



Universidad
Casa Grande



Facultad de
Ecología Humana,
Educación y Desarrollo

UNIVERSIDAD CASA GRANDE
FACULTAD DE ECOLOGÍA HUMANA, EDUCACIÓN Y
DESARROLLO

SEÑALES DE BURNOUT ENCONTRADAS EN NARRATIVAS DE DOCENTES

Elaborado por:

SUYIN LLERENA CEVALLOS

GRADO

Trabajo de Investigación Formativa previo a la obtención del Título de:

Licenciada en Gestión Social y Desarrollo

Guayaquil – Ecuador

Noviembre 2018



Universidad
Casa Grande



Facultad de
Ecología Humana,
Educación y Desarrollo

UNIVERSIDAD CASA GRANDE
FACULTAD DE ECOLOGÍA HUMANA, EDUCACIÓN Y
DESARROLLO

SEÑALES DE BURNOUT ENCONTRADAS EN NARRATIVAS DE DOCENTES

Elaborado por:

SUYIN LLERENA CEVALLOS

GRADO

Trabajo de Investigación Formativa previo a la obtención del Título de:

Licenciada en Gestión Social y Desarrollo

DOCENTE INVESTIGADOR

Bernardita Justiniano

CO-INVESTIGADOR

Priscila Marchán

Guayaquil, Ecuador

Noviembre 2018

Resumen:

La presente investigación tiene como fin describir las señales de burnout presentes en los auto reportes y relatos de docentes que se desempeñan en aulas de escuelas y colegios de la provincia del Guayas, identificando las experiencias significativas de los docentes, reconociendo mediante el relato la presencia de burnout y relacionando las experiencias narradas con las señales de burnout encontradas. En las entrevistas realizadas se encontraron muy marcadas las experiencias de sobrecarga laboral y agotamiento emocional y físico.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, despersonalización, motivación docente, narrativas.

Abstract:

The present investigation has the purpose to describe the burnout signs that are present in the auto reports and stories of teachers who work in classrooms of schools and of the Guayas province, identifying the significant experiences of the teachers, recognizing through the story the presence of burnout and relating the experiences narrated with the signs of burnout found. In the interviews conducted, the experiences of overload work and emotional and physical exhaustion were very marked.

Key words: Burnout syndrome, depersonalization, teacher motivation, narratives.

Contenido

Resumen:	2
Abstract:	2
Nota Introdutoria	4
Introducción	5
Docentes en Ecuador: Marco legal	6
Docentes en Ecuador: Condiciones de trabajo (honorarios)	7
Docentes en Ecuador: Salud	8
Justificación	10
Revisión Conceptual	11
Síndrome de burnout	11
Despersonalización	15
Causas del burnout en docentes	16
Redes de apoyo	19
Objetivos de investigación	19
Objetivo general	19
Objetivos específicos	19
Metodología de Investigación	20
Enfoque	20
Unidad de análisis y participantes	21
Técnicas de recolección	22
Formas de contacto y trabajo de campo	23
Procedimiento de análisis de datos	23
Resultados	24
Identificación de experiencias significativas para los docentes relacionadas con su trabajo como profesores, en sus relatos.	24
Presencia de señales de burnout en relatos de docentes	27
Relación de las experiencias de los docentes con las señales de burnout encontradas en el auto relato de los mismo.	34
Discusión de resultados	36
Conclusiones	38
Bibliografía	40

Nota Introductoria

El trabajo que contiene el presente documento integra el Proyecto Interno de Investigación-Semillero **Narrativas y Resiliencia de docentes en Ecuador**, propuesto y dirigido por el/la Docente Investigador(a) Bernardita Justiniano, acompañada de la Co-investigador(a) Priscila Marchán, docentes de la Universidad Casa Grande.

El objetivo del Proyecto de Investigación Semillero es *analizar las narrativas de 20 maestros de Ecuador que se desempeñan en contextos de alta complejidad, reconociendo contradicciones modales en su discurso*. El enfoque del Proyecto es Mixto. La investigación se realizó en Guayas. Las técnicas de investigación que usaron para recoger la investigación fueron una entrevista semiestructurada y un cuestionario que mide burnout, resiliencia, bienestar socioemocional y condiciones laborales.

El equipo de investigación realizó de forma colaborativa el proceso de recolección de datos, participando en la realización de 22 entrevistas y encuestas para su uso en el análisis de datos.

Del total de datos recogidos, cada estudiante del equipo seleccionó un porcentaje de acuerdo a sus objetivos planteados y a los criterios para la selección de su muestra. Para esto, se seleccionó un número de participantes y algunas preguntas de ambos instrumentos, que permitieron responder a las preguntas de investigación planteadas.

El análisis de datos fue realizado de manera autónoma por cada estudiante, combinando técnicas cualitativas para el análisis de entrevistas, con el análisis cuantitativo de los resultados de la encuesta.

Introducción

"Lo que es el maestro, es más importante que lo que enseña."

Karl A. Menninger.

Esta investigación no busca basarse en la educación sino en quién nos educa.

Los maestros tienen un rol significativo en la vida de sus alumnos ya que estos serán el *"futuro de la sociedad"*, como se escucha decir coloquialmente. Los tiempos actuales de cambio generan nuevas demandas sociales, exigen nuevos conocimientos, nuevas habilidades y todo ello en un tiempo muy breve, con lo que se crean situaciones de estrés. Una de las consecuencias de las situaciones de elevado estrés es el denominado *burnout* (González, 2003).

El burnout se define como una respuesta interna en los sujetos que viven fuertes niveles de presión, tensión y estrés caracterizada en los contextos laborales, según Cristina Maslach (2009, citada por Olivares, 2016).

González (2003) afirma que los docentes, actualmente, lidian con las enfermedades que los cambios están produciendo en las familias y las comunidades. Los problemas sociales se han multiplicado y los profesores se encuentran con estudiantes con necesidades muy diversas teniendo que ejercer como padres, niños, psicólogos, orientadores, etc. luchando con la falta de interés y de maduración de los estudiantes y batallando con severos problemas de conducta y de aprendizaje.

A lo largo del tiempo, específicamente desde el año 1974, se ha estudiado un fenómeno que se lo conoce como síndrome de burnout, síndrome de quemarse por el trabajo [SQT], síndrome de desgaste profesional, síndrome del trabajador desgastado y síndrome de la cabeza quemada. Todos son sinónimos, precisando que es un término clínico por la condición de *síndrome* que tiene, pero cabe aclarar que para la presente

investigación se resaltarán las señales del burnout encontradas en la narrativa de los docentes, más no se evaluarán clínicamente.

Por esa razón, a lo largo de la redacción de este trabajo de investigación se hablará de *señales del burnout* y no del burnout como síndrome patológico.

Docentes en Ecuador: Marco legal

La población de estudiantes y padres de familia que no se involucra con la docencia o con la educación directamente no conoce lo que hay detrás de una hora de clase dictada por un profesor. En el Ecuador, el Art. 40 del reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2012) establece que:

Los docentes tendrán asignadas diariamente seis horas pedagógicas de labor en aula y deberán permanecer un mínimo de seis horas reloj diarias al interior del establecimiento educativo. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas reloj diarias podrá realizarse dentro o fuera del establecimiento educativo y será dedicado a labores educativas fuera de clase, de conformidad con el artículo 41 del presente Reglamento y acorde a la planificación institucional.

