



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

## **Estrés y *burnout* en docentes en diferentes niveles del sistema educativo**

*Sara Unda Rojas*  
*Jorge Ignacio Sandoval Ocaña\**

### **Introducción**

La salud mental de los docentes es uno de los problemas que actualmente cobra una gran importancia, si bien este estudio está referido a profesores de tres distintos niveles, básico, medio superior y superior, la conveniencia de que se extienda a todos los ámbitos del sistema educativo mexicano es deseable.

No obstante la importancia de los docentes en la vida social, éstos cada vez se encuentran más desvalorizados, desprotegidos y hasta agredidos por la instrumentación de políticas que atentan contra los valores y los principios fundamentales de las instituciones educativas: la generación del conocimiento, la preservación de tradiciones culturales, el desarrollo de las artes y las humanidades, la preparación de jóvenes para la educación superior o en su caso para su inclusión en el mercado laboral y la creación de sujetos pensantes y críticos respecto al entorno social y sus contradicciones.

Los académicos, como los principales responsables de hacer cumplir las funciones y compromisos de las instituciones educativas, esperarían a cambio una retribución no sólo económica, sino fundamentalmente reconocimiento, valoración hacia su trabajo y respeto a su integridad, física, psíquica e incluso moral.

Sin embargo, en la actualidad, y desde fines de los ochentas, resultado de las imposiciones económicas del llamado modelo neoliberal, las políticas en la educación se han dirigido a eficientar los escasos recursos destinados a la educación, transformar las prácticas académicas, reorganizar el trabajo docente y modificar las pautas de formación profesional; resultado de lo anterior, aunque de una manera velada y que pareciera no propositiva, se está atentando sistemáticamente contra la integridad mental, la salud física y el compromiso, el deseo y la satisfacción de los académicos por su trabajo.

Según Altbach (2004) Las condiciones del trabajo académico y las remuneraciones son inadecuadas y existe en las instituciones universitarias una limitación para generar carrera académica.

A nivel mundial la profesión académica se ha alejado de sus valores tradicionales integrándose a los procesos de privatización y comercialización impuestos por las políticas educativas que obligan al docente a generar ingresos adicionales para ellos mismos y para sus instituciones por medio de consultorías y actividades no relacionadas con la enseñanza.

---

\* Profesores de T.C. de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza-UNAM



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

La carga de trabajo se ha ampliado para los docentes, donde las horas clase han perdido importancia y se han ampliado a otras actividades reconocidas dentro de los programas de estímulo que son evaluadas para conseguir una remuneración mayor.

Si bien los profesores no trabajan para hacerse ricos, la profesión docente a nivel mundial tiene un nivel bajo de remuneración en comparación con otras profesiones. Por lo que tienen que buscar opciones de contratación adicional para completar su salario, ya sea en otra plaza como docente o realizando trabajos para otras empresas o impartiendo cursos (Altbach 2004)

Una situación que parece grave, es la de la falta de comprensión por parte de los mismos docentes sobre su situación como trabajadores y el desgaste en su cuerpo, en su mente y en su vida de relación con los demás, resultado inevitable de las exigencias impuestas por el trabajo

De acuerdo con cifras oficiales en México hay más de millón y medio de profesores atendiendo a cerca de 31. 5 millones de alumnos de todos los niveles del Sistema Educativo Nacional. Sin embargo la neurosis y el estrés se encuentran entre los males que afectan al magisterio nacional; de la misma manera el cansancio prematuro, el envejecimiento acelerado, diabetes, hipertensión y complicaciones cardíacas son sólo algunos de los padecimientos que afectan a los maestros de nuestro país, asegura el legislador Pérez Medina, (Jornada, 2003). Por su parte H. Aboites también enfatiza el carácter patógeno de la actividad académica, particularmente a partir de las nuevas condiciones derivadas de los diversos programas de estímulos a la productividad y su indiscutible vinculación con el estrés y todos sus efectos negativos en la salud. (Jornada, 2001).

Esta situación se agudiza por las enormes lagunas legales que en materia de salud laboral existen en la legislación mexicana.

Por lo que el Objetivo de este trabajo es el de identificar la relación que existe entre las nuevas exigencias producto de las condiciones de organización del trabajo académico actual y la presencia del síndrome de desgaste profesional (Burnout) y el grado de satisfacción en el trabajo en profesoras de nivel preescolar, y en profesores a nivel de educación media y superior de la UNAM.

### **MARCO TEÓRICO**

Las políticas educativas desde la década de los 80s han sido aplicadas de manera generalizada en Latinoamérica como consecuencia de esto los centros de enseñanza básica, media y superior se han concebido paulatinamente como unidades de producción, la educación es vista como un negocio rentable donde lo lucrativo, la competitividad y la producción en masa son las guías que orientan el quehacer educativo. (Carlotto, 2002).

A partir de las políticas educativas de fines de los 80s podemos asegurar que se ha venido dando lo que podemos calificar como una reconfiguración del trabajo académico en educación media y superior lo que ha generado lo que en este trabajo denominaremos las **Nuevas Exigencias Derivadas de las Formas de Organización del Trabajo Académico** actual.



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Recientemente en México se está dando a conocer un modelo teórico denominado el Síndrome del Trabajador Quemado (Burnout), o Síndrome de Desgaste Profesional que se propone explicar como es que algunas actividades profesionales de prestación de servicios, entre ellas el trabajo académico, genera sentimientos de despersonalización, baja realización personal en el trabajo y agotamiento emocional. No obstante sus limitaciones teóricas y su procedencia extranjera, es un planteamiento que desde la preocupación del trabajo, el bajo desempeño laboral, el daño o malestar emocional y los efectos en la salud, ubica al trabajo magisterial como una de las principales ocupaciones expuestas a dicho conjunto de síntomas.

En todo caso, la responsabilidad de esta situación no puede recaer en los docentes, las maestras y los maestros no pueden ser culpados de una situación de la que antes que otra cosa ellos y ellas son víctimas directas. En muchos de los casos el académico no sólo tiene que cargar con todos los efectos nocivos a su salud y su integridad emocional por las nuevas formas impuestas del desarrollo de la docencia, sino que, además, no cuenta con los suficientes elementos explicativos para enfrentar la situación, y desde los encuadres de la terapéutica psiquiátrica y psicológica tradicionales existen muchas limitaciones para buscar una solución al problema.

