

EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU PREVALENCIA EN LAS MUJERES DOCENTES

BURNOUT SYNDROME AND ITS PREVALENCE IN WOMEN TEACHERS

Judith Araceli Dorantes Nova

Maestra en Competencias Docentes. Docente-investigadora del Instituto Politécnico Nacional.
jou.dorantes@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0794-0578>

Recibido: 09 de enero de 2020
Aceptado: 24 de junio de 2020

Resumen

El presente estudio busca determinar los factores asociados al desarrollo del estrés laboral en su más alto nivel: el síndrome de burnout en docentes, y su prevalencia en el género femenino del ámbito educativo, por ser ésta una población en riesgo. La recolección de datos se realizó a través de los instrumentos: "Cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral en docentes", y "Cuestionario sociodemográfico", creados para el diagnóstico del burnout en docentes, que mide el grado de bienestar y calidad de vida laboral de lxs profesionales de la educación. La medición se hizo en una muestra de 88 docentes de nivel medio superior, 48% hombres y 52% mujeres, para definir las diferencias por género en cuanto al impacto de este padecimiento que lo ubica ya como un problema de salud pública con implicaciones sociales, profesionales y familiares. Los principales resultados presentan una diferencia significativa entre mujeres y hombres respecto al clima organizacional y satisfacción laboral, en el que las mujeres, por asignación de roles y factores culturales, económicos, sociales, de salud, e inclusive, biológicos, representan una población en el terreno educativo, inerme ante este fenómeno en crecimiento a nivel global que incide en la aparición del síndrome de burnout.

Palabras clave: burnout, docentes, género, mujeres.

Abstract

The present study seeks to determine the factors associated with the development of work stress at its highest level: the burnout syndrome in teachers, and its prevalence in the female gender in the educational field, as it is a population at risk. Data collection was performed through the instruments: "Organizational climate questionnaire and job satisfaction in teachers", and "Sociodemographic questionnaire", created to diagnose burnout in teachers, which measures the degree of well-being and quality of work life of professionals in education. The measurement was made in a sample of 88 upper-middle-level teachers, 48% male and 52% female, to define differences by gender in terms of the impact of this condition, which is located as a public health problem with social implications, professionals and family. The main results show

a significant difference between women and men with respect to the organizational climate and job satisfaction, in which women, by assignment of roles and cultural, economic, social, health, and inclusive, biological factors, representation of a population in the educational field, helpless in the face of this growing phenomenon on a global level that affects the appearance of burnout syndrome.

Keywords: burnout, teacher, gender, women.

Introducción.

Los cambios sociales y las transformaciones sistemáticas organizacionales e institucionales traen consigo la generación de ambientes o climas complejos de adaptación e inserción que están transformando el mundo laboral; contextos en los que se ha incrementado de manera muy importante la participación de las mujeres, y al mismo tiempo, ha dado lugar al creciente desarrollo de estrés crónico o síndrome de burnout en el género femenino. A ello se suma que en la práctica educativa se han identificado signos de alerta que apuntan hacia la propensión de las docentes a desarrollarlo.

Según cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS), México tiene el primer lugar en estrés laboral, por encima de países como China (73%) y Estados Unidos, las dos economías más grandes del planeta. Algunos factores del entorno laboral son más nocivos que otros. Por ejemplo, tanto la inseguridad laboral como la ausencia de un clima organizacional adecuado, aumentan las posibilidades de reportar una mala salud en un 50%.

La actividad laboral, en algunos casos, y bajo ciertas circunstancias, puede representar un factor de riesgo para la salud. Los referentes de este padecimiento, denominado también “síndrome del quemado”, precisan que es una afección constituida por tres factores principales: agotamiento emocional, despersonalización, y reducida realización personal, y suele ocurrir entre individuos cuyo objeto de trabajo son otras personas (Maslach & Jackson, 1981). En él intervienen elementos cognitivos, emocionales y actitudinales que afectan la satisfacción, la eficacia y la calidad laboral, y se vinculan directamente con procesos organizacionales y de satisfacción laboral.

Lazarus y Folkman (1984, citados en Zuñiga & Pizarro, 2018), lo definen como “una respuesta emocional, fisiológica y conductual, potencialmente patógena, que influye en la actividad laboral de los docentes, y en su resultado pedagógico. Esto lleva a una pérdida de motivación, que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso, un deterioro en la salud y en las relaciones interpersonales, dentro y fuera del ámbito laboral”. Asimismo, la condición, estereotipo, identidad de género, y el conjunto de ideas preconcebidas que en torno al rol de la mujer en la sociedad mexicana impactan en la vida personal y profesional, conducen a pensamientos y comportamientos a menudo prejuiciosos y que ponen en desventaja a la mujer frente al hombre.

Los docentes, cuyo ámbito laboral se caracteriza por el contacto directo y continuo con otras personas (alumnos, profesores, directivos, padres de familia),

ejerciendo actividades consideradas estresantes, son vulnerables a padecer este síndrome. Aunado a ello, las condiciones laborales y los factores psicosociales negativos que imperan en las instituciones educativas en México, entre otras razones, por los continuos y acelerados cambios y avances tecnológicos que están transformando el mundo laboral, así como por la carencia de una cultura organizacional, en las que empresas e instituciones se encuentran inmersas, han dado lugar a dinámicas que generan riesgos y trastornos que impactan en la salud física y emocional de los trabajadores, produciendo ansiedad y falta de realización personal, factores desencadenantes de estrés crónico hasta desarrollar síndrome de burnout (Dorantes, Hernández & Tobón, 2017).

