

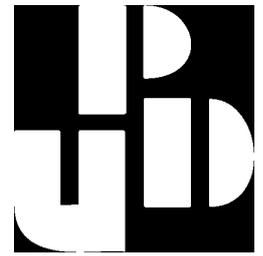
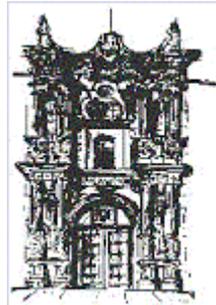
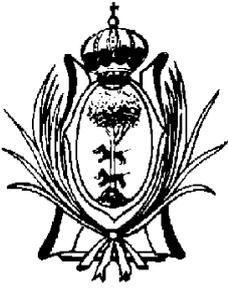
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE DURANGO

TESIS DE MAESTRÍA
SÍNDROME DE BURNOUT
EN LOS MAESTROS DEL CCH

MAGDALENA ACOSTA CHÁVEZ
CATEDRÁTICA DEL COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES DE LA
UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO

ASESOR: M. E. ARTURO BARRAZA MACÍAS
CATEDRÁTICO E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE
DURANGO

DURANGO, DGO, MARZO DEL 2006



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE DURANGO

SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS MAESTROS DEL CCH

TESIS QUE:
PARA OBTENER GRADO DE MAESTRÍA
EN EDUCACIÓN CAMPO PRÁCTICA EDUCATIVA

PRESENTA: MAGDALENA ACOSTA CHÁVEZ
(acostamagda@hotmail.com)

ASESOR: MAESTRO ARTURO BARRAZA MACÍAS

DURANGO, DGO. MARZO DEL 2006

DEDICATORIA

DEDICO ESTE TRABAJO A:

MIS HIJOS

ANA CECILIA: QUERIDA HIJA TE DEDICO ESTE TRABAJO MI PEUQUEÑA, RECUERDA QUE ERES MI VIDA, MI DESEO ES QUE SEAS FELIZ, VIVAS TU VIDA CON RESPONSABILIDAD Y TE ESFUERCES POR SER CADA DÍA MEJOR.

CESAR: CORAZÓN DE MI VIDA, RECONOZCO TU ESFUERZO POR ENFRENTAR LOS RETOS DE LA VIDA, SIGUE ADELANTE HIJO, INTENTA SIEMPRE SER FELIZ.

A MI ESPOSO CÉSAR:

TE DEDICO ESTE TRABAJO, QUE LO CONSTRUIMOS EN LA UNIÓN COMO PAREJA Y COMO FAMILIA, ESTE TRABAJO ES TUYO TAMBIÉN POR TUS DESVELOS, POR TU DIRECCIÓN.

A LA MEMORIA DE MI MADRE:

MAMÁ, EN SU MEMORIA POR SU CARIÑO, POR SU FATIGA, POR SU EXTRAORDINARIA ENTREGA.

A MI HERMANA HORTENSIA:

POR SU SACRIFICADO AMOR DE HERMANA MAYOR

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Por haberme permitido llegar hasta donde me encuentro ahora.

A MI MADRE: CONCEPCIÓN (Q P D)

Que me impulsó a emprender la maravillosa aventura de estudiar el posgrado, ella me dejó al inicio de la maestría, pero con su ejemplo de vida, su capacidad de trabajo, su sabiduría, su constante lucha ante la adversidad, su inmenso espíritu, me inspira siempre a seguir adelante y empeñarme por ser mejor persona.

A MIS HIJOS: ANA CECILIA Y CÉSAR

Que son el principal motivo de mi existencia, les agradezco que ese tiempo que les correspondía me lo hayan cedido para realizar este trabajo.

A MI ESPOSO: CÉSAR CONTRERAS

Agradezco su amor, su comprensión, su incondicional apoyo moral en los momentos difíciles, su permanente ayuda en el aspecto técnico, que sin él no hubiera sido posible concluir este trabajo.

A MI MAESTRO: ARTURO BARRAZA

Que con su infinita generosidad para compartir conocimiento, me fué guiando para realizar esta investigación.

ÍNDICE

CAPÍTULO UNO	2
Introducción.	2
Antecedentes	2
Planteamiento del Problema	6
Objetivos	8
Justificación	9
CAPÍTULO DOS	13
Marco Teórico	13
CAPÍTULO TRES	38
Metodología	38
Tipo de Estudio	38
Instrumento	38
Formato de Respuesta	41
Sujetos de la Investigación	42
Contexto de Investigación	42
Técnica de Recolección de Datos	44
CAPÍTULO CUARTO	45
Resultados	45
CONCLUSIONES	60
ANEXOS	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

CAPÍTULO UNO

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

El Síndrome de Burnout ha sido objeto de estudio desde mediados de los años 70 en el terreno de las instituciones del sector salud, es en la última década que las investigaciones se trasladan al sector educativo, existen escasas referencias de investigaciones latinoamericanas. La revisión de literatura señala que a mayor estrés laboral es menor el grado de involucramiento y satisfacción laboral.

Los estudios a cerca del Síndrome de Burnout que se encontraron en la revisión de literatura abordan dos aspectos importantes como líneas de investigación: psicológica y laboral.

La primera línea, la psicológica, aborda la depresión como la consecuencia más directa asociada al Síndrome de Burnout, los investigadores se preguntan por qué las personas responden de manera diferente al estrés (Moreno Jiménez, González Gutiérrez, Garrosa Hernández 2003); incluyen las variables de personalidad resistente y sentido de la coherencia en profesores de Colegios e Institutos Públicos de Madrid España.

En otro estudio Guerrero Barona (2003), analiza las técnicas de afrontamiento del estrés de los docentes de la Universidad de Extremadura España.

La segunda línea, la laboral se refiere al contexto de trabajo de los profesores que representa una influencia significativa sobre su calidad de vida laboral (Aldrete Rodríguez, Pando Moreno, Aranda Beltrán 2003) identifican la prevalencia del Síndrome de Burnout y su relación con las actividades que realizan los maestros.

De tres investigaciones revisadas sólo una se realizó en México en educación primaria lo que indica que existen poco interés o desconocimiento del tema en nuestro país.

A continuación se presenta el resumen de tres de las investigaciones revisadas:

El trabajo de Moreno Jiménez, González Gutiérrez y Garrosa Hernández (1998) realiza una revisión del proceso de Burnout, analizando la incidencia de los factores organizacionales en el desarrollo del Síndrome de Burnout, así como su asociación con la salud percibida, prestando especial atención al supuesto papel mediador que desempeña en el proceso la variable de personalidad denominada sentido de coherencia.

El análisis de regresión efectuado muestra la importancia en el desarrollo del Síndrome de Burnout, de las fuentes potenciales de estrés propias de la organización en la que el profesor desempeña su trabajo. Es especialmente notable la asociación del estrés de rol con el Burnout, especialmente con la dimensión de agotamiento emocional, y de ambos con los problemas de salud autoinformados. Además, el estudio hace patente el importante papel mediador que ejerce el sentido de coherencia (SC) en el proceso.

La muestra la componen 115 profesores de 20 centros educativos de nivel primaria en los distritos de Madrid, España (21% hombres, 72% mujeres, 7% no contestaron), con una edad media de 46 años (SD = 9,59), que respondieron a los ítems de tres Cuestionarios:

- Burnout del Profesorado (CBP) (Moreno-Jiménez, Oliver y Aragonese, 1993).
- Cuestionario de Orientación a la Vida (O.L.Q.) (Antonovsky, 1987).
- Cuestionario de sintomatología (Peñacoba, 1996) que recoge manifestaciones autoinformadas tanto de carácter físico como psicológico.

Los resultados demuestran que la exposición prolongada a determinadas formas de estrés organizacional es un factor desencadenante de los procesos de Burnout, tanto el estrés del rol como el Burnout, muestran una importante asociación con los problemas de salud autoinformados, las variables de personalidad como las del sentido de la coherencia tienen un papel moderador de los grados de Burnout.

Un segundo trabajo, el de Aldrete Rodríguez, Pando Moreno, Aranda Beltrán (2003) del Instituto Regional de Investigación en Salud Pública, Universidad de Guadalajara, tiene por objeto identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout y su relación con las actividades que realizan los maestros. Es un estudio observacional, transversal y descriptivo, en una muestra de maestros que laboran frente a grupo en 25 escuelas primarias, seleccionadas aleatoriamente, de la Zona Metropolitana de Guadalajara. La unidad de análisis fue el Síndrome de Burnout y su relación con las actividades que realizan como docentes.

Para la captación de la información se utilizó un formulario autoaplicado que contenía las variables de interés, así como la escala de Valoración de Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el Síndrome de Burnout o de quemarse por el trabajo. Para la captura, validación y análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico Epi Info 6.

Se estudiaron 301 maestros, el rango de edad fue de 24 a 69 años. Algunos resultados obtenidos en este estudio 25.9% de los maestros presentan agotamiento emocional alto, 21.6% baja realización en el trabajo, 5.6% de despersonalización en su nivel mas alto, un 20.6% de los profesores no presentaron alteraciones en las áreas que evalúa el MBI.

Otro trabajo, el de Guerrero Barona de la Universidad de Extremadura España (ref. por anales de la psicología 2003, vol.19 no. 1 junio), se contrastan las variables grados de Burnout y modos de afrontamiento, se pretende detectar si se pueden establecer diferencias

estadísticamente significativas entre cada una de las dimensiones de burnout y las diferentes estrategias de afrontamiento empleadas por los docentes que sufren diferentes grados de Burnout.

Se utilizó el Maslach Burnout Inventory. (Maslach y Jackson, 1996). M.B.I. la escala de evaluación de técnicas de afrontamiento, C.O.P.E. (Carver, Scheirer Weintraub, 1989).

La muestra está formada por 257 docentes de la Universidad de Extremadura España. Algunos resultados manifiestan que los profesores que sufren de alto grado de agotamiento emocional, emplean las estrategias desahogarse, desconexión conductual, consumo de drogas y aceptación (estrategias pasivas). Contrario a los docentes que presentan un alto grado de logro personal, utilizan afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo instrumental, búsqueda de apoyo social, reinterpretación positiva y refrenar el afrontamiento (estrategias activas).

Planteamiento del problema

La situación política, económica y demográfica del país se traduce en problemas como el desempleo y la falta de ocupación profesional, en este sentido algunos de los egresados de las diferentes licenciaturas se han contratado como profesores en el nivel medio superior y no siempre cumplen con el perfil necesario para el desempeño docente. Por ello surgen algunos inconvenientes a los que se enfrentan cotidianamente los profesores como son: improvisación, falta de relación humana entre profesor y alumno, actitudes de rigidez, inflexibilidad, intransigencia, resistencia al cambio.

Existe actualmente en el Colegio de Ciencias y Humanidades de la Universidad Juárez del Estado de Durango (CCH de la UJED), una serie de problemas que afectan de manera directa

el desempeño de los profesores, entre los problemas que se identifican los que tienen mayor relevancia son:

- Un porcentaje alto de la planta de profesores rebasa los cuarenta años de vida, y esto provoca incertidumbre al no existir en la Universidad un proceso para la jubilación dinámica de los trabajadores, ya que es bajo el número de profesores universitarios que se jubilan al año, esta situación se manifiesta en estados constantes de angustia al imaginar la inseguridad económica en un futuro incierto.
- Un problema que se ha presentado en los últimos años en el CCH que dificulta el desempeño académico y que causa malestar entre los profesores es la falta de grupos operativos de trabajo, por existir una inadecuada distribución de los grupos de alumnos en los diferentes turnos (matutino y vespertino), en el turno matutino existen grupos hasta de 54 alumnos y en el turno vespertino algunos grupos cuentan con tan solo 10 alumnos regulares.
- La falta de un reglamento que ponga orden al ingreso de los profesores, así como a la promoción de las materias que en determinado momento estén disponibles, es otro de los problemas que se presenta en cada semestre, ya que el ingreso de nuevos profesores y los dudosos mecanismo de asignación en algunas materias, limita el crecimiento en carga horaria a la que aspiran los maestros del CCH para ser promovidos en las diferentes áreas académicas.
- Actualmente en el CCH y en las otras Escuelas de nivel medio superior de la UJED: Preparatoria Diurna y Preparatoria Nocturna, se vive un proceso de reestructuración curricular que tiene por objeto la homologación de los programas de estudio que permita a los alumnos el libre tránsito de un bachillerato a otro, causando angustia, molestia e

incertidumbre en los profesores por la reubicación, recorte en horas o desaparición de algunas materias de la currícula básica.