Existen dos tipos de gestiones a realizar fuera de clase que los docentes tienen la obligación realizar según el Ministerio de Educación del Ecuador (2015):

- 1) La gestión individual, que corresponden a no más del 65% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes:
 - planificar actividades educativas
 - revisar tareas estudiantiles
 - evaluarlas y redactar informes de retroalimentación
 - diseñar materiales pedagógicos

- conducir investigaciones relacionadas a su labor
 - asistir a cursos de formación permanente, y otras que fueren necesarias según la naturaleza del docente;
- 2) La gestión participativa, que corresponden al menos al 35% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes:
- realizar reuniones con otros docentes
 - atender a los representantes legales de los estudiantes
 - realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten
 - colaborar en la organización
 - supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente.

Si el docente es tutor de un grado, el Ministerio de Educación (2012) le suma responsabilidades como:

- coordinación de actividades académicas
- coordinación de actividades deportivas, sociales y culturales
- interlocutor entre la institución y los representantes legales de los estudiantes
- encargado de realizar el proceso de evaluación conductual
- mantener una buena comunicación con el resto de docentes de curso

Docentes en Ecuador: Condiciones de trabajo (honorarios)

El INEC (2010) refleja que en el Ecuador existen 299.065 personas que se ocupan de la enseñanza. La provincia del Guayas es la que más despunta con un total de 63.333.

El año 2017, Freddy Peñafiel, ex vice ministro de educación, estableció que a los docentes se les habría de incrementar el sueldo de \$530 a \$ 817 (monto que reciben quienes ingresan bajo nombramiento), pero el incremento de sueldos beneficiará a 15.000 docentes: 8.000 titulados y 7.000 por titularse (El Telegrafo,2017) dejando a la mayor parte de los docentes en Ecuador con el mismo sueldo que mantienen desde sus inicios.

Hasta la actualidad, no se ha expresado por parte del Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo o de alguna entidad pública en Ecuador, el incremento o la regularización de los honorarios por su carga laboral. Este es un factor a considerar cuando se quiere conocer el contexto de las condiciones de trabajo de los docentes.

Docentes en Ecuador: Salud

En un estudio realizado en la Universidad de Cuenca por Morales, Merchán y Parra (2012) con una muestra de 1.538 docentes de todos los niveles, de tres jornadas de trabajo (matutina, vespertina y nocturna), en zonas rurales y urbanas, se aplicó encuestas sobre la situación social, la salud y la realidad del rendimiento docente.

A continuación, se presentarán los resultados de la encuesta tomando en cuenta los ítems que guardan relación con la presente investigación.

Motivo de Consulta	NÚMERO	%
Afecciones de garganta	858	12,75%
Várices	351	5,21%
Gastritis	795	11,81%
Afecciones hepáticas	107	1,59%
Afecciones intestinales	371	5,51%
Colesterol alto	470	6,98%
Diabetes	104	1,55%
Hipertensión	327	4,86%
Afección renal	149	2,21%
Afección del útero	185	2,75%
Afección de mamas	88	1,31%

Tabla 1 Enfermedades que motivaron consulta médica de los docentes entrevistados (diciembre de 2011) (p. 384)

Los autores establecen que, entre los docentes entrevistados, el 52,70% tiene patologías relacionadas con su trabajo. En primer lugar están el estrés y el nerviosismo, después las afecciones de la garganta, etc.

Obteniendo el porcentaje de las 11 primeras enfermedades con respecto a los 1.538 entrevistados, el 57,41% tiene estrés; el 55,78%, afecciones de la garganta; el 51,67%, gastritis; el 38,62%, gripe; el 30,55%, hipercolesterolemia; el 24,12%, afecciones intestinales; el 22,82%, várices; el 21,26%, hipertensión arterial; el 17,94%, nerviosismo; el 17,36%, insomnio; y el 15,60%, jaqueca.” (Morales,E. et al. 2012 p. 386).

Justificación

El presente trabajo se desarrolló en un contexto de obtención del título de grado de la Universidad Casa Grande. La presente investigación forma parte también del Proyecto Narres dirigido por el investigador principal Marc Clarà de la Universidad de Girona. Particularmente, el presente trabajo tiene como objetivo principal describir las señales o percepciones de burnout por medio de la narrativa y relatos de los docentes a entrevistar en Guayaquil, Ecuador. Por otra parte, se especifica que esta investigación no busca solucionar la problemática del burnout; más bien, busca brindar herramientas que ayuden a comprender por qué se desarrolla.

Por su parte, la estudiante - investigadora percibe en el día a día quejas de inconformidad e insatisfacción laboral de sus compañeros de trabajo, por eso se plantea el interés por abordar el concepto “burnout” en docentes ecuatorianos.

Revisión Conceptual

Síndrome de burnout

El psicólogo Herbert Freudenberger, en 1974 fue quien precisó el término “burnout” [término anglosajón, que en lengua española hace referencia a “quemarse por el trabajo”], después de observar la progresiva pérdida de energía, desmotivación, falta de todo interés por el trabajo hasta llegar al agotamiento, junto con varios síntomas de ansiedad y depresión que sufrían él y sus compañeros trabajando en una clínica de toxicómanos en Nueva York (Carlin y Garcés, 2010).

Freudenberger describió el cambio del comportamiento de sus compañeros señalando los siguientes síntomas: pérdida de sensibilidad, poca comprensión, agresión en relación con los pacientes, trato distanciado y cínico y, por último, tendencia a culpar al paciente de los propios problemas que padece (Carlin y Garcés, 2010).

Por otro lado, Pedro Gil- Monte (2003) establece que el riesgo psicosocial de mayor relevancia en una empresa es el síndrome de burnout laboral, que Gil- Monte (2003) define cómo:

Una respuesta al estrés laboral crónico, caracterizada por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su (...) trabajo y para relacionarse con las personas a las que atienden por la sensación de estar agotados a nivel emocional, por el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional.”
(p. 183)

El síndrome de burnout es la respuesta al estrés crónico, lo que significa que es un estrés muy avanzado que se da en el caso de profesionales. Responde a fuentes de *estresores* (estrés crónico) que se originan en la relación profesional-cliente, y en la relación profesional- organización (Monte, 2003). Para esta investigación el tipo de relación se aplicará para la relación docente- alumno, docente- institución.

Según la “Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional” (SIOP) siglas en inglés, el término Burnout laboral es uno de los más estudiados en la actualidad (2014).

La guía sobre el síndrome de quemado, del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales del año 2006 “el síndrome de estar quemado por el trabajo tiene tres fases de proceso y evolución. Cabe recalcar que estas fases mencionadas a continuación no se producen de igual manera en cada individuo que padezca el mismo” (2006, p.10).

1. **Reacción de alarma:** es producida por una inestabilidad entre los recursos y demandas laborales. En esta fase se pueden desarrollar síntomas como estar agotado física y mentalmente, el colaborador puede experimentar impotencia y desaliento.

2. **Resistencia:** el colaborador se hace resistente a lo que le produce estrés. En esta etapa la persona puede llegar a faltar al trabajo sin razón alguna, también suelen ausentarse a las reuniones laborales.

3. **Agotamiento:** en esta fase se puede detectar baja autoestima, el colaborador no está dispuesto a tener relaciones profesionales por ende baja su productividad y no es capaz de soportar presiones.

Los autores Moreno, González y Garrosa (2001) del departamento de salud de la Universidad Autónoma de Madrid han expuesto, por medio de una tabla, las consecuencias del burnout.

