



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y
EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 31 – A, MÉRIDA YUCATÁN

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CAMPO: DESARROLLO CURRICULAR

LAS CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS Y EL SÍNDROME
DE BURNOUT EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE
LOS SECTORES 1, 2 Y 3, DEL MUNICIPIO DE MÉRIDA,
YUCATÁN, CICLO ESCOLAR 2006-2007

MARÍA DEL CARMEN DEL SOCORRO PASOS PÉREZ

DIRECTOR DE TESIS
DR. ARMANDO PERAZA GUZMÁN

MÉRIDA, YUCATÁN, MÉXICO

2016



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y
EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 31 – A, MÉRIDA YUCATÁN

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CAMPO: DESARROLLO CURRICULAR

LAS CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS Y EL SÍNDROME
DE BURNOUT EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE
LOS SECTORES 1, 2 Y 3, DEL MUNICIPIO DE MÉRIDA,
YUCATÁN, CICLO ESCOLAR 2006-2007.

MARÍA DEL CARMEN DEL SOCORRO PASOS PÉREZ

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN
CAMPO: DESARROLLO CURRICULAR

DIRECTOR DE TESIS
DR. ARMANDO PERAZA GUZMÁN

MÉRIDA, YUCATÁN, MÉXICO

2016



SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN,
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 31-A MÉRIDA, YUCATÁN



CONSTANCIA DE CONCLUSIÓN DE TESIS

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CAMPO: DESARROLLO CURRICULAR

Mérida, Yuc., 28 de mayo de 2016.

MARIA DEL CARMEN DEL SOCORRO PASOS PEREZ.

En mi calidad de Presidenta de la Comisión de Titulación de esta **Unidad 31-A**, y en virtud de que su tesis titulada:

LAS CONDICIONES SOCIODEMOGRAFICAS Y EL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE EDUCACION PRIMARIA DE LOS SECTORES 1,2 Y 3 DEL MUNICIPIO DE MERIDA, YUCATAN, CICLO ESCOLAR 2006-2007.

Presentada para optar al grado de **Maestra en Educación, Campo: Desarrollo Curricular**, ha sido liberada por su Tutor, **Dr. Armando Peraza Guzmán** y aprobada por los lectores, **Mtra. Lourdes del Rosario de Fátima Espadas Ceballos, Mtra. Ana María Rodríguez Velasco y Dra. Azurena María del Socorro Molina Molas**, se extiende la presente **Constancia**, con la cual procede la presentación de su examen de grado.

ATENTAMENTE


MARÍA ELENA CÁMARA DÍAZ
DIRECTORA DE LA UNIDAD 31-A MÉRIDA
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN



GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
NACIONAL
UNIDAD 31-A
MÉRIDA

Resumen

El objetivo principal del presente trabajo, fue determinar la relación entre las condiciones sociodemográficas y el síndrome de Burnout en docentes de Educación Primaria en la ciudad de Mérida, Estado de Yucatán. Dado que el síndrome de Burnout o “quemarse por el trabajo” es común entre las personas cuya ocupación es el servicio a otras personas, era de esperarse que el docente frente a grupo esté en riesgo de presentar esta afección.

En primer término se revisó la literatura a nuestro alcance con el fin de lograr una aproximación sobre el estrés y el desgaste profesional y partiendo de esta, emprender un estudio entre los maestros de primaria de los sectores 1,2 y 3 del Municipio de Mérida en el ciclo escolar 2006-2007.

Para recabar la información se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario Sociodemográfico de María Ibarrola. Se trata de un estudio cuantitativo, con base en una investigación no experimental, de tipo correlacional, con diseño transeccional-correlacional.

Las variables investigadas y que tuvieron mayor incidencia en la población estudiada como posibles causas de estrés en el profesorado, fueron la situación sociodemográfica y el ingreso familiar. Considerando que el instrumento se aplicó en 2006-2007 se puede inferir que en ese momento no existían las condiciones para que otras variables tuvieran una asociación significativa, por lo que se recomienda la realización de estudios que contemplen la situación actual.

Palabras claves: Estrés, Síndrome de Burnout, docentes, condiciones sociodemográficas

Abstract

The main objective of this presentation was to determine the relationship between socio-demographic conditions and Burnout syndrome in elementary school teachers in the city of Merida, Yucatan. Since Burnout syndrome or "burn through labor" is common among people whose occupation involves the service to others, it was expected that teachers in this group were at risk of suffering from this condition.

In the first instance, literature available to us was used in order to approach stress and professional burnout. Based on this launch a study among teachers of elementary school from the sectors 1, 2 and 3 of the Municipality of Merida in the school year 2006-2007.

To gather information the Inventory Maslach Burnout Questionnaire and Socio-demographic Maria Ibarrola were used. This is a quantitative study, based on a non-experimental research, correlational, with a transeccional-correlational design.

The variables that were investigated that had a higher incidence level in the population that was being studied, as possible causes of stress in teachers, were the socio-demographic situation and family income . Taking in consideration that this evaluation was applied in 2006-2007, it can be assumed that at moment the conditions did not permit for other variables to have a significant association, therefore it is recommendable to apply other studies, to analyze what is the current situation.

Keywords: Stress, burnout syndrome, teachers, socio-demographic conditions.

Índice

	Pág.
Resumen.....	iii
Abstract.....	iv
Índice.....	v
Apéndices.....	viii
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Figuras.....	x
Introducción.....	1
CAPÍTULO UNO	
1. LA PROFESIÓN DOCENTE ANTE RIESGOS.....	4
1.1. Antecedentes del problema.....	5
1.1.1. Investigaciones en España sobre Burnout.....	6
1.1.2. Investigaciones en América Latina.....	8
1.2. Planteamiento del Problema.....	14
1.3. Establecimiento de la Hipótesis.....	15
1.3.1. Hipótesis estadística.....	15
1.4. Justificación del Estudio.....	15
1.5. Objetivo del Estudio.....	16
1.6. Delimitaciones del Estudio.....	17
1.6.1. De población.....	17
1.6.2. De variables en estudio.....	17
1.6.3. De indicadores de variables.....	17
1.6.4. De método.....	17
1.6.5. Instrumento para recabar la información.....	17
1.6.6. De lugar.....	17
1.7. Definición de Términos.....	17
1.7.1. Definiciones conceptuales de las variables.....	17
1.7.1.1. <i>Condiciones sociodemográficas</i>	17
1.7.1.2. <i>Síndrome de Burnout</i>	17

1.7.2. Definiciones Operacionales de Variables.....	18
1.7.2.1. <i>Condiciones Sociodemográficas</i>	18
1.7.2.2. <i>Síndrome de Burnout</i>	18
CAPÍTULO DOS	
2. MARCOS CONDICIONANTES DE LA TENSION SOCIOPROFESIONAL DEL DOCENTE	19
2.1. Política de Calidad en la Educación 2001 – 2006.....	19
2.2. El contexto de la Educación del Estado de Yucatán 2001 – 2007.....	21
2.2.1. Ley de Educación del Estado de Yucatán.....	21
2.2.1.1. <i>Título Cuarto del Sistema Educativo Estatal. Capítulo I del proceso Educativo del Estado de Yucatán (23/04/2007)</i>	21
2.2.1.2. <i>Título del Sistema Educativo Estatal. Capítulo II de los planes y programas del Estado de Yucatán. Sección Segunda de la Educación Básica (23/04/2007)</i>	25
2.3. Marco Metodológico.....	26
2.4. Marco Jurídico-Legal.....	27
2.5. Marcos condicionantes de la tensión socioprofesional del docente.....	27
2.5.1. Rescatar el papel de los maestros.....	27
2.5.2. Síndrome de Burnout.....	29
2.5.2.1. Historia.....	30
2.5.2.2. Definición.....	31
2.5.2.2.1. <i>Dimensión del Cansancio Emocional (CE) o Desgaste Profesional (DP)</i>	32
2.5.2.2.2. <i>Dimensión de la Despersonalización o del Cinismo (C)</i>	33
2.5.2.2.3. <i>Dimensión de la Ineficacia (I) o la Falta de Realización Personal (FRP)</i>	34
2.5.2.3. Factores que influyen en el desgaste profesional o cansancio emocional	35
2.5.2.3.1. <i>Factores a nivel personal</i>	35
2.5.2.3.2. <i>Factores laborales</i>	35
2.5.2.3.3. <i>Factores sociales</i>	36
2.5.2.4. <i>Evolución del Cuadro y Sintomatología Asociadas</i>	36

2.5.2.4.1. <i>Primera etapa</i>	36
2.5.2.4.2. <i>Segunda Etapa</i>	36
2.5.2.4.3. <i>Tercera Etapa</i>	36
2.5.2.4.4. <i>Cuarta Etapa</i>	37
2.5.2.5. Reconceptualización del Síndrome de Burnout.....	37
2.5.2.5.1. <i>Perspectiva Clínica</i>	39
2.5.2.5.2. <i>Perspectiva Psicosocial</i>	40
2.5.2.6. La Educación y el Síndrome de Burnout.....	41
2.5.3. El papel del maestro versus Situación laboral.....	43
2.5.4. Malestar docente.....	46
2.6. Estrategias y Modelos de Intervención sobre el manejo del Síndrome de Burnout.....	46
2.6.1. Modelo Tridimensional del MBI-HSS (1983).....	46
2.6.2. Modelo de Edelwich y Brodsky (1980).....	47
2.6.3. Modelo de Price y Murphy (1984).....	47
2.7. Psicología Humanística.....	48
2.7.1. Aspectos Generales.....	48
2.7.2. Aplicación de los principios de la Psicología Humanística a la Educación...	50
2.8. Psicología de la Salud.....	50
2.8.1. Hacia una Psicología de la Salud.....	50
2.8.2. ¿Qué es lo que convierte a las personas neuróticas?.....	54
CAPÍTULO TRES	
3. MÉTODO	56
3.1. Tipo de Estudio.....	56
3.2. Diseño de Estudio.....	56
3.3. Población.....	57
3.4. Muestra.....	57
3.5. Procedimiento.....	58
3.6. Instrumentos.....	59
3.6.1. Cuestionario “Quiénes son nuestros profesores” de María Ibarrola (1995)...	59
3.6.2. Inventario “Burnout” de Maslach”.....	60

3.7. Procedimiento para la obtención de datos.....	61
CAPÍTULO CUATRO	
4. RESULTADOS.....	63
4.1. Estado civil.....	63
4.2. Medio transporte.....	65
4.3. Existencia de otra plaza dentro del Sistema Educativo.....	67
4.4. Percepción Salarial.....	69
4.5. Actividad fuera del servicio público.....	71
4.6. Ingreso familiar.....	73
4.7. Correlación entre el desgaste profesional o cansancio emocional con otras variables.....	75
CAPÍTULO CINCO	
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	77
Discusión.....	77
Conclusiones.....	83
Hallazgos.....	84
Recomendaciones.....	84
REFERENCIAS.....	89
APÉNDICES.....	93
Apéndice A. Cuestionario de ¿Quiénes son nuestros profesores?.....	94
Apéndice B. Inventario de Burnout de Maslach (IBM).....	96

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Especificaciones del instrumento: Quiénes son nuestros profesores.....</i>	60
Tabla 2. <i>Distribución de frecuencias y porcentajes por estado civil.....</i>	63
Tabla 3. <i>Descriptivos y resultados de la prueba t para estado civil en relación con el nivel de Desgaste profesional o Cansancio Emocional.....</i>	65
Tabla 4. <i>Distribución de frecuencias y porcentajes por principal medio de transporte.....</i>	65
Tabla 5. <i>Descriptivos y resultados de la prueba t de la variable de transporte en relación con el nivel de Desgaste profesional o Cansancio Emocional.....</i>	67
Tabla 6. <i>Distribución de frecuencias y porcentajes por tener otra plaza en el sistema.....</i>	67
Tabla 7. <i>Descriptivos y resultados de la prueba t para tener otra plaza en el sistema en relación con el nivel de Desgaste profesional o Cansancio Emocional.....</i>	69
Tabla 8. <i>Distribución de frecuencias y porcentajes por percepción de sus ingresos por su actividad.....</i>	69
Tabla 9. <i>Descriptivos y resultados de la prueba t por percepción de ingreso (salario) en actividad en relación con el nivel de Desgaste profesional o Cansancio Emocional.....</i>	71
Tabla 10. <i>Distribución de frecuencias y porcentajes por desempeña una actividad fuera del servicio público.....</i>	71
Tabla 11. <i>Descriptivos y resultados de la prueba t en relación con el nivel de Desgaste profesional o Cansancio Emocional.....</i>	73
Tabla 12. <i>Distribución de frecuencias y porcentajes por ingreso familiar mensual.....</i>	73
Tabla 13. <i>Correlaciones con cansancio emocional.....</i>	76

Índice de Figuras

	Pág.
<i>Figura 1.</i> Sintomatologías asociadas.....	38
<i>Figura 2.</i> Perspectiva clínica.....	40
<i>Figura 3.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes por estado civil.....	64
<i>Figura 4.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes por principal medio de transporte.....	65
<i>Figura 5.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes por tener otra plaza en el sistema.....	68
<i>Figura 6.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes por percepción de ingreso en actividad.....	70
<i>Figura 7.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes por desempeña una actividad fuera del servicio público.....	72
<i>Figura 8.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes por ingreso familiar mensual.....	73
<i>Figura 9.</i> Gráfico de medias de cansancio emocional según el nivel de ingreso.....	75

INTRODUCCIÓN

La Profesión Docente y las personas que se dedican a esta noble actividad, constituyen un amplio campo de estudio en diversos ámbitos y aspectos. Si nos centramos en los aspectos de bienestar y realización personal en los docentes, encontramos que la bibliografía sobre la incidencia de estrés y del síndrome de Burnout en este grupo, está creciendo día a día. Sin embargo, no obstante que el estudio de las consecuencias de las fuentes de estrés sobre la práctica educativa, que significa un amplio campo de investigación, ha sido poco explorado, sobre todo a nivel de Educación Primaria.

El presente trabajo responde a la necesidad de identificar y analizar si esta problemática podría estar afectando a este grupo de docentes y consecuentemente llegar a originar el síndrome de Burnout o “quemarse por el trabajo (SQT)”. Consideramos muy importante estudiar este fenómeno entre los docentes de educación básica, porque al parecer, en otros países de habla hispana, ha ido en crecimiento y supone ya un riesgo laboral desde el punto de vista psicosocial entre los profesionales de la educación, los trabajadores del sector salud y los profesionales del servicio social, es decir, entre personas que trabajan con personas. Este hecho se ha observado inicialmente en algunos países europeos y en los Estados Unidos (USA).

En el primer capítulo se plantea el problema de investigación; se justifica la importancia del trabajo, se detallan los objetivos generales y específicos y se formulan las preguntas que sirven como base para su desarrollo.

El segundo capítulo aborda el modelo y la interpretación teórica que constituye la fundamentación teórica sobre el síndrome de Burnout o síndrome por quemarse por el

trabajo (SQT) y del diseño metodológico de la investigación. Así como una revisión de las investigaciones ya realizadas sobre el síndrome de Burnout en docentes de educación básica en diversos países de habla hispana, lo que orientó a descubrir a la persona del docente a través de variables psicológicas, sociales, personales y profesionales.

En el tercer capítulo se describe: la metodología de la investigación, la muestra seleccionada, el método utilizado (descriptivo, transeccional y correlacional), y los procedimientos para la selección de fuentes. Se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach y el cuestionario de María de Ibarrola, ¿Quiénes son nuestros profesores? para evaluar las condiciones sociodemográficas que pueden actuar como desencadenantes de estrés.

En el capítulo cuarto se presentan un análisis como resultado de la revisión bibliográfica e investigaciones ya realizadas sobre la presencia de Burnout en docentes.

En la discusión se confrontan los datos obtenidos con las preguntas de investigación, a modo de derivar conclusiones y recomendaciones a futuro. Para determinar el grado de consideración del docente hacia su persona y su autorrealización, se analizan los resultados de las investigaciones realizadas del Síndrome de Burnout en docentes desde el enfoque social, investigación realizada a través del cuestionario de ¿Quiénes son nuestros profesores? (Ibarrola, 1996).

El análisis de los datos obtenidos respondió a las preguntas de investigación dirigidas a la presencia del síndrome de Burnout en docentes; se concluyó que el docente se considera independiente y autónomo, tendiente al crecimiento personal en su responsabilidad como formador de otros y que en lo general no se encuentra abrumado por el trabajo. Sin embargo, es conveniente mantener una estrategia orientada hacia la

prevención del Síndrome de Burnout y no dejar de considerar el lado humano del docente que, por la naturaleza de su trabajo en relación con el medio en que se desenvuelve y su interacción con la sociedad y su familia, puede experimentar conflictos en un grado superior al de otras profesiones. Finalmente, se dan algunas recomendaciones para conservar y elevar la motivación del docente y su grado de autorrealización y se sugiere no separar la evaluación del desempeño del docente, de su consideración como persona, es decir, analizar al docente como la persona que es y no lo que debiera ser, al evaluar su desempeño docente.

CAPÍTULO UNO

1. LA PROFESIÓN DOCENTE ANTE RIESGOS

Como antecedentes a esta investigación, se abordan diversos estudios sobre las diferentes formas de evaluación al docente desde una perspectiva psicosocial. La mayoría intenta dar explicación de los factores que determinan los fenómenos y las condiciones sociales y laborales que afectan su desempeño laboral, resaltando los aspectos más relevantes y actuales de su desempeño escolar a nivel primaria, esto a través de la óptica de quien se encuentra día a día con la gran responsabilidad de dar cuerpo y alma a las directrices normativas emanadas de la Política Educativa.

Como afirma Coll:

Se conceptualiza la docencia como una actividad compleja, multidimensional e incierta. Para su correcta apreciación, es fundamental identificar las particularidades específicas de los profesores que contribuyen al desarrollo cognitivo y afectivo de los estudiantes, pero a la vez, se requiere de considerar las características del contexto institucional y pedagógico en las que se desarrolla el proceso de la enseñanza y el de aprendizaje (Coll y otros, 2007: 106).

Cabero, (2012), publicó un estudio en la Universidad de Sevilla, donde introduce un aspecto que no por novedoso, es menos evidente: se habla del papel de los medios de comunicación, como creadores de imagen social, y por ende, en la imagen del profesorado y de la enseñanza en la prensa. Para ellos, la docencia es una profesión social contradictoria. Por una parte se le encuadra por debajo de una serie de profesiones y se le remunera conforme a ello, y por otra, se le exige el dominio de un cúmulo de contenidos y de habilidades y destrezas no triviales para transferirlas a los estudiantes. Resulta así una

profesión, no tanto de riesgos físicos, como psicológicos, y que ofrece pocos incentivos y motivación ante la evolución y la exigencia de continua mejora profesional. (232).

La mayoría de los trabajos revisados intentan explicar la importancia de los factores y las condiciones sociales y laborales del docente, resaltando los aspectos más relevantes que inciden en su desempeño, todo esto, a través de la óptica de que es en el docente, que se encuentra día a día en el aula, en quien recae la gran responsabilidad de dar cuerpo y alma a las directrices normativas emanadas de la Política Educativa.

En este estudio se plantea, desde un enfoque psicosocial, determinar los indicadores descriptivos de aquellas condiciones socio laborales en las que se desarrolla la labor del docente y establecer si inciden o no, en el estrés laboral, como predictor del síndrome de Burnout (SQT).

1.1. Antecedentes del Problema

La revisión de la literatura permitió identificar aquellos estudios relacionados con la presente investigación. En la búsqueda realizada se encontró un buen número de investigaciones que se han desarrollado en la última década acerca de la función laboral y académica de los docentes.

De las diversas investigaciones que se abordan en este trabajo, se tomaron como factores organizacionales la satisfacción laboral, las condiciones sociodemográficas, las estrategias de afrontamiento, los factores psicosociales y la cultura organizacional. En nuestro estudio se consideran también las condiciones socio laborales.

El enfoque de las investigaciones revisadas sobre Burnout en docentes de educación básica fue desde el punto de vista psicosocial, dado que se asume que el Burnout, es un síndrome tridimensional que se desarrolla en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo

son personas. La mayoría de los trabajos revisados tratan sobre la exposición a estresores y a las condiciones sociales y laborales que afectan al docente en su desempeño profesional y en su persona.

Las investigaciones acerca de los docentes y su relación con el Burnout, se efectuaron mediante el Inventario Burnout de Maslach (MBI). Fueron realizadas en países de Europa, como España y en Estados Unidos de América (USA). A nivel nacional, encontramos muy escasas publicaciones sobre el tema y estas fueron sobre todo, a nivel de los docentes de educación básica.

Para este trabajo se decidió dejar fuera las investigaciones realizadas en ámbitos ajenos a la educación y centrar la atención únicamente en las que se han desarrollado específicamente con docentes, que son el objeto de esta investigación.

1.1.1. Investigaciones en España sobre Burnout.

Guerrero y Rubio (2005); realizaron en España, un estudio cuantitativo sobre estrés laboral en docentes tomándose en cuenta indicadores generales y específicos de estresores. Los indicadores específicos fueron: la indisciplina, la falta de interés por parte de los alumnos, la no colaboración de las familias, la heterogeneidad existente en los grupos de clase y la falta de cohesión profesional, entre otros. Entre los indicadores generales se consideró: la exigencia de aprender cosas nuevas, ser creativos, contar con capacitaciones constantes, el carácter repetitivo de las tareas y el no poder decidir cuándo descansar. Esta investigación detectó que en relación a la salud mental, el 27% de los docentes presenta niveles altos y muy altos de estrés y el 36% está en riesgo de trastorno psicológico (párr: 2)

Guerrero (2003) realizó un análisis pormenorizado de los grados de Burnout y modos de afrontamiento del estrés en 257 docentes universitarios, de la Universidad de Extremadura, España. Se destacaron diferencias estadísticamente significativas entre cada

una de las dimensiones de Burnout y las diferentes estrategias de afrontamiento empleadas por los docentes afectados de diferentes grados de Burnout. Se empleó el Inventario de Maslach (Maslach y Jackson, 1986) o M.B.I. y la escala de evaluación de técnicas de afrontamiento o C.O.P.E. (Carver, Scheier y Weintraub, 1989: 92).

