el trato, la elevación del ausentismo laboral, el abandono de trabajo, la baja implicación laboral, el bajo interés por las actividades laborales, incremento de conflictos interpersonales, aumento de la rotación laboral.

Doval y Rodríguez (2004) mencionan que, en todos los ámbitos de la vida, se generan tensiones y cuando alguien pretende eliminarlas por completo es muy probable que lo único que consiga es estresarse aún más, por lo que como seres humanos racionales lo inteligente y positivo es saber controlar las tensiones para canalizarlas luego de manera positiva.

Limitaciones

Algunas limitaciones en este estudio fueron las siguientes:

1. La dificultad para que los encuestados tuvieran la disponibilidad para contestar el documento, debido a las diferentes ocupaciones de estos y al tiempo.
2. La ausencia de algunos docentes, ya que no están disponibles todo el tiempo en la universidad, debido a que son maestros por horas.

Delimitaciones

A continuación, se estipulan algunas delimitaciones en esta investigación:

1. El estudio se realizó durante los meses de febrero y marzo del año 2019.
2. El instrumento se aplicó y se contestó por los maestros de la facultad de FACEJ.
3. Los resultados obtenidos son únicamente válidos para la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas.

Supuestos

Los supuestos de esta investigación fueron los siguientes:

1. Los docentes que fueron encuestados contestaron el instrumento de investigación honestamente.
2. Las respuestas otorgadas por los docentes son lo más apegadas a la realidad.
3. Las respuestas no han sido influenciadas por quienes aplicaron el instrumento de investigación.
4. Se consideró la misma interpretación de cada uno de los ítems del instrumento por parte de los docentes encuestados.

Marco filosófico

En la biblia encontramos diversos versículos donde Dios habla sobre el agotamiento, y nos da palabras de consuelo un ejemplo es en Jeremías donde dice que Él satisface el alma cansada y sacia a todo alma atribulada. Solemos olvidar que tenemos un Dios que nos respalda en cada situación difícil que pasamos, y nos dice, no estas solo.

El desgaste en una persona muchas veces se provoca por no llevar una adecuada gestión del tiempo, de las actividades y responsabilidades diarias tanto en el hogar como en el trabajo. En la biblia encontramos varios versículos que nos hablan sobre el tiempo (Eclesiastés 3:9-13) es claro el mensaje todo tiene su tiempo y es don de Dios que cada persona coma, beba y disfrute su trabajo, es decir Dios quiere que sea cual sea el trabajo que desempeñemos lo hagamos con entusiasmo, pero sobre todo que lo disfrutemos. Y nunca ha sido la voluntad de Dios que su pueblo sea abrumado por el peso de las preocupaciones.

Es verdad que la presión en el trabajo no es nada sencilla, porque el trabajador tiene la responsabilidad de cumplir con todas las tareas asignadas, y no solo tiene responsabilidades en el trabajo, es mucho más que eso, ya que fuera del trabajo también tiene responsabilidades con su familia, e incluso con la sociedad. Las sagradas escrituras dicen pon tu trabajo en las manos del señor, y todos los planes se ajustarán y saldrán para bien (Proverbios 16:3) es muy bonita esta promesa porque lo único que tenemos que hacer es encomendar nuestro trabajo a Dios y tener la seguridad de que los resultados serán buenos. Todos los trabajadores deberían aferrarse a esta promesa.

Elena G. de White afirmaba que lo que mata no es el trabajo, si no las preocupaciones, la única manera de evitar la preocupación es llevando nuestras cargas a Cristo y Él hará el resto. Como cristianos debemos educar nuestras almas para tener más fe, paciencia, amor y más confianza en Cristo, como consiguiente seremos mas felices y viviremos con menos preocupaciones. Al señor no le gusta que vivamos con constantes preocupaciones. Él nos dice: “No os dejaré huérfanos”

(Juan 14:18). Apreciemos estas palabras, creamos en sus promesas, repitámoslas cada día, meditemos en ellas durante la noche, llevemos una vida plena y sobre todo reflejemos a Dios en nuestro trabajo así seremos un centro de influencia para muchas personas que nos rodean en el trabajo.

Marco teórico

Zuniga y Pizarro (2018) mencionan que el nivel de desgaste puede incidir negativamente en el desempeño de los docentes de un establecimiento educacional, lo que ha dado origen a diversos estudios relacionados con la salud física y mental de los profesores. Especialmente los docentes de los establecimientos educacionales del sector público pueden enfrentar un excesivo número de estudiantes en aula, indisciplina, falta de interés por aprender y materiales de trabajo inadecuados; y entonces estos docentes podrían estar más expuestos a altos índices de nivel de desgaste.

Importancia

Para Guerrero y Rubio (2005), la presencia del síndrome de desgaste (Burnout) en los puede ser considerada como un deterioro de su salud mental causando consecuencias negativas en su desempeño laboral. Se sabe que los docentes desarrollan diferentes actividades en las áreas de enseñanza, divulgación e investigación. Sin embargo, en algún momento pueden sentirse cansados y sin ningún interés en desarrollar las tareas asignadas. En los últimos años, muchos autores han apoyado la necesidad de investigar el fenómeno de Burnout en esta profesión, y todos ellos han confirmado que el síndrome no es cuestionable en el caso de esta profesión, ya que estos profesionales desarrollan problemas somáticos y psicológicos que dañan significativamente su trabajo y afectan la relación con sus estudiantes y la calidad de la enseñanza.

García, Escorcía y Pérez (2017) mencionan que hoy en día, existen mecanismos en el entorno que llevan a la sobrecarga de trabajo en profesores e investigadores universitarios, lo que confunde su rol profesional y, por lo tanto, agrava sus condiciones de trabajo, la calidad de vida laboral y todos por el mismo salario o menos, lo que afecta su reconocimiento social.

Botero (2012) dice que al igual que en otras profesiones de atención, el agotamiento en los docentes no aparece de manera abrupta, pero es la fase final de un proceso continuo de desarrollo y se puede identificar a través de signos tales como la sensación de inadecuación para el trabajo, y reducción de la capacidad de resolución de problemas.

Correa, Muñoz y Chaparro (2010) señalan que los estudios sobre Burnout desarrollados en el sector de la educación han demostrado que el profesorado parece ser especialmente vulnerable a este problema, debido a la presión a la que se ven sometidos por intentar responder a la diversidad de demandas, teniendo que exigirse cada vez más a sí mismos

y presentando cada vez más sintomatología asociada a este síndrome, siendo cada vez más frecuentes las licencias por estrés, el ausentismo, la depresión y el agotamiento.

