

Artículo Original**Síndrome de burnout: estudio comparativo entre docentes y enfermeras**

Burnout Syndrome; Comparative Study of Teachers and Nurses

Molina-Mendoza F¹, Amador-Velázquez R², Rodríguez-García C³**Resumen**

El Burnout es un problema de construcción social e individual, se presenta en los profesionales considerados como servidores públicos, y se manifiesta con un alto valor en las áreas de agotamiento emocional y despersonalización; como consecuencia los sujetos presentan pérdida de logro, lo cual repercute en la calidad de servicios que prestan, que para este caso se trata de docentes, enfermeras y enfermeras docentes de la Zona Norte del Estado de México. Con base en lo anterior, el objetivo de estudio fue determinar la presencia de Burnout y su probable relación con factores sociales y laborales; el tipo de estudio es cuantitativo, no experimental y descriptivo, para lo cual se eligió a los participantes a través de un muestreo por conveniencia, a quienes se aplicó el cuestionario de Maslach. Los resultados derivados de una anova one way muestran diferencias estadísticamente significativas en cuanto al área de ocupación, mostrando mayor porcentaje de Burnout en los docentes, posteriormente docentes enfermeras y finalmente enfermeras; de igual manera se encontró correlación significativa entre la edad, la antigüedad y el tipo de servicio que se presta.

Palabras clave: baja realización profesional, burnout, cansancio físico, desgaste emocional, servidores públicos.

Abstract

Burnout is a problem of social construction and individual, is presented in the professionals considered as public servants, manifests itself with a high value in the areas of emotional exhaustion and depersonalization, as a result the subjects to have loss of achievement, which has an impact on the quality of services they provide; in this case teachers, nurses and nurse educators to the northern part of the State of Mexico. Based on the foregoing, the objective was to determine the presence of Burnout and its probable relation to labor and social factors; the type of study is quantitative, not experimental, descriptive, by which the participants were selected through a convenience sampling, to which you applied the questionnaire of Maslach. The results derived from a one way ANOVA show statistically significant differences in the area of occupancy, showing higher percentage of teacher burnout, then teachers and nurses finally nurses; similarly significant correlation was found between age, seniority and type of service provided.

Key Words: low professional accomplishment, burnout, physical fatigue, emotional stress, public servants.

¹ Pasante de la Lic. en Psicología, del CU UAEM Zumpango, ivonnemendoza137@gmail.com

² Mtra. En Psicología, Docente del CU UAEM Zumpango, amadoreyna@gmail.com

³ Mtra. En S. P. Profesor de T C del CU UAEM Zumpango, Klauskaren18@hotmail.com. Y Profesor de T C del CU UAEM Zumpango, Klauskaren18@hotmail.com

Introducción

Históricamente el trabajo genera los medios económicos y materiales para la sociedad. También suele ser una actividad que permite desarrollar las habilidades y potencialidades de las personas, razón por la que, cuando se inicia la vida laboral no sólo se busca la remuneración económica, sino además se busca satisfacer las necesidades de reconocimiento y satisfacción personal.

Desafortunadamente la actividad laboral a largo plazo para algunos profesionistas genera disgusto, falta de motivación, bajo rendimiento laboral, etc.; lo anterior como consecuencia de una serie de demandas administrativas y obligaciones inherentes a la profesión, donde el trabajador se estresa y se reconoce como impotente para hacer frente a las exigencias del puesto; Aunque, el estrés es un fenómeno de adaptación, es importante señalar que éste, de manera prolongada trae consecuencias negativas a la salud, por ejemplo a decir de Sandín,¹ las consecuencias fisiológicas y cambios en el organismo asociados al estrés son:

Físicas: incremento de tasa cardíaca, de presión sanguínea, vasoconstricción periférica, posibles arritmias cardíacas, incremento de la tensión muscular general, temblor, tasa respiratoria, hiperventilación, sudoración, dilatación pupilar, insomnio, dolor de cabeza, mareos, dolores musculares, trastornos digestivos, infecciones, manchas o afecciones en la piel, trastornos respiratorios, circulatorios o digestivos y reducción de la tensión muscular intestinal².

Psicológicas: Sensación de malestar emocional, tensión, ansiedad, miedo, negación, bloqueos, pérdida de memoria y depresión³.

Algunos paliativos para el estrés son la ingesta de relajantes musculares: alcohol, té, café y antiinflamatorios⁴. Así, los indicadores son atendidos como una problemática y no como una consecuencia del estrés, transformado ya en Burnout, atendiendo el síntoma y no la causa real.

