



Archivos Venezolanos de Farmacología y
Terapéutica
ISSN: 0798-0264
revista.avft@gmail.com
Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y
Terapéutica
Venezuela

Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior

Rivera Guerrero, Álvaro; Segarra Jaime, Pedro; Giler Valverde, Gianella

Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior

Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, vol. 38, núm. 2, 2018

Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica, Venezuela

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55960422004>

Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior

Burnout syndrome in teachers of higher education institutions

Álvaro Rivera Guerrero
Universidad de Guayaquil, Ecuador

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55960422004>

Pedro Segarra Jaime
Universidad de Guayaquil, Ecuador

Gianella Giler Valverde
Universidad de Guayaquil, Ecuador

RESUMEN:

El estrés laboral y el síndrome de burnout en el docente de enseñanza superior a pesar del impacto negativo que suelen tener en la salud y el desempeño profesional, han sido poco estudiados. El objetivo de la investigación es 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.

PALABRAS CLAVE: síntomas, burnout, docentes de educación superior, desempeño.

ABSTRACT:

Work-related stress and burnout syndrome in the higher education teachers, despite the negative impact they usually have on health and professional performance, have been little studied. The objective of this research aims to identify the level of burnout syndrome, measuring the prevalence of depersonalization, emotional exhaustion and low personal fulfillment, in teachers in Higher Education Institutions in the city of Guayaquil. The research is based on quantitative methodology; a field study was carried out with a sample of 159 teachers. The technique used to collect the data was the survey and the instrument the questionnaire. The results of the study showed that burnout manifested differently according to the years of experience in teaching and the working conditions. A direct relationship was identified between perceived work stress, emotional exhaustion and symptoms.

KEYWORDS: symptoms, burnout, teachers of higher education, performance.

INTRODUCCIÓN

Durante las tres últimas décadas el profesional docente ha estado expuesto a una presión social ante la demanda de soluciones a cuestiones muy diversas y complejas, tales como la convivencia en sociedades marcadas por la diversidad, la mejora de la calidad educativa que contribuya al desarrollo de la competitividad, desarrollar en las nuevas generaciones capacidades de anticipación ante los retos y desafíos para adaptarse a los cambios que esta sociedad globalizada está imponiendo en cada momento. Para lograr afrontar con éxito dichos desafíos se debería exigir la implicación y el compromiso del conjunto de los agentes sociales.

El estrés no es un fenómeno exclusivo de la salud ocupacional, pero su oportuna introducción en el ámbito científico permite comprender una de las formas de manifestarse la ausencia de armonía productiva en la actividad laboral, la cual constituye el escenario donde se expresa la capacidad de funcionamiento del ser humano, complemento del tradicional concepto de la salud como un pleno estado de bienestar físico, mental y social.

En ausencia de una armonía entre las condiciones de trabajo, la actividad laboral pudiera tener un impacto negativo en el proceso salud – enfermedad. Actualmente “los docentes se ven inmersos en un mundo de alta exigencia en el ámbito educativo”, al encontrarse con las diversas necesidades que tienen los alumnos dentro del aula, esto no solo es un compromiso para él mismo, sino también hacia los padres de familia porque implica una mayor responsabilidad. Otros factores que pudieran incidir en la problemática planteada tienen que ver con el número de estudiantes que debe atender (en ocasiones más de treinta alumnos por aula) por programas educativos implementados como la gratuidad, resolver situaciones imprevistas que se le presentan como por ejemplo la no disponibilidad de materiales para el trabajo con los estudiantes cuando lo necesita. A todo esto se suma los años de servicio que tiene el docente en la labor educativa. Estos factores pueden llegar a sobrecargarlo moralmente, llegar a la insatisfacción personal, estrés, malestar personal “familiar, agotamiento físico, mental emocional”, poca realización personal y laboral.

El rol de “educar, formar, generar conocimientos, valores y herramientas” a las personas en las diferentes etapas de la vida, coloca a la docencia como una de las carreras de mayor importancia en la sociedad, cobrando especial relevancia aquellos docentes que laboran diariamente en muchas escuelas y liceos municipalizados, ubicados en lugares categorizados como vulnerables, generalmente de comunas pobres del gran Santiago.