La primera condición para actuar y comprender el asunto es ubicarlo en su dimensión económico-política y entender que en buena medida, las formas de enfrentarlo, además de terapéuticas individuales, son político-organizativa-colectivas y, por supuesto, para ello urge la generación de conocimiento científico sobre el fenómeno se hace una tarea impostergable.

De acuerdo con la OIT las nuevas políticas y actividades educativas plantean diversos problemas como los que tiene que ver con los riesgos y su prevención, ya que, como afirma dicha organización, "la gama de riesgos puede ser extremadamente amplia, dependiendo de las dimensiones y el carácter de la institución, el tipo de programas académicos ofrecidos y la naturaleza de las actividades de investigación" (OIT, 1998). Según datos de la OIT, cada vez es más frecuente que los docentes de todas partes del mundo se vean afectados por problemas derivados del estrés. Molina y Real (2002) citados por el Colegio de profesores de Chile establecen que actualmente a partir de las múltiples demandas a que son sometidos los profesores la docencia se puede considerar como una profesión altamente estresante. De acuerdo con Monge (2002) varios autores refieren que en el malestar docente uno de los factores causales de mayor prevalencia se encuentra el estrés.

En estudios realizados en diversos países se concluye que alrededor del 25% de los profesores padecen un alto nivel de estrés y comparada con otras profesiones la docencia es una de las actividades más estresantes (Kyriacou, citado en Calvete y Villa 1997

Burke y Genglass (1993), reconocen que la enseñanza es una de las profesiones que está sujeta a la aparición del síndrome de desgaste profesional teniendo los maestros, entre los principales estresores, a estudiantes "difíciles" y sin motivación, la reducción de recursos, prácticas administrativas rígidas y el incremento del tamaño de los grupos



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

escolares. El síndrome de quemarse por el trabajo se concibe como una forma de respuesta al estrés laboral crónico identificado por actitudes negativas hacia las personas con las que se trabaja, hacia el propio rol profesional y la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Este es un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo. Como resultado de las condiciones estresantes en el trabajo de enseñanza, se encuentra el deterioro en la ejecución del trabajo, estados psicológicos negativos y enfermedades físicas.

En Brasil, se realizó un estudio con una muestra de 39000 trabajadores de la educación, se identificó el 31.9% con bajo desarrollo personal con la tarea, 25.1% presentó cansancio emocional y 10.7% despersonalización. Particularmente para los profesores en despersonalización en el nivel bajo se ubicó al 71.6%; en cansancio emocional el 46.4% y en desarrollo personal en el trabajo al 30.6% (Codo y Menezes, 1999).

Para el caso específico de la satisfacción en el trabajo se tiene que las principales fuentes de insatisfacción entre los docentes son el salario, la masificación de la educación y las relaciones interpersonales (Guerrero, 2002). Algo que se tiene que tener presente según Carlotto (2002) es que no existe acuerdo en si la satisfacción es causa o efecto del burnout, pero lo que parece cierto es que existe una correlación inversa entre el síndrome y la satisfacción en las actividades desempeñadas. Codo y Menezes (1999) indican que no hay una asociación directa entre satisfacción y productividad, pero si una fuerte relación entre satisfacción, bienestar y salud física y mental del trabajador.

Por su parte Calvete y Villa (1997) advierten que al igual que como sucede con el burnout, la depresión y la insatisfacción pueden llegar a contagiarse con alta probabilidad.

### **METODO**

El tipo de investigación realizada fue de campo, exploratoria con muestreo no probabilístico Intencional.

### **SUJETOS**

465 Profesores en total, 304 de el Colegio de Ciencias y Humanidades de la UNAM de los planteles Oriente, Vallejo y Azcapotzalco, 71 profesores de la Facultad de Economía de la UNAM y 90 profesoras de diversas escuelas de la SEP de nivel preescolar del Distrito Federal tomándose en cuenta aquellos profesores que en ese momento se encontraban en el plantel y que aceptaran participar en la investigación sobre salud en el docente.

### **INSTRUMENTOS**

#### 1. Cuestionario de Datos Sociodemográficos

Se aplicó un cuestionario sociodemográfico conformado de 56 preguntas, para conocer aspectos generales como edad, sexo, estado civil, antigüedad, aspectos laborales, productividad, aspectos familiares y condiciones de trabajo.

#### 2. Maslach Burnout Inventory (MBI)



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Escala tipo Likert creada por Maslach y Jackson en 1986 para valorar el grado de Desgaste Profesional o Burnout, que se obtiene mediante tres subescalas: Despersonalización, Falta de Realización Personal y Cansancio Emocional; integrada por 22 ítems en forma de afirmaciones referidas a actitudes emociones y sentimientos que el individuo muestra hacia su trabajo o hacia sus alumnos; estos ítems son valorados entre cero y seis, de tal manera que el cero supone que el suceso en cuestión nunca ocurre y seis que ocurre todos los días, reservándose las de más puntuaciones intermedias para las demás frecuencias que aparecen entre los dos extremos citados. El Burnout se concibe como una variable continua que se puede experimentar en bajo, moderado y alto grado y no como una variable dicotomizada que está presente o ausente

Los individuos que están desgastados profesionalmente o quemados manifiestan una puntuación alta en Cansancio Emocional, Alto en Despersonalización y Bajo en Falta de Realización Personal. Para esta muestra se dividieron los resultados tomando en cuenta el percentil 33 y el percentil 66 para establecer tres rangos, el bajo, medio y alto de acuerdo a los tres factores planteados.

La subescala de Cansancio emocional está formada por 9 ítems que describe sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo (ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20), la subescala de despersonalización está formada por 5 ítems que describen la respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos que son objetos de atención que en este caso son estudiantes (ítems 5, 10, 11, 15 y 22) y la subescala de falta de realización personal está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo hacia los demás (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21).

La confiabilidad para población Mexicana (profesores, médicas, enfermeras, policías secretarías y otros) fue realizada por Grajales, T. (2000) con un alpha de Cronbach en Cansancio Emocional de .80 Despersonalización de .57 y con una Realización personal de .72, validez que coincide con otros estudios realizados con población de habla Hispana Gil-Monte (2002), Gil-Monte y Peiro (2000) Gil Monte y Peiro (1998).