Síntomas descriptivos del burnout

EMOCIONALES	COGNITIVOS	CONDUCTUALES	SOCIALES
Depresión Indefensión Desesperanza Irritación Apatía	Pérdida significado Pérdida de valores Desaparición de expectativas Modificación autoconcepto	Evitación responsabilidades Absentismo Conductas inadaptativas Desorganización Sobreimplicación	Evitación de contactos Conflictos interpersonales Malhumor familiar Aislamiento Formación de grupos críticos
Desilusión Pesimismo Hostilidad Falta de tolerancia Acusaciones a los clientes Supresión de sentimientos	Desorientación cognitiva Pérdida de la creatividad Distracción Cinismo Criticismo generalizado	Evitación de decisiones Aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.	Evitación profesional

Tabla 2 Síntomas descriptivos del Burnout. Moreno, González y Garrosa (2001) p

Consecuencia del síndrome, según Moreno, González y Garrosa (2001) es la pérdida de la conducta proactiva de la persona, cuando el sujeto pierde la capacidad para planificar, proyectar y plantearse metas personales, especialmente laborales. Es habitual dibujar la imagen de la persona “quemada” como alguien “amargado”, sin ganas ni voluntad para emprender cualquier tarea.

Las primeras investigaciones sobre el burnout se centraron en profesionales de la salud: médicos, psicólogos, psiquiatras, etc., y en profesionales de servicios humanos como abogados y educadores. Sin embargo, hoy en día este síndrome ha pasado a estudiar muestras poblacionales de las profesiones mencionadas anteriormente, hasta llegar a funcionarios de prisioneros, bibliotecarios, policías, estudiantes, militares, administradores, entre otros (Quinceno y Vinaccia, 2007).

Autores mencionados como Maslach, Gil-Monte, Quinceno y Vinaccia (2007), aseguran que el burnout afecta a todo tipo de profesionales y no sólo a las organizaciones de

ayuda. A lo largo del tiempo, se han estudiado a directivos, vendedores y personas que ejercen un cargo sin una profesión con este síndrome.

La psicóloga social Cristina Maslach, a mediados de los años 70 escogió el mismo término para describir el proceso gradual de pérdida de interés y de responsabilidad de sus compañeros de trabajo. Definieron el burnout como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo.

Maslach, posiciona al burnout como una problemática real de los individuos en contextos laborales caracterizada por fuertes niveles de presión y de tensión (Olivares, 2016).

A continuación, se detallarán las características que la autora mencionó:

- **Baja realización personal:** se percibe un rendimiento insatisfactorio que conlleva el desarrollo de sentimientos de fracaso personal, incompetencia y baja autoestima. La persona se siente incapaz de llevar a cabo su trabajo, especialmente en relación con los destinatarios de sus servicios. Cimenta el sentimiento de impotencia y conduce a abandonar cualquier esperanza, llegando al estado de indefensión aprendida. La retirada de compromiso profesional con determinadas actividades es una forma de afrontamiento ante este sentimiento (González, 2003).
- **Agotamiento físico y emocional:** vivencia de encontrarse agotado emocionalmente, vacío y sin energía la cual aparece asociada con diversas manifestaciones físicas (González, 2003).
- **Despersonalización:** la persona manifiesta actitudes negativas de aislamiento y distanciamiento en relación con las personas para las que trabaja. En el caso del profesor se manifiestan hacia los alumnos y se reflejan en la adopción de una relación distante y de escasa receptividad hacia sus demandas. (González, 2003).

Dado a que la despersonalización es un término menos utilizado fuera de contextos clínicos, a continuación, se detallará con más profundidad el significado de este concepto.

Despersonalización

La despersonalización es un término de la medicina, específicamente del área de la psicología clínica. Se conoce como un cuadro frecuente en la práctica psiquiátrica y neurológica. Sin embargo, una gran proporción de individuos puede experimentarla en situaciones ordinarias de agotamiento físico o emocional, estrés o privación de sueño (Cruzado et al., 2013).

El francés Krishaber en 1873 fue el primero en describir el término, en un estudio en que recogía la historia clínica de pacientes con ansiedad, depresión, una desagradable alteración de sí mismos y del mundo externo.

Años después, la CIE-IO [Clasificación Internacional de Enfermedades] ha resaltado la inestabilidad del término al definir la DP como “un trastorno en el que el individuo se queja espontáneamente de la vivencia de que su propia actividad mental, su cuerpo, su entorno o todos ellos, están cualitativamente transformados, de manera que se han vuelto irreales, lejanos o mecánicos” (CIE-10. F48.1).

Schilder (1914) define la despersonalización como “un estado en el que el sujeto se siente cambiado en comparación a su estado anterior. Este cambio afecta tanto a sí mismo como al mundo externo y llevar al sujeto a reconocerse sin personalidad. Sus actos le parecen automáticos, observándose como un espectador” (p, 67).

La despersonalización puede asumir muchas formas y tener niveles muy diferentes. Sin embargo tales aspectos han sido muy poco analizados. Consecuencia del síndrome es la

pérdida de la conducta proactiva de la persona, de forma que el sujeto pierde la capacidad para planificar, proyectar y plantearse metas, especialmente laborales (Moreno, González, Garrosa, E. 2001).

Regresando a Maslach (1982), existen tres síntomas que son claves para identificar si el sujeto tiende a padecer o padece del síndrome de burnout: la despersonalización, el cansancio emocional y la baja realización personal. Estos se manifiestan como una respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo (Olivares, 2016).

Bajo este concepto, la despersonalización se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios, que en el caso de esta investigación se refiere a los alumnos, directivos o distintos docentes que forman parte del ambiente laboral (Olivares, 2016).

El burnout se manifiesta también por un incremento en la irritabilidad y una pérdida de la motivación hacia sí mismo. El profesional trata de distanciarse no sólo de los destinatarios de su trabajo sino también de los miembros del equipo con el que trabaja, mostrándose cínico, irónico e incluso utilizando a veces etiquetas despectivas para aludir a los usuarios (Delgado, 2003).

Por otro lado, para Ganin (2013) la despersonalización es un intento de protegerse a sí mismo del agotamiento. Cuando los individuos se encuentran en esta dimensión, se muestran fríos y distantes respecto al trabajo y a las personas que en él se encuentran, coincidiendo con Olivares.

Causas del burnout en docentes

El burnout es un síndrome que va creciendo en el tiempo. A más tiempo de trabajo insatisfactorio, mayor es el nivel del síndrome de burnout en el sujeto. En las escuelas,

colegios y universidades los docentes viven a diario una rutina que es fácilmente alterada por distintos factores: sociales, políticos, personales, ambientales, etc.

Por lo tanto, se detalla a continuación algunas de las causas que se producen en las instituciones educativas detalladas por la psicóloga y profesora María del Carmen González (2003) que causan burnout laboral en docentes:

Conflicto de rol/ambigüedad de rol. La ambigüedad del rol se define como la falta de claridad en el trabajo, que suele proceder de la existencia de discrepancia entre la información disponible y la que se requiere para realizar el trabajo con éxito. Está asociada con vaguedad respecto a las metas de la organización, definición de roles, expectativas a cumplir y también con la falta de información sobre los efectos del propio trabajo.

Sobrecarga de trabajo. La percepción de desproporción entre demandas y capacidades contribuye al desarrollo de bajas creencias de autoeficacia.