Así, el Síndrome de Burnout aparece como resultado de una situación crónica de estrés negativo, generado progresivamente por la interacción entre las características personales y las características del entorno laboral⁵. Maslach 1976, propuso que sólo se genera en trabajadores insertos en el ámbito laboral que realizan su trabajo en contacto directo con personas en el seno de una organización⁶. De forma complementaria Marrau⁷, propone que el síndrome de quemarse por el trabajo tiene su origen en el entorno de trabajo y no en el trabajador, el problema hay que buscarlo en la institución, no en el individuo; por ejemplo la Organización Panamericana de la Salud (OPS) señalan que debe haber más de 40 enfermeras por cada 10 mil habitantes; en México existen 20 profesionistas por cada 10 mil⁸. Lo anterior representa una sobre carga para el personal de enfermería. En cuando a los docentes debido a los acuerdos de la educación para todos un docente atiende en promedio a 45 alumnos, si al menos tiene 5 grupos trabaja con aproximadamente 225 alumnos diariamente⁹.

Es importante enfatizar que los afectados no acuden a un especialista ya que se minimizan los síntomas y se asumen e interpretan como una situación normal ante tanto trabajo. Bajo este panorama los trabajadores viven sentimientos de fracaso personal, cansancio físico, carencia de expectativas e insatisfacción generalizada¹⁰; lo cual encuadra con las características del Burnout:

Cansancio Emocional: fatiga que se manifiesta física, psíquica o ambas, es decir, la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás, se sienten artos de su propia tarea al no ver una respuesta favorable a su esfuerzo.

Despersonalización: Es el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, hacia las personas que son beneficiadas. Las personas afectadas se muestran cínicos, irritables, irónicos y a la vez hacen sentir culpables a los demás de su desdicha.

Baja realización personal: Muestran incapacidad para sobrellevar la presión y baja autoestima. Caracterizado por una gran desilusión e impotencia para darle sentido al trabajo: fracaso personal, falta de competencias y expectativas laborales¹¹.

De acuerdo a lo anterior el Burnout se presenta a través de cuatro niveles:

- Leve: Síntomas vagos e inespecíficos. El afectado se vuelve poco operativo.
- Moderado: Aparece insomnio, déficit en la atención y en la concentración, e importante tendencia a la automedicación.
- Grave: Se desarrolla aversión por la tarea, cinismo hacia la profesión y los pacientes y/o alumnos, lo cual lleva a mayor ausentismo laboral y frecuentemente, a los vicios (alcohol, fármacos etc.)
- Severo: Caracterizado por crisis existenciales severas que llevan al aislamiento, depresión crónica, enfermedades psicosomáticas¹².

La importancia de estudiar el síndrome de Burnout está ligada a preocupación de elevar la calidad de vida laboral de los empleados, ya que tiene claras repercusiones en el estado de salud física, mental y por ende en los servicios que ofrece la institución ya sea Hospitales y Universidades.

En cuanto al sector salud, los actores más afectados son las enfermeras, quienes deben brindar cuidados profesionales con una visión holística para promover y preservar la salud, prevenir, curar y rehabilitar al individuo, la familia y la comunidad con una actitud de compromiso y responsabilidad. En general debe participar en el fomento de la cultura de la salud¹³.

En cuanto a las instituciones educativas, el Burnout es un problema para el docente que lo sufre, ya que no puede desempeñar bien su función académica y, por lo tanto, su rendimiento es deficiente¹⁴. Todo ello en un determinado entorno: la escuela, con sus peculiaridades y complejidades, que pueden generar sentimientos ambiguos y respuestas contradictorias y/o frustrantes⁴.

El docente que manifiesta el Síndrome de Burnout es, frecuentemente, impredecible en su conducta y las contradicciones son casi siempre la norma de su actividad. En este sentido, a la vez que se siente la necesidad imperiosa de culpar a alguien por lo que pasa, también precisa olvidar al máximo todo lo relacionado con su trabajo: la docencia¹⁵, por ende se convierte poco funcional, al no entregar en tiempo y forma planeaciones, evaluaciones y retroalimentación a sus alumnos.

Por lo peculiar del tema, es de suma importancia diferenciar entre depresión, ansiedad, estrés general y Burnout¹⁶, que suelen usarse de manera indiscriminada, pero que conllevan manifestaciones muy particulares:

Burnout, es el estrés crónico y severo el que experimenta el trabajador frente a las actividades que se derivan de la interacción de factores que son propios de la institución u organización.

