MLS – PEDAGOGY, CULTURE AND INNOVATION (MLSPCI)
https://www.mlsjournals.com/pedagogy-culture-innovation

(2026) MLS-Pedagogy, Culture and Innovation, 3(2),

Impacto del agotamiento socioemocional en la práctica pedagógica de los docentes de Ureña, provincia Santo Domingo Este

Impact of socioemotional burnout on the pedagogical practice of teachers in Ureña, Santo Domingo Este province.

José Amador Vásquez Becerrin
Universidad Internacional Iberoamericana, Puerto Rico(amadorjose.vasquezbecerrin@gmail.com)(https://orcid.org/0000-0003-0487-5421)

Información del manuscrito:

Recibido/Received:13/05/26
Revisado/Reviewed: 20/05/26
Aceptado/Accepted: 02/11/26

Palabras clave: Agotamiento socioemocional, Síndrome de Burnout, estrés, clima organizacional y desempeño laboral

RESUMEN

El agotamiento socioemocional representa un desafío creciente que impacta directamente en la calidad de vida de los profesionales que mantienen una interacción constante con otras personas, como es el caso de los docentes. Este fenómeno se manifiesta a través de síntomas físicos, emocionales y cognitivos que pueden afectar el desempeño en el aula, la motivación y la calidad de la enseñanza. La presente investigación tiene como propósito analizar el impacto del agotamiento socioemocional en la práctica pedagógica de los docentes en el sector La Ureña, provincia Santo Domingo Este, utilizando un enfoque mixto basado en el modelo DITRAC. Para ello, se aplicará el Maslach Burnout Inventory a una muestra cuantitativa de 123 docentes pertenecientes a tres instituciones educativas, con el objetivo de medir los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Además, se realizará un estudio cualitativo con 12 docentes, quienes participarán en entrevistas semiestructuradas para explorar sus experiencias, percepciones y estrategias de afrontamiento. El análisis de los datos incluirá estadística descriptiva, representación gráfica y un enfoque cualitativo que complemente la interpretación de los resultados numéricos. Se espera identificar las principales manifestaciones del desgaste profesional, así como los factores laborales y organizacionales que lo propician. Estos hallazgos permitirán diseñar estrategias para mitigar sus efectos y mejorar el bienestar docente.

Key words: Socioemotional burnout, Burnout syndrome, stress, organizational climate and work performance.

ABSTRACT

Social-emotional burnout represents a growing challenge that directly impacts the quality of life of professionals who maintain a constant interaction with other people, as is the case of teachers. This phenomenon manifests itself through physical, emotional and cognitive symptoms that can affect classroom performance, motivation and teaching quality. The purpose of this research is to analyze the impact of socioemotional burnout on the pedagogical practice of teachers in the La Ureña sector, Santo Domingo Este province, using a mixed approach based on the DITRAC model. For this purpose, the Maslach Burnout

	Inventory will be applied to a quantitative sample of 123 teachers belonging to three educational institutions, with the objective of measuring the levels of emotional exhaustion, depersonalization and lack of personal fulfillment. In addition, a qualitative study will be conducted with 12 teachers, who will participate in semi-structured interviews to explore their experiences, perceptions and coping strategies. Data analysis will include descriptive statistics, graphical representation and a qualitative approach to complement the interpretation of the numerical results. It is expected to identify the main manifestations of professional burnout, as well as the work and organizational factors that lead to it. These findings will make it possible to design strategies to mitigate its effects and improve the quality of work.

Introducción

El agotamiento socioemocional es un estado complejo que implica cambios biológicos, físicos y sociales, estrechamente relacionado con el estrés y su impacto en la estabilidad emocional. En el contexto educativo, los docentes enfrentan múltiples factores que afectan su bienestar, comprometiendo tanto su salud como su desempeño profesional.

La sociedad actual, caracterizada por un ritmo acelerado y altas exigencias laborales, tiende a subestimar el agotamiento socioemocional. Sin embargo, su adecuada gestión fortalece la resiliencia y evita que las personas se conviertan en meros ejecutores de tareas. Según Pérez-Vera, Ocampo-Botello y Sánchez-Pérez (2015, citados por Castiblanco, 2021), este agotamiento resulta del entorno e implica cambios fisiológicos y endocrinos modulados por la experiencia. Goleman (1996, citado por Prada Ortiz, 2021) destaca que, aunque el estrés es ampliamente estudiado, no siempre se implementan medidas efectivas para mitigarlo. Además, las emociones poseen componentes conductuales específicos, como gestos y comunicación no verbal, que pueden regularse mediante el aprendizaje cultural y familiar.

Desde una perspectiva fisiológica, las emociones se acompañan de síntomas como temblores, sudoración, respiración acelerada y aumento del ritmo cardíaco. La inteligencia emocional enfatiza la capacidad de gestionar las emociones propias y ajenas (Goleman, 1995), pero el estrés prolongado puede descontrolarlas, afectando a los docentes que trabajan en sectores vulnerables como La Ureña.

Los educadores en esta zona enfrentan desafíos como la exposición constante a estudiantes en situaciones de pobreza, violencia intrafamiliar y abandono parental, lo que genera frustración al no poder brindar el apoyo necesario. Otros factores que agravan la situación incluyen:

Sobrecarga laboral: Exceso de responsabilidades administrativas y académicas, dificultando el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Ambiente laboral conflictivo: Relaciones tensas con colegas y directivos que aumentan el estrés.