Estar cansado y estar “quemado por trabajo”, son términos que marcan la diferencia entre estrés y síndrome de burnout; este último, producto del cansancio, ansiedad o agotamiento mental, característico de extenuantes jornadas laborales, motivos personales, alto grado de auto exigencia e inadecuados ambientes en el trabajo, o por la presión excesiva de los directivos que producen elevados niveles de tensión psicoemocional.

Entre las variables más sobresalientes asociadas al burnout, que diversos estudios han arrojado, se encuentran las sociodemográficas, y entre ellas, destacan, de acuerdo a un estudio sistemático enfocado a la población mexicana (Juárez, Idrovo, Camacho & Placencia, 2014): el género (20.31%) como una de las variables más señaladas, la edad (20.31%), la antigüedad en el empleo (17.18%), el estado civil o estabilidad de pareja (14.06%) y la escolaridad (12.50%). Variables que para el presente estudio están incorporadas en el instrumento que se aplicó a lxs docentes para analizar la magnitud de este padecimiento y su prevalencia en función del género.

Por ello la importancia y la necesidad de generar investigación que incluya a las mujeres como objeto de estudio, con una perspectiva de género sustentada en una categoría de orden social a partir de la distinción género (construcción social) - sexo (biológico), que se circunscribe en los procesos sociales y culturales que hacen de la diferencia sexual, la base de la desigualdad de género. A partir de ello, se busca comprender y analizar el desequilibrio entre hombres y mujeres, y para el caso de la presente investigación, explorar los factores enmarcados en este constructo social, que influyen en la predisposición de las docentes hacia este padecimiento.

Los riesgos psicosociales por un conflicto de rol o de género, impactan no sólo a quien los padece, sino a todo su entorno, y en el terreno educativo, traspasan los espacios áulicos. La insatisfacción laboral, producto de un inadecuado clima organizacional, van generando evaluaciones negativas de sí mismos y sentimientos de insatisfacción (Orgambídez, Moura, & Almeida, 2017), que en una fase avanzada generan un desequilibrio crónico que impacta negativamente en el desempeño profesional y en la vida personal de lxs docentes, y conlleva actitudes nocivas hacia los propios alumnos.

La desigualdad de género es un problema mundial latente en todas las profesiones, en organizaciones e instituciones públicas y privadas y en todos los contextos. La posición, roles históricos y la presencia de estereotipos de género

nocivos, además de los aspectos socioculturales y de la propia naturaleza humana, representan factores que en la vida laboral determinan la presencia de estresores que van evolucionando hasta convertirse en un padecimiento crónico a nivel físico y mental.

El concepto de perspectiva de género hace referencia a una categoría analítica que visibiliza y evidencia la desigualdad de poder entre hombres y mujeres (Chávez, 2007). El género se construye en relaciones de poder basadas en la diferencia sexual y obliga a identificarse con alguna de las dos categorías hegemónicas: masculino/femenino. A la vez, la condición de género es situada (Cala & Barberá, 2009), es decir, incluye raza, etnia, edad y cultura de las personas.

Ser mujer, representa uno de los principales factores psicosociales asociados a la depresión en la población mexicana, lo que constituye un problema importante de salud pública, que en México ocupa el primer lugar de discapacidad para las mujeres y el noveno para los hombres (Berenzon, Lara, Robles & Medina-Mora, 2013). Investigaciones realizadas en los últimos años acerca de los trastornos mentales, en Europa, Sudamérica y Norteamérica, concluyen que las mujeres presentan prevalencias más altas y tienen más posibilidad que los hombres de sufrir depresión y ansiedad, (Ramos-Lira, 2014). Los estudios revelan que el cerebro de las mujeres presenta mayor actividad cuando están expuestas al estrés, y esos niveles determinan en gran medida el desarrollo del síndrome de burnout. Por ello, uno de los objetivos del presente estudio es visibilizar esos factores de riesgo que impactan en mayor medida a las mujeres, quienes se encuentran en una posición considerablemente más vulnerable que en el caso de los hombres.

En relación con la prevalencia de este padecimiento, El Sahili (2015) señala que las mujeres en comparación con los hombres, padecen más burnout, debido a niveles elevados de estrés, propios de su fisiología, aunado a las demandas sociales de género. Por otra parte, los años de servicio en la docencia y la edad tienden a propiciar mayor desgaste. El contexto influye de forma relevante en el surgimiento de esta problemática. Por citar algunos factores, se encuentran el escaso reconocimiento de la labor docente, así como una baja remuneración económica, que incide en un pobre crecimiento profesional o personal (Akbaba, 2014), expectativas que el propio docente no alcanza a cumplir; baja satisfacción con las políticas educativas en el país y la experiencia negativa con la burocracia del sistema educativo, son otros factores que predisponen a los docentes a padecer burnout.

