

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN, MANEJO PREVENTIVO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE VILLAHERMOSA

INTERVENTION STRATEGIES, PREVENTIVE MANAGEMENT OF BURNOUT SYNDROME IN TEACHERS OF THE VILLAHERMOSA TECHNOLOGICAL INSTITUTE

Arias Rodríguez Catalina¹, Vergel Escamilla Manuel², Rodríguez Reyes Tomasa³,
Thompson Hernández Elsy Leticia⁴, y Jiménez Priego Martha Ruth⁵

¹Maestra en Administración, con especialidad en Dirección Empresarial y Financiera. Tecnológico Nacional de México Campus Villahermosa, carretera Villahermosa-Frontera ciudad Industrial. catalina.arias@villahermosa.tecnm.mx – 9931653727, Nacajuca, Tabasco, cp. 86220

²Maestro en Administración. Tecnológico Nacional de México Campus Villahermosa, carretera Villahermosa-Frontera ciudad Industrial. manuel.ve@villahermosa.tecnm.mx – 9933970797, Villahermosa, Tabasco. cp. 86018

³Doctora en Ciencias en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional. Tecnológico Nacional de México Campus Villahermosa, carretera Villahermosa-Frontera ciudad Industrial. tomasa.rr@villahermosa.tecnm.mx-9931122922, Villahermosa, Tabasco. cp. 86096.

⁴Maestra en Administración con especialidad en Ing. Financiera. Tecnológico Nacional de México Campus Villahermosa, carretera Villahermosa-Frontera ciudad Industrial. elsy.th@villahermosa.tecnm.mx-9931693174, Villahermosa, Tabasco, cp 86096.

⁵Maestra en Ciencias de la Educación, con Especialidad en Investigación de la Educación Superior. Tecnológico Nacional de México Campus Villahermosa, carretera Villahermosa-Frontera ciudad Industrial. Martha.jp@villahermosa.tecnm.mx -9931762296. Villahermosa, Tabasco, cp. 86247.

Resumen-- El burnout, asimismo identificado como el "agotamiento profesional", ha sido reconocido como un problema significativo en el ámbito educativo. Los docentes, quienes son los principales agentes fundamentales en la formación de las futuras generaciones, se encuentran expuestos a múltiples factores estresantes que pueden llevarlos a experimentar este síndrome.

En particular, en el entorno de la pandemia durante el COVID-19, los docentes del Instituto Tecnológico de Villahermosa se han enfrentado a nuevos desafíos y demandas, como la transición a las clases virtuales y el mantener la estabilidad emocional ante tal situación lo que generó el estrés asociado. Por ello, es crucial abordar de manera proactiva los efectos que generan el síndrome de burnout y desarrollar tácticas para el manejo efectivo y para su prevención.

Este proyecto examina y presenta diversas estrategias de intervención que puedan ser implementadas en el ámbito educativo, específicamente dirigidas a los docentes del Instituto Tecnológico de Villahermosa. Estas estrategias tienen como finalidad ayudar a los profesores a manejar y prevenir el síndrome de burnout, promoviendo así su bienestar emocional, físico y mental.

El proyecto se realizó mediante el indagación de bases teóricas, documentales y de experiencias exitosas en otros ambientes similares, se analizarán intervenciones que incluyen; el desarrollo de habilidades de manejo del estrés, protección de un ambiente de trabajo sano, como identificar las destrezas para el manejo del estrés, y la ejecución de eventos de apoyo psicológico y el fortalecimiento de la resiliencia.

Los resultados obtenidos revelan los puntos importantes sobre las señales de Burnout en el personal docente del ITVH, lo que indica la precisión urgente de poner en práctica el programa de intervención y medidas para abordar este problema. Es importante brindar apoyo y recursos adecuados al personal docente para que puedan tratar y minimizar el efecto del estrés, que permita encontrar una estabilidad emocional personal y laboral, su bienestar físico y en el entorno laboral.

Palabras claves: síndrome de burnout, Covid-19, Estrategias, intervención, docentes.

Abstract -- Burnout, also identified as "professional exhaustion", has been recognized as a significant problem in the educational field. Teachers, who are the main fundamental agents in the training of future generations, are exposed to multiple stressors that can lead them to experience this syndrome.

In particular, in the context of the pandemic during COVID-19, the teachers of the Instituto Tecnológico de Villahermosa have faced new challenges and demands, such as the transition to virtual classes and maintaining emotional stability in the face of such a situation, which generated the associated stress. Therefore, it is crucial to proactively address the effects that burnout syndrome generates and develop tactics for effective management and prevention.

This project examines and presents various intervention strategies that can be implemented in the educational field, specifically aimed at teachers of the Technological Institute of Villahermosa. These strategies are intended to help teachers manage and

prevent burnout syndrome, thus promoting their emotional, physical and mental well-being.

The project was carried out through the investigation of theoretical, documentary bases and successful experiences in other similar environments, interventions that include; the development of stress management skills, protection of a healthy work environment, how to identify stress management skills, and the execution of psychological support events and the strengthening of resilience.

The results obtained reveal the important points about the signs of Burnout in the ITVH teaching staff, which indicates the urgent need to implement the intervention program and measures to address this problem. It is important to provide adequate support and resources to teaching staff so that they can treat and minimize the effect of stress, which allows them to find personal and work emotional stability, their physical well-being and in the work environment.

Key words – *Burnout syndrome, Covid-19, Strategies, intervention, teachers.*

INTRODUCCIÓN

Este artículo se enfoca en identificar y dar a conocer estrategias de intervención para el manejo preventivo y enfrentamiento de los indicios de burnout en los docentes del Instituto Tecnológico de Villahermosa.