Condiciones laborales precarias: Bajos salarios y falta de incentivos generan desmotivación.

Exigencias académicas: La formación continua, aunque esencial, puede aumentar la fatiga emocional.

La salud mental de los docentes es una preocupación global. La OMS ha impulsado iniciativas para mitigar el impacto del estrés y los trastornos mentales. Un fenómeno ampliamente estudiado es el Síndrome de Burnout, reconocido en 2018 como enfermedad ocupacional en la CIE-11. Este trastorno afecta especialmente a quienes trabajan en contacto constante con otras personas, siendo los docentes un grupo vulnerable.

El objetivo de esta investigación es analizar el impacto del agotamiento socioemocional en la práctica pedagógica de los docentes de La Ureña. Se realizó una revisión de literatura sobre salud mental, teorías del Síndrome de Burnout y herramientas diagnósticas. Se utilizó el test Maslach Burnout Inventory para evaluar síntomas como despersonalización, agotamiento emocional y disminución de la realización personal.

Los resultados revelaron manifestaciones de estrés crónico, cansancio extremo e insatisfacción laboral, afectando la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Para abordar esta problemática, se proponen estrategias preventivas como formación en manejo del estrés, promoción del autocuidado y fortalecimiento del apoyo institucional.

Esta sección expone las bases teóricas que sustentan la presente investigación, analizando estudios previos y enfoques relevantes sobre el Síndrome de Burnout, el estrés laboral y su impacto en la labor docente. Comprender estos conceptos permite contextualizar los factores que influyen en el agotamiento socioemocional y su repercusión en la enseñanza, facilitando la identificación de estrategias para mitigar sus efectos en el ámbito educativo.

El Síndrome de Burnout en el contexto docente

El concepto de Burnout fue introducido por Freudenberger (1974), quien lo describió como un estado de agotamiento físico y emocional derivado de la exposición prolongada a demandas excesivas en el trabajo. Más adelante, Maslach y Jackson (1981) ampliaron su definición, identificándolo como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico en el entorno laboral, caracterizada por tres dimensiones principales:

1. Agotamiento emocional: Sensación de fatiga extrema ocasionada por la constante interacción con el entorno laboral.
2. Despersonalización: Desarrollo de actitudes cínicas o indiferentes hacia las personas con quienes se trabaja.
3. Baja realización personal: Percepción de insuficiencia y pérdida de confianza en las propias capacidades profesionales.

En el ámbito educativo, el Burnout docente es un problema creciente debido a la carga de trabajo, la presión académica y la falta de apoyo institucional. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2019 se incluyó este síndrome en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno ocupacional, subrayando su vínculo con condiciones laborales adversas.

Estudios previos sobre el Burnout docente

Diversos estudios han abordado el impacto del Burnout en los docentes y su relación con el desempeño académico de los estudiantes.

- La Rotta Villamizar y Álvarez (2021) realizaron una validación del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI-ED) en una muestra de 162 docentes de educación física en República Dominicana. Su estudio confirmó la fiabilidad del modelo multidimensional de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal). No obstante, recomendaron incluir variables adicionales en futuras investigaciones, como la relación docente-estudiante, la carga laboral y los recursos institucionales.
- La Rotta Rafael (2020) exploró la relación entre el Burnout docente y la satisfacción estudiantil en clases de educación física. Utilizando los instrumentos MBI-ED y CSCEF, identificó una correlación entre la ausencia de Burnout y altos niveles de satisfacción estudiantil, enfatizando la necesidad de contextualizar los instrumentos de evaluación a la realidad local.
- Rodríguez (2018) señaló que el Burnout incrementa el riesgo de depresión, especialmente en mujeres, quienes enfrentan múltiples exigencias en el ámbito laboral y personal.
- Bianchi, Schonfeld y Laurent (2017) concluyeron que el agotamiento emocional está estrechamente vinculado a síntomas depresivos, sugiriendo su inclusión en la definición clínica del Burnout.

Estos estudios reflejan que el Burnout no solo afecta la salud mental de los docentes, sino que también impacta la dinámica en el aula, afectando el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El agotamiento emocional y su repercusión en los docentes

El agotamiento emocional es una de las manifestaciones más notorias del Burnout. Según Maslach y Jackson (1981, citados por Fontes, 2020), se trata de un estado de falta de energía y desgaste psicológico, generado por la exposición constante a estímulos emocionales y cognitivos negativos. Este tipo de agotamiento no surge de manera repentina, sino que se desarrolla progresivamente hasta generar una sensación de colapso físico y mental, acompañado de fatiga crónica, desesperanza e incapacidad para recuperarse del estrés.

Para los docentes, el agotamiento emocional puede ser particularmente perjudicial, ya que su labor implica una interacción constante con estudiantes, padres y colegas. La presión de gestionar el comportamiento estudiantil, cumplir con programas académicos exigentes y adaptarse a condiciones de trabajo desafiantes contribuye al desarrollo de este síndrome.

El estrés laboral en el ámbito educativo

El estrés laboral es un fenómeno ampliamente estudiado en relación con el desempeño y bienestar de los trabajadores. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para enfrentar situaciones de demanda. En el contexto laboral, se manifiesta cuando las exigencias del trabajo superan los recursos o capacidades del individuo para responder a ellas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) define el estrés laboral como la respuesta física y emocional a un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos personales. En este sentido, el estrés docente es un problema recurrente, exacerbado por factores como:

- Carga de trabajo excesiva y falta de tiempo para planificación.
- Escasez de recursos pedagógicos y apoyo institucional limitado.
- Conflictos interpersonales con estudiantes, colegas y directivos.
- Bajos salarios y falta de incentivos económicos.