El profundizar en temáticas educacionales “específicamente en aquellas que afectan e involucran a los docentes del ámbito municipal en ejercicio, permite obtener un panorama claro de las problemáticas que se desarrollan en las comunas que conforman la investigación y que van en desmedro de la educación de calidad en sectores populares en donde actualmente existen diversos colegios de enseñanza básica y media municipalizada que pueden ser abordadas por trabajadores sociales en pro de un mejor desempeño profesional docente.

Uno de los objetivos de la Educación superior es desafiar la excelencia, establecer las bases del crecimiento de potencialidades creativas en los individuos y contribuir al desarrollo de la ciencia, la cultura y al mejoramiento social y moral de la población. Lograr estos objetivos, requiere de un profesional con competencias y preparado para enfrentar las exigencias de la profesión.

En tal sentido, algunos docentes por las exigencias que demanda la labor y el compromiso que tienen, son expuestos a padecer de cansancio laboral evidenciando un conjunto de signos y síntomas entre los cuales se menciona el agotamiento emocional e insatisfacción con la realización del trabajo.

Los docentes en las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil, no se encuentran exentos de estos efectos negativos, llegando algunos a padecer enfermedades como el estrés, la neurosis, las depresiones, la ansiedad, dolores osteomusculares, respiratorias y en algunos casos oncológicos. Estas consideraciones ponen en evidencia la necesidad de que se le preste mayor atención a los problemas relacionados con el síndrome de Burnout en el docente universitario.

El objetivo de la investigación es 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, asociado al ámbito de la salud mental.

SÍNDROME DE BURNOUT

Este síndrome, asociado al término coloquial “quemarse por el trabajo”, es conocido mundialmente en su expresión inglesa como Burnout o de “consumición” en su versión castellana. Este significado se utiliza para referirse a personas afectadas por esta enfermedad de carácter mental y a los que se les denominan en forma cotidiana como a aquellos a quienes se les “saltaron los tapones” o “quemaron los fusibles”. Esta definición del síndrome es una respuesta al estrés laboral crónico, en la cual las actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja dan una sensación de encontrarse agotados emocionalmente.

El síndrome de burnout se debe al estrés laboral, comenta López¹ que éste llega a afectar no solo lo laboral sino la calidad de vida. Para evitar que más personas dentro del rendimiento laboral padezcan del

síndrome de burnout se recomienda impedir la sobrecarga de la agenda laboral, ser organizados en cada tarea encomendada, colocándose límites (aprender y animarse a decir no).

Cuando el síndrome de burnout progresa², el sujeto que lo padece, con el tiempo, se da cuenta de las situaciones que han cambiado dentro del entorno laboral y personal, no encuentra ahora satisfacción en lo que hace, el trabajo le pesa cada vez más, cuando existían circunstancias negativas sabía afrontarlas con alegría, con sana resignación, a lo que ahora se hace un esfuerzo inabordable; al finalizar la jornada laboral termina agotado y vacío, al no querer saber nada de nadie, con los pacientes, alumnos, usuarios o clientes ya no se comporta de la misma manera, observa que con el paso del tiempo se le hace más difícil soportarlos y enfrentarse a ellos, además "siente que está desgastado" perdiendo el control de la vida³.

El burnout es un problema de salud y de calidad de vida laboral⁴, es un tipo de estrés que se podría definir como la respuesta psicofísica que tiene lugar en el individuo como consecuencia de un esfuerzo frecuente, cuyo resultado es considerando ineficaz e insuficiente, ante lo cual reacciona quedándose exhausta, con sensación de indefensión "con retirada psicológica "a veces física de la actividad a causa del estrés excesivo "de la insatisfacción, cuando el sujeto está al borde de este síndrome se siente que ya no da más" que está a punto de venirse abajo y de tocar fondo.

SÍNTOMAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Bosqued⁵ ha estudiado los síntomas del síndrome en diferentes áreas del ser humano, que van desde lo mental hasta la conducta.

Cognitivos o mentales: Sentimientos de fracaso, impotencia, desamparo, frustración e inadecuación profesional, con una percepción desproporcionada de los propios errores, como también una dificultad para ver los aciertos del éxito, la persona tiene dificultad de atención y concentración en las actividades diarias que realiza, a la vez la autoestima se ve afectada en el individuo ya que a través de los pensamientos negativos llega a sentirse impotente. La ansiedad, irritabilidad, repentinos cambios de humor, incluso en ocasiones llegan a presentar un cuadro depresivo, que causa bajo rendimiento laboral, actitudes pesimistas hacia el trabajo, con falta de ilusión o motivación por lo que realiza diariamente, invadiéndolo sentimientos de vacío, estando expuesto a no cumplir las metas deseadas y que ello" lo lleve a tener baja tolerancia a la frustración.