La Organización Mundial de la Salud, estima que en este año, la depresión será la segunda causa de vida saludable perdida a escala mundial, y la primera en países desarrollados. Al ser éste un padecimiento que inicialmente impacta en la salud mental, no solamente de quien lo padece, sino que se propaga también a las familias y a la sociedad en general, se enfatiza la necesidad de generar investigación con perspectiva de género, dado que en las mujeres inciden factores como la responsabilidad doméstica, la posición subordinada en la sociedad dentro y fuera del hogar; el compromiso personal y social de armonizar emociones,

conflictos y tensiones de la vida familiar, y por lo roles tradicionales del mercado laboral, la mayoría de las veces, en desventaja con los hombres (Inmujeres, 2008).

El Plan Nacional de Salud Mental, concibe la salud mental como un estado de bienestar en el que el individuo realiza sus capacidades, supera el estrés normal de la vida, trabaja de forma productiva, y aporta algo a su comunidad; sin embargo, la relevancia del clima organizacional en cualquier institución educativa, se pone en riesgo por tratarse, como plantean González y Parera (2005), de procesos organizacionales y psicológicos como la comunicación, toma de decisiones, solución de problemas, aprendizaje, motivación y satisfacción de sus miembros, que inciden de manera directa en los trabajadores. Esta visión es compartida por Laros y Puente-Palacios (2004), quienes señalan que la importancia de la investigación del clima organizacional se debe a la influencia que ejerce tanto en el comportamiento como en el desempeño de los trabajadores, con la posibilidad de repercutir en la efectividad de las organizaciones.

La aplicación de los instrumentos que para el presente estudio se analizan, hacen referencia a las condiciones ambientales (sociales) que influyen en los factores de tipo emocional (Barraza, Carrasco & Arreola, 2007) en que se desarrolla el burnout. Los constructos se inscriben en los procesos organizacionales que se gestan al interior de las instituciones educativas, partiendo del hecho de que el síndrome de burnout aparece y se desarrolla por la interacción que tiene lugar en el contexto laboral, y como respuesta al estrés crónico y continuo; y que la insatisfacción laboral es un factor importante en la producción del síndrome de agotamiento profesional. Al respecto, Garnier (2004), (citado en Malander, 2016), enfatiza que a menor satisfacción laboral, más burnout; en concreto, mayor nivel de agotamiento emocional.

En este contexto, y dado que las instituciones educativas son responsables del bienestar y la salud laboral de los trabajadores; factores relacionados con el nivel de eficacia (Monte, 2007) en toda organización, el estado de salud física y emocional de lxs docentes es directamente proporcional a la calidad de la vida laboral que impacta en la productividad y a su vez en la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. En esta dimensión se plantea la premisa principal de este estudio: el análisis que se sitúa en el reconocimiento de las diferencias de género y las circunstancias y factores que contribuyen a la aparición y desarrollo del síndrome de burnout en las docentes, haciendo de este género un grupo de riesgo.

Metodología

Se realizó una investigación de corte transversal, con un muestreo aleatorio accidental de 88 docentes: 45 mujeres y 43 hombres. Se trabajó con las variables Clima organizacional y Satisfacción laboral en hombres y mujeres, profesores de nivel medio superior, para revelar si existen diferencias estadísticamente significativas entre género, respecto de las variables del trabajo.

Se empleó el Alfa de Cronbach para establecer la confiabilidad de la prueba, calculando la media de las correlaciones entre las variables, a partir de las varianzas, y la t de Student para determinar las diferencias entre las varianzas, es decir, estimar la media de la población normalmente distribuida.

El análisis comprende los procesos organizacionales que impactan en la satisfacción laboral y condicionan la calidad de la labor profesional, la de vida, y para el caso de esta investigación, su prevalencia en las mujeres docentes. Este enfoque permite establecer las posibles diferencias de género que influyen en la aparición del síndrome de burnout y su relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral.

En una primera fase, se entregó aleatoriamente el instrumento para el diagnóstico del síndrome de burnout en docentes, que agrupa dos dimensiones: 1. Cuestionario sociodemográfico, que arroja datos personales, información laboral y relacional, de recreación y salud, y 2. “Cuestionario de clima organizacional y satisfacción laboral en educación” (Dorantes, Hernández & Tobón, 2016), que consta de veinticinco ítems, con cuatro posibles respuestas para cada indicador, definidos por los niveles de frecuencia: nunca, ocasionalmente, frecuentemente y siempre.

El instrumento consiste en el planteamiento de preguntas, cuyos descriptores evalúan, en primera instancia, al constructo multifactorial que define al clima organizacional como el conjunto de percepciones o sensaciones que, en este caso, los docentes tienen de sus propias experiencias en su entorno laboral, y que corresponden, como plantean Schneider y Reichers, (1983, citado en Dorantes, Hernández & Tobón, 2016), al marco social y contextual del cual forma parte la persona, pues son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales.

Los constructos empleados en el instrumento están orientados al desarrollo de las personas en un contexto o situación real de la sociedad, con un enfoque formativo que busca su desarrollo integral, y que aborda el desempeño docente en dos grandes dimensiones: el clima organizacional y la satisfacción laboral (Tabla 1), con rangos de valoración en cada una de las dimensiones del instrumento en cuestión, de: *a) siempre*, *b) frecuentemente*, que muestran niveles de nulo a bajo; y niveles entre moderado y alto en lo que respecta a *c) ocasionalmente* y *d) nunca*. Este enfoque permite establecer las posibles diferencias de género que influyen en la aparición del burnout, y su relación entre las variables.

