

## *El síndrome de desgaste profesional (burnout) en profesores de educación media superior en Aguascalientes*

CINTYA GUZMÁN RAMÍREZ<sup>1</sup>

---

### RESUMEN

El síndrome de desgaste profesional (*burnout*) es un padecimiento psicológico relacionado con la actividad laboral de los individuos, principalmente de aquellos que mantienen un contacto frecuente con personas. Se desarrolla gradualmente y tiene la peculiaridad de ser contagioso. Posee tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Se reporta un fragmento de un trabajo realizado con el objetivo de estudiar este síndrome en profesores de educación media superior pertenecientes a dos subsistemas en Aguascalientes. Los resultados mostraron que el tipo de institución en la que laboran no tenía una relación significativa con niveles altos de desgaste. Además, se encontró una relación significativa entre niveles altos del síndrome y cuatro áreas de la vida laboral.

*Palabras clave:* síndrome de desgaste profesional, profesores, educación media superior.

---

<sup>1</sup> Maestra en Investigación Educativa por la UAA. Trabajó en las ponencias: a) Estudiantes de último semestre de bachillerato: su expectativa de transición y experiencia en este proceso y b) La aspiración educativa y la experiencia de ingreso a la educación superior de los estudiantes que egresan de bachillerato en Aguascalientes. [cintyaguzr@gmail.com](mailto:cintyaguzr@gmail.com).

## ABSTRACT

The Burnout Syndrome is a psychological condition related to the job activity of individuals, especially those who have frequent contact with people. It develops gradually and has the distinction of being contagious. It has three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment. This is a part of a bigger work made in order to study this syndrome in secondary education teachers from two subsystems in Aguascalientes. The results showed that the type of institution in which they work was not significantly associated with high levels of the syndrome. In addition, a significant relationship between high levels of the syndrome and four areas of working life was found.

*Key words:* burnout, teachers, secondary education.

La finalidad de este documento es la de exponer los resultados de un proyecto de investigación realizado durante el periodo 2009-2011, en el que se abordó el síndrome de desgaste profesional (SDP) en profesores de educación media superior en la ciudad de Aguascalientes. Se presenta enseguida el fundamento teórico del estudio, posteriormente el objetivo del mismo, la metodología utilizada, los resultados más relevantes y finalmente se agregan las conclusiones del estudio.

## EL SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL

La educación media superior ha ido cobrando mayor relevancia en los años recientes. En términos de política educativa ocurrieron dos logros importantes: en 2008, la Reforma Integral de la Educación Media Superior y en 2012, la aprobación de la universalización de este tipo educativo.

En este contexto, el estudio de sus profesores ha tenido avances importantes especialmente porque se les considera como actores fundamentales para conseguir las metas planteadas para este tipo educativo. En el caso del trabajo que aquí se reporta, se ha centrado la atención en un rasgo relacionado con sus condiciones laborales: el síndrome de desgaste profesional (*burnout*).

Este padecimiento ha sido estudiado desde la década de 1970 y, de acuerdo con Napione (2008), ha pasado por tres fases.

1. *Fase pionera*. Tuvo un carácter más exploratorio. Surgió en Estados Unidos cuando Freudenbergler comenzó con la publicación de sus primeros trabajos y casi simultáneamente Maslach con los propios. Esta fase se caracterizó por ofrecer las primeras descripciones de este síndrome, así como por identificarlo con mayor frecuencia y por su estudio principalmente en profesionales del área de la salud.
2. *Fase empírica*. Ocurrió en la década de 1980. En este periodo los estudios cuantitativos para abordar el fenómeno tuvieron más impulso. La descripción de las tres dimensiones propuestas por Maslach y Leiter (1997): agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, fue aceptada por la comunidad y con ella el uso del instrumento *Maslach Burnout Inventory* (MBI) se generalizó.
3. *Fase de consolidación*. Comenzó en la década de 1990 y se distinguió por la generalización del estudio hacia profesiones distintas al área de la salud. Asimismo, se comenzaron a diseñar instrumentos más sofisticados así como análisis estadísticos más pertinentes.