Fisiológicos: La persona se siente con cansancio y fatiga crónicos que no se solucionan con el descanso de fines de semana, puentes "vacaciones, puesto que el simple hecho de la vuelta al trabajo provoca que reaparezcan "en ocasiones con mayor intensidad que antes, constantemente le cuesta conciliar el sueño por lo que cae en el problema del padecimiento de insomnio, también el padecimiento de cefaleas, dolores músculoesqueléticos (lumbalgias y cervicalgias), taquicardias, alteraciones gastrointestinales, como gastritis, estreñimiento o diarreas, aumento de la presión arterial, entre otras, que causan el deterioro físico del educador que se vuelven constantemente barreras para que se desarrolle adecuadamente dentro del trabajo.

Comportamentales: El comportamiento también se ve afectado "a través del descenso del rendimiento laboral y de la calidad del trabajo realizado", lo que realizaba antes con tantas energías ya no lo logra o simplemente no realiza el rol que le corresponde, muchas personas pueden llegar a las adicciones o aumentar el consumo de tabaco, café, fármacos u otras drogas que perjudican el comportamiento del mismo.

Por la falta de estabilidad emocional el profesional comienza a tener frecuentes bajas laborales ausencias injustificadas, dificultades en la relación con los receptores de sus servicios profesionales y con los compañeros de trabajo, que llegan en ocasiones a comportamientos agresivos con los mismos.

Emocionales: López¹, agrega los síntomas emocionales dentro del síndrome de burnout, de los cuales destaca la baja autoestima, ansiedad e irritabilidad, muestran distanciamiento respecto a las personas que demandan los servicios, no existe ya la empatía, ni tolerancia hacia los problemas y comportamiento de quienes lo rodean. La persona cada día más disminuye la capacidad para memorizar datos, para realizar razonamientos abstractos, juicios, entre otros.

Imagen personal: Los sujetos presentan pocos cuidados en los hábitos de higiene personal como; bañarse, cepillarse los dientes, peinarse, maquillarse, entre otros, no encuentran el sentido o la razón para realizarlo, no se interesa el cómo viste y por lo tanto “que imagen proyecta con ello, muchas personas quizás no le ponen importancia a este aspecto, pero es una alerta para las personas que rodean al profesional.

Características Fundamentales del Síndrome de Burnout Cada problema tiene sus características⁶, menciona las fundamentales cuando la persona llega a padecer el síndrome de burnout dentro del ámbito laboral, entre ellas: “agotamiento emocional, despersonalización, baja realización profesional.

Agotamiento emocional: Esta característica surge a consecuencia de la disminución de los recursos emocionales del profesional para enfrentarse a todos los retos que la labor le plantea, concretándose en una continua “creciente fatiga en los niveles mental, físico y emocional que no corresponde con la cantidad de trabajo efectuada, el sujeto se muestra constantemente con un descontento, pesimismo ante las situaciones que tiene que resolver en el trabajo, no encuentran un sentido a lo que hace dentro de la labor, no dan más de sí” aunque así se requiera, sino simplemente cumple de manera insatisfecha los roles que le correspondan.

Despersonalización: “Está tomado como un mecanismo de defensa del individuo, cuando se da cuenta que luego de haber respondido de manera efectiva al trabajo” se vino abajo y dejó de realizar las cosas de manera productiva. Así “el especialista toma la decisión de poner una barrera con las personas a las que atiende”, para el sentirse protegido y no atacado, es como decir sino se implica, no se sufre. Todo ello dentro de lo laboral se establece como mermar en la eficacia del trabajo, donde la persona se convierte en menos humana, donde muchas veces el profesional proyecta cinismo hacia las personas receptoras de su servicio.

Baja realización personal: Esta característica nace a causa de los dos anteriores, en ello entra lo que se conoce como reconocimiento a lo negativo donde el proyecta a las demás personas, simplemente se siente frustrado de realizar a medias el trabajo y de sentirse con muchas inestabilidades personales dentro del ámbito laboral, en este proceso el sujeto se da cuenta que los resultados no son los esperados, y esto lo lleva a frustrar más y llega a sentir insuficiencia profesional, teniendo como consecuencia también la baja autoestima, se comienza a sentir inútil para el mismo como para los demás, no se siente realizado ni con visiones o metas para seguir laborando, hasta llegar a querer retirarse definitivamente de todas las actividades para no seguir sufriendo o frustrándose.