- En el contexto laboral del CCH existen una serie de variables físicas psicológicas y sociales que originan una sobrecarga crónica de estrés en los profesores que se traduce en actitudes y sentimientos negativos hacia los alumnos, los compañeros maestros, la autoridad y los diferentes roles que ejerce el profesor, factores éstos desencadenantes del Síndrome de Burnout, que llevan al planteamiento de la pregunta de investigación: ¿Qué nivel del Síndrome de Burnout presentan los profesores del CCH de la UJED?

Objetivos

Objetivo general

Identificar el Síndrome de Burnout presente en los profesores del CCH de la UJED

Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre el sexo y el Síndrome de Burnout en los maestros del CCH de la UJED.

Determinar la relación existente entre la edad de los profesores del CCH de la UJED y el Síndrome de Burnout.

Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y las relaciones personales de los maestros del CCH de la UJED.

Establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el número de hijos de los maestros del CCH de la UJED.

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el nivel de formación profesional de los maestros del CCH de la UJED:

Identificar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y los años de servicio de los maestros del CCH de la UJED.

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la categoría de los maestros del CCH de la UJED

Justificación

El Síndrome de Burnout según Maslach y Jackson (1981), está constituido por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Los profesores de nivel medio superior presentan las tres dimensiones del Síndrome de Burnout.

Es el trabajo de los profesores una de las profesiones más susceptibles a desarrollar el Síndrome de Burnout, por estar en mayor contacto con las personas que son receptoras de su trabajo profesional.

El estrés en los profesores es causado por una serie de variables físicas, psicológicas y sociales, entre las que destacan la falta de valoración social en su trabajo, incertidumbre ante las reformas curriculares y el bajo salario que perciben.

La realización de esta investigación se justifica en tres aspectos importantes de la vida laboral de los profesores del CCH de la UJED:

- Riesgos de Trabajo
- Generación de Conocimiento Científico

➤ Promoción de la salud de los profesores.

Los riesgos de trabajo que presenta el Síndrome de Burnout en los profesores pueden ser de carácter psicológico o fisiológico y pueden incidir en conductas no deseables como el maltrato a los alumnos, o estrategias nocivas de afrontamiento como el uso de drogas o alcohol, que pueden impactar de manera significativa en el desempeño de la labor docente. El aumento de la calidad educativa, el progreso de la sociedad, y la estabilidad del centro de trabajo dependen de las condiciones laborales, de los estilos de vida, así como del nivel de salud y bienestar de sus trabajadores

Sin embargo, en los programas de formación de profesores de las diferentes instituciones y específicamente en la UJED solo se atiende el aspecto académico y se descuida las dificultades y riesgos que implica el trabajo de los docentes. Por este motivo resulta necesario aplicar el Maslach Burnout Inventory y detectar los niveles de Burnout en los profesores del CCH de la UJED, pues existen condiciones adecuadas para la realización de esta investigación que sustentan su viabilidad.

Resulta interesante el presente trabajo, por representar una aportación trascendente en la investigación educativa, ya que este tema ha sido ampliamente investigado en otros países como es el caso de España y Estados Unidos, sin embargo, existen pocas referencias de investigaciones en Latinoamérica, específicamente en nuestro estado se desconocen las argumentaciones teóricas acerca del Síndrome de Burnout

Esta investigación se justifica por la posibilidad que representa promover la socialización de las teorías que respaldan este trabajo, y de esa manera fortalecer la investigación educativa, ya que en este momento se encuentra demasiado limitada en el nivel medio superior.

En nuestro estado se conoce muy poco respecto a investigaciones en el bachillerato que presenten el rigor metodológico que se requiere en la generación de conocimiento científico, ocasionado en gran parte por la falta de apoyo institucional. Sobre esta situación Barraza (2002) expresa: "...existen aspirantes a investigadores ubicados en las normales o en la universidades que intentan desarrollar prácticas investigativas sin un apoyo institucional real y mostrando limitaciones muy serias para desarrollar procesos investigativos rigurosos."

De la misma manera existen en nuestro estado insuficientes espacios de difusión científicos que los den a conocer. En el CCH se ha venido atendido el aspecto de difusión a los trabajos de investigación, en Noviembre del 2005 se llevó a cabo el "Segundo Foro Regional de Investigación Educativa en el Nivel Medio Superior" con la participación importante de algunas instituciones de este nivel de educación.

Es necesario que los maestros del CCH conozcan tanto el aspecto teórico del Síndrome de Burnout como los resultados de la presente investigación y de esta manera propiciar acciones específicas encaminadas al fomento de la salud de los profesores, aprovechando de manera efectiva los servicios con los que cuenta la Universidad Juárez, pues un profesor con buen nivel de salud, tendrá un mejor trato con sus alumnos y un mejor desempeño en la atención de los jóvenes que se encuentran en una etapa decisiva en su formación como ciudadanos.

En este sentido, la buena salud de los profesores se refleja en los ambientes laborales, sociales y familiares, fortaleciendo de esa manera su proyecto de vida, el aumento de su productividad laboral, sus relaciones sociales y familiares, todo ello reflejado en la formación de los estudiantes y consecuentemente en la calidad educativa.

CAPÍTULO DOS

MARCO TEÓRICO

En las sociedades desarrolladas, la alta mecanización de la agricultura y la industria hace que más del 50% de la población laboral se ocupe en el sector servicios, lo que está dando lugar a nuevas formas de patologías laborales y problemáticas de diversa índole. Uno de los problemas más complejos de este siglo es el problema del estrés y su relación con el medio ambiente social.

El Síndrome de Burnout se define como una respuesta al estrés laboral crónico en la que intervienen actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el mismo rol profesional, así como al agotamiento emocional.

El concepto de Estrés se remonta a la década de 1930, cuando un joven austriaco de 20 años de edad, estudiante de segundo año de la carrera de medicina en la Universidad de Praga, Hans Selye, (1956) hijo de un médico cirujano, observó que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad propia, presentaban síntomas comunes y generales: cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, astenia.

Esto llamó mucho la atención a Selye, (1956), quien lo denominó el "Síndrome de estar enfermo".

Selye (1956) se graduó como médico y posteriormente realizó un doctorado en química orgánica en su Universidad, a través de una beca de la Fundación Rockefeller. Se trasladó a la Universidad John Hopkins en Baltimore E.E.U.U. para realizar un posdoctorado cuya segunda mitad efectuó en Montreal Canadá en la Escuela de Medicina de la Universidad McGill, donde desarrolló sus famosos experimentos del ejercicio físico extenuante con ratas de laboratorio

que comprobaron la elevación de las hormonas suprarrenales (ACTH, adrenalina y noradrenalina), la atrofia del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas.

Al conjunto de estas alteraciones orgánicas el doctor Selye denominó "estrés biológico" (1956), consideró que varias enfermedades desconocidas como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales no eran sino el resultado de cambios fisiológicos consecuencia de un prolongado estrés y que estas alteraciones podrían estar determinadas genética o constitucionalmente.

Al continuar con sus investigaciones, integró a sus ideas, que no solamente los agentes físicos nocivos actuando directamente sobre el organismo animal son productores de estrés, sino que además, en el caso del hombre, las demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación provocan el trastorno del estrés. Desde entonces, el estrés ha involucrado, en sus investigaciones, la participación de varias disciplinas médicas, biológicas y psicológicas con la aplicación de tecnologías diversas cada vez más avanzadas.

Hace más de medio siglo, Selye (citado por Eslipek, 1996) definió el estrés ante la Organización Mundial de la Salud como: "la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior". El término que proveniente del idioma inglés ha sido incorporado rápidamente a todos los idiomas, adoptándose de manera inmediata en la conciencia popular, la idea, nombre y concepto.

El tema del estrés encausado en los diferentes ámbitos del conocimiento ha sido bastante estudiado durante el siglo veinte, se han generado una serie de perspectivas teóricas que han propiciado su investigación. Se han podido integrar los aspectos fisiológicos y socioculturales en teorías que ofrecen perspectivas para los investigadores de nuevas generaciones.

La práctica médica ha constatado por años que las enfermedades producto del estrés y los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, esto lleva al hombre moderno a incrementar notablemente en mucho, sus cargas tensionales, provocando la aparición de diversas patologías.

Es necesario distinguir dos tipos de estrés: orgánico y psicológico. Para Hans Selye (1978), el estrés orgánico es la respuesta no específica del cuerpo a la acción del ambiente. El organismo lucha por funcionar de una manera estable, mientras se halla sometido al estrés pero para hacerlo tiene que desencadenar reacciones que a la larga funcionan como reactivas. Esas reacciones, al fin de cuentas, son dañinas para el sistema en general.

La sobrecarga orgánica se manifiesta en primer lugar en el órgano al cual afecta. Así pues algunas articulaciones se desgastan. Pero, por extensión se produce una "reacción generalizada" del cuerpo, que es lo que actualmente se quiere expresar cuando se habla de estrés. Esta reacción generalizada se desarrolla a lo largo de tres fases, según la duración de la sobrecarga.

- Reacción de alarma con choque, descenso de presión arterial, intensificación de hormonas y aumento del tamaño de las glándulas suprarrenales.
- Fase de resistencias con reacciones irritativas; por ejemplo, formación de úlceras de estómago.
- Fase de agotamiento que se da cuando en el segundo estadio no se consigue la curación (en general, los síntomas de la segunda fase obligan a someterse a un tratamiento médico o a terminar con la situación productora de estrés).

Pero si la sobrecarga se mantiene, el sistema de control hormonal se colapsa por completo.

Las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés pueden clasificarse en dos grandes grupos:

Enfermedades por estrés agudo

Aparecen en los casos de exposición breve e intensa a los agentes lesivos, situaciones de gran demanda que el individuo debe solucionar, aparece en forma súbita, evidente, fácil de identificar y generalmente es reversible. Las enfermedades que habitualmente observan son:

- Úlcera por Estrés
- Estados de Shock
- Neurosis Post Traumática
- Neurosis Obstétrica.

Patologías por Estrés Crónico

La persistencia del individuo ante los agentes estresantes durante meses o aún durante años, produce enfermedades de carácter más permanente, con mayor importancia y también de mayor gravedad. El estrés genera inicialmente alteraciones fisiológicas, pero su persistencia crónica produce finalmente serias alteraciones de carácter psicológico y en ocasiones falla de órganos vitales.

Algunas de las alteraciones más frecuentes son: dispepsia, gastritis, ansiedad, accidentes, frustración, insomnio, colitis nerviosa, migraña, depresión, agresividad, disfunción familiar, neurosis de angustia, trastornos sexuales, disfunción laboral, hipertensión arterial, infarto al miocardio, adicciones, trombosis cerebral, conductas antisociales, psicosis severas.

Estrés laboral

El estrés laboral se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos, derivados directamente del trabajo, o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador.

Los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos son de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales.

El enfoque más común para abordar las relaciones entre el ambiente psicológico laboral y la salud de los trabajadores ha sido a través del concepto de estrés. Tanto en los países en desarrollo, como en los estados industrializados el medio ambiente de trabajo en conjunto con el estilo de vida de los sujetos, provocan la acción de factores psicológicos y sociales negativos.

Por ello, la importancia del estrés, su estudio ha ido aumentando día con día, tanto en los aspectos fisiológicos y psicológicos, así como también los efectos de las maneras en que se produce y las relaciones interpersonales en el ambiente laboral.

Las actuales tendencias en la promoción de la seguridad e higiene en el trabajo incluyen no solamente los riesgos físicos, químicos y biológicos de los ambientes laborales, sino también los múltiples y diversos factores psicológicos y sociales, inherentes a la empresa y la manera como influyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

Estos factores consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado y por otra parte, las

características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo.