Rivera, Segarra y Giler (2018) algunos docentes por las exigencias que demanda la labor y el compromiso que tienen, son expuestos a padecer síndrome de desgaste (Burnout) evidenciando un conjunto de signos y síntomas entre los cuales se menciona el agotamiento emocional e insatisfacción con la Realización personal del trabajo.

Dimensiones

Después de haber estudiado varias definiciones de lo que es el síndrome de desgaste (Burnout) se revisará la forma en la que algunos autores la han dimensionado:

Carlotto y Goncalves (2017) midieron el síndrome de desgaste (Burnout) de acuerdo a las siguientes dimensiones: (a) entusiasmo hacia el trabajo, (b) agotamiento psicológico, (c) indolencia y (d) culpa. García, Escorcía y Pérez (2017) midieron el síndrome de desgaste (Burnout) de acuerdo a las siguientes dimensiones: (a) agotamiento emocional, (b) logro personal y (c) despersonalización.

Mercado y Noyola (2011) midieron el síndrome de desgaste (Burnout) de acuerdo a las siguientes dimensiones: (a) desgaste psíquico, (b) Indolencia, (c) baja ilusión por el trabajo y (d) culpa.

Para la presente investigación se usaron 3 dimensiones que son las siguientes: (a) agotamiento emocional, (b) despersonalización y (c) Realización personal.

Agotamiento emocional: Guerrero (2003) menciona que se experimenta como cansancio mental, suele estar acompañado de una gran fatiga física.

Despersonalización: Olivares (2016) menciona que es el estado por el cual las personas se sienten extraños a sí mismos, a su cuerpo y al ambiente que los rodea.

Realización personal: Botero (2012) afirma que es la satisfacción de haber alcanzado y cumplido una o más metas personales que forman parte del desarrollo y del potencial humano.

Es importante mencionar que la gran mayoría de las investigaciones realizadas sobre el síndrome de desgaste (Burnout), utilizaron el mismo instrumento (Maslach Burnout Inventory) y las mismas dimensiones, ya que fue el primer instrumento creado por Maslach y Jackson (1981, 1986) y actualmente validado.

Investigaciones realizadas

En esta sección se incluyen investigaciones anteriores que hacen referencia al síndrome de desgaste (Burnout) en docentes:

García, Escorcía y Pérez (2017) desarrollaron un estudio donde el objetivo era analizar la relación del Síndrome Burnout y los sentimientos de autoeficacia con el rendimiento

académico en profesores universitarios pertenecientes a los programas de psicología y odontología de una universidad privada de la ciudad de Barranquilla.

La investigación fue empírico analítica, con un diseño descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 93 docentes de los programas de psicología y Odontología. La muestra fue de un total de 36 profesores. La dimensión del agotamiento emocional mostró que el 83.33 % de los profesores no presenta agotamiento emocional, mientras que el 8.3 % de ellos, muestran un nivel intermedio.

Respecto a la despersonalización, hubo un porcentaje de 94.4 en niveles bajos y un porcentaje de 5.6 % en niveles intermedios, por lo tanto, se puede decir que los profesores muestran actitudes negativas y sentimientos fríos hacia los estudiantes y sus actividades académicas. En cuanto a la dimensión de la Realización personal, se encontró que el 5.6 % de los profesores muestra un bajo nivel de Realización personal, el 27.5 % de ellos muestra un nivel intermedio de Realización personal y el 66.7 % muestra más puntajes en el sentido de logro. Teniendo en cuenta los resultados, se observó que no se presenta una relación significativa entre el Burnout, sentimientos de autoeficacia con el rendimiento académico.

Rodríguez y Fernández (2017) investigaron sobre el efecto del efecto de las relaciones interpersonales en el síndrome de burnout del profesorado de Educación Secundaria Obligatoria. El estudio tuvo como objetivo analizar la influencia de las relaciones interpersonales en el desarrollo del burnout en una muestra de 794 profesores de ESO de la Comunidad de Madrid, mediante la aplicación de la metodología de Modelos de Ecuaciones Estructurales. Se observó que la Relación Profesor-Alumnos es la que tiene un efecto significativo en cada una de las tres dimensiones del síndrome (agotamiento, despersonalización y realización personal), si bien las relaciones Profesor-Superiores y Profesor-Compañeros muestran un efecto moderado sobre ellas. Los resultados obtenidos muestran la importancia de cuidar las relaciones interpersonales en el centro para asegurar el bienestar del profesorado y, en última instancia, la calidad del proceso de aprendizaje. Correa, Muñoz y Chaparro (2010) desarrollaron un estudio con el objetivo de evaluar el síndrome de desgaste profesional o Burnout: antecedentes, síndrome y consecuencias, en docentes que laboran medio tiempo y tiempo completo en dos universidades privadas de la ciudad de Popayán. La población es de 44 participantes tanto del género masculino y femenino, con edades entre los 20 y 40 años, evaluada con el cuestionario breve de Burnout. Fue un estudio cuantitativo transversal. Los resultados indican una baja presencia del síndrome del Burnout en esta población. Se encuentra una frecuencia del 9 % de alta despersonalización, es decir, estos docentes han desarrollado actitudes negativas y de insensibilidad hacia los receptores de sus servicios; y

frecuencias del 16 % y del 9 % de altas consecuencias físicas y sociales, respectivamente. El análisis bivariado demuestra la asociación significativa de diversos factores. En términos generales existe una baja presencia del síndrome de Burnout en esta población. Los factores que están altamente asociados con las consecuencias físicas y sociales evaluadas, son: género masculino, edad entre 20 y 40 años, relación marital con pareja habitual, dedicación de tiempo completo al trabajo, Realización personal de actividades laborales en casa y la interacción del más del 75 % del tiempo de la jornada laboral con los beneficiarios de los servicios.

Rivera, Segarra y Giler (2018) realizaron una investigación con el objetivo de describir el síndrome de burnout, midiendo la prevalencia de despersonalización, agotamiento emocional y baja Realización personal, en los docentes en Instituciones de educación superior en la ciudad de Guayaquil. La investigación se suscribió bajo la metodología cuantitativa, se realizó un estudio de campo con una muestra de 159 docentes. La técnica empleada para recoger los datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados del estudio arrojaron que el burnout se manifiesta de forma diferente según los años de experiencia en la docencia y de acuerdo a las condiciones del trabajo. Se identificó una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas. En la actualidad algunos docentes en Instituciones de educación superior en la ciudad de Guayaquil, están afectados por el síndrome de burnout, por lo que recomendaron poner mayor atención a esta problemática a fin de tomar medidas preventivas que disminuyan dicho síndrome.

Metodología

Esta investigación es de tipo transversal, descriptiva, de campo y cuantitativa.

Es de tipo transversal, porque se realizó en un periodo determinado.

Es de tipo descriptivo, porque se describió el grado de síndrome de desgaste de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de la Universidad de Montemorelos.