Depresión, es un estado de ánimo transitorio o estable caracterizado por tristeza, pérdida del interés o placer durante la mayor parte del día.

Ansiedad, es un estado de reacción emocional que consiste en un sentimiento de tensión, nerviosismo y preocupación, que va acompañado de la activación o descarga del sistema nervioso autónomo.

Estrés general, es un proceso psicológico que conlleva efectos positivos y negativos que se pueden experimentar en todos los ámbitos posibles de la vida y actividad del ser humano.

De manera general, las consecuencias de este síndrome en la personas son desmotivación, negativismo, pasividad, indiferencia, muchos errores, indecisiones, consumo abusivo de alcohol,

fármacos y drogas, ausentismo, alejamiento, accidentes, descenso del rendimiento, baja productividad, trabajo de poca calidad e insatisfacción.

En este sentido, la enfermería y la docencia se han identificado como grupos de riesgo, porque en ella concurren factores personales, profesionales e institucionales, que son causas potenciales del síndrome. Ha tomado tanta importancia la presencia de Burnout, que la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo ha catalogado como un riesgo laboral¹⁷. De lo anterior surge la pregunta de investigación ¿Existe Burnout en el personal de enfermería, docentes y enfermeras docentes en una zona norte del Estado de México?

Método

Tipo de investigación

Aunque existen investigaciones que han abordado la temática con enfermeras y docentes en forma separada, no existen estudios que comparen a las poblaciones de manera análoga; así mismo no hay estado del conocimiento que averigüe sobre enfermeras docentes, lo cual implica estadísticamente un doble riesgo profesional. En suma, se plantea un estudio de tipo descriptivo con la finalidad de mencionar las características y situaciones asociadas a un fenómeno. También es una investigación transversal, ya que la recogida de datos se realiza una vez durante una cantidad de tiempo limitada¹⁸.

Población

Esta se conformó por docentes de una Universidad Pública de la Zona Norte del Estado de México, la cual se compone por 11 programas educativos y tiene 210 docentes en total.

Por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia, se seleccionó una muestra de docentes, enfermeras de Hospitales cercanos y enfermeras docentes de la universidad ya señalada.

Los criterios de inclusión para participar fueron:

- a) contar con una experiencia laboral mínima de un año de servicio y
- b) desempeñarse como docentes y enfermeras.

El tamaño de la muestra alcanzado de enfermeras docentes fueron 35, lo cual marco la pauta para homogenizar la cantidad en personal que sólo se desempeñara como enfermera o como docente, quedando un total de 105 participantes.

Una vez escogidos a los sujetos, se invitó a cada profesionista a participar en el estudio; se explicó la finalidad de la investigación y se aseguró en todo momento el anonimato de la información a través del consentimiento informado. Es importante aclarar que todos aceptaron participar y se negoció con cada uno de ellos la fecha y hora de trabajo.

Instrumento

Para determinar el nivel de Burnout presente en los docentes y enfermeras, se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) de la autora Cristina Maslach. Este instrumento mide los tres aspectos del síndrome burnout: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal. Consta de 22 ítems, con formato de respuesta tipo Likert, que considera la siguiente frecuencia:

- 0 = Nunca;
- 1= Alguna vez al año o menos;
- 2 = Una vez al mes o menos;
- 3 = Algunas veces al mes;
- 4 = Una vez a la semana;
- 5 = Varias veces por semana;
- 6 = A diario.

Es un instrumento que tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%. Se realiza en un rango de 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome.

Subescala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

Subescala de despersonalización. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22), valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

Subescala de realización personal. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Respecto a la calificación Maslach clasifica los resultados en tres niveles bajo, promedio y alto; para Agotamiento Emocional ≤ 16 , 17 a 26 y ≥ 27 , en Despersonalización ≤ 6 , 7 a 12 y > 12 y para Realización Personal ≥ 39 , 38 a 32 y ≤ 31 respectivamente.

En el cuestionario solo se adecuaron las palabras; alumnos/pacientes, además de incluir en la parte principal del cuestionario, variables sociodemográficas con el cual se obtuvo datos sobre edad, género, estado civil, número de hijos, antigüedad, número de empleos actuales, número de horas laboradas, turno y servicio.

Resultados

Los datos fueron analizados empleando el software estadístico SPSS 19. Se realizó un análisis descriptivo e inferencial, para hacer una caracterización de la muestra. Así mismo se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para ubicar el grado de asociación entre los diferentes indicadores sociodemográficos con la presencia de Burnout.