Los principales factores psicosociales generadores de estrés presentes en el medio ambiente de trabajo involucran aspectos de organización, administración y sistemas de trabajo, y desde luego, la calidad de las relaciones humanas destacando la necesidad de tomar en consideración la interacción persona-ambiente (Cherniss, 1980)

Por estos motivos, el clima organizacional de una empresa se vincula no solamente a su estructura y a las condiciones de vida de la colectividad del trabajo, sino también a su contexto histórico con su conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales.

Así, el crecimiento económico de la empresa, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad de la organización, dependen además de los medios de producción, de las condiciones de trabajo, de los estilos de vida, así como del nivel de salud y bienestar de sus trabajadores. (Peiró y Salvador, 1993; Salvador y González-Bono, 1995).

En la actualidad se producen acelerados cambios tecnológicos en las formas de producción que afectan consecuentemente a los trabajadores en sus rutinas de trabajo, modificando su entorno laboral y aumentando la aparición o el desarrollo de enfermedades crónicas por estrés.

Otros factores externos al lugar de trabajo pero que guardan estrecha relación con las preocupaciones del trabajador se derivan de sus circunstancias familiares o de su vida privada, de sus elementos culturales, su nutrición, sus facilidades de transporte, la vivienda, la salud y la seguridad en el empleo, suelen estar relacionadas con la situación social y demográfica del trabajador, con el ambiente y condiciones en que desarrolla su actividad laboral y, con su propia disposición y características personales (Schaufeli, Maslach y Marek, 1993).

Algunos de los principales factores psicosociales que con notable frecuencia condicionan la presencia de estrés laboral son:

A) Desempeño Profesional:

- Trabajo de alto grado de dificultad
- Trabajo con gran demanda de atención
- Actividades de gran responsabilidad

- Funciones contradictorias
- Creatividad e iniciativa restringidas
- Exigencia de decisiones complejas
- Cambios tecnológicos intempestivos
- Ausencia de plan de vida laboral
- Amenaza de demandas laborales

B) Dirección:

- Liderazgo inadecuado
- Motivación deficiente
- Mala utilización de las habilidades del trabajador
- Mala delegación de responsabilidades

- Relaciones laborales ambivalentes
- Manipulación o coacción del trabajador
- Remuneración desigual
- Falta de capacitación y desarrollo del personal
- Carencia de reconocimiento por la sociedad y por la empresa
- Ausencia de incentivos

C) Organización y Función:

- Prácticas administrativas inapropiadas
- Atribuciones ambiguas
- Desinformación y rumores
- Conflicto de autoridad
- Trabajo burocrático
- Planeación deficiente
- Supervisión punitiva

D) Tareas y Actividades:

- Cargas de trabajo excesivas
- Autonomía laboral deficiente
- Ritmo de trabajo apresurado
- Exigencias excesivas de desempeño

- Actividades laborales múltiples
- Rutinas de trabajo obsesivo
- Competencia excesiva, desleal o destructiva
- Trabajo monótono o rutinario
- Poca satisfacción laboral

E) Medio Ambiente de Trabajo:

- Condiciones físicas laborales inadecuadas
- Espacio físico restringido
- Exposición a riesgo físico constante
- Ambiente laboral conflictivo
- Trabajo no solidario

- Menosprecio o desprecio al trabajador

F) Jornada Laboral:

- Rotación de turnos
- Jornadas de trabajo excesivas
- Duración indefinida de la jornada
- Actividad física corporal excesiva

G) Empresa y Entorno Social:

- Políticas inestables de la empresa
- Ausencia de corporativismo
- Falta de soporte jurídico por la empresa
- Intervención y acción sindical
- Salario insuficiente
- Carencia de seguridad en el empleo
- Subempleo o desempleo en la comunidad
- Opciones de empleo y mercado laboral

Los estresores extraorganizacionales

Son los que se viven fuera del ámbito de la de la organización laboral. Comprenden los factores familiares, políticos, sociales y económicos que inciden sobre el individuo. Si bien estudios recientes sugieren que es mayor la incidencia de los factores estresantes laborales sobre la vida familiar y conyugal, no es posible dejar de mencionar la relación existente entre el ámbito laboral y el hogar o la vida de relación social.

La inadecuada interconexión entre el trabajo y el hogar genera conflictos psicológicos y fatiga mental, falta de motivación y disminución de la productividad, como así también un deterioro de la relación conyugal y familiar.

Las particularidades y períodos de la historia de un país, su situación económica y social, inciden en forma directa sobre la salud del individuo. Así vemos cómo cualquier especialista en salud encuentra un aumento de las enfermedades psicosomáticas ante las crisis económicas y un notable aumento en los conflictos familiares y sociales.

Los estresores organizacionales o intraorganizacionales, es decir, los que se presentan dentro del ámbito laboral, inciden en la vida personal del sujeto, provocando dificultades hogareñas, que al aumentar se potencian luego, generando un estrés posterior que se lleva nuevamente al ámbito laboral y genera dificultades en la productividad, produciéndose así un círculo vicioso de realimentación mutua.

De esta manera los resultados del estrés laboral tienen una repercusión específica sobre el sistema de conductas organizacionales y sobre el bienestar del trabajador (Peiró y Salvador, 1993; Salvador y González-Bono, 1995).

Las personas invierten una gran parte de su tiempo en su trabajo, encontrando en su proyecto de vida, una parte sustancial de su identidad y gratificación personal en sus tareas. Sin embargo, estas consideraciones no siempre son adecuadamente valoradas por las empresas, ni aun por los propios trabajadores. El ser humano tiene aptitudes para la productividad que pueden permanecer inactivas si el ambiente en el que vive donde trabaja es restrictivo, hostil o le reprime su crecimiento y la expansión de sus habilidades.

Definitivamente la evaluación de la presencia, el grado de participación de estos factores y sus efectos sobre la población trabajadora, dependerá de la capacidad del médico de Salud en el

Trabajo, de sus habilidades y de los recursos con que cuente para el monitoreo de las situaciones de estrés laboral en determinado centro de trabajo.

Existen diferentes técnicas para medir el estrés, tales como: medición de las variaciones de la frecuencia cardiaca, monitoreo de la presión sanguínea o de la frecuencia respiratoria, evaluación del gasto energético, medición de la productividad, registro estadístico de la fatiga, electroencefalograma y medición de los niveles sanguíneos de catecolaminas, así como a través de la cuantificación de otros neurotransmisores por espectrofotometría, fluorimetría, cromatografía, radioisótopos o procedimientos enzimáticos.

Es poco probable, además de muy costoso, medir el estrés laboral en los trabajadores, utilizando determinaciones químicas cuantitativas de laboratorio o de evaluaciones clínicas del daño orgánico producido por el estrés, por ello se emplean otro tipo de herramientas más viables y cuya validez y confiabilidad han sido debidamente comprobadas.

Estas técnicas de medición del estrés incluyen diversas encuestas y escalas tales como: la auditoría del estrés de Boston, el Inventario de estados de angustia de Spielberg Gorsuch y Lushene, el cuestionario LES de T.H. Holmes y R.H. Rahe, la valoración del estrés de Adam y otros instrumentos similares que hacen posible la cuantificación del estrés y las consecuencias que inciden en los trabajadores.

Estrés y Actividad Profesional

En la práctica médica, al observar la incidencia de las enfermedades derivadas del estrés, es evidente la asociación entre algunas profesiones en particular y el grado de estrés que de manera general presentan grupos de trabajadores de determinado gremio u ocupación con características laborales comunes, entre ellos destacan:

A) Trabajo apresurado:

- Obreros en líneas de producción mecanizadas
- Cirujanos
- Artesanos

B) Peligro constante:

- Policías
- Mineros
- Soldados
- Bomberos
- Alpinistas
- Buzos
- Paracaidistas
- Boxeadores

- Toreros

C) Riesgo vital:

- Personal de Aeronavegación Civil y Militar
- Choferes Urbanos y de Transporte Foráneo

D) Confinamiento:

- Trabajadores Petroleros en Plataformas Marinas
- Marineros
- Vigilantes, Guardias, Custodios, Celadores
- Personal de Centros Nucleares o de Investigación
- Médicos, Enfermeras

E) Alta responsabilidad:

- Rectores
- Médicos
- Políticos

Son necesarios estudios formales que permitan establecer con mayor precisión las variables participantes y correlaciones correspondientes, a efecto de poder determinar los porcentajes y mecanismos de participación de los agentes estresantes que ocasionan las diferentes enfermedades que inciden notablemente sobre estos grupos de trabajadores.

Es importante enfatizar la enorme trascendencia histórica que asume el estrés en las diferentes sociedades pasadas y contemporáneas, pues representa un claro indicador directo del grado de salud propio de cada organización social, de su estructura, de sus empresas, relaciones, medios y modos de producción. (Peiró y Salvador, 1993; Salvador y González-Bono, 1995).

En la actualidad, es esencial la participación efectiva de las empresas y los empleadores, con el propósito de mejorar los ambientes laborales, y así favorezcan el desarrollo de sus trabajadores, para aumentar su productividad, los rendimientos, la calidad en el trabajo y desde luego la salud y su calidad de vida. Es posible la integración de las metas de los trabajadores con los objetivos de la organización, para que el significado del trabajo represente una motivación y sea gratificante de tal manera que posibilite el desarrollo personal del trabajador.

En este sentido las nuevas tendencias en la administración de los recursos humanos y fuerza de trabajo, contemplan cambios importantes en los esquemas tradicionales de estilos de dirección, jerarquías, participación y procesos internos de comunicación de las organizaciones productivas tendientes a favorecer un clima organizacional mejor que apoye el desarrollo, superación y buen desempeño de sus trabajadores. (Peiró y Salvador, 1993; Salvador y González-Bono, 1995).

Debido a que la susceptibilidad de los trabajadores es un factor importante a considerar, existe un profundo campo de investigación en materia de acciones para la prevención de las enfermedades en poblaciones, o grupos de trabajadores expuestos en forma colectiva a factores causales de estrés.

Los problemas laborales de los maestros

Diariamente los profesores se enfrentan a una serie de problemas al realizar sus labores que van desde la dificultad para motivar a un grupo de alumnos, las presiones que implican la elaboración de materiales, el reporte de las evaluaciones mensuales, la dificultad para mantener la disciplina, la baja percepción económica, la falta de apoyo de los directivos

Howard C. Daudistel y Harmon M. Hosh (citados por Barraza 2003) encontraron seis estilos básicos en la manera de cómo el maestro confronta problemas en su trabajo, estos son:

➤ **Estilo activo, positivo lógico**

Los maestros de este estilo enfrentan situaciones obteniendo información, analizando el problema y diseñando un plan de acción para cambiarlo.

➤ **Estilo de negación**

Los maestros de este estilo reconocen el problema, pero no lo enfrentan y guardan los sentimientos generados para sí mismos. Actúan como si nada hubiera pasado.

➤ **Estilo de pensamiento mágico**

Aquí se ubican los maestros que utilizan defensas psicológicas de fantasía, como soñar o esperar milagros en la solución de una situación problemática.

➤ **Estilo dependiente**

Los maestros que ante una situación problemática acuden a otros en busca de apoyo o ayuda.

➤ **Estilo místico**

Estos maestros ven en las situaciones estresantes una oportunidad de crecimiento personal, una oportunidad de redescubrir la importancia de la vida y de florecer el espíritu.

➤ **Estilo evasor**

Este tipo de maestros enfrentan situaciones estresantes, incrementando actividades que desvíen sus pensamientos de la situación, tales como dormir, comer, tomar bebidas alcohólicas, consumir drogas o cualquier otra actividad ajena completamente a la confrontación directa del problema.

El Síndrome de Burnout Como Consecuencia del Estrés Crónico

El estudio de los efectos del Burnout ha seguido el marco establecido en los trabajos sobre el estrés laboral. De la misma forma que se han podido comprobar en repetidas ocasiones los efectos negativos del estrés crónico sobre la salud (Labrador y Crespo, 1993; Salvador y González-Bono, 1995).

