

Marco Tulio Vargas Alvarado

Causas del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del Profesor de Enseñanza Media que realiza su trabajo en el sector oficial en jornada nocturna en el Centro Histórico de la ciudad de Guatemala

Asesor: Lic. Erbin Fernando Osorio Fernández



***Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA***

Guatemala, marzo de 2009

*Este estudio fue presentado por:
Marco Tulio Vargas Alvarado como
trabajo de tesis previo a optar al grado
de Licenciado en Pedagogía y Ciencias
de la Educación*

Guatemala, marzo, 2009

ÍNDICE TEMÁTICO

CONTENIDO Página

Introducción i

CAPÍTULO I Marco Conceptual

1. Referencial del estudio

1.1	Problema de investigación	1
1.2	Antecedentes del problema	1
1.3	Planteamiento del problema	1
1.4	Importancia de la investigación	2
1.5	Alcances de la investigación	2
1.6	Límites de la investigación	2

CAPÍTULO II Marco Teórico

2. Fundamentos del Síndrome de Burnout en docentes	3
2.1 Bases conceptuales del Síndrome de Burnout	5
2.2 Evolución de los Estudios	7
2.3 Modelos que explican el Síndrome	10
2.4 Modelos que explican el Burnout en profesores	15
2.5 Variables determinantes del Síndrome de Burnout	17
2.6 Consecuencias del Síndrome Burnout	25
2.7 Proceso del Síndrome de Burnout en docentes	28
2.8 Manifestaciones del Síndrome en profesores	30
2.9 Instrumentos de medición que se utilizan para evaluar el síndrome	31
2.10 Factores de relación y su implicación en el Burnout	32
2.11 Tratamiento y prevención del Burnout en profesores	33

CAPÍTULO III Marco Metodológico

3. Aspectos de planificación del estudio

3.1	Objetivo General	36
3.2	Objetivos específicos	36
3.2	Variable única de la Investigación	36
3.2.1	Indicadores de la Variable	36
3.2.2	Valores de Medición	36
3.3	Metodología	41
3.3.1	De nivel Teórico	41
3.3.2	De nivel Empírico	41
3.3.3	De nivel Estadístico – Matemático	41
3.4	Población objeto del estudio	41
3.5	Instrumentos de medición	42
3.6	Aplicación de Instrumentos	42
3.7	Análisis Estadístico	42

CAPÍTULO IV Marco Operativo

4. Análisis y presentación de Resultados

4.1	Aspectos Informativos	39
4.2	Hallazgos	48
4.3	Conclusiones	49
4.4	Recomendaciones	50
4.5	Propuesta	51
Bibliografía		56
Apéndice		64

INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Burnout es una limitación seria que experimentan los profesionales de la educación. Se evidencia, en mayor grado, en Profesores que trabajan excesivamente, particularmente, los que trabajan en jornada nocturna.

La literatura sobre el tema es cada día más voluminosa, pero los inconvenientes para abordar el estudio es la inexistencia de marcos teóricos estructurados en forma global. El fenómeno se puede identificar por las implicaciones en el contexto vital y laboral de los sujetos que lo padecen. Poco se ha investigado en Latinoamérica acerca de la incidencia del Síndrome de Burnout en Profesores y Guatemala no es la excepción. Los estudios existentes, en Latinoamérica no han particularizado implicaciones en todos los campos profesionales de relación del Síndrome.

La tesis frente al problema se sintetiza en que el síndrome de Burnout se caracteriza en un estrés laboral crónico, que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas no sólo para la persona sino para la organización educativa; objeto de la intervención. En este contexto, el estudio se dé tiene en la evidencia de actitudes negativas al relacionarse con las personas, evidenciando síntomas de irritabilidad y pérdida de motivación.

*El esquema de presentación del informe de la investigación pretende facilitar la lectura, por consiguiente es importante señalar que todo estudio realizado puede ser perfectible y teniendo presente el aforismo SI NO ESTA ROTO NO LO ARREGLES y con la intención que sea una herramienta heurística que ayude, dinamice, provoque y oriente se describe su contenido. **El capítulo primero** está referido al marco conceptual en el que se presentan los pasos secuenciados que constituyen el punto de partida del estudio comprendiendo reflexiones acerca del problema, antecedentes, planteamiento, importancia, alcances y límites de la investigación, en tanto que **el segundo** refleja el marco teórico mismo que constituye una imagen de relación entre teorías vinculantes en la que los modelos y constructos motivan diversas explicaciones formuladas en relación a un problema de investigación, por consiguiente se describen en este capítulo las bases conceptuales, evolución de los estudios, modelos, variables, consecuencias, manifestaciones, instrumentos de medición, tratamiento y prevención del Síndrome de Burnout; **el capítulo tercero** se refiere al marco metodológico de la investigación y en este se describe brevemente La Afirmación General, los objetivos, la variable única de investigación, metodología del proceso, población objeto*

de la investigación, los instrumentos de medición y características del análisis estadístico que se utilizó en el estudio; finalmente el capítulo Cuarto hace mención al marco operativo en el que se presenta la interpretación de resultados, es importante acotar que en esta investigación se recurrió exclusivamente a la estadística descriptiva, particularizando hallazgos, conclusiones, recomendaciones y propuestas de intervención.

La preocupación del estudio se basó en la pérdida de la confianza personal y en la presencia de un negativo auto concepto, como resultado del desajuste paulatino del profesional con su medio laboral y social. Se espera que el estudio constituya un aporte Psicopedagógico a la comunidad profesional. Siempre he sentido solidaridad y estima con el profesional de la educación, causa y efecto de nuestra convivencia con la educación primaria, media y Superior del país.

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Referencial del estudio

1.1.1 Problema de investigación

Las vivencias de estudiante y docente de la Jornada Nocturna, entre otras, motivaron la realización del estudio sobre la presencia del Síndrome de Burnout en PROFESORES que trabajan en centros educativos de nivel Medio en la ciudad de Guatemala. Situación experimentada por sobrecargas cuantitativa (horas de trabajo en exceso dedicadas a la docencia), sobrecarga emocional (grado en que el profesor se implica emocionalmente con otras personas durante la realización de su trabajo) que entre otros indicadores evidencian la presencia del problema y constituyen causales de bajo desempeño laboral que repercuten en el proceso educativo en los centros educativos que funcionan en la jornada nocturna.

1.1.2 Antecedentes del Problema

Esta problemática ha sido objeto de estudio desde el siglo pasado y los resultados por lo general han evidenciado que la presencia del síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral del profesional con implicaciones negativas para las instituciones. Entre las variadas investigaciones realizadas destacan: los estudios de carácter experimental realizados por Freudenberger en 1974 y Cristina Maslach y Susana Jackson 1982 que han motivado investigaciones en el ámbito de las diversas Profesiones en América Latina. España como punto de referencia del Continente Europeo no pasa desapercibida, la multiplicidad de estudios al respecto pone de manifiesto la preocupación por el síndrome como lo evidencian los estudios de Eloisa Guerrero Barona realizados en el 2001, avalados por la Universidad de Extremadura. Para no caer en una descripción bibliográfica de los diversos estudios realizados en Latinoamérica, por proximidad geográfica es importante destacar: “El 1ro. Foro Internacional de las Américas en investigación sobre nuevos paradigmas para nuevos sistemas de trabajo: un reto para la calidad de vida laboral, auspiciado por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos México en 2006”¹.

1.1.3 Planteamiento del problema

En virtud de las consideraciones anteriores se arribo al planteamiento siguiente: **¿Cuáles son las causas que provocan la presencia del Síndrome de Burnout en los profesores que realizan su trabajo en centros educativos del nivel Medio en jornada Nocturna en la ciudad de Guatemala?**

¹ Universidad Autónoma del estado de Morelos México, “ 1er. Foro de las Américas en Investigación, sobre factores Psicosociales Estrés y Salud mental en el trabajo” http://www.uaem.mx/noticias/notas/foro_americas.html: consulta 28 de marzo del 2007

1.1.4 Importancia de la investigación

El síndrome de Burnout en profesores, no es una anécdota de la sociedad contemporánea. Es una de las causas de bajo desempeño laboral en Docentes en el ámbito mundial y nuestro país no es la excepción en virtud que el desempeño docente exige alto grado de dedicación, idealismo, vocación y sobre todo atención superior al resto de las profesiones. Entre otras consideraciones de importancia describo las siguientes:

* En Guatemala no existen estudios desde el punto de vista Pedagógico relacionados con el Síndrome del Burnout como una de las principales causas de desempeño laboral deficiente en profesores.

* Es necesario hacer énfasis en causales no consideradas en la actualidad por el SINEIE (Sistema Nacional de Evaluación e Investigación), del MINEDUC que afectan las condiciones de calidad de educación y que dan lugar al deterioro en el nivel académico, reflejándose en la calidad de servicios que se entrega a los usuarios (estudiantes).

* Las vivencias personales en calidad de estudiante de Jornada Nocturna, la experiencia vinculada a la práctica Pedagógica en diferentes tareas como docente, investigador representan el conjunto de percepciones y experiencias profesionales dentro del ámbito pedagógico que considero de importancia socializar en los albores del presente siglo.

* El estudio fortalece la participación responsable de niveles gerenciales en materia de educación para generar estrategias (talleres, jornadas de motivación orientadas hacia el desempeño laboral etc.), que permitan minimizar la problemática.

1.1.5 Alcances de la Investigación

En la actualidad se reconoce que las condiciones para el mejoramiento de la calidad de la educación parten de las reflexiones sobre la práctica pedagógica, en tal sentido el estudio constituye una propuesta para optimizar el desempeño laboral de los profesores que laboran en jornada nocturna inclusive los resultados de la investigación son susceptibles de generalizarse a los demás establecimientos a nivel: local, departamental y regional del sector oficial y privado por compartir similares características.

1.1.6 Límites de la Investigación

- No se investigo al sector privado, solo al sector público
- Para la investigación se selecciono la ciudad capital de Guatemala y se desarrollo en el Centro Histórico. Ver: cuadro 2 en anexos.
- El estudio se realizo sólo con Docentes que laboran en jornada nocturna

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1 Fundamentos del síndrome de Burnout en docentes

En la historia del desarrollo educativo, la literatura que habla sobre factores escolares que tienen algún grado de asociación con los resultados del aprendizaje de los alumnos y con otros elementos de su desarrollo personal, es realmente reciente.

Durante varias décadas se trabajó en el sector educacional bajo el supuesto de que el peso de las condiciones socioeconómicas y culturales externas al sistema educativo, eran las causantes del éxito o fracaso escolar de una forma exclusiva, que muy poco podía hacerse en el interior de las instituciones educativas, para contrarrestarlas. Desde los años cincuenta hasta los ochenta, la investigación educativa reforzó este supuesto. El resultado más consistente de la investigación educativa en estos años se refería a la capacidad explicativa del contexto socioeconómico y cultural sobre los logros de la gestión escolar. En los albores del presente siglo los sistemas educativos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable “desempeño profesional del maestro” como muy influyente.

Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación. Los estándares internacionales en materia de educación consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de “proteger al docente”, olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

Por la función social que realizan los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Estas valoraciones y opiniones se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema escolar, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas de insatisfacción y desmotivación de los docentes. Estudios recientes realizados en otras latitudes han evidenciado que el síndrome de Burnout constituye un factor de implicación en el desempeño docente. Por tal razón los resultados de la investigación constituyen una opción de reflexión y compromiso para enriquecer criterios que permitan al

SINEIE (sistema Nacional de Evaluación e investigación), del Ministerio de Educación de Guatemala impulsar estrategias para interactuar en la problemática del Síndrome de Burnout.

La última década del siglo XX e inicio del siglo XXI se ha caracterizado por una notable influencia de cierta violencia psicológica causada en la salud emocional y en el disfrute de un ambiente sano y saludable en los lugares de trabajo. Muchas son las veces que se ha escuchado expresiones como: “estoy agotado”, “sin energía”, etc.

Este tipo de actitudes merecen ser investigadas con el fin de poner de manifiesto las causas que determinan ese “desfase” que trae al Profesor graves consecuencias. Previo a profundizar en el estudio del síndrome de Burnout es indispensable evidenciar conceptos a los que se hace referencia, como es el caso de “estrés laboral” y el “síndrome de estar quemado o Burnout”.

