



Diciembre 2018 - ISSN: 1989-4155

## **ACERCAMIENTO AL IMPACTO DEL DESGASTE OCUPACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD Y CLIMA LABORAL EN LA EDUCACIÓN**

### **APPROACH TO THE IMPACT OF OCCUPATIONAL WEAR ON PRODUCTIVITY AND LABOR CLIMATE IN EDUCATION**

**Juan Martin Flores Almendárez**

Centro Universitario de Los Altos  
Profesor Docente de Tiempo Completo  
[jmflores@cualtos.udg.mx](mailto:jmflores@cualtos.udg.mx)  
Maestría en Enseñanza de las Ciencias y  
Lic. en Relaciones Industriales

**Pablo Huerta Gaytán**

Centro Universitario de Los Altos  
Profesor Investigador de Tiempo Completo  
[phuertagaytan@gmail.com](mailto:phuertagaytan@gmail.com)  
Maestría en Educación y  
Lic. en Periodismo  
[phuerta@cualtos.udg.mx](mailto:phuerta@cualtos.udg.mx)

**José de Jesús Emmanuel Tovar Cedillo**

Estudiante del Centro Universitario de Los Altos  
[j.j.emmanuel.tovar@gmail.com](mailto:j.j.emmanuel.tovar@gmail.com)

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Juan Martin Flores Almendárez, Pablo Huerta Gaytán y José de Jesús Emmanuel Tovar Cedillo (2018): "Acercamiento al impacto del desgaste ocupacional en la productividad y clima laboral en la educación", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (diciembre 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/12/clima-laboral-educacion.html>

## **RESUMEN**

Fue notorio el desgaste ocupacional, por encima de lo esperado, en la mayor parte de la población académica que fue evaluada en una institución educativa de nivel media superior ubicada en el Estado de Jalisco, México. Aquí se exponen los resultados de todo un proceso de intervención aplicado a una muestra de 29 docentes de un colegio público establecido en el municipio de Tonalá, Jalisco, México; la intención fue explorar las posibles relaciones entre el nivel de desgaste ocupacional percibido entre los miembros del plantel, a quienes se aplicó la Escala de Desgaste Ocupacional lo cual facilitó hacer un comparativo de su perfil profesional con el Factor Humano, postulado por el subsistema de Educación Media Superior de la Secretaría de Educación en México y los resultados captados por la técnica propuesta por el Instituto CLEAVER referido a la

compatibilidad persona / puesto y los factores de personalidad, medidos por el cuestionario factorial de personalidad: Adolescentes y adultos (16 PF). El estudio fue aplicado previa aceptación voluntaria de los miembros del cuerpo docente e integrantes del cuerpo administrativo, siendo mayor la presencia del trastorno en los grupos demográficos: Mujeres y personas con una antigüedad total de entre 10 y 14 años de servicio.

### **Palabras clave**

Desgaste ocupacional (610907), Docencia (580302), Factores de personalidad (610902), Perfil de puesto (531104), Compatibilidad (531104), Educación (580207), Evaluación (610503), Clima organizacional (610609)

### **ABSTRACT**

It was notorious the burnout, above what was expected, in most of the academic population that was evaluated in an educational institution of high school level located in the State of Jalisco, Mexico. The results of the entire intervention process applied to a sample of 29 teachers from a public school established in the municipality of Tonalá, Jalisco, Mexico; The intention was to explore the possible relationships between the level of occupational wear (burnout) perceived among the members of the school, to whom the Burnout Scale was applied, which facilitated a comparison of their professional profile with the Human Factor, postulated by the Education subsystem. Higher average of the Ministry of Education in Mexico and the results obtained by the technique proposed by the CLEAVER Institute regarding person / position compatibility and personality factors, measured by the factorial personality questionnaire: Adolescents and adults (16 PF). The study was applied after voluntary acceptance of the members of the faculty and members of the administrative body, the presence of the disorder being greater in the demographic groups: Women and persons with a total seniority between 10 and 14 years of service.

### **Keywords**

Burnout (610907), Teaching (580302), Personality Factors (610902), Job Profile (531104), Compatibility (531104), Education (580207), Assessment (610503), Organizational Climate (610609)

### **INTRODUCCIÓN**

Para poder hablar con libertad y precisión acerca del desgaste ocupacional, es necesario caracterizar a este último a través de una definición o concepto. Para Maslach y Jackson (1981), el *burnout* o desgaste ocupacional, es el estado psicoafectivo que un sujeto presenta cuando de manera conjunta se manifiestan: La insatisfacción ante el logro, el cansancio emocional y la despersonalización. Aunque al principio este término era empleado únicamente en las áreas de la salud, poco a poco fue emigrando hacia otras ocupaciones, sobre todo en aquellas que implican la atención al cliente, la interacción cara a cara, dentro de la cual el empleado debe sostener una actitud de amabilidad, comprensión y atención incondicional durante largos periodos de tiempo.

Se trata de una afectación a la salud integral de quien la padece y que de manera objetiva, hace mella en la calidad de vida y dificulta el desempeño en el resto de las áreas donde el individuo se desenvuelve cotidianamente.

Maslach y Leiter (1988) sostenían como hipótesis que el *burnout* era una respuesta del ente ante la crónica y prolongada exposición a estresores externos, generados por las relaciones interpersonales establecidas entre consumidor y prestador de servicio, reacción que deriva en la modificación negativa, de las conductas y actitudes que el empleado tiene hacia las personas con las que debe relacionarse.