Se aborda el tema del síndrome de Burnout en los docentes del Instituto Tecnológico de Villahermosa y se proponen estrategias de intervención que puedan prevenir y disminuir su efecto.

En el lapso de la pandemia de Covid-19, los docentes del Instituto Tecnológico de Villahermosa han experimentado una serie de desafíos únicos que alcanzan desarrollar el peligro del síndrome de Burnout, muchos de ellos han tenido que adaptarse rápidamente a la enseñanza en línea, al manejo de las herramientas tecnológicas y de las plataformas digitales, lo que puede requerir mucho trabajo adicional y un aprendizaje rápido de nuevas tecnologías. Además, la pandemia ha aumentado el nivel de estrés general en la sociedad, lo que puede hacer que sea aún más difícil para los docentes mantener su equilibrio emocional.

El objetivo principal es diseñar estrategias de intervención para el manejo preventivo en los docentes del Instituto Tecnológico de Villahermosa, apoyado con el método Maslach Inventory (MBI), para recabar información.

Estas estrategias incluirán enfoques como: el autocuidado, el establecimiento de límites saludables, el fomento de un ambiente laboral favorable, desarrollo de prácticas de resistencia efectivas, psicológico.

Al conocer, identificar y difundir estas estrategias de intervención, se busca brindar a los docentes del Instituto Tecnológico de Villahermosa las herramientas necesarias para prevenir y manejar el síndrome de

burnout, encausando su bienestar integral y su competencia para procurar una educación de calidad.

El estudio se realizó a través de análisis de teorías y literaturas acorde al tema en estudio y existente sobre el síndrome de Burnout, las consecuencias, y planteamiento de operación en los docentes, mismos que se analizaron para determinar las más apropiadas para el contexto. Además, se realizaron entrevistas y encuestas a los docentes del Instituto Tecnológico de Villahermosa para obtener información más profunda y poder relacionar sus experiencias y necesidades.

Para hacer posible el sustento de este artículo, se examinaron diversas teorías y modelos relacionados al tema “síndrome de burnout”, el estrés y la resistencia, para vislumbrar mejor los elementos y causas que ayudan al desarrollo del síndrome en los docentes.

El método aplicado fue el enfoque cualitativo y cuantitativo, mediante la técnica de historia de vida. Esta técnica permitió recopilar información detallada y contextualizada sobre la experiencia de los docentes en el entorno del COVID-19; se consideró utilizar las interrogantes de Maslach Burnout Inventory (MBI), validado como instrumento para recabar la información y el cual fue modificado y adaptado para esta investigación dentro del Instituto Tecnológico de Villahermosa.

A través de este estudio, se espera contribuir con la propuesta de estrategias de intervención, para apoyar a los docentes que resulten afectados de y procurar llevar a cabo las medidas pertinentes para la tranquilidad emocional de los docentes, así como el avance de la calidad educativa en el Instituto Tecnológico de Villahermosa.

DESARROLLO

Metodología

[1] La pandemia de COVID-19 ha adquirido un golpe típico en múltiples aspectos de nuestras vidas. Además de poner énfasis en el sistema de salud, el distanciamiento físico necesario para reducir la expansión del virus ha llevado al cierre de la economía y el perjuicio de millones de ocupaciones. A modo de consecuencia, se ha tenido que depender en mayor medida de las tecnologías para trabajar y conectarse. En el ámbito educativo, en las escuelas se vieron obligados a realizar una transición rápida hacia el aprendizaje remoto. Los maestros se enfrentaron a desafíos adicionales al proporcionar instrucción de forma remota y al mismo tiempo lidiar con el impacto personal del COVID-19 en sus vidas. La crisis del COVID-19 también ha destacado las disparidades existentes en la educación. Mientras que los estudiantes con buenos recursos pudieron acceder al aprendizaje en línea, muchos estudiantes quedaron completamente desconectados de la escuela durante el último tramo del año escolar 2019-2020.

Definición del síndrome de burnout o Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT) como riesgo laboral

[2] Correcto, el burnout, igualmente identificado como síndrome de agotamiento laboral, existe un problema de salud mental coordinado con el estrés en el trabajo arraigado. Se puede identificar como una impresión de agotamiento físico, emocional y mental, así como una desvalorización de la motivación y la eficacia en el trabajo. El burnout puede afectar gravemente la salud y la fortuna del personal, tal como su desempeño laboral.

Algunos de los síntomas comunes del burnout incluyen:

1. Agotamiento físico y emocional: sentirse cansado y agotado constantemente, tanto física como emocionalmente, incluso al comienzo de la jornada laboral.

2. Despersonalización: adoptar una actitud cínica y distante hacia el trabajo y los demás, tratando a las personas de manera impersonal o insensible.

3. Reducción de la realización personal: sentir que el trabajo carece de significado o propósito, y experimentar una disminución en el sentimiento de logro o satisfacción en el trabajo.

4. Cambios en el comportamiento: pueden aparecer alteraciones en los esquemas de sueño, falta en el apetito, aislamiento social, desánimo, dificultad para aumentar o desinterés en las actividades diarias.

Es importante tener en cuenta que estos síntomas deben ser persistentes, intensos e interferir significativamente en la vida laboral y personal de la persona para ser diagnosticados como burnout. El diagnóstico adecuado se recomienda que se encargue un especialista del ramo de la salud mental.

El reconocimiento del burnout como un problema de salud laboral ha llevado a un mayor enfoque en la prevención y el apoyo a los trabajadores. Las empresas y organizaciones están comenzando a implementar políticas y medidas para promover un entorno laboral saludable, reducir los factores de estrés y fomentar el bienestar de sus empleados. Además, es importante que los trabajadores aprendan a reconocer los signos de agotamiento y busquen apoyo si experimentan síntomas relacionados con el burnout.