Los resultados pusieron de manifiesto que el profesorado que sufre un alto grado de agotamiento emocional, emplea las siguientes estrategias para desahogarse: desconexión conductual, consumo de drogas y aceptación o conformismo (estrategias pasivas). Por el contrario, 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 afrontamiento (estrategias activas).

Desde un abordaje psicosocial, Ferran, y Skoknic, (2003), realizaron una investigación en Barcelona, España sobre Burnout, tomando como punto de abordaje, el control del estrés laboral en los profesores mediante educación emocional. Su muestra estaba constituida por 50 profesores que impartían clases en escuelas públicas y de los cuales, 25 eran del grupo de estudio y los 25 restantes pertenecían a un grupo de comparación. El objetivo en este estudio fue trabajar con profesores de enseñanza básica apoyándolos en su trabajo profesional con diversas técnicas de entrenamiento emocional, cognitivo, conductual y de interacción social. Estas técnicas ofrecidas a los profesores, constituyeron una intervención destinada a mejorar sus habilidades para el control emocional y el afrontamiento del estrés en su trabajo, el aumento del autocontrol, la disminución de la ansiedad y la depresión y el aumento de la asertividad y las emociones positivas, entre otras variables. Los resultados de dicha investigación reportaron que después de la intervención con los maestros pertenecientes al grupo al que se le aplicaron estas técnicas, disminuyeron sus conflictos en el aula, disminuyó la sintomatología clínica

del Burnout, y dejaron de pedir licencias médicas por afecciones o enfermedades psicosomáticas, en comparación con el grupo de control.

Aluja (1997) realizó un estudio con una muestra de 389 profesores de enseñanza primaria de Lérida (España) que habían contestado el Inventario de Burnout de Maslach (IBM), se observó una relación positiva, estadísticamente significativa, tanto en varones como en mujeres, entre la escala de Desgaste profesional o Cansancio Emocional (DP) y la Despersonalización y un índice de psicopatología. En ambos sexos se observó que los docentes con puntuaciones más elevadas de desgaste profesional informaron más problemas de salud en el último año.

Se debe tratar de revelar cuáles son las causas que determinan esa alta morbilidad de maestros que se enferman por el trabajo, para poder así introducir modificaciones en el ejercicio del proceso educativo que prolonguen la vida laboral del docente, que eviten el envejecimiento precoz y que preserven fundamentalmente la psiquis del maestro de semejante sufrimiento.

En investigaciones realizadas en España, se concluye que los maestros se enferman por falta de cultura sanitaria, no concurren a exámenes médicos periódicos, fuman, beben, no conocen su presión arterial, etcétera., “culpabilización de la víctima”. Esto puede estar presente entre nosotros cada vez que nos sentimos en la necesidad de faltar y lo hacemos con culpa.

1.1.2. Investigaciones en América Latina.

Madrigal, y Barraza (2014), realizaron una investigación considerando a la población total de docentes que conforman la zona escolar no 5 del sistema federalizado, ubicada al sur de la ciudad de Durango, México, y abarcado colonias como la del Valle del Sur, Insurgentes, y Zona Centro, conformada por siete escuelas,

cuatro de organización completa: Insurgentes, Ricardo Castro, Silvestre Revueltas, Francisco Zarco y tres que forman parte del programa de Atención Preventiva y Compensatoria, donde los alumnos hacen dos grados en un ciclo escolar y son consideradas como escuelas multigrado, a las que pertenece la Carmen Romano de López Portillo, turno matutino y turno vespertino, así como la escuela Quetzalcóatl. Uno de los objetivos de esta investigación era establecer la relación existente entre el nivel de estrés organizacional y el número de alumnos que se atiende. Los resultados permitieron evidenciar que el estrés generado entre los docentes, no está relacionado con el alto número de niños en los grupos, sin embargo, se hace necesario buscar estrategias de supervisión para concientizar el actuar del maestro en su intervención pedagógica y para comunicar la información que se va generando sobre la reforma educativa y su repercusión en los derechos laborales, ante las nuevas exigencias y las funciones de los directivos y su rol de liderazgo. (p: 11)

Díaz, López, y Varela (2010), realizaron una investigación con un total de 44 docentes de un colegio privado y 38 de un colegio público, de la ciudad de Cali, Colombia. Los factores evaluados fueron de tipo organizacional, características sociodemográficos y Estrés de Rol. En relación al síndrome de Burnout se encontró que, en el colegio privado, el 15 % de los docentes presentaba un nivel moderado y el resto se encontraba en nivel normal. Por su parte, en el colegio público, el 22 % de los docentes estaba en nivel moderado y los demás en nivel normal. Al comparar el nivel total de Burnout con los factores sociodemográficos, se encontró que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, entre quienes tienen y no tienen pareja habitual, entre quienes tienen menos o más de 20 años de experiencia y entre quienes tienen o no hijos; tampoco existe relación con el número de materias que imparten los docentes en la

institución, la situación laboral, el enseñar en primaria, bachillerato o en ambos niveles de enseñanza. Según los resultados, no se encontró niveles severos de Burnout en los docentes del colegio público y del privado, aunque sí se presentaron algunos indicadores moderados del síndrome en ambas instituciones. Por lo anterior, se llegó a la conclusión de que probablemente el Burnout tiene más relación con las variables organizacionales que con las características propias del sujeto.

Yslado, Núñez, y Norabuena (2009) realizaron una investigación sobre el Diagnóstico y Programa de intervención para el síndrome de Burnout en profesores de educación primaria de distritos de Huaraz e Independencia, Perú. Dicha investigación se abocó a describir la frecuencia y características del síndrome de Burnout en profesores de educación primaria con experiencia laboral igual o mayor a cinco años en instituciones públicas de los distritos de Huaraz e Independencia, para planificar y evaluar los resultados de un programa de intervención psicoeducativo. Fue un estudio pre-experimental con pre y post test, en un solo grupo. De una muestra de 133 profesores, se seleccionó a 8 profesores mujeres, según los criterios de inclusión. Se utilizó la encuesta y un cuestionario que comprendió los aspectos demográficos y la escala de Maslach- ED. Algunas conclusiones fueron: 1) los docentes presentan “Burnout” en las fases inicial (78.2%), intermedio (2.3%) y final (19.5%). 2) el programa de intervención psicoeducativo aplicado a casos de Burnout en la etapa final (VII) ha sido significativamente efectivo para reducir el cansancio emocional (83.3%).

En un estudio realizado en la ciudad de Aguascalientes, México, con 588 docentes de educación primaria y 372 docentes de educación secundaria, se afirmó que el síndrome de Burnout o SQT, es un síndrome asociado con la percepción del ambiente organizacional que los sujetos manifiestan tener en relación a su trabajo, y que está asociada con los

desajustes provocados en las áreas laborales de las instituciones educativas que los inducen a estar expuestos a estresores que llevan a desembocar en el SQT o sus dimensiones. Los resultados mostraron niveles similares de prevalencia de Burnout en docentes de educación primaria con 2.7% y docentes de educación secundaria con 2.4%, los más altos niveles de afectación se encontraron en la dimensión de desgaste psíquico con 30.4% para docentes de educación primaria y 26.6% para docentes de educación secundaria (Noyola, Padilla, 2009).

Fernández (2008), realizó un estudio con docentes de educación primaria en Perú, sobre Burnout, autoeficacia y estrés, donde se evaluaron 929 profesores, en tres estudios, de los cuales 312 fueron varones y 617 mujeres. Las variables del primer estudio fueron: fuentes de presión laboral, burnout, satisfacción laboral y percepción de desempeño docente. Las del segundo estudio fueron: Burnout y autoeficacia percibida. Las variables del tercer estudio fueron orientación a la meta, estrategias de aprendizaje, autoeficacia percibida y percepción del desempeño docente.

En el primer estudio se encontró que el 43.2 % de los maestros de primaria encuestados, presentaron niveles elevados de Burnout, dichos resultados se justifican por la baja percepción del trabajo docente en Perú, inadecuado por la deficiencia de las condiciones laborales y por el escaso reconocimiento profesional y social que le otorga la sociedad al docente.

Por otra parte, en el segundo estudio, se encontró que la autoeficacia no sólo es un factor protector de Burnout, sino que va correlacionada con la percepción de un mayor éxito en el cumplimiento de la tarea pedagógica y resulta una influencia significativa de bajo nivel de presentar Burnout.

Finalmente, las variables relacionadas con el estrés, fuentes de presión laboral,

personalidad tipo A y Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal) tienen una relación inversa con la percepción del desempeño docente. Las variables relacionadas con el aprendizaje (orientación a la meta de aprendizaje, estrategias de aprendizaje y autoeficacia percibida) tienen una relación positiva con la percepción del desempeño docente.

Rodríguez, Oramas, y Rodríguez (2007), realizaron un estudio de caso en docentes rurales y urbanos del Estado de Guanajuato, México, con la finalidad de detectar las principales fuentes de estrés en docentes de educación básica. Encontraron que la mayor presencia de fuentes de estrés correspondió a las cuestiones relacionales de índole social: relaciones con los padres de familia, colegas, autoridades y principalmente con los alumnos que presentan problemas de disciplina. Asimismo, se observó una falta de apoyo en todas las instancias: familiar, gubernamental, entre colegas, personal directivo y sindical. Otras fuentes de estrés tienen que ver con elementos vinculados a la estructura organizacional de la escuela: atención a grupos numerosos, horas requeridas para corregir trabajos de los alumnos, efectuar tareas administrativas y otras donde el común denominador es la falta de tiempo. En las condiciones generales de trabajo destaca la falta de oportunidades de formación continua, un sueldo bajo respecto al volumen de trabajo y la carencia de recursos indispensables para enseñar. El 88% de los docentes guanajuatenses que trabajan en escuelas públicas de educación básica, perciben presiones asociadas al estrés laboral y, llama la atención que un 54% del profesorado soporta niveles de presión entre moderada y severa. Los resultados confirmaron la conjetura de que la docencia está asociada a un amplio rango de fuentes de presión generadoras de estrés, situación semejante a los hallazgos reportados para poblaciones docentes de distintos países.

Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar (2006), realizaron un estudio observacional,

transversal y descriptivo en una muestra de maestros que laboraban frente a grupo en 25 escuelas primarias en Guadalajara, México. En total entrevistaron a 301 maestros. El objetivo del estudio fue identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout en maestros de Educación Primaria de la Zona Metropolitana de Guadalajara y su relación con las actividades propias de su labor docente. Para obtener mayor información se utilizó un formulario autoaplicado que contenía las variables de interés, así como el IBM. Entre los resultados que arrojó dicha investigación se encontró que algunas variables demuestran la evidencia del síndrome por quemarse por el trabajo (SQT) o Burnout, como son los altos niveles de cansancio emocional en un 25.9%, baja realización en su trabajo en un 21.6% y altos niveles de despersonalización en un 5.6%, mientras que sólo un 20.6% no presentaron alteración en las áreas que evalúa el IBM.

En una investigación realizada en Chile, Aron y Milicic (2000), describen las principales fuentes de desgaste profesional y su impacto en el clima social escolar, desde la perspectiva de los profesores de la enseñanza básica de cuatro escuelas de la ciudad de Santiago de Chile, que atienden niños de nivel socioeconómico bajo. Después de entrevistar a 20 profesores y 38 profesoras, encontraron que las principales fuentes de desgaste profesional hacen referencia a las relaciones con las autoridades directivas de la institución en la que laboran, además de las condiciones económicas percibidas como insatisfactorias, la infraestructura física de las escuelas, la relación con otros docentes, el contexto psicosocial de donde provienen los alumnos, el exceso de carga docente, la percepción de una formación profesional insuficiente, las dificultades en la disciplina producto del aumento de la violencia en los niños y finalmente la falta de espacio y tiempo para la comunicación.

Posterior a la revisión bibliográfica sobre los antecedentes del síndrome de Burnout,

se concluyó que en nuestro país hay pocas investigaciones similares a las realizadas en otros países. Se encontró trabajos publicados sobre evaluaciones del desempeño docente y sobre la calidad educativa de alumnos y de centros educativos, más no del docente como persona bajo presión, es decir, que tenga una afección en su salud como causa directa del trabajo que desempeña.

Los docentes son los protagonistas fundamentales del sistema educativo en cada país y las reformas curriculares deben proveer a los estudiantes de las habilidades y capacidades necesarias para enfrentar los retos y demandas de una sociedad globalizada. Esto ha hecho cada vez más compleja la tarea docente exigiéndole para su desarrollo, una sólida preparación científica y tecnológica. Por tal motivo el docente se encuentra desconcertado ante el incremento acelerado de las demandas de la educación, aunado a una insuficiencia de los medios y recursos para responder ante ellas. En consecuencia, en cuanto a su rol en el proceso educativo, las estrategias se han centrado en el fortalecimiento de su formación y capacitación técnico-pedagógicas, lo cual, si bien es absolutamente necesario para el buen desempeño de su labor y logro de objetivos, ha resulta insuficiente.

Por otra parte, al incremento de las demandas que suponen el desarrollo tecnológico y científico de la educación, hay que sumar un descenso en el reconocimiento y apoyo social del docente, lo que hacen de la profesión, una tarea compleja, contradictoria, poco definida y escasamente valorada. (Ortiz, V. 1995).

1.2. Planteamiento del Problema

¿Cuál es la relación entre las condiciones sociodemográficas y el Síndrome de Burnout en los docentes de educación primaria de los sectores 1, 2 y 3, del municipio de

Mérida, Yucatán, ciclo escolar 2006-2007?

1.3. Establecimiento de la Hipótesis

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006) “las hipótesis correlacionales especifican las relaciones entre dos o más variables y corresponden a los estudios correlacionales” (p. 128), como en este caso.

Hi: Existe relación entre las condiciones sociodemográficas y el Síndrome de Burnout en los docentes de educación primaria de los sectores 1, 2 y 3, del municipio de Mérida, Yucatán, ciclo escolar 2006-2007.

H0: No existe relación entre las condiciones sociodemográficas y el Síndrome de Burnout en los docentes de educación primaria de los sectores 1, 2 y 3, del municipio de Mérida, Yucatán, ciclo escolar 2006-2007.

1.3.1. Hipótesis estadística.

Hi: $r_{xy} \neq 0$ (no es igual a 0, lo que es lo mismo, ambas variables están correlacionadas)

H0: $r_{xy} = 0$ (las dos variables condiciones sociodemográficas y el Síndrome de Burnout no están correlacionadas; su correlación es cero).

1.4. Justificación del Estudio

El estrés laboral se ha convertido en una patología contemporánea que se presenta en gran parte de la población trabajadora. El síndrome de Burnout, se considera como la fase avanzada del estrés laboral y como consecuencia del estrés laboral crónico. El Burnout, se produce especialmente en organizaciones de servicios y afecta a profesionales que tratan con clientes o usuarios, es decir, aquellos del ámbito social.

El estrés laboral es un factor importante que interacciona con otras variables biológicas, psicológicas y sociales, dando lugar a numerosas enfermedades físicas y mentales. El síndrome de Burnout o síndrome por quemarse del trabajo (SQT), afecta frecuente a servidores públicos. Al parecer, el sector educativo no queda exento de padecerlo como reflejo de una sociedad demandante y globalizadora que ha generado cambios político-sociales en el país y que han afectado, tanto al profesorado, como a las condiciones en las que ejerce su docencia.

Pareciera como si el ejercicio de la docencia conllevara factores de riesgo laboral, que si no se llegaran a entender, se interpretarían como un factor de riesgo y/ o de salud, causante de deterioro de bienestar físico, psíquico y social.

Los hallazgos de la presente investigación serán de utilidad en diversas áreas desde el punto de vista psicosocial derivados de una mejor percepción del docente como profesional y persona. La identificación de las condicionantes que conforman su vida profesional y su desarrollo social, permitirá identificar los factores inherentes a períodos críticos que inciden en el desempeño del profesor, o bien para identificar las variables que afectan su autorrealización y autoestima.

1.5. Objetivo del Estudio

Determinar la relación entre las condiciones sociodemográficas y el Síndrome de Burnout en los docentes de educación primaria de los sectores 1, 2 y 3, del municipio de Mérida, Yucatán, ciclo escolar 2006-2007.

1.6. Delimitaciones del Estudio

Los factores que se considerarán como delimitantes de este estudio son:

1.6.1. De población. El presente estudio se realizó con 300 docentes de los sectores educativos de los sectores 1, 2 y 3 del nivel de primarias.

1.6.2. De variables en estudio. Las variables que se correlacionarán en este estudio serán: X Condiciones sociodemográficas Y Síndrome de Burnout.

1.6.3. De indicadores de variables. El puntaje que se obtuvo las y los docentes que respondieron los instrumentos de medición de Cuestionario sociodemográfico y el Inventario de Maslach.

1.6.4. De método. Se utilizó el paradigma cuantitativo, con base en una investigación no experimental, de tipo correlacional, con diseño transeccional-correlacional.

1.6.5. Instrumento para recabar la información. Cuestionario sociodemográfico y el Inventario de Maslach.

1.6.6. De lugar. Este estudio se llevó a cabo en los sectores 1, 2 y 3 de educación a nivel primaria de Mérida, Yucatán.

1.7. Definición de Términos

1.7.1. Definiciones Conceptuales de las variables.

1.7.1.1. Condiciones sociodemográficas. Se refiere a las características generales del docente, así como a su formación y actualización académica, a su situación laboral y a la valoración de su ejercicio profesional (Ibarrola, 1996).

1.7.1.2. Síndrome de Burnout. Freudenberger (1974) describe el Burnout como una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada, resultado de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”, que sitúan

las emociones y los sentimientos negativos en el contexto laboral. El autor afirma que el Burnout es el síndrome que produce la “adicción al trabajo”, que provoca un desequilibrio productivo y, como consecuencia, la pérdida de la motivación.

1.7.2. Definiciones Operacionales de Variables

1.7.2.1. Condiciones Sociodemográficas. Fue evaluada a través de la administración del cuestionario de ¿Quiénes son nuestros profesores? de María Ibarrola (1995), instrumento de medición conformado por 54 Ítems en escala nominal, ordinal y por intervalos. Se tomó en cuenta específicamente para este estudio los indicadores: estado civil e ingreso familiar, de la categoría de características individuales y familiares. En la categoría de situación laboral se tomó los indicadores de: años de servicio, plaza, actividades fuera de su plaza, medio de transporte que utiliza para venir a la escuela y otra plaza dentro del sistema educativo.

1.7.2.2. Síndrome de Burnout. Determinado por los puntajes obtenidos en el inventario de Burnout de Maslach y Jackson, (1997). El estrés laboral y el Síndrome de Burnout, aun cuando parecieran conceptos distintos, se trata de realidades que no se pueden comprender separadas una de la otra, sino más bien dependen del grado de afectación del estrés en la persona.

CAPÍTULO DOS

2. MARCOS CONDICIONANTES DE LA TENSIÓN SOCIOPROFESIONAL DOCENTE

Esta investigación se fundamenta en diversos postulados desde una perspectiva socioeducativa: es trascendental considerar una visión del docente y preocuparse por la eficacia del maestro y por la evaluación de su producto, pero teniendo en cuenta la importancia de aquellos factores que condicionan la calidad de su trabajo. Es menester considerar las dificultades que el docente encuentra en la práctica real de la enseñanza, y entender cómo le afecta, tanto en su persona como en su desempeño docente en el entendido de que solo conociendo las condicionantes, se pueden proponer estrategias de solución.

2.1. POLÍTICA DE CALIDAD EN LA EDUCACIÓN 2001-2006

El Programa Nacional de Educación 2001-2006 (PNE), planteó tres grandes desafíos en cuanto a la educación: cobertura con equidad, calidad de los procesos educativos y niveles de aprendizaje, e interacción y funcionamiento del sistema educativo.

Se puso en marcha el Programa de Escuelas de Calidad (PEC) con el objetivo de “promover la transformación de la organización y funcionamiento cotidiano de las escuelas básicas para asegurar que el personal docente y directivo de cada escuela, asuma colectivamente la responsabilidad por los resultados educativos, establezca relaciones de colaboración entre sí y con el entorno social de la escuela, y se comprometa con el mejoramiento continuo de la calidad y la equidad de la educación.” Ley de Educación del Estado de Yucatán, 2001-2007: 35

El PEC fue el programa de educación básica del régimen que más rápido crecimiento presupuestal presentó durante el sexenio. Este programa pretendió transformar gradualmente la cultura institucional, forma de gestión, planeación y control de la administración educativa, considerando como necesario un lapso de cinco años como mínimo para evaluar los frutos en la mejora de los aprendizajes de los educandos. El primer esfuerzo se concentró en la mejora de la gestión institucional entre el centro y las entidades federativas, la difusión de los objetivos del programa entre jefes de sector, supervisores, directores, profesores y padres de familia.

Estos factores, combinados con las altas expectativas para con los maestros, apoyo didáctico en el desarrollo de los temas, ambiente participativo en el aula, harían la diferencia en cuanto a nivel de aprendizaje. Para asegurar el mejoramiento en cuanto a educación se instituyó en agosto del año 2002 el Instituto Nacional Para la Evaluación Educativa (INEE), con la tarea de ofrecer a las autoridades educativas y al sector privado herramientas idóneas para la evaluación de los sistemas educativos, en educación básica (preescolar, primaria y secundaria) y media superior.