Estudios recientes, como el de Arce et al. (2020), señalan que el estrés laboral no solo reduce la productividad, sino que también afecta la salud física y mental de los trabajadores. En el caso de los docentes, la exposición prolongada a estos factores puede derivar en ansiedad, insomnio, enfermedades cardiovasculares y problemas psicosociales.

El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente

El clima organizacional se refiere a la percepción que los trabajadores tienen sobre su entorno laboral y las condiciones que influyen en su desempeño. Según Vélez (2019), este concepto abarca los factores internos y externos que facilitan o dificultan el logro de los objetivos institucionales.

Un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por relaciones interpersonales saludables, liderazgo eficaz y apoyo institucional, contribuye al bienestar emocional de los docentes y reduce los niveles de estrés. Por el contrario, un clima organizacional negativo puede fomentar conflictos, desmotivación y agotamiento emocional, afectando el rendimiento docente y la calidad educativa.

El impacto del agotamiento socioemocional en el desempeño laboral docente

El desempeño laboral hace referencia a la manera en que un trabajador cumple sus responsabilidades y tareas dentro de una organización. Según Bardales (2017), un buen desempeño individual influye en el éxito de la institución y en la calidad del servicio prestado.

En el ámbito educativo, Chiavenato (2017) señala que el desempeño docente está directamente relacionado con el bienestar emocional del profesor. Cuando un educador

experimenta Burnout o estrés crónico, su capacidad para motivar a los estudiantes, diseñar estrategias pedagógicas efectivas y mantener una actitud positiva en el aula se ve significativamente afectada.

Por ello, es crucial que las instituciones educativas implementen estrategias para prevenir y gestionar el agotamiento socioemocional en los docentes, promoviendo ambientes laborales más saludables y brindando apoyo psicológico y profesional.

El agotamiento socioemocional en los docentes es un problema multifactorial que impacta su bienestar y desempeño en el aula. Factores como el estrés laboral, la sobrecarga de responsabilidades y un clima organizacional negativo contribuyen a la aparición del Síndrome de Burnout, afectando no solo la salud del docente, sino también la calidad del proceso educativo.

Es fundamental que las instituciones educativas reconozcan esta problemática y adopten medidas preventivas para mejorar el bienestar emocional de los docentes. Estrategias como el fortalecimiento del apoyo institucional, la promoción del autocuidado y la implementación de programas de bienestar laboral pueden marcar una diferencia significativa en la salud mental y la motivación del personal educativo.

Método

Tipo de Investigación

Este estudio es de naturaleza descriptiva-proyectiva con un enfoque mixto. Se considera descriptivo porque recopila, procesa y presenta datos que reflejan una realidad diagnóstica, sirviendo como base para el diseño y propuesta de un programa específico (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, es proyectivo, ya que, según Hurtado (2010), este tipo de investigación se caracteriza por la elaboración de un modelo, propuesta o plan que responde a una necesidad o problema práctico en una institución, comunidad o área del conocimiento, fundamentado en un análisis preciso de las demandas actuales.

El estudio busca describir las variables relacionadas con el agotamiento socioemocional en el proceso pedagógico de los docentes, identificando sus características distintivas. Además, es proyectivo porque, conforme a Hurtado (2015), implica la formulación de una propuesta para solucionar una problemática práctica dentro de una organización, basada en un análisis de los requerimientos presentes. El diseño es no experimental y de alcance transversal, ya que no se implementará la propuesta sobre el agotamiento socioemocional en el proceso pedagógico de los docentes del sector La Ureña, en la Provincia Santo Domingo Este, y las encuestas se aplicarán en un único momento temporal.

Diseño de la Investigación

Para llevar a cabo una investigación de tipo mixto, se adopta un diseño de triangulación concurrente (DITRIAC). Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este modelo es ampliamente reconocido y se utiliza cuando el investigador busca corroborar resultados y realizar una validación cruzada entre datos cuantitativos y cualitativos, aprovechando las fortalezas de cada método y minimizando sus debilidades. Es posible que no siempre se logre una confirmación o corroboración directa.

En este diseño, se integran los enfoques cuantitativo y cualitativo, ejecutando los procedimientos de manera paralela, independiente y simultánea. El paso final consiste en la triangulación de resultados mediante un análisis comparativo e interpretativo de cada proceso. Para esta investigación, se ha planteado un problema general, formulando una

pregunta principal y varias secundarias, tanto de índole cuantitativa como cualitativa. A continuación, se describen los diseños propuestos para cada enfoque:

- **Enfoque Cuantitativo**: Dado que no se pretende manipular las variables, se adopta un diseño no experimental transversal. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) lo definen como un tipo de investigación observacional que analiza datos de variables recopiladas en un momento específico, con el propósito de identificar relaciones entre variables en un tiempo determinado.
- **Enfoque Cualitativo**: Se basa en la fenomenología, enfocándose en captar las perspectivas de los participantes. Este enfoque va más allá de la mera descripción, buscando desentrañar significados implícitos en las prácticas cotidianas. Estos significados, aunque no siempre evidentes para los participantes, pueden extraerse de las narrativas que ellos proporcionan.