¿Qué es el burnout ?

[3] "El riesgo de agotamiento en los maestros es elevado cuando el estrés se convierte en algo constante y las personas no emplean las estrategias adecuadas para hacerle frente. Esta condición puede entenderse como una respuesta inadecuada a diversas demandas insatisfactorias que van desde tareas sencillas hasta labores con altos requerimientos de conocimiento, conflictos emocionales y falta de reconocimiento laboral y personal, e incluso una remuneración insuficiente.

Como resultado, se observa la aparición habitual de consecuencias negativas tanto físicas como psicológicas en individuos que se encuentran en entornos carentes de expertos y organizaciones que adviertan sobre estos cambios y los posibles riesgos que

pueden surgir."

Características específicas del síndrome de Burnout

[4] El Síndrome de Burnout o SQT se define como los pasos continuos que surge de manera paulatina y se instala en el individuo, hasta provocar en él los sentimientos propios del síndrome: pérdida de interés y entusiasmo, fenómenos de despersonalización, logros personales bajos y agotamiento emocional. (p. 97)

Agentes causales del Burnout

- Situaciones de naturaleza intrapersonal.
- Relaciones interpersonales.
- Alto nivel de capacidad.
- La incertidumbre en el labor.
- Los requerimientos y demandas del entorno.
- Cambios importantes en la forma de la vida diaria así como las costumbres.
- La generalización, el desocupación, el simetría de la responsabilidad. (P.97)

Modelos teóricos del síndrome de burnout

[5] existen diferentes modelos teóricos que se han desarrollado para comprender y explicar el burnout. Estos modelos se pueden clasificar en dos categorías principales: modelos del proceso y modelos explicativos o comprensivos.

[6] Menciona que el Burnout no discrimina y puede afectar a cualquier persona, sin importar su ocupación, nivel de éxito o estatus social. El Burnout se asocia comúnmente con el lugar de trabajo y con asumir responsabilidades adicionales que generan una sensación de exceso de trabajo, sobre servicio e indispensabilidad. Sin embargo, el agotamiento es un fenómeno más complejo y matizado que simplemente estar ocupado o abrumado por las responsabilidades.

[7] Señala que los síntomas de Burnout no ocurren de la noche a la mañana y éste puede tener diversas causas, algunas de las cuales son obvias y otras no tan evidentes.

Factores obvios:

Trabajo: Una carga laboral excesiva, horarios extensos, presión constante, falta de apoyo o recursos adecuados, tareas monótonas o repetitivas, entre otros aspectos relacionados con el trabajo, pueden contribuir al agotamiento.

Compromisos familiares: La combinación de responsabilidades laborales y familiares puede generar un desgaste físico y emocional, especialmente cuando no se logra un equilibrio adecuado entre ambas esferas.

Factores no tan obvios:

Desalineación con valores personales: Si lo que haces en tu trabajo, relaciones personales o vida en general no se alinea con tus valores fundamentales, puedes experimentar un agotamiento significativo. Esto puede suceder cuando sientes que estás comprometiendo tus principios o cuando no encuentras un propósito satisfactorio en lo que haces.

Creencias fundamentales: Si tus creencias más profundas chocan

con el estilo de vida diaria, puedes experimentar una sensación de agotamiento. Por ejemplo, si valoras la honestidad y te encuentras en una situación donde te ves obligado a actuar de manera contraria a tus principios, esto puede generar una disonancia que agota tu energía emocional.

Desarrollo del burnout

[8] El desarrollo del Síndrome de Burn-out comienza con factores "desencadenantes", ligados a la actividad laboral como que afecta directamente al trabajador y se suman otros factores "predisponentes", como esquemas culturales inadecuados, factores ocupacionales, que están ligadas a las necesidades de las personas atendidas, e interacción con los aspectos emocionales relevantes de sus vidas, la competitividad extrema, ausencia de apoyo significativo, líderes que influyen negativamente, pocas promociones de puestos y sobrecarga laboral; factores educativos, factores personales como algunas condiciones del estado civil, bajo nivel educativo, procedencia étnica, edad, religión, sexo, preferencias sexuales y los rasgos de personalidad como; obsesividad, dependencia, narcisismo o pasividad-agresividad.

[9] Destaca que el burnout se está convirtiendo en un problema común que requiere la atención de las organizaciones y los gerentes para abordar la comodidad y la estabilidad mental de los trabajadores. El término "burnout" se refiere a una etapa de debilidad física, emocional y mental que es efecto de un cansancio de trabajo crítico.

Asimismo, señala que se tiene que centrar en hacer intervenciones más tempranas para abordar el problema del burnout, esto se traduce en prevenir el problema antes de que ocurra, en lugar de tener que responder y tratar de solucionarlo cuando ya se ha producido.

Afrontamiento del estrés en docentes

[10] Es interesante destacar que algunos autores han encontrado que ciertas estrategias de afrontamiento pueden influir en la correlación entre el estrés y el burnout en el contexto laboral, especialmente en el caso de los profesores. Según estas conclusiones, las tácticas de carencia y desbloqueo pueden tener un impacto disfuncional, ya que contribuyen a potenciar los efectos emocional y desagregación, mientras que disminuyen la apreciación de actuación propia.

Por otro lado, se ha observado que las habilidades agrupadas en la solución de inconvenientes y la medida emocional tienen una secuela más inmediata y simple sobre el burnout en los profesores. Estas estrategias están relacionadas con enfrentar activamente los desafíos laborales, buscar soluciones a los problemas, buscar apoyo y cuidado personal, así como regular las emociones de manera saludable.