En cumplimiento con lo establecido en la Ley Federal de Protección de Datos Personales, vigente, los datos de los participantes en el presente estudio se emplearon y fueron guardados de manera confidencial, con el conocimiento y aprobación de cada uno de ellos, asegurando así su integridad.

Tabla 1.

Constructos del Cuestionario de Clima organizacional y Satisfacción laboral en docencia

Variable	Descripción
Clima organizacional	
PCO1	El desempeño profesional resulta relevante para sí mismo y para la institución.
PCO2	Nivel de colaboración permitido para la toma de decisiones en el centro de trabajo.
PCO3	Comunicación asertiva entre autoridades y docentes.
PCO4	Promueve la socialización empática y respetuosa entre toda la comunidad escolar
PCO5	Grado de vinculación entre las funciones realizadas y el perfil profesional del docente.
PCO6	Oportunidad y facilidades para continuar con el desarrollo profesional.
PCO7	Acceso a la información requerida para la realización del trabajo docente y de investigación.
PCO8	Equidad en la asignación de funciones docentes.
PCO9	Apoyo institucional (o de directivos) para la realización de proyectos e implementación de nuevas estrategias y metodologías de trabajo.
PCO10	Infraestructura con que cuenta para el desarrollo satisfactorio del trabajo.
PCO11	Procesos administrativos para el logro de objetivos docentes, expeditos, transparentes y acordes a la normatividad.
PCO12	Promoción al trabajo colaborativo entre docentes.
PCO13	Liderazgo en la gestión del trabajo para el logro de los objetivos académicos.
PCO14	La evaluación al desempeño docente es objetiva y retroalimentada para la mejora <u>continua</u> .
PCO15	Promoción y fortalecimiento de valores, para el crecimiento personal y profesional entre toda la comunidad escolar.
Satisfacción laboral	
PSL1	El trabajo desempeñado representa una realización personal y profesional.
PSL2	Se promueve la comunicación asertiva entre los estudiantes y el propio docente.
PSL3	Como docente, contribuye a que el desempeño de los estudiantes sea satisfactorio y acorde a los objetivos planteados.
PSL4	Cuenta con apoyo de colegas y directivos para resolver los problemas que se presentan en el contexto escolar.
PSL5	Grado de motivación en el trabajo.
PSL6	Las percepciones y compensaciones que se reciben son proporcionales a las labores desempeñadas y a la productividad.
PSL7	Existe balance entre vida y trabajo.
PSL8	Grado de empatía del docente hacia los alumnos.
PSL9	El conjunto de habilidades, competencias y capacidades tienen reconocimiento en el centro de trabajo.
PSL10	Se favorecen las relaciones interpersonales positivas, y la sana convivencia entre compañeros de trabajo.

Resultados

A partir de los valores obtenidos de cada una de las variables de las dos dimensiones que conforman el instrumento: clima organizacional (Tabla 2) y satisfacción laboral (Tabla 3), se obtienen los siguientes resultados, de acuerdo a los rangos de valoración que representan niveles de nulo a alto, respecto a la presencia del síndrome de burnout en docentes.

Tabla 2.
Resultados variables (CO)

		Género		Total
		M	H	
PCO1	Sin datos	1	0	1
	Siempre	6	14	20
	Frecuentemente	21	15	36
	Ocasionalmente	15	14	29
	Nunca	2	0	2
PCO2	Sin datos	0	0	0
	Siempre	0	7	7
	Frecuentemente	18	9	27
	Ocasionalmente	19	18	37
	Nunca	8	9	17
PCO3	Sin datos	2	0	2
	Siempre	0	8	8
	Frecuentemente	13	12	25
	Ocasionalmente	25	14	39
	Nunca	5	9	14
PCO4	Sin datos	1	0	1
	Siempre	11	12	23
	Frecuentemente	13	13	26
	Ocasionalmente	18	11	29
	Nunca	2	6	8
PCO5	Siempre	29	29	58
	Frecuentemente	13	11	24
	Ocasionalmente	2	2	4
PCO6	Nunca	1	1	2
	Siempre	6	8	14
	Frecuentemente	28	28	56
	Ocasionalmente	8	3	11
PCO7	Nunca	3	4	7
	Sin datos	1	1	2
	Siempre	7	9	16
	Frecuentemente	18	17	35
	Ocasionalmente	17	9	26
PCO8	Nunca	2	7	9
	Sin datos	1	0	1
	Siempre	6	9	15
	Frecuentemente	10	15	25
	Ocasionalmente	17	10	27
PCO9	Nunca	11	9	20
	Sin datos	1	1	2
	Siempre	5	7	12
	Frecuentemente	14	12	26
	Ocasionalmente	19	13	32
PCO10	Nunca	5	9	14
	Sin datos	1	1	2
	Siempre	5	7	12
	Frecuentemente	31	21	52
	Ocasionalmente	7	11	18
PCO11	Nunca	1	3	4
	Sin datos	0	1	1
	Siempre	0	3	3
	Frecuentemente	19	15	34
	Ocasionalmente	16	20	36
PCO12	Nunca	10	4	14
	Siempre	8	10	18
	Frecuentemente	17	12	29
	Ocasionalmente	17	16	33
	Nunca	3	5	8
PCO13	Siempre	6	6	12
	Frecuentemente	23	21	44
	Ocasionalmente	8	10	18
	Nunca	8	6	14
PCO14	Siempre	1	3	4
	Frecuentemente	18	13	31
	Ocasionalmente	13	18	31
	Nunca	13	8	21
PCO15	Siempre	2	7	9
	Frecuentemente	15	11	26
	Ocasionalmente	25	19	44
	Nunca	3	6	9

