

Olivares-Fong, L.C., Nieto-López, G., Velázquez-Victorica, K.I. & López-Guerrero, A. (2021). Síndrome de burnout. La multiplicidad de roles y su impacto en la labor docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), 203-219.

DOI: <https://doi.org/10.6018/reifop.525231>

## Síndrome de burnout. La multiplicidad de roles y su impacto en la labor docente

Luz del Consuelo Olivares Fong<sup>(1)</sup>, Gilberto Nieto López<sup>(2)</sup>, Karla Isabel Velázquez Victorica<sup>(1)</sup>, Aída López Guerrero<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup>Universidad Autónoma de Baja California, <sup>2</sup>Universidad Veracruzana

### Resumen

El estudio de las actividades realizadas por docentes y la presencia del síndrome de burnout inicia a finales de los años 70 para los de etapa básica y a finales de los 90s para docentes universitarios. Actualmente, el docente universitario realiza actividades enfocadas en tres roles, el docente, investigador y administrativo; sin embargo, no se cuenta con un instrumento que considere directamente esta multiplicidad. Se presenta en esta investigación un instrumento para la valoración del síndrome de burnout y su relación con la multiplicidad de roles. El instrumento se validó con 4 expertos y una muestra de 30 profesores universitarios, obteniéndose 0.425 para el coeficiente de Kendall y 0.953 para el coeficiente de Alpha Cronbach. Posterior a su validación el instrumento se aplicó a una muestra representativa de 147 docentes universitarios de tiempo completo del Noroeste de México. Como resultado de la investigación se identificó que a mayor experiencia como docente disminuye la presencia del síndrome. Asimismo, el 35% de los profesores participantes reportaron la presencia del síndrome para el rol docente, 42% para el rol investigador y el 47% para el rol administrativo, por lo que las actividades administrativas inducen más la presencia del burnout en los docentes.

### Palabras clave

Síndrome de burnout; profesores tiempo completo; multiplicidad de roles; docencia.

---

### Contacto:

Luz-del-Consuelo Olivares-Fong, [lucy.olivares@gmail.com](mailto:lucy.olivares@gmail.com), Facultad de Ingeniería, Programa Educativo Ingeniería Industrial, 21280. Universidad Autónoma de Baja California

# Burnout syndrome. Role multiplicity and their impact on teaching

## Abstract

Assess teachers' activities and burnout syndrome began at the end of the 70s, for basic stage and by the end of the 90s studies began for professors. Currently, professors must perform a multiplicity of roles focused on three roles: -educational, researcher and administrative; however, there is no instrument that assess this multiplicity directly. An instrument to assess the multiplicity of roles that a professor must perform is presented in this research. The instrument was validated using the participation of 4 experts and a sample of 30 professors, obtaining 0.425 for the Kendall coefficient and 0.953 for the Alpha Cronbach coefficient. After validations, the instrument was applied to a representative sample of 147 full-time professors from Northwest Mexico. Application of the research found that professors with greater experience reported lower presence of burnout syndrome. Likewise, 35% of professors showed burnout syndrome related to educational role, 42% related to research role, and 47% related to administrative role activities. Our finding underscores that administrative role induce more burnout syndrome for professors.

## Keywords

Burnout syndrome; full-time professors; multiplicity of roles; teaching.

## Introducción

Según la Real Academia Española (2020), un docente es quien enseña, definiendo esto como la acción de instruir o doctrinar. El docente trabaja con personas, comprometiéndose más allá de las labores indicadas en un contrato, teniendo claro que su actividad como docente universitario es la antesala del ejercicio de una profesión, con una “incidencia directa en los cambios y transformaciones sociales” (González, 2020, p. 294). El docente universitario tiene una gran responsabilidad y compromiso, con sus alumnos y la sociedad, por lo que la realización adecuada de sus actividades es de suma importancia, y con ello la necesidad de tener las condiciones y recursos necesarios para cumplir con su labor, que en algunas ocasiones no están presentes, generando un escenario complejo para el docente universitario. Por esta razón es que numerosas investigaciones “afirman que la docencia es una profesión altamente estresante” (Rodríguez-García, Sola-Martínez y Fernández-Cruz, 2017), pudiéndose convertir en un escenario idóneo para la presencia del síndrome de burnout (Rodríguez-García et al., 2017), al enfrentar un escenario con alto número de alumnos asignados por grupo, pocos recursos, carga excesiva de actividades y ambientes laborales negativos.

El estudio sobre el síndrome de burnout inicia a principios de los años 70, enfocándose en el personal que laboraba en actividades de servicio relativas al cuidado de la salud, como

doctores y enfermeros (Carlin y Garcés, 2010). El primero en proporcionar una definición al concepto del síndrome de burnout fue Freudenberg en 1974, identificándola como una sensación al fracaso y agotamiento por grandes exigencias laborales (Pérez, Ángulo, Cruz, y Estrada, 2018). Es hasta inicios de los ochenta que Maslach y Jackson enfocan sus investigaciones al área docente, definiendo al síndrome como la respuesta frente a un estrés crónico, produciendo en ellos la presencia de sentimientos negativos hacia las personas con las que labora, tanto compañeros docentes como alumnado. Es importante tener claro que existen dos tipos de estrés, el positivo y el negativo. El primero genera una mayor atención, óptimo rendimiento y motivación; sin embargo, el segundo produce irritabilidad, falta de atención y enfermedades en las personas (Velasco, 2019), por lo que la disminución o eliminación del estrés negativo es vital para cuidar el capital humano dentro de una organización. La Organización Mundial de la Salud señala al síndrome de burnout como una enfermedad laboral que provoca desgaste en la salud física y mental de las personas, insistiendo en la importancia de prevenir y controlar el estrés en el ámbito laboral (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2010).