De acuerdo a los datos sociodemográficos se puede observar en la figura uno que en la población está conformada equitativamente; por lo cual no hay elementos para decir que en el nivel de educación superior exista una tendencia marcada a ser una área masculinizado o feminizada; por un lado esto obedece a que la institución educativa busca tener personal del área de las ciencias Físico matemáticas, lo que en su momento ha sido clasificada como carreras para hombres; y otra explicación esta cimentada en el hecho que en el pasado existía un mayor porcentaje de hombres con el nivel de licenciatura, en comparación al género femenino.

Figura 1. Indicadores Sociodemográficos

Genero	
	Porcentaje
Hombres	55
Mujeres	45
Edad	
20 a 30 años	8
31 a 40 años	27
41 a 50 años	48
51 a 60 años	15
Más de 60	2
Estudios de Posgrado	
Sin estudios	63
Maestría en Educación	34
Campo Disciplinar	3
Lugares de trabajo	
Solo un lugar	40
Dos lugares	55
Más de tres lugares	5
Carga laboral	
Menos de una plaza	22
Una plaza	35
Dos plazas	43
Número de materias impartidas	
Una materia	2
Dos materias	12
Tres Materias	52
Cuatro Materias	33
Cinco Materias	1

Fuente. Elaboración con datos propios de la investigación.

Respecto a la etapa de madurez de la población en su mayoría está constituido por profesionistas de 41 a 50 años, un cuarto de la población tiene entre treinta y cuarenta años y en los extremos de la población se ubican sujetos alrededor de 25 años y en el opuesto más de 60 años; en promedio esta población tiene 43 años, que de acuerdo a las etapas de vida, la mayoría se encuentra en la madurez la cual psicológicamente implica ubicarse en la etapa Edad adulta intermedia (40 a 65 años), en la que los humanos han reducido en cierto modo las capacidades biológicas, pero ha aumentado las responsabilidades sociales.

A esto Rice, la ha llamado formalización, en donde se ven culminadas las aspiraciones juveniles. La fase de aprendizaje casi está terminada, se hacen compromisos de mayor profundidad en el trabajo, la familia y otros aspectos importantes de su vida¹⁹.

Así se ocupan de establecer su posición en la sociedad, de fijar y asegurar su vida firmemente en la familia, ocupación y comunidad. Así, la mayoría de la población se encuentra en una etapa de vida en la que cambiar de trabajo, postura personal y hábitos resulta difícil; a decir de Phares, la personalidad como un patrón de pensamientos, sentimientos y conductas característicos que distinguen a las personas entre sí, persisten a lo largo del tiempo y a través de las situaciones, por lo cual, la implementación de un cambio en este sector de la población está condenado a no ser aceptada, si ello implica cambiar lo ya dominado y estructurado por los participantes²⁰.

En cuanto a estudios de posgrado se evidencia que más del sesenta por ciento de la población no tiene estudios de posgrado; en tanto los que sí han hecho una maestría la han realizado en el área de docencia, como lo son maestría en Ciencias de la Educación, Educación, Administración Pública, Pedagogía, Psicología Educativa y Evaluación Educativa. Un tres por ciento lo ha hecho en campo disciplinar, lo cual permite inferir que este treinta por ciento de la población pretende dedicarse sólo a la enseñanza.

En este punto es importante mencionar que un dos por ciento de la población ha realizado estudios de doctorado y este ha sido en su campo disciplinar; lo cual coincide con las estadísticas nacionales en cuanto al nivel educativo, las cuales señalan que alrededor de un dos por ciento de la población mexicana realiza estudios de doctorado.

Lo anterior es parte de las características de la edad adulta intermedia en donde se busca progresar, construir una vida mejor, incrementar y utilizar sus habilidades, volverse más creativos y hacer más contribuciones a la sociedad; en este caso los estudios de posgrado permiten mejorar la práctica docente, se genera un mejor ingreso económico y en algunos casos permite obtener un puesto diferente al de profesor horas clase.

Referente al lugar de trabajo, un gran porcentaje de la población trabaja en dos instituciones diferentes, lo cual implica un desgaste mayor en cuanto a tiempo, físico y económico; en menor proporción los profesionistas trabajan en un solo centro, lo cual les posibilita estar tranquilos en cuanto a no desplazarse a otro lugar.