Hasta ahora no existe consenso acerca de una sola definición del síndrome y se distinguen dos enfoques: uno que lo ve como un estado y otro como un proceso. El trabajo que se reporta adoptó la perspectiva de este último, desde el cual Maslach (2003) explica que:

[...] es un síndrome psicológico de desgaste emocional, despersonalización y falta de realización personal que se puede presentar en individuos que trabajan con otras personas. Surge como respuesta a la demanda emocional crónica que se presenta cuando se trabaja de forma prolongada con personas y éstas tienen problemas o dificultades (p. 2).

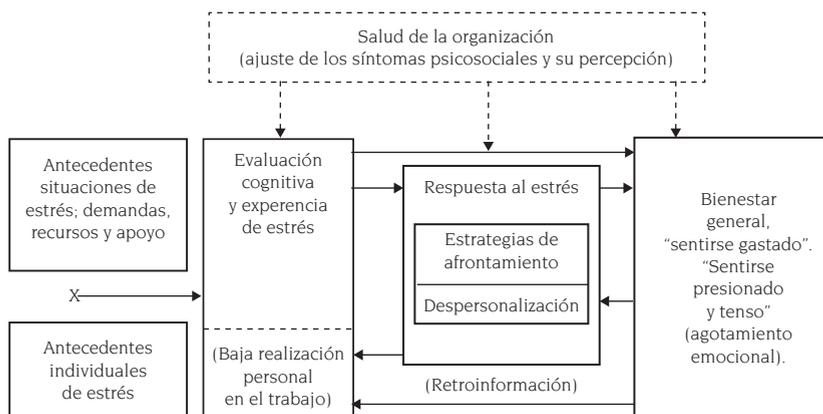
Con la adopción de este enfoque, también se acepta que posee tres dimensiones que, de acuerdo con Maslach y Leiter (1997), son:

1. *Agotamiento emocional*. Ésta es la primera reacción que experimentan los sujetos al estar sometidos a un estrés constante como consecuencia de las exigencias en sus trabajos. Suelen sentir fatiga crónica, sobrecarga laboral, emocional y psicológica.

ca, así como pérdida de energía para atender a otros proyectos o personas.

2. *Despersonalización*. Éste es un mecanismo de defensa mediante el cual los individuos se sienten más seguros al disminuir el vínculo que tienen con su trabajo. Pueden mostrarse distantes y con una actitud fría tanto con sus compañeros de trabajo como con los usuarios.
3. *Falta de realización personal*. Los sujetos perciben que el mundo entero conspira en contra de sus intentos por progresar. Asimismo, tienen sentimientos de ineficacia y de desconfianza hacia sus habilidades. Esta última contribuye a que sus compañeros de trabajo también desconfíen de sus capacidades.

El estudio acerca del síndrome ha permitido elaborar modelos explicativos sobre el mismo. En este caso se utilizó el elaborado por Cox, Kuk y Leiter (1993, citados en Gil-Monte y Peiró, 1999), mismo que se expone en la Figura 1. De acuerdo con este modelo, el agotamiento emocional puede ser consecuencia directa de las experiencias estresantes o bien de una respuesta inadecuada ante estas situaciones, y viene acompañado de la sensación de sentirse agotado, presionado y tenso. Por otro lado, la despersonalización es una forma en la que los individuos afrontan el agotamiento emocional. Finalmente, la baja realización personal es el resultado tanto del agotamiento emocional como de la despersonalización.



En síntesis, este padecimiento es exclusivo del espacio laboral; se desarrolla de manera gradual en los individuos como consecuencia de la respuesta inadecuada a situaciones estresantes dentro de dicho ambiente. Ocurre principalmente en actividades (médicos, trabajadores sociales, profesores, entre otros) en las que se tiene contacto constante con otras personas, quienes generalmente tienen dificultades.