Deterioro de las relaciones con colegas y directivos. Los problemas de relación afectiva, como los conflictos y tensiones con la dirección o la ausencia de colaboración y apoyo de los colegas, son una de las principales causas de insatisfacción laboral.

Sobrecarga de contactos. Resulta de la necesidad de concertar encuentros frecuentes con otras personas en orden a realizar las funciones del trabajo. La enseñanza requiere muchos encuentros personales con alumnos, padres, profesores, etc., muchos de los cuales son desagradables y dolorosos.

Déficits de formación. Los profesores pueden sentir que les falta preparación suficiente y que tienen pocas oportunidades para aprender y desarrollarse profesionalmente para tratar con los retos y problemas a los que se ven enfrentados. Esto produce dudas e

inseguridad acerca de la propia competencia para cumplir las expectativas de otros (familia, centro, sociedad).

Factores individuales. Factores personales como estabilidad económica, satisfacción marital o factores de personalidad como estabilidad o excesiva timidez, inflexibilidad, carencia o dominio de destrezas en el manejo del estrés pueden actuar como factores de protección o de riesgo.

Problemas con los estudiantes. Muchos profesores tienen problemas con la falta de motivación, conducta conflictiva problemas psicológicos y necesidades educativas especiales de los niños. La falta de disciplina de los estudiantes es una de las causas principales de burnout y es un problema que se ha acuciado en los últimos años (Lens y Neves de Jesus, 1999). En esta sociedad abierta, permisiva y “antiautoridad” es mucho más difícil enseñar a los jóvenes que en tiempos anteriores, cuando la mayoría de los niños debía obedecer inmediatamente a sus padres y profesores y cuando la disciplina no era un problema. Mantener el orden en clases para poder enseñar causa un enorme agotamiento emocional que es el aspecto central del burnout. Muchos profesores se sienten frustrados porque, pese a sus elevados esfuerzos, no obtienen los resultados deseados ni logran que los alumnos muestren interés en su enseñanza.

Reformas. Los cambios crean numerosas condiciones potencialmente estresoras. Introducen ambigüedades e incertidumbres respecto a las metas y roles a desempeñar y a los conocimientos y capacidades que se precisan para hacerles frente. Las innovaciones conllevan cambios en los programas, preparación de nuevos currículos, métodos de enseñanza y prácticas educativas. Y requieren tiempo, que es lo que suele faltar, para reflexionar y adaptarse a la nueva situación. Los cambios cuestionan las creencias, los valores, la cultura del profesor, implican retos emocionales y cognitivos y conllevan, a veces, una sensación de pérdida de identidad y de necesidad de

redefinición de la profesión.

Redes de apoyo

La red social de apoyo es el conjunto de personas y/o grupos de personas que ejercen una función son considerados los fundadores sobre los estudios sobre el apoyo social y sus efectos en la salud y el bienestar de las personas (Pando et al., 2006). De igual manera, en el medio laboral, el apoyo social permite prevenir y aliviar las respuestas que el individuo genera ante los estresores y sus efectos.

Ohen y Wills (2000) han señalado que los efectos moduladores significativos del apoyo social aparecen cuando el apoyo social que se da en una situación eficaz para afrontar el tipo de estresor presente y cuando los niveles de estrés son elevados.

Gil- Monte y Peiró señalan que la falta de apoyo por parte de los compañeros y supervisores o por parte de la dirección o de la administración de la organización son características que pueden influenciar negativamente en la salud de los trabajadores (Pando et al, 2006).

Objetivos de investigación

Objetivo general

Describir las señales de burnout presentes en los auto reportes y relatos de docentes que se desempeñan en aulas de escuelas y colegios de la provincia del Guayas.

Objetivos específicos

- Identificar experiencias significativas para los docentes en sus relatos de situaciones de aula.

- Reconocer mediante relatos de docentes la presencia de señales de burnout relacionadas con su trabajo.
- Relacionar las experiencias de los docentes con las señales de burnout encontradas en el relato de los mismos.

Metodología de Investigación

Enfoque

La presente investigación será de enfoque cualitativo, debido a que se enfocará en la narrativa docente.

La investigación cualitativa implica una aproximación interpretativa y naturalista del mundo. Esto significa que los investigadores cualitativos estudian la cosas en su contexto natural, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en función de los significados que las personas le dan. (Denzin y Lincoln, 2005,p .3)

El objetivo de la investigación es describir las posibles señales de burnout presentes en el relato de docentes que se desempeñan en aula, las cuales no pueden ser tabuladas ni contadas por medios estadísticos, ya que se busca describir sus características y la forma cómo se manifiestan en las narrativas docentes.

Rodriguez y Valldeoriola (s.f) explican aquello de la manera siguiente:

Las metodologías cualitativas se orientan hacia la comprensión de las situaciones únicas y particulares, se centran en la búsqueda de significado y de sentido que les conceden a los hechos los propios agentes, y en cómo

viven y experimentan ciertos fenómenos o experiencias los individuos o los grupos sociales a los que investigamos. (p. 47)

La temporalidad de la investigación es transversal debido a que la recolección de datos se realizará en un momento.

Unidad de análisis y participantes

La unidad de análisis comprende de las narrativas de profesores de la región costa del Ecuador que se encuentran actualmente laborando dentro de aulas de instituciones educativas de sección primaria o secundaria con un mínimo de experiencia de un año. Se analizaron 4 entrevistas del proyecto NARRES que contiene 22 entrevistas en total. Las 4 entrevistas fueron escogidas por ser en las que más se percibía burnout, según lo consultado con los demás investigadores que colaboraron en las entrevistas.

Se escogieron a 4 participantes con criterios de homogeneidad y heterogeneidad. Los criterios de homogeneidad a considerar fueron los siguientes: que todos debían tener más de un año de experiencia en la docencia desempeñada dentro del aula de clases y que los participantes tengan un mínimo de 25 años de edad.

Los criterios de heterogeneidad fueron: su sexo, ya que se escogieron a hombres y a mujeres, y también el nivel educativo donde se desempeñan como profesores, ya sea primaria o secundaria. Se consideró en esta categoría también sus estudios previos, las materias que daban y las instituciones en las que se encuentran laborando. También se tomaron en cuenta para este criterio si los profesores se encuentran laborando en instituciones fiscales o particulares.

Los criterios de inclusión también fueron considerados al momento de realizar las entrevistas. Primero, el participante debía querer participar voluntariamente firmando un consentimiento informado donde se le explica a detalle acerca del proyecto y qué se realizará con su información de las entrevistas y encuestas (Ver anexo 3). También, debía contar con la disponibilidad de tiempo para ser entrevistados y para realizar la encuesta del proyecto NARRES en formato digital (Ver anexo 1).

Técnicas de recolección

Las técnicas utilizadas fueron el cuestionario NARRES (Anexo 1) y el instrumento guía de entrevistas (Anexo 2). A pesar de que se realizaron encuestas, indicando resultados cuantitativos, para esta investigación sólo se utilizarán las entrevistas realizadas. Rememorando que esta investigación forma parte de un estudio internacional, era indispensable realizar las encuestas.

Con el instrumento guía de entrevistas NARRES se busca interpretar las emociones que causan a los docentes tener percepciones o señales de burnout. Se escogieron específicamente las siguientes preguntas para poder realizar el análisis:

3^a. ¿Recuerdas alguna situación con alumnos con carga emocional importante?

3^b. ¿Recuerdas alguna situación con los padres de familia con carga emocional importante?