Tabla 3.
Resultados variables (SL)

PSL1	Siempre	18	24	42	PLS6	Sin datos	0	1	1				
	Frecuentemente	17	12	29		Siempre	11	8	19				
	Ocasionalmente	9	6	15		Frecuentemente	24	20	44				
	Nunca	1	1	2		Ocasionalmente	7	9	16				
PSL2	Sin datos	1	1	2	Nunca	3	5	8	PLS7	Siempre	25	14	39
	Siempre	22	28	50	Frecuentemente	16	22	38					
	Frecuentemente	20	10	30	Ocasionalmente	2	6	8					
	Ocasionalmente	2	4	6	Nunca	2	1	3					
PSL3	Siempre	16	22	38	PLS8	Siempre	26	23	49				
	Frecuentemente	25	15	40		Frecuentemente	15	16	31				
	Ocasionalmente	4	6	10		Ocasionalmente	4	3	7				
PSL4	Sin datos	0	2	2		Nunca	0	1	1	PLS9	Sin datos	0	1
	Siempre	5	8	13	Siempre	4	7	11					
	Frecuentemente	17	16	33	Frecuentemente	17	14	31					
	Ocasionalmente	20	13	33	Ocasionalmente	20	12	32					
	Nunca	3	4	7	Nunca	4	9	13					
PSL5	Sin datos	0	1	1	PLS10	Sin datos	0	2	2				
	Siempre	15	21	36		Siempre	2	9	11				
	Frecuentemente	24	15	39		Frecuentemente	30	17	47				
	Ocasionalmente	4	4	8		Ocasionalmente	11	13	24				
	Nunca	2	2	4		Nunca	2	2	4				

Se plantean las hipótesis estadísticas relacionadas a la prueba:

H0: No existen diferencias estadísticamente significativas entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral.

H1: Existen diferencias estadísticamente significativas entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral.

A partir de los datos obtenidos se puede concluir que existen diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres al respecto de variables Clima organizacional y Satisfacción laboral, y también en cuanto a la percepción de Clima organizacional y Satisfacción laboral en mujeres y hombres.

Se cuenta con un Alfa de Cronbach (Cuadro 1), que establece que la prueba es confiable y se puede replicar para la investigación, teniendo como grado de error 0.05.

Cuadro 1.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.906	25

Se realiza una prueba T (Cuadro 2), para muestras relacionadas, y se encuentra significancia bilateral por debajo del 0.05 en la variable Clima organizacional en todos los ítems.

Cuadro 2.

Prueba para una muestra

	Valor de prueba = 0					
	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
¿En qué grado su desempeño profesional resulta relevante para usted y su institución?	24.079	87	.000	2.125	1.95	2.30
¿Cuál es el nivel de colaboración permitido para la toma de decisiones en su centro de trabajo?	29.496	87	.000	2.727	2.54	2.91
¿En qué grado se favorece la comunicación asertiva entre autoridades y docentes?	28.078	87	.000	2.648	2.46	2.84
¿En qué grado se promueve la socialización empática y respetuosa ente toda la comunidad escolar (alumnos, profesores, directivos y padres de familia)?	20.526	87	.000	2.205	1.99	2.42
¿En qué grado las funciones que realiza en su centro de trabajo están acorde a su perfil profesional?	19.426	87	.000	1.432	1.29	1.58
¿En qué grado se le brinda la oportunidad y facilidades para continuar con su desarrollo profesional?	25.353	87	.000	2.136	1.97	2.30
¿En qué nivel se proporciona acceso a la información requerida para la realización del trabajo docente y de investigación (estadísticas, registros, bases de datos, publicaciones, memorias, etc.)?	22.309	87	.000	2.273	2.07	2.48

¿Cuál es el nivel de equidad en la asignación de funciones docentes (carga académica, asesorías, elaboración de materiales, tutorías, coordinación de proyecto y demás actividades complementarias)?	22.747	87	.000	2.568	2.34	2.79
¿En qué grado existe apoyo institucional (o de directivos) para la realización de proyectos e implementación de nuevas estrategias y metodologías de trabajo?	21.807	87	.000	2.466	2.24	2.69
¿Cuál es el nivel de infraestructura con que cuenta para desarrollar satisfactoriamente su trabajo (mobiliario, equipo, instalaciones, servicios y materiales)?	25.391	87	.000	2.125	1.96	2.29
¿En qué nivel los procesos administrativos (planeación, organización, control y dirección de recursos humanos y materiales) que se realizan en su centro de trabajo son expedidos, transparentes y acordes a la normatividad, para el logro de los objetivos do	29.756	87	.000	2.693	2.51	2.87
¿Con qué frecuencia se promueve el trabajo colaborativo entre docentes?	24.655	87	.000	2.364	2.17	2.55
¿En qué grado hay liderazgo en la gestión del trabajo para el logro de los objetivos académicos?	24.461	87	.000	2.386	2.19	2.58
¿En qué grado la evaluación al desempeño es objetiva y retroalimentada para la mejora continua?	28.532	87	.000	2.784	2.59	2.98
¿Con qué frecuencia se promueven y fortalecen los valores para el crecimiento personal y profesional entre toda la comunidad escolar?	30.327	87	.000	2.614	2.44	2.78