De esta forma, el estudio del Burnout como una forma del estrés crónico y específicamente como una forma de estrés laboral asistencial, ha mostrado un cuadro paralelo de síntomas (Cox, Kulk y Leiter, 1993; Chemiss, 1995; Maslach y Leiter 1997), comprobándose que gran parte de las consecuencias asociadas al estrés se presentan igualmente como resultado de Burnout

El término de Burnout aparece en 1974 cuando Freudenberger, llama la atención sobre un conjunto de manifestaciones clínicas que aparecen en las personas que trabajan en las profesiones de servicio (profesores, enfermeras, doctores, trabajadores sociales, etc.) y que se manifiestan por un deterioro de la atención profesional a los usuarios de estos servicios.

Desde un enfoque psicosocial han sido Maslach y Jackson (1981) quienes lo han conceptualizado como un constructo, caracterizado por tres dimensiones empíricamente relacionadas pero conceptualmente distintas: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Agotamiento Emocional

El agotamiento emocional se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o ambas combinadas. En el campo laboral se refiere a la percepción que la persona tiene cuando su facultad de sentir disminuye o desaparece, es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. El agotamiento laboral se manifiesta cuando el trabajador toma conciencia de su incapacidad para seguir sirviendo a sus clientes con el mismo entusiasmo como lo hacía en sus primeros tiempos (Gaines y Jermier, 1983).

Cuando las tareas laborales pierden significado para los individuos, al tener significado solo para la economía y la eficiencia de la organización en la cual laboran, disminuyendo los retos y oportunidades para la creatividad individual. De esta manera el trabajador pierde el significado psicológico, provocando un efecto de cansancio emocional, desmotivación, apatía, desinterés y siente que la empresa solo le ofrece un lugar para trabajar.

Despersonalización

La despersonalización se concibe como el desarrollo de actitudes, sentimientos y respuestas negativas, distantes y deshumanizadas hacia las otras personas, especialmente a los

beneficiarios de su trabajo, acompañadas de un aumento de la irritabilidad y una falta de motivación hacia el trabajo.

Cuando el trabajador siente que se le retira todo el sentido social y psicológico a su tarea, deja de pensar en su trabajo como una labor gratificante, y motivo de orgullo personal. Por el contrario, se vuelve indiferente a la calidad de su trabajo y solo le importa la percepción económica que éste significa, se vuelve hostil, se siente humillado, siente que es tratado como un robot y se comporta como tal, empezando a cometer errores y siente un abismo muy amplio entre él y las personas que controlan la situación.

El profesional experimenta un claro distanciamiento no solo de las personas beneficiarias de su trabajo, sino de sus compañeros de equipo con los que trabaja, mostrando una actitud irritable, irónica y despectiva, atribuyéndoles la responsabilidad de sus frustraciones y de su falta de rendimiento laboral.

Logro Personal

Todo ser humano tiene la necesidad de logro para competir con criterios hacia la excelencia, relacionados con la realización de una tarea, con uno mismo o relacionado con los otros, estos comportamientos se combinan con emociones de orgullo y de satisfacción. En el caso contrario, resultaría una frustración que podría dificultar la actividad laboral y de aprendizaje.

Sólo en personas con una alta motivación de logro, este obstáculo puede convertirse en un impulso de superación. La situación más favorable para el aprendizaje sería la dificultad intermedia de tareas moderadamente desafiantes. Esta actitud exige confianza en sí mismo para superar situaciones difíciles. Sin embargo el miedo al fracaso puede disminuir las expectativas del éxito, el bajo logro profesional o personal surge cuando las demandas que se le hacen al trabajador exceden su capacidad para atenderlas de forma competente.

Los profesionales se evalúan negativamente afectando la relación con las personas a las que atienden, la actitud y la habilidad para desarrollar su trabajo. La falta del logro personal, se manifiesta por una dolorosa desilusión e impotencia para darle sentido a sus actividades laborales, presentando respuestas negativas hacia su trabajo y hacia sí mismo, tiene baja autoestima, bajo rendimiento laboral, evita las relaciones personales y laborales, tiene sentimientos de fracaso personal y una generalizada insatisfacción.

Modelos Teóricos del Burnout

El Síndrome de Burnout ha sido estudiado desde diversos modelos teóricos de carácter psicosocial que tratan de explicar sus causas y consecuencias. Estos modelos psicosociales pueden ser catalogados en tres grupos (Gil-Monte y Peiró, 1997).

➤ **Primer grupo:**

Se encuentra el modelo de la teoría sociocognitiva del yo, basada en la teoría de Bandura, (1997) considerando que, las cogniciones de los individuos influyen en lo que éstos perciben y hacen y, a su vez estas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus acciones y por la acumulación de las consecuencias observadas en los demás, y por la creencia por parte del sujeto en que sus propias capacidades determinarán el empeño que él pondrá para conseguir sus objetivos y la facilidad o dificultad en conseguirlos, determinando también ciertas reacciones emocionales como la depresión o estrés que acompañan a la acción.

Los estudios de Bandura (1997) llegan a la conclusión de que las personas con un bajo nivel de autoeficacia se centran en las dificultades y los obstáculos que ven causados por su incapacidad y no se concentran en la manera de llevar a cabo la tarea con éxito, en consecuencia, pierden fe en sus capacidades y probablemente abandonan.

Por el contrario, las personas con un fuerte sentido de autoeficacia, se ven ayudadas por la seguridad que les proporciona este sentimiento y no se distraen realizando autodiagnósticos sobre sus capacidades, sino que se concentran en solucionar los problemas necesarios para finalizar la tarea con éxito.

Entre los modelos incluidos en esta teoría se encuentra el modelo de autocontrol de Thompson, Page y Cooper (1993), aquí la variable que determina el Síndrome de Burnout, es la realización personal influida por la autoconfianza profesional. En el modelo de Cherniss (1993), la autoeficacia percibida es la variable del Síndrome de Burnout. Harrison (1983) es uno de los más representativos en el modelo de competencia social.

La competencia y la eficacia percibida son variables clave en el desarrollo del Síndrome de Burnout. Al ingresar en una profesión en la que se presta ayuda a otras personas, los individuos están altamente motivados para ayudar y tienen un sentimiento elevado de generosidad, esta motivación junto con la presencia de los factores de ayuda o de barrera van a determinar la eficacia del trabajador en la adquisición de sus objetivos de trabajo.

La eficacia percibida y los sentimientos de competencia social del individuo aumentan cuando existen altos grados de motivación y factores de ayuda (participación en la toma de decisiones, capacitación continua, facultades para disponer de recursos, alto salario, etc.). Por otro lado, los factores barrera (disfunción del rol, ausencia de objetivos laborales realistas, sobrecarga laboral, conflictos interpersonales, escasez de recursos, etc.) dificultan el logro de los objetivos en el trabajo y disminuyen los sentimientos de autoeficacia desarrollando con el tiempo el Síndrome de Burnout.

➤ **Segundo grupo**

Se encuentran los modelos elaborados en las teorías del intercambio social, consideran los principios de las teorías de la equidad el modelo de comparación de Buunk y Schaufeli, (1993) o de la teoría de la conservación de recursos, el modelo de Hofboll y Fredy, (1993) explican las causas del Síndrome de Burnout en la percepción de los sujetos por la falta de equidad o falta de ganancia, como resultado del proceso de comparación social cuando se establecen relaciones interpersonales, que son determinantes en el desarrollo personal y profesional de las personas.

Relacionados con el proceso de intercambio social, se identifican tres fuentes de estrés relevante: la percepción de equidad (equilibrio percibido entre lo que las personas dan y lo que reciben en el transcurso de sus relaciones), la incertidumbre (falta de claridad sobre lo que el individuo piensa y lo que siente sobre cómo debe actuar) y la falta de control (capacidad del individuo de controlar o no sus acciones laborales).

Locus de control se refiere a las creencias que tiene una persona sobre el control de los acontecimientos de la vida. Algunas se sienten responsables de todo y otras piensan que todo está controlado por determinantes externos, por ejemplo, suerte, destino, u otras personas.

Los procesos de afiliación social y comparación con los compañeros, son determinantes en el desarrollo del Síndrome de Burnout, la falta de apoyo social en el trabajo por miedo a las críticas o a ser tachado de incompetente, pueden alejarse del apoyo social, por sentir amenazada su autoestima.

Desde el punto de vista de las teorías de intercambio social, los maestros establecen interrelaciones de de ayuda, solidaridad, aprecio, motivación y reconocimiento con sus alumnos, con sus compañeros maestros, con las autoridades tanto en estas relaciones las

expectativas de igualdad o ganancia, tienen un papel fundamental cuando continuamente los profesores sienten que aportan más de lo que reciben.

Tercer grupo

Estos modelos son los considerados desde la teoría organizacional, destacando la importancia de los estresores del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento empleadas frente a las manifestaciones del Síndrome de Burnout, como una respuesta al estrés laboral, entre estos modelos se encuentran el modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993), que hace énfasis en la importancia de la salud de las organizaciones; el modelo de Winnubst (1993) que destaca la importancia de la estructura, la cultura y el clima organizacional.

Según Gil-Monte y Peiró (2000) los antecedentes del Síndrome varían dependiendo del tipo de estructura organizacional y de la institucionalización del apoyo social. En las burocracias mecánicas, que se basan en rutinas y procedimientos para garantizar que las personas hagan exactamente aquello que se espera de ellas.

El impacto sobre el trabajador de esas exigencias, le provocan una gran limitación en su creatividad y en su espontaneidad personal. El Síndrome de Burnout es causado por el agotamiento emocional diario, consecuencia de la rutina, por la monotonía y por la falta de control derivadas de la estructura organizacional.

En las organizaciones de servicio una importante causa de tensión se encuentra en el escaso control sobre la producción, que la organización puede desarrollar al depender de los especialistas que reciben recursos, instrumentos y medios para desarrollar su trabajo, sin embargo no son empleados de la organización ni están bajo su control.(Chiavenato,1997)
Algunos conflictos en las organizaciones son producidos por los cambios que se dan al interior,

que pueden estar ocultos o reprimidos por la rigidez burocrática que se traducen importante fuente de estrés laboral.

Variables asociadas al Síndrome de Burnout

Dentro de las variables personales que se relacionan con el Síndrome de Burnout se encuentra personalidad resistente que ha sido estudiada y se ha probado su efecto modulador entre el estrés y la salud. De la misma manera se ha observado una relación inversa entre personalidad resistente y Síndrome de Burnout (Moreno, González y Garrosa, 1999)

Otra variable asociada a los grados de Burnout es la denominada sentido de la coherencia, constructo Propuesto por Antonovsky en 1979 (citado por Moreno, González y Garrosa, 1999), aparece como una consecuencia lógica de otro constructo suyo: la orientación salutogénica.

La orientación salutogénica, se refiere al concepto de salud que en el tiempo que aparece existía la tradición de establecer una dicotomía entre salud y enfermedad (orientación patogénica), que rompe con la tradición y propone un continuo entre los dos polos, bienestar y enfermedad. Antonovsky, en 1979 (citado por Moreno, González y Garrosa, 1999) sugiere que no existe nadie totalmente sano o totalmente enfermo, las personas se mueven continuamente entre la salud y la enfermedad.

El sentido de la coherencia es una forma de ver al mundo y nosotros dentro de él, es la disposición del individuo a valorar las circunstancias del mundo como significativas, predecibles y manejables. El sentido de la coherencia está formado por tres dimensiones teóricas y empíricamente relacionadas: comprensibilidad, manejabilidad y significatividad.

El sentido de la coherencia puede ser un constructo relevante en el desarrollo del estrés y es considerable la relación que existe con los modelos interaccionistas del Síndrome de Burnout.

Burnout en los docentes

El Síndrome de Burnout se manifiesta principalmente en los trabajadores cuya profesión consiste en ofrecer servicios directamente a otras personas (usuarios). Una de las profesiones en las que existe mayor contacto entre personas es la docencia, actividad considerada como agotadora y estresante, asociada a niveles significativos del Burnout

El deterioro de la salud del docente repercute directamente en la calidad educativa que los alumnos tienen derecho a recibir. A continuación se presentan factores de riesgo de diversa índole que los profesores enfrentan.

Factores personales

Tienen que ver con la personalidad, carácter y estilo de vida, se incluyen también todas las situaciones de crisis que el docente, al igual que cualquier otro ser humano enfrenta.