Las tácticas de resistencia centrados en la solución de problemas permite a los profesores abordar de manera más efectiva las situaciones estresantes y

buscar soluciones prácticas, lo que a su vez puede incrementar el sentido de realización personal y reducir los sentimientos de despersonalización.

La regulación emocional también desempeña un papel importante, ya que implica la cabida de examinar, identificar y tratar adecuadamente las emociones propias de manera saludable. Esto puede ayudar a los profesores a lidiar con el estrés laboral de manera más adaptativa, disminuyendo la probabilidad de desarrollar burnout.

Medidas de prevención del burnout

[11] Las causas del síndrome es la presencia de dificultades que se presentan en las empresas y se convierten en un deterioro de comunicación vertical (directivo a empleado) y horizontal (entre los propios compañeros). Totalmente de acuerdo. En la gestión moderna de las empresas, es fundamental alejarse de la cultura de control y promover una cultura de confianza y colaboración. Esto implica que los líderes y directivos deben ocupar en liderar y orientar a su equipo de trabajo en lugar de estar constantemente fiscalizando y controlando las tareas de los empleados.

Fomentar un clima de puertas abiertas y una comunicación abierta y transparente puede ayudar a construir esa cultura de confianza. Esto implica crear un entorno donde los empleados se sientan seguros y cómodos compartiendo ideas, expresando inquietudes y buscando apoyo cuando lo necesiten.

Además, es importante valorar el trabajo por los resultados en lugar de medirlo únicamente tomando en cuenta las causas habituales considerando el número de asistencia en la oficina. Enfoques basados en la flexibilidad laboral y la autonomía permiten a los empleados tomar decisiones y gestionar su tiempo de manera más eficiente, lo que a su vez puede aumentar la motivación y el compromiso.

Asimismo, reconocer y valorar el desarrollo profesional de los empleados es esencial. Los líderes deben invertir en el crecimiento y la capacitación de sus equipos, brindando oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Esto no solo se beneficiará de los empleados, sino que también contribuirá a mejorar los resultados del grupo en su conjunto.

Medidas preventivas

[12] Conjunto de medidas previstas con el fin de evitar o disminuir los riesgos producidos a consecuencia del trabajo.

La prevención individual

La organización a nivel individual es crucial para hacer frente al estrés de manera efectiva. Desarrollar habilidades de afrontamiento y adoptar hábitos de vida saludables puede marcar una gran diferencia en el manejo del estrés y promover un desarrollo positivo en el trabajo.

Una estrategia importante es el proceso de destrezas de solución de dificultades. Esto implica aprender a

identificar los desafíos o agentes estresantes específicos y buscar soluciones prácticas para abordarlos. Al aprender a enfrentar los problemas de manera efectiva, se puede reducir el impacto del estrés en el trabajo y aumentar el sentido de control y satisfacción personal. Además, es esencial fomentar estrategias conductuales para crear hábitos de vida saludable. Esto puede incluir la adopción de prácticas como una alimentación proporcionada, y la ejercitación del cuerpo, la gestión adecuada del tiempo y la incorporación de técnicas de relajación, como la meditación en la rutina diaria. Estas acciones pueden contribuir a fortalecer la resiliencia y comprimir los efectos de agotamiento y angustia.

Asimismo, implementar programas de precaución y manejo del estrés para estudiantes y docentes puede ser altamente beneficioso. Estos programas pueden ofrecer herramientas y estrategias específicas para identificar los factores estresantes, manejar las emociones de manera saludable y aplicar técnicas de afrontamiento eficaz. Al fortalecer estas habilidades, se promueve un enriquecimiento en el desarrollo del trabajo, mejorando el rendimiento, la satisfacción y el bienestar general. (P. 17)

La prevención interpersonal

[13] La relación entre el paciente y el trabajador de enfermería figuran una función importante en la prevención del síndrome de burnout (SB) y se ha comprobado que las enfermeras y enfermeros que son comunicativos y tienen habilidades de comunicación efectivas tienden a mantener optima comunicación con los pacientes y experimentan bajos indicios de burnout. El entorno y el área en que se lleva a cabo la comunicación son factores importantes a considerar. Un entorno propicio para la comunicación, como una sala de consulta tranquila y acogedora, puede contribuir a establecer un ambiente de confianza y facilitar una comunicación más efectiva. Además, la formación y los conocimientos del personal de enfermería en cuanto a las técnicas y principios de comunicación consiguen puntar la discrepancia en la eficacia de la interacción con los pacientes.

La implementación de programas de formación en destrezas de comunicación se vuelve fundamental. Estos programas pueden incluir capacitación en escucha activa, empatía, lenguaje no verbal, asertividad y resolución de conflictos. Al mejorar las habilidades de comunicación, los profesionales de enfermería pueden establecer una relación más cercana y satisfactoria con los pacientes, lo que a su vez puede reducir los niveles de burnout y aumentar la satisfacción laboral.

Además de la comunicación, es importante abordar otros aspectos relacionados con el bienestar y la gestión del estrés en el trabajo de enfermería. Los programas de formación pueden incluir el desarrollo de

habilidades sociales, el mejoramiento de la autoestima, técnicas de relajación y estrategias de afrontamiento efectivos. Estas intervenciones pueden ayudar a fortalecer la resiliencia emocional y proporcionar herramientas para hacer frente al estrés laboral de manera saludable. (pp.18-19)

La prevención en el ámbito organizacional

Un nivel organizacional es fundamental implementar estrategias que promuevan un entorno laboral saludable y participativo, lo que puede contribuir a prevenir el síndrome de burnout. Algunas medidas importantes a considerar son:

Instruir a los trabajadores: Proporcionar una capacitación adecuada y continua, orientar a los roles profesionales y las responsabilidades específicas de cada empleado. Esto les brinda los instrumentos y las habilidades necesarias para desempeñar sus tareas de manera eficiente y reducir la incertidumbre relacionada con su trabajo.