Se realiza una prueba T (Cuadro 3), para muestras relacionadas, encontrando significancia bilateral por debajo del 0.05 en la variable Satisfacción Laboral en todos los ítems.

Partiendo de los datos obtenidos, se acepta la hipótesis alternativa, que plantea:

H1: Existen diferencias estadísticamente significativas entre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral.

Al realizar la prueba de contingencia (Cuadro 4), se muestra lo siguiente:

Cuadro 3.
Prueba para una muestra

	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
¿En qué grado su trabajo representa una realización personal y profesional?	19.601	87	.000	1.727	1.55	1.90
¿En qué grado promueve la comunicación asertiva entre los estudiantes y con usted mismo?	20.696	87	.000	1.455	1.31	1.59
¿En qué grado usted contribuye a que el desempeño de sus estudiantes sea satisfactorio y acorde a los objetivos?	22.668	87	.000	1.693	1.54	1.84
¿En qué grado cuenta con el apoyo de colegas y directivos para resolver los problemas que se presentan en el contexto escolar (alumnos, padres de familia y demás docentes)?	24.655	87	.000	2.364	2.17	2.55
¿En qué grado se encuentra usted motivado con su trabajo?	20.020	87	.000	1.750	1.58	1.92
¿En qué grado las compensaciones que percibe (salario, estímulos, prestaciones, incentivos, etc.) son proporcionales a las labores que desempeña y a su productividad?	22.284	87	.000	2.136	1.95	2.33
¿En qué grado considera que hay un balance entre vida y trabajo?	20.841	87	.000	1.716	1.55	1.88
¿En qué grado es usted empático con sus alumnos?	20.911	87	.000	1.545	1.40	1.69
¿En qué nivel sus habilidades, competencias y capacidades tienen reconocimiento en su centro de trabajo?	26.655	87	.000	2.545	2.36	2.74
¿En qué grado se favorecen las relaciones interpersonales positivas y la sana convivencia entre compañeros de trabajo?	29.564	87	.000	2.227	2.08	2.38

Esto sugiere se acepte la hipótesis alternativa para todos los casos.

H1: Existen diferencias estadísticamente significativas entre el Clima Organizacional y Satisfacción laboral.

Por último, al realizar una prueba T para muestras relacionadas teniendo como variables:

A) Género de los participantes (mujeres y hombres)

Se plantean las hipótesis estadísticas relacionadas a la prueba (Cuadro 5).

H0: No existen diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres al respecto del Clima organizacional y la Satisfacción laboral.

H1: Existen diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres al respecto del Clima organizacional y la Satisfacción laboral.

Cuadro 4.

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.420	.104	4.290	.000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.446	.095	4.621	.000 ^c
N de casos válidos		88			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

Cuadro 5.

Prueba de muestras relacionadas

		Diferencias relacionadas				T	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Género de participantes - Total General de la prueba	-53.216	11.906	1.269	-55.739	-50.693	-41.929	87	.000

Por lo tanto, con un valor inferior a nuestro margen de error que es 0.05, se acepta la H1 la que plantea que:

H1: Existen diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres al respecto del Clima organizacional y la Satisfacción laboral.

B) Variable de análisis (Clima organizacional & Satisfacción laboral)

Se plantean las hipótesis estadísticas relacionadas a la prueba.

H0: No existen diferencias estadísticamente significativas entre las variables Clima organizacional y Satisfacción laboral, en hombres y mujeres.

H1: Existen diferencias estadísticamente significativas entre las variables Clima organizacional y Satisfacción laboral, en hombres y mujeres.

Cuadro 6.

Prueba de muestras relacionadas

		Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	VARIABLES DE ANÁLISIS - TOTAL VARIABLES	-25.852	10.979	.828	-27.486	-24.219	-31.239	175	.000

Por lo tanto, con un valor inferior a nuestro margen de error que es 0.05:

Se acepta la H1 la que plantea que:

H1: Existen diferencias estadísticamente significativas entre las variables Clima organizacional & Satisfacción laboral, en hombres y mujeres.

En la presente investigación se trabajó con las variables Clima organizacional y Satisfacción laboral en hombres y mujeres, profesores de nivel medio superior, mediante las cuales se quiso demostrar si existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos sexos respecto de las variables de trabajo.

A partir de los datos obtenidos se puede concluir que:

1. Existen diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres respecto de las variables de Clima organizacional y Satisfacción laboral.
2. Existen diferencias estadísticamente significativas entre la percepción de Clima organizacional y Satisfacción laboral en mujeres y hombres.