Instrumento de Investigación Cuantitativo

Diversos estudios, como las tesis doctorales de Campos Cruz (2018) y Malander (2017), coinciden con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) en que las encuestas, mediante cuestionarios y escalas, son los principales instrumentos de recolección de datos en investigaciones cuantitativas. Por ello, se diseñó un instrumento basado en una escala tipo Likert, reconocida por su sólida fundamentación científica y amplia aplicación en la medición de diversas variables.

El cuestionario seleccionado para esta investigación es el Maslach Burnout Inventory (MBI), específicamente la versión adaptada al español por Tacca y Tacca (2019). Esta versión ha demostrado índices de confiabilidad aceptables:

- **Agotamiento Emocional**: 0.77
- **Despersonalización**: 0.66
- **Realización Personal**: 0.72

Estos valores indican que el instrumento es confiable para medir las dimensiones propuestas. El MBI consta de tres dimensiones:

1. **Agotamiento Emocional**: Evalúa la sensación de estar emocionalmente exhausto por las demandas laborales. Los puntajes se interpretan de la siguiente manera:

- Bajo: 0 a 18
- Medio: 19 a 26
- Alto: 27 a 54

Esta dimensión incluye los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.

2. **Despersonalización**: Mide actitudes de frialdad y distanciamiento hacia los demás. Las puntuaciones se categorizan como:

- Bajo: 0 a 5
- Medio: 6 a 9
- Alto: 10 a 30

Comprende los ítems 5, 10, 11, 15 y 22.

3. **Realización Personal**: Valora la percepción de eficacia y logro en el trabajo. Los rangos son:

- Bajo: 0 a 30
- Medio: 31 a 39
- Alto: 40 a 48

Incluye los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.

Es relevante destacar que una investigación realizada por La Rotta Villamizar, Lizardo Álvarez y Lara Ángeles (2021) validó el MBI en el contexto de la República Dominicana, específicamente con docentes de educación física. Los resultados

respaldaron un modelo multidimensional compuesto por las tres subescalas originales, aunque se omitieron algunos

Figura 1

Códigos aplicados para escala del Inventario de Burnout de Maslach

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	2	3	4	5	6	7

Fuente: Elaboración propia

En este estudio, se empleará la versión traducida y validada del cuestionario original, previamente utilizado en diversos estudios con distintas poblaciones. Este instrumento consta de una escala Likert de 7 puntos y evalúa tres dimensiones del síndrome de Burnout: agotamiento emocional, actitudes negativas y sentimientos de competencia y éxito.

Instrumento de investigación cualitativa

Para complementar el enfoque cuantitativo, se adoptará una metodología cualitativa que permitirá profundizar en la comprensión del fenómeno estudiado. Se utilizarán entrevistas semiestructuradas como principal herramienta de recolección de datos. Estas entrevistas se diseñarán basándose en las preguntas de investigación formuladas en las fases previas, permitiendo flexibilidad para incluir preguntas adicionales que precisen conceptos o aporten información más detallada.

Siguiendo la perspectiva de Black (1992, citado en Novillo y Cubero, 2021), en esta etapa del estudio, el investigador actúa como el principal instrumento de recolección de datos. Esto implica que será responsable de conducir las entrevistas semiestructuradas con la población seleccionada, utilizando su experiencia y habilidades para profundizar en los temas de interés, explorar nuevas perspectivas y obtener una comprensión más completa del fenómeno estudiado.

La elección de las entrevistas semiestructuradas permite una mayor flexibilidad y adaptabilidad durante el proceso de entrevista. A diferencia de las entrevistas estructuradas, donde las preguntas están predeterminadas y se formulan de manera uniforme, las entrevistas semiestructuradas facilitan una interacción más dinámica y adaptable a cada situación y participante. Esto posibilita la emergencia de nuevas ideas, perspectivas y temas durante la entrevista, enriqueciendo la recopilación de datos y facilitando una comprensión más profunda del fenómeno desde diferentes ángulos.

El enfoque cualitativo de esta investigación empleará entrevistas semiestructuradas como herramienta principal de recolección de datos. Estas entrevistas se diseñarán basándose en las preguntas de investigación planteadas, permitiendo la inclusión de preguntas adicionales para obtener información más precisa y detallada. El investigador desempeñará un papel activo en la conducción de las entrevistas, utilizando su experiencia y habilidades para profundizar en los temas de interés. Esto permitirá una comprensión más rica y profunda del fenómeno estudiado desde diversas perspectivas y

contribuirá a la triangulación de datos entre las fases cuantitativa y cualitativa de la investigación.

Este tipo de entrevista permite al investigador aclarar de manera personalizada las dudas que surgen de los resultados obtenidos en las encuestas utilizadas anteriormente, optimizando la profundización en el tema elegido y enriqueciendo los datos cuantitativos que no han sido evidenciados en los cuestionarios aplicados.

Dentro de las modalidades de entrevistas cualitativas, se optará por la entrevista semiestructurada. En este tipo de entrevista, se determina previamente el tipo de información que se necesita y se organiza la entrevista en función de ello. El entrevistador seguirá estrictamente el orden elegido, manteniendo una actitud abierta y flexible, capaz de incorporar nuevos temas si la entrevista lo amerita. Para la presente investigación, la entrevista semiestructurada permitirá explorar cómo los docentes que presentan el Síndrome de Burnout desempeñan su labor en las instituciones públicas.