El Estrés: “Se define como una combinación de tres elementos: el ambiente, los pensamientos negativos y las respuestas físicas del sujeto. Éstos interactúan de manera que ocasionan en la persona un sentimiento de ansiedad, cólera o depresión.”² Sin embargo, hay un gran número de profesionales que no se sienten amenazados en modo alguno por el estrés, debido a que construyen a su alrededor murallas gigantescas que actúan como mecanismos de defensa de la personalidad. Posteriormente serán sus allegados más cercanos los que comenzarán a notar cambios significativos en el carácter de la persona. De esta forma, al poco tiempo irán apareciendo síntomas de ansiedad y /o depresión tales como el insomnio, cambios de apetito, disfunciones sexuales, ira /agresividad, etc.

Síndrome de Burnout: “Éste síndrome se caracteriza por la disminución de la energía y la capacidad de concentración de la persona que se siente sobrepasada en todos los aspectos de la vida.”³ Hace referencia a un “cansancio emocional” que conlleva a la pérdida de motivación y eventualmente progresa hacia sentimientos de inadecuación y “fracaso”. Ésta patología es una de las principales causas de la baja calidad en el desempeño laboral. Las investigaciones recientes han evidenciado que los mayores determinantes del síndrome son: la baja implicación laboral, el escaso nivel de autonomía, la indefinición de las tareas, el malestar físico, la elevada presión del trabajo, la ausencia de apoyo técnico administrativo, rutina y burocratización.

Los diversos estudios realizados en relación al síndrome refieren que algunas de las características de la personalidad pueden llevar fácilmente a la persona sometida a un exceso de estrés, a desarrollar Burnout. Las características son: sensibilidad a los sentimientos y necesidades de los otros, dedicación al trabajo, idealismo, personalidad ansiosa y elevada autoexigencia.

² Doménech, B. et al. *Introducción al síndrome Burnout en profesores y maestros y su abordaje terapéutico*; *Revista Psicología Educativa*, 1, (1995) p. : 56

³ *Ibíd.*, p. : 57

En la sociedad, en general, cuando se habla de estrés laboral se asocia automáticamente con la imagen del típico ejecutivo agobiado, hablando por dos teléfonos a la vez, sorteando viajes y reuniones de trabajo y dejando una pequeña parcela para su vida familiar. Sin embargo, esto no es así ya que cotidianamente son muchas las personas que, desde diferentes ámbitos de la vida, deben llevar el peso de este síndrome, desde las amas de casa hasta los más altos ejecutivos. Aún así se deben destacar los colectivos ocupacionales proclives a padecer el síndrome: médicos, enfermeras, EDUCADORES, psicólogos, trabajadores sociales, funcionarios de prisiones, policías, bomberos. Incluso recientemente se ha hablado de “estudiantes quemados”, (agotados o sin energía por el estudio) principalmente los universitarios que están en los últimos años de carrera y mujeres expuestas a la violencia doméstica.

2.1.1 Bases conceptuales del Síndrome de Burnout

En la actualidad el término calidad ha adquirido visos importantes en todas las áreas en la que el hombre se desempeña, y el terreno educativo no es la excepción se sustenta principalmente en las demandas de la sociedad y de la economía, y suele estudiarse a través de algunos indicadores objetivos: contexto, fines, insumos, procesos y sus productos.

El tema de desgaste profesional si bien es un asunto trascendental e importante para la calidad del desempeño docente y para la misma calidad de la enseñanza, se ha caracterizado desde sus inicios por ser un tópico polémico por falta de anuencias comunes en torno a sus manifestaciones, sus perspectivas teóricas y a las formas de ser medio. En este sentido, el “Burnout” más que ser una temática inasequible por estos rasgos, es atractivo por su riqueza y diversidad, permitiendo a investigadores y teóricos, acceder a éste a través de múltiples alternativas de estudio.

La controversia, su multiplicidad y variedad, se puede advertir en primera instancia en falta de acuerdo respecto a su origen y la autoría del concepto científico del síndrome. Es del reconocimiento casi unánime, que en los años 70's surge el inicio del estudio sobre el

“Burnout”; en tanto que la autoría del término formal lo disputan Freudenberger, Ginsburng y Maslach, sin embargo existe una fuerte predisposición a conceder a la investigadora estadounidense Cristina Maslach la autoría del término por ser la primera en emplearla públicamente en 1982 en Estados Unidos de Norteamérica

Autores como Herber Freudenberger, Cristina Maslach, Von Ginsburng, Golembiewski y Andreas Gehmery, entre muchos otros expertos en la materia, realizaron importantes aportaciones en el conocimiento del síndrome de Burnout.

El informe sobre la salud en el mundo elaborado por la OMS. en el año 2000 está dedicado a evaluar la calidad de los sistemas de salud y como proceder a su mejora. En él se señala que los recursos humanos son vitales para el buen funcionamiento del sistema y recomienda cuidar los recursos humanos, pues si estos no se cuidan, ni se invierte en su mantenimiento, se deterioran rápidamente. Según la OMS: los trabajadores son el recurso más importante que posee un sistema para lograr su eficacia porque éste depende de los

conocimientos, de las destrezas, y de la motivación de los profesionales que trabajan en ese sistema. El informe también recomienda realizar una buena gestión y una correcta administración de los recursos humanos. “Esa gestión debe considerar variables como la satisfacción con el salario, las oportunidades para el desarrollo de la carrera profesional y las condiciones de trabajo de los profesionales”⁴ Las condiciones de trabajo de los profesionales tienen una influencia significativa sobre su calidad de vida laboral y sobre la calidad del servicio que ofrecen las instituciones. Las actitudes que desarrollan los profesionales y el servicio que ofrecen están asociadas al entorno laboral.

Dentro de los riesgos laborales de carácter psicosocial, el estrés laboral y el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) ocupan un lugar destacado, pues son una de las principales causas del deterioro de las condiciones de trabajo, fuente de accidentabilidad y absentismo. Esta situación no puede pasar inadvertida en Guatemala para los administradores de recursos humanos que deben conocer el proceso de este fenómeno y las estrategias para la prevención. “BURNOUT, “es un término anglosajón cuya traducción más próxima y coloquial es “estar quemado”, desgastado, exhausto que implica bajo desempeño laboral”⁵. Si bien, la literatura sobre el tema es cada día más voluminosa, uno de los inconvenientes para abordar este estudio, puede ser la inexistencia de un marco teórico estructurado, ya que la mayoría de los estudios se han centrado en áreas muy concretas, tales como el estudio de factores organizacionales, socio demográficos, acontecimientos vitales y familiares estresantes o sobre aspectos relacionados con la salud.

El síndrome de Burnout, se ha estudiado como un problema de implicaciones en diversas disciplinas, particularmente: Ciencias de la Educación, Sociología, Psicología entre otras y dentro de esta última se encuentran enfoques procedentes de la Psicología dinámica, de la Psicología de la salud y de la Psicología organizacional, siendo esta última la que en mi opinión mejor sistematiza el problema.

El síndrome de Burnout en docentes es una situación que experimentan los profesionales de la educación y se evidencia en mayor grado en PROFESORES que laboran más de cinco horas y particularmente los que trabajan en jornada nocturna. Se caracteriza por un agotamiento emocional, que da lugar al deterioro de salud debido a la carga excesiva de trabajo, llegando a ser ineficaces para el desempeño de su rol.

Aunque no existe una definición unánimemente aceptada, si parece haber consenso en que se trata de una respuesta al estrés laboral crónico, una experiencia subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y la organización.

⁴ Organización Mundial de la Salud, “ *Informe sobre la Salud del Mundo 2000*”, (OMS, 2000), <http://www.who.int/whr/2000/es/index.html>, consulta : 25 de Febrero del 2007

⁵ Eloisa Guerrero Barona, *Del estrés laboral y el Síndrome de Burnout*” (España: OEI Universidad de Extremadura , 2001), p. : 1

2.1.2 Evolución de los Estudios

El término “BURNOUT” (trad. Cast.: “estar quemado”) fue acuñado por Freudenberger en 1,974 describiéndolo como: “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”.⁶

Situando así a las emociones y sentimientos negativos dentro de un contexto laboral ya que, éste podría ser el causante de tales reacciones. Además el autor afirmaba que este síndrome ocasionaba la “adicción al trabajo”, provocando un desequilibrio productivo y, como consecuencia, reacciones propias de la estimulación laboral aversiva. El concepto cobró notoriedad y estatuto empírico hasta las investigaciones de Maslach y Jackson realizadas en 1981 fundamentaron las bases conceptuales y empíricas de este síndrome, enfatizando su incidencia en sujetos que desarrollan una actividad centrada en las personas y con las cuales tienen un contacto directo, Pines y Kafry en 1978, por su parte definieron el Burnout como:

“experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal”,⁷ Posteriormente, Dale en 1979 fue uno de los que inició la concepción teórica del Burnout entendiéndola como una consecuencia del estrés laboral, que puede variar dependiendo de la intensidad y la duración del mismo.

Cherniss enfatizó la importancia que tenía el trabajo, como antecedente a la aparición del Burnout definiéndolo como: “cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en los trabajadores frustrantes o con excesivas demandas”⁸.

Así pues, el mismo autor, destacó tres momentos decisivos:

- ✓ Desequilibrio entre de mandas de trabajo y recursos individuales (estrés.)
- ✓ Respuesta emocional a corto plazo, ante el anterior desequilibrio, caracterizada por ansiedad, tensión, fatiga y agotamiento (tensión).
- ✓ Cambios en actitudes y conductas (afrentamiento defensivo).

Por otro lado, siguiendo esta línea, Edelwich y Brodsky lo definen como: “una pérdida progresiva del idealismo, energía, y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones del trabajo”⁹ y describen tres fases por las que pasa todo individuo que padece el Burnout:

⁶ Guerrero Barona, *Ibíd.* , p.: 2

⁷ Eloisa Guerrero, *Ibíd.* p.: 2

⁸ Nereyda Piñero Suárez et al. , “Estudio sobre la presencia del síndrome de burnout en los profesores de secundaria básica”, *Monografías Revista Ciencias.com* X, No. 7 (2006,) p.: 6
<http://www.ilustrados.com/publicaciones/EEuALyAAEAwLXVikpV.php> Consulta: 06 de marzo del 2007

⁹ Piñero Suárez, *loc. cit.*, p.:6

- ✓ Entusiasmo, caracterizado por elevadas aspiraciones, energía desbordante y carencia de la noción del peligro.
- ✓ Estancamiento, que surge tras no cumplimentarse las expectativas originales, empezando a aparecer la frustración.
- ✓ Apatía, que sufre el individuo y que constituye el mecanismo de defensa ante la frustración.

Durante el mismo periodo, Gillespie, intento resolver ambigüedad existente en la clasificación del Burnout, diferenciando:

- ✓ Burnout activo, que hacía referencia a factores organizacionales o elementos externos de la profesión.
- ✓ Burnout pasivo, se relacionaría con los factores internos psicosociales.

En 1981, Cristina Maslach y Susana Jackson definieron el concepto desde una perspectiva tridimensional clara y sencilla caracterizada por:

- ✓ Agotamiento emocional: Este hace referencia a sensaciones de sobreesfuerzo físico y psíquico que se produce como consecuencia de las continuas interacciones que mantienen los trabajadores con los sujetos con los cuales interactúa laboralmente. Se produce al estar expuesto diariamente y permanentemente a personas que hay que atender como objetos de trabajo.
- ✓ Despersonalización: Se evidencia en las actitudes negativas del trabajador en relación con usuarios/ clientes, se da un incremento de la irritabilidad y pérdida de la motivación. Por el endurecimiento de las relaciones, puede llegar a la deshumanización del trato.
- ✓ Reducida realización personal: Se refiere a la pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un negativo auto concepto como resultado de las situaciones ingratas. Se observa una disminución de la autoestima personal, frustración de expectativas y manifestaciones de estrés a escala fisiológica, cognitiva y del comportamiento.