3. Escala del Grado de Satisfacción en el Trabajo entre Empleados Universitarios.

Esta escala fue diseñada por Grajales y Araya (2000), evalúa la actitud general que desarrolla la persona ante el trabajo a través del conjunto de sentimientos favorables o desfavorables que se generan en el ambiente laboral respecto al desarrollo profesional, relación con el jefe, relación con los compañeros, desarrollo de las funciones laborales y las condiciones físicas de trabajo. La escala es de tipo Likert integrada por 22 ítems establecida en cinco rangos que se evalúan en una escala del 1 al 5 donde el 1 puntúa el total desacuerdo hasta el 5 el total acuerdo, a excepción de los ítems 5, 6, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20 redactadas en sentido negativo por lo que requieren de recodificación siendo el totalmente acuerdo el valor 1 y el totalmente desacuerdo el valor 6.

La escala se evalúa al sumar todos los puntos o grados de acuerdo anotados en las declaraciones correspondientes.

Para esta investigación se dividieron los puntajes arrojados en cuatro grupos establecidos a través de los percentiles 25, 50 y 75 mostrando los grados de satisfacción



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

La confiabilidad para la escala se realizó por Grajales en 1999 con profesores y empleados que trabajan en Instituciones Educativas de Latinoamérica y España con un Alpha de Cronbach para la escala total de .8557

### PROCEDIMIENTO

Los instrumentos de medición se aplicaron de manera grupal e individual a los profesores que se encontraban juntos en cada una de las escuelas para una reunión de trabajo o cuando se identificaba a alguno de ellos como profesor se le pidió contestar. El tiempo para contestar los instrumentos tuvo un promedio de media hora y se contestaron con el siguiente orden:

- Cuestionario de información sociodemográfica
- Maslach Burnout Inventory-General Survey
- Escala de Grados de Satisfacción en el Trabajo entre Empleados Universitarios.

### ANÁLISIS DE DATOS

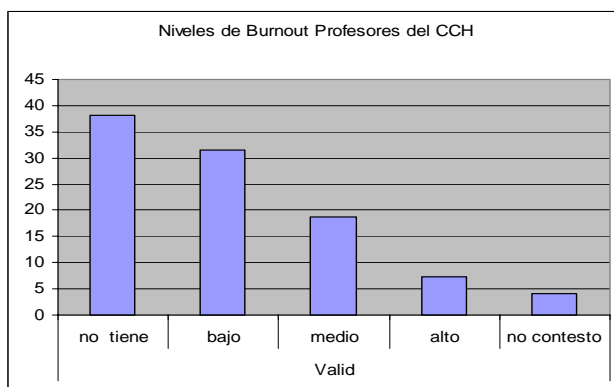
El tratamiento de los datos fue realizado a partir de análisis descriptivo e inferencial, de todas las variables se realizaron frecuencias, correlaciones con pruebas de R de Pearson y Spermán y para ver la diferencias entre grupos se realizaron T de Student y Anova de una vía dependiendo del nivel de medición de la variable tratada, los datos fueron procesados con el SPSS versión 11.

### Resultados

#### PROFESORES DEL COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES UNAM

En cuanto a la presencia de Burnout en los profesores del colegio de Ciencias y Humanidades se encontró que casi el 60% de profesores encuestados sufre algún tipo de desgaste, ya que el síndrome no es una variable presente o ausente sino tiene que ver con un proceso que va presentándose a lo largo del tiempo, tenemos que el 32% de la muestra manifiesta un nivel bajo de burnout, lo anterior significa que de la muestra total los profesores ya presentan alguno de los tres componentes el 19% un nivel intermedio, son los profesores que presentan dos de los componentes y el 7% tienen el síndrome, esto es, presentan niveles de cansancio emocional y despersonalización alta y baja realización personal (gráfica 1)

Gráfica 1



### Cansancio Emocional

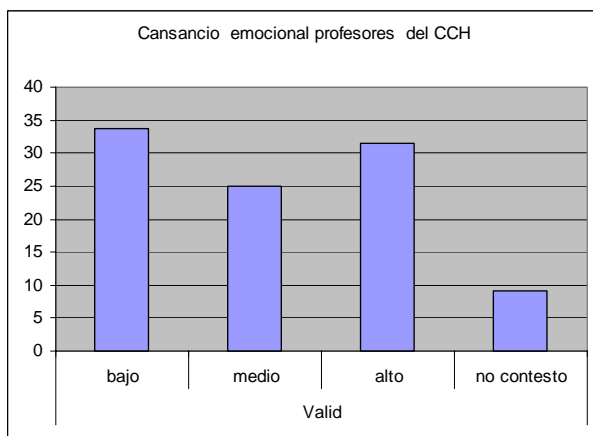


V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

En cuanto al componente de Cansancio Emocional se encontró que los profesores del Colegio de Ciencias y Humanidades presentan niveles altos de cansancio emocional ya que del total de la muestra el 34% muestran niveles bajos, 25% niveles medio y 32 % niveles altos y el resto no contestó (gráfica 2)

Gráfica 2



El Cansancio emocional en estos profesores está correlacionado con la presencia de despersonalización y baja realización personal con .413 y .325 respectivamente

Esto significa que los profesores que se siente emocionalmente cansados van a sufrir una mayor despersonalización manifestado en conflictos con sus compañeros, con sus estudiantes, con mayores inasistencias y mayor impuntualidad, van a ir perdiendo cada vez mayor interés en sus alumnos y un grado mayor de sentimientos de baja realización personal como frustración y sentimiento de desesperanza en su trabajo

En cuanto a la relación del cansancio emocional con algunas variables sociodemográficas se estableció a través de la prueba de correlación de R de Person y de Sperman encontrándose asociación con la variable sexo, edad, nivel de escolaridad, último año en el que concluyó sus estudios, categoría y nivel en el que está contratado, tiempo de pertenencia al programa de estímulos, tipo de programa en el que se encuentra inscrito, porcentaje de salario adicional que recibe por pertenecer a un nivel del programa de estímulos, número de horas frente a grupo, número de alumnos que atiende, asistencia a congresos, participación en publicaciones, ambiente de trabajo, condiciones del espacio físico en el que trabaja, tiempo libre del que dispone a la semana, el trabajar los fines de semana y en vacaciones y por último con la variable de posibilidad de abandonar el trabajo actual. De las anteriores variables en las que se encontró diferencias por grupo a través de las pruebas de Anova y T de Student fueron las siguientes:

En la variable SEXO las profesoras manifiestan un cansancio emocional más alto, que los profesores varones con una media para las mujeres de  $X=1.9$  y para los hombres de  $X= 1.6$  con una diferencia significativa de  $p=.017$ .