De acuerdo con Gil-Monte (2006), esta condición psicológica posee una naturaleza de contagio, esto como resultado de la convivencia entre compañeros. Por lo tanto, el síndrome puede afectar no sólo al sujeto que la padece, sino a toda la organización donde éste trabaja. En el caso de la educación, puede provocar afectaciones en la calidad de los servicios educativos.

#### DESENCADENANTES, FACILITADORES Y CONSECUENCIAS DEL SÍNDROME

Existen ciertos elementos del espacio laboral que pueden presentarse como desencadenantes del SDP. Éstos “son aquellos estresores que se presentan de forma crónica en el ambiente organizacional” (Guzmán, 2011: 36). Entre éstos, autores como Maslach y Leiter (1997) distinguen seis, mismos que nombra como “áreas de la vida laboral” y que se describen enseguida.

- *El exceso de trabajo.* Se puede manifestar de tres formas distintas. En primer lugar, con un incremento en la cantidad de actividades por realizar en el trabajo. En segundo lugar, tiene que ver con un aumento en la cantidad de tiempo que los individuos invierten para poder cumplir con sus funciones, lo que en ocasiones puede conducirlos a dedicar parte de su tiempo libre a actividades laborales. En tercer lugar, se encuentra una mayor complejidad en las funciones que los sujetos tienen encomendadas.
- *La pérdida de control.* Se refiere a pérdida de la libertad que experimentan los sujetos para poder establecer prioridades, decidir cómo utilizar los recursos con los que cuentan y la forma más pertinente de realizar sus actividades.
- *Las recompensas insuficientes.* Los incentivos no se refieren únicamente a cuestiones salariales, aunque también las incluye. Los individuos esperan, además, recompensas tales como el prestigio social, la seguridad laboral, el crecimiento profesional, entre otros.

- *La interrupción de la comunidad.* Se refiere a la ruptura de los equipos de trabajo, especialmente como consecuencia de despidos y contrataciones constantes, la competencia entre compañeros por conservar el empleo y la falta de trabajo en equipo.
- *La parcialidad en la toma de decisiones.* Es importante crear un ambiente en el que la toma de decisiones dentro de las organizaciones promueva la confianza, franqueza y respeto entre los individuos; el caso contrario podría generar cierto riesgo para los trabajadores.
- *El conflicto de valores.* Se refiere a la falta de congruencia entre los valores de la organización y los de los trabajadores.

Estos mismos autores agregan otros desencadenantes como el ambiente físico del trabajo, y Gil-Monte y Peiró (1999) incluyen, para el caso de los profesores, a los estresores relacionados con las nuevas tecnologías. Un ambiente laboral en el que estas áreas sean atendidas de manera pertinente será un espacio en el que los sujetos difícilmente experimentarían al SDP.

Por otro lado, los facilitadores son variables personales que pueden impedir o facilitar la ocurrencia del síndrome. Entre éstos se encuentran variables demográficas (sexo, estado civil, hijos, antigüedad en el puesto o profesión), de personalidad, estrategias de afrontamiento y apoyo social en el trabajo.

Las consecuencias que el SDP puede traer consigo se dividen en personales, interpersonales extralaborales y organizacionales. Las primeras afectan principalmente la salud de los sujetos, se presenta fatiga crónica, problemas de sueño y vulnerabilidad a adquirir enfermedades, entre otros malestares.

Las segundas ocurren cuando los individuos no consiguen separar los problemas laborales de otras facetas de sus vidas y esto los conduce a tener conflictos con personas fuera de su lugar de trabajo o incluso en su ambiente familiar.

Las consecuencias para las organizaciones son variadas y se relacionan principalmente con la falta de satisfacción laboral. Puede existir ausentismo o en casos más severos cierta propensión al abandono definitivo del trabajo, y como consecuencia de esto, un deterioro en la calidad de los servicios que se ofrecen.