Tradicionalmente las ocupaciones profesionales con las cuales el desgaste ocupacional se asocia, son aquellas que se cuentan e integran dentro de los dominios de las ciencias de la salud, sin embargo, hoy somos conscientes de que el abanico de profesiones, ocupaciones y alternativas laborales capaces de generar un estado injustificado de desgaste, es más amplio que sólo las ciencias de la salud.

Los estudios en campo, han permitido agrupar a las profesiones con el mayor número de casos de desgaste ocupacional bajo el rótulo de ocupaciones/profesiones asistenciales; entre las cuales se encuentran incluidas todas aquellas actividades que involucran la interacción cara a cara con otro ser humano; todas aquellas profesiones dentro de las cuales es imprescindible que el prestador de servicios asuma una postura de perenne comprensión, cordialidad, amabilidad, atención y paciencia. Dentro de este selecto grupo de profesiones, se destaca las labores de enseñanza (Ayuso Marente, J. A., 2006).

Ya en 1984 Hiebert y Farber postulaban a la labor docente como una profesión desgastante, productora de estrés y desgaste emocional, dentro de la cual los profesionistas llegaban a presentar mermas en su salud integral; fruto de las demandas impuestas por el rol profesional, así como por los constantes roces emocionales que la labor de enseñanza puede llegar a generar.

En México, las denominadas reformas educativas, han generado transformaciones y adecuaciones en el rol docente que han sucedido de manera abrupta, que han llevado no a una adaptación sino a una reconstrucción completa del perfil profesional esperado en un docente. Tal cambio llega a degenerar en una amenaza simbólica para quienes desempeñan labores en el ámbito de la educación, se trata de una demanda ambiental que pareciera rebasar las capacidades de respuesta con las que una porción del gremio educativo cuenta.

Cualquier tipo de cambio que amenace la constitución “conocida” del sistema dentro del cual un individuo se mueve de manera cotidiana, representa una fuente de tensión, que de manera potencial puede llegar a convertirse en una “experiencia emocional molesta que venga acompañada de cambios bioquímicos, fisiológicos y conductuales predecibles “ (Baum, 1990) coloquialmente denominada estrés. Se trata de un estado displacentero dentro del cual el individuo destina una cantidad de recursos mayor a la normalmente requerida, con la finalidad de buscar mecanismos y estrategias de adaptación que garanticen la supervivencia en el interior del sistema que emerge.

Para Maslach y Leiter (1997) el *burnout* podía ser desencadenado por el sometimiento crónico a situaciones de estrés que sobrepasan las capacidades de un individuo para responder ante ellas, generando de manera conjunta, una baja en la percepción de la autoeficacia y pérdida de confianza en los recursos y estrategias previas de afrontamiento, degenerando a su vez, en la creación y adecuación de nuevas estrategias que, en lugar de buscar la adaptación, pretenden permitir la conservar el mayor estado de bienestar posible.

Por sí mismo, el hecho de pertenecer a una profesión asistencial, no indica la existencia o predisposición al desarrollo del síndrome de desgaste ocupacional ‘*per se*’, son las características personales (como los factores de personalidad), así como los mecanismos de afrontamiento, técnicas y habilidades, quienes condicionan en sobre medida la propensión al desarrollo del trastorno de desgaste ocupacional, ya que como lo considera Maslach, el burnout es la respuesta a una exposición crónica a estresores que no logran ser afrontados de la manera óptima. Es decir, en el caso de existir elementos intrínsecos capaces de fungir como factores de protección, ya sea a través de la resignificación de la tarea, el afrontamiento o las capacidades para responder ante una demanda, el individuo poseerá una menor propensión al desarrollo de un desgaste ocupacional patológico.

En palabras de Ruiz (2010), algunos de los principales estresores que un docente enfrenta durante su día a día, son los siguientes: falta de idoneidad en los recursos, las condiciones disciplinares dentro del aula (tanto las existentes, como la necesidad de implementar medidas

disciplinarias), conflictos tanto con directivos, como con alumnos, compañeros docentes y padres de familia; la ambigüedad del rol esperado, la sobrecarga de trabajo, bajo reconocimiento de logros, desempeño y funciones, así como la carga que representa la toma de responsabilidades sobre el alumnado.

Como bien se menciona la “ambigüedad” de un rol, puede convertirse en una fuente de estrés, esto se debe a que no existe una delimitación precisa de las obligaciones, funciones, características y requerimientos de un puesto dado; se abre la posibilidad de que un individuo termine realizando tareas que no corresponden a su perfil profesional; o bien, terminen afrontando comisiones para las cuales no se encuentra adecuadamente preparado lo cual dificulta la consumación de las mismas.

La “ambigüedad” de un rol, no es el único factor determinante de que una persona se enfrente a tareas para las cuales no se encuentra debidamente calificada, ya que la incompatibilidad con los roles, o dicho de otra forma, perfiles de puesto, puede representar un obstáculo aún mayor, puesto que de manera directa se deja en claro que el individuo que ocupa un puesto, no cumple con las características (ya sea de capacitación, formación, experiencia o habilidad) que su función profesional requiere.

Pero bueno, antes de hablar de un perfil de puesto, es necesario definir lo que es un análisis de puesto. Para Gibson, Ivancevich, Donnelly, Kenopaske, (2006) éste consiste en la descripción de un puesto a partir de tres elementos base: Requerimientos del puesto, contenido del puesto y contexto del puesto; en base a ello, es posible identificar las características necesarias para que un individuo sea capaz de cubrir o no la vacante. El perfil profesional define de manera clara cuáles son las capacidades, habilidades y aptitudes idóneas que un individuo debe ostentar para laborar de manera óptima dentro de un puesto, siendo estas características determinadas por los elementos detectados durante el análisis de puesto.

