

Factores asociados al síndrome de burnout en profesores de universidades públicas en el noroeste de México

Luz del Consuelo OLIVARES FONG

Universidad Autónoma de Baja California (México)

Gilberto NIETO LÓPEZ

Universidad Veracruzana (México)

Karla Isabel VELÁZQUEZ VICTORICA

Universidad Autónoma de Baja California (México)

Aida LÓPEZ GUERRERO

Universidad Autónoma de Baja California (México)

Resumen

El presente estudio fue realizado con la participación de docentes de tiempo completo que trabajan en universidades públicas, en los estados de Baja California, Chihuahua, Durango, Sinaloa y Sonora, zona noroeste de México. El 56% de los docentes que participaron en el estudio son del género masculino, 49% reportó pertenecer al rango de 46 años o más, y el 36% contar entre 11 y 20 años de experiencia como docente. El objetivo del estudio fue analizar la presencia del síndrome de burnout en los docentes, así como identificar los factores asociados a la presencia del mismo, al realizar sus actividades relativas a su rol docente. Se utilizó el instrumento de Inventario de Burnout de Maslach, midiendo sus tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. El análisis de los resultados arrojó un incremento de la presencia del síndrome por la realización de actividades relacionadas al rol docente, comparado con estudios previamente realizados en México y España, así como una mayor despersonalización y menor realización personal por parte de docentes masculinos que ejercen su profesión en esta región.

Abstract

In the present study, full-time professors from public universities working in Baja California, Chihuahua, Durango, Sinaloa, and Sonora, northwest of Mexico, participated. 56% of the professors of this study are male, 49% belong to the range of 46 years old or more, and 36% have between 11 and 20 years of work experience in the education work field. The aim of the study was to analyze the Burnout Syndrome in professors from public universities, as well as the identification of factors associated with this syndrome while doing their activities related to the education role. The Maslach Burnout Inventory instrument was used, which measures three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment. Results showed an increase in the presence of burnout syndrome, related to education role activities, compared with other studies in Mexico and Spain, as well as greater depersonalization and lower personal accomplishment by male professors working in this region.

En el campo de la enseñanza, la gerencia o dirección no es muy diferente al enfoque que tienen las gerencias de empresas, siendo un proceso de coordinación en una institución por medio del ejercicio de habilidades directivas encaminadas a la planeación, organización, coordinación y evaluación (Rondón, 2016). El gerente educativo o director se vale del proceso de planificación, el cual define metas

y estrategias a alcanzar; de la organización, para diseñar estructuras y determinar tareas y procedimientos; de la dirección, para motivar, dirigir actividades, establecer los medios de comunicación; y finalmente del control, para monitorear el rendimiento (Montilva, 2009). El director y personal con docentes a su cargo requieren de herramientas o instrumentos, que les permitan identificar si las condicio-

Dirección de los autores: Facultad de Ingeniería-Laboratorio de Ingeniería Industrial. Blvd. Benito Juárez, s/n, Mexicali, B.C. México C.P. 21280.
Correo electrónico: luz.olivares@uabc.edu.mx

Recibido: marzo de 2020. *Aceptado:* abril de 2020.

nes laborales, como la distribución de actividades y tiempo asignado para su realización, no generan un riesgo psicosocial a su personal docente. El mejoramiento de calidad en los ambientes laborales les permite a los líderes el cuidado de su recurso más valioso, sus docentes, quienes buscan cumplir las metas establecidas por su institución.

Para las universidades, la adecuada gestión en el proceso de coordinación y evaluación se ha vuelto un reto por la presencia de los riesgos psicosociales. Estos riesgos son ocasionados por las actuales modificaciones en el mundo del trabajo, en especial en las instituciones universitarias, afectando no solo la salud física, sino también la salud mental de docentes en todos los niveles de formación (Botero Álvarez, 2012). El cambio de la universidad como referente cultural, dejando de ser una institución de la sociedad para convertirse en una organización de mercado, ha orientado a los líderes de las instituciones a hacer uso de su capital humano, los docentes, para incrementar ingresos y su solvencia, buscando su competitividad (Ibarra, 2003). Los líderes tienen escenarios complejos, pues los recursos económicos se reducen, la demanda de la población por ser instruida incrementa, los tiempos reducidos para cumplir con indicadores, internos y externos, la interacción y adaptación a nuevas generaciones de alumnos, pueden provocar un campo de cultivo ideal para la presencia de los riesgos psicosociales. Estas situaciones pueden generar un desequilibrio psicológico en el profesor universitario, al sobrepasar las actividades relacionadas al rol docente (Botero Álvarez, 2012) y el tiempo disponible para realizarlas, llevándolo a un estrés laboral crónico conocido como síndrome de burnout.