Por último un pequeño porcentaje trabaja en más de tres lugares. Con lo anterior se hace evidente el llamado "*chambismo*" de la clase magisterial, o conducta individual que implica la búsqueda de otros ingresos adicionales a los de su nombramiento, que dramáticamente en México de los 80's a la fecha, se ha presentado en los trabajadores de la educación por una innegable pauperización de su salario, ya que "*...el ajuste forzado por la crisis de la deuda externa impulsó al gobierno a contraer el gasto en educación con la consecuencia de una disminución acelerada de los ingresos de los maestros*"²¹, así el docente labora en diversas instituciones y ve en su trabajo sólo el sueldo, teniendo poco compromiso con su lugar académico. Por añadidura "*...un buen número de maestros tienen sus horas distribuidas en diferentes escuelas, y, por tanto, pocas posibilidades de comprometerse en un proyecto colectivo... la contratación de los maestros por horas los obliga a cumplirlas todas frente al grupo, sin que explícitamente se contemplen tiempos para planeación, documentación, reuniones de trabajo o asesoría a los alumnos*"²².

Con lo anterior se puede derivar que el tiempo que posee el profesionista para sí mismo es poco, en su mayoría se encuentra ocupado trabajando. Por ejemplo, se observa que en promedio la población trabaja 66 horas, lo cual constituye más de un turno, ya que en una jornada, normal el tiempo equivale a 8 horas semana inglesa, igual a 40 horas.

En este punto también se observa que cerca del 20 por ciento de la población no tiene una plaza, esto es su carga horaria es menor a dieciocho horas con lo cual, no se tiene derecho a estas prestaciones. Respecto al número de materias diferentes que se imparten, más del cincuenta por ciento de la población imparte tres materias, de igual suerte más del treinta por ciento de los

docentes preparan clase para cuatro asignaturas diferentes, lo que supone un trabajo arduo en la planeación, preparación de clase, evaluación y elaboración de exámenes y rúbricas.

Hasta este punto, se puede delinear que la población posee un nivel de estudios de licenciatura, con un nivel de especialización en el área de educación; en promedio tienen cuarenta y tres años, no hay tendencia en cuanto género hay proporción en éste, trabajan en su mayoría en doble turno, en al menos dos centros laborales diferentes donde debe cumplir además de sus actividades de docencia comisiones diversas y que en su mayoría son cubiertas fuera de su horario laboral, su jornada promedio es de 46 horas, trabaja con al menos tres materias diferentes, los grupos que atiende son aproximadamente ocho y en razón que el promedio de jóvenes por salón es de 50 alumnos, atiende, revisa tareas, califica y evalúa a cuatrocientos alumnos a la semana.

Después de describir los datos sociodemográficos, como edad, jornada laboral, numero de materias impartidas, entre otras, se procederá a analizar los resultados con función a los indicadores elegidos como intervinientes o probabilizadores de Burnout.

Para en análisis estadístico se decidió utilizar las pruebas paramétricas, ya que la población se ajusta a la normalidad, pese a que los sujetos no fueron elegidos al azar la muestra es representativa de la población y se cuenta con el mínimo deseable de cien personas; y aunque no se busca generalizar resultados, bien podría realizarse por las propiedades ya mencionadas de grupo.

En esta área se procede primero de forma deductiva, para después trabajar de forma específica con cada indicador.

Figura 2. Indicadores de Burnout

Nivel	
	Porcentaje
Bajo	13
Medio	35
Alto	52

Fuente. Elaboración con datos propios de la investigación.

Respecto al nivel de Burnout se puede observar que sólo un 13 por ciento tiene un nivel Bajo de estrés considerado como eustrés, lo cual se considera como bueno pues permite a la persona funcionar óptimamente; en su mayoría poseen nivel alto de Burnout, en este sentido su actuar se ve alterado por vivir condiciones psicofisiológicas desfavorables como lo es estado crónico de cansancio, desilusión por el trabajo, dificultad por ver mejor el futuro y creencias que los problemas de la educación o salud no tienen arreglo.