Establecer claros objetivos: Definir claros objetivos y realistas para cada puesto de trabajo, de manera que los trabajadores estén conscientes de lo que se espera de ellos. Esto ayuda a fomentar un sentido de propósito y facilita la alineación entre las metas individuales y las metas organizacionales.

Toma de decisiones y rediseño de tareas: Admitir la participación del personal en las decisiones administrativas relacionadas con su trabajo y brindarles cierto grado de autonomía y control sobre sus tareas.

Esto puede aumentar la sensación de empoderamiento y satisfacción laboral. (p. 19)

Estrategias de prevención e intervención

[14] existen dos categorías distintos de estudios analizados sobre la prevención y el tratamiento del burnout: la prevención primaria, que engloba aquellos estudios que aportan propuestas sobre aspectos que han demostrado experimentalmente ser relevantes para prevenir el síndrome, y la secundaria, que engloba estudios que comparan técnicas de intervención. (P.4)

[15] Afirma que existen 3 formas donde se catalogan las estrategias de prevención y afrontamiento del síndrome de Burnout:

- Estrategias individuales: Se debe de mejorar la experiencia laboral y manejar el estrés en el trabajo.

- Estrategias grupales: Las estrategias grupales pueden partir tanto del grupo informal como del propio individuo, pueden surgir a partir de la interacción y colaboración entre los compañeros de trabajo de forma no oficial.

- Estrategias organizacionales: Se refieren a las acciones planificadas y dirigidas por la estructura formal de una organización para alcanzar sus objetivos y metas.

[16] Señala que el estilo de trabajo moderno ha erosionado la calidad de nuestra vida personal. Lo anterior ha conllevado a un estilo de trabajo moderno que ha afectado negativamente la calidad de nuestra vida personal. La invasión digital en nuestros hogares, la mezcla de las horas de trabajo con el tiempo libre, y la falta de respeto a los días festivos y fines de semana, desafían el equilibrio entre la vida y el trabajo. Las personas no toman vacaciones o, si lo hacen, estas se ven interrumpidas constantemente por llamadas telefónicas y correos electrónicos. Como resultado, las personas no se sienten seguras para tomar tiempo personal para sí mismas o para estar con su familia.

Seis causas del burnout y cómo evitarlas

[17] existen áreas que pueden conducirte al síndrome del desgaste profesional y cómo puedes intentar corregir cada una de ellas.

Sobrecarga de trabajo.

Tener una carga de trabajo equilibrada y adecuada a las capacidades y recursos de cada individuo es fundamental para prevenir el burnout. Cuando la carga de trabajo es excesiva y sobrecargada, se agotan los recursos físicos, emocionales y mentales, y las oportunidades de descanso, recuperación crónica y crecimiento profesional se ven limitadas.

Una carga de trabajo equilibrada implica que los empleados pueden realizar sus tareas de manera eficaz, sin sentirse abrumados ni agotados constantemente. Esto implica evaluar y distribuir de manera adecuada las responsabilidades y los plazos, asegurándose de que se asignen recursos suficientes y se establezcan expectativas realistas.

Además, es importante que los empleados tengan oportunidades para descansar y recuperarse. Esto implica garantizar un equilibrio adecuado entre el trabajo y el tiempo de descanso, permitir pausas regulares durante la jornada laboral y fomentar la desconexión fuera del horario de trabajo. El descanso y la recuperación son fundamentales para renovar energías y prevenir la acumulación del estrés.

Es esencial proporcionar tiempo y oportunidades para el evolución y progreso competitivo del personal, esto puede incluir la participación en actividades organizacionales, que faciliten el aprendizaje continuo, así como el fomento de la participación en proyectos desafiantes y gratificantes. El crecimiento profesional no solo es beneficioso para los empleados, sino que también puede contribuir a su satisfacción laboral ya una mayor calidad en su desempeño.

Percepción de falta de control

Se ha planteado puntos muy importantes relacionados con la falta de autonomía, recursos y colaboración en las decisiones de la empresa, los cuales pueden tener un impacto significativo en el bienestar laboral. Reflexionar sobre estas áreas y tomar medidas para mejorar el entorno es crucial para promover un

mayor equilibrio y satisfacción en el trabajo. Aquí hay algunas sugerencias para abordar estos problemas:

Identifica las causas de tu falta de autonomía y recursos, Comunica tus necesidades y preocupaciones: Establece límites y prioridades: Busca apoyo y recursos adicionales.

La comunidad y las relaciones laborales son aspectos importantes que pueden influir en el bienestar y el riesgo de burnout. Aquí hay algunas consideraciones adicionales relacionadas con estos puntos:

Equidad: La falta de equidad en el entorno laboral puede ser un factor estresante y contribuir al burnout. Si sientes que no se te trata de manera justa o que existen prejuicios en el trabajo, es importante comunicarlo.

Hablar sobre tus sospechas y plantear la necesidad de equidad puede ayudar a crear conciencia y fomentar cambios positivos.

Discrepancia de valores: Cuando tus valores personales no están alineados con los de tu empresa o tus compañeros, puede generar una sensación de frustración y falta de motivación. Si valoras algo que no es valorado en tu entorno laboral, es importante tener claridad sobre tus prioridades y considerar si hay espacio para la negociación o el ajuste de valores. En algunos casos, puede ser necesario explorar opciones laborales que estén más alineadas con tus valores personales.

Busca oportunidades para construir relaciones de apoyo y confianza, como colaborar en proyectos o brindar ayuda cuando sea necesario.