El concepto de calidad del INEE tiene en cuenta el conjunto de los componentes del sistema educativo: contexto, insumos, procesos y productos y tiene claro que sus evaluaciones no deben limitarse a imágenes instantáneas de la situación del sistema educativo en un momento dado, ni a la descripción de la misma. Es necesario identificar las tendencias que marcan la evolución de la calidad educativa a lo largo del tiempo, y explicar las causas o factores que la determinan para que los actores educativos cuenten con bases suficientes para sustentar las decisiones de mejora.

En primaria el avance se produce tanto en el conjunto de las primarias del país, como en los servicios educativos considerados, con excepción de los cursos comunitarios.

Debe advertirse que la muestra de escuelas indígenas es insuficiente para ofrecer buenos niveles de confiabilidad, por lo que los resultados de ese servicio deben tomarse con reserva.

En un comparativo internacional, la calidad de la educación mexicana, en el 2005-2006, en términos generales, se situó claramente por debajo en relación con la situación de países más avanzados; presentó niveles semejantes a los de países que tienen un nivel similar de desarrollo; y fue claramente mejor que la de los países de menor nivel de desarrollo. Los avances alcanzados por la educación mexicana hasta 2006 no consiguieron eliminar las brechas que ancestralmente han separado a grandes sectores de la sociedad, brechas que se reflejan en niveles de calidad educativa también muy desiguales. (Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012)

2.2. El contexto de la educación del Estado de Yucatán 2001 - 2007

En el Estado de Yucatán, toda persona tiene derecho a recibir educación sin discriminación por motivo de raza, origen étnico, nacionalidad, género, edad, discapacidad, condiciones de salud, social, económica, lingüística, preferencias sexuales, identidad sexual, filiación, instrucción, religión, ideología o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

2.2.1. Ley de Educación del Estado de Yucatán.

(Se presenta una escueta selección de títulos y artículos relacionados con nuestro trabajo)

2.2.1.1. *Título cuarto del sistema educativo estatal. Capítulo I del proceso educativo del Estado de Yucatán (23/04/2007).*

Artículo 29. El sistema educativo estatal está constituido por: I. Los alumnos, los profesores y el personal de apoyo y asistencia a la educación; II. Las autoridades

educativas a que se refiere el artículo 2 de esta ley y la estructura jerárquica de la secretaria de educación; III. Los planes y programas de estudio; IV. Las instituciones educativas del estado, de los municipios y de los organismos descentralizados que realicen separada o conjuntamente labores educativas de docencia, de formación para el trabajo, de investigación y de difusión cultural, y V. Las instituciones educativas de los particulares en todos los tipos y niveles que cuenten con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios

Artículo 32. En todos los tipos, niveles y modalidades, el educando será el centro del proceso educativo, cuyo fin es el de buscar su formación integral y su incorporación productiva a la sociedad.

El proceso educativo habrá de basarse en el respeto a la dignidad de la persona, deberá garantizar y proteger todos los derechos de los educandos, según se establece en la presente ley.

En el desarrollo del proceso educativo, se asegurara al educando la protección y cuidado necesarios para preservar su integridad física, psicológica y social. Para que la disciplina escolar tenga carácter democrático, participativo y formativo, será compatible con la edad y la dignidad del educando.

Los planes y programas de estudios, al igual que las normas administrativas y cualquier otro elemento del sistema, se entenderán como medios para el desarrollo del educando y no como fines en sí mismos, por lo que su instrumentación deberá tener capacidad de adaptación para que el sistema siempre esté al servicio de las personas que lo integran.

Artículo 33. El proceso educativo se basara en los principios de libertad y responsabilidad que aseguren la armonía de relaciones entre educandos y educadores, y

promoverá el trabajo en grupo para asegurar la comunicación y el dialogo entre educandos, educadores, padres de familia, agrupaciones sociales e instituciones públicas y privadas.

Artículo 34. El maestro es el responsable inmediato de la operación y conducción del proceso educativo para lograr los fines de la educación, por lo que deberá: I. Planear el desarrollo de sus clases de acuerdo con los objetivos de los planes y programas de estudio vigentes; II. Impartir sus clases con responsabilidad, vocación y profesionalismo, buscando que todos los alumnos alcancen los objetivos de aprendizaje, para así cumplir con el mandato de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de garantizar el derecho a la educación; III. Garantizar la continuidad que requiere el proceso educativo, respetando el calendario escolar, el horario de clases y la entrega de libros y materiales educativos de que se disponga; IV. Realizar la evaluación formativa del aprovechamiento escolar de sus alumnos, y participar en los ejercicios de evaluación general que se realicen a nivel de la escuela o del sistema; V. En el caso de alumnos menores de edad, mantener informados a los padres de familia o tutores del avance escolar de sus hijos o pupilos y promover relaciones de colaboración con ellos; VI. Participar en el consejo técnico de su escuela, especialmente en la elaboración del proyecto escolar; VII. Participar en los programas de actualización a los que convoque la secretaria de educación o la autoridad correspondiente; VIII. Proporcionar a la dirección de su escuela la información estadística que se le requiera para su integración a nivel estatal, y IX. Las relaciones laborales entre la secretaria de educación y sus trabajadores se registrarán por la normatividad correspondiente y por esta ley en cuanto resulte aplicable.

Artículo 35. Para que los profesores puedan llevar a buen término sus responsabilidades en la conducción del proceso educativo, el gobierno estatal buscara conjuntamente con el gobierno federal: I. Establecer las estrategias necesarias para la

formación, actualización y evaluación integral y permanente de los educadores; II. En congruencia con lo señalado en el artículo 21 de la ley general de Educación, otorgar un salario profesional y prestaciones para que los educadores de los planteles públicos alcancen un nivel de vida decoroso para sus familias y puedan arraigarse en las comunidades en las que trabajan y disfrutar de vivienda digna; dispongan del tiempo necesario para la preparación de las clases que impartan y para su perfeccionamiento profesional; III. Establecer mecanismos que propicien la permanencia de los profesores frente a grupo; IV. Promover la iniciativa y la creatividad pedagógicas, tanto en los profesores en lo individual como en los equipos docentes; V. Promover el desarrollo profesional del maestro, de forma que se propicie su especialización y eficiencia académica y laboral; VI. Promover la revaloración y el reconocimiento social del trabajo de los profesores, a los que se debe ver como actores clave de una importante función social cuya ejecución no puede reducirse a la aplicación mecánica de normas, sino que implica decisiones para una adaptación creativa de orientaciones generales, que logre su adecuación a las circunstancias de cada grupo y alumno, y VII. Otorgar estímulos y reconocimientos a los profesores que se destaquen en su desempeño profesional.

Artículo 38. II. Asesorar, apoyar y promover el trabajo de directivos y docentes en las escuelas, de manera que estas logren una educación de calidad con equidad; III. Velar por el cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores de la educación de su jurisdicción, así como por el respeto de sus derechos; IV. Promover que la organización de la labor educativa en cada escuela estimule y apoye a los profesores, para que estos tengan éxito en su práctica docente; V. Identificar las necesidades de actualización y superación de los docentes para atenderlas o, en su caso, gestionar su atención por parte de las autoridades

competentes; VI. Apoyar a los equipos docentes en el diseño, instrumentación y evaluación de sus respectivos proyectos escolares.

2.2.1.2. Título Cuarto del Sistema Educativo Estatal. Capítulo II de los Planes Programas del Estado de Yucatán. Sección Segunda de la Educación Básica (23/04/2007).

Artículo 41. Al promover el mejoramiento de los planes y programas a que se refiere el artículo inmediato anterior, la autoridad estatal deberá procurar que el trabajo escolar: I. Sea un sustento adecuado para el aprendizaje y el desarrollo integral de la personalidad del alumno. Para ello especificaran metas en cada nivel y grado en términos de valores, conocimientos, habilidades y actitudes; III. Busque responder a necesidades y demandas reales de los educandos, de manera que satisfagan los criterios de pertinencia y relevancia; V. Aporte, en lo relativo a contenidos y metodología, elementos de los que puedan derivarse con claridad los requerimientos para la formación y actualización de los profesores;

Artículo 42. Los métodos de enseñanza deberán ser congruentes con los objetivos de la educación y asegurar la participación activa del educando, así como estimular su iniciativa y su sentido de responsabilidad social. Consecuentemente, se procurara que el número de alumnos en los grupos sea adecuado a cada nivel escolar o tipo educativo.

El maestro es el responsable de la conducción del proceso educativo en el aula; por lo tanto, los métodos de enseñanza deberán propiciar su iniciativa para la innovación pedagógica.

Artículo 51. III.- procurar que el personal adscrito a las instituciones de educación inicial tenga el perfil profesional correspondiente a la función que desempeña, establecido por la autoridad educativa;

Artículo 53. La educación especial queda comprendida dentro de la educación básica y se dirigirá a aquellos alumnos que presenten necesidades educativas especiales, otorgando prioridad a aquellos con capacidades diferentes, proporcionando los apoyos indispensables dentro de un marco de equidad, pertinencia y calidad, que les permita desarrollar sus capacidades al máximo e integrarse educativa, social y laboralmente a la comunidad; tomando en cuenta los criterios siguientes: I. Propiciar la integración a los planteles de educación básica regular de los menores de edad con capacidades diferentes. Para quienes no logren esa integración, procurar la satisfacción de necesidades básicas de aprendizaje para la convivencia social autónoma y productiva en instituciones especiales para ese fin; II. Ofrecer orientación a los padres o tutores, así como también a los profesores y personal de escuelas de educación básica regular que integren alumnos con necesidades especiales de educación; III. Ofrecer, por sí o en coordinación con otras instituciones, programas de formación profesional y de educación continua a los profesores, a fin de desarrollar en ellos las competencias que les permitan satisfacer las necesidades educativas especiales de sus alumnos; IV. Ofrecer apoyo a profesores y personal de las escuelas regulares de educación básica a fin de prepararlos para que puedan identificar necesidades educativas especiales, así como para que puedan atender eficazmente en los grupos regulares a aquellos alumnos con discapacidades cuya naturaleza haga posible su integración, previo dictamen aprobatorio de especialistas y análisis del consejo técnico de la escuela regular a la que se integraran, y V. Para lograr la equidad y una educación de calidad

2.3. Marco Metodológico

Los instrumentos empleados en la presente investigación fueron dos y son los

siguientes: el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario ¿Quiénes son nuestros profesores? a nivel sociodemográfico de María de Ibarrola (1996).

2.4. Marco Jurídico-Legal.

Durante el transcurso de esta investigación se procedió cuidando no violar la Ley General de Educación, ni los principios normativos del programa de desarrollo educativo del gobierno del estado de Yucatán 2001-2007.

2.5. Marcos condicionantes de la tensión socioprofesional del docente

2.5.1. Rescatar el papel de los maestros.

En la década de los ochentas, algunos investigadores empezaron a incursionar en el conocimiento de ciertas peculiaridades relativas a las condiciones materiales de vida y de trabajo de los maestros. Explicaban la forma cómo éstas habían entrado en una dinámica de deterioro, que condujo al magisterio al empobrecimiento y, por tanto, a la adquisición de nuevas formas de vida y de trabajo diario. En esta misma línea, hubo investigaciones que comenzaron a dar cuenta de un proceso de desidentificación del magisterio con la tarea docente, debido principalmente, al interés –o necesidad- de los profesores de buscar otras alternativas de trabajo que en muchos casos, poco han tenido que ver con el magisterio y sí con el hecho de elevar los ingresos familiares.

Varios estudios muestran que ante esta situación, para una gran cantidad de maestros, la actividad docente ha quedado en un segundo término, es decir, hay informes de estudios donde con respecto al proceso laboral por el que ha pasado el magisterio, que de ser una actividad profesional se ha convertido en una sub-profesión. De esta forma se describe cómo un mismo maestro tiene que trabajar en diferentes niveles educativos

(especialmente primaria y secundaria), correr de una escuela a otra, atender varios grupos de diferentes grados y, por tanto, a un altísimo número de alumnos para alcanzar una meta económica. Descubren que la desprofesionalización del maestro y otros fenómenos educativos –fracaso escolar, bajo rendimiento y la deserción, por mencionar algunos- están articulados y se explican a partir de condiciones no pedagógicas, que tienen que ver con fenómenos externos a la escuela y con procesos estructurales de nuestro sistema. Invariablemente nos tenemos que remitir a la crisis económica que se vivió en el país (1982-1988) de ese momento, donde en el campo de la educación fue fuertemente afectado debido a la implantación de medidas de recortes presupuestales y topes salariales. En este sentido, hubo un número considerable de investigaciones, muchas de ellas distinguidas por su carácter testimonial, que explicaron la inconformidad de los maestros con respecto a la situación de crisis que vivían: deplorables condiciones y formas de vida y de trabajo en sus escuelas; salarios cada vez más magros y falta de las condiciones para lograr una verdadera profesionalización de su labor docente. Esto hizo que al mismo tiempo se desarrolle la línea política del magisterio. Otras numerosas investigaciones se comenzaron a interesar por rescatar el trabajo docente cotidiano y entender qué sucedía con los maestros en sus escuelas de servicio.

Hay dos elementos que resultan esenciales para el éxito de los sistemas educativos hoy en día. El primero es el papel de los maestros que se encuentra bastante desvalorizado, y el segundo lo constituye la participación de los medios de comunicación masiva y electrónica, el internet y los medios tecnológicos en la formación educativa. Es fundamental, reconocer la importancia del papel del docente ante grupo, aunque ya no constituya la única vía de enseñanza escolar.

El planteamiento de Ibarrola (1993), sobre la clase de educación que podremos dar

a nuestros hijos, si la sociedad valora o no plenamente el papel del docente en el proceso educativo, permite pensar que el papel tradicional del maestro debe ser repensado en función de los nuevos retos que el mundo actual le depara. Los viejos métodos de enseñanza, así como la tradicional formación y capacitación de los maestros y sus organizaciones gremiales han de jugar un papel primordial.

2.5.2. Síndrome de Burnout. El estrés laboral o síndrome de Burnout, aun cuando parecieran conceptos distintos, se trata de realidades que no se pueden comprender distorsionadas una de la otra. Freudenberger (1974) describe el Burnout como una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada, resultado de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”, que sitúan las emociones y los sentimientos negativos en el contexto laboral. El autor afirma que el Burnout es el síndrome que produce la “adicción al trabajo”, que provoca un desequilibrio productivo y, como consecuencia, la pérdida de la motivación. En este síndrome tiene un papel muy importante la presión del trabajo y el ambiente físico que envuelve al profesional. De hecho, se puede definir como un estrés laboral prolongado. Esta perspectiva de prolongación en el tiempo explica el término de “quemarse por el trabajo”.

De acuerdo a lo que señalado por Balseiro (2010), el estrés laboral trastorna categóricamente el desarrollo del profesor, llegando incluso a causar un efecto colectivo, por el ausentismo, la desmoralización, el agobio, el agotamiento emocional, más que físico, la desilusión, el abandono de la responsabilidad profesional, la disminución de la calidad en el trabajo, la baja productividad y la pérdida de identidad institucional de manera crónica y cíclicamente agudizada.

Según Castanedo, Munguía (2004), los profesionales de la sanidad y la enseñanza son los grupos del sector público más afectados por el síndrome del desgaste profesional.

Se trata de profesiones que exigen entrega, implicación, idealismo y servicio a los demás y se asientan sobre una personalidad perfeccionista con un alto grado de auto exigencia y con una gran tendencia a implicarse en el trabajo.

Se calcula que alrededor de dos tercios de todas las enfermedades están relacionadas con el estrés laboral y aunque no se trata de una relación de causa-efecto, el estrés laboral es un factor importante que interacciona con otras variables biológicas, psicológicas y sociales, dando lugar a numerosas enfermedades físicas y mentales.

2.5.2.1. Historia

Se trata de un Síndrome clínico descrito en 1974 por Freudemberg, psiquiatra, que trabajaba en una clínica para toxicómanos en Nueva York. Observó que después de un año de trabajo, la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y de depresión, así como desmotivación y agresividad con los pacientes.

El constructo psicológico del síndrome de burnout se caracteriza por agotamiento, despersonalización, cinismo, desmotivación e insatisfacción en el trabajo, que conllevan a un pobre desempeño laboral, tanto en la esfera emocional como en las relaciones interpersonales. (Graue, Álvarez y Sánchez, 2007).

El término Burnout o “quemarse por el trabajo”, se empezó a utilizar a partir de 1977, tras la exposición de Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios (Martínez Pérez, 2010).

Posteriormente se comenzó a mencionar con frecuencia el término Burnout y se fue definiendo gradualmente en sus distintos componentes emotivos hasta llegar a

desarrollar una escala de evaluación para su detección. Con ello, se extendió su aplicación a los diferentes ambientes y sectores laborales (Graue, Álvarez Sánchez, 2007).

2.5.2.2. Definición

Maslach (1977), estudiando las respuestas emocionales de los profesionales de ayuda, calificó a los afectados de “Sobrecarga emocional” o síndrome de Burnout. Esta autora lo describió como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal” que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas (Martínez, 2010).

Cristina Maslach (1993), refirió que el síndrome de Burnout:

Es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo. Las tres dimensiones claves de esta respuesta son un agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo, y una sensación de ineficacia y falta de logros (Maslach, 1993: 36).

Esta definición nos afirma de manera amplia el modelo multidimensional que ha sido predominante en el campo del Burnout.

El Burnout es un problema que surgió primero en trabajos de cuidado y servicio humano, tales como cuidado de salud, salud mental, servicios sociales, el sistema de justicia criminal, profesiones religiosas, orientación, y educación (Maslach 1997). Todas estas ocupaciones comparten el punto central de proporcionar ayuda y servicio a gente necesitada, en otras palabras, el aspecto principal del trabajo es la relación entre el proveedor y el que recibe. Este contexto interpersonal del trabajo significó que, desde el principio, el Burnout fuese estudiado no tanto como una respuesta individual al estrés sino también, en términos transaccionales, respecto a las relaciones existentes de un individuo

en su lugar de trabajo. Además, este contexto interpersonal centró la atención en las emociones del individuo, y en los motivos y valores que subyacen en su trabajo con los receptores. Las relaciones terapéuticas o de servicio que los cuidadores o proveedores desarrollan con los receptores exigen un nivel permanente e intenso de contacto personal y emocional. Aunque tales relaciones pueden ser gratificantes y adaptativas, también pueden ser bastante estresantes.

Dentro de tales ocupaciones, las normas prevalecientes se circunscriben al ser desinteresado y poner primero las necesidades de los otros; trabajar muchas horas y hacer lo que sea necesario para ayudar a un cliente, paciente o alumno; hacer un esfuerzo extra y dar todo de sí. Además, los ambientes organizacionales para estos trabajos están conformados por diversos factores sociales políticos y económicos (tales como, reformas educativas, falta de recursos e infraestructura, financiamiento de reducciones o restricciones de política) que derivan en ambientes de trabajo de elevadas exigencias y bajos recursos.

Freudenberger (1974) describe el Burnout como una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada, resultado de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”, que sitúan las emociones y los sentimientos negativos en el contexto laboral. El autor afirma que el Burnout es el síndrome que produce la “adicción al trabajo”, que provoca un desequilibrio productivo y, como consecuencia, la pérdida de la motivación.

Los rasgos definitorios del síndrome de Burnout provienen de los trabajos de Maslach y Jackson quienes consideran tres dimensiones esenciales:

2.5.2.2.1. *Dimensión del Cansancio Emocional (CE) o Desgaste Profesional (DP)*, representa el componente de estrés individual básico del Burnout. Se refiere a sentimientos

de estar sobre exigido y vacío de recursos emocionales y físicos. Constituye el elemento central del síndrome y se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo, “de no poder dar más de sí”, desde el punto de vista profesional. Para protegerse de este sentimiento negativo, el sujeto trata de aislarse de los demás, desarrollando así una actitud impersonal, deshumanización de las relaciones hacia las personas y miembros del equipo, mostrándose distanciado, a veces cínico y usando etiquetas despectivas o bien en ocasiones tratando de hacer culpables a los demás de sus frustraciones y disminuyendo su compromiso laboral. De esta forma intenta aliviar sus tensiones y trata de adaptarse a la situación aunque sea por medio de mecanismos neuróticos.

2.5.2.2.2. Dimensión de la Despersonalización o del Cinismo (D), representa el componente del contexto interpersonal del Burnout. Se refiere a una respuesta negativa, insensible o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo. Normalmente se desarrolla en respuesta al exceso de agotamiento emocional, en principio autoprotector, un amortiguador emocional de “preocupación”, presentando una serie de conductas y actitudes como el aislamiento, pesimismo, negativismo y que va adoptando para protegerse del agotamiento. Si una persona está trabajando intensamente y haciendo demasiadas cosas, comenzará a apartarse, a reducir lo que está haciendo. El riesgo es que el desapego puede derivar en la pérdida de idealismo y en la deshumanización. Con el tiempo los trabajadores no están simplemente creando formas de contención y reduciendo la cantidad de trabajo, sino que están desarrollando una reacción negativa hacia las personas y el trabajo. A medida que se desarrolla el cinismo, la persona cambia desde tratar de hacer su mejor esfuerzo a hacer sólo el mínimo. En el desempeño en el trabajo, reducen la cantidad de tiempo que pasan en la oficina o lugar de trabajo y disminuyen la cantidad de energía para lograrlo. Siguen desempeñándose, pero haciendo al mínimo, por lo tanto, la calidad de ese

desempeño disminuye.