3^e. ¿Recuerdas alguna situación relacionada con la dirección y/o administración del centro educativo con carga emocional importante?

3^f. ¿Hay en estos momentos cuestiones, desafíos, o cosas relacionadas con el trabajo que te preocupen o te molesten?

Debido a que la investigación cualitativa comparte elementos éticos, los participantes de firmaron un consentimiento informado (Anexo 3) se le pide formalmente participar en esta investigación, también se menciona que la entrevista será registrada en vídeo para facilitar la transcripción y el posterior análisis.

Formas de contacto y trabajo de campo

La mayoría de los participantes fueron contactados por conocidos personales fuera de Guayaquil. Las redes sociales como Instagram y Facebook también fueron herramientas que se utilizaron para poder contactar a los docentes. Por otro lado, el trabajo de campo implicó movilizar a los investigadores a la conveniencia de los participantes. Junto con ello se llevaron videocámaras, grabadoras de voz, los consentimientos para que firmen los participantes, computadoras para realizar la encuesta y en caso de que falle el Internet, se llevaron los cuestionarios impresos.

Procedimiento de análisis de datos

Para analizar las 4 entrevistas se utilizó Microsoft Excel, después de transcribir la entrevista para separar por categorías los resultados que interesan para la investigación. Cada hoja de Excel se nombró con las categorías y con las entrevistas correspondientes. Con la opción *filtro* automáticamente se agrupan los resultados por categorías.

Al analizar la información no se rigió por ideas propias ni por prejuicios, aquello afecta a la fiabilidad de los datos obtenidos. Asimismo, no buscar lo que corresponde a los intereses personales, como investigadora, sino que todo lo que se detalle sea para responder a las preguntas y objetivos planteados. (Cerillo, 2009)

Las categorías utilizadas fueron los síntomas del burnout que son: baja realización personal, agotamiento físico y emocional y despersonalización, según Cristina Maslach.

Resultados

Para identificar señales de burnout en los relatos, se escogió cuatro docentes que durante las entrevistas las manifestaron en algún momento o situación determinada. Cuidando los estándares éticos, no se revelan los nombres de los entrevistados, nombres de instituciones educativas ni los nombres de los alumnos. Se usarán pseudónimos y a los profesores entrevistados se les llamarán: Docente A, Docente B, Docente C y Docente D.

Al desarrollar los resultados respondiendo a los objetivos específicos de la investigación, las narrativas se agruparon según los participantes.

Identificación de experiencias significativas para los docentes relacionadas con su trabajo como profesores, en sus relatos.

Las preguntas realizadas fueron abiertas, y comúnmente al hacerlas los profesores preguntaban si tenían que contar una experiencia positiva o negativa, a lo que se les respondía que era lo que ellos consideraban para no influir en sus respuestas. Debido a que la presente investigación busca percepciones de burnout en la narrativa de docentes, las respuestas a continuación mostrarán indicadores que señalan la presencia de burnout.

Docente A

A, Siendo del cantón el Triunfo, pudo terminar sus estudios primarios y secundarios en una fundación llamada Fe y Alegría. Al poco tiempo de terminar su licenciatura sufrió de una parálisis facial que no le impidió ser voluntaria en la misma fundación de donde ella se había graduado como abanderada, convirtiéndose después en coordinadora de área. A sus 70 años, la Docente A, relata:

Tuve que renunciar yo porque por mi enfermedad, yo tengo una enfermedad que en cualquier rato me puede dar una trombosis, entonces yo no puedo", estos niños son ya demasiado, no se puede ni darles clases. (Entrevista 1, párrafo 71)

Cuando la participante se refiere a que “*estos niños son ya demasiado, no se puede ni darles clases*”, está haciendo referencia al comportamiento de los estudiantes, lo cual causa dificultad a su trabajo. Durante la entrevista, Docente A, también manifiesta:

Me quede con la mitad de la cara así paralizada, pero realmente eso porque estaba demasiado recargada de trabajo. En mi vida nunca tuve una persona que me ayudó en mis quehaceres, más que mis hijas... (Entrevista 1, párrafo 18)

Esta experiencia le da un significado emocional a su enfermedad física, manifestando que es la sobrecarga de trabajo lo que hace que esta experiencia se considere importante.

Docente B

La experiencia más significativa que contó la Docente B, es cuando se enfrenta ante una situación de bullying “indirecto” que recibía un estudiante con discapacidad auditiva. La Docente B manifiesta que el alumno era “marginado”, en el recreo pasaba sólo ó con sus amigos de la escuela que eran más pequeños. Dentro del salón de clases, el estudiante no se relacionaba con nadie, ni con la misma profesora, no trabajaba y establece que era una situación bastante “dolorosa”.

...de verdad lloré algunas veces con él, y con él porque me dolía mucho lo que le estaba pasando. Aparte, él tenía un amigo de esa escuela, y el amigo falleció, (...) fue un año muy fuerte para mí. Y esa situación en especial fue era para mí nueva, (...) no sabía cómo enfrentar. (Entrevista 2, párrafo 8)

Docente C

La Docente C se vinculó a la docencia cuando una amiga le pidió que la reemplace en una ocasión específica a niños de tercero de básica en una institución educativa. A raíz de ese momento se decidió por estudiar la carrera de educación como una licenciatura en la universidad. Con más de 10 años de experiencia en la docencia recuerda que su momento más emocionalmente importante fue cuando un niño recién ingresaba a la escolita y no lo iban a recoger.

... este niño ingresó su primer día de clases (...) a la hora de la salida se me quería ir solo, (...) me hizo un berrinche. Él cogió me pegó, me zapateó, se tiró al piso, hizo de todo. Me hizo sentir mal porque incluso (...) el cogió y se agarró hasta del pelo, se me guindo del pelo. “Yo quiero irme a mi casa, déjeme salir”.
(Entrevista 3, párrafo 18)

La profesora recuerda haberse sentido mal al no saber cómo responder porque tenía temor de que los profesores, alumnos o padres de familia que veían de lejos pensaban que ella era la que le estaba golpeando al niño.

Viví en ese momento, un momento de angustia y desesperación porque él no se calmaba. Él comenzó hasta incluso, botar las bancas una por una. “Me quiero ir a mi casa, déjeme ir a mi casa”. Él me desafiaba “Mientras no me dejes ir, voy a botar todo”. Y es verdad, tumbó toditas las bancas. (Entrevista 3, párrafo 20)

Su mayor temor en ese momento fue enfrentar a los padres de familia del niño que le había causado la agresión.

Docente D

El Docente D se vinculó a la docencia al trabajar en una institución en Guayaquil donde primero brindó sus servicios a la misma institución como técnico en el área de informática. Este docente relata que llegó a la docencia por *accidente*, y que desde que

comenzaron sus labores como docente en la institución, los problemas en casa comenzaron a aparecer.

Al entrar a esta institución, por la demanda de trabajo muchas veces tenía que quedarse hasta las 12:00am un sábado o un domingo y el ambiente laboral se tornó muy pesado. Relata que empezaba a sentirse quemado por mucho trabajo. El Docente D prefirió quedarse con su estabilidad emocional relacionada con su familia y dejó el trabajo en esa institución. Luego de unos años llegó a ser profesor en una fundación donde se encuentra actualmente. Hace una comparación de los alumnos que estudian en colegios particulares, con los alumnos que estudian en esa fundación.