Para el Colegio Oficial de Trabajo Social de León, Guanajuato, el perfil profesional se define como el conjunto de competencias técnicas (conocimientos), metodológicas (habilidades), de relación (participativas) y personales (cualidades y actitudes), que permiten a un individuo acceder e incorporarse en un rol específico, dentro de una organización.

En otras palabras, el perfil profesional, es el inventario de competencias y recursos requeridos para favorecer el óptimo desempeño durante la ocupación de una vacante, tal inventario se encuentra formulado a partir de los requerimientos, contexto y contenidos del puesto, buscando así la mayor correlación posible entre las cosas que un individuo es capaz de hacer y las funciones que una organización requiere cubrir.

Cuando el nivel de coincidencia entre las tendencias comportamentales, características y habilidades de un sujeto y las requeridas por un puesto son altas, podemos hablar de que entre ambas variables (individuo y posición) existe compatibilidad; lo cual a su vez, funcionaría como indicador de un probable desempeño satisfactorio al cubrir el rol dentro de la organización (PDA International, 2004-2018).

## **ESTADO DE LA CUESTIÓN**

Ahora bien, ¿Cuáles son los descubrimientos contemporáneos que los investigadores han aportado en torno a esta temática en específico?

El desgaste ocupacional o burnout se presenta en la totalidad de los entornos educativos, teniendo variables e implicaciones particulares para cada uno de los campos en los cuales llega a manifestarse; es natural esperar diferencias significativas en las condiciones de trabajo de un docente en nivel básico con respecto a los profesores del nivel medio y superior; no se trabaja con las mismas variables dentro del campo de la educación “especial” que en la educación “regular” de

igual forman, las necesidades particulares de cada disciplina profesional demarcan contextos y variables únicas que influyen en mayor o menor medida en la aparición de niveles elevados de desgaste ocupacional en los docentes.

Por ejemplo, gracias a los estudios de Appelbaum (2019) con residentes quirúrgicos, fue posible la detección de correlación significativa entre las variables: “clima organizacional” y “apoyo percibido”; así como la de las variables “satisfacción” y “clima organizacional”, siendo su universo de enfoque un “hospital escuela”.

Sobre lo anterior Appelbaum menciona que la calidad en el clima organizacional constituye un elemento predictivo altamente confiable de la cantidad de apoyo percibido por los residentes quirúrgicos, permitiendo al mismo tiempo formular una hipótesis del nivel de satisfacción que dichos residentes llegaran a desarrollar (al menos de manera teórica) hacia la actividad que desempeñan.

A pesar de que este estudio no ha sido replicado en contextos de educación ajenos al sector de formación médica, es factible la traspolación de resultados hacia otro tipo de entornos y contextos; en este tipo de casos más que buscar respuestas o paralelismos, resulta conveniente rescatar la información con la intención de formular hipótesis tentativas que favorezcan la comprensión de “nuevos sistemas”; si bien, la cantidad de elementos que convergen dentro de un “hospital escuela” para dar origen al clima organizacional son radicalmente distintos a los que se encontraría en una escuela promedio, no resultaría para nada inadecuado considerar a la variable “clima organizacional” como principal foco de interés para efectuar así la comparativa.

En el caso particular del objeto de estudio de este proceso de intervención, como objeto de estudio, el clima organizacional se encuentra principalmente demarcado por las características personales (factores de personalidad) de los miembros del plantel, quienes de manera forzosa (no necesariamente forzada) interactúan los unos con los otros, dando a través de su dinámica y convivencia, forma al clima organizacional.

Además de las variables ambientales y las condiciones de clima, propiciadas por la interacción de los individuos con su entorno (y con otros individuos), existen variables inherentes al sujeto como ente individual que, juegan un rol crítico dentro de la gestación y manifestación del desgaste ocupacional; por su parte Rivera (2018) a través de la evaluación directa, mediante entrevistas y cuestionarios estandarizados, identificó en docentes de nivel superior que laboraban en Santiago de Guayaquil, la ciudad más poblada de la República de Ecuador, una prevalencia de estrés laboral del 88,2% en conjunto a la existencia de burnout en el 67.5% de los docentes evaluados. Sus conclusiones demuestran la existencia de correlación directa entre las condiciones de trabajo, años de servicio y la presencia de desgaste ocupacional elevado.

Dentro de sus resultados Rivera recalca el impacto negativo que el burnout llega a tener sobre las personas que lo experimentan, así como la existencia de significativas implicaciones sociales relacionadas con padecer una afectación de este tipo; una de las principales es la dificultad para la correcta interacción e inserción en el entorno.

Además de lo anterior, resulta importante destacar el hecho de que el trastorno de burnout posee influencia directa sobre el desempeño máximo alcanzable por quien lo padece, teniendo, repercusiones en la calidad de las actividades realizadas, afectando al mismo tiempo a la calidad de la educación impartida a los educandos.

Rivera advierte y enfatiza la importancia de evitar la normalización del trastorno dentro del sector educativo, mediante la tipificación del mismo como un estado anormal (ya no atípico, debido a la prevalencia de los síntomas en una población superior a la media), una condición patógena que impide el óptimo funcionamiento y desarrollo de quien lo padece.