2.5.2.2.3. *Dimensión de la Ineficacia (I) o la Falta de Realización Personal (FRP)*, representa el componente de *autoevaluación del Burnout*. Se refiere a los sentimientos de incompetencia y carencia de logros y productividad en el trabajo. Este sentido disminuido de autoeficacia es exacerbado por una falta de apoyo social y de oportunidades para desarrollarse profesionalmente. Las personas que experimentan esta dimensión del Burnout, se preguntan: ¿Qué estoy haciendo? ¿Por qué estoy aquí? “Quizás este es el trabajo equivocado para mí”... Esta sensación de ineficacia puede hacer que los trabajadores con Burnout sientan que han cometido un error al elegir su carrera y a menudo nos les gusta el tipo de persona en que ellos creen que se han convertido. Tomando una consideración negativa para sí y para con los demás.

El sujeto puede sentir que las demandas laborales exceden su capacidad, se encuentra insatisfecho con sus logros profesionales (sentimientos de inadecuación profesional) o bien puede surgir el efecto contrario, una sensación paradójica de impotencia que le hacen redoblar sus esfuerzos, capacidades e intereses, aumentando su dedicación al trabajo y a los demás de forma inagotable. Es un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, que surge al comprobar que las demandas que se le requieren exceden de su capacidad para atenderlas debidamente.

Estas tres dimensiones del Burnout, están ligados entre sí a través de una relación asimétrica, donde el agotamiento emocional o desgaste profesional, como primer componente conduce a la obtención de los otros dos: la despersonalización o cinismo e ineficacia y a la falta de realización personal o la autoevaluación negativa. Por otro lado, este síndrome está considerado como una variable continua, que se extiende desde una presencia de nivel bajo o moderado, hasta altos grados en cuanto a sentimientos

experimentados. La progresión no es lineal, más bien es un proceso cíclico, que puede repetirse varias veces a lo largo del tiempo, de forma que una persona puede experimentar los tres componentes varias veces en diferentes épocas de su vida y en el mismo o en diferente trabajo.

A diferencia de las reacciones de estrés agudo, que se desarrollan en respuesta a incidentes críticos específicos, el Burnout es una reacción a la constante acumulación de estresores ocupacionales en curso. Con el Burnout, el énfasis ha estado más en el proceso de erosión psicológica y los resultados psicológicos y sociales de esta exposición crónica, que en los síntomas físicos. Debido a que el Burnout es una respuesta prolongada a los estresores interpersonales crónicos en el trabajo, tiende a ser bastante estable con el tiempo. Diferentes factores en el lugar de trabajo son predictores de las diferentes dimensiones del Burnout y que deberían ser examinadas a fin de obtener una clara idea de lo que está ocurriendo cuando los trabajadores experimentan este fenómeno.

El Síndrome de Burnout o de agotamiento profesional se considera un proceso continuo y los aspectos indicados pueden estar presentes en mayor o menor grado, siendo su aparición no de forma súbita, sino que emerge de forma paulatina, larvada, incluso con aumento progresivo de la severidad. Es difícil prever cuándo se va a producir.

2.5.2.3. Factores que influyen en el desgaste profesional o cansancio emocional

2.5.2.3.1. Factores a nivel personal: Eventos vitales, edad y años de ejercicio profesional, sexo, familia y apoyo social. Una personalidad madura y una situación vital favorable serían factores protectores ante el desgaste profesional.

2.5.2.3.2. Factores laborales: Profesionales que su trabajo consiste en tratar con personas de manera continua. Condiciones laborales deficitarias en cuanto a medio físico, falta de recursos para llevar a cabo el trabajo, relaciones interpersonales dentro del contexto

laboral, organización laboral, sueldos bajos, sobrecarga de trabajo.

2.5.2.3.3. *Factores sociales*: La extensión del síndrome de desgaste profesional hace pensar que el Burnout puede ser un síntoma de problemas sociales más amplios.

2.5.2.4. Evolución del Cuadro y Sintomatología Asociadas

2.5.2.4.1. *Primera Etapa*. Se percibe un desequilibrio entre demandas laborales y recursos materiales y humanos de formas que los primeros exceden a los segundos, lo que provoca una situación de estrés agudo.

2.5.2.4.2. *Segunda Etapa*: El individuo realiza un sobreesfuerzo o aprieta el acelerador, para adaptarse a las demandas. Pero esto sólo funciona transitoriamente, empieza a perder el control de la situación y van apareciendo síntomas como menor compromiso con el trabajo, alienación y reducción de las metas laborales. Sin embargo, hasta aquí el cuadro es reversible.

2.5.2.4.3. *Tercera Etapa*: Aparece realmente el síndrome de desgaste profesional con los síntomas descritos a los que se añaden:

– *Síntomas Psicosomáticos*: como cefaleas, dolores osteomusculares, molestias gastrointestinales, úlceras, pérdida de peso, obesidad, cansancio crónico, insomnio, hipertensión arterial y alteraciones menstruales.

– *Síntomas Conductuales*: como ausentismo laboral, abuso y dependencia de drogas, alcohol, café y otras sustancias tóxicas, consumo elevado de cigarrillos, problemas conyugales y familiares y conducta de alto riesgo como conducción temeraria.

– *Síntomas Emocionales*: El rasgo más característico es el distanciamiento afectivo hacia las personas que ha de atender. Ansiedad que disminuye la concentración y el rendimiento, impaciencia, irritabilidad, actitudes recelosas e incluso paranoides hacia clientes,

compañeros y jefes. Pueden volverse insensibles, crueles y cínicos.

– *Síntomas Defensivos*: El individuo “desgastado” niega las emociones y conductas mencionadas y culpa a los clientes, compañeros, jefes, de su situación, no hace o no puede hacer nada para salir de ella.

2.5.2.4.4. *Cuarta Etapa*: El individuo deteriorado psicofísicamente, hace que tenga bajas frecuentes, ausentismos laborales y falta de eficacia en su tarea, que lo convierte en un peligro más que en una ayuda para los destinatarios de sus servicios (Ver Figura 1).

2.5.2.5. Reconceptualización del Síndrome de Burnout.

Sin embargo si se hace referencia a la definición conceptual del Síndrome de Burnout, se debe dejar claro que es una respuesta al estrés laboral crónico, y que se trata de una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas con las que se relaciona el individuo en su trabajo, en especial los clientes, y hacia el propio rol profesional. Como consecuencia de esta respuesta aparecen una serie de disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas que van a tener repercusiones nocivas para las personas y para la organización. Es un proceso que se desarrolla de manera progresiva debido a la utilización de estrategias de afrontamiento poco funcionales con las que los profesionales intentan autoprotegerse del estrés laboral generado por sus relaciones con los clientes de la organización y, en menor medida, por sus relaciones con la organización (Gil-Monte, 2005).

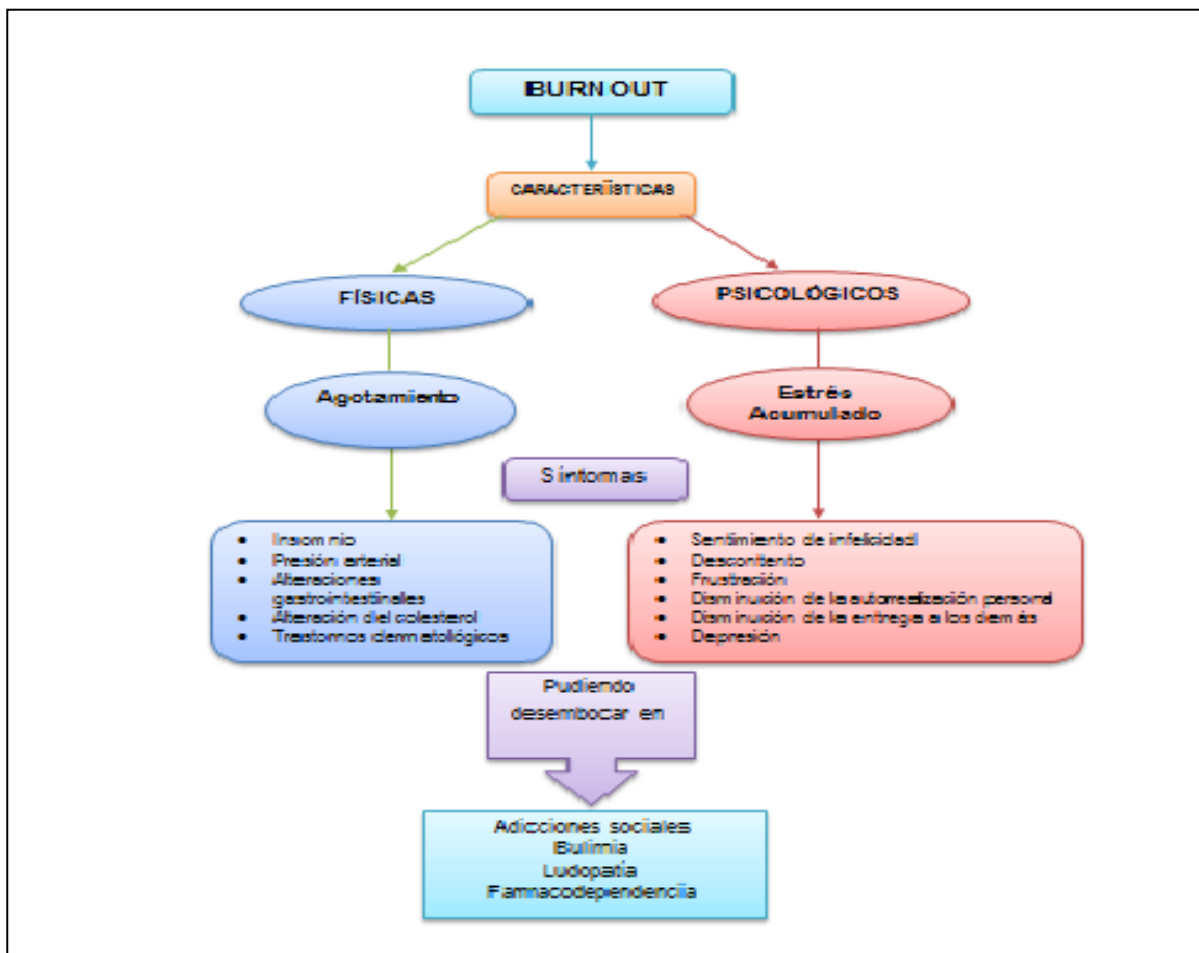


Figura 1. Sintomatologías asociadas.

La mayor incidencia de este síndrome se da en profesionales que prestan una función asistencial o social como por ejemplo los trabajadores de los servicios públicos y estatales, enfermeras, médicos, maestros, policías, etcétera, y es en estos individuos que se da el deterioro de su calidad de vida laboral, que también conllevan repercusiones sobre la sociedad en general (Gil-Monte, 2005).

En lo que respecta a la profesión docente, esta es una de las más extendidas y en mayor contacto como receptores de su actividad profesional. Además la docencia ha venido experimentando la presión de la sociedad para intentar corregir problemas sociales

de toda índole (Gil-Monte, 2005). Dicha profesión se ve afectada por el “Síndrome de Burnout”, que en los profesores tiene como sintomatología, el ausentismo, la falta de compromiso, un anormal deseo de vacaciones, baja autoestima, incapacidad para tomarse la escuela en serio, etc. En la profesión docente el término burnout se utiliza para describir ese ciclo degenerativo de la eficacia del docente. El agotamiento aparecería como consecuencia del malestar docente, correspondiéndose con este último término en la amplitud de su referencia, pues vendría a designar al conjunto de consecuencias negativas que afectarían al profesor a partir de la acción combinada de las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia (Steve, 1994).

Gil, Monte 2005, han afirmado que el síndrome del quemado puede estudiarse desde dos perspectivas, clínica y psicosocial. La perspectiva clínica asume el Burnout como un estado (concepción estática) al que llega el sujeto como consecuencia del estrés laboral, y la perspectiva psicosocial, lo define como un proceso con una serie de etapas que se generan por interacción de las características personales de un individuo y de su entorno laboral.

2.5.2.5.1. Perspectiva Clínica

Desde la perspectiva clínica, lo que se entiende por Burnout, es que es el estado mental negativo al que el sujeto llega como consecuencia del estrés laboral. Esta aproximación encaja con el modelo clásico de salud-enfermedad y es útil a efectos prácticos de diagnóstico, pero no para la comprensión del fenómeno, ni para su tratamiento o prevención (Gil-Monte, 2005). (Ver Figura 2).

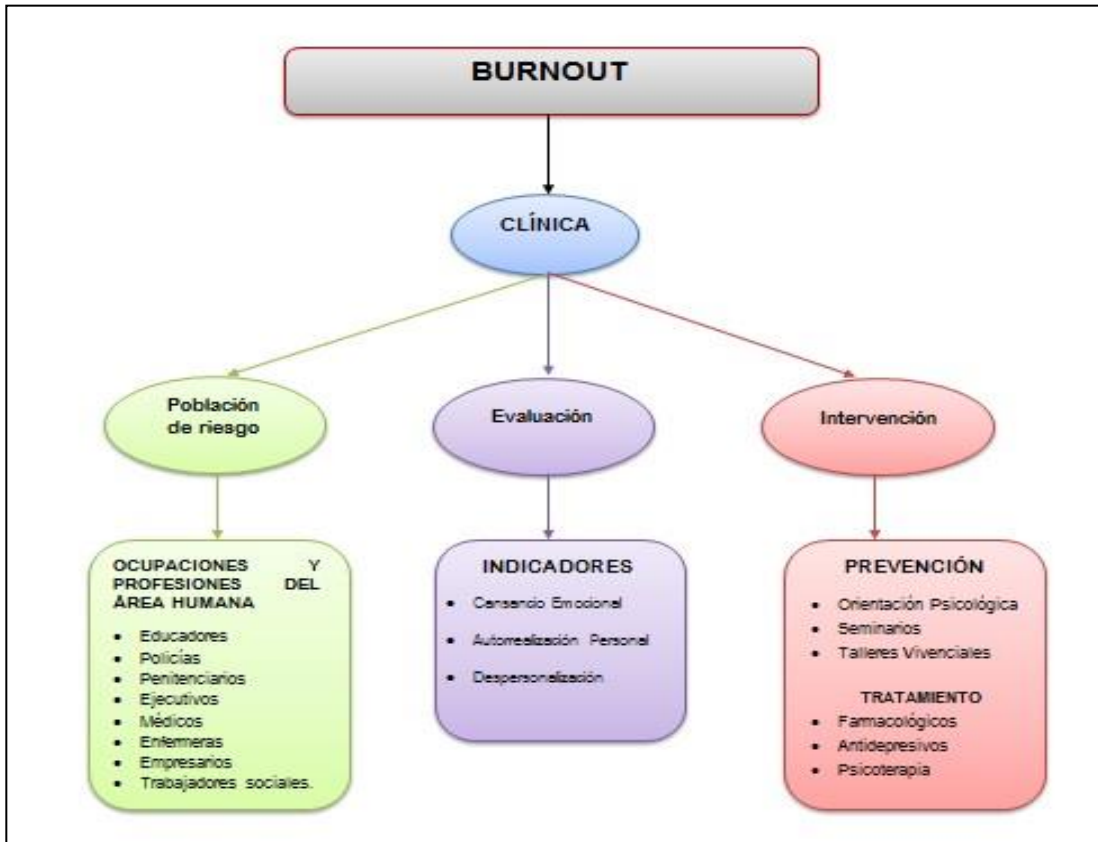


Figura 2. Perspectiva clínica.

La aproximación clínica sugiere manejar denominaciones como “estar quemado” “quemazón profesional” o “estar burnout” que desvían el foco de atención hacia el trabajador, y que no delimitan el fenómeno en todo su extensión al diluir los síntomas bajo esas etiquetas y reducir el síndrome a la categoría de síntoma pues solo se evaluó el grado de burnout. Esta perspectiva es necesario considerarla debido a que es importante saber a partir de qué nivel el Síndrome de Burnout empieza a ser problemático para el individuo y para la organización en la que trabaja (Gil-Monte, 2005).

2.5.2.5.2. *Perspectiva Psicosocial*

En lo que se refiere a la perspectiva Psicosocial se puede mencionar que a diferencia de la perspectiva clínica, ésta recomienda considerar el síndrome como un proceso que se

desarrolla debido a la interacción entre las características del entorno laboral y las características personales. Esta aproximación es más útil para entender cómo se inicia y progresa el síndrome y sus síntomas a lo largo de un proceso en el que el individuo va pasando por una secuencia de etapas o fases diferentes con sintomatología diferenciada (Gil-Monte, 2005).

2.5.2.6. La Educación y el Síndrome de Burnout

Si bien no existen estadísticas fiables sobre esta patología, se calcula que en sectores como la enseñanza, un 30 por ciento de las bajas se deben a este síndrome, al igual que un elevado porcentaje de las que se dan entre los profesionales de la sanidad.

El Burnout no debe identificarse con el estrés psicológico y la depresión clínica, sino que debe ser entendido como una respuesta a fuentes de estrés crónico (Marrau, 2004), el síndrome se refiere exclusivamente a la actitud en el desempeño laboral.

En el ámbito laboral los docentes se encuentran en la mayor parte del trabajo en contacto con grupos grandes de personas lo que los hace un grupo importante en los que se puede presentar el síndrome de Burnout.

Esto es debido a que en las condiciones laborales de los docentes, se puede encontrar una limitada libertad para desempeñar su trabajo tras la puerta cerrada del aula, padecen al mismo tiempo, un cierto aislamiento para enfrentar su trabajo y para encontrar la solución a los numerosos problemas que se presentan en su quehacer cotidiano. En estas condiciones de trabajo, es común que los docentes puedan llegar a desencadenar un cierto grado de estrés complicado generalmente con otros factores psicosociales negativos que acostumbran estar presentes en el ejercicio de la docencia, como sería el trabajo que realizan en casa, el comportamiento de los alumnos, la falta de promociones y las condiciones laborales insatisfactorias, entre otros (Aldrete Rodríguez, Pando Moreno,

Aranda Beltrán y Balcázar Partida, 2006).

La enseñanza, una de las profesiones más extendidas y en mayor contacto con las personas como receptores de su actividad profesional, se considera una ocupación agotadora asociada a niveles significativos de Burnout.

Se ha descrito a los profesionales de las denominadas profesiones de ayuda como los más vulnerables al agotamiento emocional y al escepticismo en el ejercicio de su actividad laboral, por interactuar y tratar reiteradamente a otros sujetos (Freudenberger, 1974; Maslach y Leiter, 1986).

El Burnout se ha asociado a los males que presenta el profesor, constatándose tanto en observaciones clínicas como en investigaciones empíricas que han intentado arrojar luz sobre este fenómeno tan extendido en nuestros días. En España, de entre los trabajos sobre el estrés y/o salud laboral del docente más representativos, se puede extraer que el profesorado percibe su malestar laboral a través de la falta de valoración social en su trabajo (apoyo social) y falta de medios, tiempo y recursos (apoyo material) para el desempeño de sus tareas; dureza del mismo (alumnos conflictivos, exceso de responsabilidad) e incertidumbre ante la Reforma de la Enseñanza, a lo que unen el reconocimiento de sus propias carencias sobre su formación profesional actual. Reconocen también que la relación con sus superiores tiene un carácter burocrático, muy ligada al control/sanción y poco vinculada al trabajo docente. Acusan el excesivo papeleo y su escasa participación en la resolución de sus problemas laborales o profesionales, así como las conflictivas relaciones con padres y compañeros.

Una gran cantidad de factores coincide con los trabajos de Steve, J.M. (1994), uno de los investigadores que mejor ha sabido plasmar la situación del profesorado. Este autor también incluye, como fuentes de malestar, las variables propias del sujeto tales como la

existencia de motivaciones negativas que le llevaron a ser docente y las características psicológicas del sujeto, lo que le lleva a afirmar que muchos individuos llegan ya al ejercicio profesional de la docencia con problemas de personalidad y propone una selección psicológica entre los aspirantes a docentes , se constató la especial atracción por la enseñanza por quienes manifestaban, a priori, desajustes psíquicos.

2.5.3. El papel del Maestro versus Situación laboral

El maestro debe proyectar, poner en ejercicio, medir y adecuar permanentemente las estrategias adecuadas para el desarrollo integral de la persona (maduración personal, moral y cívica), a través de la promoción del aprendizaje y la construcción de saberes, habilidades y actitudes de los educandos, más allá de la mera instrucción, transmisora de conocimientos normalizados propia de un sistema de enseñanza tradicional logocéntrica, en la cual se ha formado la generación actual de enseñantes. Este rol requiere de profesionales comprometidos social e institucionalmente, que sean capaces de diseñar líneas de intervención, que surjan de interpretar realidades, definir problemas, actuar dentro de márgenes que no son definitivos y ante circunstancias específicas, únicas e irrepetibles.

El docente ya no ejerce su labor en solitario, debe conformar equipos humanos y laborales que le permitan formarse, replantearse sus prácticas y reflexionar sobre ellas. Así, y por norma, los maestros se coordinan por: a) niveles, manteniendo reuniones de trabajo semanales de coordinación docente entre todos los maestros que imparten las materias afines en el mismo nivel o curso; b) ciclos, reuniones semanales de coordinación entre todos los profesores que están integrados en el mismo ciclo o etapa escolar; c) E.T.C.P. (Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica), donde quincenalmente se reúnen todos los tutores, profesores especialistas de educación especial, Jefe de Estudios y Director; d) con una periodicidad aproximadamente mensual, se reúne también el Claustro de Profesores,

donde la totalidad del profesorado del centro organiza y coordina sus actividades de actuación.