En este mismo periodo, Pines, Aronson y Kafry sugieren que: “este síndrome es causado por estar implicada la persona durante largos periodos de tiempo a situaciones que le afectan emocionalmente.”¹⁰

La característica central de esta definición es que no circunscribe exclusivamente al ámbito profesional. Para ello introdujeron el término tedium que abarcaba una visión más amplia, incluyendo los sentimientos de depresión y vacío, Tras esto, Emener, Luck y Gohs expresaron que todas las definiciones, describían el “síndrome del carbonizado”, tal y como ellos

¹⁰ Guerrero Barona, *op. cit*, p.: 2

denominaban a los individuos que padecían este problema. De aquí, que en la actualidad se haga una traducción más libre de la expresión, “estar quemado”, lo que el término en realidad refleja es una situación más grave. Las sucesivas aproximaciones al entendimiento del Burnout no han conseguido delimitar con rigor una concepción bastante aceptada. No obstante, las diversas investigaciones han permitido un mayor conocimiento del tema, trazando directrices que parecen inamovibles. En este sentido quedaría claro que el Burnout aparece como consecuencia del estrés sometido o crónico, a lo largo de la evolución, básicamente en el entorno laboral. Se ha hecho evidente una asociación entre este síndrome y aquellos empleos que requieren un trato directo con personas. Actualmente la definición más acertada del Burnout es la aportada por Maslach y Jackson quienes consideran, que el Burnout estaría constituido por tres dimensiones conceptualmente distintas aunque empíricamente relacionadas:

- ✓ agotamiento emocional: Inicialmente el trabajador se siente emocionalmente incapaz de seguir encontrando satisfacción en su trabajo
- ✓ despersonalización: reacciona distanciándose de las fuentes de malestar y desarrollando actitudes negativas y deshumanizadas
- ✓ falta de realización personal: ante el fracaso el trabajador, experimenta sentimientos de baja realización personal y profesional.

BYRNE en 1,994 expresa que “estas tres dimensiones han sido ampliamente validadas en profesores del nivel primario, de enseñanza Media y superior”¹¹. Un profesor experimenta agotamiento emocional cuando siente que no puede dar a sus alumnos más de sí mismo; mostraría despersonalización al desarrollar actitudes negativas, cínicas y a veces insensibles hacia los estudiantes, padres y/o compañeros; y tendría sentimientos de baja realización personal cuando se ve ineficaz a la hora de ayudar a sus alumnos en el proceso de aprendizaje y de cumplir con otras responsabilidades de su trabajo.

En nuestro país considero que las variables como posibles desencadenantes o facilitadoras del síndrome provienen de fuentes diversas que, en general, suelen estar relacionadas con la situación social y demográfica de los docentes, con el ambiente y condiciones en que desarrolla su trabajo y finalmente con su propia disposición, vocación y características personales. En la tercera conferencia Europea sobre Investigación en Aprendizaje e instrucción: “KIRIACOU señalaba la pobre motivación del alumnado, la disciplina, la falta de oportunidades de desarrollo de carrera, el bajo nivel de ingresos, la escasez de medios de equipamiento, el excesivo número de alumnos por clase, la falta de tiempo, el escaso reconocimiento de la profesión docente por parte de la sociedad, , el

¹¹ Bernardo, Moreno Jiménez, et al., “*Burnout Docente, sentido de coherencia y salud percibida*”. (España: Universidad Autónoma de Madrid 1999), p.: 4

avance de la ciencia y la tecnología en respuesta a la velocidad con que se producen los cambios sociales, como fuentes de estrés más significativas para los profesores”¹²

Por su parte Byrne apunta como determinantes principales del síndrome de Burnout en profesores:

- ✓ El conflicto del rol: Esto es, tratar de resolver los problemas de disciplina de los estudiantes mientras se hace frente a la falta de apoyo en incluso beligerancia de padres o superiores.
- ✓ La ambigüedad de rol: Referencial de políticas inconsistentes y confusas respecto a la conducta de los estudiantes,
- ✓ La sobrecarga de trabajo: Se evidencia en falta de tiempo, excesivo trabajo administrativo etc.,
- ✓ El clima de la clase: Puede referirse a problemas de disciplina, apatía de los estudiantes, el bajo rendimiento de estos, etc.
- ✓ La escasa participación en la toma de decisiones y el apoyo social recibido por parte de compañeros y superiores.

Luego de pernoctar bibliográficamente en los diversos estudios realizados se puede evidenciar que el estudio de los efectos o consecuencias del Burnout ha seguido los lineamientos establecidos en los trabajos sobre el estrés laboral. Los resultados del estrés laboral tienen una repercusión específica sobre el sistema de conductas organizacionales y sobre el bienestar del profesor. De esta forma el estudio del síndrome como una manifestación de estrés crónico, evidencia un cuadro paralelo de síntomas comprobándose que gran parte de las consecuencias asociadas al estrés se presentan igualmente como resultado del Burnout.

2.1.3 Modelos que explican el síndrome

Definición del concepto de modelo: El Diccionario de la Real Academia Española ofrece hasta diez significados distintos del término modelo, aun cuando sólo dos pueden considerarse propios del ámbito metodológico:

“Representación en pequeño de alguna cosa; Esquema teórico, generalmente en forma matemática, de un sistema o de una realidad compleja, que se labora para facilitar su comprensión y el estudio de su comportamiento.”¹³

La necesidad de explicar el síndrome de quemarse por el trabajo y la utilidad de integrarlos en un marco teórico permiten explicar la etiología de manera satisfactoria.

¹² Moreno Jiménez, *op. cit.*, p.: 12

¹³ Diccionario de la Real Academia de la lengua, (España: vigésima segunda edición, <http://www.rae.es>, Consulta: 09 marzo del 2007

Si bien inicialmente la mayoría de los modelos enfatizan la relevancia de los aspectos organizacionales en la explicación del Burnout, progresivamente se ha ido destacando la necesidad de tomar en consideración la interacción persona-ambiente) como un factor fundamental para su adecuada comprensión. Para apuntalar lo anterior se resumen los modelos:

2.1.3.1 Modelos elaborados desde la teoría organizacional

En estas teorías pone énfasis en los estresores organizacionales y en las estrategias de afrontamiento empleadas. Todos incluyen el síndrome de quemarse como respuesta al estrés laboral.

- ✓ Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter: Estos autores aseguran que: “el Burnout afecta a todo tipo de profesiones”¹⁴. El estrés laboral está generado básicamente por una sobrecarga laboral y por pobreza de rol. En estos casos el sujeto siente una pérdida de autonomía y control teniendo una disminución del auto imagen y sentimientos de irritabilidad, fatiga y distanciamiento Profesional de la situación estresante. El distanciamiento puede tener un carácter constructivo (el profesional no se implica en el problema) o contra productivo (el distanciamiento conlleva indiferencia emocional. En el segundo caso se habla de síndrome de quemarse porque se corresponde con actitudes de despersonalización. Aunque inicialmente el sujeto intente resolver las cosas de forma constructiva, la persistencia de condiciones adversas da como resultado actitudes de despersonalización desarrollando posteriormente una experiencia de baja realización personal en el trabajo y a largo plazo agotamiento emocional. A consecuencia de esto disminuye la satisfacción y la implicación en el trabajo con la consiguiente pérdida de productividad.
- ✓ Modelo de Cox, Kuk y Leiter: En el modelo se describen las siguientes variables: cansancio, confusión, debilidad emocional, amenaza, tensión y ansiedad. Para los autores estar emocionalmente agotado está relacionado con “sentirse gastado”. La despersonalización se ve como una estrategia de afrontamiento ante el agotamiento emocional, mientras que los sentimientos de baja realización personal tienen que ver con la evaluación cognitiva del sujeto sobre su experiencia de estrés. Estos autores consideran el Burnout como “ un episodio particular dentro del estrés laboral que se da específicamente en profesionales de servicios humanos y que se produce cuando las estrategias de afrontamiento no son eficaces” ¹⁵

¹⁴ Eloisa Guerrero, *op. cit.* p.:3

¹⁵ Gil, Montepeque, P.R., “El síndrome de Burnout: un modelo multicausal de antecedentes y consecuentes en profesionales” (España: Tesis doctoral, Facultad de Psicología Universidad de la Laguna. (1994), p.: 26
<http://www.Rebiun.absys.net>, consulta: 6 de marzo del 2007 (Red de Bibliotecas Universitarias).

✓ Modelo de Winnubst: Este se centra en las relaciones entre estructura organizacional, cultura, clima y apoyo social. La continua confrontación con los demás origina el Burnout y este se da por el agotamiento emocional diario debido a la rutina y falta de control. En estos casos el síndrome de quemarse se debe a la continua confrontación con los demás originando disfunciones en el rol y conflictos interpersonales. Winnubst elabora su modelo sobre cuatro supuestos:

- sistema de apoyo social
- interdependencia con el clima laboral
- criterios éticos
- valores sociales y culturales de la organización.

✓ Modelo estructural sobre la etiología y el proceso del Síndrome: Este modelo incorpora la idea de que únicamente los sujetos que intentan darle un sentido existencial al trabajo llegarán a quemarse. Así el Burnout se desarrollará en sujetos muy motivados por su labor y altamente identificados con su trabajo cuando fracasan en la consecución de sus objetivos, se frustran sus expectativas y sienten que no es posible realizar una contribución significativa a la vida. En este se analizan tres líneas de investigación:

- Da importancia a las variables personales en la etiología del síndrome y enfatiza variables como los sentimientos de competencia, sentido existencial que se alcanza a través del trabajo y los niveles de autoconciencia del sujeto.
- Hace hincapié en los procesos de interacción social y sus consecuencias para los profesionales. Resalta la importancia que tiene la percepción de relaciones equitativas y que estas no supongan ningún tipo de amenaza o pérdida.
 - Destaca la importancia de las variables del entorno laboral, en especial la disfunción del rol, los problemas derivados del tipo de estructura organizacional y el clima organizacional de forma que a mayor motivación mayor eficacia laboral.

2.1.3.2 Modelos elaborados desde la teoría socio cognitivo del yo: Estos analizan los mecanismos psicológicos que intervienen en la determinación de la acción y el papel que desempeñan el pensamiento auto referente en el funcionamiento humano. Las cuales son descritas brevemente:

- Las cogniciones de los individuos: Estas influyen en lo que éstos perciben y hacen y, a su vez, estas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus acciones, y por la acumulación de las consecuencias observadas en los demás.

- El grado de seguridad del sujeto: Este en sus propias capacidades determinará el empeño que pondrá para conseguir sus objetivos.
- El grado de dificultad para lograrlo: Implican ciertas relaciones emocionales que acompañen a la acción.

✓ Modelo de competencia social de Harrison: Según este modelo, en un principio la motivación va a predeterminar la eficacia del sujeto en la consecución de los objetivos laborales, de forma que a mayor motivación mayor eficacia laboral. Si en el entorno hay factores de ayuda (facilitación de la actividad del sujeto) la efectividad crecerá y redundará en un aumento de los sentimientos de competencia social. En cambio si el sujeto se encuentra con dificultades para lograr sus propósitos laborales, la percepción de eficacia baja y afecta negativamente en la esperanza de conseguirlos. Si se mantiene esta situación en el tiempo se origina el síndrome de quemarse por el trabajo, que por retroalimentación facilita el desarrollo de factores de barrera, disminuye los sentimientos de eficacia percibida y la motivación. El autor señala que este modelo es aplicable a los sujetos que han desarrollado expectativas muy elevadas en los objetivos laborales.

✓ Modelo de Chermis: Este modelo explica las relaciones entre desempeño de tareas, sentimientos subjetivos de éxitos o fracaso experimentado por el sujeto después del desempeño y las consecuencias que se derivan para la autoestima.

“La satisfacción y motivación laboral aumentan cuando una persona experimenta sentimientos subjetivos de éxito.”¹⁶

Estos sentimientos llevan a que el sujeto se implique más en el trabajo, alcance objetivos más retadores y tenga mayor autoestima. Si el sujeto experimenta sentimientos de fracaso, se retira emocionalmente de la situación, aumenta el desinterés, desprecia el valor intrínseco de las recompensas y termina abandonando. Según Chermis es posible establecer una relación causal desde la incapacidad del sujeto para desarrollar sentimientos de éxito personal y el síndrome de estar quemado. Para ello incorpora la noción de “auto eficacia percibida” entendida como las creencias que las personas tienen sobre sus capacidades para ejercer un control sobre las situaciones que les afectan.

Para este autor se puede afirmar que existe una unión entre sentimientos de auto eficacia, compromiso y motivación y entre aquellas y estrés.

¹⁶ Chermis, C. et. al. , *“Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout”* En (eds.), *Professional burnout* Washington DC: Taylor Francis (1993), p.:138

Los sujetos con fuertes sentimientos de auto eficacia percibida experimentan menos estrés en situaciones de amenaza y como el síndrome de quemarse es una respuesta al estrés, con el Burnout.