Retomando las implicaciones del burnout, dentro de las vidas personales y actividades profesionales de las personas que lo experimentan, Demirbatir (2018) descubrió la existencia de

una fuerte correlación entre el grado de satisfacción profesional experimentada por los miembros del cuerpo docente y el nivel general de calidad de las escuelas en que éstos laboraban; la información fue recaudada a través de la evaluación directa de docentes de la universidad pública Bursa Uludağ de Turquía (especializada en educación e investigación).

Las principales variables consideradas durante el estudio fueron el vigor, concebido como “energía para actuar”, el burnout y el grado de satisfacción profesional.

Entre las conclusiones generadas por este estudio se destaca la estrecha relación entre la calidad de la educación impartida a los alumnos y el grado de satisfacción profesional experimentada por los docentes. Además de lo anterior, se evidenció que un bajo grado de satisfacción se convierte en la mayoría de los casos en un indicador de “vigor bajo” (energía para actuar en niveles bajos) que a su vez, sostiene una relación negativa con el grado de burnout presente en los docentes (en casos de baja satisfacción, será factible la presencia de una menor cantidad de vigor, que al mismo tiempo, sugiere la existencia de un mayor grado de desgaste ocupacional).

Estudios como el anteriormente mencionado permiten tener una percepción más clara del impacto que el trastorno de desgaste ocupacional (burnout) puede llegar a tener dentro de las vidas de quienes lo padecen, afectando no sólo su desempeño profesional, sino aminorando la cantidad de “vigor” (energía para hacer) más allá de los límites de las aulas; convirtiéndose además, no sólo en una limitante para la productividad, sino en la totalidad de espacios y dimensiones en los que el afectado se desarrolla.

De manera similar, fue realizado en diferentes ciudades de Turquía, con una muestra de 452 docentes de educación especial, compuesta por 297 mujeres y 155 hombres; un estudio cuyas variables de interés eran la sensación general de auto eficacia, el grado de satisfacción en el trabajo y las variables sociodemográficas en función al burnout.

A raíz de los resultados, Capri (2018) identificó correlaciones negativas entre el grado de autoeficacia percibida y el grado de desgaste ocupacional presentado por los integrantes de la muestra evaluada, exaltando el hecho de que al menos en su universo de enfoque los sectores socio-demográficos más afectados se encuentran compuestos de manera mayoritaria por mujeres, personas con una edad comprendida entre los 20 y los 29 años, solteros e individuos con una antigüedad (cantidad de años laborados dentro del campo educativo) mayor a los 11 años.

Se considera importante destacar el hecho de que aunque las personas con una antigüedad superior a los 11 años, conforman uno de los grupos propensos a desarrollar desgaste ocupacional, coexista dentro del mismo listado, el grupo etario comprendido entre los 20 y 29 años de vida, es decir, dentro de la categoría de población “vulnerable” ante la presencia de desgaste ocupacional, se ubican tanto personas que han permanecido más de diez años laborando en una institución, como aquellos que muy difícilmente podrían tener una antigüedad total mínima de 11 años. Este tipo de datos sugieren la existencia de características comunes entre los miembros de dicho intervalo etario que favorecen al desarrollo y presencia de trastornos relacionados con el desgaste ocupacional, que no se encontraban presentes en personas pertenecientes a generaciones previas al año de 1988.

Si bien existen estudios que se centran en los factores ambientales e interaccionales, es decir, aquellos que focalizan su atención en el clima organizacional, así como los que dan peso a los factores socio-demográficos y otros más a los mecanismos de satisfacción; también existen estudios como el realizado por Khalaj (2018) con estudiantes femeninas de primaria, en el cual fue posible demostrar a través de la implementación del método experimental test, re-test en contraste a un grupo control, se detectaron mejoras significativas en el estado de desgaste experimentado por las alumnas referidas, tras la aplicación de técnicas de autorregulación cognitiva.

En dichos estudios se mostró evidencia referente a la correlación entre la disminución en el grado de desgaste detectado por los instrumentos de medición y el uso de estrategias de autorregulación cognitiva que aumenten la sensación de autoeficacia.

Estudios como éste muestran evidencia sólida que respalda la premisa de la intervención y el abordaje individual del trastorno de desgaste ocupacional. Como bien aporta Appelbaum (2019) una parte significativa de la insatisfacción percibida y del desgaste adquirido, tienen su origen en el clima organizacional; de esta forma, al brindar herramientas que faciliten la tarea del afrontamiento y permitan la oportuna detección y autointervención frente a las señales de estrés, vulnerabilidad o desgaste desmedido, facilitan la restitución individualizada de un estado de salud integral.

## **MÉTODO**

Para realizar este estudio, se consideró pertinente la aplicación de una batería de tres pruebas a una muestra de 29 colaboradores del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Jalisco (CECyTEJ) plantel 26, “El Panorámico” ubicado en el municipio de Tonalá, Jalisco. Dichos colaboradores ocupan puestos administrativos y/o de docencia; las edades de los evaluados oscilan entre los 25 y 60 años de edad; de manera similar, los años de servicio en la institución, varían entre un mes y hasta 20 años de antigüedad. Cabe mencionar que en total este plantel educativo de nivel media superior, cuenta con 37 empleados.

Los principales problemas reportados por la institución, de manera previa a la evaluación, fueron el aumento de conflictos interpersonales presentados entre los miembros del plantel, así como la baja generalizada en la “motivación” de los empleados referida por el personal administrativo y los alumnos del plantel; además de un incremento en la rotación de personal, así como una marcada incompatibilidad entre algunos de los perfiles requeridos para cubrir plazas de docencia. Las variables identificadas que aportan la mejor explicación para los “síntomas” de la institución, son el desgaste ocupacional (burnout), así como la compatibilidad persona-puesto de los docentes.