En el caso del clima organizacional, se encontraron niveles moderados de presencia del síndrome de burnout en las docentes en los ítems relacionados con la comunicación asertiva, empatía, acceso a la información, equidad y apoyo institucional, como puede observarse en el Gráfico 1, con una marcada tendencia hacia las variables *frecuentemente* y *ocasionalmente*, que de manera significativa marcan la diferencia de género. En todos los casos se observan niveles más altos en relación con los obtenidos por los hombres, que en las mismas variables

arrojaron datos que van de bajo a nulo en cuanto a la predisposición a padecer el síndrome de burnout.

El análisis correlacional de las dimensiones del burnout y la percepción laboral en cuanto a las variables de satisfacción y clima organizacional ubican a las docentes en un mayor nivel de exposición a efectos negativos a partir de las condiciones de trabajo dispares que evidencian en mayor o menor medida la presencia de estrés excesivo y progresivo que se manifiesta en: fatiga, ansiedad, agotamiento emocional, insatisfacción en el trabajo y otros factores desencadenantes de estrés crónico con una propensión a desarrollar el síndrome de burnout.

Los resultados permiten cuantificar y cualificar los factores de riesgo asociados a este padecimiento que va incrementándose en lxs profesionales de la educación e inciden de forma importante en las mujeres docentes. Sus efectos, tanto en el contexto individual como en el colectivo se ven reflejados en las actitudes y el estado emocional, y determinan el grado de bienestar y la calidad de vida laboral.

Para comprender la magnitud de las diferencias de género, se consideraron los aspectos socio-demográficos en la muestra de estudio como elementos consistentes, pues resulta esencial para conocer la relación intrínseca que tienen con el burnout. En este sentido, el cansancio emocional y la falta de realización personal, manifiestos en los índices de moderada satisfacción en el trabajo en las docentes, evidencia la percepción de inequidad, de limitaciones en la participación tanto académica como operativa o administrativa en el centro de trabajo, y por tanto, la desventaja en la que se encuentran las profesoras frente a los profesores.

Estos resultados dan muestra de la importancia de la satisfacción laboral que se vincula con las tres dimensiones del síndrome - agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal-, y que en función de los constructos en ambos instrumentos, se relacionan con una reducida realización personal, dado que el trabajo que se desempeña no cumple con las expectativas profesionales de las docentes, y su situación emocional y física se ve afectada o en riesgo.

En este sentido, se confirma la importancia de la investigación con perspectiva de género que deja en claro, de acuerdo a la información obtenida, que los factores asociados al desarrollo de este padecimiento en el sector educativo suelen exacerbar la vulnerabilidad de las mujeres docentes, quienes presentan en mayor proporción síntomas conductuales, emocionales, psicosomáticos y actitudinales como expresión del grado de insatisfacción, desmotivación y malestar que transforman negativamente su vida.

Conclusiones

Las condiciones laborales y los factores psicosociales que imperan hoy día en las instituciones educativas, generan altos niveles de tensión psicológica que impacta en la salud física y emocional de lxs docentes, produciendo ansiedad y

falta de realización personal, entre otros factores desencadenantes del síndrome de burnout.

Las diferencias de género, que por construcción social, dan origen a un comportamiento humano diferenciado, confirma, mediante esta investigación que el clima organizacional, relacionado con los procesos, recursos humanos y estructura, es una variable que determina la satisfacción laboral definida por la productividad, la inequidad de roles, los conflictos y el conjunto de percepciones que influyen en la motivación de las docentes y representan factores que ejercen una influencia importante en el desarrollo de este padecimiento.

Pese a que no se presentaron altos niveles de la presencia del síndrome de burnout en las profesoras, sí está presente en niveles moderados y en mayor proporción que en el caso de los profesores. Los resultados confirman que ser mujer, representa uno de los principales factores psicosociales que influyen su aparición y desarrollo, y hace de este género un grupo en riesgo.

En los centros escolares se generan y desarrollan elementos que pueden provocar el malestar docente, como: el nivel educativo donde se imparte la docencia -los profesores a nivel secundaria muestran índices más elevados de burnout- (Lara, 2011); una baja autonomía del profesor para ejecutar su trabajo; poco interés hacia el aprendizaje por parte de los estudiantes, excesiva carga laboral denominada “extra clase”; entre ellas, revisiones de trabajos, proyectos, exámenes o preparación de las sesiones, así como la atención de grupos numerosos con problemas de indisciplina o violencia (Pena y Extremera, 2012).

Otro elemento asociado al surgimiento y desarrollo del burnout, son las insuficientes competencias socioemocionales que poseen los profesores, es decir, el bagaje de herramientas, habilidades y actitudes para identificar, asimilar y regular apropiadamente los estados emocionales (Mikulic, Crespi & Radusky, 2015). Dichas destrezas son un constructo aún no incluido en los estudios del burnout, siendo sólo analizada la inteligencia emocional (Chiappe & Cuesta, 2013; Kappagoda, 2014; Platsidou, 2010; Vaezi & Fallah, 2011). Extremera, Durán y Rey (2010) señalan que ésta se asocia significativa e indirectamente con el malestar docente.