Es de campo, porque los datos de interés fueron recogidos en forma directa tomando una muestra de los docentes de la facultad de Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas.

Es cuantitativa, porque se utilizó la recolección y análisis de datos por medio de un programa estadístico.

Población

Pineda, Alvarado y Canales (1994) mencionan que es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos,

los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros.

La población para esta investigación está conformada por 33 docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de la Universidad de Montemorelos.

Muestra

Manterola y Otzen (2017) definen la muestra como conjunto de elementos extraídos de la población que conforman la muestra.

Se tomó una muestra por conveniencia de 33 docentes de la Facultad de

Ciencias Empresariales y Jurídicas de la Universidad de Montemorelos, que representan el 97 % de la población.

Instrumento de medición

Para esta investigación se aplicó un instrumento elaborado por Christina Maslach y Susan E. Jackson (1986), y modificado por la maestra Lidia Yared García Pimentel y Sandra Salmá Soto Fernández, el cual está conformado por 22 ítems. El instrumento utilizó una escala Likert del 0 al 6, predeterminada para cada declaración: 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.

Al momento de la valoración, en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización lo ideal es que respondan 0= Nunca, 1= Pocas veces al año o menos. Y al contrario en la dimensión de realización personal lo ideal es que contesten 5= Pocas veces a la semana, 6= Todos los días.

Las declaraciones utilizadas en el instrumento son las siguientes: Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo, cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío, cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado, siento que puedo entender fácilmente a mis alumnos, siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales, siento que trabajar todo el día con mis alumnos me cansa, siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos, siento que mi trabajo me está desgastando, siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos a través de mi trabajo, me he vuelto más duro con la gente desde que ejerzo la profesión docente, me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente, me siento con mucha energía en mi trabajo, me siento frustrado en mi trabajo, siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo, siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos, siento que trabajar en contacto directo con los alumnos me cansa, siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos, me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos, creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo, me involucro en actividades misioneras, me

siento como si estuviera al límite de mis posibilidades, en mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma, creo que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.

La consistencia interna y coherencia del constructo grado de síndrome de desgaste (Burnout) se evaluó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach con un valor de 0.74 en la escala general, presentando los siguientes valores alfa de Cronbach en las subescalas: $\alpha = 0.88$ para agotamiento emocional, $\alpha = 0.74$ para realización personal en el trabajo y para despersonalización $\alpha = 0.81$.

Variable dependiente

Grande y Abascal (2009) mencionan que las variables dependientes son aquellas que tienen que responder ante las modificaciones de las variables independientes.

Para el desarrollo de esta investigación se consideró como variable dependiente el grado de nivel de desgaste de los docentes universitarios.

Variables independientes

Díaz (2009) menciona que la variable independiente es la que está bajo el control del investigador.

Las variables independientes consideradas para fines de la presente investigación fueron las siguientes: género, edad y años de experiencia laboral.

Hipótesis nulas

H01. No existe diferencia significativa en el nivel de desgaste de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de acuerdo al género.

H02. No existe diferencia significativa en el nivel de desgaste de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de acuerdo a la edad.

H03. No existe diferencia significativa en el nivel de desgaste de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de acuerdo a los años de experiencia laboral.

Recolección de datos

Para la recolección de datos se siguió el siguiente proceso:

1. Se solicitó autorización en la dirección de la facultad.
2. Se confirmó el día en que sería aplicado el instrumento.
3. El instrumento fue distribuido por la investigadora en la junta de consejo técnico.
4. Cada docente tomó aproximadamente 10 minutos para contestar el instrumento.
5. Se buscó personalmente a los maestros que faltaban de entregar el instrumento.

6. La información se introdujo a una base de datos en SPSS 23.

Análisis de datos

Para fines de la presente investigación se usó el paquete estadístico de Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, versión 23 para Windows) que permitió analizar de manera confiable los datos que se recolectaron.

Resultados

Las variables independientes principales fueron las siguientes: género, edad y años de experiencia laboral.

La variable dependiente utilizada en esta investigación fue el grado de síndrome de desgaste de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas.

Para el análisis de las siguientes tablas cruzadas se usó la siguiente escala, es importante mencionar que la escala se ajustó para usos del programa estadístico, quedando de la siguiente manera: 1= Nunca, 2= Pocas veces al año o menos, 3= Una vez al mes o menos, 4= Unas pocas veces al mes, 5= Una vez a la semana, 6= Pocas veces a la semana, 7= Todos los días.

Para obtener los resultados se utilizó el paquete estadístico SPSS para Windows (versión 23).

Descripción demográfica de la muestra

A continuación, se presenta un resumen de las características demográficas obtenidas mediante este estudio. Se encuentran los resultados de las variables género, edad, estado civil, tipo de empleo (um), nivel educacional, años de experiencia laboral, años de antigüedad (um) y nivel de ingreso mensual (ver Apéndice C).

Género

En la Tabla 1 se muestran los resultados referidos al género de los docentes encuestados que fueron las siguientes: de los 33 individuos encuestados, el 66.7 % son hombres y el 33.3 % son mujeres.

	f	%
Masculino	22	66.7
Femenino	11	33.3
Total	33	100.0

Tabla 1. Descriptivo de género

Edad

En la tabla 2 se muestra que el rango de los docentes evaluados fue de los 25 hasta los 60 años o más. La edad predominante se ubica entre los 41 a 50 años representando un porcentaje del 45.5 % del total de la muestra. La categoría de 25 a 30 años de edad representa el 18.2 %, la de 31 a 40 años representa otro 18.2 %, de 51 a 56 años representa el 9.1 % y mayores de 60 años representa otro 9.1 %.

	f	%
25 a 30	6	18.2
31 a 40	6	18.2
41 a 50	15	45.5
51 a 56	3	9.1
Mayor de 60	3	9.1
Total	33	100.0

Tabla 2. Descriptivo de edad

Estado Civil

En la tabla 3 se muestra que de los 33 docentes encuestados el 84.8 % son casados, el 12.1 % están solteros y el 3 % son divorciados.

	f	%
Casado	28	84.8
Soltero	4	12.1
Divorciado	1	3
Total	33	100.0

Tabla 3. Descriptivo de Estado Civil

Tipo de empleo (um)

En la tabla 4 se muestra que 23 docentes pertenecen a la modalidad de base lo que representa un 69.7 % y 10 docentes pertenecen a la modalidad de contrato representando así un 30.3 %.

	f	%
Base	23	69.7
Contrato	10	30.3
Total	33	100.0

Tabla 4. Descriptivo de tipo de empleo

Nivel educacional

En la tabla 5 se muestra que de los 33 docentes encuestados 10 pertenecen al nivel académico de pregrado representando un 30.3 %, 20 al nivel académico de maestría con un 60.6 %, y 3 al nivel académico de doctorado representado por un 9.1 %.