En conclusión, la entrevista es una técnica de investigación que permite obtener información significativa que refleja de manera oral y subjetiva los acontecimientos relatados por el informante. En la entrevista, el informante tiene la oportunidad de detallar elementos de su vida cotidiana. Esta técnica se aplicará a la muestra cualitativa seleccionada para analizar de manera objetiva las observaciones de todos los elementos involucrados en el entorno de la problemática estudiada.

Resultados

En esta sección, se presentan los resultados del análisis de los datos mediante encuestas aplicadas a docentes de las escuelas públicas del sector La Ureña, en Santo Domingo Este. Inicialmente, se detalla la tasa de respuesta y se describen las principales características del perfil académico y laboral de los participantes. Posteriormente, para las variables no relacionadas directamente con dicho perfil, se realiza un análisis estadístico individual, complementado con la construcción de matrices de variables. Estas matrices sirven como base para efectuar análisis correlacionales y gráficos de regresión, permitiendo identificar las interrelaciones entre las diferentes variables comparadas. Este enfoque facilita la evaluación de las hipótesis planteadas en la investigación, basándose en las respuestas obtenidas durante la fase cuantitativa. El apartado concluye con la presentación de estos análisis y la interpretación de los resultados en función de las preguntas de investigación formuladas.

Presentación e interpretación de resultados del nivel de burnout en los docentes del sector La Ureña, provincia Santo Domingo Este

En esta sección, se exponen los hallazgos derivados del cuestionario administrado a 123 docentes del sector La Ureña, con el objetivo de evaluar y describir el riesgo de síndrome de burnout según las dimensiones establecidas en este estudio. Para identificar a los docentes en riesgo, se elaboró un baremo basado en el promedio de sus respuestas: aquellos con puntuaciones entre 1 y 2.5 se consideran en una situación favorable, sin riesgo de burnout, mientras que puntuaciones de 2.6 a 5 indican un riesgo potencial de desarrollar el síndrome.

Dimensión del burnout por cansancio emocional

El cansancio emocional es una de las principales dimensiones del síndrome de burnout. Maslach y Jackson (1981) lo describen como una sensación de agotamiento gradual de los recursos emocionales del trabajador, resultante de las demandas laborales constantes. Este estado se manifiesta en sentimientos de desgaste, pérdida de energía y fatiga persistente. En el contexto educativo, este agotamiento puede afectar negativamente la interacción docente-estudiante y la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto, es fundamental identificar y abordar el cansancio emocional en

los docentes para prevenir el desarrollo del síndrome de burnout y promover un ambiente educativo saludable.

Los ítems que recogen esta dimensión son: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20,

Tabla 1

Distribución de la respuesta a la pregunta 1

Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo

Escala	Valor absoluto	Valor porcentual
Nunca	17	14%
Pocas veces al año o menos	42	34%
Una vez al mes o menos	10	8%
Unas pocas veces al mes	39	32%
Una vez a la semana	4	3%
Pocas veces a la semana	4	3%
Todos los días	7	6%
Total	123	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los maestros de las instituciones públicas del sector la Ureña. Santo Domingo Este, enero 2023.

Análisis interpretativo

Esta pregunta de la encuesta tiene como objetivo medir el agotamiento emocional de los docentes. Los resultados revelan que la opción "pocas veces al año o menos" tuvo las respuestas más altas, lo que indica un nivel de agotamiento emocional menor. Sin embargo, el segundo porcentaje más alto de los encuestados afirmó sentir agotamiento emocional "unas pocas veces al mes", lo que sugiere que 39 docentes no están motivados emocionalmente y se debería implementar un plan de mejora. Este comportamiento puede afectar negativamente las actividades y el rendimiento laboral de los docentes. Es importante destacar que hay momentos en los que los docentes se sienten desmotivados y emocionalmente cansados, se deben realizar actividades de crecimiento personal o motivación laboral, especialmente en épocas de mayor demanda laboral. La tercera opción más alta fue "nunca se siente agotado en su trabajo", representada por diecisiete docentes.

Tabla 2

Distribución de la población en estudio, respuesta a la Pregunta 2

Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío

Escala	Valor absoluto	Valor porcentual
Nunca	70	57%
Pocas veces al año	21	17%
Una vez al mes o menos	11	9%
Unas pocas veces al mes	18	15%
Una vez a la semana	3	2%
Pocas veces a la semana	0	0%
Todos los días	0	0%
Total	123	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los maestros de las instituciones públicas del sector la Ureña. Santo Domingo Este, enero 2023.

Análisis interpretativo

Este gráfico muestra el porcentaje de respuestas obtenidas en la segunda pregunta, la cual mide el cansancio emocional de los docentes entrevistados. La tabla anterior evidencia que para las instituciones educativas públicas de Ureña, es un aspecto positivo para sus docentes, ya que más de la mitad (57%) de las respuestas reflejan que nunca se han sentido insatisfechos con sus acciones, lo que indica una identificación con la institución tanto en lo personal como en lo laboral. Sin embargo, es importante destacar que los porcentajes de "pocas veces al año o menos" también son significativos, lo que sugiere que los docentes experimentan cansancio emocional en algunos momentos, aunque ninguno lo siente diariamente.