Fases del Síndrome de Burnout

El burnout no se instala en el conoedor de la noche a la mañana, este se contempla como un proceso continuo que evoluciona con el tiempo y va de manera paulatina, que pasa por diferentes fases que se convierten en un ciclo, aquí se toma en cuenta que los síntomas y el desarrollo no es igual ni para todos los seres humanos, de manera que las personas que entran en el ciclo del burnout no pasan de la misma forma el curso evolutivo, se dice que algunos individuos aprenden con el tiempo a vivir con burnout, porque saben llevar cada etapa, aunque no la superen, al contrario de otras menos afortunadas que llegan rápidamente a la fase más grave, donde nada ni nadie lo detiene. Bosqued⁵, identifica el desarrollo del burnout en cuatro fases del desarrollo del mismo las cuales son:

Entusiasmo o luna de miel: Esta es la fase del apasionamiento, en donde el individuo busca cada día dar más de sí mismo, espera lo mejor de él y para los sujetos a los cuales les transfiere los conocimientos o ayuda. El trabajo en este momento está en la mejor fase, se pueden dar diferentes situaciones difíciles y el ser humano se siente preparado para ellas, porque está estupendamente bien en todos los aspectos, está cargado de energías, tiene muchas ideas en su mente para hacer mejor el trabajo a cada momento.

El colaborador en esta fase piensa que el trabajo satisfará todas las necesidades que tenga, solucionará todos los problemas, es como la mayor ilusión y en lo único que piensa, está enamorado del trabajo “le apasiona cada parte de él, tanto los compañeros de trabajo, como la empresa para la que labora, en esta fase siente amor al trabajo, se tiene mucha energía, llega temprano al trabajo, presentable, con una buena cara y esto lo infunde a los receptores que lo rodean, haciendo así que el trabajo sea más fácil.

Estancamiento, el despertar: Como lo es en la vida cotidiana la luna de miel no dura para toda la vida, esta experiencia no se vuelve a repetir como la primera vez, esto le pasa con el tiempo al profesional, en esta fase se da cuenta que lo que se había planteado al inicio no responde exactamente a la realidad, comienza a ver los defectos del trabajo que realiza, piensa a cada instante en las recompensas personales que se obtienen a través del trabajo que hace, no solo esto, sino a la misma vez se da cuenta que lo profesional y lo material, que quizá puede ser la retribución económica o la vocación, no es lo que en realidad él pensaba que era.

Todo comienza a verse de otro color, desde otro punto de vista del sujeto, en esta fase empiezan a ponerse los pelos dentro de las responsabilidades laborales, dentro de las relaciones humanas también existe un gran deterioro, porque comienza a ver que los compañeros de trabajo no son tan buenos como él lo pensaba, al igual que al jefe, comienza a juzgarlo y a pensar que es una persona que exige demasiado, que nunca se puede quedar bien con él en lo que se hace dentro de la institución, o que recarga mucho de trabajo, llega a pensar que a las personas a las que atiende son un fastidio y que no reconocen en la función que el mismo realiza para ellos.

Se puede decir que es una fase muy realista en comparación de la anterior, es muy común “hasta ciertas circunstancias es normal que se llegue a esta fase en todo ámbito laboral durante la vida ocupacional, pero no se considera entre los rangos normales que la persona se deje llevar por todos estos pensamientos negativos “se arrastren hasta el desgaste profesional, es decir que si esta fase no es superada por ellos es muy probable que pasen a la siguiente y lleguen a quemarse por el trabajo.

Frustración o el tostamiento: Esta fase se reconoce por la falta de energía y entusiasmo del ser, ya no existen estos dos aspectos, ellos quedaron muy lejos de su rol y se han convertido en una fatiga crónica e irritabilidad.

El ser humano que llega a este nivel comienza a padecer los síntomas psicofisiológicos donde los patrones de sueño y alimentación varían y es posible que se comience a refugiar en conductas adictivas como la bebida, las drogas, el sexo o las compras.