Factores ambientales

Están relacionados con todos aquellos aspectos físicos o humanos que contribuyen al bienestar o malestar del docente en su lugar de trabajo: Número excesivo de alumnos, alumnos con problemas de conducta o de aprendizaje. Espacios físicos de trabajos inadecuados con falta de iluminación, calefacción o refrigeración, excesivamente ruidosos, etc.

Las tres dimensiones que han sido integradas por Maslach y Jackson (1981) se han asociado frecuentemente al malestar de los profesores, confirmándolo tanto las investigaciones empíricas como las observaciones clínicas. Según Byrne (1994), estas tres dimensiones han sido ampliamente validadas en profesores de nivel primario, secundario e intermedio.

Un profesor experimentaría agotamiento emocional cuando siente que no puede dar a sus alumnos más de sí mismo; mostraría despersonalización al desarrollar actitudes negativas, cínicas y a veces insensibles hacia los estudiantes, padres y/o compañeros; tendría sentimientos de baja realización personal cuando se ve ineficaz a la hora de ayudar a sus alumnos en el proceso de aprendizaje y de cumplir con otras responsabilidades de su trabajo.

Desencadenantes del Síndrome de Burnout.

El estrés laboral en los profesionales de las instituciones que tienen trato directo con los usuarios de sus servicios como los trabajadores del sector salud y el sector educativo, tiene su origen en una serie de variables físicas, psicológicas y sociales, Gil –Monte y Peiró (2000) presenta cuatro niveles de estresores :

En el nivel individual: la existencia de sentimientos de altruismo e idealismo lleva a los profesionales a implicarse excesivamente en los problemas de los usuarios, y convierten en un reto personal la solución de los problemas. Consecuentemente se sienten culpables de los fallos, tanto propios como ajenos, lo cual redundará en bajos sentimientos de realización personal en el trabajo y alto agotamiento emocional.

Con respecto a las relaciones personales: las relaciones con los usuarios y con los compañeros de igual o de diferente categoría, cuando son tensas, conflictivas y prolongadas, van a aumentar los sentimientos de quemarse por el trabajo.

Desde un nivel organizacional: los individuos que trabajan en organizaciones que responden a un esquema de burocracia profesionalizada y que ofrecen servicios de ayuda provocan problemas de coordinación entre sus miembros, padecen la rápida incorporación de innovaciones, la falta de respuesta de los directivos hacia los problemas, estas situaciones provocan estresores de tipo de ambigüedad, conflicto y sobrecarga del rol.

En el entorno social: Las condiciones sociales de cambio en las que se ven inmersas estas profesiones (cambios en la currícula escolar, reformas de leyes y estatutos, cambios en los perfiles demográficos en la población, etc.) son factores desencadenantes del Síndrome de Burnout.

Algunos autores (Schaufeli, Maslach y Marek, 1993) han abordado algunas variables como posibles desencadenantes del Síndrome de Burnout que están relacionadas con la situación social y demográfica del individuo, con el ambiente y condiciones en que se desarrolla laboralmente, con su disposición con el trabajo y con las personas a las que ofrece sus servicios. Algunas investigaciones han enfocado este tipo de variables a la profesión docente.

En la Tercera Conferencia Europea sobre investigación en el aprendizaje, Kyriacou (1989), señalaba la pobre motivación del alumnado, la indisciplina, la falta de oportunidades de desarrollo de carrera, la falta de reconocimiento del trabajo docente en la sociedad, el bajo nivel de ingresos, la falta de equipamiento, el excesivo número de alumnos por clase, la falta de tiempo y la rapidez con la que se producen los cambios curriculares y sociales, como las fuentes de estrés mas significativas para los profesores.

Byrne (1994) asocia como determinante en el Síndrome de Burnout el conflicto del rol: Por ejemplo cuando se tratan de resolver los conflictos de disciplina mientras se hace frente a la falta de apoyo de los padres y los superiores, la ambigüedad del rol:

Cuando existen políticas inconsistentes y confusas respecto a la disciplina de los estudiantes, la sobrecarga de trabajo, falta de tiempo, excesivo trabajo administrativo, el clima de la clase (apatía de los estudiantes, falta de rendimiento, indisciplina, etc.), la falta de participación en la toma de decisiones y el apoyo total recibido por parte de compañeros y directivos, son estas variables asociadas con el Burnout de los profesores.

CAPÍTULO TRES

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

Este estudio está realizado en el paradigma cuantitativo con enfoque metodológico hipotético deductivo, el diseño de estudio es de tipo descriptivo correlacional. Esta investigación es de tipo descriptivo porque se están describiendo los grados del Síndrome de Burnout que presentan los profesores del CCH de la UJED de acuerdo a los resultados del Maslach Burnout Inventory (MBI).

En un estudio descriptivo se seleccionan una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas para así describir lo que se investiga (Hernández, Fernández, Baptista, 2003).

Es éste un estudio correlacional porque relaciona las variables sexo, edad, relaciones personales, número de hijos, nivel de formación profesional, años de servicio, categoría, con el Síndrome de Burnout que presentan los profesores del CCH de la UJED. La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales cuantitativos es saber como se puede comportar un concepto o una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. (Hernández, Fernández, Baptista, 2003).

Instrumento

Para la recolección de la información se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento utilizado es el cuestionario estandarizado Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1996), que consta de 22 preguntas cerradas con escalamiento tipo Lickert, con opciones de respuesta del

uno al siete, y con siete ítems correspondientes a las variables sociodemográficas de los encuestados.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003) “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Las preguntas cerradas contienen categorías de respuesta que han sido delimitadas. Es decir se presentan a los sujetos las posibilidades de respuesta y aquéllos deben circunscribirse a éstas.

El escalamiento tipo Lickert consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos .Es decir se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala”

Para efecto de esta investigación no fue necesario construir un instrumento, puesto que existe el Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1996) que es el que mide los grados de Burnout en sus tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Logro Personal, ha sido ampliamente validado en nuestro país. El instrumento tiene una alta consistencia interna y una confiabilidad cercana al 0,9. En estudios con muestras españolas, varía entre 0,90 para la escala Agotamiento Emocional; 0,79 para la escala Despersonalización y de 0,71 para la escala Logro Personal.

El Maslach Burnout Inventory fue desarrollado por Malash y Jackson en 1981, empleado en un principio para medir aspectos de Burnout relacionado con los profesionales de servicios sociales que trabajan en contacto directo con las personas a las que destinan esos servicios, la generalidad de los estudios que han aplicado este instrumento está relacionado con los profesionales de la salud, recientemente ha sido utilizada en el ámbito educativo.

El instrumento fue adaptado por Barraza (2003) con un lenguaje especial para profesores, consta de 22 ítems en forma de afirmaciones que miden la frecuencia con la que se experimentan determinados sentimientos y actitudes del profesor en el trabajo y hacia los alumnos. El instrumento está compuesta por tres Dimensiones, que se describen a continuación:

Dimensión de Agotamiento Emocional:

Consta de 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 11, 14, 16, 20) Valora la vivencia de pérdida o desgaste de recursos emocionales por los requerimientos del trabajo.

- 1) Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
- 2) Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío
- 3) Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.
- 6) siento que trabajar toda la jornada con los alumnos me cansa.
- 8) Siento que trabajar me está desgastando
- 11) Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo
- 14) Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo
- 16) siento que trabajar en contacto directo con mis alumnos me cansa
- 20) Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades

Dimensión de Despersonalización:

Está formada por 5 ítems. (5, 10, 13, 15, 22) Valora la intensidad en que cada uno reconoce la aparición de pesimismo, actitudes de frialdad, distanciamiento o negativas hacia los alumnos. La aparición del Síndrome de Burnout implica el desarrollo gradual de una falta de preocupación por los alumnos a los que se puede llegar a tratar de una forma insensible, deshumanizada, despótica.

- 5) Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales
- 10) Siento que me he hecho mas duro con mis alumnos
- 13) Me siento frustrado con mi trabajo
- 15) Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos
- 22) Me parece que mis alumnos me culpan de algunos de sus problemas

Dimensión de Logro Personal:

Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) que evalúan los sentimientos de autoeficacia y de realización personal en el trabajo.

- 4) Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos que tengo que atender
- 7) Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.
- 9) Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos a través de mi trabajo
- 12) Me siento con mucha energía en mi trabajo
- 17) Siento que puedo crear un con facilidad un clima agradable con mis alumnos
- 18) Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con mis alumnos
- 19) Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo
- 21) Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada

Formato de respuesta

El formato de respuesta del cuestionario aplicado, es el de escalamiento tipo Lickert del 1 al 7 para las dimensiones Agotamiento Emocional, y Despersonalización:

- Nunca = 1
- Una o varias veces al año = 2
- Una vez al mes o menos =3
- Varias veces al mes = 4

- Una vez a la semana = 5
- Varias veces a la semana = 6
- Todos los días = 7

En el formato de respuesta tipo Lickert son del 7 al 1 para la dimensión Logro Personal:

- Nunca = 7
- Una o varias veces al año = 6
- Una vez al mes o menos = 5
- Varias veces al mes = 4
- Una vez a la semana = 3
- Varias veces a la semana = 2
- Todos los días = 1

Puntuación elevada en las escalas Agotamiento Emocional y Despersonalización se corresponden con el Síndrome de Burnout, se considera el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

El profesorado que sufre Síndrome de Burnout obtendrá en el M.B.I. (1996) puntuaciones altas en Agotamiento emocional y en Despersonalización, y bajas en Logro Personal.

Sujetos de la investigación

Los sujetos de estudio fueron los maestros del CCH de la UJED, de un padrón de 140 maestros que se tomó como muestra, la recuperación fue de 87 cuestionarios

Contexto de investigación

El CCH nace en el año de 1973 como resultado del esfuerzo por orientar la educación hacia un sistema con tendencias a democratizar sus estructuras que le permita la formación de

estudiantes mejor capacitados, ligados al medio ambiente y con capacidad de integrarse a él como motor del cambio social (Plan de Estudios 1997).

El perfil de los primeros maestros del CCH era de jóvenes estudiantes de licenciatura con el entusiasmo de aprender enseñando. Se inician las clases en el edificio que ocupan las instalaciones de la Escuela Preparatoria Nocturna, en las calles de Paloma y Apartado en horario Matutino, entonces el colegio era comúnmente llamado CCH "Acapulco".

Durante el período comprendido entre 1973-1975 funge como primer coordinador general el Dr. Carlos Ornelas Navarro, y la carga curricular consistía en un número bajo de asignaturas. El año de 1975 ante el Honorable Consejo Universitario se elige al Lic. Roberto Aguilar Vera (QPD) como coordinador general del CCH, en este periodo aumenta la matrícula, los grupos se integran de 40 a 50 alumnos.

En el año de 1979 se lleva a cabo la ocupación del edificio propio ubicado en la prolongación Canelas al oriente de la ciudad, que se encontraba en condiciones desoladoras, solo existía un edificio y no estaba bardeado, los terrenos aledaños se encontraban sin construir no existían viviendas cerca del edificio, por este motivo se le llamaba CCH "Siberia". Los entonces alumnos del CCH se habían dividido en los dos edificios porque aún no se tenía la infraestructura necesaria para el cupo de la totalidad de los alumnos.

En el año de 1980 se da un fenómeno sociopolítico muy interesante y la planta de maestros se compone de tres grupos representativos: Un grupo de maestros consolidados que se formaron como profesores en las primeras generaciones del CCH. Otro grupo de jóvenes maestros que cursaban estudios de licenciatura y la mayoría de ese grupo egresados del CCH.

El tercer grupo lo integraban maestros provenientes de la ciudad de México que fueron resultado de un movimiento político, y reubicados en el CCH UJED, algunos de los cuales fueron ocupando puestos en la administración pública y otros de ellos continúan actualmente impartiendo clases en la institución.

En el año de 1981 entra en funciones como coordinador general el Dr. Jesús Fernando Guerrero Romero e intenta academizar la institución por medio de los exámenes por oposición, se enfatiza la necesidad de incrementar la infraestructura de la institución.

En el primer periodo administrativo del Lic. Pedro de la Cruz Álvarez se da mantenimiento a las áreas de jardines, ayudando esto a crear un ambiente bello y agradable a las instalaciones. En este período se incrementa de manera considerable la matrícula de maestros provocando inconformidades en la planta docente por la falta de claridad en los mecanismos de ingreso y promoción de los maestros del CCH.