Debido a que el desgaste ocupacional es considerado un problema sistémico en el cual quien lo padece no resulta afectado de manera exclusiva dentro de su área de desempeño laboral, sino que los síntomas y malestares tienden a emigrar a otras áreas y espacios de la vida cotidiana, convirtiéndose a su vez, el resto de estos espacios, en precursores de nuevos síntomas, incrementando así la cantidad de tensión y estrés emocional, a la cual el afectado se ve expuesto.

Resulta importante resaltar que de la misma manera en que el estrés y desgaste ocupacional pueden emigrar de la labor profesional a los aspectos personales, estos desmedidos niveles de demanda, dentro de las actividades de la vida privada, pueden gestar la aparición de desgaste físico y emocional que se verán reflejados en el marco de la actividad profesional, aunque esta última no se encuentre directamente relacionada con los precursores.

Tomando en cuenta, la anterior información, se puede inferir que una evaluación objetiva del grado de desgaste ocupacional presentado por los docentes y administrativos del plantel, no podía limitarse a la valoración del síntoma, sino que era necesaria la valoración tanto del estado integral de desgaste experimentado por los “empleados” en los distintos espacios y aspectos de su vida, así como los recursos y factores básicos de personalidad que trazan las pautas de conducta en el individuo, como lo son por ejemplo, las posturas y capacidades para afrontar el estrés, las habilidades para relacionarse de forma afectiva con otros seres humanos, las posturas ante las demandas externas o el valor mismo que se le entrega de forma subjetiva a una actividad o tarea compleja.

En base a las variables involucradas, así como a las necesidades particulares de la población analizada, se tomó la decisión de estructurar la batería de pruebas para la evaluación, con los siguientes instrumentos:

Técnica de evaluación de la compatibilidad persona puesto (CLEAVER), con la intención de captar las posibles incompatibilidades entre el perfil personal de los docentes y el perfil postulado por el acuerdo oficial 447 “por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan labores dentro de la educación media superior en la modalidad escolarizada” del subsistema de Educación Media Superior (EMS) publicado el 29 de octubre del año 2018.

Escala de desgaste ocupacional (EDO), la cual evalúa los siguientes factores:

**Tabla 1**

*Factores Evaluado por la Prueba EDO*

<u>Numero</u>	<u>Factor</u>
1	Agotamiento emocional.
2	Despersonalización.
3	Insatisfacción ante el logro.
4	Trastornos del sueño.
5	Trastornos psicosexuales.
6	Trastornos gastrointestinales.
7	Trastornos psiconeuróticos.
8	Dolor.
9	Indicadores de ansiedad.
10	Indicadores de depresión

Los tres primeros factores corresponden a los elementos constituyentes del desgaste ocupacional, mientras que los factores del 4-10 evalúan las manifestaciones psicosomáticas del desgaste ocupacional dentro de los diferentes ámbitos de la vida personal del evaluado.

Una de las principales bondades de la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO), radica en la amplia visión que otorga acerca de la migración del desgaste ocupacional, dentro de las distintas esferas de la vida de quienes lo padecen, volviendo más sencilla la identificación de sujetos con afectaciones críticas, así como la diferenciación de personas con una condición de desgaste crónico de los que lo padecen de forma aguda.

Cuestionario factorial de personalidad: Adolescentes y adultos (16 PF); el cual evalúa 16 factores de personalidad, refiriendo su presencia en alguno de los dos polos del *continuum* posible. Los factores evaluados son:

**Tabla 2***Factores de personalidad evaluados por la prueba 16PF*

Número de factor	<u>Factor</u>	<u>Expresión baja</u>	<u>Expresión alta</u>
1	Expresividad emocional	Soliloquia	Sociabilidad
2	Inteligencia	Inteligencia baja	Inteligencia alta
3	Fuerza del yo	Inestabilidad emocional o debilidad del Yo	Fuerza superior del Yo
4	Dominancia	Sumisión	Ascendencia
5	Impulsividad	Retraimiento	Impetuosidad
6	Lealtad grupal	Súper EGO débil	Súper EGO fuerte
7	Aptitud situacional	Timidez	Audacia
8	Emotividad	Severidad	Sensibilidad emocional
9	Credibilidad	Confianza	Desconfianza
10	Actitud cognitiva	Objetividad	Subjetividad
11	Sutileza	Ingenuidad	Astucia
12	Conciencia	Adecuación Serena	Propensión a la culpa
13	Posición social	Conservadurismo	Radicalismo
14	Certeza individual	Dependencia grupal	Autosuficiencia
15	Autoestima	Indiferencia	Radicalismo
16	Estado de ansiedad	Radicalismo	Tranquilidad

Esta prueba fue seleccionada con la intención de detectar la presencia o ausencia de factores de personalidad que pudieran funcionar como factores de protección frente a los estresores propios de la profesión docente; de igual manera, la prueba facilita la obtención de elementos mediante los cuales, de manera posterior podrían desarrollarse estudios que profundicen la relación existente entre las variables abordadas.

Mediante la detección de factores de personalidad, es posible contrastar los perfiles personales de los evaluados, volviendo a la vez, más precisa y flexible la evaluación de la compatibilidad persona-puesto de los docentes sometidos a examinación.

La evaluación fue realizada en las instalaciones del CECyTEJ 26, como parte de las jornadas de actualización y mejora continua que la institución incluye dentro de su programa de mejora y capacitación docente.