## EL SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL EN PROFESORES

En el caso de los profesores, las condiciones laborales como el exceso de presión, la diversidad de tareas (planeaciones, elaboración de materiales para las clases, atención a las necesidades de los estudiantes, de los padres de familia, directivos y compañeros, por mencionar algunas), la necesidad de trabajar más allá del horario establecido, la inseguridad laboral, la obligación de actualización permanente, la desvalorización de la profesión, pueden ser circunstancias que representen una fuerte carga de estrés y que, combinado con ciertas características personales y ambientales, pueden dar paso al desgaste profesional.

De acuerdo con Joseph Blase (citado en Bórquez, 2004), el proceso mediante el cual los docentes pueden desarrollar el síndrome es el siguiente:

[...] se produce un conjunto de condiciones en las que el esfuerzo y la competencia del maestro son insuficientes para alcanzar las que –se supone– han de ser metas de su actividad educativa; ese conjunto aparece como productor de tensión, de “estrés”, resultando en sentimientos negativos, de insatisfacción y decremento de la motivación por el trabajo en el maestro; tales consecuencias negativas, a su vez, aumentan la posibilidad de una posterior actividad ineficaz, fracasada, que conducirá a agravar la tensión y el sentimiento de inutilidad completa (p. 29).

En este sentido, los trabajos realizados en este campo han permitido identificar una serie de variables relacionadas con el síndrome en la docencia.

Por un lado, Byrne (1999) encontró que la despersonalización ha mostrado niveles más altos en profesores que en profesoras. El análisis de la edad ha evidenciado que los profesores más jóvenes presentan niveles más altos del síndrome en comparación con sus compañeros mayores. Asimismo, estar casados y tener hijos (la estabilidad familiar) puede representar una especie de protección al síndrome.

Otro grupo de variables es el de las laborales y organizacionales. Dentro de éstas, es posible identificar que el conflicto o la ambigüedad en los roles dentro de la institución, la sobrecarga laboral, el clima dentro del aula, la dificultad para tomar decisiones dentro de su actividad profesional, la ausencia de un soporte social, la inseguridad laboral, el tipo de contrato, el horario laboral, incluso las caracterís-

ticas físicas de las escuelas o el nivel escolar en el que laboren, han mostrado relaciones significativas con el desgaste. Especialmente, existen autores como Byrne (1999) que encontraron una mayor prevalencia en profesores de educación media.

Con base en estos antecedentes se planteó el objetivo de identificar la presencia del Síndrome de Desgaste Profesional (SDP) y su relación con el tipo de escuela de adscripción así como con variables del ambiente organizacional en docentes de dos subsistemas de educación media superior ubicados en la ciudad de Aguascalientes. Por cuestiones de espacio, se presenta sólo una parte de estos resultados que tienen que ver con el tipo de escuela a la que pertenecen y variables del área laboral.

## METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Se realizó un estudio cuantitativo tipo encuesta. Las variables exploradas en los profesores fueron: tipo de escuela al que pertenecía, sociodemográficas, de formación, condiciones laborales y del ambiente organizacional.

El cuestionario utilizado constaba de dos partes. En la primera se exploraba el síndrome de desgaste profesional mediante el uso del instrumento Maslach *Burnout Inventory* en su versión para profesores (Maslach, Jackson y Leiter, 1996). Este instrumento consta de 22 ítems, de los cuales 9 miden el agotamiento emocional, 5 la despersonalización y 8 la falta de realización personal. La escala utilizada para responder a cada reactivo es 0 nunca, 1 esporádicamente, 2 pocas ocasiones, 3 regularmente, 4 frecuentemente, 5 muy frecuentemente, 6 diariamente (Maslach, Jackson, Leiter, 1996). En la Tabla 1 se exponen los rangos de desgaste de acuerdo con las dimensiones del síndrome.

Tabla 1. Rangos de desgaste profesional.