En la de NIVEL DE ESCOLARIDAD, existe diferencia significativa entre los docentes con una  $P=.036$ . Los que tienen nivel de doctorado presentan mayor



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

cansancio emocional con  $X=2.0$  en comparación con los que tienen licenciatura, especialidad y maestría con  $X=1.89$ ,  $1.86$  y  $1.4$  respectivamente.

En la variable ÚLTIMO AÑO EN QUE CONCLUYÓ SUS ESTUDIOS. Se encontraron diferencias significativas con  $P=.05$ . Los que concluyeron entre 1981 y 1990 presentan mayor cansancio emocional con  $X=1.98$  a diferencia de los que concluyeron entre 1970 y 1980 con  $X=1.76$ . Esto puede deberse a las exigencias actuales para estudiar posgrados para que sean evaluados adecuadamente dentro de los programas de estímulos según vigencias de los programas de mejoramiento del profesorado.

En la variable NOMBRE DEL PROGRAMA DE ESTÍMULO AL QUE PERTENECE. Se encontraron diferencias significativas entre los diferentes programas de estímulo con una  $P=.029$ . Los que pertenecen al PREPASIG con una  $X=1.8$  presentan mayor cansancio emocional a diferencia de los que pertenecen al PRIDE con una de  $X=1.5$  y con los que no pertenecen.

En la variable de NUMERO TOTAL DE ALUMNOS. Se encontraron diferencias significativas con una  $P=.022$ . Los docentes con mayor cansancio emocional son aquellos que tienen un número mayor de estudiantes que atender, ya que de los grupos establecidos el nivel más alto los presentan los profesores que tienen entre 300 a 400 alumnos con una  $X=2.7$  frente a los que tienen menos de 201 a 300 con  $X=1.88$ .

En la variable sobre la PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS por parte de los docentes se encontró diferencias significativas entre los que participan y los que no en congresos, mesas redondas, foros, etc. con  $P=.037$ . Los que no participan en congresos y mesas redondas tienden más a sentirse cansados emocionalmente con  $X=1.9$  que los que si participan con  $X=2.0$ .

En la variable PARTICIPACIÓN EN PUBLICACIONES existen diferencias significativas entre los que participan y los que no en publicaciones con una  $P=.002$ . Los que si participan tienen menor cansancio emocional con  $X=1.5$  que los que no participan con  $X=1.9$ .

En cuanto a la variable AMBIENTE DE TRABAJO. Existen diferencias significativas con una de  $P=.003$  entre los profesores que consideran el ambiente de su trabajo como adecuado con una  $X=1.5$  que los que lo consideran inadecuado con mayor cansancio emocional con  $X=2.0$ .

En cuanto a la variable sobre las CONDICIONES DE SU ESPACIO FISICO EN EL QUE REALIZA SU TRABAJO. Existen diferencias significativas con una  $P=.043$  en los que consideran malo el espacio tienen mayor cansancio emocional con  $X=2.2$  que quienes lo consideran bueno con  $X=1.7$ .

Y por último en la variable sobre ABANDONO DE TRABAJO. Existe diferencias significativa con una  $P=.014$ . Los que han pensado abandonar su trabajo presentan mayor cansancio emocional con  $X=2.1$  en comparación con los que no lo han hecho con una  $X=1.6$ .

### **Despersonalización**

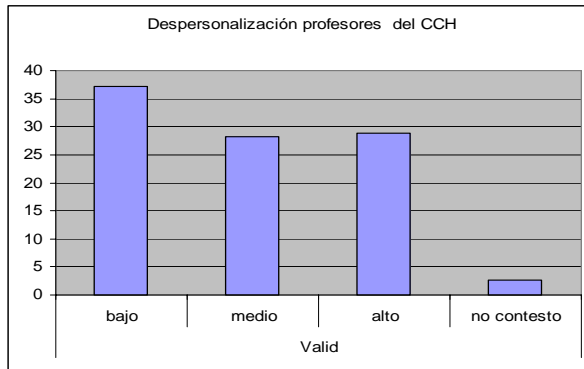


V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

En cuanto al componente de Despersonalización el 38% de los profesores del CCH presenta un nivel bajo de Despersonalización, mientras que un 30% tienen un alto y un 28.% nivel medio mientras que el resto no contestó. (ver gráfica 3)

Gráfica 3



En la muestra de profesores del CCH la despersonalización presentó una correlación con la gestión realizada para ingresar al programa de estímulos ya que esto implica un trámite complicado que en la mayoría de casos no se obtiene el ingreso y aún cuando esto se logre esto significa la necesidad de mantenerse por lo que implica niveles altos de frustración cuando no se ingresa y estrés por mantenerse en el nivel asignado. Y con la variable de asesorar tesis, y actividades que realiza en su tiempo libre Sólo se registro una diferencia significativa en la variable ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL TIEMPO LIBRE. Con una  $P=.023$ . Los que realizan actividades recreativas presentan mayor cansancio emocional con una  $X=1.3$  a diferencia de los trabajadores que realizan actividades deportivas con una  $X=.7$ .