	f	%
Pregrado	10	30.3
Maestría	20	60.6
Doctorado	3	9.1
Total	33	100.0

Tabla 5. Descriptivo de nivel educacional

Años de experiencia laboral

En la tabla 6 se muestra que de los docentes encuestados 6 tienen de 1 a 5 años de experiencia laboral representan un 18.2 %, 5 tienen de 6 a 10 años de experiencia laboral representando un 15.2 %, 13 tienen de 11 a 20 años de experiencia laboral representando un 39.4 %, 5 tienen de 21 a 30 años de experiencia laboral representando un 15.2 % y 4 tienen de 31 a 35 años de experiencia laboral representando un 12.1 %.

	f	%
1 a 5	6	18.2
6 a 10	5	15.2
11 a 20	13	39.4
21 a 30	5	15.2
31 a 35	4	12.1
Total	33	100.0

Tabla 6. Descriptivo de años de experiencia laboral

Años de antigüedad

En la tabla 7 se muestra que 12 docentes tienen de 1 a 5 años de antigüedad representado por un 36.4 %, 7 docentes tienen de 6 a 10 años de antigüedad representado por un 21.2 %, 10 docentes tienen de 11 a 20 años de antigüedad representado por un 30.3 %, 1 docente tiene de 21 a 30 años de antigüedad representado por un 3 %, 1 docente tiene de 31 a 35 años de antigüedad representado por un 3 % y 2 docentes tienen de 36 a 40 años de antigüedad representado por un 6.1 %.

	f	%
1 a 5	12	36.4
6 a 10	7	21.2
11 a 20	10	30.3
21 a 30	1	3
31 a 35	1	3
36 a 40	2	6.1
Total	33	100.0

Tabla 7. Descriptivo de años de antigüedad

Nivel de ingreso

En la tabla 8 se logra observar que de los 33 docentes encuestados el 9.1 % tienen un ingreso de \$5,500 a \$10,000, 42.4 % tienen un ingreso de \$11,000 a \$15,000, 24.2 % tienen un ingreso de \$16,000 a \$25,000 y 21.2 % tienen un ingreso de \$21,000 a \$25,000. Y se encuentra un dato perdido.

	f	%
5500 a 10000	3	9.1
11000 a 15000	14	42.4
16000 a 20000	8	24.2
21000 a 25000	7	21.2
Total	32	97
Perdidos	1	3
Total	33	100.0

Tabla 8. Descriptivo de nivel de ingresos

Tablas cruzadas

Para el análisis de las siguientes tablas cruzadas se usó la siguiente escala 1= Nunca, 2= Pocas veces al año o menos, 3= Una vez al mes o menos, 4= Unas pocas veces al mes, 5= Una vez a la semana, 6= Pocas veces a la semana, 7= Todos los días.

Al momento de la valoración, en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización lo ideal es que respondan 0= Nunca, 1= Pocas veces al año o menos. Y al contrario en la dimensión de realización personal lo ideal es que contesten 5= Pocas veces a la semana, 6= Todos los días.

Edad y Agotamiento emocional

En la tabla 9 se observa que el 46.7 % en el rango de edad de 41 a 50 años presentan agotamiento emocional pocas veces al año o menos, y el 66.7 % en el rango de edad de 25 a 30 años presentan agotamiento emocional una vez al mes o menos. Siendo estos los valores más representativos de la tabla.

		1	2	3	4	5	7
25 a 30	Recuento	0	0	4	1	0	1
	% dentro de edad	0.00%	0.00%	66.7%	16.7%	0.00%	16.7%
31 a 40	Recuento	2	1	1	1	1	0
	% dentro de edad	33.30%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	0.00%
41 a 50	Recuento	1	7	2	5	0	0
	% dentro de edad	6.7%	46.7%	13.3%	33.3%	0.00%	0.00%
51 a 56	Recuento	1	4	0	0	0	0
	% dentro de edad	33.3%	66.7%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
mayor de 57	Recuento	2	0	1	0	0	0
	% dentro de edad	66.70%	0.00%	33.30%	0.00%	0.00%	0.00%
Total	Recuento	6	10	8	7	1	1
	% dentro de edad	18.20%	30.30%	24.20%	21.20%	3.00%	3.00%

Tabla 9. Descriptivo de edad y agotamiento emocional

Años de experiencia laboral y Agotamiento emocional

En la tabla 10 se puede observar que en la categoría de 1 a 5 años de experiencia laboral el 66.7 % se sienten agotados una vez al mes o menos, en la categoría de 11 a 20 años de experiencia laboral el 30.8 % nunca se sienten agotados y otro 30.8 % se sienten agotados unas pocas veces al mes.

		1	2	3	4	5	7
1 a 5	Recuento	0	1	4	0	0	1
	% dentro de años de experiencia laboral	0.00%	16.70%	66.70%	0.00%	0.00%	16.70%
6 a 10	Recuento	0	3	1	1	0	0
	% dentro de años de experiencia laboral	0.00%	60.00%	20.00%	20.00%	0.00%	0.00%
11 a 20	Recuento	4	3	2	4	0	0
	% dentro de años de experiencia laboral	30.80%	23.10%	15.40%	30.80%	0.00%	0.00%
21 a 30	Recuento	1	2	0	1	1	0
	% dentro de años de experiencia laboral	20.00%	40.00%	0.00%	20.00%	20.00%	0.00%
31 a 35	Recuento	1	1	1	1	0	0
	% dentro de años de experiencia laboral	25.00%	25.00%	25.00%	25.00%	0.00%	0.00%
Total	Recuento	6	10	8	7	1	1
	% dentro de años de experiencia laboral	18.20%	30.30%	24.20%	21.20%	3.00%	3.00%

Tabla 10. Descriptivo de años de experiencia laboral y agotamiento emocional

Edad y Realización personal

En la tabla 11 se logra observar que en el rango de edad de los 41 a 50 años el 46.7 % pocas veces a la semana se sienten realizados y el 40 % todos los días se sienten realizados, en el rango de edad de 25 a 30 años el 66.7 % se sienten pocas veces a la semana realizados y en el rango de edad de 31 a 40 años 66.7 % se sienten pocas veces a la semana realizados.