	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	≤16	17-26	≥27
Despersonalización	≤8	9-13	≥14
Falta de realización personal	≥30	36-31	≤30

Con base en la Tabla 1 se puede interpretar que la presencia de niveles altos de desgaste ocurre cuando se obtienen puntuaciones altas en agotamiento emocional y despersonalización, así como bajas en falta de realización personal.

En la segunda parte del cuestionario se utilizó el instrumento *The Areas of Worklife Survey*, 4<sup>th</sup> ed. Estuvo integrado por 30 ítems distribuidos de la siguiente forma: 6 miden el exceso de trabajo, 3 la pérdida de control, 4 las recompensas insuficientes, 5 la interrupción de la comunidad, 6 la ausencia de imparcialidad y 6 el conflicto de valores. Se utilizó la siguiente escala: 1 fuertemente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indeciso, 4 de acuerdo, 5 fuertemente de acuerdo (Leiter, 2002).

Se diseñó una muestra estratificada por tipo de escuela de 525 profesores. Se realizó con base en los 878 profesores que integraban ambos subsistemas. En la Tabla 2 se expone la distribución de la muestra. La selección de los participantes fue elaborada de manera aleatoria.

Tabla 2. Distribución de la muestra utilizada en el estudio.

Tipo de escuela	Población	Muestra mínima	Muestra esperada	Muestra ajustada	Porcentaje (%)
Centro de Educación Media de la UAA	195	49	115	115	59.0
Bachilleratos incorporados a la UAA	349	87	206	210	60.2
CBTIS	334	84	197	200	59.9
Total	878	220	518	525	59.8

El periodo de recolección de la información fue entre septiembre y diciembre de 2010. Como puede observarse en la Tabla 3, de los 525 cuestionarios distribuidos se recuperaron 346, lo que representó el 65.9% de la muestra.

Los cuestionarios fueron capturados en el paquete estadístico *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Debido a que las variables no provenían de una distribución normal, fue necesario utilizar las pruebas no paramétricas *Kruskal Wallis* y *Mann-Whitney* que permitieron identificar las diferencias entre varios grupos.

## RESULTADOS

Se presentarán en primer lugar los resultados del análisis univariado y enseguida se especificarán los bivariados.

Se encontró que 53.2% de los profesores encuestados eran mujeres. Su promedio de edad era de 44 años con un rango de entre 22 y 77 años y una desviación estándar (S) de 11.361. En cuanto a su estado civil, 64.1% de ellos era casado.

El mayor porcentaje de profesores (39.9%) se ubicaba en el rango de 6 a 15 años dedicados a la docencia y sólo 3.1% de los encuestados tenía 36 años o más desempeñándose en esta actividad. Un porcentaje alto de los docentes (33.2%) reportó tener hasta cinco años trabajando en la institución donde respondió el cuestionario y 22.4% dijo tener 20 años o más laborando en la misma institución.

En relación con las condiciones contractuales, 53.8% de los profesores contaba con un contrato de base. Además, 39.0% de los encuestados tenía un contrato de 31 horas o más a la semana y sólo 22.0% de ellos reportó dedicar cinco horas o menos a actividades relacionadas con la docencia, fuera del horario de trabajo. El resto dedicaba cinco horas o más a realizar actividades fuera del tiempo contratado.

Enseguida se describe la forma en la que el síndrome de desgaste profesional se presentó entre los participantes.

### *El síndrome de desgaste profesional*

Como se puede observar en la Tabla 3, el porcentaje de profesores con niveles de desgaste profesional altos es mínimo. El mayor porcentaje en niveles altos se ubicó en la falta de realización personal y el porcentaje más bajo en la despersonalización. Este hallazgo es congruente con estudios previos al presentar pocos casos en niveles altos de desgaste. Sin embargo, difiere con los antecedentes en los que el agotamiento emocional es la dimensión con mayores porcentajes de desgaste profesional.