La definición del concepto del síndrome de burnout lo realiza por primera vez en 1974 Freudenberger, como una sensación de fracaso y una existencia agotada como resultado de una sobrecarga por exigencias laborales a la persona (Pérez Aranda, Angulo Gutiérrez, Cruz Vela y Estrada Carmona, 2018). Maslach y Jackson (1981) definen al síndrome de burnout como una respuesta al estrés laboral crónico que conlleva la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, desarrollando actividades y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y la aparición de procesos de devaluación del propio rol profesional, señalando esta situación para tres dimensiones en su instrumento denominado Inventario de Burnout de Maslach (MBI, por sus siglas en inglés): cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.

Si se somete al cuerpo a una situación prolongada de alerta o resistencia se puede llegar a un estado de extenuación, si el estado continúa puede presentarse incluso problemas de salud, esta respuesta ante sucesos lo podemos identificar como estrés, presente ante ciertos factores (Ayuso Marente, 2006), un estrés por largos periodos puede ser crónico. El síndrome de burnout puede ser entendido, entonces, como una respuesta al estrés laboral, fallando

las estrategias funcionales de afrontamiento habitualmente usadas por la persona, generando una respuesta particular a corto y mediano plazo al estrés crónico en el trabajo (Carlin y Garcés de los Fayos, 2010). Es por ello que se puede considerar que todas las actividades laborales que necesiten de una gran dedicación por parte de los involucrados, donde las exigencias físicas y psicológicas sean constantes, puede contribuir a que los síntomas clásicos del síndrome de burnout estén presentes (Ahola, Toppinen-Tanner, Huuhtanen *et al.*, 2009; Conrad, y Kellar-Guenther, 2006).

Los requerimientos actuales de la productividad laboral y la multiplicidad de tareas realizadas por una persona han impulsado la investigación sobre temas relacionados con la salud del trabajador en diferentes ámbitos laborales (Botero Álvarez, 2012). Un sector importante es el educativo, es por eso que algunas de las investigaciones están enfocadas a docentes de los diferentes niveles educativos, siendo en la década de los ochentas el inicio de la investigación sistemática en torno al estrés en docentes de nivel superior (Muñoz Rojas, Rodríguez López y Niebles Núñez, 2016) y viendo un cierto interés y crecimiento en este tema en los últimos años.

La Organización Mundial de la Salud (Leka, 2010), plantea al síndrome de burnout como una enfermedad laboral la cual provoca deterioro en la salud física y mental de los individuos. De acuerdo a la OMS, en México, el 75% de sus trabajadores padecen de este síndrome (Villarruel-Fuentes, Chávez Morales, Hernández Arano *et al.*, 2018). Dentro de este grupo de trabajadores se encuentran los docentes universitarios, los cuales son sometidos con mayor frecuencia al estrés negativo en los últimos años, mismo que se ha asociado con el incremento de exigencias laborales que deben asumir, por ejemplo, el incremento del número de alumnos dentro de sus aulas, disminución de la planta docente (Sánchez López y Martínez Alcántara, 2014) y el cumplimiento de metas con recursos limitados. Este estrés negativo, donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, genera diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo, ocasionando un desequilibrio entre lo laboral y lo personal (IMSS, 2019), pudiendo verse afectados los docentes y la realización de sus actividades de los roles asignados por sus líderes.

En 1995, España aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reconociendo a las organizaciones y distribución de actividades laborales como condiciones de trabajo susceptibles de producir riesgos laborales (Gil-Monte, 2002); sin embargo, en México es hasta 2018 que entra en vigor la NOM-035STPS-2018, relacionada con los factores de riesgos psicosocial en el trabajo. Esta norma indica que las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo, las cargas de trabajo que exceden la capacidad del trabajador, el liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo son factores de riesgo psicosocial (Secretaría

del Trabajo y Previsión Social, 2018). Estas condiciones inseguras pueden propiciar la presencia de estrés crónico o síndrome de burnout.