Es importante señalar que la labor de los docentes se ha vuelto más compleja a medida que han aumentado y se han intensificado las demandas para ejercer su profesión. Los profesores deben contar con una mayor competencia profesional para poder atender a la diversidad de sus estudiantes y fomentar en ellos habilidades cognitivas, metacognitivas, sociales y personales que les permitan enfrentar los desafíos que plantea la sociedad actual, caracterizada por la información y el conocimiento. Todo esto implica mantener relaciones educativas efectivas en el aula.

Tabla 3

Distribución de la población en estudio, respuesta a la Pregunta 3

Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado

Escala	Valor absoluto	Valor porcentual
Nunca	45	37%
Pocas veces al año o menos	45	37%
Una vez al mes o menos	0	0%
Unas pocas veces al mes	18	15%
Una vez a la semana	4	3%
Pocas veces a la semana	7	5%
Todos los días	4	3%
Total	123	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los maestros de las instituciones públicas del sector la Ureña. Santo Domingo Este, enero 2023.

Análisis interpretativo

La tabla presenta el porcentaje de respuestas de los profesores que participaron en la encuesta en relación a la tercera pregunta. Experimentar fatiga puede ser problemático para los colaboradores, ya que puede afectar su rendimiento al inicio de la jornada laboral. Según los resultados obtenidos, el 37% de los encuestados respondió que nunca siente fatiga al comenzar su jornada. Aunque la fatiga inicial puede dificultar la realización de las tareas y disminuir la energía necesaria para desempeñar un trabajo diario, también podrían existir causas externas a su horario laboral que contribuyan a dicha fatiga.

Se puede deducir que la fatiga, como un síntoma que alerta sobre el estrés en los profesionales de la educación, es causada por múltiples factores físicos, psicológicos y

sociales. Estos factores pueden incluir estresores como la falta de personal, que puede resultar en una sobrecarga de trabajo, así como una matrícula excesiva que aumenta el estrés durante las actividades laborales. Además, los docentes tienen que lidiar con una amplia gama de comportamientos de los estudiantes, lo que requiere una constante adaptación, así como problemas familiares y de aprendizaje, entre otras características del trabajo que pueden provocar fatiga física, mental y emocional.

Como resultado, los profesores pueden experimentar dificultades para dormir adecuadamente, lo que hace que sea cada vez más difícil concentrarse y responder con paciencia a las demandas de los demás. En algunos casos, la fatiga puede incluso causar problemas de memoria y crisis emocionales. La fatiga se convierte en un círculo vicioso del cual es difícil salir.

Análisis General de los Resultados de la fase cualitativa

Los docentes entrevistados compartieron sus experiencias sobre el impacto de trabajar bajo presión. Coinciden en que esta situación puede ser tanto un reto como una oportunidad para su desarrollo profesional, ya que les permite aprender a gestionar el estrés de forma más eficiente. Muchos experimentan una mezcla de emociones, tales como ansiedad, nerviosismo, un fuerte sentido de responsabilidad en el proceso educativo, así como motivación, eficiencia y una mayor concentración. La presión no solo actúa como un detonante para mejorar la eficiencia, sino que también fomenta la creatividad en sus métodos de enseñanza. En este sentido, resalta la importancia de gestionar adecuadamente el estrés, lo cual es crucial para su desempeño y bienestar en el entorno educativo.

En cuanto a la satisfacción con la profesión, la mayoría de los docentes revela un alto nivel de entusiasmo y pasión por la enseñanza, estimando que cerca del 90% de ellos sienten un profundo compromiso con su labor. Para muchos, trabajar con estudiantes es una fuente de alegría, y se sienten realizados al observar el progreso de sus alumnos. Además, valoran enormemente el aprendizaje constante que experimentan al interactuar con diversos estudiantes y al estar en contacto con la evolución de las metodologías pedagógicas. A pesar de los desafíos que conlleva la profesión y las dificultades que enfrentan en su jornada laboral, su amor por la enseñanza sigue siendo un motor que les impulsa a superar estos obstáculos.

Respecto a los malestares experimentados al finalizar su jornada laboral, los docentes mencionan que, aunque es común sentirse agotados emocional y físicamente, así como estresados por la responsabilidad educativa, también encuentran satisfacción y gratificación en su labor. Este equilibrio permite mitigar el impacto de los malestares que puedan experimentar a lo largo de su desempeño profesional. Sin embargo, algunos docentes, con varios años de experiencia, reconocen que han percibido un aumento en la carga de trabajo, lo que genera una mayor sensación de fatiga. Esta situación está vinculada tanto al creciente nivel de presión y expectativas sobre los docentes como a la necesidad de adaptarse a nuevos enfoques pedagógicos y tecnológicos, sumado a la carga emocional que implica el ser educador.

En relación con los problemas que surgen en el aula, los docentes identifican varios retos, entre los que destacan la diversidad de habilidades y necesidades de los estudiantes, la insuficiencia de recursos y tecnología adecuados, la desmotivación de algunos estudiantes, así como la creciente presión académica. Además, subrayan la relevancia de una comunicación fluida con los padres y de una colaboración constante con otros colegas para abordar los desafíos del día a día escolar.

Las actividades que resultan más desgastantes emocionalmente en su labor diaria incluyen el manejo de las diferencias individuales entre los estudiantes, la resolución de

conflictos dentro del aula, los cambios en las políticas educativas y la escasez de recursos. Sin embargo, a pesar de estos retos emocionales, los docentes encuentran satisfacción al ver el progreso y el crecimiento de sus estudiantes.