Dentro del desempeño laboral el colaborador se vuelve demasiado indeciso, no puede tomar buenas decisiones “esto por consiguiente le afecta en la productividad del trabajo, ya que éste se ve afectado de una manera muy visible, no solo por el profesional” sino también por los demás seres que muchas veces se callan al observar el trabajo que el realiza, afectan por lo tanto la cantidad y calidad del trabajo. Si la situación sigue, avanza a la siguiente fase, entonces el diligente se siente más frustrado e irritado, siente que se tiene que esforzar más por el rol que antes sentía demasiado fácil, mostrándose cínico, distanciado “demasiado crítico tanto con los compañeros con los que comparte, como con el jefe y a las personas a las que atiende.

CAUSAS LABORALES DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Bosquedá hace mención de las causas laborales que inciden en que el ser humano padezca del desgaste profesional y son las siguientes:

Falta de medios para realizar las tareas encomendadas: Dentro de la empresa puede ser que el emprendedor no cuente con los medios necesarios para realizar las tareas que le corresponden” de manera adecuada para poder conseguir los objetivos que se quieren alcanzar, por lo que esto causa desborde, frustración, insatisfacción con el papel que lleva a cabo, teniendo así la sensación que no hace nada y no llega a nada.

Falta de definición del rol profesional: Cuando el empleado no tiene claro cuál es el cometido, la función o lo que se espera de él, que muchas veces es debido a la falta de definición de funciones dentro del lugar donde se labora, produce incertidumbre e inseguridad que genera con el tiempo estrés. Dentro de las profesiones que están más expuestas a padecer el síndrome de burnout, ocurre un cambio en el rol psicoprofesional, se exige más al maestro y al médico por parte de la sociedad en conjunto.

Falta de control sobre el propio trabajo: En esto está incluido el control que el diligente ejerce sobre el rol que desempeña, las exigencias y demandas que la labor requiere, todo ello viene determinado por la autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Tanto el déficit como el exceso de control perjudica al emprendedor, ambas situaciones lo hacen sentir como una amenaza, una por indefensión y la otra por la elevada responsabilidad que conlleva.

FACTORES QUE DISMINUYEN EL SÍNDROME DE BURNOUT

La edad y los años de experiencia profesional: Este es un papel moderador del desarrollo del desgaste profesional, ya que esto le da más seguridad en las tareas que desempeña, por consecuencia le resta la probabilidad de padecer en algún momento el desgaste laboral y el estrés en general, además, es en los primeros años de ejercicio profesional cuando se produce el choque entre las altas expectativas e idealismo y la distinta realidad cotidiana del día a día laboral. Una persona que tiene poco tiempo en el trabajo se comprueba que no se cansa ni se acomoda en lo que ha ce, al contrario de las personas que trabajan por más de cinco años en un mismo puesto, máximo aquellas que son de avanzada edad.

Posesión de estrategias adecuadas para manejar más eficazmente el estrés y las situaciones conflictivas: Cuando se adquieren buenas habilidades para afrontar el estrés hace que disminuya las posibilidades de llegar a padecer un síndrome de burnout porque supone una mayor probabilidad de afrontar las situaciones difíciles y adversas de una manera acertada “con el menor coste personal en términos de estrés”, cuando el experto tiene control de cada una de estas áreas dentro y fuera del trabajo encuentra la solución para resolver esas situaciones conflictivas que en lugar de convertirse en estrés se convierten en experiencia profesional.

Capacidad para aceptar y analizar los problemas que se plantean en el desempeño profesional, en lugar de negarlos: Cuando un empleado es capaz de ver y asumir los problemas que se tienen el trabajo, por lo general intenta darle una solución, mientras que cuando se niega permanecen ocultos o lo que es peor sin resolver de manera que continúan el estrés, malestar y motivos para quemarse profesionalmente. Un trabajador “por naturaleza también cometerá errores, por lo que es importante que se reconozcan en el momento” para que así no entre la negación y la introyección, que lo único que hacen dentro del conocedor es cargarlo más de la cuenta y cada vez se hace más pesada la carga.

Tolerancia a la frustración: Dentro del plano laboral existe un grado de frustración, en el sentido que no se puede conseguir todo aquello que se desea y espera. Esto es especialmente cierto para aquellas personas que afrontan el trabajo desde el idealismo y la sensación de omnipotencia, precisamente las más propensas a sufrir desgaste profesional. Es aquí donde juega un papel importante la mayor o menor coste personal, convirtiéndose así en una variable moderadora o potenciadora del burnout, cuando el profesional está consciente que la frustración puede llegar en el trabajo es menos probable que se padezca el estar quemado.