Las investigaciones y estudios relacionados al síndrome de burnout presente en docentes universitarios en México inician antes de la aprobación de la NOM-035. Algunos de ellos han identificado que el 38'9% de docentes universitarios en la ciudad de Guadalajara, México, presentaban el síndrome de burnout (Pando-Moreno, Castañeda-Torres, Gregoris-Gómez *et al.*, 2006); otro estudio reportado a finales de 2006, encontró que el 52'7% lo presentaba en esta misma ciudad, evaluando a otro grupo de docentes (Pando-Moreno, Aranda-Beltrán, Aldrete *et al.*, 2006). En el 2013, en España, se realizó un estudio a docentes universitarios de la carrera de Contabilidad, laborando en diferentes universidades, donde se identificó que el 52'4% de ellos manifestaban la presencia del síndrome (Arquero y Donoso, 2013). Estas investigaciones han estudiado las actividades relacionadas al rol docentes y la presencia del síndrome de burnout, donde los porcentajes reportados reflejan los docentes que presentaban el síndrome, considerando todo aquel que obtuviera puntaje alto o medio en una, dos o tres dimensiones, es decir, solo los que obtuvieron un bajo puntaje en las 3 dimensiones se consideran como exentos de presentar el síndrome.

El estudio realizado en el 2006 en la ciudad de Guadalajara, donde el 38'9% de sus docentes presentaba el síndrome reportó que el 32'2% de ellos lo manifestaban en la dimensión de cansancio emocional, 5'9% en la dimensión de despersonalización y un 20% en la de realización personal (Pando-Moreno, Castañeda-Torres, Gregoris-Gómez *et al.*, 2006). Un estudio más reciente, realizado en el 2018 en la ciudad de Campeche, México, reporta que los docentes con mayor cansancio emocional y despersonalización presentaban menor realización personal (Pérez Aranda, Angulo Gutiérrez, Cruz Vela y Estrada Carmona, 2018).

Cuando no se presentan las condiciones laborales donde se reconozca el lado humano del trabajo, esto genera una brecha amplia entre la naturaleza del trabajo y las personas, propiciando un ambiente para desarrollar el síndrome de burnout (Díaz Bambula y Gómez Barrios, 2016), por lo que se requiere el desarrollo de investigaciones que permitan mejorar estas condiciones laborales. Sin embargo, la investigación en relación a factores de riesgo psicosociales en México es escasa (Unda, Uribe, Jurado *et al.*, 2016), y no solo en México, también resultan limitadas las investigaciones focalizadas en el estudio de estos riesgos, así como la construcción y validación de instrumentos que habiliten su evaluación en Latinoamérica (Pujol-Cols y Arraigada, 2018), como lo podemos ver en México con la aprobación de la NOM-035 en el 2018, la cual se implementará por etapas.

Además de las condiciones laborales, otro factor que podría relacionarse con la presencia del estrés crónico es

la edad de las personas y su experiencia laboral. Al llegar a la edad adulta una persona presenta cambios, tanto físicos como en su desarrollo social, en esta etapa suelen iniciar su vida profesional y familiar. Vaillant y Vaillant (1990) describen la etapa de la adultez temprana como la que se marca por el abandono del hogar paterno-materno y el ingreso al campo laboral, centrándose en su profesión.

En la siguiente etapa, la de adultez a principios de los cuarenta, Gould, Boylan y Ryff describen que las personas comienzan a cuestionar su vida, entrando a un periodo de transición de la mediana edad, generando cuestionamientos relacionados a logros obtenidos, centrándose más en el presente (citados en Feldman, 2017). Finalmente, en las últimas etapas de la edad adulta, las personas aceptan más a los demás y su propia vida, desarrollando en muchos un sentido de sabiduría y libertad para disfrutar la vida (Feldman, 2017; Miner-Rubino, Winter y Stewart, 2004).