### Realización Personal

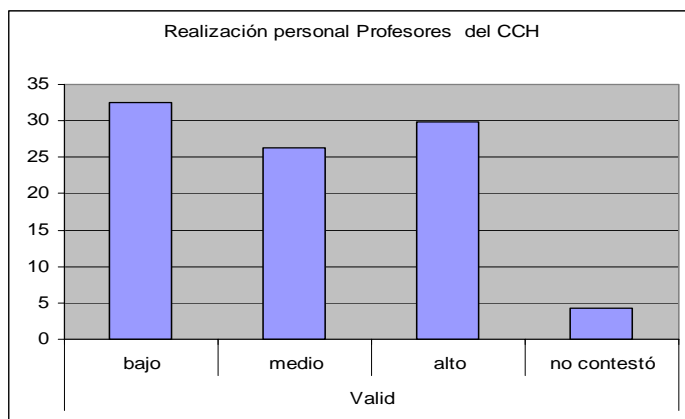
En cuanto a la realización personal como un componente de bienestar, en la siguiente gráfica se puede observar que el 33% de los profesores tienen un bajo nivel de realización personal, mientras que el 30 % tiene un alto nivel alto seguido de un 26.3% que presenta un nivel medio y por ultimo el resto no contestó lo que nos indica que de los componentes del Burnout, la baja realización personal éste es el que manifiesta mayores niveles. (ver gráfica 4)

Grafica 4



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo



La realización personal presentó niveles de asociación con el turno en el que trabaja el profesor, el área a la que pertenece, con la pertenencia al programa de estímulos, el tipo de programa al que está inscrito y el nivel, el porcentaje de salario adicional por pertenecer al programa de estímulos, por pertenecer a programas de estímulos, el sentir que su actividad económica se ha visto deteriorada, el percibir dañadas sus relaciones sociales, el realizar investigación y su función como responsable o corresponsable en la misma, la participación en congresos, como ponente o asistente, la participación en elaboración de artículos o libros para publicar, el número de horas que trabaja a la semana, las actividades después de una intensa labor y por último las actividades adicionales que generen una mayor cantidad de ingresos.

En las siguientes variables se encontró diferencias significativas con respecto a la realización personal

En la variable **TURNO** con una diferencia significativa de  $P=0.010$ . Los profesores del turno matutino tienen mayor realización personal con  $X=5.2$  a diferencia de los docentes del turno vespertino y mixto con una  $X=4.9$  y  $X=4.8$  respectivamente que presentan una baja realización

En cuanto a la variable **PERTENENCIA PROGRAMA DE ESTIMULO**. Se encontraron diferencias significativas con una  $P=0.023$ . Los que pertenecen a algún programa de estímulo tienen mayor realización personal con una  $X=5.2$  a diferencia de los que no pertenecen con una  $X=4.9$ .

Para la variable **PORCENTAJE ADICIONAL DE SALARIO AL NÚMERO DE HORAS POR PERTENECER AL PROGRAMA DE ESTÍMULO** Los profesores que reciben un salario adicional del 110% por pertenecer aun nivel alto del programa de estímulos presentan una mayor realización ( $X=5.6$ ) que los profesores que reciben un porcentaje mas bajo ( $X=5.1$ ) de un 20% a un 50% que son los de asignatura o los niveles mas bajos del PRIDE

En la variable sobre si los docentes **REALIZAN INVESTIGACIÓN**. Se encontraron diferencias significativas con una  $P=0.000$  Los que realizan investigación tienen una mas alta realización con  $X=5.4$  que los que no lo hacen con una  $X=5.2$  de igual manera con la función que realizan los profesores dentro de la investigación ya que los profesores que son responsables de la investigación tienen una mas alta realización



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

X=5.4 a diferencia de los que no participan que presentan mas baja realización personal o sólo lo hacen en calidad de corresponsables.

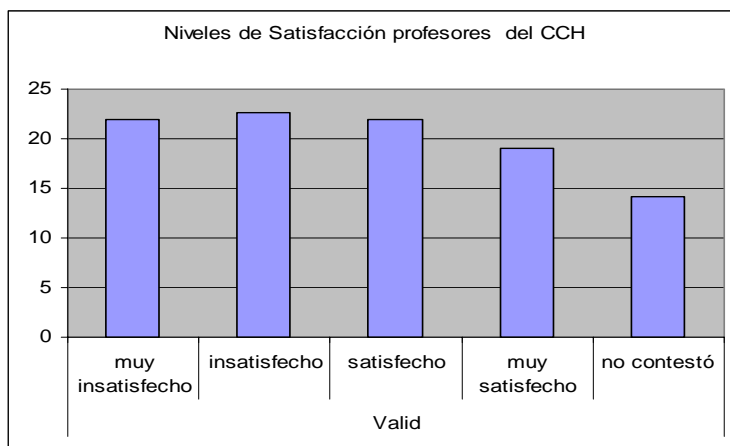
En la variable PARTICIPACION EN CONGRESOS Se encontraron diferencias significativas con una  $p = .000$  los que participan en congresos como ponentes presentan una mayor realización personal  $X = 5.4$ , que los que no asisten o sólo lo hacen en calidad de asistentes  $X = 5.2$

En la variable PARTICIPA EN PUBLICACIONES Se encontraron diferencias significativas con una  $p = .002$  los profesores que publican tienen una mayor realización personal con  $X = 5.3$  frente a los que no con una  $X = 5.0$

### Satisfacción Laboral

En cuanto a la satisfacción laboral un 43% de los profesores del CCH reportan estar insatisfechos, mientras que un 41% se encuentran satisfechos y el resto no contestó. (ver gráfica 5)

Gráfica 5



La satisfacción laboral en estos profesores está correlacionada con los componentes del Burnout ya que existe una correlación de .343 entre la satisfacción y los niveles de realización personal, por los que los profesores mas insatisfechos presentan mayores niveles de baja realización personal, también en cuanto a despersonalización los profesores insatisfechos tienden a sufrir mayor despersonalización (.238) y sobre todo mas cansancio emocional (.420)

Los niveles de satisfacción están también correlacionados con la categoría y el nivel que tiene contratados los profesores, el tener un mayor o menor ingreso adicional por recibir estímulos, por tener que realizar gestiones adicionales para conseguir mayores ingresos o para ingresar a otro nivel o categoría del programa de estímulos lo que ha traído un deterioro en su economía conjuntamente sus relaciones sociales se han visto deterioradas.

También por el número de horas que tienen asignadas frente a grupo y por el número de grupos que tienen que atender.

Otra variable correlacionada es la posibilidad de participar en congresos ya que los profesores que tienen esta oportunidad se sienten mas satisfechos que los que no.