Busca el apoyo de tus compañeros de trabajo y establece redes de apoyo dentro y fuera de la organización.

Participa en actividades de team building y eventos sociales que promueven la interacción y el compañerismo.

Practica la empatía y el respeto hacia los demás, reconociendo la diversidad de perspectivas y experiencias.

Si bien no siempre es posible modificar totalmente las tácticas en las relaciones laborales, esforzarse en mejorar la comunicación, construir relaciones positivas y buscar apoyo puede contribuir a reducir el riesgo de burnout y mejorar el bienestar en el entorno laboral.

Método

La investigación se desarrolló bajo el enfoque según [18] cuali-cuantitativo, de tipo exploratorio y descriptivo, así como el método de análisis situacional, (pág. 4), e historias de vida, apoyado del cuestionario según Maslach (1986), Maslach Burnout Inventory (MBI), validado.

El enfoque metodológico utilizado para este estudio combina la revisión de la literatura existente con la recolección de datos primarios a través de entrevistas y encuestas. La revisión de la literatura

permitió obtener una visión general de las investigaciones previas sobre el síndrome de Burnout en el contorno universitario, identificar las estrategias de intervención exitosas y comprender las causas subyacentes del problema. Por otro lado, las entrevistas y encuestas dirigidas a los docentes del Instituto Tecnológico de Villahermosa proporcionaron información específica y detallada sobre sus experiencias, percepciones y necesidades.

El estudio se llevó a cabo de manera ética y respetando la confidencialidad de los participantes. Todos los datos recopilados se analizaron de manera rigurosa y se utilizaron para informar el desarrollo de estrategias de intervención efectivas. Se realizaron análisis cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión integral de la problemática y respaldar el resultado y recomendaciones de la investigación.

Así mismo, se aplicó un enfoque mediante la técnica de historia de vida. Esta técnica permitió recopilar información detallada y contextualizada sobre la experiencia de los docentes en relación al síndrome de burnout y su manejo en el tiempo de pandemia de COVID-19. A través de entrevistas en formato de audio, se exploraron en profundidad los sentimientos, las percepciones y las maniobras manejadas por los docentes para enfrentar a las necesidades laborales y el estrés.

Por otro lado, se empleó el instrumento validado Maslach Burnout Inventory (MBI) elaborado por Maslach adaptado para esta investigación dentro del Instituto Tecnológico de Villahermosa. Este cuestionario es ampliamente reconocido y utilizado para evaluar los niveles de burnout en diferentes profesiones. Los docentes participantes completaron el cuestionario a través de una plataforma de encuestas en línea. Los resultados obtenidos proporcionaron datos numéricos y estadísticos que permitieron cuantificar y analizar el nivel de burnout en los docentes, así como identificar posibles factores de riesgo y áreas de intervención.

Además, se utilizó el método de análisis situacional, el cual consiste en examinar el contexto y los elementos del exterior que alcanzan mediar en el desarrollo del síndrome de burnout.

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

El desarrollo de este análisis tiene como finalidad de crear conciencia sobre el síndrome de Burnout y sus efectos perjudiciales en el personal educativo. Al proporcionar estrategias de intervención preventiva y la forma de afrontar la situación, se busca promover un ambiente laboral más saludable y satisfactorio, donde los docentes puedan desarrollar su labor de manera efectiva, sin comprometer su bienestar personal.

Además, esta investigación es relevante para la comunidad educativa del Instituto Tecnológico de Villahermosa, porque permitirá identificar las necesidades específicas de los docentes y adaptar las estrategias de intervención a su contexto particular. Al

considerar los factores desencadenantes y los retos que afrontan los docentes en el Instituto, será posible diseñar intervenciones efectivas y sostenibles a largo plazo.

Muchos autores han abordado este tema aportando interesantes estrategias que permitirán al personal afrontar el burnout, aquí se mencionan a tres, tales como: Menghi, MS (2015), Ramos Ramos, P. (Coord.) (2012) y Gil Monte, PR (1991), abordaron el tema de estrategias de intervención y manejo preventivo del burnout desde diferentes perspectivas disciplinarias.

Menghi destaca la importancia de un enfoque multidimensional para abordar el burnout desde la psicología de la salud, proponiendo estrategias personalizadas y programas de intervención temprana.

Ramos Ramos se centra en la prevención del burnout en profesionales de la salud, sugiriendo la formación continua y políticas institucionales que promueven el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Gil Monte analiza el burnout desde la sociología laboral, enfatizando la necesidad de cambios estructurales en el entorno laboral, como la reducción de cargas laborales y una cultura organizacional que promueve el bienestar de los empleados.

En conjunto, los tres enfoques ofrecen un marco integral para prevenir y manejar el burnout, destacando la colaboración entre individuos, organizaciones y la sociedad en general.

RESULTADOS Los resultados del análisis de confiabilidad utilizando el coeficiente Alpha de Cronbach fueron los siguientes:

La subescala de agotamiento físico obtuvo un coeficiente de 0.91. y tanto el agotamiento psicológico o Mental y agotamiento emocional obtuvieron un coeficiente de 0.76 lo que representa que en términos de escala de Alpha de Cronbach tiene un alto nivel de confiabilidad y correlación con las respuestas obtenidas por los docentes del Instituto Tecnológico de Villahermosa.

Al analizar los datos del rango de edad obtenidos a través de la encuesta, se pudo observar una distribución relativamente equilibrada en términos de frecuencia y porcentaje.

Se obtuvieron los siguientes resultados de las encuestas aplicadas a los docentes de Instituto Tecnológico de Villahermosa:

Análisis del rango de edad

La categoría de edad más representado en la muestra es el de 51 a 60 años, con 36 docentes, lo que equivale al 28% del total. Esto indica que hay una proporción significativa de docentes en este grupo de edad en la muestra analizada.