Asimismo, es importante resaltar que a pesar de tener pocos casos con niveles altos de desgaste, la atención a estos profesores resulta relevante debido a que se encuentran en funciones con la responsabilidad de formar jóvenes de bachillerato. Además, al considerar que el síndrome posee la característica de ser contagioso, sus compañeros podrían encontrarse en una situación de riesgo, especialmente aque-

llos que se encuentran en niveles medios de desgaste. En el caso de estos profesores, es importante no perder de vista, además, que el SDP se adquiere de manera gradual, por lo que tener niveles medios de desgaste los colocan en una situación de mayor vulnerabilidad.

Tabla 3. Niveles de desgaste profesional en las tres dimensiones.

Dimensión del desgaste	Nivel de desgaste				
	$\alpha$	N	% Bajo	% Medio	% Alto
Agotamiento emocional	0.889	346	83.2	13.0	3.8
Despersonalización	0.487	346	93.4	6.1	0.6
Falta de realización personal	0.833	345	65.2	23.5	11.3

Resulta relevante mencionar que el análisis de la prueba Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) indicó que la dimensión *despersonalización* tenía una consistencia interna inadecuada; por esta razón se tomó la decisión de eliminarla del análisis bivariado.

#### *Relación del síndrome de desgaste profesional con las áreas de la vida laboral*

En relación al subsistema de adscripción, si bien no se identificaron diferencias estadísticamente significativas, sí fue posible identificar, a nivel descriptivo, que en la dimensión de agotamiento emocional, los profesores de CBTIS obtuvieron los porcentajes más bajos en ambas dimensiones. Sin embargo, en el nivel medio tuvieron un mayor porcentaje en falta de realización personal.

Tabla 4. Niveles de desgaste profesional por tipo de escuela de adscripción.

Tipo de escuela	Agotamiento emocional			Falta de realización personal			
	N	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
Centro de educación media	81	86.4	9.9	3.7	66.7	18.5	14.8
Preparatorias incorporadas a la UAA	154	77.9	17.5	4.5	65.4	23.5	11.1
CBTIS	111	88.3	9.0	2.7	64.0	27.0	9.0

### Relación del síndrome de desgaste profesional con las seis áreas de la vida laboral

A pesar de que, como se observa en la Tabla 5, se presentó una tendencia por parte de los profesores a mostrarse de acuerdo con la forma en la que estas seis áreas eran vividas en sus lugares de trabajo, en el caso de las dimensiones carga de trabajo, sentido de la comunidad e imparcialidad en el trato, los profesores reportaron porcentajes superiores a 15% en la categoría desacuerdo a indeciso. Además, en esta última dimensión, 10% de ellos se mostró en fuerte desacuerdo.

Conjuntamente, el área de control sobre el trabajo obtuvo un  $\alpha$  inferior a lo esperado, por lo que se tomó la decisión de omitirla del análisis bivariado.

Tabla 5. Percepción de las seis áreas de la vida laboral.

	$\alpha$	N	Fuertemente en desacuerdo	Desacuerdo/ indeciso	Indeciso/ de acuerdo	De acuerdo/ fuertemente de acuerdo
Carga de trabajo	0.690	345	2.6	17.1	47.5	32.8
Control sobre el trabajo	0.532	345	0.3	6.4	27.5	65.8
Recompensas	0.851	344	4.4	13.7	30.2	51.7
Sentido de comunidad	0.858	345	5.5	19.4	32.2	42.9
Imparcialidad en el trato	0.851	345	10.1	26.7	40	23.2
Valores	0.838	344	2.0	5.8	29.7	62.5

Como se observa en la Tabla 6, los profesores que se encontraban en desacuerdo con su carga de trabajo y con las recompensas recibidas por su actividad laboral, obtuvieron mayores niveles de desgaste tanto en agotamiento emocional como en la falta de realización personal. En el caso de la dimensión sentido de la comunidad, las diferencias no resultaron estadísticamente significativas.