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

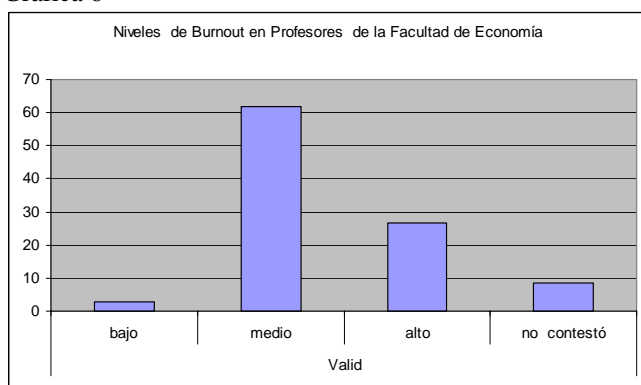
Otra variable importante son las condiciones del ambiente de trabajo, los que tienen niveles de insatisfacción consideran más inadecuado su ambiente de trabajo, particularmente su ambiente físico como la iluminación, el ruido, el espacio en el que tienen que desarrollar su actividad y el mobiliario.

También la satisfacción se encuentra asociada a los mecanismos de evaluación a los que los profesores están sujetos, ya que los más satisfechos los consideran adecuados pero los insatisfechos les parecen totalmente inadecuados, igualmente que su salario y es por eso que algunos consideran posible abandonar su empleo.

### Profesores de la facultad de economía de la unam

En cuanto a los profesores de la Facultad de Economía de la UNAM, los resultados no son tan distintos, ya que de los profesores encuestados todos presentan algún grado de Burnout: 3% presenta niveles bajos, con un componente, 62% niveles medios con dos componentes y 27% con los tres factores, cansancio emocional puntúa alto, despersonalización alto y baja realización personal, el resto no contestó. (ver gráfica 6)

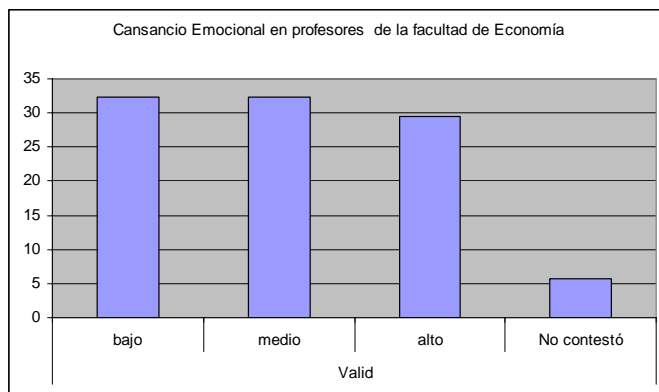
Gráfica 6



### Cansancio Emocional

En cuanto al componente de Cansancio emocional, los profesores presentan 32% nivel bajo, 32% nivel medio y 30% nivel alto, el resto no contestó (ver gráfica 7)

Gráfica 7



El cansancio emocional en estos profesores está asociado con Turno, elaboración y participación en planes de estudio, materiales e instrumentos con los que trabajan que consideran peligrosos y trabajo en fines de semana.

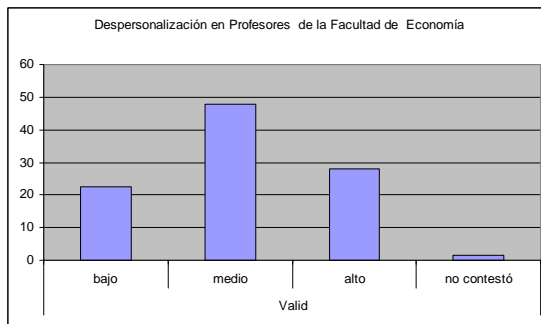


V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

### Despersonalización

En cuanto a la despersonalización los profesores de la facultad de economía presenta 23% nivel bajo, 48% nivel medio, y 28% nivel alto, el resto no contestó (ver gráfica8)

Gráfica 8

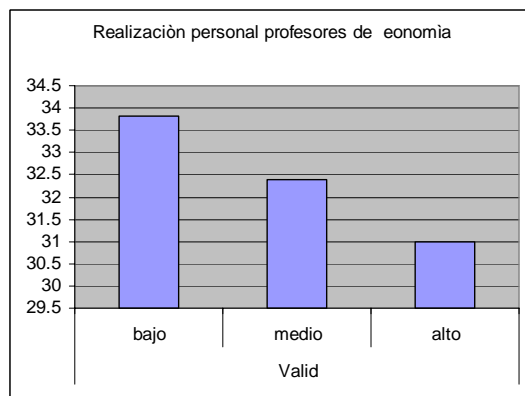


Este componente está correlacionado con la baja realización personal (.792) y con si tiene hijos presentando una mayor despersonalización los que si tienen, la edad de los hijos, y en relación con las actividades de trabajo en relación con las funciones desempeñadas en la investigación, el trabajar con materiales que consideran riesgosos para su salud, particularmente los que utilizan mucho el gis y el pizarrón.

### Realización Personal

En el componente de Realización personal el 34% presenta niveles bajos de realización, 32% niveles medios y el 31% niveles altos, el resto no contestó (ver gráfica 9)

Gráfica 9



Esta variable está correlacionada con el trabajar los fines de semana.

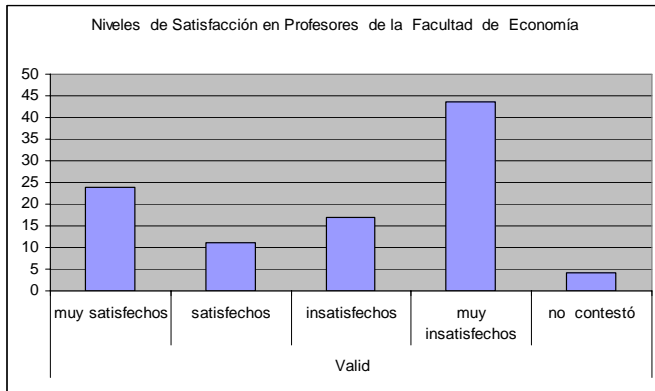
### Satisfacción laboral

En cuanto a los niveles de satisfacción el 60% de docentes presenta algún grado de insatisfacción, 34% con algún nivel de satisfacción y el resto no contestó (ver gráfica 10)



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Gráfica 10

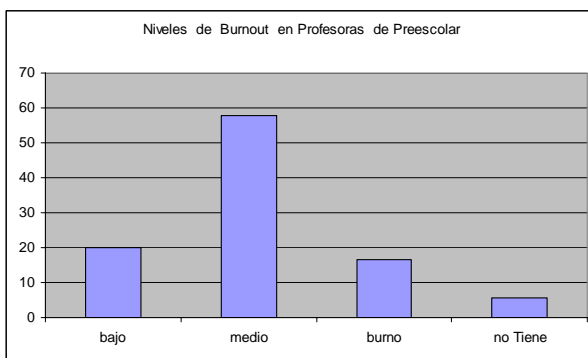


La satisfacción está correlacionada con el área a la que pertenece, lo adecuado o inadecuado de su ambiente de trabajo, y lo adecuado e inadecuado de los mecanismos que se utilizan para evaluar al profesor.