Respecto a los problemas recurrentes, se destaca que los docentes suelen enfrentar más dificultades en su interacción con los padres, aunque también se presentan retos con algunos alumnos. La comunicación con los padres, en ocasiones, se vuelve complicada debido a desacuerdos en cuanto a las expectativas y enfoques educativos, lo que puede generar tensiones. A pesar de estas dificultades, los docentes procuran mantener relaciones colaborativas y de apoyo con sus compañeros, lo que les ayuda a encontrar un equilibrio saludable en su vida personal y profesional, especialmente con sus parejas.

El estrés en las clases es una preocupación relevante, ya que ha afectado significativamente el bienestar emocional y físico de los docentes, generando ansiedad y agotamiento. No obstante, han aprendido a manejar esta situación de manera efectiva mediante estrategias como una adecuada gestión del tiempo, la práctica del autocuidado y el apoyo emocional de sus colegas.

Finalmente, el clima organizacional en el que los docentes se desarrollan juega un papel fundamental en su estado de ánimo y bienestar. Un ambiente escolar positivo, caracterizado por la colaboración y el apoyo mutuo, contribuye significativamente a la motivación y satisfacción laboral de los docentes. Por el contrario, un clima negativo puede generar altos niveles de estrés, agotamiento y frustración.

En conclusión, ser docente implica enfrentar una serie de desafíos emocionales, físicos y laborales, pero, al mismo tiempo, ofrece gratificación personal y profesional. La gestión adecuada del estrés, la comunicación efectiva con las partes involucradas y el apoyo constante son aspectos esenciales para lograr un equilibrio en esta vocación. Las oportunidades de crecimiento personal y profesional que brinda la enseñanza son valiosas, pero requieren de un manejo consciente de los desafíos inherentes a la profesión.

Discusión y conclusiones

Los docentes de una institución educativa pueden gestionar el Síndrome de Burnout a través de campañas de sensibilización y prevención, que les proporcionen herramientas para afrontar o liberarse de situaciones que generen emociones negativas. En relación con el objetivo principal de la investigación, se evaluaron los niveles de estrés utilizando el Instrumento de Maslach y Jackson, concluyendo que aunque son pocos los docentes que presentan niveles de estrés que requieren intervención o prevención, es necesario estar atentos a esta situación.

En cuanto al primer objetivo, que consistía en identificar el nivel de agotamiento socioemocional en el proceso pedagógico de los docentes en las Instituciones Educativas del sector La Ureña, se determinó que, aunque pocos docentes presentan un alto nivel de agotamiento emocional, es importante implementar medidas que les permitan manejar sus emociones de forma adecuada.

El análisis de la variable de despersonalización reveló que únicamente una docente presenta un nivel alto en este aspecto, lo cual sugiere que el origen de esta situación podría estar más relacionado con factores personales que laborales. Sin embargo, se considera relevante tomar medidas preventivas para evitar la extensión de este problema en el futuro.

Respecto a la realización personal, se encontró que no existen docentes con niveles bajos en esta área, lo cual indica que los directivos de las instituciones educativas están atentos tanto al bienestar personal como profesional de sus docentes. Esta conclusión se respalda con la información obtenida de las entrevistas cualitativas realizadas.

En relación con el segundo objetivo, que busca describir los factores del clima organizacional que influyen en el desempeño laboral de los docentes, se concluye que la motivación es un factor clave para lograr un buen rendimiento en el trabajo. Según las entrevistas, se permite a los docentes recibir formación acorde con sus necesidades y expectativas futuras, lo que es fundamental para que el personal se sienta satisfecho con las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que se les brindan en su entorno laboral.

En cuanto al tercer objetivo, que tenía como fin especificar las condiciones en las que los docentes desarrollan su labor, se destacó que las tareas docentes son muy variadas, e incluyen no solo la interacción con todos los miembros de la comunidad escolar, sino también tareas administrativas y la participación en actividades extracurriculares. También es importante tener en cuenta que los problemas personales, necesidades económicas insatisfechas, malas condiciones laborales, ambientes conflictivos, burocracia y la falta de reconocimiento social pueden afectar negativamente el desempeño laboral de los docentes.

En relación con el cuarto objetivo, que busca establecer las estrategias utilizadas por los docentes para reducir el agotamiento emocional asociado al Síndrome de Burnout, se concluye que estos profesionales suelen ser conscientes de sus propias limitaciones y trabajan en superarlas. Algunos optan por compartir sus problemas con otras personas y expresar sus sentimientos, mientras que otros prefieren organizar con antelación sus clases y establecer prioridades en su trabajo.

Finalmente, respecto al quinto objetivo, que tiene como propósito describir los efectos del cansancio emocional en la productividad de los docentes en el sector La Ureña, se concluye que, en muchos casos, la falta de recursos disponibles para mejorar las habilidades educativas de los docentes, junto con el acumulado de años de experiencia laboral, puede llevar a una sobrecarga moral y generar estrés, malestar personal y agotamiento físico, mental y emocional. Esta situación puede derivar en insatisfacción tanto en el ámbito personal como familiar, además de dificultar el desarrollo laboral y personal de los docentes.

Recomendaciones

En cuanto al objetivo general, se sugiere implementar campañas institucionales de sensibilización y prevención sobre el Síndrome de Burnout, centradas en capacitar a los docentes para reconocer y gestionar las emociones negativas. Estas campañas deberían incluir talleres sobre inteligencia emocional, manejo del estrés y un programa integral de bienestar docente que combine estrategias de autocuidado, apoyo psicológico y herramientas para el manejo emocional.