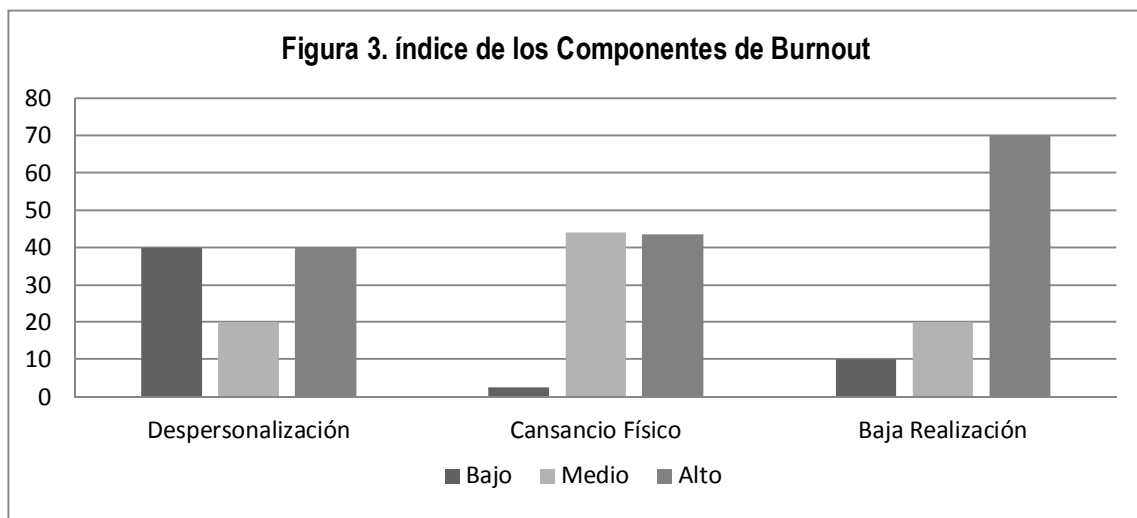
El listado empleado permite obtener una puntuación total de los síntomas experimentados por los participantes en los últimos meses; así los indicadores con mayor puntuación son la falta de control de emociones, en su mayoría consideran que deberían actuar con más calma en las tareas laborales, de hecho invierten gran parte de su tiempo en pensar en cosas del trabajo. Así mismo consideran estar inmersos un ambiente laboral inadecuado, donde se genera tensión y se sufren cambios fisiológicos en el organismo como los sudores fríos; ejemplo claro es la dificultad de tranquilizarse tras los contratiempos laborales.

En la labor docente y hospitalaria, ocurren una serie de situaciones inesperadas que alteran el actuar del profesionista, ya que se enmarca en un clima de incertidumbre y temor, en las cuales

el trabajador percibe que no tiene ningún tipo de control, por ejemplo el aprendizaje de los alumnos o la recuperación de los pacientes, lo cual está permeado por el contexto en el que se ha desarrollado.

Es importante destacar que si un organismo se encuentra en un contexto de incertidumbre y temor, su actuar será alterado, dando respuestas con agresividad e intolerancia hacia el medio, en este caso hacia los alumnos/pacientes, compañeros, padres de familia y directivos. Lo anterior es explicado por Rice (1997), como la crisis de la edad intermedia en la que se busca ser dueño de su vida y si no se obtiene, la persona se irrita con la autoridad de los que tienen poder e influyen sobre él, y desea escaparse y hablar con su propia voz; pero teme una pérdida de afirmación y respeto.

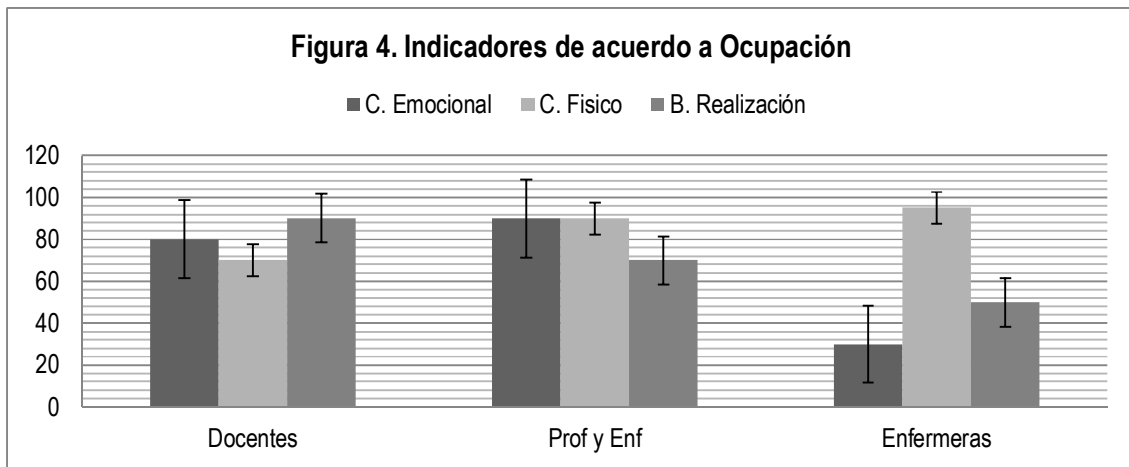
En cuanto al cansancio físico, se ubicaron síntomas como sentimientos de falta de energía, ganas de llorar, dificultad para conciliar el sueño y diversos problemas cognitivos como dificultad para recordar las cosas, concentrarse o tomar decisiones. La persona que puntúa alto en este factor se siente sola e incomprendida y percibe actitudes negativas en los demás hacia él.