**Profesoras de preescolar del distrito federal**

En cuanto a las profesoras de Preescolar pertenecientes a la SEP del Distrito Federal el 20% de las entrevistadas presenta niveles bajos, esto es con un sólo componente, 58% medio y 17% Burnout con presencia de los tres componentes, por lo que 94% de estas profesoras presentan algún grado de Burnout y el resto no tiene (ver gráfica 11)

Gráfica 11



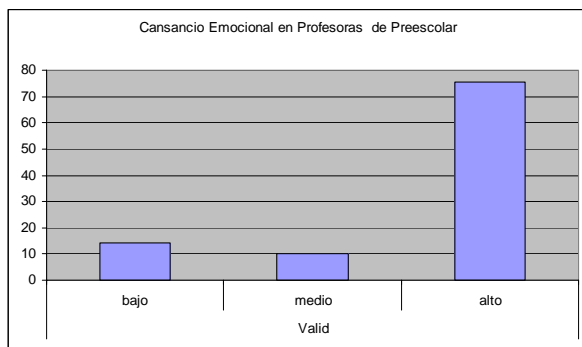
En cuanto a la presencia del componente de cansancio emocional, las profesoras presentan 14% nivel bajo, 19% nivel medio y 76% niveles altos. (ver gráfica 12)

Gráfica 12



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo



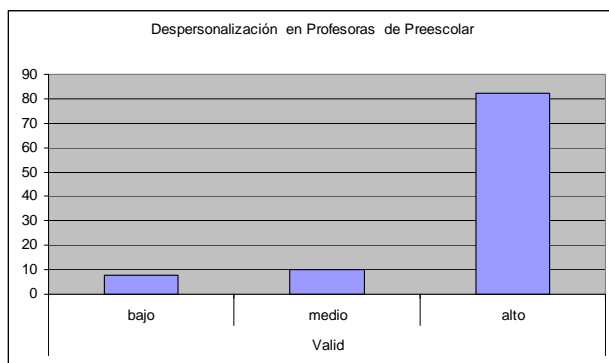
El componente de cansancio está correlacionado con la presencia de despersonalización.

Las variables asociadas a este componente en el grupo de profesoras fue el turno, el plantel, la edad de los hijos, el trabajar de manera individual, el espacio físico del salón de clases, la utilización de materiales peligrosos, el trabajar en vacaciones, o inadecuado de los mecanismos para evaluar su trabajo, su salario mensual y cuando trabajan doble plaza el salario total.

### Despersonalización

En cuanto al componente de despersonalización las profesoras presentan 8% con baja despersonalización, 10% despersonalización media y 82% con despersonalización alta (ver gráfica 13)

Gráfica 13



La despersonalización se correlaciona con el nivel de estudios realizados, el estado civil, la categoría a la que pertenecen, el pertenecer a carrera magisterial, el nivel de estabilidad económica, con la mejoría o deterioro de su desempeño académico, el deterioro de sus relaciones sociales y familiares, las gestiones realizadas para el ingreso a carrera magisterial, la presencia de niveles altos de ruido en el salón de clase, el salario mensual y el salario cuando se tiene otra plaza.

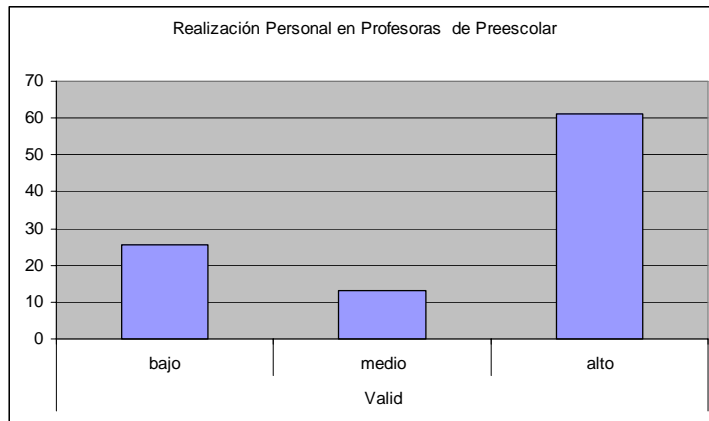
En cuanto a la realización personal el 26% de las profesoras tienen un nivel bajo, 13% nivel medio y a pesar de sus condiciones de trabajo 61% presenta niveles altos de realización (ver gráfica 14)

Gráfica 14



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo



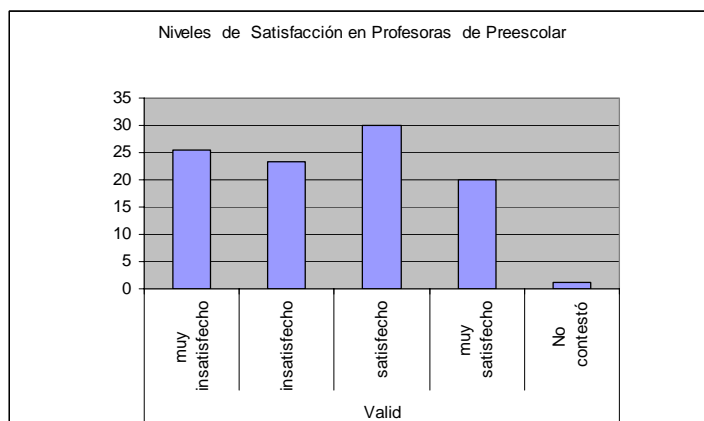
La realización personal está correlacionada con la escuela en la que trabaja, esto es importante ya que la gran mayoría de escuelas se encuentra ubicada en la zona de la merced, una zona conflictiva con alta delincuencia y con edificios escolares viejos y sin mantenimiento.