Para realizar la evaluación de la presencia del síndrome en los docentes se han desarrollado varios instrumentos, siendo el instrumento conocido como Inventario de Burnout de Maslach (MBI) el más utilizado en investigaciones empíricas relacionadas con este síndrome (Aboagye et al., 2018). El MBI es un instrumento compuesto por 22 ítems que utiliza una escala tipo Likert para valorar las tres dimensiones definidas por Maslach y Jackson, siendo cansancio emocional (CE), despersonalización (D) y realización personal (RP). La valoración del instrumento se enfoca solamente en las actividades relacionadas al rol docente. Se ha encontrado en investigaciones realizadas que las mujeres en comparación con los hombres pueden sufrir más la presencia del síndrome, así como los años de docencia y edad pueden influir en generar un mayor desgaste en la persona (El-Sahili, 2015), presentando mayor desgaste en los docentes con menor experiencia.

Durante los años 80s y 90s, las investigaciones se centraron en los docentes de niveles básicos. En 1998, Singh y Bush presentan la primera propuesta que incluía en su evaluación las actividades del rol investigativo aunado a las del rol docente. En los siguientes años las investigaciones incluyen en sus estudios a docentes de nivel superior. Además, varias investigaciones coinciden en sus hallazgos reportados que la carga laboral o distribución de actividades como una variable induce la presencia del síndrome de burnout. Para mayor detalle se presenta la Tabla 1 donde se muestra los estudios realizados que reportan este hallazgo.

Con relación a resultados de anteriores investigaciones, se logra identificar cuatro estudios que relacionan la presencia del síndrome de burnout con actividades del rol docente y al rol investigativo. En 2013, Arquero y Donoso presentan su propuesta de instrumento nombrado MBI D/I, el cual considera en su evaluación con un solo instrumento las actividades realizadas por un docente universitario, siendo estas actividades las del rol docente y rol investigativo. Estas actividades forman parte de la labor sustancial del profesor universitario o docente, al ser necesarias para proveer la actualización de conocimientos y permitir al docente proporcionar una formación integral y pertinente que impulse cambios y aportaciones benéficas a la sociedad; sin embargo, estos no son todos los roles que debe desempeñar un docente universitario.

**Tabla 1.**

*Resultados de investigaciones relacionadas a burnout y actividades del docente (Rodríguez-García et al., 2017).*

<b>Año</b>	<b>Autor(es)</b>	<b>Resultados</b>
2013	Arquero y Donoso	
2012	Guido et al.	<b>Actividad investigadora</b> correlaciona en mayor medida presencia burnout en comparación con actividad docente.
2012	Kilicia, Erdogan y Sozen	
2009	Shanafelt et al.	
2011	León-Rubio et al.	
2009	Martínez et al.	
2009	Moreno-Jiménez et al.	
2008	Otero-López et al.	<b>Cantidad alumnos y carga de trabajo</b> propicia agotamiento profesional.
2007	McClenahan et al.	
2004	Lackritz	
2001	Taris et al.	
2006	Pando-Moreno et al.	<b>Papel y funciones asignadas</b> al docente pueden ser factores de riesgo para presencia del burnout.
2016	Kuimova et al.	<b>Sobrecarga laboral</b> , exceso trámites burocráticos pueden desencadenar burnout.
2013	Wu et al.	
2005	Santiago y Otero-López	
2016	Karapinar, Camgoz y Ekmekci	Percepción negativa del ambiente laboral propicia burnout.
2004	Siegall y McDonald	
2013	Arquero y Donoso	
2010	Ferrel	Inestabilidad y <b>carga laboral</b> propicia burnout.
2009	Moreno-Jiménez et al.	
2008	Azeem y Nazir	

El estrés laboral es un problema común y costoso en un lugar de trabajo (Slocum, 2009). Aguilar et al., (2011) y Sánchez y Martínez (2014), citados por Villamar, Juárez, González, y Osnaya (2019), han señalado que la sobrecarga de trabajo es una constante en los profesores-

investigadores de las universidades públicas en México. Así mismo, la Oficina Internacional del Trabajo [OIT] (2019) menciona en su reporte que el estrés relacionado a la labor docente amenaza cada vez más la salud. La multiplicidad de tareas en la labor cotidiana de los docentes universitarios se definen en tres roles, el rol docente, el rol investigativo y el rol administrativo o de gestión (Rodríguez-García et al., 2017); en ese sentido y para la valoración de esta multiplicidad de roles, en esta investigación se ha desarrollado el instrumento Burnout DOINAD (su acrónimo basado en Docencia-Investigación-Administración) como herramienta que permitirá identificar las actividades realizadas por los docentes universitarios y que inducen la presencia del síndrome de burnout. De esta manera, los líderes de las organizaciones educativas puedan tomar decisiones considerando la situación real del ambiente laboral que afrontan sus docentes al cumplir con las actividades asignadas. Cuando no se cuenta con el apoyo suficiente por parte de los líderes de las organizaciones, ni de los compañeros de trabajo, la posibilidad que se presente el síndrome de burnout incrementa (Caruso, Giammanco y Gitto, 2014). Si la organización cuida su capital humano tendrá personas felices, pero ¿qué sucede cuando estamos felices? Las personas son 43% más productivas, la innovación incrementa un 300%, la rotación disminuye un 51%, el ausentismo por enfermedad baja un 66% y la presencia del síndrome de burnout baja un 125% (Velasco, 2019).