... trabajar en XXXX es la otra cara de la moneda (...) no tienen la misma economía (...) sin embargo son muchos más cariñosos, son mucho más ellos, ellos están esperando mucho más de uno, no sólo están esperando a que vengas y des una cátedra y se acabó no que están esperando mucho más y están ansiosos de poder absorber conocimiento. (Entrevista 4, párrafo 12)

Su experiencia emocional más importante fue cuando en esta fundación, al Docente D le celebraron su cumpleaños.

“...durante 13 años que yo soy docente es que me celebraron los chicos mi cumpleaños y para mí fue bastante profundo, fue un cambio total...” (Entrevista 4, párrafo 12)

Presencia de señales de burnout en relatos de docentes

Para responder al objetivo específico 2, se analizó las cuatro entrevistas ya mencionadas y se tomó los relatos que manifiestan una aproximación a una baja realización personal, agotamiento físico y emocional y despersonalización; que son los síntomas del burnout. Para el análisis de la entrevista, se tomó en cuenta los gestos de los docentes como: suspiros, elevación de hombros demostrando poco interés, las cejas en forma se

sorprendido, las lágrimas de tristeza, frustración, alegría, etc., y las pausas considerables.

Se encontraron casos donde los entrevistados mostraban emoción en ciertos temas más que en otros. Para analizar de forma completa la presencia de señales de burnout presentes en la entrevista, todos estos aspectos fueron considerados

- **Baja realización personal**

Cuando se categoriza la baja realización personal se toman en cuenta dentro de los relatos de los docentes manifestaciones que tienen que ver con un fracaso personal, impotencia y una baja autoestima. La persona se siente incapaz de llevar a cabo su trabajo, especialmente en relación con los destinatarios de sus servicios. Cimenta el sentimiento de impotencia y conduce a abandonar cualquier esperanza, llegando al estado de indefensión aprendida. La retirada de compromiso profesional con determinadas actividades es una forma de afrontamiento ante este sentimiento (González, 2003).

Docente A

En el siguiente caso, se manifiesta en la docente el sentimiento de estar frustrada con respecto a sus alumnos.

...me siento frustrada cuando ellos están distraídos, conversando en grupo, o riéndose, o levantándose que no atienden, entonces yo siempre les llamo la atención (...) entonces esa es la situación que, y las emociones que, que me siento es frustrada cuando ellos no atienden. (Entrevista 1, párrafo 14)

En ocasiones, el comportamiento de los alumnos es impredecible y A, al expresar que se siente frustrada cuando ellos se comportan de esa manera. Tomando en cuenta las causas del burnout, en este caso se relaciona directamente con las situaciones con los estudiantes.

Docente B

La presencia de burnout se convierte en explícita cuando B, al expresa textualmente que se siente quemada por el trabajo. Especifica que fue por un periodo de tiempo que se sintió de tal manera, estableciendo que no se siente así siempre.

“emocionalmente también tuve mi periodo de sentirme quemada del trabajo (...) decía “No puede ser no tengo vida, estoy en mi casa, está mi hijo aquí, mi esposo, pero yo estoy acá planificando, o sea, no, no, no, no.” (Entrevista 2, párrafo 14)

B, especifica que *no tiene vida* y al mencionar a su familia, y al mismo tiempo tener trabajo en casa de planificación no lo considera posible. Se encasilla esta experiencia dentro de los síntomas descriptivos sociales del burnout dando como consecuencia conflictos interpersonales, malhumor familiar y aislamiento.

En la siguiente experiencia B, está haciendo referencia a un comportamiento que adoptaban los alumnos al tomar las mochilas de sus compañeros y llenarlas de hojas de los árboles. Los jóvenes al llegar a casa, sus padres se quejaban y tomaban una posición en contra de Docente B al no poder hacer nada sobre la situación.

“...me enfrenté a esta situación frustrante, porque yo no podía creer que un grupo de padres se queje por esta situación, pero a la vez no hagan nada por apoyar y por hacer que cambie la situación.” (Entrevista 2, párrafo 30)

El sentimiento de frustración es clave para percibir el burnout. De nuevo, B, especifica sentirse de esa manera durante esa situación específica. La relación con los padres de familia puede ser una carga emocional para los docentes, ya que ellos no tienen control sobre los padres, si no que tienen control sobre los estudiantes.

Docente C

La siguiente situación se centra en un caso de agresión física hacia C. El alumno pellizcó, golpeó y le tiró el cabello a la profesora.

“yo tenía una colita de caballo, y el cogió y se agarró hasta del pelo, se me gindo del pelo. “Yo quiero irme a mi casa, dejeme salir”. (Entrevista 3, párrafo 18)

La agresión física del alumno al maestro no entra como un síntoma o una causa del burnout ya que eso se debe a problemáticas de docentes dentro del aula de clases. La presente investigación busca recatar el sentimiento y la emoción que le produjo a la docente cuando esto ocurrió.

“... nunca me había pasado esto, en tantos años de docencia. Yo me puse mal, cuando ya se fue el niño, yo me puse a llorar, yo me puse a llorar.” (Entrevista 3, párrafo 26)

Esta narrativa deja abierta la interpretación de las lágrimas de C. Se podría interpretar que lloraba por frustración, por dolor físico, por coraje o por impotencia al no poder responder ante el acto. Después en la entrevista, C manifiesta frustración al no poder contar el hecho a las autoridades del plantel o a los padres de familia por el miedo de no tener credibilidad.

Docente D

Por otro lado, D, relata que su prioridad es su familia y su estabilidad emocional está por encima de su estabilidad económica. Al docente D, le pesó el hecho de renunciar después de la sobrecarga de trabajo que le implicaba esa institución. Reconoce que económicamente era *bien pagado*, por lo que realizaba en el área de informática, pero también, detectó que el trabajo le ocasionaba problemas con su familia por las altas horas de la noche que llegaba a casa.

“Cuando me liquidaron fue un momento bastante duro porque ya tenía mis hijos (...) no tenía trabajo (...) les juro que lloré muchísimo...” (Entrevista 4, párrafo 10)

Al reconocerse como el sustento económico de su familia, renunciar a esta institución que lo sobrecargaba de trabajo, pero que ganaba económicamente bien, D estaba dispuesto a seguir con ese ritmo de trabajo con tal de ser remunerado. Luego en la entrevista, D menciona que a raíz que salió de esa institución educativa los problemas en su casa empezaban a arreglarse y que se sentía mucho mejor con su familia.

Agotamiento físico y emocional

Para coleccionar los momentos específicos en que los docentes relatan sus historias, para la categoría de agotamiento emocional y físico, se han seleccionado las experiencias de encontrarse agotado emocionalmente, vacío y sin energía la cual aparece asociada con diversas manifestaciones físicas (González, 2003).

Docente A

En la Docente A, se encontraron 2 momentos en el que ha vivido un agotamiento emocional y físico en su trayectoria profesional. A, trabajaba y estudiaba al mismo tiempo y no alcanzó a finalizar su carrera debido a que sufrió de una parálisis facial por mucho estrés.

“Me quede con la mitad de la cara así paralizada, pero realmente eso porque estaba demasiado recargada de trabajo.” (Entrevista 1, párrafo 18)

En ese momento de su vida ella se encontraba ejerciendo como profesora parvularia, sin embargo, dejó de estudiar, pero no dejó de trabajar. Actualmente, A, debe atender problemas de drogas y relaciones familiares, las cuales dice que no le corresponde.