En la categoría de edad con mayor representación es el de 41 a 50 años, con 32 docentes, lo que representa el 25% de la muestra.

En la categoría de 61 a 70 años tiene una presencia considerable, con 25 docentes, lo que equivale al 19% de la muestra.

Los grupos de edad de 31 a 40 años y de 71 a 80 años están representados en la muestra, con 22 docentes (17%) y 8 docentes (6%) respectivamente.

En las categorías más jóvenes, de 18 a 30 años y más de 80 años, tienen la menor representación en la muestra, con 6 docentes (5%) y 1 docente (1%) respectivamente.

Análisis por departamento de adscripción

El departamento de Ciencias Económico-Administrativas tiene la mayor frecuencia de docentes, con 37, lo que representa el 28% del total. Indica que hay una proporción significativa de docentes adscritos a este departamento en la muestra analizada.

El departamento de Ciencias de la Tierra tiene una presencia considerable, con 21 docentes, lo que equivale al 16% de la muestra.

Tanto el departamento de Ingeniería Química, Bioquímica y Ambiental como el departamento de Sistemas y Computación tienen 21 y 14 docentes respectivamente, lo que representa el 16% y el 11% de la muestra.

Los departamentos de Ingeniería Industrial y Ciencias Básicas tienen 18 y 19 docentes respectivamente, lo que equivale al 14% y al 15% de la muestra.

Análisis del nivel de burnout de los docentes

En la subescala de agotamiento emocional: el 15% de los docentes se encuentra en la categoría baja, el 28% categoría medio y el 56% en una categoría alta. Esto indica que la mayoría de los docentes experimentan un alto nivel de agotamiento emocional.

En la subescala de agotamiento físico: el 28% de los docentes se encuentra en un nivel bajo, el 15% en un nivel medio y el 57% en un nivel alto. Esto sugiere que la mayoría de los docentes experimentan un alto nivel de agotamiento físico.

En la subescala de agotamiento psicológico o mental: no se registró ningún docente en un nivel bajo, el 31% se encuentra en un nivel medio y el 69% en un nivel alto. Esto indica que la gran mayoría de los docentes experimentan un alto nivel de agotamiento psicológico o mental.

Estos resultados reflejan la presencia significativa de síntomas de Burnout entre los docentes del Instituto Tecnológico de Villahermosa. Es importante tener en cuenta que estos resultados se basan en la muestra analizada y no representan necesariamente la situación en toda la población docente. Sin embargo, indican la necesidad de implementar estrategias de intervención y manejo preventivo del síndrome de Burnout en este contexto.

A) Agotamiento emocional: El hecho de que el 56% de los docentes muestre un alto nivel de agotamiento emocional es preocupante. Esto indica que más de la mitad de los docentes están

experimentando una carga emocional considerable en su trabajo, lo que puede llevar a la pérdida de motivación, cansancio emocional y agotamiento.

B) Agotamiento físico: El hecho de que el 57% de los docentes muestre un alto nivel de agotamiento físico indica que están experimentando fatiga física y desgaste debido a las demandas físicas asociadas con su trabajo. El agotamiento físico prolongado puede tener consecuencias negativas para la salud de los docentes, porque puede afectar su energía, resistencia y bienestar físico en general.

C) Agotamiento psicológico o mental: El hecho de que el 69% de los docentes muestre un alto nivel de agotamiento psicológico o mental es alarmante. Esto indica que la gran mayoría de los docentes están enfrentando una carga emocional y cognitiva significativa en su trabajo, lo que puede generar un síndrome de burnout. Este agotamiento psicológico puede manifestarse en forma de agotamiento mental, dificultades para concentrarse, falta de satisfacción laboral y una sensación general de agotamiento emocional.

La relevancia de los resultados muestra la relación significativa de los síntomas de Burnout en los docentes, lo que indica la necesidad urgente de implementar estrategias de intervención y prevención para abordar este problema.

CONCLUSIONES

En conclusión, se centra en abordar el síndrome de Burnout en los docentes del Instituto Tecnológico de Villahermosa mediante la implementación de estrategias de intervención preventiva y afrontamiento. La expectativa de estos resultados es contribuir a mejorar el bienestar de los docentes y promover un ambiente laboral saludable en el instituto. Al proporcionar herramientas y enfoques prácticos, esta investigación busca fomentar la prevención y el manejo adecuado del síndrome de Burnout, en beneficio tanto de los docentes como de la calidad educativa en general.

Con base en los hallazgos de la investigación, se identificaron varias estrategias de intervención que pueden contribuir al manejo preventivo del síndrome de Burnout en los docentes. Estas estrategias incluyen:

1. Promoción de un entorno de trabajo saludable: Se deben implementar políticas y prácticas que fomenten el bienestar de los docentes, como la flexibilidad laboral, el apoyo emocional y el reconocimiento de su trabajo.
2. Capacitación en manejo del estrés: Los docentes deben recibir capacitación en técnicas de manejo del estrés, como la relajación, la meditación y la organización eficiente del tiempo.
3. Fomento de la comunicación y el trabajo en equipo: Es esencial promover la comunicación abierta y efectiva entre los docentes, así como fomentar el

trabajo en equipo y la colaboración para reducir el aislamiento y la carga de trabajo individual.

4. Implementación de programas de apoyo psicológico: Se deben establecer programas de apoyo psicológico y emocional para los docentes, como la terapia de grupo o el acceso a consejeros profesionales, que les brinden un espacio seguro para expresar y abordar sus preocupaciones y tensiones.

5. Fomento de un estilo de vida saludable: Se deben promover hábitos de vida saludables entre los docentes, como dieta equilibrada, realizar ejercicios regularmente y la búsqueda de actividades recreativas para el descanso y el disfrute personal.