Como lo menciona Ortega y Gárate (2017), así como Osuna Lever y Díaz López (2019), para educar se debe tener un alto grado de compromiso y responsabilidad, llevando al docente al ser sensible a la necesidad de su alumnado, actuando de manera responsable en todos los ámbitos que competen a su labor como docente, y promoviendo valores como libertad, tolerancia, respeto, responsabilidad, entre otros, aplicables en su vida y convivencia con los demás. Un docente universitario con una alta despersonalización y cansancio emocional puede opacar su compromiso y responsabilidad con su alumnado. Sin embargo, este compromiso pudiera variar en función de la edad, por la experiencia del docente y la etapa de vida en la que se encuentre el docente. Por otro lado, otro factor analizado es el género, registrándose que las mujeres demuestran mayor capacidad para sobrellevar situaciones de conflicto en el trabajo (Thomaé, Ayala, Sphan y Storti, 2006), en comparación con los hombres, posiblemente porque la labor docente usualmente se relaciona más con las mujeres. Es por ello necesario e importante realizar estudios donde la muestra se conforme con docentes de diferentes universidades, edades y participación de géneros, permitiendo realizar comparativos con estudios realizados previamente en otras instituciones. Estos estudios permitirían a los líderes de las organizaciones educativas a mejorar su toma de decisiones en cuestiones relacionadas a condiciones laborales de su recurso humano, sus docentes.

Objetivo: analizar la presencia del síndrome de burnout en docentes universitarios del noroeste de México, así como identificar los factores asociados a la presencia del síndrome para cada dimensión.

Hipótesis:

H1: Las actividades relacionadas al rol de docencia propician la presencia del síndrome de burnout en docentes universitarios en el noroeste de México.

H2: Los docentes de género masculino presentan mayor despersonalización y menor realización personal que las docentes de género femenino.

Método

Participantes

La muestra para este estudio estuvo conformada por 135 docentes universitarios de tiempo completo y cumpliendo con labores relacionadas a roles de docencia, investigación y gestión académica, laborando en universidades públicas de los estados de Baja California, Sonora, Sinaloa, Durango y Chihuahua, zona noroeste de México. La invitación fue abierta y su participación de manera anónima, buscando su sinceridad al contestar el instrumento de MBI. Se les dio una explicación general del estudio, dando mayor énfasis al término de ambiente laboral que al de síndrome de burnout, con el fin de no influir de alguna manera en las respuestas de los participantes. Los participantes contestaron el instrumento considerando sus actividades de su rol como docente.

La tabla 1 muestra las características generales de la muestra, donde se puede observar que el 56% de los participantes fueron del sexo masculino, 49% tenían más de 46 años y el 36% contaban entre 11 y 20 años de experiencia laboral.

Instrumento

Se utilizó el MBI, compuesto por 22 ítems, evaluando sus tres dimensiones: cansancio emocional (CE), despersonalización (D) y realización personal (RP), por medio de la sumatoria de los puntos asignados a cada ítem por docente, según la escala tipo Likert del instrumento. Cada dimensión tiene ítems asociados a ella, sin embargo, al aplicar el instrumento los ítems no se encuentran identificados por dimensión, para no dirigir de alguna manera las respuestas de los participantes, la separación de ítems por dimensión se realiza después de su aplicación para el análisis de resultados.

Tabla 1. Características de la muestra (N = 135).

Variable		Porcentaje
Género	Masculino	56%
	Femenino	44%
Edad	35 años o menos	10%
	Entre 36 y 45 años	41%
	46 años o más	49%
Experiencia laboral	10 años o menos	31%
	Entre 11 y 20 años	36%
	Entre 21 y 30 años	24%
	Más de 30 años	9%

Procedimiento

Se aplicó el MBI por medio de un enlace en línea, facilitando su aplicación y el anonimato en las respuestas de los docentes participantes. El instrumento fue aplicado del 15 de septiembre al 30 de diciembre del 2019. Se consideró este periodo de aplicación para evaluar el escenario cotidiano del docente universitario.

Una vez completado el periodo de aplicación del instrumento, se generó una base de datos con las respuestas obtenidas, la cual fue organizada para su análisis, eliminando los registros incompletos.

Se utilizó el sistema estadístico informático SPSS, versión 22, Excel y Minitab para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos.

Para los instrumentos que utilizan una escala tipo Likert es común utilizar el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar su fiabilidad, el cual maneja un rango de valor de 0 a 1, donde "0" significa fiabilidad nula y "1" significa fiabilidad total (Corral, 2009), por lo que se decidió utilizar este coeficiente para la validación de consistencia interna. Índices mayores a 0.70 son aceptables para la validación de un instrumento (Gómez, Toledo, Prado y Morales, 2015), valor tomado como referencia para el análisis de los datos obtenidos.