La universalización de la educación y el aumento de la complejidad de la institución escolar, enfrenta al paradigma de la escuela selectiva y segregada en la que la mayoría de los docentes se ha formado y ha ejercido. Aunado a lo anterior, la sociedad exige al docente que tenga sentido crítico con respecto a sí mismo, a los contenidos culturales y al contexto social; que sea objetivo, democrático, y con vocación de servicio, que tienda al trabajo cooperativo y ame a su institución y a sus alumnos, que se sienta parte viva de la comunidad en la que actúa, que se esfuerce por alcanzar una conducta racional y científica, con preferencia por el orden y la sistematización, y, que sobre todo, sea muy creativo, para poner su formación y su experiencia al servicio de la escuela y el alumno que educa.

En la actualidad el ser humano vive enfrentando cambios sociales que afectan e influyen sobre sus valores, su calidad de vida y sus expectativas con respecto al significado del trabajo, lo que indudablemente interviene en sus vivencias, comportamientos y respuestas afectivas y emocionales en los aspectos que rodean su vida y el contexto en el que se desenvuelve.

Todas estas transformaciones están teniendo repercusiones sobre la salud de los trabajadores de todas las organizaciones laborales. Es por ello, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que el entorno laboral puede ser un agente capaz de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo (Gil-Monte, 2005).

Con respecto a lo anterior, algunos autores como Houtman y Kompier (1998), opinan que la salud mental viene determinada en parte por las características del entorno ocupacional, y de entre estas características los factores psicosociales y organizativos

desempeñan un papel relevante. Los autores consideran que entre los precursores de la salud mental, que a menudo reciben el nombre de factores estresantes, son variables especialmente importantes para su deterioro las demandas psicológicas del puesto de trabajo, las posibilidades de control y participación en la toma de decisiones, el apoyo social en el trabajo, las condiciones de empleo y las relaciones formales e informales en el trabajo.

En este sentido la calidad de vida laboral o calidad de vida en el trabajo es un concepto relacionado con la calidad de las condiciones de trabajo. Puede definirse como la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total. Desde una aproximación psicosocial, la calidad de vida laboral es un constructo multidimensional que integra todas aquellas variables que afectan a la satisfacción laboral de los trabajadores. Es por ello que el síndrome de quemarse por el trabajo “Burnout”, está jugando un papel de suma importancia en la clase trabajadora (Gil-Monte, 2005).

El síndrome de Burnout es una patología que debe ser entendida como una forma de acoso psicosocial en el trabajo. Es decir, es una situación en la que el trabajador se ve desbordado y se percibe impotente para hacer frente a los problemas que le genera su entorno laboral, en especial su entorno social. Los individuos se sienten desgastados y agotados por la percepción continuada de presión en su trabajo. Por lo tanto, el síndrome de Burnout tiene su origen en el entorno de trabajo, no en el trabajador y el problema hay que buscarlo en el entorno laboral, no en el individuo (Gil-Monte, 2005).

2.5.4. Malestar docente.

Según Ortiz, V (1995) el malestar de los profesores, está preocupando a la comunidad educativa, científica y a la sociedad en general. No obstante, a los docentes se les ha otorgado una de las principales funciones para la conservación y mejora del patrimonio cultural de la sociedad y la transmisión del mismo a las generaciones futuras con el fin de conservarlo y hacerlo progresar, alentando con ello al desarrollo integral de los individuos y a la adaptación satisfactoria en su medio. Aunque son múltiples los agentes educativos de los que está dotada nuestra cultura (medios de comunicación, instituciones escolares, familia...), la institución escolar y dentro de ella, los profesores, aparecen en ocasiones como los principales responsables de los logros educativos de los ciudadanos. Por ello, se habla de varios agentes corresponsables de la función educativa, así como de los diversos modelos educativos y axiológicos desde los que se educa y es, al docente, al que se le da, la difícil tarea de armonizar la diversidad de enfoques que le señalan los grupos sociales, los padres, las directrices de los superiores y las suyas propias.

2.6. Estrategias y Modelos de intervención sobre el manejo del Síndrome de Burnout

2.6.1. Modelo tridimensional del MBI-HSS (1983)

Se caracteriza por integrar como síntomas el deterioro del sistema cognitivo, emocional y actitudinal del individuo, y por destacar como síntomas del SQT la aparición de despersonalización.

El MBI-HSS es el cuestionario por excelencia para la evaluación psicométrica del SQT. Este cuestionario está formado por 22 ítems que se distribuyen en tres dimensiones que evalúan aspectos cognitivos (realización personal en el trabajo), emocionales (agotamiento emocional) y actitudinales (despersonalización) de la psique. Con base a estas

dimensiones se ha establecido la definición del síndrome y de sus síntomas, por lo que el modelo tridimensional ha sido contrastado empíricamente por autores que han hipotetizado diferentes patrones de reacciones causales entre sus dimensiones (Gil-Monte, 2005). Este modelo entonces establece relaciones entre cogniciones, emociones y actitudes.

2.6.2. Modelo de Edelwich y Brodsky (1980)

Este modelo explica la función de la frustración en el desarrollo del SQT. Para este modelo el SQT es un proceso de desilusión o de desencanto hacia la actividad laboral. Para explicar este proceso elaboran un modelo de cuatro fases: 1.- fase de entusiasmo, y se caracteriza por ser un periodo inicial de la actividad laboral en el que los individuos desarrollan gran ilusión, energía y expectativas irregulares sobre el trabajo sin conocerlo realmente. 2.- fase de estancamiento, el profesional aun realiza su trabajo, pero este ya no lo es todo en su vida. Su atención se centra ahora en las aficiones personales, los amigos, el hogar y la familia. 3.- fase de frustración, al entrar a esta fase los individuos se preguntan si vale la pena el trabajo que están haciendo. 4.- fase de apatía, se considera un mecanismo de defensa frente a la frustración. Se caracteriza porque el individuo se siente frustrado continuamente en el trabajo, pero necesita ese trabajo para poder vivir (Gil-Monte, 2005).

Según Edelwich y Brodsky, este proceso tiene carácter cíclico, de manera que se puede repetir en diferentes momentos en la vida laboral de un sujeto, y en el mismo o en diferentes trabajos.

2.6.3. Modelo de Price y Murphy (1984)

Este modelo subraya la importancia del deterioro emocional con la aparición de desgaste emocional y sentimientos de culpa. Para estos autores el SQT es un proceso de adaptación a las situaciones de estrés laboral, y sugieren que puede ser explicado de manera similar a un proceso de duelo, pues conlleva pérdidas en el nivel personal (pérdida de la

ilusión), en el nivel interpersonal (pérdida de los beneficios que conllevan las reacciones interpersonales positivas, como el sentirse apreciado), y en el nivel institucional y social (pérdida de trabajadores competentes para el sistema) (Gil-Monte, 2005).

Este modelo consta de seis etapas: 1.- fase de desorientación, en la que el individuo toma conciencia de la realidad laboral y comprueba que no alcanza sus objetivos con las personas hacia las que trabaja. 2.- fase de inestabilidad emocional, que se ve incrementada por la falta de apoyo social emocional por parte de los otros miembros del equipo de trabajo, y por el aislamiento y el distanciamiento emocional que los profesionales de ayuda desarrollan como estrategia de afrontamiento para no implicarse en los problemas de las personas a las que atienden. 3.- fase de sentimiento de culpa debido al fracaso profesional. Los individuos se atribuyen fallos que no están bajo su control y se consideran culpables de la situación. 4.- fase de soledad y tristeza que si se supera puede desembocar en las siguientes fases. 5.- fase de solicitud de ayuda. 6.- restablecimiento del equilibrio inicial con el que se abordó la profesión (Gil-Monte, 2005).

2.7. Psicología Humanística

2.7.1. Aspectos Generales

La influencia de otras ciencias ha alimentado a la psicología y asimismo a la psicología humanística. Es interesante ver cómo se va entretejiendo la ciencia con la naturaleza del hombre, en un afán de querer siempre descubrir al hombre a través de métodos que el mismo hombre ha creado para saber quién es y porque es.

Mucho se habla en psicología de la dependencia que han tenido ciertas corrientes positivistas para explicar la naturaleza del hombre, en la que uno de sus mayores exponentes es August Comte (1798-1857).

La psicología como una de las ciencias humanas, florece hasta que John Watson (1878-1959), el fundador de la ciencia de la conducta, sostiene que los hombres y los animales pueden ser estudiados bajo las mismas condiciones experimentales y en donde Watson propone una psicología más objetiva y que sea una rama de las ciencias naturales.

Lo objetivo, lo visible y lo palpable hacen al hombre aparentemente predecible, negando todo su interior y su voluntad, premisa que tanto Allport y Maslow en diferentes contextos enmarcan y desarrollan hacia la psicología humanística.

El basar la psicología en sujetos con desórdenes psicopatológicos según Maslow, nos hace ver al ser humano desde una visión pesimista y distorsionada de la realidad, de lo que puede llegar a ser. Por lo que enfoca sus estudios hacia personas sanas y con necesidad de autorrealización. Ello lo lleva a afirmar que en la motivación humana se dan altas y bajas necesidades, denominadas instintoides, organizadas en jerarquía. Estas necesidades son: fisiológicas, seguridad, amor, estima y autorrealización.

Comprender cuál es el sentido de la psicología humanística en la propia historia de la psicología, es entender que la primera nunca pretendió suplir a otras corrientes sino más bien, desde otro enfoque quiere volver los ojos hacia el ser humano desde un punto de vista positivo, tomándolo como el eje principal de todo un proceso dinámico en la exploración de su personalidad y de su naturaleza humana.

En lo más alto de la jerarquía de necesidades o en lo más alto de la pirámide de Maslow, la necesidad de autorrealización, es el deseo de llegar a ser todo lo que una persona pueda llegar a ser. Un deseo de autorrealización nace de la emergencia de una necesidad, a saber, una necesidad de satisfacer nuestra curiosidad acerca de la naturaleza, una necesidad de comprender las complejidades de la existencia. Es también una respuesta a las necesidades para un trabajo significativo, responsabilidad, justicia, creatividad y

valoración de la belleza.

2.7.2. Aplicación de los principios de la Psicología Humanística a la Educación

Los objetivos y propósitos de las escuelas vistos desde el lente de las necesidades humanas básicas, cognitivo y emocional, conseguirían un mejor sistema educacional rejuvenecido, según Maslow (1998).

La esencia del cambio educacional inspirada en el humanismo, no es la mejora de la práctica educacional actual, sino la redirección de ésta.

La educación humanística puede describirse mejor como una experiencia de aprendizaje que surge de la fusión natural del intelecto humano y de la emoción, lo cognitivo y lo afectivo.

La más importante contribución que la psicología humanística puede hacer a la educación, es la fundación filosófica en el sistema de valores sobre los que se reconstruyen las escuelas. La educación cuyo propósito principal sea educar a todo hombre a un humanismo total, que lo lleve o lo guie hacia la autorrealización, sería esencialmente la clase de educación concebida por los defensores de la tercera fuerza de la psicología.

2.8. Psicología de la Salud

2.8.1. Hacia una Psicología de la Salud

Según Maslow (1998) la psicología humanista ofrece una nueva concepción acerca de la enfermedad y salud humana basándose en los supuestos básicos de que:

- a. Cada uno de nosotros posee una naturaleza interna de base esencialmente biológica, intrínseca, innata y hasta cierto punto inmutable.
- b. La naturaleza interna de cada persona es en parte privativa suya y en parte común a la especie.

c. Es factible de estudiar a nivel científico esta naturaleza interna y descubrir cómo es.

Las necesidades básicas (vida, inmunidad y seguridad, pertenencia y afecto, respeto y autorrealización), las emociones humanas básicas y las potencialidades humanas elementales son propositivas. La destrucción, el sadismo, la crueldad, etc., parecen no ser de la naturaleza intrínseca, sino reacciones violentas contra la frustración de nuestras necesidades intrínsecas, emociones y potencialidades. La ira no es mala en sí misma, como tampoco lo es el miedo, la pereza e incluso la ignorancia. Naturalmente, todo esto puede llevar al ser humano al mal comportamiento.

La naturaleza interna es buena o neutra y no mala, es mucho más conveniente sacarla a la luz y cultivarla que intentar ahogarla. Si se le permite actuar como principio rector de nuestra vida, nos desarrollaremos sanos y felices.

La naturaleza interna es fuerte, dominante e inequívoca como el instinto lo es en animales. Es débil, delicada, sutil y fácilmente derrotada por los hábitos, presiones sociales y actitudes erróneas a su respecto.

Aun cuando es débil, raramente desaparece en las personas normales e incluso puede ser que tampoco desaparezca en las enfermas. Aun cuando se le niegue, perdura calladamente presionando de continuo por salir a la luz.

Hay que conjugar de algún modo estas conclusiones con la inevitabilidad de la disciplina, privación, frustración, dolor y tragedia. Estas experiencias resultan convenientes en la medida en que revelan y actualizan nuestra naturaleza interior. Resulta cada vez más claro que estas experiencias guardan relación con un sentimiento de consecución, de fortaleza del ego y, en consecuencia, con un sentimiento de auto respeto y autoconfianza saludables. Quién no lo ha conseguido, sigue dudando de su propia capacidad de hacerlo. Esto resulta cierto no sólo si lo aplicamos a los peligros que vienen desde fuera; lo es

también en cuanto a la capacidad de control y dilación de los propios impulsos y, por tanto de serenidad ante ellos.

Cuanto más aprendamos acerca de las tendencias naturales del hombre más sencillo resultará decirle cómo ser bueno y feliz, cómo respetarse a sí mismo, cómo amar, cómo realizar sus más elevadas potencialidades. Maslow (1998), nos invita a la tarea de investigar cómo es uno realmente en su interior, en el fondo, en cuanto miembro de la especie humana y en cuanto a individuo particular.

El estudio de las personas que se autorrealizan, puede enseñarnos muchas cosas acerca de nuestros propios errores, nuestra deficiencia, las direcciones adecuadas en las que desarrollarnos.

Es apremiante que se reconozca, cada uno en particular, que cada vez que se desvía la naturaleza específica, cada atentado contra la naturaleza individual, cada acto malo, se graba sin excepción en el inconsciente y hace que se desprecie uno mismo. Horney (1961) utilizaba un término acertado para designar esta función perceptora y recordatoria del inconsciente: decía que el inconsciente lo “registra” para el descrédito; y, si se hace algo honesto, notable o bueno, el inconsciente lo registra para su honra, es decir; o bien respeta o acepta a sí mismo o bien desprecia y hace sentirse miserable, indigno y repulsivo.

Esta oportunidad que nos brinda la psicología de la salud desde la perspectiva humanista, será fuente de nuevas posibilidades de control y perfeccionamiento de nuestras vidas, así como de convertirnos en mejores y autorrealizadas personas.

¿Cómo se puede fomentar este desarrollo libre? ¿Cuáles son las mejores condiciones educativas para conseguirlo? ¿Sexuales? ¿Económicas? ¿Políticas? ¿Qué clase de mundo necesitamos para que crezcan en él este tipo de personas?

Las personas enfermas son producto de una cultura enferma; las personas sanas

existen gracias a una cultura sana. Pero es igualmente cierto que las personas enfermas añaden un grado más de enfermedad a su cultura y que las personas sanas contribuyen a la salud de la propia. El mejoramiento de la salud individual es un modo de enfocar la creación de un mundo mejor. Es posible fomentar el desarrollo individual, pero paradójicamente, resulta mucho más difícil la cura de síntomas neuróticos verdaderos sin una ayuda procedente del exterior. Es relativamente fácil intentar el convertirse en un hombre más honesto, pero es muy difícil intentar curar las propias compulsiones y obsesiones.

Maslow (1998), advierte de los problemas que afectan a la personalidad y que se consideran problemas en un sentido indeseable. Esfuerzo, conflicto, culpa, falsa moralidad, ansiedad, depresión, frustración, tensión, vergüenza, autocastigo, sentimientos de inferioridad o indignación. Todos estos sentimientos producen sufrimiento psíquico, alteran la eficiencia de los propios actos y escapan a todo control. Por ello son considerados automáticamente como algo enfermo e indeseable y se procura “curarlos” para que desaparezcan lo más rápido posible. Esto no quiere decir que las personas sanas no tengan estos síntomas en tanto van desarrollando un grado de estabilización entre fuerzas opuestas, hasta lograr el equilibrio. Pero, ¿Qué significa todo lo anterior? ¿Enfermedad es tener síntomas? ¿Significa salud estar libre de síntomas? Es evidente que lo que se califica como problema de personalidad o enfermedad, dependerá de quién sea el autor del juicio. Al parecer los seres humanos no alzan la voz ante estos juicios, al contrario los aceptan y pagan por ello años más tarde, a través de síntomas neuróticos y psicosomáticos de tipología diversa, o en algunos casos no adquieren conciencia de la propia enfermedad, de haber perdido la verdadera felicidad, la verdadera realización de una promesa, una vida emocional rica y una vejez serena y fructífera. De no haber conocido jamás lo maravilloso

que es crear, reaccionan estéticamente y encuentran la vida apasionante. En otras palabras, ¿Es posible de alguna forma el desarrollo y la autorrealización sin sufrimientos, sin pesar? Si el sufrimiento y el pesar resultan a veces necesarios para el desarrollo de la persona, deberemos aprender en consecuencia a no protegerla contra ellos como si fueran malos. Pero tampoco debemos dejar que las personas soporten su propio sufrimiento, pues evitárselo, puede resultar una especie de sobreprotección que, a su vez, implique una cierta falta de respeto hacia su integridad, a su naturaleza intrínseca y el desarrollo futuro del individuo.

2.8.2. ¿Qué es lo que convierte a las personas en neuróticas?

La neurosis desde el punto de vista de Maslow (1998), es en esencia y en principio una enfermedad que surge de la privación de ciertas satisfacciones y necesidades y la carencia de estas, es causa de la enfermedad. La neurosis no es otra cosa que los deseos insatisfechos de seguridad, entrega, identidad, prestigio, respeto y de relaciones amorosas íntimas. Y al satisfacer dichas necesidades, es decir, que cuando se eliminan, la enfermedad tiende a desaparecer. (Maslow, 1998)

Las características de una deficiencia duradera son las siguientes: (se tratará de una necesidad básica o de tipo instintivo)

a) Su carencia alimenta la enfermedad, b) Su presencia impide la enfermedad, c) Su restitución cura la enfermedad, d) Bajo determinadas (y muy complejas) situaciones de libre elección, es preferida, por la persona afectada de su carencia, a otras satisfacciones, e) Se encuentra inactiva, en retroceso, o funcionalmente ausente en la persona sana.

Dos características adicionales son de carácter subjetivo; el anhelo y el deseo, consciente o inconsciente, y el sentimiento de carencia o deficiencia, como que algo falta y conseguirlo genera complacencia. Todo lo anteriormente mencionado, es un intento de

definir y esclarecer la motivación en términos humanistas. El criterio original de motivación y el que siguen usando todos los seres humanos, menos los psicólogos conductistas, es el subjetivo... estoy motivado si siento deseo, anhelo, voluntad, ansia o carencia.

A estas necesidades que son esencialmente déficits del organismo, hoyos vacíos, que por decirlo así, hay que llenar en defensa de la salud y que más aún, deben ser llenados desde fuera por seres humanos distintos al sujeto, es a lo que Maslow (1998) denominó déficits o necesidades deficitarias.

Siempre existió la inquietud de un gran número de psicólogos de admitir una tendencia hacia el desarrollo o hacia la autoperfección para poder completar los conceptos de equilibrio, homeóstasis, tensión-reducción, defensa y otras motivaciones conservadoras.

CAPÍTULO TRES

3. MÉTODO

En este capítulo se enumeran los diversos elementos que conformaron la metodología empleada en la investigación, el tipo de estudio y el diseño de la investigación; la población y la muestra seleccionada; los datos requeridos y los instrumentos empleados y los procedimientos para la obtención y análisis de los datos.

3.1. Tipo de Estudio

Este estudio se considera cuantitativo y de alcance correlacional ya que de acuerdo con Hernández, et al. (2006): “Este tipo de estudios tiene como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (105).

En este caso particular se pretendió conocer la relación entre las variables Condiciones sociodemográficas y síndrome de Burnout en el contexto de los sectores 1, 2 y 3 del nivel de primarias de la ciudad de Mérida, Yucatán, México.

3.2. Diseño del Estudio

Considerando el tipo de variables que intervinieron en el trabajo, el diseño que mejor se adaptó para la comprobación de la hipótesis es el modelo no experimental,

De acuerdo con Hernández et al. (2006), consiste en observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger y Lee (2002): “en la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos” (205).

También es importante mencionar que el diseño se clasificó como transeccional o transversal, ya que “recolectan datos en un solo momento en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández et al, 2006: 208).

Por otro lado de manera más específica se eligió el diseño transeccional-correlacional, los cuales de acuerdo con Hernández, et al. (2006), “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado”. Siendo estas variables las Condiciones sociodemográficas y síndrome de Burnout.

A continuación el esquema:

CORRELACIONALES

Se recolectan datos y se describe relación
($X_1 = Y_1$)

Tiempo único
El interés es la relación entre
Variables, sea correlación:
 $X_1 \text{---} Y_1$
(Hernández et al. 2006, p. 212)

3.3. Población

La población implicada en el estudio, estuvo integrada por los docentes frente a grupo de educación primaria de los tres sectores de la ciudad de Mérida, Yucatán. Cada sector consta de 11 zonas escolares y estas a su vez contienen un número no determinado de escuelas primarias tanto a nivel estatal como federal.