		3	5	6	7
25 a 30	Recuento	0	1	4	1
	% dentro de edad	0.00%	16.70%	66.70%	16.70%
31 a 40	Recuento	0	0	4	2
	% dentro de edad	0.00%	0.00%	66.70%	33.30%
41 a 50	Recuento	1	1	7	6
	% dentro de edad	6.70%	6.70%	46.70%	40.00%
51 a 56	Recuento	0	0	1	2
	% dentro de edad	0.00%	0.00%	33.30%	66.70%
mayor de 57	Recuento	0	0	1	2
	% dentro de edad	0.00%	0.00%	33.30%	66.70%
Total	Recuento	1	2	17	13
	% dentro de edad	3.00%	6.10%	51.50%	39.40%

Tabla 11. Descriptivo de la edad y la Realización personal

Género y Agotamiento emocional

En la tabla 12 se puede observar que del género masculino el 27.3 % nunca se sienten agotados, otro 27.3 % pocas

veces al año o menos se sienten agotados emocionalmente, y otro 27.3 % una vez al mes o menos se sienten agotados emocionalmente. En el género femenino el 36.4 % se sienten agotadas emocionalmente unas pocas veces al mes y el 27.3 % se sienten agotadas unas pocas veces al mes.

		1	2	3	4	5	7
Masculino	Recuento	6	6	6	4	0	0
	% dentro de genero	27.30%	27.30%	27.30%	18.20%	0.00%	0.00%
Femenino	Recuento	0	4	2	3	1	1
	% dentro de genero	0.00%	36.40%	18.20%	27.30%	9.10%	9.10%
Total	Recuento	6	10	8	7	1	1
	% dentro de genero	18.20%	30.30%	24.20%	21.20%	3.00%	3.00%

Tabla 12. Descriptivo de género y agotamiento emocional

Género y despersonalización

En la tabla 13 se muestra que en el género masculino el 54.5 % nunca tienen sentimientos de despersonalización, otro 27.3 % pocas veces al año o menos se sienten despersonalizados y en el género femenino de la misma manera el 54.5 % nunca tienen sentimientos de despersonalización y el 27.3 % pocas veces al año o menos se sienten despersonalizadas.

		1	2	3	5	6
masculino	Recuento	12	6	3	0	1
	% dentro de genero	54.50%	27.30%	13.60%	0.00%	4.50%
femenino	Recuento	6	3	1	1	0
	% dentro de genero	54.50%	27.30%	9.10%	9.10%	0.00%
Total	Recuento	18	9	4	1	1
	% dentro de genero	54.50%	27.30%	12.10%	3.00%	3.00%

Tabla 13. Descriptivo de género y despersonalización

Años de experiencia laboral y despersonalización

En la tabla 14 se muestra que los docentes en la categoría de 11 a 20 años el 61.5 % nunca tienen sentimientos de despersonalización, de la misma forma en la categoría de 6 a 10 años y de 21 a 30 años el 60 % nunca tienen sentimientos de despersonalización.

		1	2	3	5	6
1 a 5	Recuento	2	2	1	1	0
	% dentro de años de experiencia laboral	33.30%	33.30%	16.70%	16.70%	0.00%
6 a 10	Recuento	3	1	0	0	1
	% dentro de años de experiencia laboral	60.00%	20.00%	0.00%	0.00%	20.00%
11 a 20	Recuento	8	3	2	0	0
	% dentro de años de experiencia laboral	61.50%	23.10%	15.40%	0.00%	0.00%
21 a 30	Recuento	3	1	1	0	0
	% dentro de años de experiencia laboral	60.00%	20.00%	20.00%	0.00%	0.00%
31 a 35	Recuento	2	2	0	0	0
	% dentro de años de experiencia laboral	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Total	Recuento	18	9	4	1	1
	% dentro de años de experiencia laboral	54.50%	27.30%	12.10%	3.00%	3.00%

Tabla 14. Descriptivo de género y despersonalización

Género y Realización personal

En la tabla 15 se muestra que del género masculino el 50 % pocas veces a la semana se sienten realizados, otro 40.9 % todos los días se sienten realizados y en el género

femenino el 54.5 % pocas veces a la semana se sienten realizadas, y un 34.4 % todos los días se sienten realizadas.

		3	5	6	7
masculino	Recuento	1	1	11	9
	% dentro de genero	4.50%	4.50%	50.00%	40.90%
femenino	Recuento	0	1	6	4
	% dentro de genero	0.00%	9.10%	54.50%	36.40%
Total	Recuento	1	2	17	13
	% dentro de genero	3.00%	6.10%	51.50%	39.40%

Tabla 15. Descriptivo de género y Realización personal

Años de experiencia laboral y Realización personal

En la tabla 16 se muestra que las personas que tiene de 11 a 20 años de experiencia laboral un 46.2 % todos los días se sienten realizados y de 6 a 10 años de experiencia laboral representado por 80 % pocas veces a la semana se sienten realizados.

		3	5	6	7
1 a 5	Recuento	0	1	3	2
	% dentro de años de experiencia laboral	0.00%	16.70%	50.00%	33.30%
6 a 10	Recuento	0	0	4	1
	% dentro de años de experiencia laboral	0.00%	0.00%	80.00%	20.00%
11 a 20	Recuento	1	1	5	6
	% dentro de años de experiencia laboral	7.70%	7.70%	38.50%	46.20%
21 a 30	Recuento	0	0	3	2
	% dentro de años de experiencia laboral	0.00%	0.00%	60.00%	40.00%
31 a 35	Recuento	0	0	2	2
	% dentro de años de experiencia laboral	0.00%	0.00%	50.00%	50.00%
Total	Recuento	1	2	17	13
	% dentro de años de experiencia laboral	3.00%	6.10%	51.50%	39.40%

Tabla 16. Descriptivo de años de experiencia laboral y Realización personal

Medias aritméticas

En la Tabla 17 se muestran las medias aritméticas más altas y más bajas de las declaraciones del cuestionario como se puede ver a continuación las más altas fueron: “Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.” (4.39) hablando de la dimensión agotamiento emocional, este resultado indica que ya hay un afectación sobre el síndrome de desgaste. “Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.” (2.15) hablando de la dimensión despersonalización, este resultado indica que no hay afectación sobre el síndrome. “Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.” (6.60). “Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis alumnos.” (6.60) ambas hablando de la dimensión de realización personal, este resultado indica que no hay afectación sobre el síndrome y que presentan niveles muy aceptables en la realización personal.

Mientras que en las más bajas se encuentran “Siento que trabajar en contacto directo con mis alumnos me cansa.” (1.96) hablando de la dimensión agotamiento emocional, este resultado indica que ya hay un afectación sobre el síndrome de desgaste. “Siento que estoy tratando a mis alumnos como si fueran objetos impersonales.” (1.42) hablando de la dimensión despersonalización este resultado indica que no hay un afectación sobre el síndrome de desgaste. Y “En mi

trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.” (5.45) hablando de la dimensión de realización personal, este resultado indica que ya hay un afectación sobre el síndrome de desgaste.