Por otra parte, se consideró los niveles altos y medios de puntaje como indicadores de la presencia del síndrome de burnout, consideración realizada en estudios previos, como el de docentes universitarios en Guadalajara (Pando-Moreno, Castañeda-Torres, Gregoris-Gómez *et al.*, 2006), y estimada adecuada para el análisis de resultados del presente estudio.

Resultados

A continuación, se muestran los resultados obtenidos del análisis realizado.

La tabla 2 muestra los resultados obtenidos en la validación de consistencia interna realizada para cada dimensión.

Tanto en la dimensión de CE como la de RP se obtuvieron un índice por arriba del 0.70; sin embargo, en la dimensión D se obtuvo un índice de 0.693, ligeramente debajo de un índice considerado como aceptable, pero por arriba del obtenido en el estudio realizado por Arquero y Donoso en 2013 para esta misma dimensión con un valor de 0.57.

Tabla 2. Validación de consistencia interna en el desempeño del rol docente por dimensión del MBI.

Dimensión	Alpha Cronbach
Cansancio emocional (CE)	0.889
Despersonalización (D)	0.693
Realización personal (RP)	0.777

Realizando un comparativo entre los resultados obtenidos en los estudios previamente mencionados y los resultados de este estudio podemos observar un crecimiento en el porcentaje de burnout y por dimensión, con excepción de una ligera baja en el porcentaje de CE (tablas 3 y 4).

Por otra parte, comparando los resultados por el número de dimensiones que presentan el síndrome podemos obser-

Tabla 3. Comparación del porcentaje de burnout encontrado en universidades mexicanas del Noroeste en este estudio, con los encontrados en estudios previos en universidades de Guadajara (México) en 2006.

Lugar	% de burnout	Año
Guadalajara	38.9%	2006
Guadalajara	52.7%	2006
Noroeste de México	85%	2019

Tabla 4. Comparación de los porcentajes obtenidos por dimensión en el estudio de Pando-Moreno, Castañeda-Torres, Gregoris-Gómez et al. (2006) y el nuestro.

Lugar	Año	CE	D	Baja RP
Guadalajara	2006	32.2%	5.9%	20%
Noroeste	2019	30%	24%	30%

Tabla 5. Número de dimensiones que presentan burnout por actividades del rol docente.

Lugar	Dimensiones que presentan burnout			
	0	1	2	3
Guadalajara	61.1%	28.1%	9.7%	1.1%
España	47.6%	36.1%	12%	4.2%
Noroeste	15%	27%	22%	36%

Tabla 6. Comparativo entre los resultados del estudio de Campeche (Pérez Aranda, Angulo Gutiérrez, Cruz Vela y Estrada Carmona, 2018) y el de la zona noroeste México entre hombres y mujeres en cada dimensión en 2019

Dimensión	Año	Media		Desviación Estándar				Q1		Q3			
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	M	H	M	H				
		2018	2019	2018	2019	2019							
Cansancio emocional		11.78	19.35	16.48	17.32	7.2	11.26	9.6	12.28	10.00	6.00	28.75	24.00
Despersonalización		1.82	5.2	4.03	7.63	2.3	4.35	3.7	6.43	1.25	2.00	7.00	11.00
Baja realización personal		15.96	36.98	15.19	35.15	2.15	7.95	2.85	8.95	32.25	29.00	43.00	42.00

Tabla 7. Comparativa media entre los resultados del estudio de España (Arquero y Donoso, 2013) y el del noroeste de México en 2019.

Dimensión	Año	Media		Desviación Estándar		2019	
		2013	2019	2013	2019	Q1	Q3
Cansancio emocional		17.5	18.22	9.4	11.84	8.00	27.00
Despersonalización		5.2	6.55	4.2	5.72	2.00	9.00
Baja realización personal		34.2	35.94	6.9	8.54	30.00	43.00

var un crecimiento en los que presentan 2 o 3 dimensiones y un decremento en los que no lo presentan en ninguna de ellas (tabla 5).

Este decremento en los docentes que no presentan el síndrome en ninguna de las tres dimensiones concuerda con el incremento en el porcentaje general de docentes que presentan el síndrome de burnout, siendo una situación de interés para los líderes de las organizaciones educativas. La adecuada intervención de dichos líderes podría beneficiar a sus docentes en el desempeño de sus actividades asignadas, y por consiguiente cumplir con las metas establecidas por la organización educativa.