Tabla 6. Relación del síndrome de desgaste profesional con la carga de trabajo y las recompensas insuficientes.

	Agotamiento emocional			Falta de realización personal			
	N	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
Carga de trabajo <sup>a</sup>							
Fuertemente en desacuerdo	9	11.1	44.4	44.4	44.4	22.2	33.3
Desacuerdo/ indeciso	59	55.9	33.9	10.2	40.7	42.4	16.9
Indeciso/ de acuerdo	164	87.2	11.0	1.8	68.3	19.5	12.2
De acuerdo/ fuertemente de acuerdo	113	97.3	2.7	0.0	75.0	19.6	5.4
Recompensas insuficientes <sup>b</sup>							
Fuertemente en desacuerdo	15	66.7	6.7	26.7	53.3	33.3	13.3
Desacuerdo/ indeciso	47	70.2	21.3	8.5	51.1	29.8	19.1
Indeciso/ de acuerdo	104	80.8	19.2	0.0	61.2	26.2	12.6
De acuerdo/ fuertemente de acuerdo	178	89.3	7.9	2.8	71.9	19.7	8.4

<sup>a</sup>p=0.000 para ambas dimensiones.  
<sup>b</sup>p=0.002 para agotamiento emocional y p=0.021 para falta de realización personal.

En este orden de ideas, la Tabla 7 expone que en la dimensión imparcialidad en el trato, tanto el agotamiento emocional como la falta de realización personal se encontraron asociadas a la inconformidad con la forma en la que son tomadas las decisiones institucionales.

En lo que se refiere a los valores, los profesores que percibieron incongruencia entre sus valores personales y los institucionales mostraron niveles más altos de desgaste sólo en la falta de realización personal.

Tabla 7. Relación del síndrome de desgaste profesional con la imparcialidad en el trato y los valores institucionales.

	N	Agotamiento emocional			Falta de realización personal		
		Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
<b>Imparcialidad en el trato<sup>a</sup></b>							
Fuertemente en desacuerdo	35	68.6	20.0	11.4	62.9	28.6	8.6
Desacuerdo/ indeciso	92	77.2	17.4	5.4	56.5	26.1	17.4
Indeciso/ de acuerdo	138	87.7	11.6	0.7	64.2	24.1	11.7
De acuerdo/ fuertemente de acuerdo	80	88.8	7.5	3.8	77.5	17.5	5.0
<b>Valores<sup>b</sup></b>							
Fuertemente en desacuerdo	7	71.0	14.3	14.3	42.9	28.6	28.6
Desacuerdo/ indeciso	19	84.2	10.5	5.3	73.7	21.1	5.3
Indeciso/ de acuerdo	75	76.0	18.7	5.3	52.0	33.3	14.7
De acuerdo/ fuertemente de acuerdo	243	85.6	11.5	2.9	69.4	20.2	10.3

<sup>a</sup> p=0.007 para agotamiento emocional.  
<sup>b</sup> p=0.022 para valores.

## CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados expuestos, en el momento en el que se realizó el estudio no existían profesores que tuvieran desgaste profesional en las tres dimensiones. Además, en comparación con estudios previos acerca del mismo fenómeno y realizados en Aguascalientes, los porcentajes de desgaste fueron menores.

En contraste con lo expuesto por la literatura, la falta de realización personal fue la dimensión con un porcentaje mayor de profesores con desgaste alto, seguida del agotamiento emocional.

Es importante resaltar que si bien los niveles de desgaste no fueron altos, sí se encontró un porcentaje elevado de profesores en niveles medios del síndrome, lo que conduce a reflexionar acerca de la posibilidad de que estos profesores, en caso de no haber desarrollado estrategias de afrontamiento pertinentes, pudieran desarrollar el síndrome. Aunado a esto, los docentes, aunque pocos con niveles altos como consecuencia de la convivencia diaria con sus compañeros, podrían contagiarlos.