Tabla 17. Descriptivo de medias aritméticas

	N	Media
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	33	3.697
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	33	2.0303
Me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	33	3.303
Siento que trabajar todo el día con mis alumnos me cansa.	33	2.0606
Siento que mi trabajo me está desgastando.	33	2.9697
Me siento frustrado en mi trabajo.	33	2.2727
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	33	4.3939
Siento que trabajar en contacto directo con mis alumnos me cansa.	33	1.9697
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	33	2.4848
Agotamiento emocional	33	2.798
Siento que estoy tratando a mis alumnos como si fueran objetos impersonales.	33	1.4242
Me he vuelto más duro con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	33	2.0303
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	33	2.1515
Siento que no me importa lo que le suceda a mis alumnos.	33	1.697
Creo que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	33	1.7576
Despersonalización	33	1.8121
Siento que puedo entender fácilmente a mis alumnos.	33	6.5758
Siento que trato con eficacia los problemas de mis alumnos.	33	6.0303
Influyo positivamente en la vida de mis alumnos a través de mi trabajo.	33	6.5455
Me siento con mucha energía en mi trabajo.	33	5.7879
Siento que puedo crear un clima agradable con mis alumnos.	33	6.5455
Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis alumnos.	33	6.6061
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	33	6.6061
En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	33	5.4545
Realización personal	33	6.2689

Hipótesis nula 1

H01. No existe diferencia significativa en el grado de desgaste de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de acuerdo al género.

La variable independiente a considerar en esta hipótesis es el género. La variable dependiente es el grado de desgaste de los docentes universitarios. Para analizar esta hipótesis se utilizó una prueba estadística *t* para muestras independientes.

En la tabla 18 se observa que en la dimensión de agotamiento emocional en el género femenino la media (3.42) nos indica que una vez al mes o menos se sienten agotadas. Respecto a la despersonalización la media (1.81) nos indica que el género femenino se siente pocas veces al año o menos despersonalizados. Y finalmente en la realización personal con los datos de la media (6.25) y (6.29) se observa que ambos géneros pocas veces a la semana, es decir con mucha frecuencia se sienten realizados.

	Género	N	Media
Agotamiento emocional	masculino	22	2.4848
	femenino	11	3.4242
Despersonalización	masculino	22	1.8091
	femenino	11	1.8182
Realización personal	masculino	22	6.2557
	femenino	11	6.2955

Tabla 18. Descriptivo de la media respecto al género

Se analizó el estadístico F de Levene del cual se observó un valor p igual a .041 para la dimensión agotamiento emocional, se encontró un valor estadístico t igual a - 2.132; con estos datos tenemos la suficiente evidencia estadística para establecer que existe diferencia significativa debido al género.

En la dimensión de despersonalización se observó un valor p igual a .984, un valor estadístico t igual a -.021, y finalmente en la dimensión de realización personal un valor p igual a .888 un valor estadístico t igual a -.142. En ambos casos p es mayor a .05, por lo tanto, se decidió retener la hipótesis nula que dice que no existe diferencia significativa en el grado de desgaste de los docentes de la facultad de FACEJ de acuerdo al género.

Hipótesis nula 2

H02. No existe diferencia significativa en el grado de desgaste de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de acuerdo a la edad.

La variable independiente a considerar en esta hipótesis es la edad de los docentes. La variable dependiente es el grado de desgaste de los docentes de la facultad de FACEJ. Para analizar esta hipótesis se utilizó una prueba estadística ANOVA de un factor.

En la tabla 19 se observa que en la dimensión de agotamiento con la edad la media (2.79) fue una vez al mes o menos se sienten agotados, es decir con una frecuencia media. Respecto a la despersonalización la media (1.81) nos indica que pocas veces al año o menos tienen sentimientos de despersonalización, es decir esto no sucede con mucha frecuencia. Y finalmente en la Realización personal con los datos de la media (6.26) se observa que pocas veces a la semana se sienten realizados, es decir con mucha frecuencia.

	t	p	Decisión
Agotamiento-Género	-2.132	.041	Rechazar H ₀₁
Despersonalización-Género	-.021	.984	Retener H ₀₁
Realización personal-Género	-.142	.888	Retener H ₀₁

Tabla 19. Descriptivo de prueba de Levene

Se analizó la prueba ANOVA de un factor en la cual se observó un valor p igual a .021 para la dimensión agotamiento, se encontró un valor estadístico f igual a 3.449. Con estos datos tenemos la suficiente evidencia estadística para establecer que existe diferencia significativa debido a la edad.

En la dimensión de despersonalización se observó un valor p igual a .429, un valor estadístico f igual a .990, y finalmente en la dimensión de realización personal un valor p igual a .353 un valor estadístico t igual a 1.15 dos de ellos

fueron mayores a .05, por lo tanto, se decidió retener la hipótesis nula que dice que no existe diferencia significativa en el grado de desgaste de los docentes de la facultad de FACEJ de acuerdo a la edad.

		N	Media
Agotamiento emocional	25 a 30	6	4.0185
	31 a 40	6	2.6852
	41 a 50	15	2.8074
	51 a 56	3	1.6296
	mayor de 57	3	1.7037
	Total	33	2.7980
Despersonalización	25 a 30	6	2.3333
	31 a 40	6	1.8000
	41 a 50	15	1.9200
	51 a 56	3	1.0667
	mayor de 57	3	1.0000
	Total	33	1.8121
Realización personal	25 a 30	6	5.8958
	31 a 40	6	6.4583
	41 a 50	15	6.1583
	51 a 56	3	6.7500
	mayor de 57	3	6.7083
	Total	33	6.2689

Tabla 20. Descriptivo de la media respecto a la edad

Hipótesis nula 3

H03. No existe diferencia significativa en el grado de desgaste de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de acuerdo a los años de experiencia laboral.

La variable independiente a considerar en esta hipótesis son los años de experiencia laboral. La variable dependiente es el grado de desgaste de los docentes de la facultad de FACEJ. Para analizar esta hipótesis se utilizó una prueba estadística ANOVA de un factor.

En la tabla 21 se observa que en la dimensión de agotamiento con los años de experiencia laboral la media (2.79) fue una vez al mes o menos se sienten agotados, es decir, con una frecuencia media. Respecto a la despersonalización la media (1.81) nos indica que pocas veces al año o menos tienen sentimientos de despersonalización, es decir, no con mucha frecuencia. Y finalmente en la realización personal con los datos de la media (6.26) se observa que pocas veces a la semana se sienten realizados, es decir con mucha frecuencia se sienten realizados.

	f	p	Decisión
Agotamiento-Edad	3.449	0.021	Rechazar H ₀₂
Despersonalización-Edad	0.99	0.429	Retener H ₀₂
Realización personal-Edad	0.627	0.353	Retener H ₀₂

Tabla 21. Descriptivo de prueba ANOVA

Se analizó la prueba ANOVA de un factor en la cual se observó un valor p igual a .539 para la dimensión agotamiento, se encontró un valor estadístico f igual a .794. En la dimensión de despersonalización se observó un valor p igual a .677, un valor estadístico f igual a .583, y finalmente en la dimensión de realización personal un valor p igual a .752 un valor estadístico f igual a .478. Las tres fueron mayores a .05, por lo tanto, se decidió retener la hipótesis nula que dice que no existe diferencia significativa en el grado de desgaste de los

docentes de la facultad de FACEJ de acuerdo a los años de experiencia laboral.