Además, realizando una comparación entre los resultados de análisis de estadística descriptiva, de un estudio realizado en Campeche, en una muestra de 250 docentes universitarios (Pérez Aranda, Angulo Gutiérrez, Cruz Vela y Estrada Carmona, 2018), y este estudio encontramos un incremento en el valor de la media, el cual se encuentra en el rango medio que identifica al síndrome. Asimismo, el 75% de las mujeres obtuvieron un puntaje de 28.75 o menos, y los hombres de 24 o menos, para la dimensión de cansancio emocional (CE), donde los valores iguales o superiores a 15 indican la presencia del síndrome. Para la dimensión de despersonalización (D), el 75% de los hombres, obtuvo un puntaje de 11 o menos, y las mujeres valores de 7 o menos, donde valores iguales o superiores a 4 indican la presencia del síndrome (tabla 6).

La tabla 7 muestra el incremento en la media por dimensión entre el estudio realizado en 2013 en España, por Arquero y Donoso, y los resultados obtenidos en este estudio. Además, el 75% de los participantes en este estudio reporta valores de 27 o menos, donde valores iguales o superiores a 14 indican la presencia del síndrome para la dimensión de cansancio emocional (CE). Para la dimensión

de despersonalización (D), el 75% de los participantes reportaron valores de 9 o menos, donde valores iguales o superiores a 4 indican la presencia del síndrome de burnout para esta dimensión.

Además, coincidiendo con los resultados del estudio realizado en el 2018 con docentes de la ciudad de Campeche (Pérez Aranda, Angulo Gutiérrez, Cruz Vela y Estrada Carmona, 2018), también los docentes de la zona noroeste reportan una menor realización personal al incrementar el cansancio emocional, como se puede observar en la figura 1.

Por el lado de la experiencia, encontramos resultados contradictorios a lo que la literatura nos dice por la etapa que pasa el adulto, encontrando que entre mayor sea la antigüedad y experiencia de los docentes universitarios, mayor su cansancio emocional y despersonalización, siendo menor su realización personal (figuras 2 y 3). Esto puede ser por los cambios de generación, estilos de trabajo y requerimientos laborales actuales, donde el docente no solo realiza el rol docente, sino presente una multiplicidad de roles, posiblemente generando esta baja realización por la labor genuina del docente.

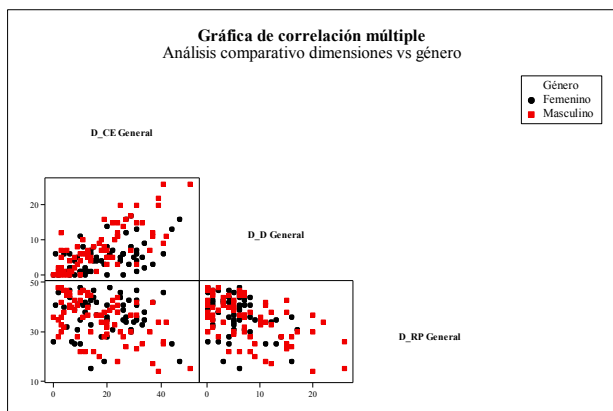


Figura 1. Análisis comparativo entre dimensión y género.

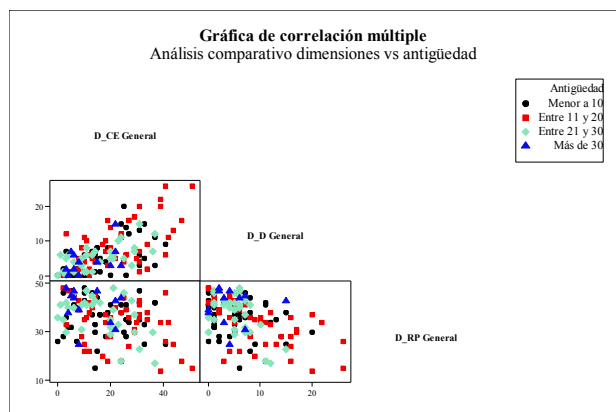


Figura 2. Correlación entre dimensión y antigüedad de los docentes universitarios.