El nivel de escolaridad, el tener hijos, la categoría a la que pertenece, el pertenecer o no al programa de estímulos, con el número de alumnos asignados, con su participación en mesas redondas o seminarios, como ponente o asistente, con la posibilidad de participar en la elaboración de planes de estudio, con el trabajar de manera individual y no en equipo, con las condiciones materiales de la escuela en lo que se refiere a mobiliario, a trabajar con instrumentos que se consideran peligrosos para su salud, con la posibilidad de contar con tiempo libre, con trabajar los fines de semana, y con su salario mensual. Sobre todo las que reciben los menores ingresos

### Satisfacción laboral

En cuanto a la satisfacción laboral las profesoras de preescolar presentan el 46% niveles de insatisfacción laboral, el 50% niveles de satisfacción y el resto no contestó (ver gráfica 15)

Gráfica 15



### Conclusiones:

Como se pudo observar en los tres estudios la presencia del síndrome de Burnout permea el trabajo de los docentes, el caso de la Facultad de Economía es preocupante ya



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

que del total de los entrevistados todos presentan en algún grado el síndrome y los niveles más altos nuevamente están en profesores de dicha Facultad.

Sin descuidar que en los otros niveles la presencia del síndrome va en aumento y que en un corto tiempo el desgaste sufrido impactará cada vez más negativamente en su desempeño

En cuanto a la presencia de insatisfacción del trabajo también observamos que está impactando desfavorablemente a la salud ya que en el caso de los profesores del CCH ésta se encuentra correlacionada con la presencia de los componentes del Burnout

La correlación encontrada con las condiciones de trabajo con las que hoy están expuestos los académicos exige una valoración más precisa de como este sinnúmero de requerimientos están atentando en su salud y su integridad mental.

Los requerimientos son similares pero impactan diferencialmente a los docentes en los tres niveles del sistema educativo estudiado, ya que a nivel de los profesores de preescolar se centra en cuestiones de condiciones de espacio físico y de salario al igual que de el número de alumnos y grupos atendidos y sucede de manera similar en los profesores de CCH, pero éstos, de acuerdo a las exigencias requeridas por los programas de estímulos que implican la diversificación y flexibilización del trabajo académico y en los profesores de la Facultad de economía están centrados, no en los grupos de alumnos, sino en cuestiones como la investigación y la productividad y el requerimiento de mayores niveles de formación

La necesidad de valorar y tomar conciencia por parte de los académicos de su salud mental es algo que deberá permitir organizarse en su defensa.

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Altbach P. G., (2004) Centros y Periferias en la Profesión Académica: Los retos particulares que enfrentan los países en desarrollo, en El Ocaso del Gurú. La Profesión académica ene. Tercer mundo, Ed. Universidad Autónoma Metropolitana, México
- Benevides Pereira, A. (2002) (organizadora) Burnout, por qué? En Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador, Casa do Psicólogo Livreria e Editora, Brasil.
- Buendía, J. (1998) Estrés laboral y salud edit. Biblioteca Nueva; Madrid
- Calvete, Z.E. y Villa, S. A. (1997) Programa "Deusto 14-16" II. Evaluación e intervención en el estrés docente. Bilbao, Ediciones Mensajero.
- Carlotto, M. (2002) "Síndrome de burnout e a satisfacao no trabalho: um estudo com professores universitarios" en BenevidesPereira, A En Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador, Casa do Psicólogo Livreria e Editora, Brasil.
- Codo, W. y Vasques-Menezes I. "O que e burnout" en Codo, W. (Coordinador) (2000) Educacao: carinho e trabalho: Burnout, a síndrome da desistencia do educador, que pode levar a falencia da educacao, editora vozes; Brasil.



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

- Colegio de Profesores de Chile (2000) Informe Estudio de salud laboral de los profesores en Chile recuperado de [www.colegiodeprofesores.cl/nacional/informe%20salud.pdf](http://www.colegiodeprofesores.cl/nacional/informe%20salud.pdf). el día 11 de Enero de 2005.
- Gil-Monte, P. y Peiro, J. (1998). Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. España: Síntesis Psicología.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo en *anales de psicología* Vol. 15 No. 2 pp. 261-268.
- Gil-Monte, P. y Peiro, J (2000) “Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) según el MBI-HSS en España ” en *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones* Vol. 16 No. 2 pp 135-149, España.
- Gil-Monte, Pedro. (2002). “Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey”. *Salud Pública de México* Vol. 44, No. 1, enero-febrero de 2002 México pp.33-40
- Guerrero, E. (2002) “Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del “quemado” “ en *Campo abierto: revista de educación*. No. 21 Universidad de Extremadura, España., pp 1-22.
- Guerrero, E. (2003) “Análisis pormenorizado de los grado de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario” en *Anales de Psicología* Vol. 19 No. 1 Junio Universidad de Murcia, España. pp 145-158 .
- Grajales, T. (2000 ) Estudio de la validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión Española en una población de profesionales mexicanos.
- La Jornada “Neurosis y estrés, entre los males que afectan al magisterio nacional”, entrevista 17 noviembre de 2003, México.
- La Jornada, Hugo Aboites “Estrés e investigación” 14 de mayo de 2001
- Maslach, C. Schaufeli, W., y Leiter, M. (2001) In S.T. Fiske, D.L. Schacter y C. Zahn-Waxles (Eds) *Annual Review of Psychology* Vol. 52. pp 397-422
- Monge, A. (2002) “Marco teórico conceptual” en Cardelli, J. , Datri, E. y Duhalde, M. (comps.) *Docentes que hacen Investigación Educativa T.1* Miño y Davila editores, Buenos Aires, Argentina.
- Oficina Internacional del Trabajo; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1996). *La prevención del estrés en el trabajo*, Madrid.
- Oficina Internacional del Trabajo (1998). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*; Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Organización Internacional del Trabajo. (1993). “El estrés en el Trabajo” en *El Trabajo en el Mundo*, Ginebra.