Otro hallazgo importante es que no se encontró relación entre los niveles altos del síndrome y el tipo de escuela al que pertenecían los profesores, esto a pesar de las diferencias que los subsistemas presentan en cuanto a las condiciones laborales de sus docentes.

A pesar de que, por cuestiones de espacio estos datos no se expusieron detalladamente, es importante resaltar que los resultados del estudio mostraron consistencia con los antecedentes, especialmente en la relación entre niveles altos del síndrome en la dimensión de agotamiento emocional en profesoras y en los jóvenes. Asimismo, la variable edad mostró el mismo fenómeno en U identificado por Noyola y Padilla (2009) y Mercado y Ramírez (2009). Además, los niveles altos de agotamiento emocional se relacionaron con los años dedicados a la docencia, el número de grupos que atendían los profesores y el número promedio de estudiantes por grupo.

También se encontró que aquellos profesores que se encontraban en desacuerdo con su carga de trabajo y con las recompensas recibidas, así como aquellos que percibían parcialidad en la toma de decisiones dentro de sus escuelas, obtuvieron porcentajes más altos de desgaste profesional en la dimensión de agotamiento emocional. En la falta de realización personal, la percepción de la falta de congruencia entre los valores personales y los institucionales, además de las tres dimensiones mencionadas, también obtuvieron porcentajes altos de desgaste.

Finalmente, es importante mencionar que el trabajo que se reportó, si bien tuvo algunas limitaciones, permitió una primera aproximación tanto a la situación laboral de profesores de educación media superior en Aguascalientes como al estudio del síndrome en este grupo de docentes. Se reconoce la pertinencia de realizar réplicas del estudio que superen las limitaciones del que aquí se expuso y que, además, permitan la exploración en otros subsistemas. Asimismo, se sugiere la elaboración de otros trabajos con enfoques metodológicos distintos que permitan tener un mayor conocimiento tanto del síndrome como de las condiciones en las que laboran los profesores de este subsistema.

## REFERENCIAS

Bórquez, S. (2004). *Burnout* o estrés circular en profesores. *Faros Universidad de las Américas* (Chile) Vol. 11, no. 001, 23-34.

- Byrne, B. M. (1999). The Nomological Network of Teacher Burnout: A Literature Review and Empirically Validated Model. En Vandenberghe, R. y Huberman, A. M. (1999). *Understanding and Preventing Teacher Burnout. A Source Book of International Research and Practice*. USA: Cambridge University Press.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del Síndrome de Desgaste Profesional. *Anales de Psicología*, 2, 261-268.
- Gil-Monte, P. (2006). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. España: Ediciones Pirámide.
- Guzmán, C. (2011). *El síndrome de desgaste profesional (burnout) en docentes de educación media superior, el centro de educación de la UAA, sus bachilleratos incorporados y los CBTIS*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Aguascalientes, Aguascalientes, México.
- Leiter, M. (2002). *The Areas of Worklife Survey Manual*. Second edition. Centre for Organizational Research and Development.
- Maslach, C. (2003). *Burnout the cost of caring*. USA: Malor Books.
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1996) *Maslach Burnout Inventory*. Third edition. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Maslach, C. y Leiter, M. (1997). *The Truth about Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Mercado, A. y Ramírez, M. D. (2009). *El síndrome de desgaste profesional (SDP) en docentes de educación básica secundaria en la ciudad de Aguascalientes*. Ponencia presentada en el X Congreso Nacional de Investigación Educativa. Veracruz, México.
- Napione, M. E. (2008) *¿Cuándo se “quema” el profesorado de secundaria?* España: Ediciones Díaz de Santos.
- Noyola, V. S. y Padilla, L. E. (septiembre, 2009). *Desgaste profesional (síndrome de Burnout) en profesores de escuelas primarias públicas del municipio de Aguascalientes*. Ponencia presentada en el X Congreso Nacional de Investigación Educativa. Veracruz, México. ❁