3.4. Muestra

Participaron 300 docentes frente a grupo de educación primaria de la ciudad de Mérida. La muestra empleada fue un muestreo no probabilístico intencional, no respondió a

una fórmula estadística; ya que el grupo que se involucró en la investigación se eligió debido a las facilidades que presentó para el estudio. “En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra” (Hernández, et al. 2006).

En la investigación descriptiva se emplean muestras grandes. Algunas veces se recomienda seleccionar de un 10 a un 20 por ciento de la población accesible. Debe recalarse, sin embargo, que el tamaño no basta para garantizar la exactitud. La consideración más importante al sacar una muestra es su representatividad (Ary, 1990).

3.5. Procedimiento

En la primera fase del estudio se procedió a través de un muestreo estratificado al azar por la división geográfica de la ciudad. El procedimiento de distribución y administración se llevó a cabo a través de los jefes de sector, en el que está dividida la Ciudad de Mérida. Ellos fueron los que distribuyeron el cuestionario con los supervisores de zona, los cuales, a su vez, se los hicieron llegar a los directivos de los planteles, éstos fueron los que administraron el instrumento a los docentes. Las instrucciones estaban redactadas en el cuadernillo de una manera clara y que no se prestase a confusión, en la portada se proporcionó los datos del investigador para cualquier aclaración. Se les pidió a los individuos sujetos a investigación que contesten lo más sinceramente posible un protocolo formado por preguntas donde se tocan temas como el desgaste emocional, los sentimientos de auto eficacia y actitudes hacia sus alumnos.

Una vez concertado con las personas que participaron en el estudio, se procedió a acudir a sus centros de trabajo para que contesten los instrumentos en horarios que no afectarán sus labores frente a grupo; el tiempo aproximado de respuesta fue de entre 30

minutos a una hora por sujeto.

Asimismo, se les informó sobre el objetivo del estudio y que sus respuestas, anónimas, sólo serían usadas para fines de investigación.

Se les entregó los instrumentos en forma de cuadernillo, con las instrucciones por cada instrumento.

Después de la recogida de datos, se procedió a la revisión e interpretación del protocolo y el análisis de los resultados.

3.6. Instrumentos

A continuación se presenta la descripción de los dos instrumentos que se utilizaron en esta investigación para medir las variables: *x*) condiciones sociodemográficas y *y*) síndrome de Burnout.

3.6.1. Cuestionario “Quiénes son nuestros profesores” de María Ibarrola (1996)

Este instrumento sirvió como referencia para el análisis de las condiciones sociodemográficas. Adaptado al contexto social y cultural del Estado de Yucatán, se aumentaron preguntas en las secciones de: Formación Profesional y Actualización Académica: Valoración sobre el Ejercicio Profesional y se integró una sección relacionada con la Integración Educativa (Ver apéndice A).

El instrumento estuvo conformado por 54 ítems en escala nominal, ordinal y de intervalos con la siguiente distribución:

Tabla 1.

Especificaciones del instrumento: Quiénes son nuestros profesores.

No.	Indicadores	Ítems
1	Características individuales y familiares	1-4
2	Formación profesional y actualización académica	5-21
3	Situación laboral	22-34
4	Valoración sobre el ejercicio profesional	35-40
5	Integración Educativa	41-53
6	Comentario final del entrevistado	54

Las principales consideraciones sociodemográficas utilizadas para el conocimiento fundamental de la profesión se avocan a rasgos personales y familiares de los sujetos, sus condiciones sociodemográficas, la formación inicial, la actualización y la superación que han podido alcanzar, su historia ocupacional y la situación ocupacional que detentan (Ibarrola, 1996).

3.6.2. Inventario “Burnout” de Maslach

El Inventario “Burnout” de Maslach, fue creado por C. Maslach y S.E. Jackson en 1981, su aplicación puede ser colectiva o individual y está dirigida a personas adultas. Su finalidad consiste en la evaluación de tres variables del síndrome de estrés laboral asistencial: cansancio emocional, despersonalización y falta de autorrealización personal (Maslach y Jackson, 1997). (Ver apéndice B)

El inventario consta de 22 reactivos que están redactados en una forma directa para expresar unos sentimientos o actitudes personales. Es una escala tipo Likert con 7 opciones de respuesta, y que es contestada sobre dos continuos de medida: la frecuencia y la intensidad de los sentimientos, las opciones de respuesta van desde 0 que equivale a nunca,

(1) pocas veces al año o menos, (2) una vez al mes o menos, (3) algunas veces al mes, (4) una vez a la semana, (5) frecuentemente en la semana y (6) todos los días (Maslach y Jackson, 1997).

a) *El Cansancio Emocional o desgaste profesional (CE)*. Sus elementos describen los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo; el elemento con mayor saturación contiene una expresión clara de dicho sentimiento como se puede observar en el reactivo 1 “Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”.

b) *Despersonalización (DP)*: los elementos de esta escala describen una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional.

c) *Realización Personal (RP)*: esta escala contiene elementos que describen sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio con personas.

3.7. Procedimiento para la obtención de los datos

Los Cuestionarios de ¿Quiénes son nuestros profesores?, se calificaron de manera individual con el apoyo de una base de datos de Excel, que conformó la información. Los datos individuales se migraron al Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) para su análisis posterior.

Con los datos obtenidos en el inventario de Burnout y el perfil sociodemográfico se realizó un análisis descriptivo con las medidas de tendencia central y de dispersión correspondientes a los niveles de medición de las variables. Con el inventario de burnout se realizó un análisis inferencial que determinó la presencia del síndrome de Burnout, “estar quemado por el trabajo”.

Con el perfil sociodemográfico y el inventario de Burnout, se realizó un análisis inferencial que determinó la existencia de una relación estadística entre estas variables. Se

practicaron análisis de comparación grupos, t de Student y ANOVA, para aquellas variables independientes de nivel de medición ordinal o nominal, y se realizaron análisis de correlación para las variables cuyo nivel de medición fue intervalar.

CAPÍTULO CUATRO

4. RESULTADOS

Con el objeto de poder analizar la relación estadística entre el desgaste profesional o el cansancio emocional y algunas de las variables consideradas como indicadores por la teoría de Burnout, se realizaron once pruebas de hipótesis estadísticas. A continuación se presentan los resultados encontrados y la interpretación de los mismos.

4.1. Estado civil.

La primera condición analizada fue el Estado Civil. Se observó que para el estado civil existe un 14.67% (49) de personas solteras y un 63.17% (211) que son casados y el 5.69% (190) no contesta la cual fue compactada en dos grandes categorías, personas con una relación y personas sin una relación (Ver Tabla 2 y Figura 3).

Tabla 2.

Distribución de frecuencias y porcentajes por estado civil.

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	49	14.67%
Divorciado	21	6.29%
Unión libre	4	1.20%
Madre o padre soltero	9	2.69%
Casado	211	63.17%
Viudo	5	1.50%
Separado	16	4.79%
No contesta	19	5.69%

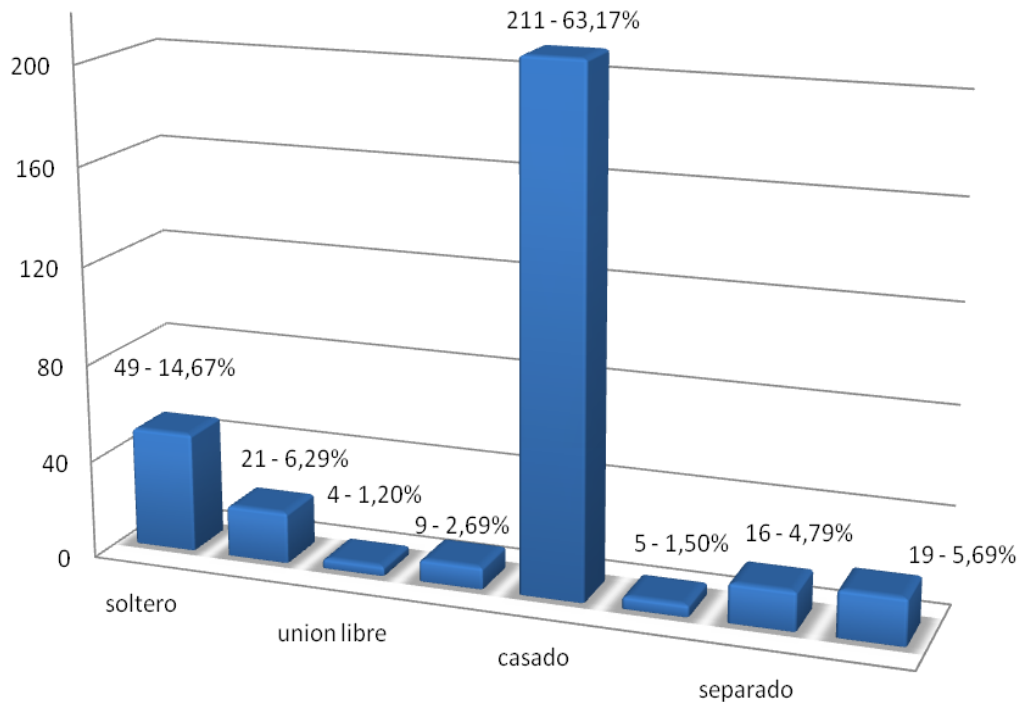


Figura 3. Distribución de frecuencias y porcentajes por estado civil.

En la primera categoría quedan agrupadas las personas en unión libre o casadas, mientras que en la segunda se incluyen a solteros, divorciados, viudos y separados. Se corrió una prueba T para muestras independientes cuya Hipótesis nula fue la igualdad de medias de cansancio emocional entre ambos grupos. Los resultados indican que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre ambos grupos ($T(289)=0.014$, $p=0.989$), por tanto es posible decir que el grupo de personas con pareja ($M=1.10$, $D.E.=0.954$) es igual al grupo de personas sin pareja ($M=1.10$, $D.E.=0.818$). Lo anteriormente mencionado significa que la variable de estado civil parece no tener una relación con el nivel de desgaste profesional o cansancio emocional (Ver tabla 3).

Tabla 3.

Descriptivos y resultados de la prueba t para estado civil en relación con el nivel de Desgaste profesional o Cansancio Emocional.

	Personas con relación de pareja		Personas sin una relación de pareja		t - test
	M	SD	M	SD	
Desgaste profesional o Cansancio emocional	1.1	954	1.1.	818	No sig

*p<.05, **p<.01

4.2. Medio de transporte

El análisis para la variable de transporte quedó conformada en dos grupos: personas con transporte propio y personas sin transporte propio. El medio de transporte más utilizado por los sujetos es el automóvil propio con un 64.97% (217) y el menos frecuente es combi o taxi con un 1.20% (4) (Ver Tabla 4 y Figura 4).

Tabla 4.

Distribución de frecuencias y porcentajes por principal medio de transporte

	Frecuencia	Porcentaje
Caminando	24	7.19%
Camión o minibús	60	17.96%
Combi o taxi	4	1.20%
Automóvil propio	217	64.97%
El auto de algún compañero	18	5.39%
Otro	3	0.90%
No contesta	8	2.40%

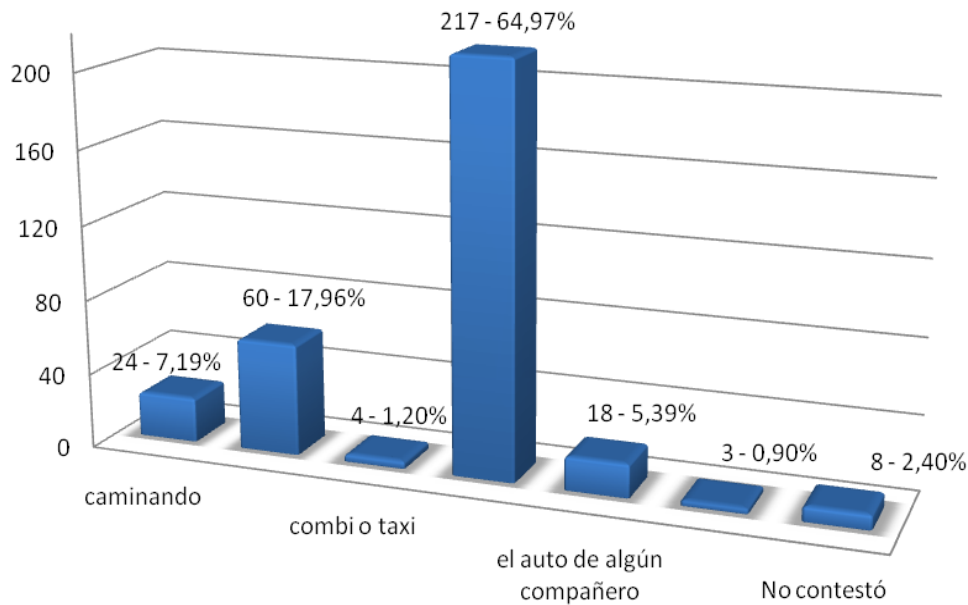


Figura 4. Distribución de frecuencias y porcentajes por principal medio de transporte.

La primera categoría incluye a quienes poseen un vehículo propio y en la segunda quedan agrupados aquéllos que caminan al trabajo, usan combi o taxi o viajan con un compañero que posee auto. Se corrió una Prueba t de muestras independientes cuya hipótesis nula fue igualdad de media de cansancio emocional entre ambos grupos. Los resultados indican que no existe diferencia estadística significativa entre ambos grupos ($t(297)=1.792$, $p=.074$), es decir las personas que se transportan en vehículo propio ($M=1.04$, $D.E.=.880$) tienen el mismo nivel de cansancio emocional que aquellos que no cuentan con vehículo propio ($M=1.24$, $D.E.=.956$). Esto significa que la variable de transporte parece no tener influencia en el desgaste profesional o el cansancio emocional (Ver tabla 5).

Tabla 5.

Descriptivos y resultados de la prueba t de la variable de transporte en relación con el nivel de Desgaste profesional o Cansancio Emocional.

	Transporte propio		Sin transporte propio		
	M	SD	M	SD	t-test
Desgaste profesional o Cansancio emocional	1.24	956	1.04	880	No Sig

*p<.05, **p<.01

4.3. Existencia de más de una plaza dentro del Sistema Educativo.

El número de sujetos que tiene otra plaza en el sistema es de 12.48% (41) y los que no contestan son el 8.68% (Ver Tabla 6 y Figura 5).

Tabla 6.

Distribución de frecuencias y porcentajes por tener otra plaza en el sistema

	Frecuencia	Porcentaje
Si	41	12.28%
No	264	79.04%
No contesta	29	8.68%

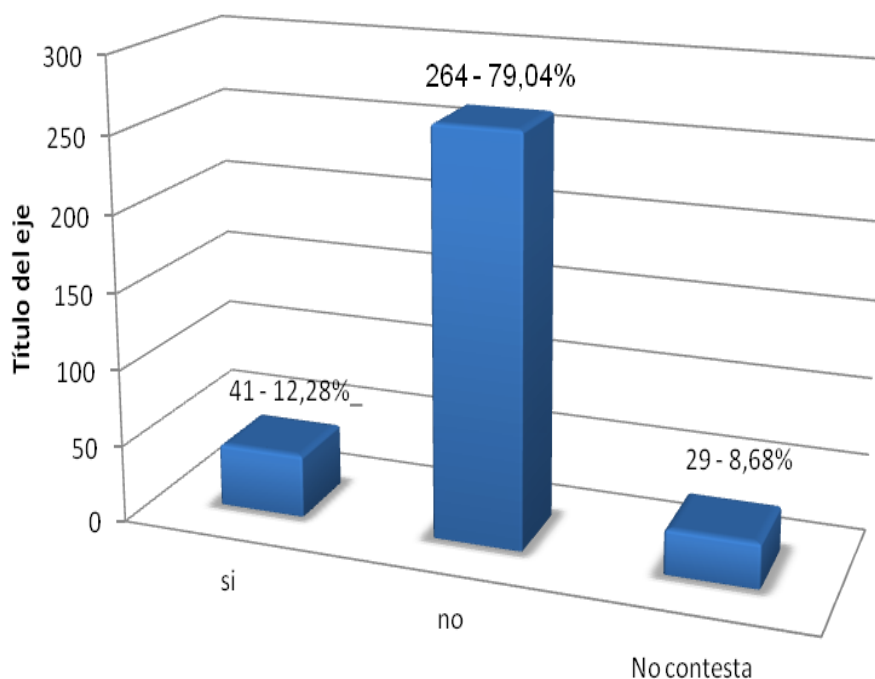


Figura 5. Distribución de frecuencias y porcentajes por tener otra plaza en el sistema

La siguiente variable analizada fue la de tener o no otra plaza en el sistema. Se analizó la relación estadística a partir de una prueba t para muestras independientes con la hipótesis nula de igualdad de medias de cansancio emocional entre ambos grupos. Los resultados indican que no existe diferencia significativa entre ambos grupos ($t(276) = -1.044$, $p = .297$). El grupo que cuenta con otra plaza en el sistema ($M = .95$, $D.E. = .773$) es estadísticamente igual al grupo que no cuenta con otra plaza ($M = 1.11$, $D.E. = .057$), es decir que esta situación laboral no parece influir en el nivel de cansancio emocional experimentado por los maestros (Ver Tabla 7).

Tabla 7.

Descriptivos y resultados de la prueba t para tener otra plaza en el sistema en relación con el nivel de Desgaste profesional o Cansancio Emocional.

	Si tienen otra plaza		No tienen otra plaza		t-test
	M	SD	M	SD	
Desgaste profesional o Cansancio emocional	.95	773	1.11	57	No Sig

*p<.05, **p<.01

4.4. Percepción salarial

La siguiente variable es cómo perciben los docentes su salario en relación a la actividad que desempeñan, de los cuales el 4.49% (15) considera que su salario debiera ser mayor que el percibido. (Ver Tabla 8 y Figura 6).

Tabla 8.

Distribución de frecuencias y porcentajes por percepción de sus ingresos por su actividad.

	Frecuencia	Porcentaje
Debiera se más alto que el que reciben	15	4.49%
Igual a su salario como docente	9	2.69%
Más bajo que el que reciben	21	6.29%
No contesta	289	86.53%

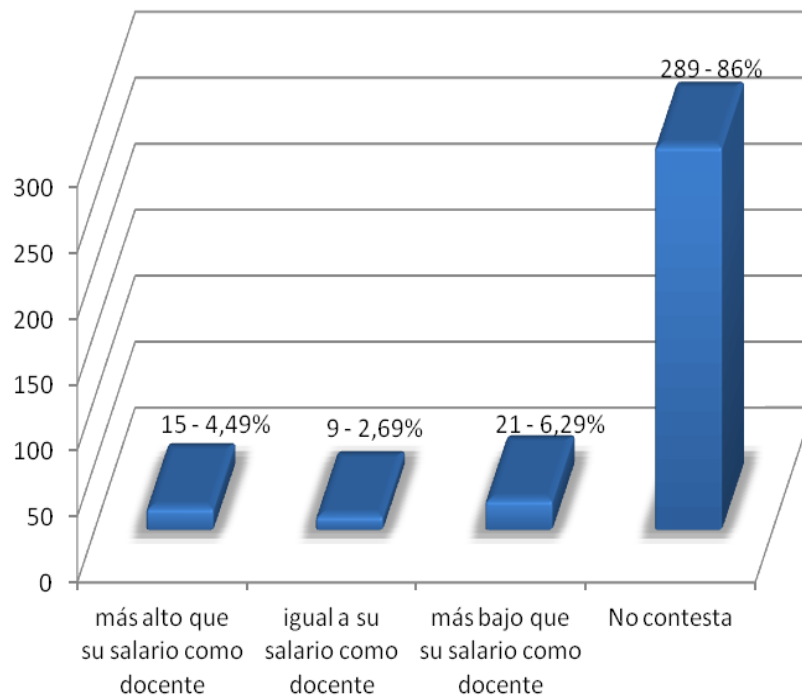


Figura 6. Distribución de frecuencias y porcentajes por percepción de ingreso en actividad.

A continuación se procedió a analizar si la consideración del salario como justo tuvo un efecto en el cansancio emocional. Se realizó el análisis a través de una prueba t de muestras independientes con la hipótesis nula de igual de medias de cansancio emocional entre ambos grupos. Los resultados indican que no existe diferencia significativa entre ambos grupos ($t(257) = -.512, p = .609$). Es posible decir que el grupo que considera justo su salario ($M = 1.01, D.E. = .677$) tiene la misma media de cansancio emocional que aquellos que no consideran justo su salario ($M = 1.06, D.E. = .070$). El análisis realizado permite asumir que esta variable no tiene una relación con el nivel de cansancio emocional experimentado por los docentes (ver Tabla 9).

Tabla 9.

Descriptivos y resultados de la prueba t por percepción de ingreso (salario) en actividad en relación con el nivel de Desgaste profesional o Cansancio Emocional.

	Considera su salario justo		No considera su salario justo		t-test
	M	SD	M	SD	
Desgaste profesional o Cansancio emocional	1.01	677	1.06	70	No Sig

*p<.05, **p<.01

4.5. Actividad fuera del servicio público

Los docentes que se desempeñan en una actividad fuera del servicio público es de 5.69% (19) (Ver tabla 10 y Figura 7).

Tabla 10.