Finalmente, se muestran los resultados obtenidos en la validación estadística del instrumento, así como los resultados de su primera aplicación a una muestra representativa de docentes universitarios de tiempo completo que realizan actividades en los tres roles, en la región noroeste de México. El presente artículo se organiza de la siguiente manera: primero se describe la metodología, participantes e instrumento desarrollado, seguido por el análisis de datos. Finalmente se presentan los resultados, conclusiones y discusiones.

## Metodología

### Participantes y diseño

Para la selección de los participantes, se tomaron en cuenta expertos con experiencia en investigaciones relacionadas al síndrome de burnout, basándose en los criterios de Skyjong y Wentworth (2000), citados por Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008); Galicia, Balderrama y Edel (2017), tomando en cuenta los criterios siguientes: “a) experiencia en la toma de decisiones basadas en evidencias; b) reputación en la comunidad; c) motivación y disponibilidad para participar; y d) imparcialidad, seguridad y adaptabilidad” (Moreno, 2019, p. 20). Basados en estos puntos los expertos seleccionados cuentan con una experiencia laboral con un rango de entre 11 y 35 años, experiencia en investigaciones relacionadas al burnout y sus efectos, así como disponibilidad e imparcialidad para efectuar la valoración del instrumento.

Se realizó una breve entrevista previo a la entrega del instrumento, donde se les explicó de manera individual la estructura del documento, en el cual se separaba los ítems que ya habían sido valorados en investigaciones previas y los nuevos propuestos para esta investigación. Se cuidó que la redacción fuera clara y apropiada (Matas, 2018), sin embargo, se incluyó un espacio para que pudieran proporcionar sus observaciones o sugerencia con relación a la redacción de los ítems propuestos.

### Prueba piloto

Una prueba piloto se llevó a cabo, en la cual se tuvo la participación de 30 docentes universitarios. El criterio de selección que se definió considerando el alcance de la investigación, fue para docentes universitarios de tiempo completo que desempeñan sus labores en una institución pública y que realizara actividades relacionadas a los tres roles, docente, investigativo y administrativo.

### Aplicación del instrumento

El instrumento, después de su validación por expertos y la prueba piloto, se aplicó a una muestra representativa de docentes universitarios que laboran en la zona noroeste de México. Se contó con la participación de 205 docentes universitarios, sin embargo, no todos contestaron el instrumento en su totalidad, por lo que los resultados considerados para esta investigación fueron de 147 docentes que si completaron todo el instrumento. El criterio de selección que se definió fue el mismo considerado para la prueba piloto.

Al final del instrumento se incluyó una sección de datos demográficos para tener información descriptiva de los participantes, considerando área donde labora, años de experiencia, género, rango de edad, grado y estabilidad laboral o definitividad. El 58% de los participantes fueron identificados como masculinos; 49% mayor de 46 años; 45% con grado de maestría; 76% con definitividad; 39% con experiencia docente entre 11 y 20 años; y un 66% laborando en el área de ingeniería (Tabla 2).

**Tabla 2.**

*Características de los participantes (N=147) (Fuente: elaboración propia).*

Variable	Porcentaje
<b>Género</b>	
Masculino	58%
Femenino	42%
<b>Edad</b>	
Menos de 35 años	10%
Entre 36 y 45 años	41%
Más de 46 años	49%
<b>Grado</b>	
Licenciatura	11%
Especialidad	1%
Maestría	45%
Doctorado	43%
<b>Definitividad</b>	
Sí	76%
No	24%
<b>Experiencia docente</b>	
Menos de 10 años	29%
Entre 11 y 20 años	39%
Entre 21 y 30 años	23%
Más de 30 años	9%

Variable	Porcentaje
Área donde labora	
Ingeniería	66%
Ciencias exactas	3%
Biológicas	4%
Sociales y Administrativas	27%

Así mismo, se incluyó una pregunta abierta la cual solicitaba sugerencias para mejorar los resultados de los docentes universitarios de tiempo completo que realizan actividades relacionadas a los tres roles. El 69% de los participantes contestaron esta pregunta, donde el 43% coincidió en que es necesario balancear la carga laboral.

### Instrumento

Para el diseño del instrumento Burnout DOINAD se realizó una revisión de la literatura, tomando como referencia el MBI de Maslach y Jackson (1981) y el MBI D/I de Arquero y Donoso (2013), considerando las tres dimensiones, cansancio emocional (CE), despersonalización (D) y realización personal (RP). La aplicación de este instrumento y el procesamiento de sus resultados permite tener una clara identificación del tipo de actividades en función del rol realizado por el docente universitario que está induciendo la presencia del síndrome de burnout.

La primera versión del instrumento evaluada por los expertos contenía 46 ítems, clasificadas e identificadas a valorar por dimensión (CE, D, RP). Además, se señaló claramente los ítems nuevos propuestos para la valoración del rol administrativo, solicitando la revisión de ellos solamente. Una escala de 1 a 4 se utilizó para evaluar la claridad, donde el valor de 1 indicaba el ítem no es claro y 4 el ítem es claro y adecuado; para la relevancia 1 señalaba el ítem puede ser eliminado sin afectar la dimensión y 4 el ítem es muy relevante y debe incluirse. Se agregó una tercera columna para que los expertos pudieran poner sus observaciones o sugerencias para cada ítem.