2.1.3.3 Modelos elaborados desde las teorías del intercambio social: Estas teorías parten de los principios de la teoría de la equidad (modelo de comparación social) o de la teoría de la conservación de recursos y proponen que la etiología del Burnout son las percepciones de falta de equidad en las relaciones interpersonales. Cuando los sujetos perciben que aportan más de lo que reciben y que no pueden resolver esta situación desarrollan sentimientos de quemarse por el trabajo.

✓ Modelo de comparación social de Burnk y Schaufeli diseñaron este modelo para explicar la etiología del Burnout para los profesionales de enfermería. la relación entre las variables antecedentes y los sentimientos de quemarse por el trabajo está modulada por los sentimientos de autoestima. El síndrome tiene una doble etiología:

- Procesos de intercambio social con los pacientes: Se identifican 3 variables estresoras, la incertidumbre (falta de claridad sobre lo que uno siente y piensa sobre cómo debe actuar), la percepción de equidad (equilibrio percibido entre lo que se da y lo que se recibe) y falta de control (posibilidad por parte del sujeto de controlar los resultados de sus acciones laborales).

- Procesos de afiliación y comparación social con los compañeros: Según estos autores los SUJETOS en situaciones de estrés no buscan el apoyo social de sus compañeros por miedo a ser criticados, lo cual es contra productivo. Los autores destacan también que el proceso de afiliación social llevaría a situaciones de contagio del síndrome.

✓ Modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Freddy: Para estos autores el estrés surge cuando los sujetos perciben que lo que les motiva está amenazado o frustrado. Los estresores laborales amenazan los recursos de los sujetos generando inseguridad sobre sus habilidades. Señalan la importancia de las relaciones con los demás y sus consecuencias como fuente de estrés en la percepción de situaciones de pérdida o ganancia. Como esta teoría es de corte motivacional emplear estrategias de carácter activo disminuirá los sentimientos de quemarse porque, conlleva ganancia de recursos. Los autores señalan que para prevenir el síndrome hay que enfatizar la consecución de

recursos que permitan desempeñar eficazmente el trabajo y cambiar las percepciones y cogniciones de los sujetos.

No obstante lo anterior Garrosa y Morante expresan: “Actualmente, se ha abandonado los modelos exclusivamente reactivos, aproximándose a modelos transaccionales que exponen la experiencia del desgaste profesional como consecuencia de la interacción entre determinadas variables del entorno laboral y de las características de personalidad”¹⁷

De esta forma, aunque el origen del Burnout se sitúe en las variables organizacionales, parece claro que las variables personales ejercen una influencia indudable en todo el proceso. En este sentido, diversos estudios han señalado que no todas las personas se ven determinadas de igual forma por los estresores psicosociales, ni responden del mismo modo ante las situaciones de estrés, existiendo una gran variabilidad individual al respecto. Cabe destacar que todos los estudios en los que se basan los autores para definir sus modelos son correlacionales, siendo los instrumentos de evaluación más utilizados el MBI y la Entrevista.

2.1.4 Modelos que explican el Burnout en profesores

Diversos autores conforman modelos explicativos de estos que ejemplifican los itinerarios que siguen los docentes hacia el estrés y las variables que influyen en este proceso Derivado fundamentalmente de sobrecarga laboral y una situación crónica de estrés que generan reducción de la actividad laboral y la aparición de trastornos psicosomáticos.¹⁸

- ✓ El modelo de Burnout del profesorado derivado de la revisión bibliográfica del término realizado por Byrne en 1,999 destaca dentro de los más importantes, este modelo se complementa con un estudio realizado en Canadá con profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria, en donde se correlacionan los factores más estudiados en la literatura con las puntuaciones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Las variables más destacadas por esta autora son la ambigüedad y el conflicto de rol, la sobrecarga laboral, el clima de clase y la autoestima.
- ✓ Selección de Estudios empíricos: planteado por Leithwood, Menzies, Jantzi y Leithwood en 1,999. Estos autores mediante una pormenorizada revisión de la literatura, seleccionan 18 estudios

¹⁷ Eloisa Guerrero, *Op. cit* p.: 20

¹⁸ Juan Antonio Moriana Elvira, “Estrés y Burnout en Profesores” (España: Universidad de Cordova, 2003), p.: 607, <http://www.Rebiun.absys.net> Consulta: 8 de marzo del 2007 (Red de Bibliotecas Universitarias).

empíricos sobre el Burnout de los profesores y sus causas, teniendo en cuenta el número de sujetos, el método utilizado y el procedimiento. A partir de los datos obtenidos generaron un modelo explicativo del Burnout en profesores que parte de tres constructos interrelacionados: (Las transformaciones en la escuela, las decisiones de los administradores de las instituciones educativas y los factores organizacionales) Estos constructos los crean según la aparición de las distintas variables analizadas, agrupándolas en estos tres factores generales según el número de veces que aparecen en los resultados de estas investigaciones.

- ✓ **Modelo multidimensional:** Este concibe el Burnout como una experiencia individual y crónica de estrés relacionado con el contexto social. “Es sin lugar a dudas, el más aceptado en la comunidad científica internacional. Este Modelo recoge las experiencias y estudios elaborados por Maslach, Jackson y Leiter en los últimos veinte años.”¹⁹

El modelo incluye tres componentes:

- **Cansancio emocional:** componente de estrés que implica una incapacidad para obtener de uno mismo los suficientes recursos emocionales necesarios para afrontar el trabajo
- **Despersonalización:** componente asociado a la evaluación de los demás en la que afloran sentimientos negativos de distanciamiento y cinismo
- **Baja realización personal:** Componente relacionado con la evaluación negativa de uno mismo y con sentimientos de insatisfacción sobre el resultado de su trabajo). De forma que lo que aparece primero en el sujeto es el cansancio emocional dando paso posteriormente a la despersonalización y a la baja realización personal. La interrelación de los componentes influye directamente en la aparición del Síndrome de Burnout. Evidenciándose en la conducta del profesor y su percepción sobre el alumnado, la conducta de este y sus resultados.

Personalmente considero que la vivencia negativa que supone el fenómeno del Burnout está directamente relacionada con la percepción que tiene el profesor de todos los factores anteriormente descrito y que su solución o la mejor forma de actuar ante la proliferación del TEACHER BURNOUT solo la podemos encontrar en la prevención que pueda ejercer la administración educativa y la adecuación de

¹⁹ *Moriana Elvira, op. cit. , p.: 607*

leyes y reformas educativas coherentes y realistas a la situación actual. Cabe destacar que todos los estudios en los que se basan los autores para definir sus modelos son correlacionales, siendo los instrumentos de evaluación más utilizados el MBI y la entrevista

2.1.5 Variables determinantes del Síndrome de Burnout

“Por variables predictoras entendemos aquellas variables que anteceden a la ocurrencia del Burnout y pueden ayudarnos a comprender mejor el origen del mismo”²⁰ Las formas de acceder a la identificación y análisis de las mismas pueden ser diversos que van desde planteamientos eminentemente teóricos hasta los estrictamente empíricos. Por esta razón las escalas, inventarios y cuestionarios utilizados han sido variados y han medido aspectos de control, ambigüedad y conflicto de rol, patrón de personalidad tipo A, características de personalidad "clásica", como la ansiedad, la extroversión, el neuroticismo, etc., distintas variables socio demográficas, compromiso organizacional, y estresores laborales diversos, entre otras. El listado es amplio y permite entender que las variables objeto de estudio se han enfocado desde varias perspectivas. Lógicamente, situarse en una perspectiva u otra es una cuestión simplemente teórica. De manera particular creo que las posibles causas del Burnout se encuentran relacionadas con el individuo, con el trabajo, con la familia, con los amigos, y esto, obviamente, condiciona el planteamiento de esta investigación.

Los trabajos que se han centrado en el estudio de las variables predictoras del Burnout son muchos. Por consiguiente no se pueden abarcar en el presente estudio, pero sí deseo mostrar síntesis de la amplia línea de investigación que este aspecto del síndrome ha provocado.

Hay que pensar que Aveni y Albani encuentran en su trabajo 23 variables predictoras del síndrome. Nagy y Nagy señalan más de 40 en sus revisiones. Schaufeli en 1990 indicaba más de 100 variables asociadas al Burnout. Lógicamente, sería complicado plantearnos en este trabajo todas las variables antecedentes del Burnout que se han descrito; sin embargo, Para hacer más fácil la descripción de las mismas, Sandoval ²¹en 1993, divido las variables en tres categorías que se relacionan con los tres planos desde donde puede enfocarse su estudio:

- ✓ **Intrapersonales.** Son variables propias del individuo y hacen referencia a aspectos de su personalidad, su sentimiento, pensamientos, emociones y actitudes, etc.

²⁰ Gil-Montepeque P. R. “Desgaste Psíquico en el trabajo: Síndrome de quemarse.”, (Madrid: Síntesis, 1997), p.: 20 , <http://www.Rebiun.absys.net> Consulta: 12 de marzo del 2007 (Red de Bibliotecas Universitarias).

- ✓ Profesionales u organizacionales: Es variables intrínsecas a la organización que pueden por sí mismas generar situaciones aversivas, o bien juegan un papel importante en la interacción continua trabajador-puesto de trabajo.
- ✓ Ambientales: Son variables no relacionadas con el contexto laboral y sí con otros ámbitos que pueden originar fricciones importantes: familia, amigos, estilos de vida, etc.

Helliwell, en su formulación del origen del Burnout, dejaba claro que, para comprender el síndrome hay que resolver la siguiente ecuación:

“Génesis del Burnout = susceptibilidad individual+Sobrecarga laboral y/o crisis vital.”²²

El resultado apunta a que el Burnout es más consecuencia de la situación laboral que de las variables de personalidad.

Bybee y Raish en 1988 señalaban que “las características situacionales y de personalidad están subyaciendo al estrés y al Burnout”,²³ no rechaza la importancia de las variables organizacionales, hace especial hincapié en las de personalidad, ya que es a través de éstas como se filtran y valoran cognitivamente los diversos eventos y situaciones aversivas.

Hay investigadores que consideran que existen diferentes causas de Burnout según los diversos tipos de personas. Burke y Richardsen, sin restarle importancia a las variables de personalidad y tras la revisión que realizan sobre diversos trabajos, encuentran una gran disparidad en las características de personalidad, lo que les hace concluir en el sentido de la gran dificultad que con lleva entrar en el terreno de las variables de personalidad para identificar un "patrón tipo" del individuo con Burnout.

“Los factores personales, aun jugando un papel importante en la aparición del Síndrome, no son tan importantes como los organizacionales que se muestran como causa principal en la configuración del Burnout.”²⁴ Este planteamiento refiere a que el Burnout no puede explicarse exclusivamente a partir de los rasgos de personalidad dado que el síndrome emerge como una función compleja en la que se interrelacionan estresores ambientales y diferencias individuales de personalidad.

Un planteamiento intermedio, que recoge la realidad de la investigación acerca de las variables predictoras del Burnout, es el de Friedman realizada en 1991 en la que resalta la importancia tanto de las variables individuales como de las organizacionales. La mayoría de los estudios acerca del síndrome se han planteado desde una perspectiva situacional, siendo

²² Asociación Colombiana para el Avance de la Ciencia, (Colombia: Universidad de Málaga, *Revista Apuntes de Psicología*, “Modelos explicativos del Burnout”, parte III, 2003), p.: 2 , <http://www.ABACOLOMBIA.ORG>, Consulta: marzo 9 del 2007

²³ Moreno Jiménez, *op. cit.*, p.: 374.

²⁴ Calvete Ester y, Aurelio Villa, “Estrés y Burnout en el Profesorado”, *Lan Osuna No. 2 Revista Española del Sindicato de trabajadores de la Enseñanza de Euskadi*, p.1 [http:// Steilas.com/lanosasu2/burnout/htm](http://Steilas.com/lanosasu2/burnout/htm). Consulta 28 de marzo del 2007 (Red de Bibliotecas Universitarias

necesario reivindicar la incidencia que las variables de personalidad tienen, sin lugar a dudas, en la aparición del síndrome.

Por último Cristina Maslach y Susana Jackson refieren que: “no todas las variables asociadas al Burnout tienen la misma capacidad predictora del síndrome, sino que las variables estarán relacionadas, de manera diferente, con cada una de sus dimensiones.”²⁵

Teniendo en cuenta todos estos aspectos y, a partir de la revisión teórica realizada sobre algunos de los trabajos que se han centrado en esta línea de investigación, describo a continuación aquellas variables que más se han analizado como descriptores del Burnout.