Síndrome de burnout en profesores

La educación es una de las profesiones consideradas más estresantes dentro de la sociedad. Esto tiene origen en diversos estudios relacionados a la salud mental de los docentes quienes reaccionan de diversas maneras de acuerdo con los recursos que tengan para afrontarlo.

Las causas del estrés en la educación son reconocidas como un riesgo ocupacional crónico. La sobrecarga laboral, cambios constantes en el contexto educativo, en aspectos curriculares e innovaciones que les solicitan y que tienen que manejar en su desempeño profesional, atención de calidad a los estudiantes, actualización permanente entre otras. A este panorama es necesario agregar los cambios laborales que apuntan a una intensificación de la labor docente.

El estrés en la educación puede concebir resultados problemáticos. Llegando inclusive a suponer una amenaza seria para la calidad de vida del docente y su bienestar físico y psicológico. Se puede revelar bajo las formas de insatisfacción laboral, mala salud mental, accidentes, intenciones de abandonar la profesión, ausentismo, consumo de alcohol y tabaco, problemas familiares y en relación con la salud física, una de las más

graves se encuentran las enfermedades coronarias mientras que las menos graves tales como dolor de cabeza, colon irritable, problemas de espalda, úlceras digestivas, agotamiento y fatiga.

METODOLOGÍA

Según la naturaleza de la información que se recogió para responder al problema de investigación, se trabajó con un enfoque de tipo empirista positivista de carácter cuantitativo, el cual permitió conocer la realidad de manera imparcial, pues se obtuvieron los datos y se analizaron a través de las variables en estudio, sustentada en fenómenos observables susceptibles a medición, análisis matemáticos y control experimental. En el presente trabajo investigativo se utilizaron tres tipos de métodos de investigación:

Método empírico. Consistió en aplicar los conocimientos que se tienen de acuerdo al punto de vista subjetivo, basados en la observación con respecto a las Instituciones de Educación Superior con características similares y demás detalles que sirvan a la investigación.

Método descriptivo. Esto es investigar todos los factores mercadológicos y administrativos, necesarios.

Método Estadístico. “El método estadístico, dentro del método científico, consiste en una serie de pasos para llegar al verdadero conocimiento estadístico”(7). Este método se utiliza al momento de recopilar la información para la elaboración de los resultados con la que podemos realizar la tabulación y elaboración de los cuadros estadísticos.

Tipo de investigación

Investigación de campo. Esta investigación se realizó en las Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil, donde se llevó a cabo una encuesta a los docentes que conformaron la muestra de estudio.

La investigación/acción parte de una preocupación temática compartida por un grupo, donde los miembros describen su preocupación, exploran lo que piensan los demás e intentan descubrir juntos lo que se puede hacer (8).

Técnicas de investigación

Las técnicas permiten la recolección de la información por medio de los instrumentos de investigación, tales como encuestas, entrevistas, observación entre otros(9). Este trabajo investigativo utiliza la entrevista como técnica de investigación con el objetivo de recolectar la información oportuna y la encuesta como instrumento de recolección con fundamentación en el cuestionario.

Población y muestra

Población⁹ es “Es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere a la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo”. Se tomó como referencia al azar a 270 docentes de Institutos de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil.

Tomando en cuenta a 100 docentes de Institutos de Educación superior en la ciudad de Guayaquil, no superan los 100.000 individuos, para determinar su tamaño muestral se empleó la fórmula para la población finita. La encuesta se le efectuó a 159 docentes de Institutos de Educación superior en la ciudad de Guayaquil.

$$n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{(e^2(N - 1)) + (Z^2 * P * Q)}$$

Z= Nivel de confianza (1.96)

e= Margen de error (0.05)

p= Probabilidad de éxito (0.5)

q= Probabilidad de fracaso (0.5)

N= Tamaño de la población

$$n = \frac{1.96^2 * 270 * 0.5 * 0.5}{((0.05^2(270 - 1)) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5))}$$

$$n = 159$$

Tabla 1. Cálculo de la muestra		
Universidades y Tecnológicos	Población	Muestra
Universidad de Guayaquil	150	88
ESPOL	35	21
Universidad Católica	30	18
Universidad Laica	30	18
Universidad del Pacífico	15	9
Tecnológico Sudamericano	5	3
Tecnológico AITEC	5	3
TOTAL	270	159