Distribución de frecuencias y porcentajes por desempeña una actividad fuera del servicio público

	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	5.69%
No	75	22.46%
No contesta	240	71.86%

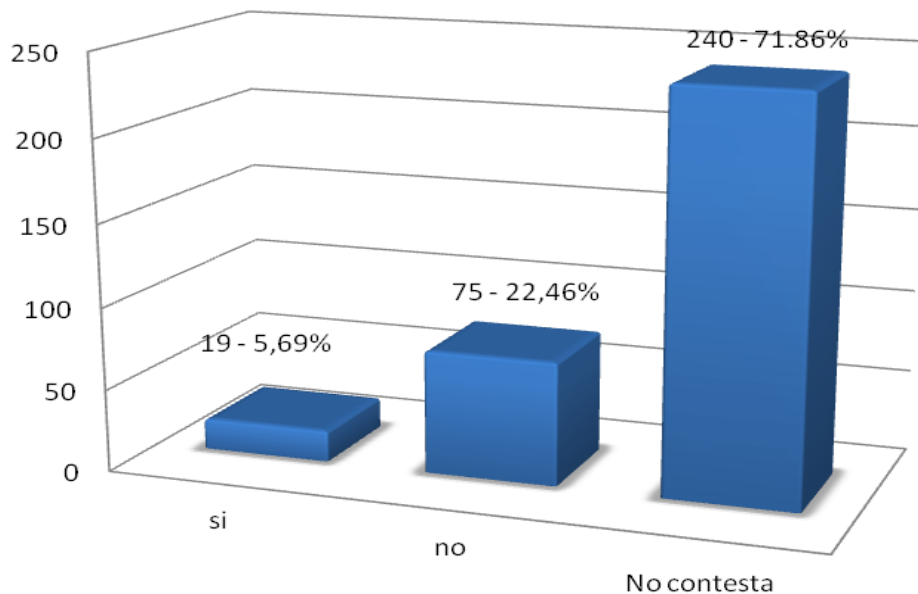


Figura 7. Distribución de frecuencias y porcentajes por desempeña una actividad fuera del servicio público

Una actividad fuera del servicio público y el tiempo disponible fue otra variable considerada en el análisis. Esta variable tiene dos niveles, aquellos docentes que cuentan con dos o menos horas de tiempo libre y aquellos que cuentan con más de dos horas. Para analizar la relación estadística se utilizó una prueba t para muestras independientes y la hipótesis nula fue que los grupos tienen la misma media de cansancio emocional. Los resultados indican que no existen diferencias significativas entre los grupos ($t(288)=1.757$, $p=.080$), es decir el grupo que tiene 2 o menos horas ($M=1.18$, $D.E=.940$) tiene la misma media que el grupo que cuenta con más de dos horas ($M=.90$, $D.E=.827$). Estos resultados indican que la cantidad de horas de tiempo libre disponible no se relacionan con el cansancio emocional (Ver Tabla 11).

Tabla 11.

Descriptivos y resultados de la prueba t en relación con el nivel de Desgaste profesional o Cansancio Emocional.

	Menos de 2 horas		Más de 2 horas		
	M	SD	M	SD	t-test
Desgaste Profesional o Cansancio Emocional	1.18	940	.90	827	No sig

*p<.05, **p<.01

4.6. Ingreso familiar

En este apartado, se encontró que el ingreso familiar osciló desde menor de tres salarios mínimos con un 2.99% (10) y hasta más de 15 salarios mínimos con un 16.77% (40) (Ver Tabla 12 y Figura 8).

Tabla 12.

Distribución de frecuencias y porcentajes por ingreso familiar mensual

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 3 salarios mínimos	10	2.99%
De 3 a 5 salarios mínimos	61	18.26%
De 5 a 8 salarios mínimos	56	16.77%
De 8 a 12 salarios mínimos	69	20.66%
De 12 a 15 salarios mínimos	42	12.57%
15 salarios mínimos y mas	56	16.77%
No contesta	40	11.98%

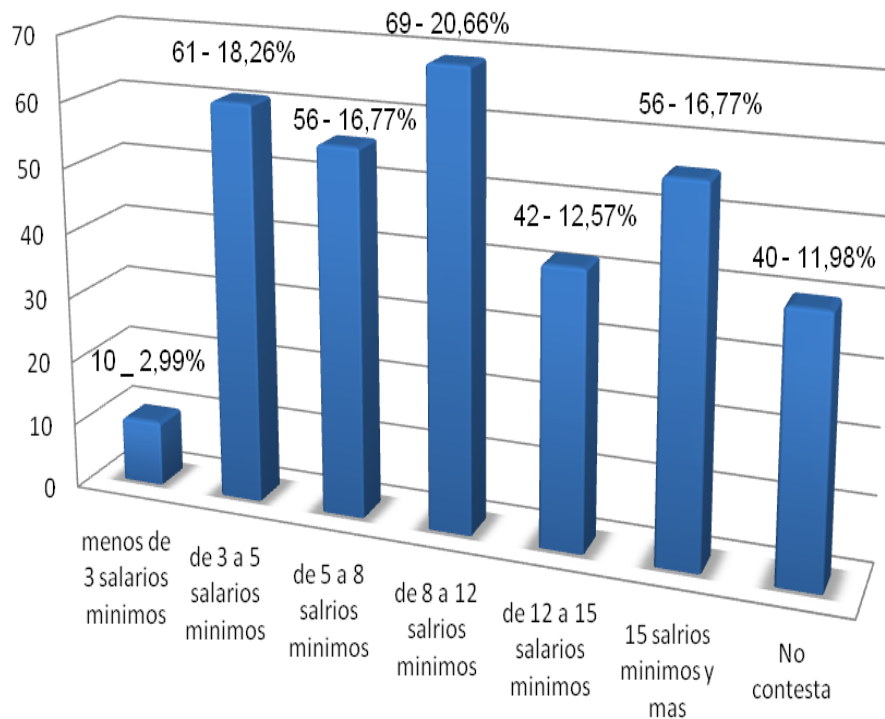


Figura 8. Distribución de frecuencias y porcentajes por ingreso familiar mensual

Para la interpretación de los ingresos percibidos en el hogar, se procedió a dividir en tres categorías a los docentes; el primer grupo incluyó a quienes perciben una cantidad menor o igual a 5 salarios mínimos, el segundo grupo percibe más de 5 salarios mínimos y menos de 12, y el último grupo se conformó por aquellos que perciben más de 12 salarios mínimos. Para analizar la relación estadística entre esta variable y el cansancio emocional se realizó una prueba ANOVA de una vía, para lo cual se comparó las medias obtenidas de los tres grupos. Los resultados indican que si existe una diferencia significativa entre los grupos ($F(2/269)=5.318, p=.005$). Los análisis post hoc con correcciones de Bonferroni indican que aquellos docentes con ingresos en el hogar mayor de 12 salarios mínimos tienen un menor nivel de cansancio emocional, en comparación de los que tienen ingresos

menores de 5 salarios mínimos ($M=-.364$, $E.E.=.142$, $p=.03$) y con los que reciben entre 5 y 12 salarios mínimos ($M=-.359$, $E.E.=.121$, $p=.01$). Estos resultados indican que el nivel de ingreso percibido si tiene una relación con el cansancio emocional experimentado (ver Figura 9).

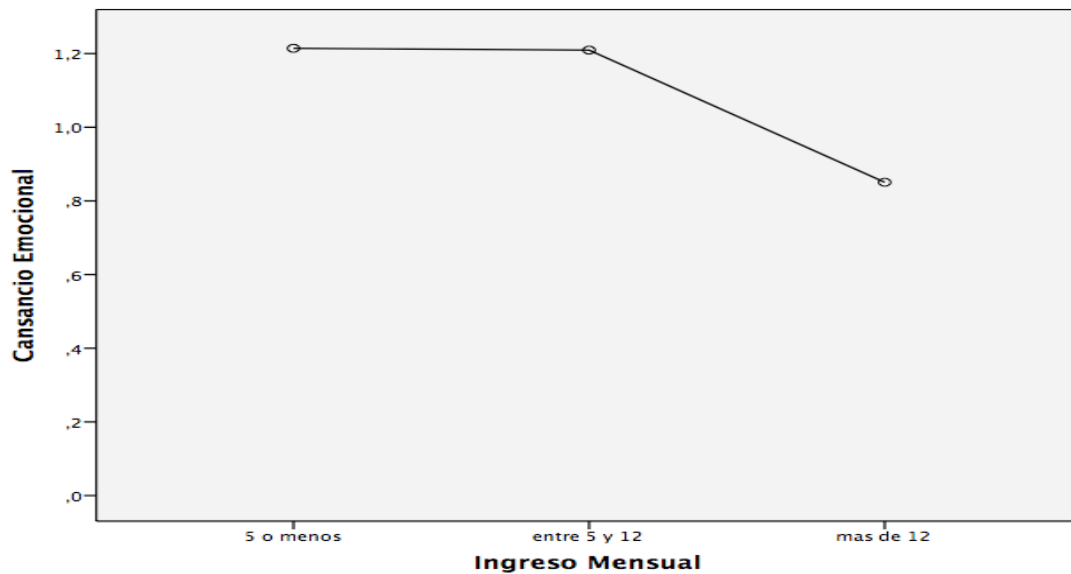


Figura 9. Gráfico de medias de cansancio emocional según el nivel de ingreso.

4.7. Correlación entre el desgaste profesional o cansancio emocional con otras variables

Finalmente se procedió a revisar la relación estadística entre el cansancio emocional y otras cinco variables cuantitativas: años de servicio, cantidad de personas cohabitando, cantidad de hijos, cantidad de horas de trabajo semanal y puntuación general de Burnout. Para verificar la asociación estadística entre estas variables se procedió a realizar un análisis de correlación de Pearson para probar la hipótesis nula de no correlación entre las variables. Los resultados indican que solo la variable de puntuación general de

estrés tiene una correlación positiva de mediano tamaño y estadísticamente significativamente con el cansancio emocional ($r(295) = .220, p < .001$), esto significa que conforme el estrés aumenta, también el cansancio emocional lo hace, en otras palabras, a mayor puntuación general de estrés mayor cansancio emocional (Ver tabla 13)

Tabla 13.

Correlaciones con cansancio emocional.

	Años de servicio	Cantidad de personas que cohabitan	Cantidad de hijos	Cantidad de horas de trabajo semanal	Puntuación general de estrés
Desgaste Profesional o Cansancio Emocional	.059	.039	.007	-.060	.220**

* $p < .05$, ** $p < .01$

Del estudio de los datos obtenidos, las únicas variables en las que se encontró asociación significativa al cansancio emocional fueron el nivel de ingresos percibidos en el hogar y la puntuación general de Burnout. A excepción de estas dos variables, en todas las demás se encontró una asociación estadística no significativa.

Por lo anterior y con base en los resultados obtenidos se acepta la hipótesis nula que dice:

H0: No existe relación entre las condiciones sociodemográficas y el Síndrome de Burnout en los docentes de educación primaria de los sectores 1, 2 y 3, del municipio de Mérida, Yucatán, ciclo escolar 2006-2007.

CAPÍTULO CINCO

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A modo de concretar y cerrar la investigación de forma sintética, a continuación se desarrollan tres apartados diferentes: el de Discusión, que establece los acuerdos y desacuerdos y contrasta lo encontrado en nuestro trabajo, respecto a los antecedentes y la literatura consultada como sustento teórico; las Conclusiones, que dan respuesta de manera terminante a la pregunta de investigación, a la hipótesis y al objetivo planteado; finalmente, se presentan las Recomendaciones a cada uno de los actores involucrados en esta exposición y que pudieran contribuir con su participación, a la atención de esta problemática.

Discusión

Entre las personas que trabajan con personas, (Edelwich y Brodsky, 1989) citado en Martínez (2010), el Burnout aparece cuando el sujeto se ve frustrado en su intención de que su actuación (o servicio) marque una diferencia en la vida del otro. También señalan que se deriva de tener muy alto entusiasmo inicial, y sin embargo, recibir baja remuneración económica que no es concorde con su nivel jerárquico y educación.

Al mismo tiempo, el no contar con el apoyo ni refuerzo de la institución y el uso inadecuado de los recursos aumentan la probabilidad de desarrollar el síndrome de Burnout.

Guerrero, Rubio, (2005) mencionó entre los indicadores específicos del estrés laboral en los docentes, la indisciplina, la falta de interés por parte de los alumnos, la no colaboración de las familias, la heterogeneidad existente en los grupos de clase y la falta de

cohesión profesional, entre otros.

En este estudio se encontró que dos indicadores relacionados con el estrés y el cansancio emocional fueron el nivel de ingresos percibidos en el hogar y la puntuación general de Burnout, lo que indica que no hubo relación con la indisciplina, ni con algún otro factor del contexto educativo.

En contraposición, Guerrero (2003) menciona como indicadores que contribuyen a que los docentes presenten un alto grado de logro personal: afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo instrumental, búsqueda de apoyo social, reinterpretación positiva y afrontamiento (estrategias activas).

En cuanto a lo que menciona Guerrero, se puede inferir que en el momento en que se realizó el estudio los docentes es probable que no estuvieran presentes los elementos extrusores y sí algunos de los indicadores de alto logro personal.

Ferran, y Skoknic, (2003), toman como punto de abordaje al control del estrés laboral en el trabajo profesional diversas técnicas de entrenamiento emocional, cognitivo, conductual y de interacción social. Estas técnicas, ofrecidas a los profesores, constituyeron una intervención destinada a mejorar sus habilidades para el control emocional y el afrontamiento del estrés en su trabajo, el aumento del autocontrol, la disminución de la ansiedad y la depresión y el aumento de la asertividad y las emociones positivas, entre otras variables.

Otro aspecto que pudo haber contribuido a que no se aceptara la hipótesis de investigación es que los profesores incluidos tuvieran un cierto grado de control del estrés laboral o que el equipo de USAER que los acompaña en su trabajo diario, les haya proporcionado algún tipo de técnica de entrenamiento emocional, lo cual no se consideró en este trabajo.

Fernández (2008), realizó un estudio con docentes de educación primaria en Perú, sobre Burnout, autoeficacia y estrés, donde se evaluaron 929 profesores, en tres estudios, de los cuales 312 fueron varones y 617 mujeres. Las variables del primer estudio fueron: fuentes de presión laboral, burnout, satisfacción laboral y percepción de desempeño docente. Las del segundo estudio fueron: burnout y autoeficacia percibida. Las variables del tercer estudio fueron orientación a la meta, estrategias de aprendizaje, autoeficacia percibida y percepción del desempeño docente.

En el primer estudio se encontró que el 43.2 % de los maestros de primaria encuestados, presentaron niveles elevados de Burnout, dichos resultados se justifican por la baja percepción del trabajo docente en Perú, inadecuado por la deficiencia de las condiciones laborales y por el escaso reconocimiento profesional y social que le otorga la sociedad al docente.

Por otra parte, en el segundo estudio, se encontró que la autoeficacia no sólo es un factor protector de burnout, sino que va correlacionada con la percepción de un mayor éxito en el cumplimiento de la tarea pedagógica y resulta una influencia significativa de bajo nivel de presentar Burnout.

Finalmente, las variables relacionadas con el estrés, fuentes de presión laboral, personalidad tipo A y burnout (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal) tienen una relación inversa con la percepción del desempeño docente.

Las variables relacionadas con el aprendizaje (orientación a la meta de aprendizaje, estrategias de aprendizaje y autoeficacia percibida) tienen una relación positiva con la percepción del desempeño docente, lo que conlleva a que el docente tenga una percepción positiva de su desempeño y por consiguiente un mayor control del estrés.

En una investigación realizada por Rodríguez, Oramas, y Rodríguez (2007) sobre

estrés en docentes de educación básica: Un estudio de caso en Guanajuato, encontró mayor presencia de fuentes de estrés en las cuestiones con relación de índole social: relaciones con los padres de familia, colegas, autoridades y principalmente con los alumnos que presentan problemas de disciplina. Esto no se cumplió en esta investigación, ya que como se mencionó en el capítulo cuatro, las puntuaciones no fueron suficientemente altas para considerarlas significativas.

Maslach y Jackson, (1997) opinan que el Burnout es un problema que surgió primero en trabajos de cuidado y servicio humano, tales como cuidado de salud, salud mental, servicios sociales, el sistema de justicia criminal, profesiones religiosas, orientación, y educación.

En este sentido, las consecuencias que puede producir el estrés laboral o síndrome de Burnout, referidas al aspecto laboral, son: disminución de la calidad del propio trabajo, ausentismo, cambio frecuente de trabajo, tardanzas, abandono antes de hora, escasa creatividad, desmotivación para la superación, deterioro de las relaciones interpersonales, deficientes relaciones con los compañeros de trabajo, amigos y familiares, parva comunicación y dificultades para el trabajo en equipo (Buendía, 2001).

Ambos argumentos se percibieron en el estudio, pero las puntuaciones no fueron suficientes al contrastar los resultados debido a la probable injerencia de otras variables que no se consideraron ni midieron en esta investigación como el nivel de autocontrol del estrés, las condiciones sociodemográficas, el tiempo en que se llevó a cabo la aplicación de los instrumentos (ciclo escolar 2006-2007), el apoyo de las USAER en las escuelas, etc.

Actualmente existen diferentes condiciones en el ámbito educativo ya que a partir del 2011, inicia una transformación a nivel nacional con un nuevo plan y programa de estudios para educación básicas con un enfoque por competencias, la cual ha venido

acompañada de una reforma laboral basada en la nueva Ley General del Servicio Profesional Docente que a continuación se menciona brevemente.

La Ley General del Servicio Profesional Docente establece la necesidad de asegurar un desempeño docente que fortalezca la calidad y equidad de la Educación Básica y Media Superior. Plantea la creación de un sistema que integre diferentes mecanismos, estrategias y oportunidades para el desarrollo profesional docente, y defina los procesos de evaluación de carácter obligatorio para que el personal docente, técnico docente, directivo y de supervisión, por sus propios méritos, pueda ingresar, permanecer en el servicio educativo o lograr promociones y reconocimientos (Secretaría de Educación Pública, 2015:11).

En la publicación se establecen los perfiles del desempeño profesional docente para Educación Básica y Media Superior como se transcriben a continuación:

Mejorar, en un marco de inclusión y diversidad, la calidad de la educación y el cumplimiento de sus fines para el desarrollo integral de los educandos y el progreso del país.

Mejorar la práctica profesional mediante la evaluación en las escuelas, el intercambio de experiencias y los apoyos que sean necesarios.

Asegurar, con base en la evaluación, la idoneidad de los conocimientos y las capacidades del personal docente y del personal con funciones de dirección y de supervisión.

Estimular el reconocimiento a la labor docente mediante opciones de desarrollo profesional.

Asegurar un nivel suficiente del desempeño en quienes realizan funciones de docencia, de dirección y de supervisión.

Otorgar los apoyos necesarios para que el personal del Servicio Profesional Docente pueda, prioritariamente, desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades.

Garantizar la formación, capacitación y actualización continua a través de políticas, programas y acciones específicas.

Desarrollar un programa de estímulos e incentivos que favorezca el desempeño eficiente del servicio educativo y contribuya al reconocimiento escolar y social de la dignidad magisterial. (Secretaría de Educación Pública, 2015:21).

Entre las discusiones educativas sobre la aplicación de la Ley General del Servicio Profesional Docente, se trata sobre la permanencia de los docentes que ya se encuentran trabajando con una plaza base; otro aspecto es el de la apertura de la evaluación para el ingreso a todo profesionista que cuente con una licenciatura afín con la educación, y los procesos de evaluación duramente cuestionados.

Artículo 4°.

XXI. Perfil: Al conjunto de características, requisitos, cualidades o aptitudes que deberá tener el aspirante a desempeñar un puesto o función descrito específicamente;

XXII. Permanencia en el Servicio: A la continuidad en el servicio educativo, con pleno respeto a los derechos constitucionales. Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, 2013:3

Con base en lo anterior, es muy posible que al aplicar estos mismos instrumentos a un grupo similar al estudiado, los resultados sean diferentes a los obtenidos en esta investigación por lo que sería de primordial importancia motivar la realización de un estudio comparativo a la situación actual. El resultado ilustraría en forma fidedigna el impacto en el profesional docente en esa situación que probablemente esté generando

inseguridad laboral y por ende un aumento del estrés. Por otro lado, además que éste sería el momento justo para su realización, previniendo las consecuencias de tal situación que se traducen en la aparición, tangible, del Síndrome de Burnout en el profesorado.

Conclusiones

En este apartado se establece un conjunto de juicios en forma de enunciados que pueden ser afirmados categóricamente porque se derivan y apoyan en las evidencias recabadas en el presente proceso de investigación. Por lo tanto, se presentan en el contexto de que dan respuesta a la pregunta de investigación que se planteó en el capítulo uno y que dice:

¿Cuál es la relación entre las condiciones sociodemográficas y el Síndrome de Burnout en los docentes de educación primaria de los sectores 1, 2 y 3, del municipio de Mérida, Yucatán, ciclo escolar 2006-2007?

Se puede expresar categóricamente que aunque la evidencia demuestra que si existe relación entre las variables contrastadas, esta no fue significativa en el grupo de estudio, a excepción del nivel de ingresos percibidos en el hogar y la puntuación general de estrés. Considerando que el instrumento se aplicó en 2006-2007 se puede inferir que en ese momento no existían las condiciones para que estas variables tuvieran una asociación significativa, aunque se encontró cierta tendencia, como se observó en el capítulo cuatro.

Tomando en cuenta lo anterior y considerando que para aceptar la hipótesis de investigación se habría tenido que reunir evidencia estadísticamente contundente, se puede afirmar que se acepta como válida la hipótesis nula que se planteó como alternativa y que dice: H₀: No existe relación entre las condiciones sociodemográficas y el Síndrome de Burnout en los docentes de educación primaria de los sectores 1, 2 y 3, del municipio de

Mérida, Yucatán, ciclo escolar 2006-2007. Recalcando que estos resultados no pueden ser atribuidos a otro grupo de sujetos ni pueden generalizarse a toda la población de docentes que en ese momento se encontraban laborando en el contexto educativo donde se desarrolló el estudio.