Con el propósito de sensibilizar a los docentes con respecto a la intención de la evaluación y las implicaciones de poseer un desgaste laboral injustificable, de manera previa a la aplicación de

pruebas los miembros del plantel participaron de un curso taller dividido en dos secciones, la primera de ellas relacionada a las “habilidades blandas” titulado: “*Uso de las habilidades blandas en la labor docente para el desarrollo integral del educador y el educando*”, el cual tuvo una duración total de una hora y cuarenta y cinco minutos, lapso en el cual se mencionó la trascendencia del desarrollo de las habilidades blandas dentro de la labor docente, con la intención de propiciar su desarrollo y aprovechamiento dentro del sistema de competencias.

Tras la culminación del primer taller, los participantes tuvieron un periodo de descanso de cuarenta minutos, tras el cual en la segunda sección, se les impartió una charla de sensibilización relacionada al “impacto del desgaste ocupacional dentro de la labor profesional del docente”, la cual tuvo como principal objetivo además de la sensibilización sobre el tema, convertirse en un precursor de autorreflexión, es decir, un camino previo al autoanálisis crítico del estado de salud, así como de las aptitudes, habilidades y conductas individuales que podrían ser un obstáculo para la *praxis* profesional. Una vez culminados los talleres, los docentes retornaron a sus domicilios particulares.

Al día siguiente, tras pedir retroalimentación acerca de los contenidos de los talleres, se invitó a algunos de los participantes a compartir de manera voluntaria sus conclusiones personales, opiniones, críticas y aportaciones en relación con los temas abordados dentro de los talleres; posteriormente se procedió a la aplicación de pruebas, la cual tuvo una duración total de cinco horas, dividida en tres sesiones de una hora, separadas por descansos de sesenta minutos cada una.

Tras la aplicación y captura de datos, la información fue sometida a estadística descriptiva con la intención de generar un perfil global de la institución, así como para separar los datos en grupos de interés que pudieran facilitar el posterior análisis de la información.

La muestra seleccionada corresponde a los 29 docentes y administrativos que de forma voluntaria aceptaron participar en el proceso de evaluación, razón por la cual no se trata de una muestra probabilística.

## RESULTADOS

La prueba de Desgaste Ocupacional incluye como parámetro mínimo el número 0, el cual representa la total ausencia de desgaste ocupación en un sujeto; mientras que el 100 representa la máxima presencia posible de desgaste en una persona.

El grado de desgaste en un sujeto en condiciones óptimas no debería de rebasar los 40 puntos sobre 100 (40/100) razón por la cual se contempla a los individuos con puntuaciones mayores a cuarenta puntos, pero menores a los 61 en situación de riesgo, mientras que aquellos que superan los 60 puntos, son considerados sujetos con un alto nivel de desgaste ocupacional.

**Tabla 3**

*Resultados EDO*

	<u>Agotamiento</u>	<u>Despersonalización</u>	<u>Insatisfacción de logro</u>
Resultado promedio	45.20689655	42.13793103	46.03448276
Empleados en nivel de riesgo	18/29	18/29	18/29

Empleados con desgaste ocupacional alto	2/29	1/29	2/29
---	------	------	------

En las siguientes dos tablas 4 y 5 se muestran los resultados más representativos del estudio relacionados con las manifestaciones psicosomáticas del desgaste ocupacional derivadas del grado de *burnout* que se detectaron en el grupo evaluado.

**Tabla 4**

*Resultados EDO*

	<u>Trastornos del sueño</u>	<u>Trastornos psicosexuales</u>	<u>Trastornos gastrointestinales</u>
Resultado promedio	46.20689655	55.20689655	44.72413793
Empleados en nivel de riesgo	13/29	18/29	27/29
Empleados con desgaste ocupacional alto	4/29	10/29	0/29

**Tabla 5**

*Resultados EDO*

	<u>Trastornos Psiconeuróticos</u>	<u>Dolor</u>	<u>Indicador Ansiedad</u>	<u>Indicador de Depresión</u>
Resultado promedio	46.96551724	50.4137931	47.79310345	41.13793103
Empleados en nivel de riesgo	26/29	17/29	14/29	9/29
Empleados con desgaste ocupacional alto	2/29	6/29	3/29	1/29

Como el objetivo de este estudio es comprobar la existencia de relaciones entre el desgaste ocupacional, los factores básicos de la personalidad y la compatibilidad persona-puesto en docentes, los datos generados a partir de la evaluación a administrativos no serán referidos en el siguiente apartado.

Las áreas evaluadas mediante la técnica CLEAVER son las siguientes: (D) Empuje, (I) Influencia, (S) Constancia, (C) Apego.

**Tabla 6***Comparativa Factor Humano ideal y Factor Humano promedio de la muestra evaluada*

	<u>D</u>	<u>I</u>	<u>S</u>	<u>C</u>
Valores esperados	40	75	55	25
Valor promedio alcanzado	50.72222222	53.27777778	52.72222222	69.16666667

Por sí mismo el cuestionario factorial de personalidad: Adolescentes y adultos (16 PF) es capaz de arrojar datos significativos acerca de la constitución general de la personalidad de los sujetos evaluados, sin embargo, en este caso sólo se consideran relevantes, aquellos factores de personalidad que describan características “idóneas para un docente de nivel medio superior” (las cuales se encuentran contenidas en el acuerdo 447 del EMS).