Como resultado de la evaluación por expertos, el instrumento Burnout DOINAD disminuye la cantidad de ítems de 46 a 44, considerando las tres dimensiones (CE, D, RP). Como opciones de respuesta, se utilizó la escala tipo Likert, donde 0 representa nunca y 6 todos los días. Para facilitar la interpretación de resultados, se determinó un código de colores donde el color verde indica que no existe la presencia del síndrome en ninguna de las tres dimensiones; el color amarillo que al menos en una dimensión se reporta la presencia media del síndrome; y el color rojo que en las tres dimensiones el burnout está presente en un nivel alto.

Para determinar el rango de puntaje para cada nivel y cada dimensión que valora el instrumento Burnout DOINAD se tomó como referencia la escala de Seisdodos (1997), y utilizada en la investigación de Esteras (2015), así mismo, para definir si se presenta el síndrome de burnout y su nivel se toma como referencia a Gil-Monte (2005) y Pando-Moreno et al., (2006). En la Tabla 3 se muestra el detalle del puntaje y su clasificación según el código de colores para una evaluación general con el instrumento Burnout DOINAD, donde el ideal es el nivel verde:

**Tabla 3.**

*Puntaje valoración instrumento Burnout DOINAD (Fuente: elaboración propia).*

Rol de actividades	Dimensión	Puntaje	Código de color
General	CE	0-26	Verde
		27-47	Amarillo
		48-102	Rojo
	D	0-7	Verde
		8-19	Amarillo
		20-78	Rojo
	RP	70-84	Verde
		46-69	Amarillo
		0-45	Rojo

### Procedimiento

Para la aplicación del instrumento Burnout DOINAD se desarrolló un enlace en línea para llegar a un número mayor de la población, además se generó una versión impresa del mismo con el objetivo de hacer llegar a la población con la que se tiene una mayor cercanía, cuidándose el anonimato en sus respuestas y con ello proporcionar un ambiente de confianza buscando la sinceridad de los docentes. El periodo de aplicación fue del 15 de septiembre del 2019 al 10 de abril del 2020. Las respuestas de los participantes que respondieron en el formato físico fueron capturadas de manera manual utilizando el mismo enlace compartido en línea, de tal manera que la información se concentrara en una sola base de datos. Así mismo, los registros incompletos, fueron eliminados para mejorar la calidad de la información obtenida y para la realización posterior del análisis. Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizó el sistema estadístico informático SPSS, versión 22, Excel y Minitab.

### Validación estadística del instrumento

Para realizar la validación del instrumento, se realizan dos evaluaciones sugeridas por los expertos en el tema, la primera de ella se realiza a través del coeficiente de Kendall, que indica el grado de asociación de evaluaciones realizadas por varios expertos o concordancia entre ellos. Los valores del coeficiente de Kendall pueden variar entre 0 y 1, entre más cercano a 1 sea el número del coeficiente representará que los expertos utilizan el mismo estándar para evaluar las muestras. Un valor de 0.350 se considera como mínimo para presentar validez estadística (Corral, 2009), por lo que este valor fue tomado como referencia para la evaluación del instrumento por parte de los expertos.

La segunda evaluación, se realiza tomando en cuenta el coeficiente alfa de Cronbach para la evaluación de la fiabilidad de instrumentos que utilizan una escala de medición tipo Likert. Este coeficiente maneja un rango de valor de 0 a 1, donde el 0 significa fiabilidad nula y 1



fiabilidad total (Corral, 2009). Por esta razón se decidió utilizar este coeficiente para la validación de consistencia interna, considerando índices mayores a 0.7 como aceptables (Hernández, Escobar, Larios y Noriega, 2015), como referencia para esta investigación.

## Resultados

Para la evaluación por expertos se plantearon dos hipótesis:

Ho: No existe acuerdo entre los expertos.

Ha: Existe un acuerdo significativo entre los expertos.

Como se mencionó anteriormente, valores mayores a 0.350 se consideran estadísticamente como aceptables, el valor obtenido del coeficiente de Kendall para esta investigación fue de 0.425, por lo que Ha es aceptada.

Para el análisis de la consistencia interna se aplicó el instrumento a una muestra piloto de 30 docentes universitarios del Noroeste de México, obteniéndose un coeficiente de Alfa de Cronbach para el instrumento en general del 0.953, y de 0.943 para CE, 0.849 para D y 0.877 para RP. Posterior a su validación, el instrumento se aplicó a una muestra representativa de docentes universitarios, siendo 147 los que completaron el instrumento, y que cumplieron con los criterios de ser docente de nivel superior y desarrollar actividades en los tres roles, docente, investigativo y administrativo. Se calcularon nuevamente los valores del coeficiente de Alfa de Cronbach para la muestra representativa, obteniéndose un valor de 0.946 para el instrumento completo, 0.940 para la dimensión CE, 0.858 para la dimensión D, y 0.867 para la dimensión RP. En la Tabla 4 se muestra los resultados obtenidos por dimensión y rol:

**Tabla 4.**  
Consistencia interna del instrumento por dimensión y rol (Fuente: elaboración propia).

Rol	Dimensión	Coefficiente de Alfa de Cronbach
Educativo	CE	0.893
	D	0.682
	RP	0.785
Investigativo	CE	0.886
	D	0.679
	RP	0.736
Administrativo	CE	0.917
	D	0.686
	RP	0.768

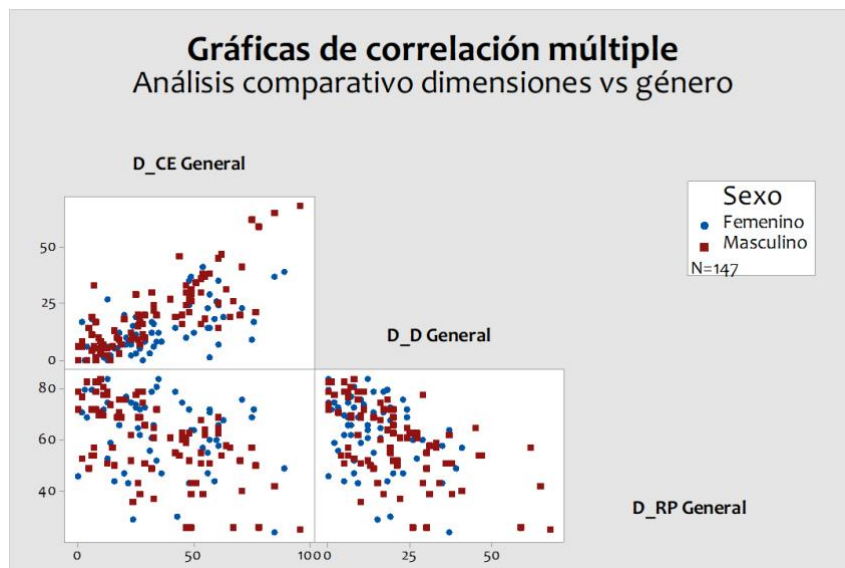
Para la dimensión D los valores quedaron por debajo del mínimo aceptable, sin embargo, fue superior al 0.57 reportado en la investigación de Arquero y Donoso (2013), la cual reporta una valoración de las actividades del rol docente y rol investigativo.

### Análisis descriptivo

Caruso et al., (2014) reportan una relación de entre mayor sea el cansancio emocional (CE) mayor es la despersonalización (D), y entre mayor la despersonalización (D) menor la realización personal (RP), los resultados de la presente investigación muestran este mismo comportamiento. En la gráfica de correlación múltiple presentada en la figura 1 se muestra esta relación entre dimensiones y género.

**Figura 1.**

Análisis comparativo gráfica de correlación dimensión vs género (Fuente: elaboración propia).



Con relación a los años de experiencia o antigüedad y la presencia del síndrome de burnout, los resultados obtenidos son similares a lo mencionado por El-Sahili (2015), al decir que tanto los años de servicio como la edad influyen en la presencia del síndrome y el manejo de este. Se identifica que entre mayor sean la antigüedad como docente disminuye el nivel de la presencia del síndrome para las dimensiones de CE y D, aumentando la RP. En la tabla 5 podemos observar este comportamiento, donde el 75% de los participantes obtuvieron valores de 57 o menos para los docentes con menos de 10 años de experiencia, 61 o menos para los docentes entre 11 y 20 años de experiencia, 47 o menos para los que cuentan entre 21 y 30 años de experiencia, y de 30.5 o menos para los que cuentan con más de 30 años de experiencia, donde valores iguales o superiores a 27 indican la presencia del síndrome de burnout para la dimensión de cansancio emocional (CE). Para la dimensión de despersonalización (D), el 75% de los docentes universitarios participantes reportan valores de 21 o menos los docentes con menos de 10 años de experiencia, 33.5 o menos los docentes entre 11 y 20 años de experiencia, 19.25 para los que cuentan entre 21 y 30 años de experiencia, y de 18.5 o menos para los que cuentan con más de 30 años de experiencia, donde valores

iguales o superiores a 8 indican la presencia del síndrome de burnout para esta dimensión. En esta dimensión vemos mismo comportamiento que en la anterior, entre mayor sea la experiencia menor es el puntaje reportado. La dimensión de realización personal (RP) reportan valores de 72 o menos para los docentes con menos de 10 años de experiencia, 69 o menos para los docentes entre 11 y 20 años de experiencia, 75.25 o menos para los que cuentan entre 21 y 30 años de experiencia, y de 77.5 o menos para los que cuentan con más de 30 años de experiencia, donde valores iguales o superiores a 70 indican la no presencia del síndrome.

**Tabla 5.**

Resultados por dimensión por antigüedad (Fuente: elaboración propia).