En el mismo orden de ideas se puede señalar que se dio alcance al objetivo planteado y que dice: Determinar la relación entre las condiciones sociodemográficas y el Síndrome de Burnout en los docentes de educación primaria de los sectores 1, 2 y 3, del municipio de Mérida, Yucatán, ciclo escolar 2006-2007. Al cotejar los resultados estadísticos, encontramos que no existe relación significativa que pueda avalar la asociación entre las condiciones sociodemográficas y el Síndrome de Burnout como se advierte en el capítulo cuatro. Lo que apoya a afirmar que se logró alcanzar el objetivo al 100%.

Hallazgos

Las únicas variables en las que se encontró asociación significativa con el desgaste profesional o cansancio emocional fueron el nivel de ingresos percibidos en el hogar y la puntuación general de Burnout. A excepción de estas dos variables, en todas las demás se encontró una asociación estadística no significativa. Esto puede ser atribuido a factores externos que no se consideraron en esta investigación y que deberán tenerse en consideración para futuras investigaciones.

Recomendaciones

A continuación y con base en los resultados encontrados se plantean las siguientes recomendaciones:

Tomando en cuenta que el ejercicio continuo de la función docente en ciertas

condiciones va creando una acumulación de sensación, así como un desgaste personal que puede conducir al estrés crónico, al comportamiento de cansancio emocional y, finalmente, al estado definido como agotado, quemado o síndrome burnout (Bronfenbrenner, 1979) citado por (Aris, 2009), todo ello se presenta en un determinado entorno: la escuela, que con sus peculiaridades y complejidades, puede generar sentimientos ambiguos y respuestas contradictorias y frustrantes (Abraham, 1984), se formulan las siguientes recomendaciones:

A las autoridades educativas de alto nivel:

Atender esta problemática de manera preventiva, para que el docente tenga un mejor desempeño profesional y por ende una mejor calidad en el servicio educativo.

Evitar en lo posible contribuir a la sobrecarga laboral en el docente, ya que de hacerlo, estarían contribuyendo al deterioro de la eficiencia y eficacia en el servicio educativo y a la vez, en la calidad que tanto se necesita.

Considerar que entre las debilidades del sistema, existen factores de riesgo organizacionales que se distinguen como estresores relacionados con la demanda laboral, el control laboral, el entorno físico laboral, los contenidos del puesto, los aspectos temporales de la organización, la inseguridad laboral, el desempeño del rol, las relaciones interpersonales laborales, el desarrollo de la carrera, las políticas y clima de la organización. Condiciones que hasta en la actualidad han sido poco estudiadas.

A los supervisores escolares:

Tener más presencia como acompañantes y tutores de la función docente, para brindar el apoyo necesario y preventivo en el estrés de los docentes.

Estar preparados para escuchar y resolver los problemas reales que enfrentan los docentes frente al aula bajo una óptica de comprensión y ayuda profesional.

A los directivos:

Tomar en cuenta la situación del docente como persona y considerar el entorno real en el que desarrolla su labor, sin perder de vista que las responsabilidades y carga laboral no sobrepasen sus capacidades y gestionar, en todo caso, que la remuneración que reciban este acorde con el ejercicio profesional que desempeñan

Al personal docente:

- Apoyarse siempre en sus superiores y manifestar sin temor los problemas a los que se enfrentan y que mediante juntas o consejo escolar.
- Buscar las soluciones las adecuadas para las partes involucradas en la problemática.
- Aprender a evaluar su nivel de estrés para atenderse a tiempo.
- Conocer más del tema para su prevención.
- A los padres de familia:

Los estudios del Burnout hacen hincapié en la importancia del apoyo de otros agentes para que el sujeto se sienta apreciado, valorado y cuidado.

El apoyo de los familiares, el de los padres de familia, o de otro agente social o laboral, mitiga los efectos estresores menores de la vida diaria. En general se acepta que la falta de apoyo social puede ser un factor de estrés e incluso puede acentuar otros estresores; ya que la presencia de éste rebaja o elimina los estímulos estresantes, modifica la percepción de los estresores, influye sobre las estrategias de afrontamiento y mejora el estado de ánimo, la motivación y la autoestima de las personas. (Repeti, 1989) citado en Martínez, 2010.

A los investigadores educativos:

Es recomendable profundizar más en el tema, ya que muchos y diversos factores están ahora presentes e influyen para que el trabajador de la docencia sea con facilidad un

candidato perfecto a padecer el síndrome de burnout.

Debido a que no existen resultados robustos que indiquen con exactitud qué factores son los que determinan el desarrollo del padecimiento, es conveniente continuar la exploración sobre el tema, sobre todo por la trascendencia de la figura del profesor, no solo en el desarrollo de hombres y mujeres, que deberá darse con el maestro y pesar del maestro, sino también del propio país. Por tanto, no se debe olvidar que la docencia, como puesto de trabajo, obliga a la realización simultánea de innumerables actividades que van desde el cuidado y el mantenimiento de la escuela, el orden en el salón de clases, la planeación de actividades docentes y elaboración de materiales didácticos, entre otras, hasta mantener constantemente relaciones con los padres de familia, autoridades, compañeros y alumnos, y esto implica un duro esfuerzo y una significativa carga psíquica en el trabajo (Aldrete, 2003)

Más aún, si tomamos en cuenta la implementación de las nuevas políticas educativas que se han ido generando y desarrollando en el marco del desarrollo de la RIEB, tales como el sistema de evaluación docente para el ingreso, permanencia y jubilación, se hace más evidente la conveniencia de reconstruir e implementar nuevamente esta investigación ante los retos actuales que enfrenta el docente.

Uno de los aspectos destacados de la nueva reforma es el de la permanencia en el servicio educativo y que al sembrar incertidumbre en el pleno respeto de los derechos constitucionales adquiridos, se puede afirmar que es una posible causa de estrés para los docentes. Estos cambios podrían afectar así mismo la variable cuantitativa de los años de servicio, porque la misma ley, al irse modificando de acuerdo a los retos que el sistema educativo mexicano enfrenta, también podría modificarse en cuanto al ejercicio de las jubilaciones.

Otro aspecto importante que se vive en el contexto actual es la cantidad de horas de trabajo semanal, debido a que se han hecho reformas a la Ley general de Educación en materia de calendario escolar, lo cual incide directamente en la variable cantidad de horas de trabajo semanal, por lo que el maestro tendrá que enfrentar situaciones nuevas en cuanto al desarrollo de ambientes educativos ideales para alcanzar una calidad de educación de sus alumnos. Lo anterior no es una respuesta a las demandas educativas o pedagógicas, sino más bien a intereses empresariales, específicamente del sector turístico.

Las dos variables anteriores parecen tener una clara relación con el desgaste profesional o cansancio emocional del docente y con uno de los aspectos que se tomaron en cuenta en esta tesis y que es el ingreso mensual. Es muy posible que el maestro tendrá que estar más tiempo frente a grupo sin un incremento salarial. En cuanto a la jubilación es una preocupación para la mayoría de los maestros el tener que ser evaluados antes de poder alcanzar sus años de servicio y su edad para retirarse y con un ingreso tope de diez salarios mínimos.

En cuanto a la evaluación de los candidatos de ingreso al servicio profesional docente, se incluye la apertura a todos los perfiles profesionales estén relacionados con la educación, los cuales competirán por los resultados en exámenes de oposición. Esto da lugar a que las escuelas formadoras de docentes ya no tengan la exclusividad en este aspecto, y que después de la evaluación, el ingreso será de acuerdo a los resultados y las vacantes serán ofrecidas a cualquier profesional docente o no, que cumpla con un perfil y un resultado idóneo. Se establece además, para adquirir la permanencia, dos años de servicio.

REFERENCIAS

- Abraham, A. (1984). *L'enseignant est une persone*. París, E.S.F. (traducido al castellano: (1984): *El enseñante también es una persona*. Barcelona: Gedigsa
- Aldrete R., Pando M., Aranda B. y Balcázar P. (2006). *Estudio sobre Burnout en maestros de educación primaria*. Guadalajara, México.
- Aluja, M. (1997). "Burnout profesional en maestros y su relación con indicadores de salud mental". *Boletín de psicología*, 55 pp. 47-61. Barcelona; España.
- Aris, N. (2009). "El síndrome de burnout en los docentes". *Revista electrónic journal of Research in educational Psychology* N° 18. Barcelona, España.
- Aron, A. y Milicic, N. (2000). "Desgaste Profesional de los profesores y clima social escolar". *Revista Latinoamericana de Psicología*. 32 (3). Universidad Autónoma del Estado de México.
- Ary, D. (1976). *Introducción a la estadística: propósitos y procedimientos*. New York. USA: Bibliotecas Australianas.
- Balseiro, Almario, L. (2010). *El síndrome de Burnout. Como factor de riesgo laboral en el personal de enfermería*. México: Trillas.
- Cabero, A. (2012). "Un reto para el profesor del futuro: La tutoría virtual". *Grupo de Investigación Didáctica*. 232. Madrid: Pearson.
- Calvete, E. y Vila (2000): *Burnout y síntomas psicológicos: Modelos de medida y relaciones estructurales, Ansiedad y estrés*, 6:1, Madrid, España. pp. 117-130.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Secretaría General. Secretaria de Servicios Parlamentarios 2013. *Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) Nueva Ley DOF 11-09-2013*. México.
- Carver, C.S., Scheier, M.F. y Weintraub, J.K. (1989). "Assessing coping strategies: A theoretically based approach". *Journal of Personality and Social Psychology* 1989, Vol. 56, N° 2, 267-283. Miami. USA: Academic Press.
- Castanedo, C. (2005) *Psicología humanística norteamericana*. México, D.F: Herder

- Castanedo, C. y Munguía, G. (2004). Antología: *El arte de realizarse como persona y el POI*. Material proporcionado por el Instituto Humanista de Sinaloa IHS del Doctorado en Educación Humanista. Sinaloa.
- Coll C., Solé, É, I. Martín, E., Mauri, T., Miras, M, Onrubia, J., y Zabala, A. (2007). *El constructivismo en el aula*. México: Grao.
- Díaz, F. López, A. Varela, María (2012) “Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegio de la ciudad de Cali, Colombia”. V.II. N° 1. Pp. 217 – 227. *Pontificia Universidad Javeriana*, Cali, Colombia.
- Ferran Salmurri Trinxet, Vania Skoknic Cvitanic (2003). “Control del Estrés Laboral en los Profesores mediante Educación Emocional” *Revista de Psicología. Universidad de Chile* Vol. 12, N° 1.: Santiago, Chile
- Fernández, M. (2008). “Burnout, Autoeficacia y Estrés en maestros peruanos: tres estudios fácticos”. *Revista de Psicología*. Lima, Perú: Universidad de San Martín de Porres
- Freudenberger, H. J (1974) “Staff Burn-Out”. *Journal of the Society for the Psychological of Social Issues* 1974; 30: 159-165. New York City, NY. USA.
- García, M. (2005). *Condicionantes socio-profesionales de la salud docente*. España: Universidad de Oviedo. España.
- Gil-Monte, Peiró. (2005) *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout)*. Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte. P. “Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (Burnout) en maestros mexicanos”. *Información Psicológica*. N° 91-92. Pp. 53-63. Universidad Nacional Autónoma de México. Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional. Universidad de Valencia, España.
- Graue, Álvarez, Sánchez, (2007). “El Síndrome de Burnout: La despersonalización, el agotamiento emocional y la insatisfacción en el trabajo como problemas en el ejercicio de la medicina y el desarrollo profesional”. *Publicaciones. Facultad de Medicina. Universidad Autónoma de México*. México.
- Guerrero, D. E. (2003). “Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario”. *Anales de Psicología*, Vol. 19. N°1. pp. 145 – 158. Madrid, España.

- Guerrero, E. y Vicente, F. (2001). “Síndrome de burnout o desgaste profesional y estrés en el profesorado”. *Servicio de publicaciones de la Universidad de Extremadura* (en prensa). Madrid, España.
- Guerrero, E & Rubio, J. (2005). “Estrategias de prevención e intervención del Burnout en el ámbito educativo”. *Revista Imbiomed. Salud Mental*, 5 (28), 27-33. México. Mex.
- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw- Hill. 3ª edición.
- Horney, Karen. 1961. *La neurosis y el desarrollo humano; la lucha por la autorrealización*. Buenos Aires, Editorial Psique. OCLC 29842532.
- Houtman, I & Kompier M. (1998) *Trabajo y Salud Mental*. México: Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Ibarrola, M. y Silva G. (1996). *¿Quiénes son nuestros profesores?* Fundación SNTE para la Cultura del Maestro Mexicano. México.
- Ibarrola, M. y Silva G. (1996). “Políticas públicas de profesionalización del magisterio en México”. *Revista latinoamericana*. Vol. XXVI, Nº 2. México.
- Kerlinger, F. Lee, H. *Investigación del Comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. 4ª. Edición. MCGraw-Hill / Interamericana de México.
- Kimball y Celso, P. (2007). “Sobre Psicología social en Brasil”. *Psicología & Sociedades en Brasil*; 19 (3): 7-13. Río de Janeiro, Brasil.
- Madrigal, G.; Barraza, A. (2011). “Fuentes Organizacionales de Estrés en docentes de Educación Primaria y su Relación con el Número de alumnos que se atiende”. *Avances en supervisión educativa, Revista de la Asociación de Inspectores de Educación Básica*. Nº 22. Universidad Pedagógica de Durango, México.
- Martínez, Anabella. 2010. “El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión”. *Revista de Comunicación: Vivat Academia* Septiembre 2010. Año XIII. Nº112 pp. 42-80. Universidad de La Rioja. La Rioja, España.
- Marrau, Cristina. 2004. “El Síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente”. *Fundamentos en Humanidades*: Vol. V. Nº. 10. Pp. 53-68.

- Universidad Nacional de San Luis, Argentina.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1997) *Síndrome del Quemado por Estrés Laboral* Asistencia. Manual TEA Publicaciones de Psicología Aplicada. Madrid: Serie menor.
- Maslow, A. (1998). *El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del ser*. Barcelona: Editorial Kairós. ISBN 84-7245-228-X.
- Noyola, V. Padilla, L. (2009). “Desgaste profesional (Síndrome de Burnout) en profesores de escuelas primarias públicas del municipio de Aguascalientes”. Ponencia presentada en el X Congreso del COMIE. Veracruz, Ver.
- Ortiz, V. (1995) *Los riesgos de enseñar la ansiedad de los profesores*. Salamanca: Amarú. España.
- Programa Nacional de Educación 2001-2006. Secretaría de Educación Pública. México D.F. Septiembre 2001
- Plan Nacional De Desarrollo 2007-2012. Presidencia de la República. Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, 2007
- Rodríguez, L. Oramas, A. Rodríguez, E. (2007) “Estrés en docentes de educación básica: Estudio de caso en Guanajuato”. *Instituto de Investigaciones sobre el Trabajo, Universidad de Guanajuato. Salud de los trabajadores*, 15(1). Guanajuato, México.
- Secretaría de Educación Pública (2015) Subsecretaría de Educación Básica. Coordinación del Servicio Profesional Docente. Perfil, Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes. Evaluación del Desempeño Docente. Ciclo escolar 2015-2016. México.
- Secretaría de Educación Pública (2014). *Ley de Educación del Estado de Yucatán*. Yucatán, México.
- Steve, J. (1994). *El malestar docente*. Barcelona: Edit. Paidós. España.
- Yslado, R. Nuñez Z. Norabuena F (2009) “Diagnóstico y programa de intervención para el síndrome de Burnout en profesores de educación primaria de distritos de Huaraz e Independencia”. *Revista de Investigación en Psicología. Instituto de Investigaciones de Psicología*. Facultad de Psicología de Lima. Perú.

APÉNDICES

Apéndice A) Cuestionario de ¿Quiénes son nuestros profesores?
(Modelo adaptado al estudio)

CUESTIONARIO

CUADRO DE IDENTIFICACIÓN

Número de Cuestionario: Clave:

1) Nombre del profesor (a) (opcional): _____

2) Escuela: _____

3) Estatal: _____ 4) Federalizada: _____ 5) Zona: _____

6) Sector: _____ 6) Turno: _____

7) Localidad o Colonia: _____ 8) Municipio: _____

La labor del maestro abarca no sólo su trabajo en el aula. Es algo mucho más complejo que requiere de una preparación especializada: piénsense en la variedad y diversidad de conocimientos tanto de tipo pedagógico como disciplinario que debe integrar un profesor y que necesita mantener permanentemente en actualización y superación. La educación básica, además, es una obligación constitucional del Estado, de ahí que sea la política pública la encargada de atender esta obligación constitucional y de delimitar y determinar el tipo de profesorado de educación básica con el que cuente el país y las condiciones en que se desarrolle su desempeño.

Este cuestionario ha sido elaborado con el interés de conocer para crear un espacio de oportunidades para acrecentar la cultura del magisterio. Para esta tarea, se organizan actividades de investigación, talleres, cursos, seminarios y conferencias y se publican libros, folletos, cuadernos y revistas, que procuran la difusión permanente de opiniones especializadas sobre política educativa y cuestiones pedagógicas y curriculares de especial relevancia para el profesorado. Así mismo, se promueve la realización de diversas actividades que permitan la interacción de los profesores entre sí y el intercambio entre las diferentes instituciones educativas.

Le anticipamos nuestro agradecimiento por su colaboración para el llenado de este cuestionario. Los resultados del mismo servirán para mejorar las acciones de actualización y profesionalización del magisterio en nuestro estado y país.

_____ Cuestionario: ¿Quiénes son nuestros profesores? _____

INSTRUCCIONES GENERALES:

1. Lea cuidadosamente cada reactivo antes de contestar. Es importante que no deje ningún reactivo sin contestar.
2. Para su comodidad al contestar, puede utilizar lápiz y borrador. Sin embargo, al ser entregado el cuestionario, las respuestas deberán estar escritas o señaladas con tinta.
3. No trate de ser de los primeros en terminar. Si otros terminan antes, no se sienta presionado, cuenta con tiempo suficiente para responderlo. Revise y verifique sus respuestas.
4. En caso de tener una duda que no sea de contenido, levante la mano y me acercaré a esclarecérsele.
5. Si requiere de más papel, para cualquier comentario u observación, se le anexó una hoja en blanco al final del cuestionario.

I. CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES Y FAMILIAR

1. SEXO

() MASCULINO () FEMENINO

POR FAVOR SEÑALE CON UNA "X". LA OPCIÓN SELECCIONADA. MARQUE SÓLO UNA.

2. ESTADO CIVIL

() SOLTERO () CASADO
() DIVORCIADO () VIUDO
() UNIÓN LIBRE ()
SEPARADO
() MADRE O PADRE SOLTERO

3. EDAD _____ AÑOS

4. LUGAR DE NACIMIENTO

_____ (MUNICIPIO O DELEGACIÓN) (ESTADO)

II. FORMACIÓN PROFESIONAL Y ACTUALIZACIÓN ACADÉMICA

5. ¿ACTUALMENTE ESTUDIA? (SI CONTESTA "NO", PASE POR FAVOR A LA PREGUNTA 8

() SÍ () NO

MARQUE CON UNA "X"

6. ¿EN QUÉ INSTITUCIÓN Y QUÉ ESTUDIOS REALIZA?

() NORMAL SUPERIOR
() UPN (ESCOLARIZADO)
() UPN (ABIERTO)
() OTRA (ESPECIFIQUE) _____

7. INDIQUE POR FAVOR SI SON EN EL ÁMBITO DE:

() DIPLOMADO
() LICENCIATURA
() MAESTRÍA
() DOCTORADO
() OTRA (ESPECIFIQUE) _____

8. MARQUE CON UNA "X" TODOS LOS ESTUDIOS QUE HA REALIZADO ANTERIORMENTE.

() BACHILLERATO
() NORMAL BÁSICA (PLAN TRES AÑOS)
() NORMAL BÁSICA (PLAN CUATRO AÑOS)
() LIC. EN EDUCACIÓN PRIM.
INCOMP
() LIC. EN EDUCACIÓN PRIM. COMPLETA
() NORMAL SUPERIOR INCOMPLETA
() NORMAL SUPERIOR COMPLETA
() OTROS ESTUDIOS (ESPECIFIQUE)

Apéndice B) Inventario de Burnout de Maslach (IBM)

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Frecuentemente a la semana	Todos los días

En la columna de la derecha, responda con que frecuencia observa en usted las conductas que se describen a continuación. Cuando se alude a personas, piense en las que tiene que atender profesionalmente como especialista del CAM o USAER, director, docentes, alumnos con NEE con o sin discapacidad, padres de familia, equipo interdisciplinario u otros.						
1.	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado(a)					
2.	Al final de la jornada de trabajo me siento agotado(a)					
3.	Me encuentro cansado(a) cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo					
4.	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis jefes y mis compañeros(as)					
5.	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos					
6.	Para mí, trabajar es una tensión todos los días					
7.	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis jefes y compañeros.					
8.	Me siento fatigado(a), desmotivado(a) y harto(a) por mi trabajo					
9.	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros					
10.	Me he vuelto más insensible con las personas desde ejerzo esta profesión					
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
12.	Me encuentro con mucha vitalidad					
13.	Me siento frustrado(a) por mi trabajo					
14.	Siento que estoy trabajando demasiado					
15.	Realmente no me importa lo que le ocurrirá a mis compañeros(a) o jefes en el trabajo					
16.	Trabajar me produce mucho estrés					
17.	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mi trabajo					
18.	Me encuentro animado(a) después de trabajar todo el día					
19.	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión					
20.	En el trabajo siento que estoy al límite de mis fuerzas					
21.	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo					
22.	Siento que los demás me culpan de algunos de sus problemas en el trabajo					
Observaciones:						