Fuente. Elaboración propia con datos de la investigación.

La despersonalización imposibilita atender con cortesía y de buena manera a los pacientes y alumnos; Respecto a la baja realización personal, se denota que la mayoría de población presenta trastornos afectivos, conductuales y mentales que se incrementa día con día, debido a los diversos estresores de la vida cotidiana, como el tráfico, las situaciones inesperadas, el exceso de trabajo, el bajo salario, la falta de reconocimiento y la imposibilidad de cambiar la situación de pacientes y alumnos.

En cuanto a que población se muestra mas afectada de Burnout, de acuerdo a una Anova One Way ($F = 7.19$, $p < .05$), se ubican diferencias estadísticamente significativas entre los tres grupos; la mayor diferencia se muestra en el grupo de docentes respecto a sólo enfermeras y de forma analoga de docentes enfermeras con sólo enfermeras.



Fuente. Elaboración propia con datos de la investigación.

Como se muestra en la figura 4, en cuanto a los componentes del Burnout se mantiene como una constante el cansancio físico en el grupo de enfermería y enfermeras docentes, sin embargo en el grupo de docentes se encuentra mayor desilusión por el trabajo, y cansancio emocional; por ende se encuentran las presiones laborales, la cual trae por consecuencia desmotivación laboral, creencias desadaptativas, mal afrontamiento, ansiedad y depresión.

En suma los docentes en lo particular son más propensos a padecer Burnout, en cuanto a la enfermera docente se muestra una tendencia moderada a padecer Burnout pues se muestra cansada física y emocionalmente, sin embargo el 40% se encuentra satisfecha con su trabajo. Finalmente el grupo de sólo enfermeras muestra un valor alto de cansancio físico pero sólo un 25% presenta desgaste emocional y el 55% se muestra satisfecha con su trabajo.

En cuanto al tiempo en horas que se trabaja se encontró una correlación positiva de .80, esto es que a mayor cantidad de horas laborales, mayor es el índice de Burnout. En relación a la antigüedad, se encontró significatividad en los extremos de la población; esto es, se presentan mayores índices de Burnout en los profesionistas más jóvenes laboralmente y los de mayor antigüedad; los primeros tal vez por la crisis de adaptación al trabajo; en cuanto a los segundos el Burnout es consecuencia del desgaste laboral obtenido en los años de servicio.

Respecto a la carga laboral se encontró relación positiva entre el nivel de Burnout y el número de materias atendidas, es decir a mayor diversidad en las unidades de aprendizaje mayor estrés, ocasionado por las exigencias de preparar los diferentes elementos como lo son planeación, elaboración de material didáctico, evaluación y exámenes.

Conclusiones

Se demuestra que hay presencia del Síndrome de Burnout, sin embargo se muestra de manera diferencial de acuerdo a la ocupación, por ejemplo en los docentes prevalece con un alto índice la baja realización profesional, entendida como aquella situación en la cual el trabajo no le satisface; en enfermeras hay índices altos de despersonalización, por ende pueden presentar actitudes de frialdad y distanciamiento con sus pacientes, corriendo el riesgo de que no haya un buen trato a éste y se ponga en riesgo su vida. Los docentes que presentan altos índices de agotamiento emocional

podría decirse que valoran la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas de su trabajo. Además es más evidente su baja realización personal en comparación con las enfermeras.

Es importante retomar que la política educativa contemporánea se centra en aspectos cuantitativos como infraestructura, equidad y cobertura; sin embargo descuida lo cualitativo. Se plantea como prioridad eficientizar los servicios, que incluyen a la educación; bajo la óptica de hacer más con menos, esto es brindar un servicio de calidad con los menores costos. Bajo esta premisa la educación se sustenta en la lógica del mercado y su tarea es construir sujetos con determinados conocimientos y técnicas útiles para producir y con una ética del esfuerzo propio y del valor agregado; por lo que el comportamiento docente debe responder al nivel intrínseco, a la vocación dejando de lado los intereses económicos.