		<i>N</i>	<i>Media</i>
Agotamiento emocional	1 a 5	6	3.5926
	6 a 10	5	2.8889
	11 a 20	13	2.5128
	21 a 30	5	2.6667
	31 a 35	4	2.5833
	Total	33	2.7980
Despersonalización	1 a 5	6	2.3333
	6 a 10	5	2.1600
	11 a 20	13	1.5846
	21 a 30	5	1.6800
	31 a 35	4	1.5000
	Total	33	1.8121
Realización personal	1 a 5	6	5.9583
	6 a 10	5	6.4000
	11 a 20	13	6.2115
	21 a 30	5	6.5000
	31 a 35	4	6.4688
	Total	33	6.2689

Tabla 22. Descriptivo de la media respecto a los años de experiencia laboral

Pregunta Complementaria

En esta sección se presenta el resultado para la pregunta complementaria que desea determinar el grado de síndrome de desgaste (Burnout) de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas. Para responder la pregunta complementaria se estimaron 9 indicadores para la dimensión agotamiento emocional, 5 indicadores para la despersonalización y 8 indicadores para la Realización personal en conjunto componen la variable grado de síndrome de desgaste. Se obtuvo una media aritmética para el agotamiento emocional de 2.79, para la despersonalización de 1.81 y para la Realización personal de 6.26, en conjunto nos indican que el nivel de síndrome de desgaste (Burnout) en los docentes universitarios es muy bajo, y no hay presencia de números alarmantes.

Discusión

Los resultados del presente estudio muestran que, respecto de los antecedentes de burnout, la mayoría de los docentes conocen su alcance y están a gusto en el ambiente laboral, perciben las tareas que realizan como motivadoras, es decir que en general no manifiestan factores estresantes de elevada intensidad, lo que determina que haya baja prevalencia de burnout y altos niveles de Realización personal.

Estos resultados son congruentes con los obtenidos por Gil Monte y Peiró (1999), y León Rubio, Cantero y León Pérez (2011), quienes concluyeron que las condiciones de trabajo se relacionan de manera positiva con el síndrome de burnout, en un estudio realizado con profesores de la Universidad de Sevilla.

Como resultado de las tablas cruzadas se obtuvo que el 90.9 % de los docentes universitarios tienen altos porcentajes respecto a la Realización personal. Guerrero (2003) dice que cuanto más bajo es el nivel de agotamiento y despersonalización personal, más alto es el nivel de logro personal.

León-Rubio, Cantero y León-Pérez (2011) concluyen que la Realización personal es otra de las variables moderadoras del síndrome de Burnout, y explican que tener altos niveles reducen la probabilidad de desarrollar el síndrome y contribuye al bienestar del trabajador; al contrario, bajos niveles de esta variable aumentan las posibilidades de padecerlo.

Gracias a los resultados de la investigación se observó que en la dimensión de agotamiento emocional con la edad y los años de experiencia laboral los docentes más jóvenes y con menos experiencia están registrando niveles medios de síndrome de desgaste, esto se podría deber a la falta de experiencia dando clases, a la presión que podrían llegar al sentir ya que se enfrentan a un ambiente donde todo es nuevo para ellos, a las exigencias por parte de la administración de las cuales no están acostumbrados y finalmente a la nueva etapa que están iniciando en su vida.

Polo, Santiago, Navarro y Alfí (2015) Señalan que el hecho de que la edad surgió como un predictor de la despersonalización, en el sentido de que cuanto más joven es el maestro, más tendencia tiene a la despersonalización, indican debido a esto se deben hacer esfuerzos especiales para proteger a los profesores que están comenzando su profesión o que están trabajando para alcanzar la tenencia. La mayoría de estos profesores se encuentran en un proceso de cambios, como salir al campo laboral por primera vez, ser padres primerizos, o recién casados, e incluso dejar el hogar de sus padres, entre otros.

González (2006) en su investigación menciona que es aconsejable que las instituciones educativas adventistas realicen auditorías organizativas para determinar las áreas que podrían utilizarse, y adoptar los cambios e intervenciones. Los departamentos deben permitir el equilibrio en la distribución de la carga de trabajo de la academia, centrándose en las fortalezas de cada maestro en particular, dentro de las capacidades del departamento y la misión y los valores de la institución.

Los resultados en esta investigación son positivos con respecto al bajo nivel de síndrome de desgaste (Burnout), es pertinente que la administración establezca estrategias para que los niveles se mantengan así e incluso por los casos que salieron ligeramente altos se tome acción para la gestión del síndrome de desgaste (Burnout) y la promoción de procesos de autoeficacia en los docentes, esto ayudara a trabajar para el desarrollo personal, profesional y laboral de los docentes y para generar entornos académicos adecuados y saludables que permitan el logro de objetivos institucionales.

Recomendaciones

El estudio realizado pone en evidencia la necesidad de seguir investigando sobre el grado de síndrome de desgaste en los docentes universitarios debido a que el desarrollo de esta variable permite conocer el estado actual de los docentes, por lo que se recomienda lo siguiente:

A la administración de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

1. Realizar una revaloración de cada una de las cargas de trabajo de los docentes, centrándose en la fortalezas de cada docente.
2. Implementar cursos para ayudar a tener un manejo adecuado del estrés.
3. Asignar mentores para que guíen a los docentes que están comenzando su profesión, durante sus primeros años.
4. Realizar actividades recreativas que ayuden a la interacción y convivencia entre docentes.

A los docentes

1. Expresar sus sentimientos y pensamientos cuando lo crean oportuno, y poner su salud en primer lugar.
2. Realizar actividades físicas para ayudar a manejar el estrés.

Para futuras investigaciones

1. Repetir el estudio en un lapso de tiempo no menor a 2 años ni mayor a 3 años.
2. Realizar investigaciones similares adicionando nuevas variables.
3. Replicar la investigación en otras facultades.
4. Elaborar un nuevo instrumento de medición aplicable a la institución.