Aparecen divididas en tres categorías. El que su presentación sea en categorías no implica que unas variables sean independientes de las otras, ya que a veces los autores ofrecen correlaciones de diversas variables pertenecientes a diferentes categorías. La categorización pretende dotar de mayor claridad a la investigación.

2.1.5.1 Variables Intrapersonales

- ✓ **Procesos de control externo:** Cuanto menos control de la Situación cree tener el individuo, mayores posibilidades habría de que aparezca el síndrome, sobre todo ante situaciones ambiguas, difíciles o novedosas, en las que la persona cree tener poca o ninguna posibilidad de controlar.
- ✓ **Indefensión aprendida:** Ensiedel y Tully plantean el Paradigma de la indefensión aprendida para explicar el Burnout; dicho paradigma estaría relacionado, entre otras cosas, con el nulo control de la persona sobre la situación o evento aversivo
- ✓ **Interés social:** Se interpreta esta característica como el interés activo en fomentar el bienestar humano, conforme decrece el interés social en la persona aumenta la probabilidad de padecer Burnout.
- ✓ **Personalidad resistente:** Este patrón de personalidad se caracteriza por un sentimiento de compromiso hacia sí mismo y el trabajo, por una percepción de control del ambiente, así como una tendencia a acercarse a los cambios de la vida con una actitud de desafío antes que de amenaza, que suponen las tres dimensiones que configuran este tipo de personalidad (compromiso, control y desafío)

²⁵ Cristina Maslach y Susana Jackson, “ Maslach Burnout Inventory.”(Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press (1981) p.: 50 <http://www.Rebiun.absnet.com> Consulta: 12 marzo del 2007 (Red de Bibliotecas Universitarias).

- ✓ **Sexo:** La variable sexo van ligada a una serie de características relacionadas con el trabajo, que le predisponen especialmente; así las mujeres presentan más conflicto de rol, sintomatología depresiva, conflictos familia-trabajo, entre otras, por lo que serán más propensas a presentar el síndrome.
Maslach y Jackson evidenciaron que: "las mujeres son más propensas que los hombres a las dimensiones de agotamiento emocional y reducida realización personal por el doble rol ejercido por la mujer en el trabajo y en la casa como fuente de estrés"²⁶. Otros estudios _no encuentran diferencias debido al sexo.
- ✓ **La edad:** Es considerada como una variable que puede Mediatizar en el proceso del síndrome en el contexto laboral, de tal manera que a mayor o menor edad también se debe encontrar una correspondencia en experiencia y madurez y en la forma de afrontar las diferentes presiones que afectan al individuo.
- ✓ **Demandas emocionales:** A, mayores demandas mayor probabilidad de padecer el síndrome. Normalmente estas exigencias estarían asociadas con peticiones laborales excesivas, sin embargo no siempre ocurre así. Aquí el aspecto fundamental es el hecho de percibir el individuo que se le hacen dichas demandas emocionales que él considera abrumadoras.
- ✓ **Estrategias de afrontamiento inadecuadas.**
Lo que supone que el individuo está empleando estrategias de afrontamiento que no son acertadas para hacer frente a la situación, que hace que aumente la posibilidad de padecer Burnout. Leiter, puntualiza que las estrategias de tipo escapista aumenta la probabilidad de sufrir Burnout, mientras que las de control la disminuyen.
- ✓ **Auto eficacia.** Se entiende como la percepción que tiene El individuo de sentirse eficaz con las tareas que realiza, fundamentalmente con aquellos aspectos donde se requiere "comprobar" la valía personal del individuo.
- ✓ **Patrón de personalidad tipo A:** Este patrón caracteriza a los individuos con altos componentes de competitividad que les permite duplicar esfuerzo por conseguir el éxito, agresividad, prisa, impaciencia, inquietud, híper responsabilidad, este patrón de personalidad predispone claramente al Burnout.
- ✓ **Auto concepto:** Se refiere al concepto personal que la persona tiene de sí mismo; aquí incluiríamos el concepto que el individuo

²⁶ *Moriana Elvira, op. cit. p.: 600*

tendría acerca de su actuación profesional. “Un auto concepto negativo de sí mismo predispone al Burnout, de ahí que para encontrar conductas no asociadas con Burnout el individuo tenga que presentar un auto concepto positivo (Gould, 1985).”²⁷

- ✓ Expectativas personales: Se refiere a aquellas expectativas que el individuo tiene hacia cualquier evento vital. Conforme las expectativas de la persona no se cumplan aumentará el riesgo de padecer Burnout aumenta.

2.1.5.2 Variables del contexto organizacional

- ✓ Negativa dinámica del trabajo: Que es fruto de interacciones mal conducidas con compañeros o supervisores, de planteamientos directivos descendentes poco claros, de un mal establecimiento de los roles a desempeñar, etc....
- ✓ Inadecuación profesional: Ayuso y López consideran: “una de las posibles causas del Burnout es no adaptarse el perfil profesional y personal del individuo al perfil del puesto de trabajo que desempeña”²⁸ Por el hecho de tener que trabajar en un puesto con el que objetivamente no está adecuado profesionalmente.
- ✓ Exigencias del trabajo: Referidas a las exigencias del trabajo que sobrepasan las racionalmente aceptables, y que suelen ir acompañadas de exceso de tareas que no son agradables. A más exigencias y por tanto mayor responsabilidad en sus actuaciones habituales, mayor probabilidad de aparición del síndrome, sobre todo si estas exigencias van acompañadas de falta de tiempo.
- ✓ Realización en el trabajo. En este contexto, la realización en el trabajo se entiende como realización real que es valorada mediante métodos objetivos y percepción de la realización que entra dentro de la subjetividad del trabajador.
- ✓ Interacción trabajador-cliente: Richardsen Lee y Ashforth señalan que: “si, dicha interacción da lugar a fricciones y conflictos cotidianos, aparece como una variable predictora del Burnout.”²⁹
- ✓ Conflicto y ambigüedad de rol: La ambigüedad de rol tiene más relación con la incontrollabilidad de ese rol que el trabajador desempeña, y con la necesidad de conocer mejor cuáles son sus funciones en el puesto de trabajo. El conflicto de rol está

²⁷ Moriana Elvira, *Ibíd.*, p.: 606

²⁸ Neves de Jesús, Santiago et. al. “Programa de formación para la prevención del malestar docente”. *Revista Galego-Portuguesa de la Psicología e Educación*, (2000). 5, 43- 54 <http://www.metabuscaadores> consulta: marzo 12 del 2007

²⁹ Piñero Suárez, *op. cit.*, p.: 8

relacionado con el conflicto existente entre lo que el trabajador espera del desempeño de su puesto de trabajo y lo que los otros (compañeros y supervisores) esperan que desempeñe. Lógicamente, a mayor ambigüedad y/o conflicto de rol mayor probabilidad de aparecer Burnout.

- ✓ Participación en la toma de decisiones: Esta participación condiciona aspectos tales como seguridad personal, responsabilidad, realización personal, ya que permite al individuo tomar decisiones que van a tener una repercusión en el trabajo...
- ✓ Recompensas: La falta de recompensas (tanto las económicas como las sociales, consecuentes a un trabajo bien realizado, o a una trayectoria profesional relevante) predice la aparición del Burnout.
- ✓ Apoyo organizacional: Entendido como apoyo recibido en la dinámica propia del trabajo por parte de los supervisores y/o compañeros.
- ✓ Expectativas en el trabajo: Tienen que ver con el hecho de que se cumplan en el trabajo aquellas metas que la persona se forjó hacia él, que exista el éxito constatable que el individuo persigue. Conforme disminuye la probabilidad de que se cumplan las expectativas, mayor es la opción de que aparezca el síndrome. Las expectativas están íntimamente relacionadas con la valoración que el trabajador hace de los problemas que se presentan en su contexto laboral.
- ✓ Relaciones con los compañeros: Dichas relaciones son decisivas en la dinámica que se genera, cuanto más aversivo y conflictivas son estas existe la probabilidad que aparezca Burnout.
- ✓ Rigidez organizacional: Esta rigidez se da en aquellas organizaciones excesivamente normativas en las que prácticamente todo está previamente definido, y las posibilidades de improvisar o de tomar decisiones están muy restringidas.
- ✓ Estresores económicos: cuando existe inseguridad económica (contrato inestable, ausencia del mismo, insuficiencia económica, previsiones negativas sobre el futuro del puesto de trabajo, etc.) aumenta la vulnerabilidad al Burnout.

- ✓ **Satisfacción laboral:** La satisfacción laboral está provocada por los diversos componentes del trabajo, e influyen en el individuo que lo desempeña, cuando esta satisfacción no se encuentra en el trabajo aparece el síndrome.
- ✓ **Adicción al trabajo:** El término se ha aplicado a aquellos individuos que presentan una absoluta dedicación al trabajo, por encima de otras actividades familiares o personales.
- ✓ **Desafío en el trabajo:** Se refiere a la circunstancia que a veces se da en los trabajadores, dentro del contexto laboral, de tener que estar continuamente demostrando su capacidad para desarrollar adecuadamente el desempeño laboral.
- ✓ **Autonomía en el trabajo:** La autonomía en el trabajo es la libertad de acción, dentro de unas normas establecidas por la organización, de que dispone el individuo para desarrollar adecuadamente su trabajo menor autonomía más Burnout, especialmente la dimensión de agotamiento emocional.
- ✓ **Compromiso con el trabajo:** cuando un trabajador puede comprometerse con su trabajo y con la organización que lo representa, dedicando sus esfuerzos e ilusiones para lograr un aumento de su realización laboral, existe menos posibilidades de que aparezca el síndrome. Niveles altos de Burnout podrían, por tanto, estar asociados con un bajo compromiso en la ocupación.

2.1.5.3 Variables del contexto ambiental

- ✓ **Apoyo social:** Este factor está centrado fundamentalmente en el apoyo que la persona recibe de familiares y amigos, con relación a su desempeño laboral y las circunstancias que su trabajo le deparan. Entienden por consiguiente a menor apoyo social más posibilidades de padecer el síndrome inclusive, las relaciones familiares y/o de pareja positivas confieren a la persona cierta inmunidad a padecer el Burnout.
- ✓ **Relaciones interpersonales:** Son las relaciones mantenidas con familiares y amigos, fundamentalmente, que condicionan que el ambiente habitual de la persona sea agradable o no. Conforme aparecen ambientes más aversivos aumenta la frecuencia de padecer Burnout, es especialmente en la dimensión despersonalización donde más se aprecia esta variable.

- ✓ **Comunicación:** Cuando los flujos comunicativos se deterioran más en el ambiente social del individuo, la aparición de Burnout aumenta.
- ✓ **Actitudes de familiares y de amigos:** Está muy condicionada por las relaciones interpersonales pero, en este caso, se refiere al sentido positivo o negativo de las actitudes que familiares y amigos tienen hacia la persona. Ante actitudes más aversivas más Burnout
- ✓ **Satisfacción vital:** Esta variable describe la sensación de felicidad y agrado que el individuo presenta con su estilo de vida y las interacciones que se producen como consecuencia de él.
- ✓ **Exigencias vitales:** las demandas intensas y los requerimientos de un compromiso completo en los diversos aspectos de la vida (matrimonio, familia, amistades, etc.) pueden derivar en Burnout.
- ✓ **Problemas familiares:** El hecho de que ocurran problemas familiares que estén distorsionando el funcionamiento normal de la dinámica del hogar, predispone a la persona a sufrir Burnout, pero “las consecuencias que el estrés y el Burnout tienen sobre la familia han sido poco estudiadas en la literatura científica”³⁰
- ✓ **Recursos de afrontamiento familiares:** Leiter considera que: “cuando la familia facilita la puesta en marcha de diversos recursos para afrontar las situaciones que pueden dar lugar a Burnout, la persona presenta menor vulnerabilidad a su padecimiento.”³¹ Estos recursos de afrontamiento son independientes de los que puede poseer el individuo en su contexto laboral.
- ✓ **Cultura:** Las distintas investigaciones concluyen que la cultura puede ser un mediador relevante en la incidencia del Burnout.

Las variables más analizadas son las que se encuadran en el contexto laboral, teniendo en cuenta los diversos aspectos que pueden condicionar el desarrollo habitual del desempeño del trabajo. En este sentido, se asume la importancia de estas variables por encima del resto ya que no hay que olvidar que el Burnout se ha conceptualizado fundamentalmente en el contexto laboral. Por otra parte, la mayoría de trabajos estudiados parten de la presunción de que las diversas variables laborales condicionan, por sí mismas, determinadas reacciones en los

³⁰ Moriana Elvira, *op. cit.*, p.: 606

³¹ Moriana Elvira, *loc. cit.*, p.: 607

individuos que, en determinados casos, podrían conducir al padecimiento del Burnout.