Bajo el modelo neoliberal se tiende a deshumanizar al sujeto, reduciéndolo a un conjunto de habilidades y destrezas que deben ser entrenadas para elevar la productividad y la ganancia, privilegiando lo técnico sobre lo humano. Las demandas de adecuar los cambios institucionales a los ajustes globales, hacen que el docente quede reducido a un ejecutor de proyectos ajenos y en la mayoría de los casos limitan el espacio de ocio para dedicarlo a actividades inherentes a la docencia, lo cual irremediamente conduce a una mala calidad de vida y a una gran probabilidad de padecer Burnout. La capacitación docente y en el personal de enfermería deberá entonces estar orientada, más al cómo desarrollar recursos personales de trabajo docente y no tanto en métodos pedagógicos que a la larga son inapropiados en su aplicación debido a la poca infraestructura escolar.

Referencias bibliográficas

1. Sandín B. Manual de psicopatología. Ed. Madrid: McGraw-Hill, 1995.
2. Lazarus S. Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud. Ed. España: Desclée De Brouwer, 2000.
3. Ivancevich y Matteson. Stress and Work: A Managerial Perspective. Glenview, Ill., Scott Foresman, 1987.
4. Extremera N, Durán A. y Rey L. Recursos personales, Síndrome de Estar Quemado por el trabajo y sintomatología asociada al estrés en docentes de enseñanza primaria y secundaria. *Ansiedad y Estrés*, 2010; 16(1): 47-60.
5. Longas J, Chamarro A, Riera J. y Cladellas R. La incidencia del contexto Interno Docente en la Aparición del Síndrome del Quemado por el Trabajo en Profesionales de la Enseñanza. Revista electrónica: *Psicología del Trabajo y de las organizaciones* 2012. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231324583004>
6. Martínez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Revista electrónica: *Vivat Academica* 2010. Disponible en: <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>
7. Marrau M. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. Revista electrónica: *Fundamentos en Humanidades*. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18411965010>
8. Malvárez, S. Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina.
9. Washington, D.C: OPS, © 2005. (OPS. Serie Desarrollo de Recursos Humanos, No. 39).

10. OCDE, Avances en las reformas de la educación básica en México: Una Perspectiva de la OCDE; 2012.
11. Savio S. El Síndrome de Burnout: Un proceso de estrés laboral crónico. Facultad de Ciencias Sociales, 2008; 8:121-138.
12. García B, Mendoza I, Lizárraga R. y García A. Estudio exploratorio del Síndrome de Burnout en una Institución de Educación Superior Mexicana usando la escala de Maslach. *Administración & Finanzas*, 2011; 4(2):167-177.
13. Nájera, R. M. y Castrillón MC. Propuesta para el desarrollo y fortalecimiento de la enfermería en América Latina y el Caribe. Documento de trabajo, contribución de ALADEFE al Programa de Desarrollo de Recursos Humanos OPS/OMS. México DF, 2012.
14. El Sahili L, Kornhauser S, et al. Burnout en el colectivo docente. Ed. México: Universidad EPCA, 2010.
15. Arís N. El Síndrome de Burnout en los docentes. Revista electrónica: Redalyc 2009. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293121945012>
16. Caballero C, Henderich C. y Palacio J. El burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. Revista electrónica: Latinoamericana de Psicología. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/805/80515880012.pdf>
17. Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, F., Farias, F., & Suárez, J. Síndrome de burnout. Arch Neurocién. 2006: 305-309.
18. Hernández R, Fernández L. y Baptista A. *Metodología de la Investigación*. Ed. México: McGraw Hill, 2012.
19. Rice P. F. Desarrollo humano. Estudio del ciclo vital. USA, Maine: Prentice Hall, 1997
20. Phares E. J. Introducción a la Personalidad. Estados Unidos Foresman and Co., 1998
21. Omelas C. Participación política: del gremialismo a la ciudadanía, en Arredondo A. y Góngora, J. (coords). Educación, ética y responsabilidad de los docentes, México: IFE, 2007.
22. Sandoval E. Ser maestro de secundaria. Condiciones de trabajo y reformas educativas. Revista Iberoamericana de Educación 25. Madrid: OEI, 2001.

Forma sugerida de citar este artículo: Molina-Mendoza FI, Amador-Velázquez R, Rodríguez-García C. Síndrome de burnout: estudio comparativo entre docentes y enfermeras. Revista electrónica: Medicina, Salud y Sociedad. [Serie en internet] 2015 Enero [citado Enero 2015]; 5 (2); 109-120. [aprox.12 p.]. Disponible en: <http://cienciasdelasaluduv.com/site/>