Para el primer objetivo, relacionado con el agotamiento socioemocional, se propone diseñar planes de intervención dirigidos a aquellos docentes que presenten elevados niveles de cansancio emocional. Estos planes deben incorporar pausas activas a lo largo de la jornada, formación para detectar de manera temprana el agotamiento emocional y talleres que fomenten un equilibrio adecuado entre las demandas laborales y el bienestar emocional.

Respecto al segundo objetivo, relacionado con los factores del clima organizacional, se recomienda reforzar los programas de capacitación profesional para que los docentes puedan actualizarse conforme a sus necesidades. Es fundamental,

además, potenciar la comunicación entre directivos y docentes, incentivar la motivación mediante reconocimientos y beneficios, y garantizar que las condiciones laborales contribuyan a la satisfacción y el rendimiento de los docentes.

En relación con el tercer objetivo, referido a las condiciones laborales de los docentes, se aconseja realizar un diagnóstico institucional que permita identificar problemas como la burocracia, el ambiente de trabajo y la falta de recursos. Con base en los resultados de este diagnóstico, se deben implementar soluciones para garantizar el acceso a materiales pedagógicos necesarios, reducir los conflictos internos y promover un entorno colaborativo.

En cuanto al cuarto objetivo, se sugiere establecer programas de mentoría que faciliten el intercambio de experiencias y orientación entre docentes, además de ofrecer talleres de planificación y gestión del tiempo. También es clave crear espacios seguros donde los docentes puedan expresar sus emociones y preocupaciones, promoviendo una cultura de apoyo mutuo y solidaridad.

Finalmente, en relación con el quinto objetivo, para mitigar los efectos del agotamiento emocional en la productividad, es fundamental gestionar recursos adicionales que fortalezcan las competencias pedagógicas de los docentes. También se recomienda reducir la sobrecarga laboral mediante una adecuada redistribución de tareas y promover estrategias que mejoren el reconocimiento social, aumentando así la satisfacción tanto personal como profesional de los docentes.

Referencias

Barreto-Osma DA, Salazar Blanco HA. (2021). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. Univ. Salud;23(1):30-39. DOI:https://doi.org/10.22267/rus.212301.211

Cabrero, B. G. (2018). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o "blandas": aproximaciones a su evaluación. Revista Digital Universitaria, 19(6).

Campos C. (2018). Uso, creencias y actitudes sobre las TIC en los procesos de enseñanza-aprendizaje del personal académico de un Centro Público de Investigación. Caso: CIBNOR. (Tesis Doctoral). Universidad Internacional Iberoamericana. Puerto Rico.

Castiblanco, D. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios latinoamericanos. Revisión sistemática. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Bogotá.

Fontes, F. (2020). Herbert J. Breudenberger and the making of Burnout as a psychopathological Síndrome. Research Gate Journal.

Ferreira y Calderón (2022). Evaluación De Adultos Cri-A. Evaluación del afrontamiento del estrés. Universitat de Barcelona.

Fuster Guillen D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. (tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Giraldo, K. P., & Holguín, M. J. A. (2017). La autoestima, proceso humano. Revista Electrónica Psyconex, 9(14), 1-9.

Gutiérrez y Arias Herrera (2018). Síndrome de Burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. Enfermería universitaria, 15(1), 30-44. https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill

Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
La Rotta R. (2020). The Maslach Burnout Inventory General Survey. In C. Maslach, S.E. Jackson, & M.P. Leiter (Eds.), Maslach Burnout Inventory. Pal
Malander, (2017). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. Ciencia & Trabajo, 18(57), 177–182. Retrieved from http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718.
Mendicute, (2017). Estrés laboral y síndrome de burnout en relación con la motivación en los docentes de secundaria. (Tesis de Maestría). Universidad de Cantabria. España
Millán de Lange y D'Aubeterre (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. (Tesis de doctorado). Universidad Metropolitana (UNIMET). Venezuela.
Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F. y Martín-Santos, R. (2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. Medicina clínica. doi: 10.1016 / j. medcli.2021.04.003
Novillo, B., y Cubero, M. (2021). Los factores sociales en el acceso a las prestaciones y servicios del catálogo de servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. Trabajo Social Hoy, 92(1), 125-137. DOI: 10.12960/TSH.2021.0006.
Prada Ortiz, S. I. (2021). Influencia de la inteligencia emocional según Goleman, en la resolución de conflictos entre los estudiantes del ciclo IV grado octavo del colegio Incades [Trabajo de Grado Maestría, Universidad de Pamplona]. Repositorio Hulago Universidad de Pamplona. http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/handle/20.500.12744/5113
Rodríguez (2018). Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima. Revista de Investigación Educativa, 36(2), 401-419.
Tacca y Tacca (2019). Estilos de afrontamiento y bienestar psicológico en estudiantes de postgrado. Revista de investigación psicológica versión on-line issn 2223-3032
Toledo Neira, E. (2017). Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud de la Clínica Maison de Santa Lima. (Tesis de grado). Universidad Nacional de San Marcos. Lima Perú.
Villalobos, (2019). Autoestima, teorías y su relación con el éxito personal. Recuperado de http://www. alternativas. me/attachments/article/190/2. % 20Autoestima, % 20t eor% C3% ADas% 20y% 20su% 20relaci% C3% B3n% 20con% 20el, 20, C3