Nota: La siguiente tabla refleja el cálculo de la muestra

RESULTADOS

La presencia de estrés laboral en los docentes estudiados en un 88,2% y de burnout en 67,5%, es un resultado que reveló la existencia de un problema de modo alarmante si se considera su impacto en la salud, el bienestar y el desempeño, con el consecuente daño social. Aunque se considere una profesión estresante, lo disfuncional no debe naturalizarse ni ser motivo de una conformista habituación para salubristas y/o decisores de políticas educativas.

El papel que desempeñan las condiciones exteriores de trabajo en el estrés y el burnout se evidencia en las diferencias detectadas entre las provincias y las escuelas. Los docentes de las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil, quienes poseen valores mayores de estrés laboral, se distinguieron también en los estresores. Este resultado convoca a detallar en el análisis de la funcionalidad de las condiciones en que se desarrolla la enseñanza con respecto a la salud mental de los docentes

En consecuencias, los resultados obtenidos en las encuestas donde se analiza la relación con el Burnout, demuestra que los docentes han adquirido o son proclives a desarrollar el síndrome, donde la satisfacción personal y respeto de la sociedad son el pilar fundamental para desarrollar mecanismos de defensa. Otro factor de interés que arrojaron los resultados tiene que ver con los derechos laborales y la autoexigencia para tener un mayor ingreso adquisitivo. Las expectativas que ellos tienen con respecto a este tema los insertan en un abismo que puede influir negativamente su salud mental y física.

En definitiva, se evidencian docentes carentes de respeto, atropellados en sus derechos laborales con baja autoestima, presionados por factores externos a ellos y que su vida probablemente se ha convertido en una rutina donde ven que sus esfuerzos y conocimientos no son considerados en esta sociedad.

CONCLUSIONES

La mayoría de docentes en Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil, que llevan más de diez años de servicio presentan algunos signos y síntomas del síndrome de burnout. Existe un porcentaje importante de docentes de la muestra tomada en la investigación que ya padecen específicamente el síndrome de burnout, muchos de ellos en la actualidad se sienten frustrados, quemados, forzados en el rol que desempeñan con las personas que lo rodean y con ellos mismos.

Los docentes en Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil muestran prevalencia baja en las escalas de agotamiento emocional y despersonalización, esto vienen a ser un factor de alerta para los que se encuentran dentro de estas escalas, ya que con facilidad pueden llegar a caer en otros síntomas que complementarían cuadros de burnout, la realización personal en los docentes es baja, lo cual indica que la mayoría no están satisfechos con el trabajo que realizan, sintiéndose estancados, sin metas, sin expectativas personales y laborales.

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 se recomienda poner mayor atención a esta problemática a fin de tomar medidas preventivas que disminuyan dicho síndrome.

Los docentes en Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil necesitan ser motivados, para evitar que se siga instalando más el síndrome de burnout, esto se puede hacer a través de programas específicos de capacitación, ser incluido en actividades o talleres de crecimiento personal, ya que actualmente se manifiestan dentro de un proceso rutinario y monótono que limita su realización.

REFERENCIAS

1. López H. (2011). Sacerdocio y burnout: el desgaste en la vida sacerdotal. Primera edición. San Pablo. Bogotá Colombia.
2. Fernández F. (2008). ¿Por qué trabajamos?: el trabajo entre el estrés y la felicidad. . España: Díaz Santos.
3. Maldonado M. (2010). El síndrome de burnout se debe al estrés laboral. Prensa libre. 4 de agosto. Guatemala.
4. Caimi M. (2003). DISCURSO DEL MÉTODO: Volúmen 39 of (Clásicos del pensamiento) Colihue Clásica. Argentina: Ediciones Colihue SRL.
5. Bosqued M. (2005). Que no te pese el trabajo. España: Gestión.
6. Bosqued M. (2008). Quemados el síndrome de burnout, qué es y cómo superarlo. Paidós. España.
7. Bernal CA. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia: Pearson
8. Álvarez-Gayou J. (2003). Cómo hacer investigación cualitativa: Fundamentos y metodología. México:: Paidós Educador.
9. Ramírez González A. (2010). Metodología de la Investigación Científica.