Hace un llamado de atención a la policía porque manifiesta que ella se ocupa del trabajo de ellos también.

“...yo también sugiero de que no nos den esas cargas, esos estrés a nosotros, ya tenemos suficiente con nuestras cargas de trabajo y todo eso tener que hacer, ya no pues...” (Entrevista 1, párrafo 76)

Al decir *esas cargas* hace referencia a los alumnos que ella etiqueta como *problemáticos*, debido a que considera que vienen acompañados de unos padres problemáticos. A, también manifiesta quejas al Ministerio de Educación por los *papeleos* que piden inesperadamente.

Docente B

De nuevo se menciona el tema de la gestión de papeles que pide el Ministerio de Educación como uno de los estresores de los docentes entrevistados.

“...emocionalmente también tuve mi periodo de sentirme quemada del trabajo, cuando vino todo el cambio del ministerio de educación.” (Entrevista 2, párrafo 12)

Una de las causas del burnout es el cambio o la actualización de las reformas. Los cambios crean numerosas condiciones potencialmente estresoras. Las innovaciones conllevan cambios en los programas y preparación de nuevos currículos. Requieren tiempo, que es lo que suele faltar, para los docentes entrevistados. La falta de tiempo que dice tener el docente participante, se categoriza como agotamiento emocional y físico.

Docente C

En esta entrevista se encontró el siguiente momento con la presencia de agotamiento emocional y físico.

“...entonces con él es un trabajo más grande y en verdad que uno también se estresa, pero uno aprende bastante a sobrellevar esos casos. Pero sí me ha costado trabajo porque ahorita estoy en esa lucha.”

Docente D

Al mencionar que D se siente quemado y saturado por su horario laboral se deduce que manifestaba agotamiento físico por no tener suficiente descanso, más aún, las veces que se quedaba hasta las dos de la mañana:

...sentía muy quemado muy saturado (...) me convertí en el en el pilar de la parte informática de toda la instrucción tenía que pasar día y noche (...) yo entraba a las 8 de la mañana salía 8, 9 de la noche y en épocas de graduación sería 2 de la mañana... (Entrevista 4, párrafo 6)

- Despersonalización

Cuando se trata de despersonalización, el docente tiende a manifestar inconformidad, a realizar actos que no desea y a tratar a las personas que lo rodean como objetos impersonales. Se consideró en las entrevistas las situaciones en las que se manifestó aislamiento y distanciamiento en relación con las personas para las que trabaja, ya sean sus alumnos o con otros profesores (González, 2003). En esta característica se unificarán las experiencias de los docentes.

Durante las entrevistas se tomaron en cuenta expresiones como *los docentes hacemos de todo*, se interpreta que salen de su rol de profesores para convertirse en padres, consejeros, amigos, enfermeros, psicólogos, etc. La despersonalización también se manifiesta en la ambigüedad de roles que desempeña una persona.

Tener la sensación de no cumplir con la clase que se está dando ni con la propia familia, es asocia con la despersonalización por la pérdida de la conducta proactiva de la persona, de forma que el sujeto pierde la capacidad para planificar, proyectar y plantearse metas, especialmente laborales (Moreno, González, Garrosa, E. 2001) como se muestra en el siguiente ejemplo:

“No, necesito magia en mi clase, necesito algo que los enganche, necesito ser creativa” Pero a veces también dices “Ay, a qué hora voy a atender a mi familia, si voy a pensar en todo el día como voy a mejorar la clase.”(Entrevista 2, párrafo 12)

La despersonalización también se manifiesta cuando la persona toma actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios, que en el caso de esta investigación se refiere a los alumnos, directivos o distintos docentes que forman parte del ambiente laboral (Olivares, 2016). La siguiente cita muestra un claro ejemplo de ello:

“Yo era muy tajante, por ejemplo, “no que míster necesito hacer algo...” Yo decía: No. Sabes que no puedo salir cerrada laboratorio y no dejar pasar a nadie”(Entrevista 4, párrafo 36)

Relación de las experiencias de los docentes con las señales de burnout encontradas en el auto relato de los mismo.

Al escuchar en las entrevistas expresiones como *“el doctor me dijo "si usted quiere, si usted no quiere quedarse así, déjese demasiado, usted demasiado recargado está trabajando”* (Entrevista 1, párrafo 18), *“yo digo que es el estrés que a veces tenemos todos los maestros”*(Entrevista 1, párrafo 38) o por ejemplo; *“en este año mismo, catorce cursos, casi todo el colegio para un solo maestro, ¿cómo puedo yo revisar al alumno si me da su tarea bien, si el libro lo realiza las actividades bien?”* (Entrevista 1, párrafo 36)

Se interpreta que la Docente que manifiesta estas expresiones tiene una sobrecarga laboral que le perjudica a su salud de una manera notoria a través de una parálisis facial. Este factor individual de la Docente A, no es una excusa para ella, para dejar de

trabajar, sin embargo, seguir trabajando con el estrés mencionado anteriormente le causa daños a su salud.

También se escuchó que por las reformas y trabajo burocrático existente, un profesor cuestionó: “*¿Por qué un maestro cansado, agotado, estresado y quemado prácticamente no puede dar una clase perfecta ni puede rendir como se debe tenga más preocupación de llenar papeles...?*” (Entrevista 1, párrafo 91)

Esto muestra una señal de que para los docentes entrevistados que los requerimientos que pide el Ministerio de Educación o el distrito. “*A mí me parece que hoy en día, nos vamos a llenar de papeles y realmente lo importante aquí es la educación. La enseñanza la estamos dejando a segundo plano.*” (Entrevista 1, párrafo 63)

También los problemas con los estudiantes como el caso del niño que maltrató físicamente a la profesora, o problema entre los estudiantes, como el caso del niño con discapacidad auditiva al que le hacían bullying también se capta como una señal de burnout.

Por otro lado, los déficits de formación para la profesión de la docencia se encuentran escasos, ya que de los entrevistados piden cursos o seminarios para poder llevar de la mejor manera su clase, especialmente para los jóvenes de la nueva generación causando un conflicto de rol.

El conflicto de rol es falta de claridad en el trabajo y la sobrecarga laboral puede ser un factor. Cuando un profesor tiene que hacer de policía, psicólogo, enfermero, amigo, padre o madre, tener que visitar la casa del padre de familia cuando no responde ante el llamado de la institución fuera del horario laboral.

Discusión de resultados

A continuación, se compararán los conceptos desarrollados en la investigación con lo obtenido de las entrevistas.

Una respuesta al estrés

En la revisión de la literatura, tenemos que el burnout es la respuesta al estrés crónico, lo que significa que es un estrés muy avanzado que se da en el caso de profesionales según Gil-Monte (2003). Tomando en cuenta la palabra estrés, se puede interpretar que los docentes entrevistados han expresado situaciones que incitan al estrés, por ejemplo cuando la Docente A, quien sufrió una parálisis facial por el exceso de estrés por trabajo, manifestó que su doctor le había recomendado que no siga asistiendo, sin embargo, decidió continuar con su trabajo.