Los factores de personalidad que fueron considerados relevantes para el análisis de datos, fueron:

**Tabla 7***Factores relevantes para el estudio*

<u>Factor</u>	<u>Expresión en el espectro</u>
Expresividad emocional	Expresivo (afectuoso, complaciente, participativo)
Inteligencia	Tendencia al pensamiento abstracto
Fuerza del yo (estabilidad emocional)	Emocionalmente estable
Dominancia	Afirmativo (agresivo, terco, competitivo)
Impulsividad	Despreocupado (entusiasta e impetuoso)
Lealtad grupal	Escrupuloso (persistente, moralista, juicioso)
Aptitud situacional	Aventurado (desinhibido, gustoso por conocer gente y adquirir experiencias)
Emotividad	Realista (calculador y confiado en sí mismo)
Credibilidad	Confiado (tanto de sí mismo, como de su medio / acepta condiciones)
Actitud cognitiva	Práctico (sus preocupaciones son realistas y objetivas)
Sutileza	Astuto (mundano y socialmente consciente)
Conciencia	Seguro de sí mismo (apacible, seguro, complaciente y sereno)
Posición social	Experimentador (liberal, con un pensamiento abierto y receptivo)
Certeza individual	Dependiente del grupo (adepto y seguidor ejemplar)
Autoestima	Controlado (firme fuerza de voluntad, escrupuloso socialmente, compulsivo)
Estado de ansiedad	Relajado (tranquilo, difícil de frustrar, sereno).

**Tabla 8***Resultados Prueba 16PF*

Factor	<u>Orientación en la grafica</u>	<u>Componente de interés</u>	<u>Lo poseen en la medida esperada</u>	<u>No lo poseen en la medida esperada</u>	<u>Presencia del componente de interés</u>
Expresividad emocional	Positiva	Expresivo	11/29	18/29	38%
Inteligencia	Positiva	Tendencia al pensamiento abstracto	15/29	14/29	52%
Fuerza del yo	Positiva	Estabilidad emocional	12/29	17/29	41%
Dominancia	Positiva	Afirmativa	7/29	12/29	24%
Emotividad	Negativo	Realista	8/29	21/29	28%
Credibilidad	Negativo	Confiado	9/29	20/29	31%
Actitud cognitiva	Negativo	Practicidad	17/29	12/29	59%
Sutileza	Positivo	Astucia	1/29	28/29	3%
Conciencia	Negativo	Seguridad en sí mismo	7/29	22/29	24%
Impulsividad	Positivo	Despreocupado	9/29	20/29	31%
Lealtad grupal	Positivo	Escrupuloso	2/29	27/29	7%
Aptitud situacional	Positivo	Aventurado	12/29	17/29	41%
Posición social	Positivo	Experimentador	1/29	28/29	3%
Certeza individual	Negativo	Dependencia al grupo	16/29	13/29	55%
Autoestima	Positivo	Control de la propia voluntad	3/29	26/29	10%
Estado de ansiedad	Negativo	Relajado	15/29	14/29	52%

## DISCUSIÓN

El mundo sensible no es más que el producto de la conjugación simultánea de un gran número de variables, las cuales al encontrarse en las proporciones y espacios de tiempo determinados, tienen la posibilidad de conjugarse dando origen a los fenómenos que nos rodean y afectan.

Hablar del burnout o desgaste ocupacional, implica abordar también una temática multifactorial que de ninguna forma podría ser explicada o atribuida a una sola variable, esto resulta más evidente cuando se analizan los efectos que este trastorno tiene dentro de las diferentes áreas de desarrollo de las personas que conviven con esta alteración en la salud.

A lo largo de este estudio se consideraron como principales variables de interés, los factores de personalidad propios del individuo y los componentes del factor humano (empuje, influencia, apego y constancia) que en conjunto representan un bosquejo del perfil personal, los cuales permiten a través de una valoración “objetiva” del estado de desgaste actual presentado por los evaluados, así como sus manifestaciones psicosomáticas y bosquejar posibles correlaciones.

Sin embargo, es imposible discriminar variables como lo son el momento histórico, el contexto geopolítico, las características histórico culturales de la población estudiada, clima laboral, habilidades comunicativas, existencia de alteraciones orgánicas, siendo de principal interés aquellas que modifican la psique de los individuos; además de la memoria, la codificación y significación del lenguaje, la empatía, el control de impulsos, la regulación de conductas, la planeación y la memoria; así como el resto de “componentes” individuales, expresados principalmente en el resto de sistemas y áreas dentro de los cuales, de manera forzosa, un individuo debe encontrarse inscrito para desempeñar una vida “normal” como un ente biopsicosocial.

En el contexto nacional de México, en el cual este estudio fue realizado, se encuentra éste en una etapa de transición de su sistema educativo; si bien, al momento de la evaluación aún no se aplicaba de lleno la “nueva reforma educativa”, resulta innegable la cantidad de modificaciones, adecuaciones y adaptaciones que el futuro marco de regulación para las actividades de “enseñanza-aprendizaje” ha demandado como necesidades para la instauración del nuevo modelo de educación, resultando ser igual de innegables las consecuencias que este tipo de cambios tienen sobre todas aquellas personas que se encuentran inmersas en estos “puntos focales de cambio”.

No sólo los docentes resultan ser afectados por estas reformas, porque éstos han constituido el punto prioritario de interés en este estudio, ya que son ellos los mediadores finales entre el conocimiento y los seres en proceso formativo; es cierto que los miembros del gremio docente no son la única vía de acceso al conocimiento, pero sí representan, después de los padres, el más cercano y “confiable” intermediario, facilitador, promotor y guía del aprendizaje; si esta figura central del proceso de educación presenta un padecimiento que afecta su calidad de vida, que tiene repercusiones innegables dentro de su salud general y que además mella su desempeño laboral, no resultaría para nada descabellado o fuera de lugar pensar que dicho proceso de enseñanza-aprendizaje estaría enfrentándose a una amenaza directa en su calidad y eficiencia, convirtiéndose a su vez en un obstáculo para la correcta formación y capacitación de los entes que reciben dicha formación.