Actualmente cursa el segundo período administrativo el Lic. Pedro de la Cruz Álvarez y se vive un ambiente de trabajo en casi todos los departamentos administrativos del CCH. Es importante resaltar que en el equipo de trabajo de la actual administración se encuentran maestros emanados de diferentes grupos políticos que en la etapa de proselitismo previa a la reelección del actual coordinador general se encontraban en bandos distintos de participación.

En la actualidad ha aumentado el número de profesores adscritos al CCH a 150, cuenta con 33 profesores de tiempo completo, ocho de medio tiempo y 116 hora semana mes. (Datos proporcionados por el actual coordinador administrativo).

Recolección de datos

Para la recolección de la información se contó con buena disposición e interés por parte de los encuestados y apoyo total de las autoridades, mostrándose interesados por lo innovador del tema de investigación. Se llevó a cabo en la unidad CCH en los turnos matutino y vespertino durante dos días consecutivos, desde el inicio (7:30 hs.) hasta el final de las clases (19:30) aplicándose el cuestionario MBI (1996) en departamento de control de listas de la institución, lugar donde los maestros acuden a firmar cada hora de trabajo.

CAPÍTULO CUARTO

RESULTADOS

En este capítulo se describen los resultados estadísticos del análisis descriptivo de las dimensiones de Burnout: Agotamiento Emocional, Logro Personal y Despersonalización. Así mismo se presentan los resultados estadísticos del análisis inferencial en el que se combinaron las variables sociodemográficas con las variables empíricas del Maslach Burnot Inventory (1996).

En este caso, los datos se obtuvieron aplicando la prueba de Chi cuadrada a las variables nominales sexo y relaciones personales, la prueba r de Pearson a las variables numéricas edad, número de hijos y años de servicio, la prueba de Sperman a las variables categóricas nivel de formación profesional y categoría.

	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado	Siento que trabajar toda la jornada con mis alumnos me cansa	Siento que mi trabajo me está desgastando	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	Me siento frustrado con mi trabajo	Siento que trabajar en contacto directo con los alumnos me cansa	Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades	Promedio General
Mean	2.16	1.48	2.03	2.21	2.05	1.57	1.49	1.71	1.83	1.84
Median	1.88	1.29	1.83	1.83	1.57	1.31	1.28	1.38	1.39	1.53
Mode	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1.22
Std. Deviation	1.302	1.15	1.195	1.556	1.738	1.282	1.19	1.43	1.651	1.39
Tabla No. 1: Análisis descriptivo de la dimensión “Agotamiento Emocional”										

	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado	Siento que trabajar toda la jornada con mis alumnos me cansa	Siento que mi trabajo me está desgastando
Mean	2.03	2.21	2.05
Median	1.83	1.83	1.57
Mode	2	2	1
Std. Deviation	1.195	1.556	1.738

Tabla No. 2: Ítems que se encuentran por encima de la media en el análisis descriptivo en la dimensión de Burnout “Agotamiento Emocional”

	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	Me siento frustrado con mi trabajo	Siento que trabajar en contacto directo con los alumnos me cansa	Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades
Mean	1.48	1.57	1.49	1.71	1.83
Median	1.29	1.31	1.28	1.38	1.39
Mode	1	1	1	1	1
Std. Deviation	1.15	1.282	1.19	1.43	1.651

Tabla No. 3: Ítems que se encuentran por debajo de la media en el análisis descriptivo en la dimensión de Burnout “Agotamiento Emocional”

Se aprecia en las tablas de resultados del análisis descriptivo, que los maestros del CCH se encuentran emocionalmente agotados por lo menos una vez al año

	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos a los que tengo que atender	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	Siento que estoy influyendo o positivamente en la vida de mis alumnos a través de mi trabajo	Me siento con mucha energía en mi trabajo	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos	Me siento estimulado o después de haber trabajado cercanamente con mis alumnos	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	Promedio General
Mean	1.98	2.94	2	1.97	1.57	1.59	1.52	3.41	2.1225
Median	1	2	1	1	1	1	1	2	1.25
Mode	1	2	1	1	1	1	1	1	1.125
Std. Deviation	2	2.169	1.671	1.588	1.074	1.281	1.247	2.692	1.71525

Tabla No. 4: Análisis descriptivo de la dimensión “Logro Personal”

	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada
Mean	2.94	3.41
Median	2	2
Mode	2	1
Std. Deviation	2.169	2.692

Tabla No. 5: Ítems por encima de la media del análisis descriptivo de la dimensión “Logro Personal”

	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos a los que tengo que atender	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos a través de mi trabajo	Me siento con mucha energía en mi trabajo	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos	Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con mis alumnos	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo
Mean	1.98	2	1.97	1.57	1.59	1.52
Median	1	1	1	1	1	1
Mode	1	1	1	1	1	1
Std. Deviation	2	1.671	1.588	1.074	1.281	1.247

Tabla No. 6: Ítems por debajo de la media del análisis descriptivo de la dimensión “Logro Personal”
En las tablas de resultados del análisis descriptivo se aprecia que los maestros del CCH tienen alto nivel de “Logro Personal”

	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	Siento que me he hecho más duro con mis alumnos	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	Me parece que mis alumnos me culpan de algunos de sus problemas	Promedio General
Mean	1.23	2.63	2.31	1.51	1.75	1.886
Median	1	2	1	1	1	1.2
Mode	1	1	1	1	1	1
Std. Deviation	0.71	1.85	2.115	1.337	1.408	1.484
Tabla No. 7: Análisis Descriptivo de la dimensión “Despersonalización”						

	Siento que me he hecho más duro con mis alumnos	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo
Mean	2.63	2.31
Median	2	1
Mode	1	1
Std. Deviation	1.85	2.115

Tabla No. 8: Ítems que se encuentran por encima de la media en el análisis descriptivo de la dimensión “Despersonalización” de Burnout.

	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	Me parece que mis alumnos me culpan de algunos de sus problemas
Mean	1.23	1.51	1.75
Median	1	1	1
Mode	1	1	1
Std. Deviation	0.71	1.337	1.408
<p>Tabla No. 9: Ítems que se encuentran por debajo de la media en el análisis descriptivo de la dimensión “Despersonalización” de Burnout.</p> <p>Las tablas de resultados del análisis descriptivo de la dimensión “Despersonalización” indican que los maestros del CCH presentan bajo nivel de despersonalización.</p>			

	Pearson Chi-Square	Asymp. Sig. (2-sided)
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	14.158(a)	0.028
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	7.308(a)	0.199
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado	11.187(a)	0.048
Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos a los que tengo que atender	4.134(a)	0.53
Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	2.631(a)	0.621
Siento que trabajar toda la jornada con mis alumnos me cansa	4.525(a)	0.718
Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	12.033(a)	0.099
Siento que mi trabajo me está desgastando	9.161(a)	0.241
Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos a través de mi trabajo	12.017(a)	0.1
Siento que me he hecho más duro con mis alumnos	7.499(a)	0.277
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	5.536(a)	0.477
Me siento con mucha energía en mi trabajo	5.250(a)	0.512
Me siento frustrado con mi trabajo	6.931(a)	0.327
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	3.926(a)	0.687
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	6.093(a)	0.413
Siento que trabajar en contacto directo con los alumnos me cansa	8.034(a)	0.236
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos	1.714(a)	0.887
Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con mis alumnos	4.455(a)	0.486
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	4.014(a)	0.547
Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades	5.583(a)	0.589
Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	2.900(a)	0.894
Me parece que mis alumnos me culpan de algunos de sus problemas	4.043(a)	0.671

Tabla No. 10: Correlación entre las variables empíricas de Burnout y la variable “Sexo” con la prueba Chi cuadrada

	Pearson Chi-Square	Asymp. Sig. (2-sided)
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	14.158(a)	.028
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado	11.187(a)	.048

Tabla No. 11: Ítems en los que se encontró Correlación con la variable “Sexo” con resultados en su nivel de significación debajo de 0.05.

En las tablas de correlación entre la variable sexo y las variables empíricas del Síndrome de Burnout se aprecia que los maestros sienten mayor agotamiento emocional que las maestras del CCH

E d a d		
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Pearson Correlation	0.113
	Sig. (2-tailed)	0.299
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	Pearson Correlation	0.105
	Sig. (2-tailed)	0.333
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado	Pearson Correlation	0.038
	Sig. (2-tailed)	0.729
Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos a los que tengo que atender	Pearson Correlation	0.006
	Sig. (2-tailed)	0.954
Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	Pearson Correlation	0.079
	Sig. (2-tailed)	0.468
Siento que trabajar toda la jornada con mis alumnos me cansa	Pearson Correlation	0.174
	Sig. (2-tailed)	0.108
Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	Pearson Correlation	-0.093
	Sig. (2-tailed)	0.39
Siento que mi trabajo me está desgastando	Pearson Correlation	-0.002
	Sig. (2-tailed)	0.985
Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos a través de mi trabajo	Pearson Correlation	-0.165
	Sig. (2-tailed)	0.126
Siento que me he hecho más duro con mis alumnos	Pearson Correlation	-.248(*)
	Sig. (2-tailed)	0.02
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	Pearson Correlation	-0.069
	Sig. (2-tailed)	0.526
Me siento con mucha energía en mi trabajo	Pearson Correlation	-0.169
	Sig. (2-tailed)	0.118
Me siento frustrado con mi trabajo	Pearson Correlation	0.025
	Sig. (2-tailed)	0.819
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	Pearson Correlation	-0.059
	Sig. (2-tailed)	0.585
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	Pearson Correlation	-0.094
	Sig. (2-tailed)	0.388
Siento que trabajar en contacto directo con los alumnos me cansa	Pearson Correlation	.265(*)
	Sig. (2-tailed)	0.013
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos	Pearson Correlation	-0.112
	Sig. (2-tailed)	0.303
Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con mis alumnos	Pearson Correlation	-.248(*)
	Sig. (2-tailed)	0.021
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	Pearson Correlation	-0.191
	Sig. (2-tailed)	0.077
Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades	Pearson Correlation	0.095
	Sig. (2-tailed)	0.381
Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	Pearson Correlation	-0.012
	Sig. (2-tailed)	0.91
Me parece que mis alumnos me culpan de algunos de sus problemas	Pearson Correlation	0.188
	Sig. (2-tailed)	0.082

Tabla No. 12: Análisis inferencial con la prueba r de Pearson entre las variables empíricas de Burnout y la variable Edad.

Siento que me he hecho más duro con mis alumnos	Pearson Correlation	-.248(*)
	Sig. (2-tailed)	0.02
Siento que trabajar en contacto directo con los alumnos me cansa	Pearson Correlation	.265(*)
	Sig. (2-tailed)	0.013
Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con mis alumnos	Pearson Correlation	-.248(*)
	Sig. (2-tailed)	0.021

Tabla No. 13: Ítems en los que se encontró correlación con la variable “Edad”
En los resultados que presentan las tablas, se aprecia que los maestros que tienen mayor edad presentan mayor agotamiento emocional y al mismo tiempo disfrutaban su trabajo. Así mismo los maestros más jóvenes presentan mayor cansancio que los de mayor edad.

	Pearson Chi-Square	Asymp. Sig. (2-sided)
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	7.286(a)	0.295
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	7.245(a)	0.203
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado	11.094(a)	0.05
Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos a los que tengo que atender	2.637(a)	0.756
Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	8.241(a)	0.083
Siento que trabajar toda la jornada con mis alumnos me cansa	3.489(a)	0.836
Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	8.410(a)	0.298
Siento que mi trabajo me está desgastando	7.205(a)	0.408
Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos a través de mi trabajo	7.794(a)	0.351
Siento que me he hecho más duro con mis alumnos	7.088(a)	0.313
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	1.832(a)	0.934
Me siento con mucha energía en mi trabajo	14.113(a)	0.028
Me siento frustrado con mi trabajo	8.125(a)	0.229
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	1.228(a)	0.975
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	10.668(a)	0.099
Siento que trabajar en contacto directo con los alumnos me cansa	9.506(a)	0.147
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos	5.809(a)	0.325
Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con mis alumnos	3.321(a)	0.651
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	1.766(a)	0.88
Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades	11.830(a)	0.106
Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	9.441(a)	0.223
Me parece que mis alumnos me culpan de algunos de sus problemas	8.523(a)	0.202

Tabla No. 14: Análisis inferencial entre las variables empíricas de Burnout y la variable “Relaciones Personales” con la prueba Chi cuadrada.

Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado	11.094(a)	0.05
Me siento con mucha energía en mi trabajo	14.113(a)	0.028

Tabla No. 15: Ítems que están correlacionados con la variable “Relaciones Personales”

Se aprecia en la tabla de resultados que los maestros que tienen pareja estable inician sus labores con fatiga, sin embargo se sienten con energía al trabajar con sus alumnos.

Número de hijos

Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Pearson Correlation	-0.106
	Sig. (2-tailed)	0.329
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	Pearson Correlation	-.308(**)
	Sig. (2-tailed)	0.004
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado	Pearson Correlation	-0.201
	Sig. (2-tailed)	0.063
Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos a los que tengo que atender	Pearson Correlation	0.004
	Sig. (2-tailed)	0.969
Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	Pearson Correlation	0.049
	Sig. (2-tailed)	0.655
Siento que trabajar toda la jornada con mis alumnos me cansa	Pearson Correlation	-0.023
	Sig. (2-tailed)	0.831
Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	Pearson Correlation	-0.013
	Sig. (2-tailed)	0.904
Siento que mi trabajo me está desgastando	Pearson Correlation	-0.157
	Sig. (2-tailed)	0.145
Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos a través de mi trabajo	Pearson Correlation	0.154
	Sig. (2-tailed)	0.155
Siento que me he hecho más duro con mis alumnos	Pearson Correlation	-.226(*)
	Sig. (2-tailed)	0.035
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	Pearson Correlation	0.006
	Sig. (2-tailed)	0.958
Me siento con mucha energía en mi trabajo	Pearson Correlation	0.014
	Sig. (2-tailed)	0.897
Me siento frustrado con mi trabajo	Pearson Correlation	0.023
	Sig. (2-tailed)	0.836
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	Pearson Correlation	0.026
	Sig. (2-tailed)	0.813
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	Pearson Correlation	-0.05
	Sig. (2-tailed)	0.648
Siento que trabajar en contacto directo con los alumnos me cansa	Pearson Correlation	-0.085
	Sig. (2-tailed)	0.432
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos	Pearson Correlation	-0.03
	Sig. (2-tailed)	0.783
Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con mis alumnos	Pearson Correlation	0.01
	Sig. (2-tailed)	0.926
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	Pearson Correlation	-0.001
	Sig. (2-tailed)	0.992
Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades	Pearson Correlation	-0.004
	Sig. (2-tailed)	0.973
Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	Pearson Correlation	0.127
	Sig. (2-tailed)	0.24
Me parece que mis alumnos me culpan de algunos de sus problemas	Pearson Correlation	-0.117
	Sig. (2-tailed)	0.282

Tabla No. 16: Análisis inferencial entre las variables empíricas del Síndrome de Burnout y la variable número de hijos con la prueba r de Pearson.

Formación Profesional		
	Correlation Coefficient	-0.068
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	Pearson Correlation	-.308(**)
	Sig. (2-tailed)	0.004
Siento que me he hecho más duro con mis alumnos	Pearson Correlation	-.226(*)
	Sig. (2-tailed)	0.035

Tabla No. 17: Presenta los ítems que tienen correlación con la variable “Número de Hijos”
La tabla muestra que los maestros que no tienen hijos se sienten vacíos y son más exigentes con sus alumnos.

	Sig. (2-tailed)	0.534
	Correlation Coefficient	-0.094
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	Sig. (2-tailed)	0.387
	Correlation Coefficient	-0.141
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado	Sig. (2-tailed)	0.194
	Correlation Coefficient	-.214(*)
Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos a los que tengo que atender	Sig. (2-tailed)	0.047
	Correlation Coefficient	-0.143
Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	Sig. (2-tailed)	0.187
	Correlation Coefficient	-0.068
Siento que trabajar toda la jornada con mis alumnos me cansa	Sig. (2-tailed)	0.533
	Correlation Coefficient	-0.004
Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	Sig. (2-tailed)	0.968
	Correlation Coefficient	-.245(*)
Siento que mi trabajo me está desgastando	Sig. (2-tailed)	0.022
	Correlation Coefficient	-0.022
Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos a través de mi trabajo	Sig. (2-tailed)	0.837
	Correlation Coefficient	-0.12
Siento que me he hecho más duro con mis alumnos	Sig. (2-tailed)	0.268
	Correlation Coefficient	-0.095
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	Sig. (2-tailed)	0.383
	Correlation Coefficient	-0.133
Me siento con mucha energía en mi trabajo	Sig. (2-tailed)	0.219
	Correlation Coefficient	0.021
Me siento frustrado con mi trabajo	Sig. (2-tailed)	0.848
	Correlation Coefficient	-.215(*)
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	Sig. (2-tailed)	0.046
	Correlation Coefficient	-0.139
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	Sig. (2-tailed)	0.199
	Correlation Coefficient	-.374(**)
Siento que trabajar en contacto directo con los alumnos me cansa	Sig. (2-tailed)	0
	Correlation Coefficient	-0.062
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos	Sig. (2-tailed)	0.567
	Correlation Coefficient	-0.038
Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con mis alumnos	Sig. (2-tailed)	0.728
	Correlation Coefficient	-0.114
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	Sig. (2-tailed)	0.292
	Correlation Coefficient	-0.176
Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades	Sig. (2-tailed)	0.104
	Correlation Coefficient	-0.133
Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	Sig. (2-tailed)	0.219
	Correlation Coefficient	0.008
Me parece que mis alumnos me culpan de algunos de sus problemas	Sig. (2-tailed)	0.941

Tabla No. 18: Análisis inferencial entre las variables empíricas de Burnout y la variable nivel de "Formación Personal" con la prueba de Sperman.

	Correlation Coefficient	-.214(*)
Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos a los que tengo que atender	Sig. (2-tailed)	0.047
	Correlation Coefficient	-.245(*)
Siento que mi trabajo me está desgastando	Sig. (2-tailed)	0.022
	Correlation Coefficient	-.374(**)
Siento que trabajar en contacto directo con los alumnos me cansa	Sig. (2-tailed)	0

19: Ítems en los que se encontró correlación con la variable "Nivel de Formación Profesional"

Los resultados muestran que los maestros que tienen mayor nivel de formación profesional se sienten más fatigados, pero comprenden mejor a sus alumnos.

Años de servicio		
	Pearson Correlation	-0.062
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Sig. (2-tailed)	0.567
	Pearson Correlation	-0.199
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	Sig. (2-tailed)	0.064
	Pearson Correlation	-0.163
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado	Sig. (2-tailed)	0.132
	Pearson Correlation	-0.154
Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos a los que tengo que atender	Sig. (2-tailed)	0.155
	Pearson Correlation	-0.036
Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	Sig. (2-tailed)	0.742
	Pearson Correlation	0.018
Siento que trabajar toda la jornada con mis alumnos me cansa	Sig. (2-tailed)	0.87
	Pearson Correlation	-0.199
Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	Sig. (2-tailed)	0.064
	Pearson Correlation	-0.129
Siento que mi trabajo me está desgastando	Sig. (2-tailed)	0.233
	Pearson Correlation	-0.137
Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos a través de mi trabajo	Sig. (2-tailed)	0.205
	Pearson Correlation	-0.166
Siento que me he hecho más duro con mis alumnos	Sig. (2-tailed)	0.124
	Pearson Correlation	0.116
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	Sig. (2-tailed)	0.287
	Pearson Correlation	0.035
Me siento con mucha energía en mi trabajo	Sig. (2-tailed)	0.748
	Pearson Correlation	0.068
Me siento frustrado con mi trabajo	Sig. (2-tailed)	0.531
	Pearson Correlation	0.049
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	Sig. (2-tailed)	0.651
	Pearson Correlation	0.132
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	Sig. (2-tailed)	0.225
	Pearson Correlation	0.113
Siento que trabajar en contacto directo con los alumnos me cansa	Sig. (2-tailed)	0.296
	Pearson Correlation	-0.134
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos	Sig. (2-tailed)	0.218
	Pearson Correlation	-0.103
Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con mis alumnos	Sig. (2-tailed)	0.343
	Pearson Correlation	-0.006
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	Sig. (2-tailed)	0.959
	Pearson Correlation	0.193
	Sig. (2-tailed)	0.073
Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades	N	87
	Pearson Correlation	0.057
Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	Sig. (2-tailed)	0.602
	Pearson Correlation	0.13
Me parece que mis alumnos me culpan de algunos de sus problemas	Sig. (2-tailed)	0.231

Tabla No. 20: Análisis inferencial entre las variables empíricas de Burnout y la variable “Años de Servicio” con la prueba r de Pearson.

En la variable “Años de Servicio” no se encontró correlación con las variables empíricas de Burnout.

Categoría		
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Correlation Coefficient	0.065
	Sig. (2-tailed)	0.547
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	Correlation Coefficient	-0.129
	Sig. (2-tailed)	0.234
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado	Correlation Coefficient	-0.12
	Sig. (2-tailed)	0.269
Siento que puedo entender fácilmente los alumnos a los que tengo que atender	Correlation Coefficient	-0.029
	Sig. (2-tailed)	0.792
Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	Correlation Coefficient	-0.121
	Sig. (2-tailed)	0.264
Siento que trabajar toda la jornada con mis alumnos me cansa	Correlation Coefficient	-0.13
	Sig. (2-tailed)	0.231
Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	Correlation Coefficient	-0.114
	Sig. (2-tailed)	0.295
Siento que mi trabajo me está desgastando	Correlation Coefficient	-0.112
	Sig. (2-tailed)	0.301
Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos a través de mi trabajo	Correlation Coefficient	-0.005
	Sig. (2-tailed)	0.962
Siento que me he hecho más duro con mis alumnos	Correlation Coefficient	-.212(*)
	Sig. (2-tailed)	0.048
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	Correlation Coefficient	0.052
	Sig. (2-tailed)	0.63
Me siento con mucha energía en mi trabajo	Correlation Coefficient	-0.046
	Sig. (2-tailed)	0.67
Me siento frustrado con mi trabajo	Correlation Coefficient	0.031
	Sig. (2-tailed)	0.773
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	Correlation Coefficient	-0.027
	Sig. (2-tailed)	0.802
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	Correlation Coefficient	-0.118
	Sig. (2-tailed)	0.277
Siento que trabajar en contacto directo con los alumnos me cansa	Correlation Coefficient	-0.169
	Sig. (2-tailed)	0.118
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos	Correlation Coefficient	0.007
	Sig. (2-tailed)	0.948
Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con mis alumnos	Correlation Coefficient	-0.053
	Sig. (2-tailed)	0.625
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	Correlation Coefficient	-0.047
	Sig. (2-tailed)	0.668
Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades	Correlation Coefficient	0.041
	Sig. (2-tailed)	0.707
Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	Correlation Coefficient	0.056
	Sig. (2-tailed)	0.609
Me parece que mis alumnos me culpan de algunos de sus problemas	Correlation Coefficient	0.061
	Sig. (2-tailed)	0.575

Tabla No. 21
Análisis Inferencial de las variables empíricas de Burnout y la variable “Categoría” con la prueba de Sperman.

Siento que me he hecho más duro con mis alumnos	Correlation Coefficient	-.212(*)
	Sig. (2-tailed)	0.048

Tabla No. 22: Ítem que se correlaciona con la variable “Categoría”

Los resultados de análisis inferencial muestran que los maestros que tienen mayor categoría son más rígidos con sus alumnos.

CONCLUSIONES

En el análisis descriptivo por dimensiones del MBI se aprecian las siguientes conclusiones:

En la dimensión Agotamiento Emocional la media general es de 1.8 y las variables que se encuentran por encima de la media son: “ Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”, “ Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado”, “ Siento que trabajar toda la jornada con mis alumnos me cansa” y “ Siento que mi trabajo me está desgastando” lo que indica que los profesores del CCH se sienten emocionalmente agotados por lo menos una vez al año.