Todo ello tiene manifestaciones conductuales: agresividad, estrés, falta de concentración; cognitivas: baja autoestima, incapacidad para la realización de un trabajo, percepción de fracaso profesional; emocionales: ansiedad, depresión, irritabilidad, intolerancia; y somáticas: dolores musculares, de cabeza, insomnio, náuseas, problemas gastrointestinales y fatiga, entre otros síntomas.

El impacto que en pleno siglo XXI sigue teniendo la segmentación entre géneros, la marginación, segregación y desigualdad, representan un obstáculo para el desarrollo de la vida profesional de las mujeres, asociado también a la imposición de roles y convencionalismos, así como a la persistencia de una sociedad machista que impactan de manera muy importante en su salud mental, emocional, y a posteriori, en la salud física.

El reto ahora está en dotar a los docentes, particularmente a las mujeres profesionales de la educación, de herramientas socioemocionales, esas herramientas internas que les permitan hacer frente a las situaciones y factores de

riesgo y coadyuven a la mejora de los espacios educativos, bajo un esquema de dirección, organización, planificación, evaluación y seguimiento que favorezca los principios de justicia, equidad, ecuanimidad e imparcialidad que debieran imperar en todos los ámbitos de la sociedad, y en el terreno educativo, con una perspectiva de género como herramienta de sensibilización para todos los actores de los procesos educativos.

Referencias

- Barraza, A., Carrasco, R. & Arreola, M. (2007). Síndrome de burnout: un estudio comparativo entre profesores y médico de la ciudad de Durango. *Innovación*, número 6.
- Berenzon, Sh., Lara, M. A., Robles, R. & Medina-Mora, M. E. (2013). Depresión: estado del conocimiento y la necesidad de políticas públicas y planes de acción en México. *Salud Pública de México*, 55(1), 74-80.
- Cala, Ma. & Barberá, E. (2009). Evolución de la perspectiva de género en psicología. *Revista Mexicana de Psicología*, pp. 91-101.
- Chávez, J. (2007). *La perspectiva de género*. España: Plaza y Valdés.
- Dorantes, J., Hernández, J., & Tobón, S. (2016). Juicio de expertos para la validación de un instrumento de medición del síndrome de burnout en la docencia. *Ra Ximhai*, 12 (6), 327-346.
- El Sahili, L. (2015). Burnout. Consecuencias y soluciones. México: Manual Moderno.
- García, A., García, J., Mena, J., & González, C. (2017). Introducción de la Perspectiva de Género en la docencia de Ingeniería del Software. IV Congreso Internacional sobre Aprendizaje, Innovación y Competitividad. CINAIC 2017. pp. 627-631. Zaragoza, España: Servicio de Publicaciones Universidad de Zaragoza.
- Gil-Monte, P. & Noyola, V. (2011). Estructura factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en maestros mexicanos de educación primaria. *Revista Mexicana de Psicología*, 28 (1), 75-92
- González, A. & Parera, I. (2005). "Clima Organizacional: Resultados del diagnóstico en una empresa", en *Revista Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente*. Vol. 25. nº 1, pp. 42 – 44.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México. McGrawHill
- Juárez-García, A., Idrovo, A., Camacho-Avila, A. & Placencia-Reyes, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud Mental*, 37 (2), 159-176
- Inmujeres (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género. Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100973.pdf

- Inmujeres (2002). Panorama de salud mental en las mujeres y los hombres mexicanos. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100779.pdf
- Malander, Nancy (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia y trabajo. Año 18, número 57.*
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2(99)*, págs. 99-113. California, Berkeley.
- May de la Cruz, A. & Morales, J. (2018). La discriminación laboral de la mujer en México. *México: Revista Ecos Sociales, Vol. 6, Núm. 16.*
- Monte, G. & Jiménez, M. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): grupos profesionales de riesgo.* Madrid: Pirámide.
- Orgambídez-Ramos, A., Moura, D., & Almeida, H. (2017). Stresse de papel e empowerment psicológico como antecedentes da satisfação no trabalho. *Revista de Psicologia (PUCP), 35(1)*, 257-278. Recuperado de <https://dx.doi.org/http://doi.org/10.18800/psico.201701.009>
- Ramírez, M. & y Lee, S. (2012). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis Revista Latinoamericana.* Recuperado de <http://journals.openedition.org/polis/2355>
- Ramos-Lira, Luciana. (2014) ¿Por qué hablar de género y salud mental? *Salud mental, 37(4)*, 275-281.
- Sánchez, R. A. (2015). T-Student: Usos y abusos. *Revista mexicana de cardiología, 26(1)*, 59-61.
- Shadish, W., Cook, T. & Campbell, D. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference.* EUA: Wadsworth Cengage Learning.
- Sharp, Trevor, “Depresión femenina, factor laboral”, en El Universal Online, Nación, 25 de mayo de 2005, p. 1.
- Torres H., Edgar (2018). Competencias socioemocionales y creencias de autoeficacia como predictores del burnout en docentes mexicanos. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación, Vol. 17, N° 35*, 15-27
- Villarreal, Chávez, Hernández, Naranjo, Salazar, Roque & Robert (2018). Estrés y desgaste profesional en maestros de educación superior tecnológica en Veracruz, México. *Revista de Estudios y Experiencias Educativas*
- Zuñiga-Jara, S., & Pizarro-León, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información tecnológica, 29(1)*, 171-180.