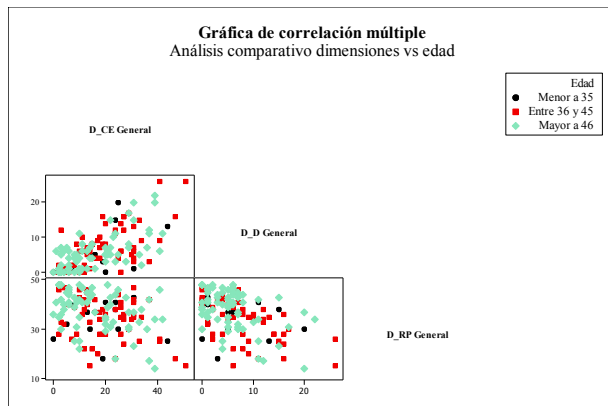


Figura 3. Correlación entre dimensión y edad de los docentes universitarios.

Discusión y conclusiones

Estudios realizados y analizados en relación a las actividades del rol docente y la presencia del síndrome de burnout se han realizado principalmente en el nivel básico, sin embargo, en los últimos años, estudios considerando a docentes universitarios ha ido en incremento, por lo que es importante el estudio, análisis y comparativo de los resultados obtenidos entre estudios previos con los realizados recientemente. En base a los resultados comparativos se puede observar un incremento en el porcentaje presente de este síndrome en docentes universitarios.

El estudio se realizó considerando a docentes de diferentes universidades y ciudades de México, encontrando comportamientos similares en otros estudios realizados en este país en una sola ciudad, sin embargo, se ve como oportunidad ampliar la muestra. La hipótesis 1 se comprueba al obtener que el 85% de docentes universitarios participantes en el estudio presenta el síndrome de burnout. En relación a la hipótesis 2, los resultados obtenidos demuestran que para los docentes universitarios de género masculino presentan mayor despersonalización y menor realización personal, resultado que coincide con los obtenidos en el estudio realizado en Campeche en el 2018.

En relación a la edad y experiencia de los docentes, a diferencia de otros estudios, los docentes con mayor edad y experiencia presentaron el síndrome de burnout en mayor porcentaje, posiblemente por los cambios generacionales, entre sus pares académicos y sus alumnos, así como requerimientos de actualización en periodos cortos.

También se visualiza la oportunidad de realizar estudios considerando la multiplicidad de roles realizados por docentes en la actualidad, tomando como referente el estudio realizado por Arquero y Donoso, en el 2013, considerando el rol de docencia y el rol de investigación, que un mismo docente debe cumplir, pero además considerando en la evaluación actividades relacionadas al rol de gestión y administración, ejecutadas también por ellos.

Los docentes están sufriendo un desgaste físico y emocional, presentando el síndrome de burnout, afectando su vida laboral y personal, generando un posible escenario negativo para las personas que eligen esta opción como profesión.