Conclusiones

La presente investigación tuvo como fin conocer si existe diferencia significativa en el grado de síndrome de desgaste (Burnout) de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas de la Universidad de Montemorelos según distintas variables demográficas. Con el análisis de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra, se logró determinar que no existe diferencia significativa en el grado de síndrome de desgaste (Burnout) de los docentes universitarios de acuerdo al género, la edad y los años de experiencia laboral, pero si se encontró una diferencia significativa respecto a la dimensión agotamiento emocional según el género y la edad. También se encontró que respecto a la edad y el agotamiento emocional las personas más jóvenes (25 a 30 años) presentan un nivel medio de agotamiento, al responder que una vez al mes o menos se sienten agotados emocionalmente de la misma manera sucede con la categoría de 41 a 50 años de edad, ellos respondieron que unas pocas veces al mes tienen agotamiento emocional. Otro dato

relevante es que hablando de años de experiencia laboral y agotamiento emocional nuevamente los maestros con menos experiencia (1 a 5 años) presentan un nivel medio de agotamiento emocional, al responder que una vez al mes o menos se sienten agotados emocionalmente, lo mismo sucede con el grupo de 11 a 20 años de experiencia laboral, ellos respondieron que unas pocas veces al mes tienen agotamiento emocional. Hablando del género y el agotamiento emocional las mujeres presentan un pequeña diferencia de agotamiento emocional en relación con los hombres. Por último el 90.9 % de los docentes tienen altos porcentajes respecto a la Realización personal.

Grado de síndrome de desgaste (Burnout) y género

El análisis de la hipótesis permitió conocer que la variable género no hizo una diferencia significativa sobre el grado de nivel de desgaste (Burnout) de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas, respecto a las dimensiones de despersonalización y Realización personal, interpretándose que los hombres y las mujeres a pesar de las diferentes ocupaciones y responsabilidades tienen niveles de síndrome de desgaste muy bajos y muy parecidos. La única diferencia significativa encontrada fue en la dimensión agotamiento emocional, en esta dimensión si existe diferencia significativa de acuerdo al género.

Grado de síndrome de desgaste (Burnout) y edad

El análisis de la hipótesis permitió conocer que la variable edad no hizo una diferencia significativa sobre el grado de nivel de desgaste (Burnout) de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas respecto a las dimensiones de despersonalización y Realización personal, interpretándose que los docentes a pesar de las diferencias en la edad tienen niveles de síndrome de desgaste muy bajos y muy parecidos. La única diferencia significativa encontrada fue en la dimensión agotamiento emocional, en esta dimensión si existe diferencia significativa de acuerdo a la edad.

Grado de síndrome de desgaste (Burnout) y años de experiencia laboral El análisis de la hipótesis permitió conocer que la variable años de experiencia laboral no hizo una diferencia significativa sobre el grado de nivel de desgaste (Burnout) de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas. Interpretándose que los docentes universitarios no importando los años de experiencia laboral tienen niveles de síndrome de desgaste muy bajos y muy parecidos.

Sobre la pregunta complementaria

Con la pregunta complementaria se pretendió determinar el grado de síndrome de desgaste (Burnout) de los docentes universitarios.

Mediante el instrumento de investigación se obtuvo la siguiente información:

Las tres dimensiones y sus medias en conjunto indican que el nivel de síndrome de desgaste (Burnout) en los docentes universitarios tiene una baja presencia, es decir en algunos docentes este síndrome está iniciando y no hay presencia de números alarmantes. Es importante mencionar que este resultado podría tener relación debido a la filosofía y a los valores de los adventistas del séptimo día, repercutiendo así en los docentes.

Referencias

- Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 117-132. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225025860002>
- Carlotto, M. S., Gonçalves Camara, S. (2017). Burnout Syndrome Profiles among Teachers. *Psychological Writings / Escritos de Psicología*, 10(3), 159-166. <https://doi.org/10.5231/psy.writ.2017.2911>
- Cheverría M. 2007. El exceso laboral: un peligro para la salud. CI-MAC. Documento impreso, México.
- Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I., Chaparro, A. F. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 12(4), 589-598. <https://doi.org/10.1590/S012400642010000400006>
- Díaz Narváez, V. P. (2009). Metodología de la investigación científica y bioestadística. Santiago de Chile: RIL.
- Díaz-Narváez, V. P., Calzadilla Núñez, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de La Salud*, 14(1), 115-121. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=trueAuthType=ip,uiddb=lthAN=113481536lang=essite=ehost-livecustid=lib>
- Doval M, Rodríguez RO. (2004). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. Sitio web: <http://www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/viewFile/13/11>
- García, A., Escorcía, C., Pérez, B. (2017). Burnout Syndrome and Self-Efficacy Beliefs in Professors. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 65-126. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>
- Gil-Monte R, Peiró R. (2000). “Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)”. Monográfico, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Distrito Federal, México.
- Gil Monte R, Peiró R. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Revista Anales de Psicología*, Universidad de Murcia, Murcia, España 15(2):261-268
- González de Rivera, J. (2007). Síndrome de desgaste profesional. “Burnout” o síndrome del quemado. Editorial Mayo: Barcelona.
- Gonzalez, S., Bernard, H. (2006). Academic workload typologies and burnout among faculty in Seventh-day Adventist colleges and universities in North America. *JRCE*, 15(1-2), 13-37. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=trueAuthType=ssodb=rthAN=ATLA0001719790lang=essite=ehost-livecustid=lib>
- Grande Esteban, I. y Abascal Fernández, E. (2009). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. (10a ed.). Madrid, España. ESIC
- León Rubio JM, Cantero FJ, León Pérez JM. (2011). Diferencias del rol desempeñado por la autoeficacia en el burnout percibido por el personal universitario en función de las condiciones de trabajo. *Anales de Psicología* 27 (2):518-525
- Manterola, C. y Otzen, T. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Universidad de la frontera, Chile.
- Maslach C, Jackson SE. *The Maslach Burnout Inventory*. Manual Research Edition. University of California. Palo Alto: Consulting Psychologist Press; 1986.
- Olivares Faudez, V. (2016). Christina Maslach, comprendiendo el burnout. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/311611859_Christina_Maslach_comprendiendo_el_burnout
- OTZEN, T. MANTEROLA C. Sampling techniques on a population study. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017.
- Pineda, B., Alvarado, L. y Canales, F. (1994). Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud. Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud: Washington.
- Rivera Guerrero, Á., Segarra Jaime, P., Giler Valverde, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(2), 78-84. Retrieved from <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=trueAuthType=ip,uiddb=lthAN=130892368lang=essite=ehost-livecustid=lib>
- Rodríguez Carvajal, R., y Rivas Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Rodríguez-Mantilla, J. M., Fernández-Díaz, M. J. (2017). The effect of interpersonal relationships on burnout syndrome in Secondary Education teachers. *Psicothema*, 29(3), 370-377. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.309>
- Zuniga-Jara, S., Pizarro-León, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171-180. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>