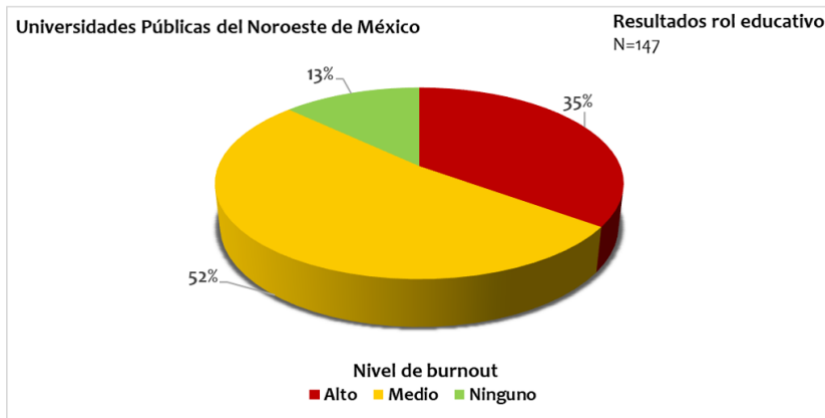
a. Cansancio Emocional (CE); Despersonalización (D); Realización Personal (RP)

Dimensión	Antigüedad	Media	Desv. Estándar	Q1	Q3
CE <sup>a</sup>	Menor a 10	33	21.82	14	57
	Entre 11 y 20	42.47	24.08	25	61
	Entre 21 y 30	28.85	19.75	10.75	47
	Más de 30	22.46	14.58	10.5	30.5
D <sup>a</sup>	Menor a 10	14.19	12.66	3	21
	Entre 11 y 20	22.95	16.5	9	33.5
	Entre 21 y 30	14.18	8.5	7.75	19.25
	Más de 30	13.38	7.05	7	18.5
RP <sup>a</sup>	Menor a 10	61	13.27	51	72
	Entre 11 y 20	58.46	15.47	49.5	69
	Entre 21 y 30	63.97	15.24	53.75	75.25
	Más de 30	69.92	10.53	63.5	77.5

Con relación a la presencia del síndrome, el 47% de los docentes universitarios reportaron su presencia por actividades del rol administrativo; 42% de los docentes universitarios debido a las actividades del rol investigativo; y el 35% relacionadas a las actividades del rol docente. Además, las dimensiones asociadas al rol administrativo alcanzaron los porcentajes más altos en color rojo, 40% para CE, 30% para D y 43% para RP. Estos resultados se asemejan a los presentados por Singh y Bush (1998). Las figuras 2-4 muestran los resultados por rol:

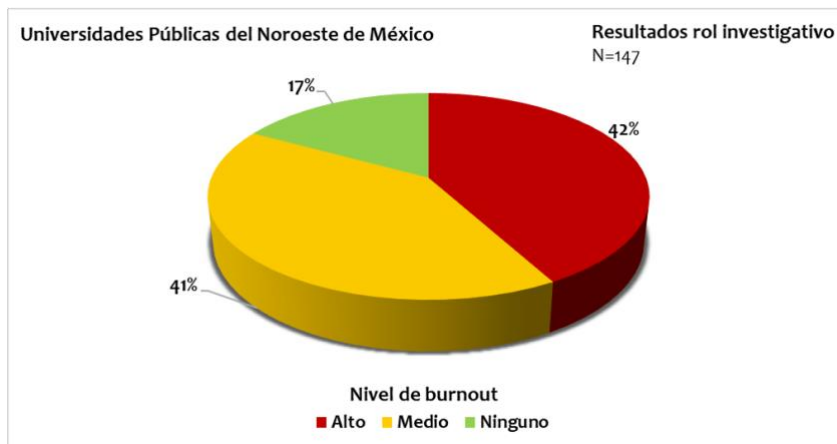
**Figura 2.**

Resultados para el rol educativo (Fuente: elaboración propia).



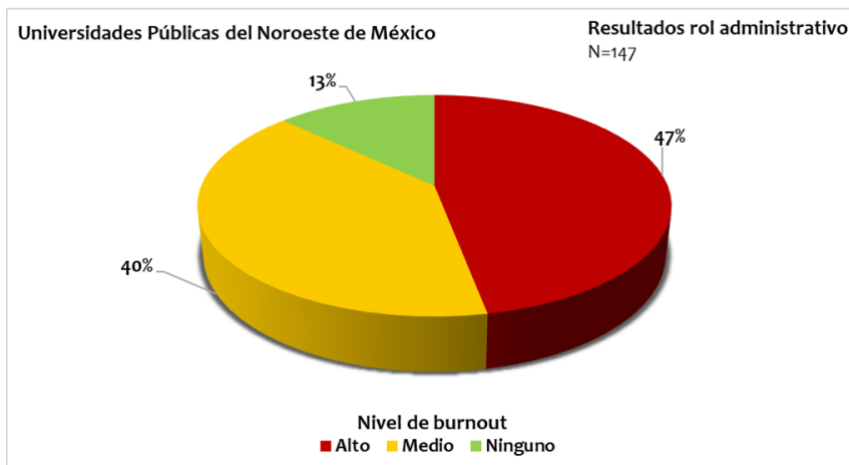
**Figura 3.**

Resultados para el rol investigativo (Fuente: elaboración propia).



**Figura 4.**

Resultados para el rol administrativo (Fuente: elaboración propia).



## Discusión y conclusiones

De los estudios realizados y reportados en la literatura, el instrumento MBI ha sido líder en la evaluación de actividades realizadas por los docentes de los diferentes niveles de formación. Este instrumento se ha utilizado en más del 90 % de los estudios empíricos relacionados con el síndrome de burnout; incluso, se ha posicionado como una herramienta clave para facilitar el avance en la investigación del burnout en la literatura (Aboagye et al., 2018). Sin embargo, en la actualidad no se reconoce una herramienta que evalúe la multiplicidad de actividades que un docente universitario debe realizar y conexión con el síndrome de burnout. Basado en esto, la presente investigación utilizó el MBI como base y referencia para el diseño de un mecanismo que contemple esta multiplicidad.