Referencias

- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Huuhtanen, P., Koskinen, A. y Väänänen, A. (2009). [Occupational burnout and chronic work disability: An eight-years cohort study on pensioning among Finnish forest industry workers](#). *Journal of Affective Disorders*, 115(1-2), 150-159 [DOI: 10.1016/j.jad.2008.09.021].
- Arquero, J.L. y Donoso, J.A. (2013). [Docencia, investigación y burnout: síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad](#). *Revista de Contabilidad*, 16(2), 94-105 [DOI: 10.1016/j.rcsar.2013.04.001].
- Ayuso Marente, J.A. (2006). [Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout](#). *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(3) [DOI: 10.35362/rie3932575].
- Díaz Bambula, F. y Gómez Barrios, I.C. (2016). [La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010](#). *Psicología desde el Caribe*, 33(1), [DOI: 10.14482/psdc.33.1.8065].
- Botero Álvarez, C.C. (2012). [Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos](#). *Cuadernos de Administración*, 28(48), 117-132.
- Carlin, M. y Garcés de los Fayos Ruiz, E.J. (2010). [El síndrome de burnout: evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo](#). *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 26(1), 169-180.
- Conrad, D., Kellar-Guenther, Y. (2006). [Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers](#). *Child Abuse & Neglect*, 30(10), 1071-1080 [DOI: 10.1016/j.chiabu.2006.03.009].
- 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.
- Feldman, R. (2017). *Psicología con aplicaciones de América Latina*. México. McGraw-Hill.
- Gil-Monte, P. (2002). [Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey](#). *Salud Pública de México*, 44(1), 33-40.
- Gómez, A.H., Toledo, C.E., Prado, J.M.L. y Morales, S.N. (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].
- Ibarra Colado, E. (2003). [Capitalismo académico y globalización: la universidad reinventada](#). *Educação & Sociedade*, 24(84), 1059-1067 [DOI: 10.1590/S0101-73302003000300017].
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2019). [Estrés laboral](#). Gobierno de México.
- Leka, S. (2010). [La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales](#). París: Organización Mundial de la Salud.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory*. Manual. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Miner-Rubino, K., Winter, D.G. y Stewart, A.J. (2004). [Gender, Social Class, and the Subjective Experience of Aging: Self-Perceived Personality Change From Early Adulthood to Late Midlife](#). *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(12), 1599-1610 [DOI: 10.1177/0146167204271178].
- Montilva, M. (2009). *Educación y gerencia: perfiles competitivos*. México: UNAM
- Muñoz Rojas, D., Rodríguez López, J.R. y Niebles Núñez, W. (2016). [El autocuidado del síndrome de burnout. Una reflexión teórica](#). *Saber, Ciencia y Libertad*, 11(2), 105-112 [DOI: 10.18041/2382-3240/saber.2016v11n2.520].
- Ortega, P. y Gárate, A. (2017). *Una escuela con rostro humano*. México: Instituto Educativo del Noroeste AC.
- Osuna Lever, C. y Díaz López, K.M. (2019). [La práctica docente reflexiva en profesores mexicanos ante los retos de la nueva ciudadanía](#). *Educatio Siglo XXI*, 37(1), 113-130 [DOI: 10.6018/educatio.363421].
- Pando-Moreno, M., Aranda-Beltrán, C., Aldrete Rodríguez, M.G., Flores Salinas, E.E. y Pozos Radillo, E. (2006). [Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud](#). *Investigación en Salud*, VIII(3), 173-177.
- Pando-Moreno, M., Castañeda-Torres, J., Gregoris-Gómez, M., Águila-Marín, A., Ocampo-de-Águila, L. y Navarrete, R.M. (2006). [Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México](#). *Salud en Tabasco*, 12(3), 523-559.
- Pérez Aranda, G.I., Angulo Gutiérrez, A.K., Cruz Vela, A.G. y Estrada Carmona, S. (2018). [Síndrome de burnout en el profesorado de la Universidad Autónoma de Campeche \(México\)](#). *Apuntes de Psicología*, 36(3), 129-134.
- Pujol-Cols, L. y Arraigada, M.C. (2018). [Propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos](#). *Cuadernos de Administración*, 30(55), 97-125 [DOI: 10.11144/Javeriana.cao30-55.ppr].
- Rondón, M.A.M. (2016). [Gestión del talento humano en organizaciones educativas](#). *Revista de investigación*, 40(88), 148-165.
- Sánchez López, C. y Martínez Alcántara, S. (2014). [Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satis-](#)

- [facción, exigencias laborales y daños a la salud](#). *Revista Salud de los Trabajadores*, 22(1), 19-28
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018). [Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención](#). *Diario Oficial de la Federación* de 23/10/2018. Gobierno de México.
- Thomaé, M.N.V., Ayala, E.A., Sphan, M.S. y Storti, M.A. (2006). [Etiología y prevención del síndrome de burnout en trabajadores de la salud](#). *Revista de posgrado de la VIª Catedra de Medicina*, 153, 18-21.
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., Garcia, M., Tovalín, H. y Juárez, A. (2016). [Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios](#). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 67-74 [DOI: 10.1016/j.rpto.2016.04.004].
- Vaillant, G.E. y Vaillant, C.O. (1990). [Natural history of male psychological health: XII. A 46-year study of predictors of successful aging at age 65](#). *American Journal of Psychiatry*, 147(1), 31-37 [DOI: 10.1176/ajp.147.1.31].
- Villarruel-Fuentes, M., Chávez Morales, R., Hernández Arano, I., Naranjo Luna, F., Salazar Gómez, J., Roque Ávila, E. y Robert Tejeda, R. (2018). [Estrés y desgaste profesional en maestros de educación superior tecnológica en Veracruz, México](#). *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 17(34), 113-125 [DOI: 10.21703/rexe.20181734mvillarruel5].