En la dimensión Logro Personal la media general es de 2.12, las variables que se encuentran por encima de la media son: “Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos” y “Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada”. Lo que indica que los maestros del CCH presentan un muy buen nivel de logro personal.

En la dimensión Despersonalización la media general es de 1.88 y las variables que presentan valores por encima de la media son: “Siento que me he hecho mas duro con mis alumnos” y “ Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo con lo que se concluye que los maestros del CCH presentan síntomas de despersonalización por lo menos alguna vez al año.

De la correlación entre las variables sociodemográficas de los maestros del CCH y las variables empíricas del Maslach Burnout Inventory las que resultaron mas significativas fueron:

En la variable Sexo existe una correlación fuerte con la variable “Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo,” lo que indica que los hombres sienten mayor agotamiento emocional que las mujeres.

En la variable edad se aprecia una correlación negativa con los ítems : “Siento que me he hecho mas duro con mis alumnos” y “Me siento estimulado después de trabajar cercanamente con mis alumnos”. Lo cual indica que los maestros con mayor edad sienten que son mas exigentes con sus alumnos, al mismo tiempo que disfrutan el trabajo.

En el ítem: “Siento que trabajar en contacto directo con mis alumnos me cansa” existe una correlación positiva, que indica que los maestros mas jóvenes demuestran mayor cansancio que los de mayor edad.

En la variable Relaciones Personales existe correlación con dos de la variables empíricas “Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado” lo que implica que los maestros con pareja estable presentan fatiga al iniciar sus labores. Sin embargo en la variable “Me siento con mucha energía en mi trabajo” se aprecia una correlación fuerte que indica que el trabajo con los alumnos resulta mas energético para los maestros del CCH que tienen pareja estable

En la variable Número de Hijos se aprecia una correlación negativa con dos de las variables empíricas: “Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío”, “Siento que me he hecho mas duro con mis alumnos” en los que se aprecia que los profesores que no tienen hijos se sienten vacíos y son mas exigentes con sus alumnos.

En la variable Nivel de Formación Profesional presenta tres variables empíricas con las se relaciona negativamente: “Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos a los que tengo que atender”, “Siento que mi trabajo me está desgastando” y Siento que trabajar en contacto

directo con mis alumnos me cansa". Esto indica que los maestros que tienen mayor formación comprenden mejor a sus alumnos y al mismo tiempo se sienten más cansados.

En la variable Categoría se encontró una correlación negativa con la variable empírica: Siento que me he hecho más duro con mis alumnos lo que implica que los maestros que tiene mayor categoría se muestran más duros con los alumnos.

Los resultados que se manejan en esta investigación pueden tener aplicación en estudios posteriores relacionados con el síndrome de burnout y el estrés laboral, de igual manera sería importante socializarla en diferentes foros de investigación educativa y psicológica, sería interesante presentarlo en otros espacios que estén orientados al ámbito laboral.

La conclusión general de esta investigación es que los maestros del CCH de la UJED presentan bajo nivel del síndrome de burnout.

Algunas recomendaciones que se proponen en base a los resultados de esta investigación son las siguientes:

Realizar estudios en otras instituciones de nivel medio superior.

Realizar investigaciones de tipo correlacional entre las escuelas de nivel primaria y de nivel medio superior.

Realizar investigaciones de tipo correlacional entre escuelas de nivel secundaria y escuelas de nivel medio superior.

Someter a investigación a los trabajadores de la administración de la rectoría de la UJED.

Realizar investigación en el momento en que entre en vigor la reestructuración curricular en los seis semestres de las escuelas de educación media superior de la UJED.

Aplicar de nuevo este cuestionario a los maestros del CCH cuando sea sometida la institución a los parámetros de evaluación para su certificación.

Realizar un estudio correlacional incluyendo otras variables como salud percibida y sentido de la coherencia.

ANEXOS

Anexo I



UNIVERSIDAD JUAREZ DEL ESTADO DE DURANGO

COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

El presente cuestionario tiene como objetivo central reconocer la presencia del Síndrome de Burnout en los destinatarios. La sinceridad con que respondan los cuestionamientos será de gran utilidad para el estudio. La información que se proporcione será totalmente confidencial y sólo se manejarán resultados globales.

DATOS GENERALES

a) Sexo

- Hombre
- Mujer

b) Edad

c) Relaciones Personales

- Con pareja estable
- Sin pareja estable

d) Número de hijos

- Sin hijos
- Con un Hijo
- Con mas de un hijo

e) Nivel de Formación profesional

- Técnico
- Licenciatura
- Maestría
- Doctorado

f) Años de Servicio

g) Categoría

- Maestro HSM
- Medio tiempo
- Tiempo completo

INSTRUCCIONES

Señale la frecuencia con la que siente o percibe cada una de las situaciones expresadas en las siguientes afirmaciones:

	Nunca	Una o varias veces al año	Una vez al mes o menos	Varias veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
1) Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2) Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.							
3) Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4) Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos que tengo que atender							
5) Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales							
6) siento que trabajar toda la jornada con los alumnos me cansa.							
7) Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.							
8) Siento que trabajar me está desgastando							
9) Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos a través de mi trabajo							
10) Siento que me he hecho mas duro con mis alumnos							
11) Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo							
12) Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13) Me siento frustrado con mi trabajo							
14) Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15) Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos							
16) siento que trabajar en contacto directo con mis alumnos me cansa							
17) Siento que puedo crear un con facilidad un clima agradable con mis alumnos							
18) Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con mis alumnos							
19) Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20) Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades							
21) Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada							
22) Me parece que mis alumnos me culpan de algunos de sus problemas							

LISTA DE REFERENCIAS

- Antonovsky, A. (1994). *The sense of coherence: An historical and future perspective*. En I. McCubbin, A. Thompson, I. Thompson, y E. Fromer (Eds.). *Sense of Coherence and Resilency*
- Antonovsky, A. (1987). *Unravelig the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Atonvsky,A. Antonovsky, A. (1979). *Health, Stress, and Coping. New Perspectives on Mental and Physical Well-Being*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987). *Unravelig the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bandura, A. (1997) *Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*
Psychological Review, 84,191-215
- Barraza, A. (2003) *Cuestionario de Burnout*. Mecanograma
- Barraza A (2003) *El Estrés Académico de los Alumnos de Postgrado de la UPD*. Memoria del VII Congreso de Investigación Educativa
- Barraza, A. (2000) *Formación en la Investigación Prácticas Investigativas con encuestas en la UPD, Estudio Introductorio*. Colección Cuadernos

Pedagógicos UPD, SECYD Durango pp. 5-17.

Byrne B.M. (1994). Burnout: *Testing for the validity, replication and invariance of causal structure across elementary, intermediate and secondary teachers.*

American Educational Research Journal, 31, 645-676.

Buunk, B y Schaufeli, W. B. (1993) *Burnout: A Perspective From Social Comparison Theory.* En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T Marek (Eds.), Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research (pp. 53-69). London : Taylor & Francis.

Cox, T, Kuk, G y Leiter, M.(1993). *Burnout, health, work stress, and organizational healthiness.* En W.B.Schaufeli, T. Marek y C. Maslach (Eds.), Professional burnout: recent developments in theory and research (pp.177-193). London: Taylor and Francis.

Cherniss, C. (1993): *The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout.*
En W:B.

Chiavenato.A. (1997) *Introducción a la Teoría General de la Administración*
Colombia. Mc Graw Hill

Eslipak, O (1996): *Estrés Laboral.* Alcmeon 19. N° 4.

Freudenberger, H:J. (1974). *Staff burn-out:* Journal of Social Issues, 30, 159-165.

Gaines, J., Jermier, J.M. (1983). *Emotional exhaustion in a high*

stressorganization. Academy of Management Journal. 26, 567-586.

Gil Monte, P.R. (2001). *Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-Genral Survey (MBI-GS) en una muestra de policías municipales*. Salud Pública de México, en prensa.

Gil Monte, P.R. (2002) *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Síndrome de Burnout): Aproximaciones Teóricas para su Explicación y recomendaciones para la Intervención*. malito: info@psicologiacientifica.com

Gil-Monte, P. R. (2000) *Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Monográfico, Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones, 16 (2): 101-102.

Gil- Monte, P.R. y Peiró, J.M. (1999). *Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional*. Psicotema, 11(33): 679-689.

Gil-Monte, P.R. y Peiró, J.M. (1997) *Desgaste psíquico en el trabajo: es síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.

Gil-Monte P.R. y Peiró, J.M. (1996): *Un estudio sobre antecedentes significativos sobre el "síndrome de quemarse por el trabajo" (burnout) en trabajadores de centros ocupacionales para discapacitados psíquicos*. Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones. 12 (1), 67-80.

Gil-Monte P.R., Peiró, J.M. y Valcárcel, P (1993): *Estrés de rol y autoconfianza como variables antecedentes en el síndrome de burnout en profesionales de Enfermería*. En L. Mundate y M Barón (Comp.), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp 231-241). Madrid: Eudema.

Gil-Monte P.R., Peiró, J.M. y Valcárcel, P (1996): *Influencia de las variables sociodemográfico sobre el síndrome de burnout: Un estudio en una muestra de profesionales de enfermería*. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 6(2), 211-220.

Goode Williams J. y Hatt Paul K. (1998), *Métodos de investigación social, México, Trillas*.

Harrison, W.D. (1983). *A social competence model of burnout*. En: Farber, B.A. (Ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (pp. 29-39). New York: Pergamon Press.

Hernández,S., Baptista L., Fernández C. (2003), *Metodología de la investigación*. México, Mc Graw Hill.

Hobfoll, S. E. y Freedy, J (1993). *Conservation of Resources: A general Stress Theory Applied To Burnout*. En W. B. Schaufeli .C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp.115-129).London: Taylor & Francis

Ibáñez Brambila, B. (2004), *Manual para la Elaboración de Tesis*,. México, Trillas.

Moreno J.González, y Garrosa H. (1998) *Burnout docente, sentido de la*

Coherencia y Salud Percibida. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica,(4), 3, pp.163-180

Kyriacou, C (1989) *The nature and sources of stress facing teachers*. Presentado

en la "Tercera Conferencia Europea sobre Investigación en "Aprendizaje e instrucción". Madrid.

Labrador, F. y Crespo, M.(1993). *Estrés. Trastornos Psicofisiológicos*. Madrid:

Eudema.

Lazarus, Richard S. (2000), *Estrés y emoción. Manejo e Implicaciones en Nuestra*

Salud. Bilbao, Biblioteca de Psicología - Editorial Desclée De Brouwer.

Maslach, C., y Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Josey

Maslach, C., Jackson, S. and Leiter, M.P. (1996) *Maslach Burnout inventory*

Manual (3th Ed.). Consulting Psychologist Press, Inc. Palo Alto, Cal. USA:

Maslach, C. (1982). *The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Maslach, C., y Jackson, S.E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California:

Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., y Pines, A. (1977). *The Burnout Syndrome in the Day. Care Setting*. Child Care Quarterly, 6, 100-114.

Moreno J. B, y González G. J., Garrosa H.E. (1999) *Burnout Docente, Sentido de la Coherencia y Salud Percibida*. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, (4), 3, pp.163-180.

Moreno J. B., Alonso, M., y Álvarez, E. (1997) *Sentido de la Coherencia, Personalidad Resistente, Autoestima y Salud*. Revista de Psicología de la Salud, 9, 115,138.

Goode Williams J. y Hatt Paul K. (1998), *Métodos de investigación social*, México, Trillas.

Peiró, J. M. (1993). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Madrid: Eudema

Salvador, A. y González-Bono, E (1995). *Trastornos Psicofisiológicos Asociados al Estrés Laboral*. Ansiedad y Estrés. 1, 157-171.

Schaufeli, W:B., Maslach, C. y Marek, T. (1993) *Professional Burnout*. Recent

Selye H.(1956) *The Stress of Life*, New York, Mc Graw-Hill (primera edición)Thompson, M.S., Page, S. L., Cooper, C.L. (1993). A test of Caver and Scheier's self-control model of stress in exploring burnout among mental health nurses. Stress Medicine, 9, 221-235.

Selye, H. (1978). *The Stress of Life*. New York: McGraw Hill. (Original publicado en 1956).

Winnubst, J.A. (1993). *Organizational structure, social support, and burnout*. En

W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 151-152). London: Taylor & Francis.