El instrumento desarrollado en esta investigación, Burnout DOINAD, facilita esta evaluación integral. Igualmente, ayuda a entender la presencia del síndrome por actividades llevadas a cabo en función del rol del docente que desempeñe. Es importante aclarar que este tipo de evaluación puede brindar a los líderes de las organizaciones educativas información relevante, la cual mejora la toma de decisiones y, a su vez, mejora las condiciones del ambiente de trabajo y calidad de vida de su capital humano, es decir, sus docentes universitarios.

De manera general, en el presente estudio se encontró que el 43 % de los docentes universitarios participantes reportan la presencia del síndrome de burnout en un nivel alto (rojo) y un 41 % en un nivel medio (amarillo). Además, se halló que las actividades del rol administrativo conducen la presencia del síndrome en un 47% de los participantes; este porcentaje está arriba de los reportados en cuanto al rol investigativo y docente. De modo que es sumamente importante mejorar las condiciones del ambiente de trabajo para los educadores universitarios por varias razones: 1) a partir de esta acción, se cuidará su salud y calidad de vida; 2) en cuanto a la formación integral, esta podrá mejorar y, a su vez, los egresados estarán mejor preparados para aportar a su sociedad al momento de su ingreso al ámbito profesional. En suma, cuidar al docente significa brindar el apoyo, ofrecer recursos, herramientas y un buen ambiente laboral para desarrollar sus actividades sustanciales.

El Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS], institución de salud pública de mayor presencia en atención a la salud en México, mencionó que un estrés crónico provoca una saturación tanto física como mental en los trabajadores; lo cual genera un desequilibrio entre el aspecto laboral y personal del trabajador (IMSS, 2019). El estrés se tiene considerado como la nueva enfermedad de la civilización moderna (García et al., 2016), puesto que afecta, entre otros aspectos, el sistema inmunológico y sistema nervioso en las personas, dado que puede alterar dinámicas de sueño y alimentación. En la actualidad, el ser humano se enfrenta ante una situación de contingencia, en la que la higiene, salud física y mental, es decir, un sistema inmune y sistema nervioso fuerte, son las mejores herramientas para afrontar la situación sanitaria mundial. Por tal motivo, se debe mejorar las condiciones para ambientes laborales que sean negativos.

Exponer a los docentes a situaciones de estrés negativo por periodos prolongados propicia un desgaste físico, mental y emocional en ellos. Aunado a esto, si los docentes no ejecutan actividades para buscar contrarrestar parte de estos impactos negativos, las consecuencias pueden ser graves tanto a nivel personal como profesional. Si se examina el ámbito personal, el desgaste derivado por una mala alimentación, falta de actividad física, poco o nula realización de ejercicios mentales y/o de relajación, en la que no se cubren los tiempos o ciclos

mínimos de sueño para permitir al cuerpo su recuperación, llevará al docente a un desgaste a nivel neuronal; esta situación alterará, a grandes rasgos, su sistema nervioso, así como el sistema inmune. El docente puede enfrentarse a una lucha cotidiana para priorizar entre el cumplimiento de las metas establecidas por la organización educativa y el cuidado de su salud. Una terrible combinación es la falta de sueño, una mala alimentación y ambientes que instauran estrés negativo por periodos prolongados. Como se mencionó, esto conduce a un mayor agotamiento físico y mental, el cual, si no es tratado, repercute en enfermedades como las gastrointestinales, psicológicas, respiratorias, virales, entre otras.

Desde un contexto profesional, además de la afectación al sistema inmune, el sistema nervioso puede verse dañado, lo cual provoca posibles cambios en el comportamiento del docente e impactan de forma negativa sus vínculos personales y profesionales. Estos cambios pueden verse reflejados en la reducción de la paciencia frente a sus alumnos y/o compañeros de trabajo, bajo interés por actualización de su conocimiento, baja o nula participación en el desarrollo de nuevos proyectos, entre otros. No solo hay una consecuencia negativa para sí mismo, sino para la formación del alumnado que tiene a su cargo. Igualmente, se observa una disminución de su productividad, lo cual enfrenta al docente a la búsqueda constante del equilibrio para el cumplimiento de las actividades asignadas relacionadas a sus tres roles que deben desempeñar.

Los docentes que presenten el síndrome de burnout y que sus organizaciones educativas no lo atiendan se enfrentarán a problemas de inasistencia por enfermedad, incapacidades o renuncias y, en el peor de los casos, fallecimiento de su personal más responsable. Los educadores que tienen trabajos bien remunerados y externos a las organizaciones educativas donde laboran, los cuales imparten clases por vocación, al encontrar ambientes de trabajo hostiles, optan por buscar otra institución o simplemente dejan por un lado su vocación como profesor. La pérdida de personal con experiencia docente y/o laboral, ya sea por enfermedad, abandono o jubilación, siempre implica un gran reto en las instituciones educativas para sustituirlos y poder mantener el nivel de aprendizaje de sus estudiantes.

Al realizar el cuidado del capital humano se busca evitar la presencia del síndrome de burnout. Con esto, se disminuye la pérdida del idealismo, de la energía y propósito, el agotamiento emocional y la despersonalización (Velasco, 2019) en los educadores universitarios. En términos más sencillos, educadores que son cuidados representan alumnos y egresados mejor preparados para enfrentar los retos de la vida profesional y, con ello, aportar a su sociedad. Además, ayuda a promover una calidad de vida entre sus educadores. Hoy en día, la reconciliación del trabajo y estado emocional es un anhelo de los individuos para alcanzar el equilibrio emocional (Velasco, 2019).