También las variables Intrapersonales han sido objeto de estudio, puesto que es indudable que a pesar de que los eventos organizacionales pueden ser suficientemente estresantes, la valoración cognitiva que hace el individuo de dichos eventos es imprescindible para que ocasione en la persona sentimientos que pueden conducir a Burnout lógicamente, la valoración cognitiva está mediatizada por las características de personalidad del individuo y, por tanto, la concepción predictora intrapersonal del individuo adquiere un papel relevante.

Un aspecto significativo es que los estudios se han centrado en el análisis de características de personalidad (auto concepto, auto eficacia etc.), habiendo sido muy escasamente estudiadas variables personales más clásicas como neuroticismo, estabilidad emocional, extraversión, psicoticismo, etc.

Las variables ambientales se han considerado en algunos estudios, aunque el número de investigaciones ha sido menor. Parece claro que la relación que un individuo mantiene con los miembros relevantes de su entorno (familiares y amigos), influyen por el apoyo afectivo y social que recibe de estas personas y las actitudes que el individuo percibe de los demás entre otras circunstancias, son variables que pueden ocasionar situaciones suficientemente aversivas y, por tanto, potencialmente generadoras de Burnout. Un último aspecto a resaltar es el que hace referencia a la mutua influencia que las tres categorías de variables mantienen en el origen del fenómeno Burnout. Prácticamente ningún trabajo cuestiona que, para comprender la complejidad del síndrome, hay que pensar con una perspectiva amplia de posibles predictores. En este sentido, la conjunción de una confluencia de variables organizacionales, ambientales y personales parece una premisa aceptada por la mayoría de autores.

2.1.6. Consecuencias del Burnout: Tras definir el síndrome y profundizar en el estudio de las variables predictoras del mismo, el siguiente paso lógico es conocer las consecuencias que para el individuo, para su contexto vital y laboral, supone su padecimiento.

En este apartado, y como consecuencia directa del análisis realizado acerca de las variables predictoras del Burnout, me permito acotar que sus consecuencias están en consonancia con el planteamiento teórico del síndrome así: en unos casos se puntualiza más en las consecuencias organizacionales (relacionadas con la interacción que el trabajador mantendrá en su contexto laboral), en las personales (tanto desde el punto de vista psicológico y físico), o en las ambientales (referidas a las reacciones que el individuo presentará en su contexto vital. Buscando una mayor facilidad en su descripción, las presento siguiendo la estructura de tres categorías, aunque es necesario señalar que no siempre los autores las plantean por separado, sino que, al contrario, suelen describir varias categorías al mismo tiempo e, incluso, ofreciendo correlaciones entre ellas. No pretendo ser exhaustivo pero sí, al menos, conseguir una descripción amplia de las consecuencias posibles del Burnout que facilite una idea de la mayor o menor trascendencia que el síndrome puede tener para las personas que lo padecen.

2.1.6.1 En el Contexto vital

- Problemas psicosomáticos: Estos pueden manifestarse en forma de diversas disfunciones de la salud que no tienen unos síntomas físicos claros: dolor de espalda, cuello o de cabeza, úlceras, mareos, asma, hipertensión, insomnio, taquicardia, fatiga, desgano, irritabilidad, preocupación excesiva por la salud, etc.
- Actitudes negativas hacia sí mismo: El individuo presenta una constelación sintomática que indica la presencia de uno de los factores evidentes de la depresión, en la que la persona desarrolla sentimientos negativos, así como una actitud negativa general hacia sí mismo.
- Depresión: se ha comprobado la presencia de depresión en sujetos afectados por el síndrome. Interesante es destacar aquí que se ha planteado la posibilidad de una cierta similitud entre Burnout y depresión.
- Sentimientos de culpabilidad: En este caso la persona presenta sentimientos de Culpabilidad en relación a sus acciones personales, laborales o ambientales Pines y Kafry entre otros, lo han apreciado en sujetos con Burnout, haciendo referencia a estos sentimientos, sin especificar claramente que se pueda tratar de depresión, si bien tanto esta categoría como la anterior están íntimamente relacionadas.
- Ansiedad: Es frecuente que el individuo con Burnout presente los síntomas propios de los cuadros de ansiedad.
- Cólera: La persona con Burnout puede presentar reacciones de ira, indignación y/o Enojo que manifiesta en sus interacciones habituales
- Aburrimiento: Es una característica llamativa del sujeto con Burnout es la que se evidencia presencia de sentimientos de aburrimiento en las actividades que realiza, que se convierte en un hastío emocional generalizado en las tareas laborales cotidianas.
- Baja tolerancia a la frustración: Freudenberger relaciona, como propio de la Persona afectada por el fenómeno Burnout, la existencia de una gran frustración con cualquiera de las acciones habituales que realizan y que no acaban con el resultado positivo esperado inicialmente.
- Abuso de drogas: Las personas que sufren el síndrome pueden presentar grandes ingestas de sustancias tóxicas (café, alcohol y otras drogas consideradas duras).

2.1.6.2 En el contexto organizacional

- Disminución del rendimiento: Se refiere a disminución significativa del rendimiento en su quehacer cotidiano, en comparación con momentos anteriores, que no tienen una causa objetiva para que ocurra: cambios en la política de empresa, instalación de nuevas tecnologías, etc.
- Actitudes negativas hacia el trabajo y falta de motivación: El trabajador, que ha perdido buena parte de su motivación hacia el trabajo, desarrolla constantes sentimientos negativos hacia su desempeño laboral.
- Actitudes negativas: Esta conducta es referida hacia los sujetos que son la razón de su trabajo. A quien el trata de forma cínica y "despersonalizada".
- Incapacidad para realizar adecuadamente el trabajo: El trabajador, a pesar de su Interés por el trabajo, comprueba que es incapaz de realizarlo correctamente
- Rotación: Los sujetos con Burnout presentan un índice de rotación superior al considerado habitual. Parecen necesitar un cambio continuo de los puestos que desempeñan.
- Intención de abandonar el trabajo o abandono real: El trabajador, le cuesta cada vez más aguantar la situación provocada por el síndrome, tiende a abandonar el trabajo en profesores la dimensión que está incidiendo para que se manifieste esta variable es agotamiento emocional.
- Absentismo, retrasos y largas pausas durante el trabajo: El trabajador comienza a incumplir sus obligaciones en el trabajo, manifestándose en retrasos, largas pausas durante los descansos y/o absentismo Por asistencia médica mismo que ocurre de forma involuntaria debido a la aparición del Burnout, siendo una consecuencia inevitable del mismo.
- Insatisfacción en el trabajo: Se manifiesta cuando el profesor, encuentran que sus actividades reflejan insatisfacción con el trabajo, tanto en relación a lo que hace en el puesto desempeñado, como en relación a lo que el contexto laboral le ofrece.
- Disminución con el compromiso: Cuando una persona presenta el síndrome, especialmente la dimensión agotamiento emocional, se puede observar una disminución del compromiso que presentaba con

el trabajo, en cuanto a ilusión, metas, sentimientos positivos, entre otras características.

2.1.6.3 En el contexto ambiental

- Actitudes negativas hacia la vida en general: Deterioro de las interacciones personales. El individuo desarrolla sentimientos negativos hacia los diversos contextos vitales: familia, amistades.
- Disminución de la calidad de vida personal: Los individuos afectados por el síndrome evidencian un empeoramiento de su calidad de vida, que se refleja en una disminución de su bienestar personal y social.

De la anterior descripción de las posibles consecuencias a las que puede dar lugar el Burnout, puede concretarse lo siguiente:

- ✓ El Burnout se presenta como un síndrome complejo que acarrea consecuencias muy variables, lo que le hace ser un problema de difícil interpretación.
- ✓ Las consecuencias descritas son síndromes con conceptualizaciones teóricas propias
- ✓ Las consecuencias personales, de carácter psicológico y físico, y las organizacionales, además de estar íntimamente relacionadas, han sido las más estudiadas.

En cuanto a las consecuencias ambientales no podemos afirmar que se hayan descrito pocas, sino más bien que se han valorado en categorías mucho más amplias que las analizadas en relación a las personales u organizacionales. Así se refleja en las dos que hemos descrito: actitudes negativas hacia la vida en general y disminución de la calidad de vida personal. En cualquier caso esta categoría, por los motivos teóricos apuntados, ha sido menos estudiada que el resto.

Pocos autores discuten que las consecuencias que produce el Burnout se interrelacionen en las tres categorías, ya que resulta difícil comprender que una persona afectada en uno de sus planos vitales (personal, organizacional o ambiental) no esté también afectada en los otros.

2.1.7 Proceso del síndrome de Burnout en Docentes

Cuando la experiencia del estrés se prolonga en el tiempo sin esperanza de solución, puede desencadenar el síndrome de Burnout. Este se describe como el resultado final de estrés. “Cuando la multitud de estresores encontrados en la situación de enseñanza continúa sin esperanzas de

solución, se daña seriamente la habilidad del profesor para ejecutar su trabajo.”³²

Los sentimientos de éste se vuelven negativos, se desarrolla una actitud de cinismo, se pierde la implicación con los alumnos, aumentan las enfermedades psicosomáticas, se presenta el absentismo y en ocasiones, el consumo de drogas y alcohol. Maslach y Susana Jackson evidencian que el síndrome conlleva el siguiente proceso:

- ✓ Cansancio y agotamiento emocional: Se caracteriza por una progresiva pérdida de las energías vitales y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. En esta etapa los profesores se vuelven más irritables, manifestando exceso de trabajo y pierde la capacidad de disfrutar su profesión. Desde el punto externo al sujeto se le percibe como una persona permanentemente insatisfecha, quejosa e irritable.
- ✓ Despersonalización: (El profesor responde con sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. En lugar de expresar estos sentimientos y resolver los motivos que los originan, se muestran como sujetos hiperactivos incrementando su sensación de agotamiento y, en esta fase, alternan la depresión y la hostilidad hacia el medio)
- ✓ Abandono de la realización Personal: Consiste en el progresivo retiro de todas las actividades que no sean laborales vinculadas con las actividades que generaron el estrés crónico. En esta etapa hay pérdida de ideales y, fundamentalmente, un creciente apartamiento de las actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de reclusión

2.1.7.1 ¿Por qué se produce en Docentes?

Suele producirse por una sobrecarga de trabajo, en la que en muchas ocasiones, han puesto expectativas y dedicación excesiva asociado a otros factores del síndrome. En la mayoría de las instituciones, el trabajo del profesor no se ve recompensado ni por el alumnado y ni por las instancias superiores, sumado a esto las condiciones de remuneración salarial obliga a realizar jornadas de trabajo que implican más de cinco horas. Esto provoca un cansancio emocional, al tiempo que la vocación docente se ve frustrada, hasta el punto de sentirse totalmente desmotivado. El profesorado no recibe ninguna formación ni preparación psicológica para enfrentar la desmotivación del alumnado y muchos menos estímulos económicos que le permitan no exceder su jornada de trabajo.

³² Ester Calvete y Aurelio Villa, “Estrés y Burnout en el Profesorado”. *Revista Lan Osuna No. 2, sindicato de trabajadores de la Enseñanza de Euskadi* (2002), p.: 1 [http://www.Steilas.com/lanosasu/lanos2/burnout/ htm](http://www.Steilas.com/lanosasu/lanos2/burnout/htm), consulta : 28 de marzo 2007

La falta de reconocimiento social de la tarea docente afectan de manera determinante en el bienestar de los profesores y si ello se le añade la falta de recursos de implicación docente, las condiciones de infraestructura y mobiliario, el espacio físico, la salud personal, las condiciones del medio, las presiones sociales, los requerimientos familiares, la desmotivación del alumnado y otros son causa suficiente para producir una sensación de presión y angustia que en algún momento escapa al control personal.