La implementación de estas estrategias de intervención requerirá el compromiso y la colaboración de los directivos, el personal administrativo y los propios docentes. Además, se recomienda realizar un seguimiento continuo de los efectos de estas intervenciones y realizar ajustes en función de las necesidades y retroalimentación de los docentes.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos el apoyo de la Institución que permitió el acceso a la información, así mismo, el agradecimiento a todos aquellos docentes del Instituto Tecnológico de Villahermosa, que colaboraron durante las entrevistas realizadas para poder integrar la información requerida y con base a este resultado se diseñaron las estrategias de intervención de acuerdo con las necesidades de la población.

BIBLIOGRAFÍA

[1] Jennings, P. A. (2021). Teacher burnout turnaround: strategies for empowered educators. WW Norton.

[2] Cruz Rubio, M. D. L. (2013). Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de Burnout. Madrid, Spain: Editorial CEP, S.L. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/villahermosa/50711?p.101>)

[3] Azavala J. (2008), Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. Educación. No. 32 (VXII). p. 5. file:///C:/Users/black/Downloads/Dialnet-EstresYBurnoutDocente-5056868.pdf

[4] Bustos Villar, E. (2016). ¿Es posible evitar el estrés?: motivos y estrategias para pasar de lo urgente a lo importante. Buenos Aires, Argentina: <https://elibro.net/es/ereader/villahermosa/77099?page=97>.

[5] Portero de la Cruz, S. (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias* [Tesis doctoral, universidad de córdoba departamento de enfermería], <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

[6] Aisbett, B. (2023). The book of burnout: What it is. Why it happens. How gets it. And how to stop it before it stops you! Harpercollinspublishers.

[7] Murray, S. (2018). The burnout solution: 12 weeks to a calmer you. Gill Books.

[8] Ramos Ramos, P. (Coord.) (2012). Intervención psicológica en estrés laboral, mobbing y síndrome de Burnout (2a. ed.). Málaga, Editorial ICB. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/villahermosa/111796?pp.68,69>

[9] McAlpine, S. (2021). Beyond burnout a new zealand guide, How to spot it, stop it and stamp it out. Penguin Random House Nueva Zelanda.

[10] Menghi, M. S. (2015). Recursos psicosociales y manejo del estrés en docentes [en línea]. Tesis de Doctorado en Psicología. Universidad Católica Argentina. Facultad de Psicología y Psicopedagogía. R <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/512/1/doc.pdf>

[11] Ramos Ramos, P. (Coord.) (2012). Intervención psicológica en estrés laboral, mobbing y síndrome de Burnout (2a. ed.). Málaga, Editorial ICB. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/villahermosa/111796?p.80>

[12] Racionero Torre, C. (2016), Estrategias de intervención en profesionales de enfermería con síndrome de burnout. *Estrategias de intervención en profesionales de enfermería con síndrome de burnout* [Trabajo doctoral, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/19293/TFG-O%20843.pdf?sequence=1> p.17

[13] Racionero Torre, C. (2016), Estrategias de intervención en profesionales de enfermería con síndrome de burnout. *Estrategias de intervención en profesionales de enfermería con síndrome de burnout* [Trabajo doctoral, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/19293/TFG-O%20843.pdf?sequence=1> p.18-19

[14] Guerrero E. y Rubio J. (2005), Salud mental. Núm.. 5, Vol 28. <https://www.redalyc.org/pdf/582/58252804.pdf>

[15] Gil Monte , P. R. (1991). Una nota sobre el concepto del burnout sus dimensiones y estrategias de afrontamiento. *Psicológica información* (46), 4 - 7. <https://www.informaciopsicologica.info/revista/articulo/download/1227/1171>

[16] Garrett, L. (2020). The opposite of burnout: 5 career strategies to feel valued, be heard, and make a difference. Kindle Direct Publishing.

[17] Business Review, H. (2021). *Guías HBR: Cómo superar el Burnout*. Boston, Massachusetts, Editorial Reverté. <https://elibro.net/es/ereader/villahermosa/209687?p.p.35-39>

[18] Hernández R., Hernández C. y Baptista M. (2010), metodología de la investigación, Editorial McGraw Hil, <https://acortar.link/dQCaV>

ROLES DE CONTRIBUCIÓN

Rol	Autor (es)
Conceptualización	Catalina Arias Rodríguez (principal)

	Manuel Vergel Escamilla (apoyo) Tomasa Rodríguez Reyes (apoyo) Elsi Leticia Thompson Hernández (apoyo) Martha Ruth Jiménez Priego (apoyo)
Curación de datos	Manuel Vergel Escamilla
Metodología	Catalina Arias Rodríguez (principal) Tomasa Rodríguez Reyes (apoyo) Elsi Leticia Thompson Hernández (apoyo) Martha Ruth Jiménez Priego (apoyo)
Administración del proyecto	Catalina Arias Rodríguez
Recursos	Catalina Arias Rodríguez (principal) Manuel Vergel Escamilla (apoyo) Tomasa Rodríguez Reyes (apoyo) Elsi Leticia Thompson Hernández (apoyo) Martha Ruth Jiménez Priego (apoyo)
Supervisión	Catalina Arias Rodríguez
Validación	Tomasa Rodríguez Reyes
Redacción borrador original	Catalina Arias Rodríguez (principal)
Redacción- revisión y edición	Catalina Arias Rodríguez (principal) Manuel Vergel Escamilla (apoyo) Tomasa Rodríguez Reyes (apoyo) Elsi Leticia Thompson Hernández (apoyo) Martha Ruth Jiménez Priego (apoyo)



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0.