Esta investigación se realizó con la finalidad de ofrecer un instrumento que permita a las autoridades poder identificar la presencia del síndrome de burnout entre sus docentes. De la misma forma, evitar situaciones de trabajo que aceleren la salida de su personal y, sumado a esto, mejorar el ambiente de trabajo. A partir de estas acciones, se incrementa la productividad y el nivel educativo, lo cual ayudará a preparar profesionales con los conocimientos necesarios para crear proyectos que solucionen los problemas actuales y con una visión más humana, en la que se promueva la calidad de vida.

## Referencias

- Aboagye, M., Qin, J., Qayyum, A., Antwi, C., Jababu, Y., & Affum-Osei, E. (2018). Teacher burnout in pre-schools: A cross-cultural factorial validity, measurement invariance and latent mean comparison of the Maslach Burnout Inventory, Educators Survey. *Children and Youth Services Review*, 94, 186-197.
- Arquero, J., & Donoso, J. (2013). Docencia, investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de Contabilidad*, 16(2), 94-105. doi:10.1016/j.rcsar.2013.04.001
- Carlin, M., & Garcés, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 26(1), 169-180. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16713758020.pdf>
- Caruso, A., Giammanco, M., & Gitto, L. (2014). Burnout experience among teachers: a case study. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*, 1-20. doi:10.6092/2282-?1619/2014.2.1023
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19(33), 228-247.
- El-Sahili, L. (2015). *Burnout: Consecuencias y soluciones*. El manual moderno.
- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27-36. Obtenido de [http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3\\_Juicio\\_de\\_expertos\\_27-36.pdf](http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf)
- Esteras, J. (2015). *Estudio psicopatológico sobre el síndrome de burnout en los docentes*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Psicologia-Jesteras>
- Galicia, L., Balderrama, J., & Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura*, 9(2), 42-53. doi:10.32870/ap.v9n2.993.
- García, P., Gatica, M., Cruz, E., Luis, K., Vargas, R., Hernández, J., . . . Macías, D. (2016). Factors that trigger burn-out syndrome. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 5(9). doi:10.23913/ricea.v5i9.56
- Gil-Monte, P. (2005). Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) among Spanish professionals. *Revista de Saúde Pública*, 39(1), 1-8. doi:10.1590/s0034-89102005000100001
- González, B. (2020). La actividad del profesor universitario y su ideal de profesor. *Conrado*, 16(75), 291-298. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000400291](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000400291)
- Hernández, A., Escobar, C., Larios, J., & Noriega, S. (2015). Factores críticos de éxito para el despliegue del mantenimiento productivo total en plantas de la industria maquiladora para la exportación en Ciudad Juárez: una solución factorial. *Contaduría y administración*, 60(1), 82-106. doi:10.1016/j.cya.2015.08.005

- Instituto Mexicano Del Seguro Social [IMSS]. (2019). *Estrés Laboral*. Obtenido de Salud en línea: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*. doi:10.1002/job.4030020205
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. doi:10.24320/redie.2018.20.1.1347
- Moreno, G. (2019). *Validación de la escala: percepciones de los docentes acerca de la evaluación de la práctica clínica de enfermería*. Universidad de Santander UDES. Obtenido de <https://repositorio.udes.edu.co/bitstream/001/3796/1/Validaci%C3%B3n%20de%20la%20escala%20percepciones%20de%20los%20docentes%20acerca%20de%20la%20evaluaci%C3%B3n%20de%20la%20pr%C3%A1ctica%20cl%C3%ADnica%20de%20enfermer%C3%ADa.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Conferencia internacional del trabajo*. Actas. Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_726227.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_726227.pdf)
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2010). *La organización del trabajo y el estrés*. OMS.
- Pando-Moreno, M., Castañeda-Torres, J., Gregoris-Gómez, M., Aguila-Marín, A., Ocampo, L., & Navarrete, R. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12(3), 253-259. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/487/48712304.pdf>
- Pérez, G., Ángulo, A., Cruz, A., & Estrada, S. (2018). Síndrome de burnout en el profesorado de la Universidad Autónoma de Campeche (México). *Apuntes de Psicología*, 26(3), 129-133. Obtenido de <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/743>
- Real Academia Española [RAE]. (2020). *Definición de docente*. Obtenido de <https://dle.rae.es>
- Rodríguez-García, A., Sola-Martínez, T., & Fernández-Cruz, M. (2017). Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. Una revisión de la investigación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(3), 161-178. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2170/217052050011.pdf>
- Seisdedos, N. (1997). Introducción, normalización y comentarios a la versión española del MBI. En C. Maslach, & S. Jackson, *MBI: Introducción Burnout de Maslach: síndrome del «quemado» por estrés laboral asistencial*. Tea.
- Singh, S., & Bush, R. (1998). Research burnout in tenured marketing professors: An empirical investigation. *Journal of Marketing Education*, 20(1), 4-15. doi:10.1177/027347539802000102
- Slocum, H. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Cengage Learning.
- Velasco, A. (2019). *Manejo del Estrés en el Ambiente Laboral*. Control y Manejo del Estrés Mexicali, México. CI Training.



Villamar, D., Juárez, A., González, I., & Osnaya, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 111-140. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/360>