En general se pueden definir las siguientes razones:

- El trabajo de los PROFESORES, no es valorado en su justa medida por la sociedad.
- Los alumnos ya no quieren aprender.
- Las familias, con más frecuencias delegan en las instituciones educativas la responsabilidad educativa de sus hijos.
- Jornadas que implican más de 5 horas de trabajo para el profesor.
- Exceso de estudiantes asignados al Docente para ser atendidos Pedagógicamente, lo que hace más difícil la tarea de enseñar.
- Insatisfacción laboral
- Escasa vocación para el ejercicio Docente
- Deficiencias administrativas
- Poco autonomía para tomas decisiones

2.1.8 Manifestaciones del Síndrome en profesores

2.1.8.1 Psicosomáticas: fatiga crónica, dolores musculares, dolores de cabeza, trastornos del sueño (hipersomnia o insomnio), migrañas, fobias, úlceras y desordenes gastrointestinales, dolores musculares, pérdida o aumento de peso, disfonías, trastornos sexuales, entre otros

2.1.8.2 Conductuales: Abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, fármacos, etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas violentas.

2.1.8.3 Emocionales: Distanciamiento afectivo como forma de protección del YO, aburrimiento y actitud cínica, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, sentimientos depresivos. Esto conlleva a que se deteriore la relación DISCENTE-DOCENTE.

2.1.8.4 En ambiente laboral: Bajo desempeño, aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes, detrimento de la calidad de los

servicios que se prestan, reiteradas faltas del docente a su lugar de trabajo, conflictos, accidentes de relación.

“Los síntomas son similares a los de la mayoría de dolencias virales más comunes y estos pueden durar unas pocas horas o hasta días, en ocasiones persisten durante meses limitando las actividades diarias.”³³

La complejidad del síndrome puede desencadenar en problemas serios en la salud así: Colitis nerviosa, Cardiopatías e hipertensión, problemas de piel, trastornos circulatorios, trombosis cerebral, infarto al miocardio inflamaciones del sistema linfático, inflamaciones del sistema nervioso, depresión, ideas irracionales, neurosis y psicosis severas entre otras.

2.1.9 Instrumentos de medición que se utilizan para evaluar el síndrome

Los instrumentos descritos aportan datos esclarecedores sobre las distintas propiedades psicométricas: fiabilidad, validez o análisis factoriales, de los factoriales, de los instrumentos para medición del síndrome de Burnout. Considero, que no es complemento pero sí descriptivo de cuál es la situación actual acerca de la medición del síndrome. Un resumen de los mismos puede encontrarse en Internet si recurrimos a los meta buscador.

INTRUMENTOS DE MEDIDA	AUTORES	PUBLICACION
Staff Burnout Scale	Jones	1980
Emener-Luck Burnout Scale	Emener y Luck	1980
Tedium Measure (Burnout Measure)	Pines, Aronson y Kafry	1981
Maslach Burnout Inventory	Maslach y Jackson	1981
Burnout Scale	Kremer y Hofman	1985
Teacher Burnout Scale	Seidman y Zager	1986
Energy Depletion Index	Garden	1987
Mattews Burnout Scale for Employees	Mattews	1990
Efectos Psíquicos del Burnout	García Izquierdo	1990
Escala de Variables Predictoras del Burnout	Aveni y Albani	1992
Cuestionario de Burnout del Profesorado	Moreno y Oliver	1993
Holland Burnout Assessment Survey	Holland y Michael	1993
Rome Burnout Inventory Venturi,	Dell'Erba y Rizzo	1994
Escala de Burnout de Directores de Colegios	Friedman	1995
Cuestionario de Burnout de Profesorado Revisado (CBP-R)	Moreno, Garroza y José Luis González	2000

El instrumentos más utilizado para medir el síndrome es el Maslach Burnout Inventory (MBI), el cuestionario tiene una alta consistencia interna y una confiabilidad, está constituido por 22 ítem en forma de afirmaciones dividido en 3

³³ Ester Calvete y Villa A. , “Evaluación e intervención en el estrés docente”. (Bilbao: Proyecto Desto 14-16, Mensajero 1997), p.: 50

grupos de cuestionamientos. El primero de ellos pretende medir el Cansancio Emocional, el segundo mide en qué medida cada sujeto reconoce el distanciamiento que el síndrome le provoca y la friabilidad de sus actitudes, el tercer, evalúa el grado de realización personal. Sin embargo el estudio presentado por Bernardo Moreno Jiménez, Eva Garrosa Hernández y José Luís González Gutiérrez efectuado en Madrid España en 1,993, permitió la formulación de una “nueva versión del Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R)”³⁴ este se muestra como una herramienta eficaz que permite recoger información relativa a las fuentes de estrés propias de la organización y del contexto laboral donde el profesor desempeña su trabajo. El cuestionario aporta, igualmente una medida específica del Burnout Docente. Aunque el uso del MBI forma ed. Continúa siendo una referencia obligada, el Cuestionario de Burnout del profesorado revisado (CBP-R) destaca la importancia de determinadas variables socio demográficas (edad, sexo, relación personal, número de hijos, nivel de enseñanza, vocación entre otras

2.1.10 Factores de relación y su implicación en el Burnout

Actualmente se considera el Síndrome de Burnout como una enfermedad profesional de responsabilidad compartida, individual, colegial e institucional, los estudios recientes refieren que podemos encontrarnos ante un problema de gran magnitud que conlleva consecuencias personales y laborales negativas. Los altos porcentajes de profesores que transitan por el Síndrome estarían en sintonía con el planteamiento de Freunderberger: el “Burnout es “Contagioso”, ya que los profesores que padecen el síndrome pueden afectar a los demás de su letargo, cinismo y desesperación con lo que en un corto período de tiempo la institución puede caer en el desánimo”,³⁵ incluso el contagio es especialmente virulento cuando la causa del síndrome está en la dirección operativa o cuando el agravamiento de la situación tiene que ver con la carencia de comprensión y se está poco dispuesto a pactar con el problema que va surgiendo y afectando la vida laboral de las instituciones educativas.

Considero que la calidad de vida laboral del profesorado implica un equilibrio entre los factores que se describen a continuación, sin pretender una enumeración exhaustiva de tales factores describo algunos de ellos:

- Bienestar Biofísico (satisfacción de las necesidades de 1ro. y 2do. Nivel)
 - Estado físico general del organismo
 - Salud física y mental
 - Autonomía de movimientos
 - Seguridad (estabilidad laboral)
 - Protección en la adversidad y el futuro: (Seguridad Social, Indemnización, Descansos y recreación)

³⁴ Moreno Jiménez, *op. cit.*, p.: 333

³⁵ Nereyda Piñero, *op. cit.*, p.: 7

- Bienestar Psíquico: (satisfacción de las necesidades de 4to. Y 5to. Nivel)
 - Felicidad
 - Autoestima positiva
 - Auto desarrollo personal y profesional
 - Reconocimiento y promoción
 - Independencia
- Bienestar Social: (satisfacción de las necesidades de 3er. Nivel)
 - Sentido de pertinencia
 - Aceptación e integración en grupos
 - Prestigio/valoración
 - Status social
 - Remuneración
 - Disponibilidad de vivienda
 - Relaciones interpersonales armónicas
 - Clima laboral amistoso, no conflictivo
 - Trabajo en equipo
 - Compatibilidad funcional

Cuando se deteriora el equilibrio de los factores condicionantes para la calidad de vida laboral en forma total o parcial, en circunstancias transitorias o permanentes la institución se "enferma", se pierden los valores positivos y favorables para una buena productividad y por ende, se resiente la calidad de los servicios que se han organizado para el cumplimiento de los objetivos del centro educativo.

2.1.11 Tratamiento y Prevención del Burnout en Profesores

Debido al elevado número de consecuencias, tanto personales y familiares como sociales y laborales que produce el Burnout, el estudio de su tratamiento o prevención es un aspecto fundamental en la literatura científica sobre el tema. Los resultados de investigaciones al respecto según Polaina-Lorente publicados en 1982 refieren que estos: suelen ser imprecisos, ambiguos y bastante contradictorios³⁶, sin embargo proliferan los estudios centrados en estrategias de afrontamiento que a nivel individual y/o grupal pueden ejercer los profesores a la hora de enfrentarse al Burnout. Este tipo de entrenamiento se realizan normalmente en talleres con profesores que se reconocen como afectados por el síndrome o en aquellos que, sin haber vivenciado los efectos del Burnout, deciden por propia iniciativa aprender mecanismos que le permitan afrontar adecuadamente el estrés laboral.

³⁶ Moriana Elvira, *op. cit.*, p.: 609

A pesar de esto, la mayoría de los especialistas reconocen las limitaciones de estos trabajos y su eficacia reducida al limitarse las actuaciones a un contexto en el que ya se ha producido el problema y no a su raíz previniendo su aparición e incluso señalando su poco rigor científico y metodológico. Tradicionalmente, se agrupan las técnicas utilizadas en tres categorías:

2.1.11.1 Técnicas de Intervención Individual: Se centran en reducir la experiencia emocional del estrés causado por diversos factores que se tienen en cuenta actuando sobre ello, entre las más utilizadas describo brevemente las siguientes:

- De Corte Conductual: (Estas se centran en enseñar a desconectar del trabajo y separar la vida personal y familiar de la laboral, utilizando diversas técnicas para mejorar la ejecución intentando llegar a la mayor efectividad en el mínimo tiempo posible), la música terapia desempeña un papel importante en el uso de esta técnica aunque se evidencia el uso de técnicas Psicodinámicas
- Psicodinámicas: Sin lugar a dudas son las menos utilizadas, cabe destacar el trabajo de Andrianopulus (2001) sobre educación y Asesoramiento
- De tipo Físico: Esta comprobado que actúan sobre los efectos fisiológicos del estrés y del Burnout por ejemplo: hacer ejercicio físico, yoga, relajación y viajes.

1.1.11.2 Técnicas de Intervención Grupal: Están centradas principalmente en la búsqueda de apoyo social, ya sea a nivel familiar, amigos o compañeros de trabajo. Esta forma de trabajo adopta el formato de:

- Seminarios: En donde se exponen los problemas de un profesor a un grupo, es una experiencia reconfortante en donde los profesores se sienten comprendidos intercambian opiniones y se dan consejos (los docentes observan que su problema lo tenían también otras personas, incrementando su compañerismo y la fuerza suficiente para afrontar situaciones y enfrentarse a los problemas diarios en el aula).
- Resolución de Problemas: Se aplica en la interacción del equipo docente buscando soluciones y planteando estrategias a los problemas que se generan en el aula.

- Enseñanza de técnicas de relajación: Este proceso posibilita la utilización de técnicas clásicas del campo de la psicología como acciones complementarias a los otros tipo de intervención, entre las que destaca la relajación Progresiva, entrenamiento autógeno de Shultz ente otras.

1.1.11.3 Técnicas de Estrategia Organizacional: Bajo esta denominación se encuentran todas aquellas estrategias que desde la administración educativa se pueden desarrollar para minimizar algunas de las fuentes de estrés. Son medidas generales que actúan como prevención entre las que cabe destacar: reducción de la cargas de trabajo, programas de asistencia al docente, recompensas y reconocimientos al personal, desarrollo personal y profesional, jornadas de motivación y recreación entre otras

“Uno de los aspectos más relevantes de la utilización de técnicas es que la gran mayoría de ellas no se han utilizado, de forma sistemática ni científica, dado que no se han presentado estudios serios en los que se apliquen de forma individual o grupal al ámbito docente, quizás por cuestiones metodológicas que implica su realización”³⁷

La mayor parte de los estudios realizados, centran su atención en la prevención como aspecto fundamental para solucionar los efectos que produce el Burnout. El trabajo de prevención afecta a decisiones políticas y económicas dentro del contexto de la administración pública.

³⁷ Moriana Elvira, *op. cit.*, p.: 611

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 Objetivos de la Investigación

3.1.1 Objetivo General

3.2.1.1 Determinar las causas que provocan el Síndrome de Burnout en profesores que trabajan jornada nocturna en establecimientos oficiales de nivel medio en el centro histórico de la ciudad de Guatemala

3.1.2 Objetivos específicos

3.1.2.1 Establecer si el profesorado que labora en la jornada nocturna en centros educativos del nivel medio sector oficial padece el síndrome de Burnout

3.1.2.2 Determinar qué factores están implicados en el Síndrome de Burnout

3.1.2.1 Examinar características socio demográficas mínimas de la población objeto de estudio para establecer alguna relación que pueda presentarse con los hallazgos.