Resulta poco cuestionable la influencia que la dinámica social establecida y perpetuada por los miembros del cuerpo docente, así como del cuerpo administrativo, es originada, o mejor dicho, es facilitada por los distintos factores de personalidad que conforman quienes día a día, de manera forzosa, se ven en la necesidad de interactuar y convivir, con la intención de poder desempeñar de manera adecuada su rol y labor profesional, en el margen de una institución con puestos y requerimientos bien definidos.

Con base en los datos obtenidos en este estudio es posible destacar primeramente el grado de desgaste generalizado que se puede observar en un plantel educativo del estado de Jalisco que, en este caso, no fue elegido de manera aleatoria y no necesariamente constituye una muestra representativa de niveles críticos, de un injustificado desgaste ocupacional.

Por otro lado, es posible apreciar una elevada incompatibilidad entre los perfiles de puesto y factores humanos ostentados por los docentes, en relación con los parámetros propuestos por la Subsecretaría de Educación Media Superior.

Finalmente, es posible detectar la coexistencia de un considerable número de factores de personalidad, mismos que al combinarse con los puntos anteriormente mencionados (perfiles de puesto incompatibles y desgaste ocupacional elevado) vuelven compleja la tarea de sobrellevar “sin la debida intervención y atención profesional” una afectación sistémica como lo es el burnout.

Los resultados de las pruebas psicométricas sugieren la existencia de un significativo grado de desgaste ocupacional en la mayoría de los integrantes del plantel del CECYTEJ 26, encontrándose presente el desgaste de manera similar tanto en docentes como en personal administrativo.

Además de lo anterior, la mayoría del personal docente que participaron en la evaluación, presentan factores de personalidad y combinaciones de factor humano que resultan bastante disparares con el perfil docente y las características esperadas en un docente, postuladas en el acuerdo 447 anteriormente señalado; esto debido a que los componentes de interés o factores de personalidad esperados en un docente “ideal” se encontraban presentes en menos de la mitad de los evaluados.

Por su parte, el factor humano promedio alcanzado por los docentes evaluados, presenta resultados de apego y empuje considerablemente mayores a las óptimas para el correcto desempeño de su rol, así como un grado de influencia significativamente menor al esperado.

Con base en los resultados obtenidos y al estado de la cuestión, se considera prudente afirmar la existencia de relaciones entre el perfil docente, los factores de personalidad y el nivel de desgaste ocupacional, percibido en este caso, por quienes ejercen labores en la educación media superior.

Con la finalidad de mejorar la validez externa de este trabajo, se considera prudente la replicación del estudio a una población más extensa que permita el uso de estadística inferencial.

## REFERENCIAS

- Appelbaum, N. P. (Febrero de 2019). Surgical resident burnout and job satisfaction: the role of workplace climate and perceived support. *Journal of surgical reserch*, 234, 20-25.
- Ayuso Marente, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: Una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-15.
- Baum, A. (1990). Stress, Intrusive Imagery, and Chronic Distress. *Health Psychology*, 6, 653-675.
- Capri, B. (2018). Evaluation of Burnout Levels in Teachers Regarding Socio-Demographic Variables, Job Satisfaction and General Self-Efficacy. *Eurasian Journal of Educational Research*(74), 123-144.
- Colegio Oficial de Trabajo Social de León. (s.f.). *Colegio Oficial de Trabajo Social de León*. Obtenido de Colegio Oficial de Trabajo Social de León: <http://www.trabajosocialleon.org/perfilprofesional.php>
- Demirbatir, R. (Julio de 2018). Academicians' Burnout, Vigor and Occupational Satisfactions in the Department of Fine Arts Education: A Sample of Uludag University. *Journal of Education and Training Studies*, 6(7), 86-93.

- Eguia, I. (2011). *Desarrollo procedimental (Profesiograma) de Análisis y Descripción de Puestos a nivel cualitativo para una organización de beneficencia pública (Tesis de Maestría)*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Hiebert, B., & Farber, I. (1984). Teacher Stress: literature survey with a few surprises. *Canadian journal of education*, 9(1), 14-27.
- Ivancevich, Donnelly, Kenopaske, & Gibson. (2006). *Organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos* (12 ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Khalaj, E. (Enero de 2018). The Effectiveness of Cognitive Self-Regulatory Education on Academic Burnout and Cognitive Dissonance and Academic Achievement of Elementary Students. *Middle East Journal of Family Medicine*, 16, 225-231.
- Leiter, M., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 297-308.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1984). *MBI: Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto: University of California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout*. New York: Josey-Bass.
- PDA International. (2004-2018). *PDA International*. Obtenido de PDA International: <http://www.pdainternational.net/Downloads/ES/PDA%20Indicators%20Studies%20ES.pdf>
- Rivera, Á. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 17, 78-84.
- Rivera, Á. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. 37, 78-84.
- Ruíz, P. (Julio de 2010). El estrés docente. *Temas para la educación* (9).
- Educación Media Superior . (208). Acuerdo 447 por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada. *Diario oficial EMS*, (págs. 1-5). México.
- Secretaría de Educación Pública. (23 de Enero de 2015). *Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente*. Obtenido de Coordinación nacional del servicio profesional docente: [http://www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/parametros\\_indicadores/Completo.pdf](http://www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/parametros_indicadores/Completo.pdf)