Considerando lo establecido por el Ministerio de Educación, un profesor debe poder realizar las siguientes actividades, sin contar las horas que desempeña en aula:

- planificar actividades educativas
- revisar tareas estudiantiles
- evaluarlas y redactar informes de retroalimentación
- diseñar materiales pedagógicos
- conducir investigaciones relacionadas a su labor
- asistir a cursos de formación permanente, y otras que fueren necesarias según la naturaleza del docente

En los relatos se escucha decir *“estoy demasiado recargada”*, (Entrevista 1, párrafo 6), *“No me alcanzo, no alcanzo y por más que me desespero no puedo”* (Entrevista 1, párrafo 65), *“es súper estresante, porque tienes que cumplir, con esos papeles hasta cierto tiempo”* (Entrevista 2, párrafo 21), *“uno también se estresa pero uno aprende*

bastante a sobrellevar también en esos casos” (Entrevista 3, párrafo 28) sí se puede interpretar que los docentes viven un estrés en distintas intensidades.

Al analizar las tareas que deben cumplir y al comparar sus horarios de trabajo, se puede deducir que es una carga laboral pesada para quienes se comprometen con la profesión.

El Ministerio de Educación o el distrito piden realizar y entregar documentos que alteran la tranquilidad de los profesores entrevistados porque les agrega una actividad más a la lista.

Durante el día, el docente se relaciona con sus estudiantes y al ver la falta de motivación, falta de compañerismo, distintas necesidades educativas especiales a las cuales no tienen acceso, es comprensible si se desmotivan durante el día. En el caso de que el profesor se encuentre por varios días desmotivado, su resistencia aumenta y causa estrés.

Resistencia

La resistencia cuando el profesor resiste a aquello que le produce estrés. En este momento el docente puede llegar a faltar al trabajo sin ninguna razón y a ausentarse de las reuniones laborales.

En el caso de las entrevistas realizadas no se escuchó decir que los docentes faltan al trabajo sin razón o que permanecen ausentes de las reuniones laborales. De igual manera, a pesar de que esta fase no fue mencionada, igual pueden encontrarse índices de burnout en los docentes.

¿Vocación?

De los 4 participantes entrevistados, solamente 1 finalizó sus estudios de tercer nivel en la Licenciatura de Educación inicial. A los demás participantes la vocación de profesor llegó a ellos por distintos factores; por necesidad, por comodidad o por una oportunidad

que se les presentó. Este también es una partida clave para interpretar las señales de burnout en las narrativas de los docentes para comprender si está a gusto con su día a día o no.

A pesar de que la profesión que ellos escogieron no tiene mucho en relación con sus trabajos actuales, los docentes entrevistados han desarrollado maneras de acomodarse a sus trabajos. En este punto se toma en cuenta las redes de apoyo o los factores protectores que sostienen a los docentes, ya sea Dios, el buen ambiente en el que se encuentran, o simplemente la vocación que los lleva a estar en pie en sus días.

Los docentes, al ser entrevistados con preguntas abiertas que hacen referencia a sus emociones y sentimientos, confesaban al final de las entrevistas que para ellos ha sido un *alivio*, algo *casi terapéutico*, o su *momento de desahogo*. Sin embargo, los mismos no mencionaron durante su entrevista la manera de poder ser vinculados a una red de apoyo y tampoco hicieron referencia a que querían cambiarse de trabajo, sólo una que estaba dispuesta a renunciar por su condición física.

Implícitamente, los docentes entrevistados han desarrollado un apego emocional a su profesión como educadores, porque, a pesar de que tienen momentos altos en estrés ya tienen más de 8 años en la docencia. Esta característica deja la puerta abierta para más interpretaciones.

Conclusiones

En última instancia se puede deducir que la narrativa de los docentes da mucho por interpretar en torno al burnout. A pesar de que puede ser un término nuevo para algunos de ellos, varios docentes presentan señales muy claras del mismo. El síndrome

del quemado por el trabajo, se puede presentar en todas las profesiones y es necesario conocer sus causas que son muy fáciles de camuflarse.

Se concluye que los docentes entrevistados muestran señales de burnout por la baja realización personal, el agotamiento físico y emocional que desarrollan y la despersonalización. A partir de las entrevistas realizadas se puede decir que la causa más común es la sobrecarga de trabajo, seguida por el agotamiento físico y emocional. Estas dos características van de la mano porque se puede asumir que, a mayor carga laboral, mayor agotamiento físico.

El docente vive expuesto a muchos riesgos de ámbito físico y emocional en el día a día; padres de familia, administrativos de la institución e incluso los mismos alumnos, que es necesario tomar en cuenta un espacio en día de ellos para que puedan liberar sus emociones antes de las horas de clase para descargar la energía a los alumnos de manera positiva.

Ser profesor implica tener energías para estar por horas dando clases y al mismo tiempo usar la voz, conocimiento para poder manejar el tema, creatividad para motivar a los estudiantes durante la jornada y ganas de cambiar la vida de los estudiantes. El sistema educativo en el Ecuador actualmente no está ayudando a que los profesores se mantengan motivados por los sueldos o por la cantidad de documentos que piden. Si se toman en cuenta estas consideraciones, el docente ecuatoriano estaría más enfocado en cumplir su rol como docente y formarse más, dando como consecuencia niños y jóvenes entusiasmados por la educación.

Bibliografía

- Carlin y Garcés (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Revista anales de psicología de la universidad de Murcia* 26(1). 168-180.
- Cruzado,L., Nuñez, M., Rojas, G. (2013) Despersonalización: Más que un síntoma, un síndrome. *Rev Neuropsiquiatr.* 76(2). 120-125.
- Delgado, A. (2003) El síndrome del burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología.* 6(2). 25-47.
- Denzin, N., Lincoln, Y. (2005). *The Sage Handbook of Qualitative Research.* Estados Unidos: Editorial Sage Publications. Pág. 3
- Díaz, F., Gómez, I. (2016) La Investigación Sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Cariba.* 33(1). 114-137.
- Ganin, K. (2013). Análisis de la relación entre las condiciones intrínsecas del trabajo y el síndrome de burnout en una muestra de docentes de Educación General Básica y Bachillerato de la ciudad de Guayaquil. Universidad Casa Grande. Trabajo de Titulación.
- Gil-Monte, P. (2003) Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones.* 19(2). 181-197.
- González M. (2002) Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana de Educación,* 29. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/rie29a04.htm>

- Larrea A. (2007) *Los niveles de la investigación y el método descriptivo*. Callao, Perú: Universidad Pablo VI. Pág. 10. Recuperado de: www.paulovi.edu.pe/aulavirtual/estudiantes/nivelesinvestigacion.pdf
- Luque, R., Villagrán, J. Valls, J. Diez, A. (1995). *Despersonalización: aspectos históricos, conceptuales y clínicos*. Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq. 15(54). 443-459
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2015). ACUERDO Nro. MINEDUC-ME-2015-00099-A. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/06/ACUERDO-Nro.-MINEDUC-ME-2015-00099-A.pdf>
- Moreno, B., González, J., Garrosa, E. (2001) *Desgaste profesional (burnout), Personalidad y Salud percibida*.
- Olivares, V. (2016) Christina Maslach, comprendiendo el burnout. *Research Gate*. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/311611859>
- Ponce, C., Bulnes, M. Aliaga, J. Atalaya, M., Huertas, R. (2005) El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Dialnet. Revista IIPSI*. 8(2). 87-112
- Quinceno, M. y Vinaccia, S. (2007) Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología*. 10(2). 117-125
- Rodríguez D., Valldeoriola J. (s.f) *Metodología de la investigación*. Universitat Oberta de Catalunya. Págs. 47, 74.
- Sierra-Seigert, M. (2008). La despersonalización: aspectos clínicos y neurobiológicos. *Revista Scielo*. (17)1. 40-55.