3.1.2.3 Identificar programas de intervención

3.1.2.4 Aportar algunos ejercicios que sirvan de motivación para generar otros que puedan aplicarse gerencialmente para mejorar la calidad de desempeño laboral

3.2 Variable única de Investigación

“Determinar las causas presentes en el Síndrome de Burnout en Profesores que trabajan en establecimientos oficiales del nivel medio en Jornada Nocturna” en el centro Histórico de la ciudad de Guatemala“

3.2.1 Indicadores de la variable:

Dimensiones:

- **Agotamiento Emocional:** (vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas y presiones de trabajo)
- **Despersonalización:** (Grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento en su relación con el entorno laboral)
- **Bajo Logro Profesional:** *sentimientos de auto eficacia y realización personal en el trabajo.*

3.2.2 Valores de Medición:

- *Presencia del síndrome*
- *Proclive a padecer el síndrome*
- *Ausencia del síndrome)*

3.3 Métodos, técnicas e instrumentos utilizados para recopilar citas documentales y de campo

3.3.1 De nivel Teórico

- a. **Histórico Lógico:** Se utilizo para conocer los antecedentes y teorías del Síndrome de Burnout, elementos esenciales en su evolución y desarrollo.
- b. **Análisis y/síntesis:** Utilizados para comprensión e interpretación de las implicaciones y relaciones de los estudios realizados por otros investigadores
- c. **Inducción-Deducción** Constituyen los elementos facilitadores de la teoría a la particularización de la investigación y generalización de los resultados.

3.3.2 De nivel Empírico

- Entrevistas se utilizaron para recolectar información específica para efectos de factibilidad del estudio (ver resultados en anexos)
- Observaciones se estructuraron para apreciar manifestaciones de los sujetos.
- Aplicación del CPB-R (Cuestionario de Burnout del Profesorado revisado)

3.3.3 Estadístico – Matemático

(Destinado al procesamiento de los Resultados)

3.4 Población objeto del estudio

Se seleccionaron cuatro centros educativos del sector oficial que funcionan en la jornada nocturna del centro histórico y el estudio comprendió el universo de 90 Profesores de los centros educativos siguientes:

- Instituto Normal Mixto Nocturno
- Escuela Nacional del Administración Pública
- Instituto Nacional Mixto Pedro Arriaza Matta
- Escuela Nacional Nocturna de Ciencias Comerciales

3.5 Instrumentos de Medición: En relación a las variables se utilizaron los siguientes instrumentos:

- ✓ Cuestionario de Entrevista guiada: (para estudio de factibilidad del proyecto de investigación)
- ✓ Guía de observaciones de ambiente laboral: (para confrontación de elementos teóricos)
- ✓ Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R): Este permite adaptaciones sin alterar sustancialmente resultados. Evalúa los procesos de estrés y Burnout específicos de la profesión docente, así como las posibles variables que pueden estar actuando como desencadenantes del Burnout. El cuestionario se compone de tres factores que se dividen a su vez en escalas que pueden contrastarse. El instrumento está constituido por un total de 66 ítems que se responden mediante una escala de tipo Likert de 5 punto (desde 1 = No me afecta, hasta 5 = me afecta muchísimo)

3.6 Aplicación de Instrumentos: Se entregó al personal docente que participo en forma voluntaria la información en sobre cerrado acompañado de una carta de presentación en la que se asume total confidencialidad de la información. Por las características del personal Presupuestado en los centros educativos, el universo de la investigación comprendió: 90 Profesores que laboran en establecimientos oficiales de la jornada nocturna en el Centro Histórico.

- Estudio Piloto Se procedió al ensayo del CPB-R (Cuestionario de Burnout de Profesorado), versión desarrollada por: Bernardo Moreno Jiménez, Eva Garroza Hernández y José Luis González Gutiérrez Publicado por la Universidad Autónoma de Madrid España en el 2000 para su difusión, el cual permite recoger información de aspectos fundamentales del contexto laboral de profesores, la versión se adapta al ambiente laboral Guatemalteco y ha sido empleada en México, Costa Rica y otras regiones de Sur América, lo que permitió afinar la AFIRMACION GENERAL, categorizar mediciones y verificar la aplicabilidad. del CPB-R

3.7 Análisis Estadístico: Por la naturaleza de la investigación, se Recurrió a procesos de discriminación teórica, análisis descriptivo y relación de escalas, para los efectos se proceso electrónicamente la información utilizando el software SPSS-12.0 que permite significación apropiadas a la investigación realizada, que normalmente se utiliza para hacer análisis de correlación y regresión. (Ver descripción de procesos en anexos)

CAPÍTULO IV MARCO OPERATIVO

4.1 Análisis y presentación de resultados

4.1.1 Aspectos informativos: El estudio se efectuó en centros educativos oficiales que funcionan en Jornada Nocturna en el Centro Histórico de la ciudad de Guatemala habiendo efectuado estudio demográfico y se aplicó cuestionario a 90 sujetos. El trabajo de campo implicó entrevistas, observaciones y estudiar la propensión a padecer el síndrome y el análisis estadístico está referidos a aspectos exclusivamente descriptivos.

Por ser este un trabajo de aproximación a la problemática del Síndrome en Docentes, sería interesante iniciar a partir del presente estudio una línea de trabajo consistente en determinar inferencia de factores implícitos en el Síndrome de Burnout y precisar la validez del cuestionario en un trabajo de tesis en el ámbito de Maestría y/o Doctorado con el propósito de validar la Medición del síndrome..

Perfil Socio demográfico y laboral

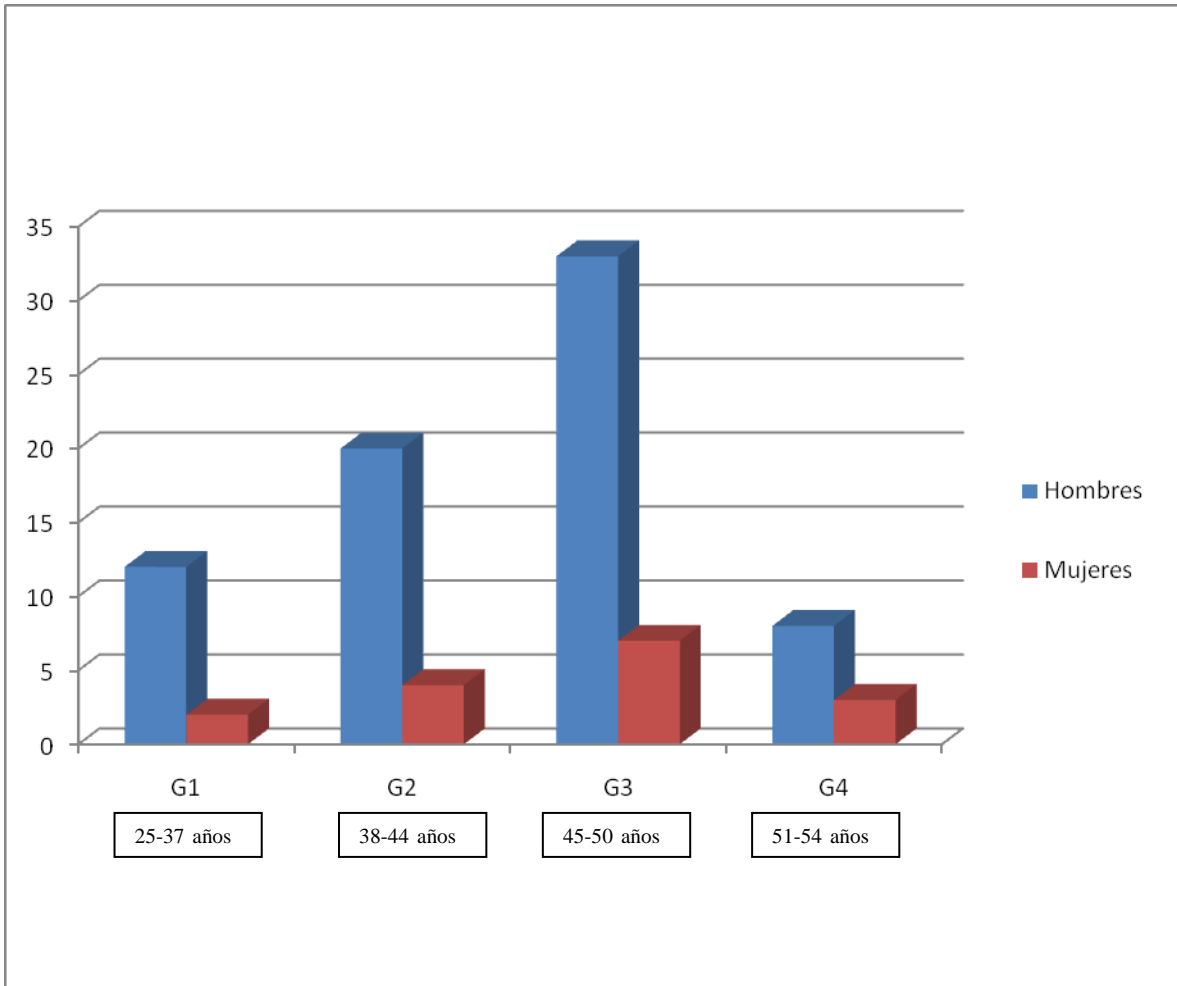
Tabla 1

CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS DE LOS SUJETOS DEL ESTUDIO			
		FRECUENCIA	%
GÉNERO	HOMBRES	73	81.11
	MUJERES	17	18.89
RELACIONES PERSONALES	CON PAREJA (casado, unido)	57	63.34
	SIN PAREJA (Soltero)	33	36.66
NUMERO DE HIJOS	SIN HIJOS	14	15.55
	CON 1 HIJO	16	17.77
	CON 2 HIJOS	22	24.44
	3 Y MAS	38	42.22
PROFESIONALIZACION DOCENTE	PEM	62	68.88
	LICENCIATURA	18	20.00
	MAESTRIA	7	7.77
	DOCTORADO	3	3.33

Fuente: elaboración propia, julio 2007

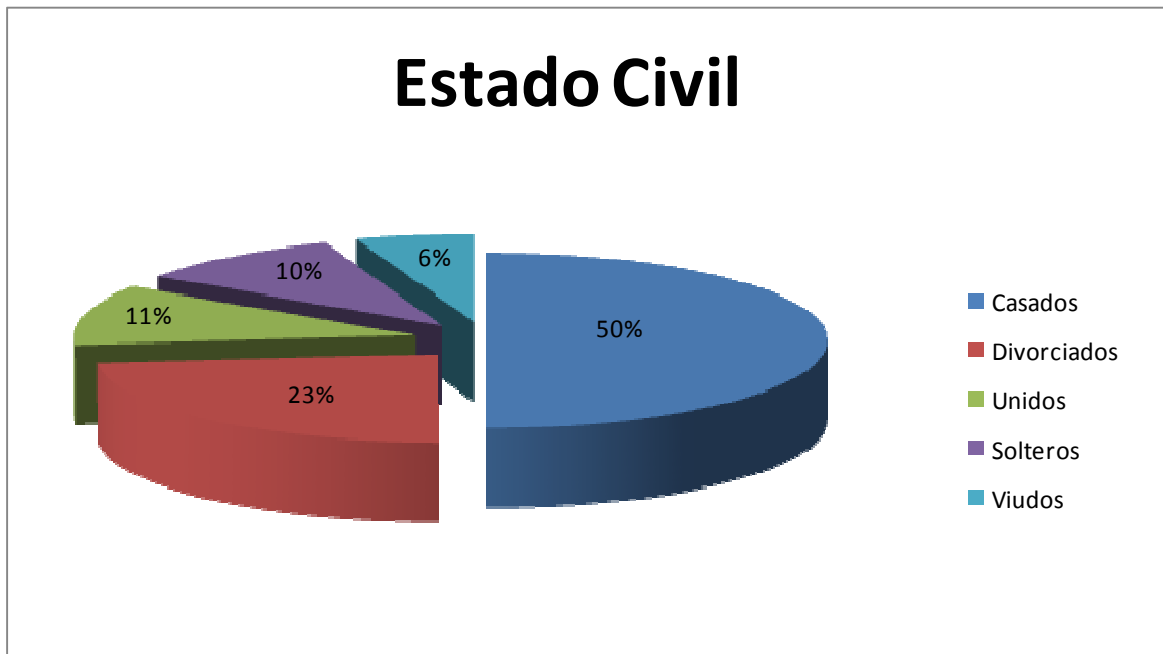
Grafica 1

Edad y Género



Edad y Género: Con el propósito de facilitar el proceso estadístico se crearon cuatro grupos de acuerdo con el nivel de edad (G1= 25 – 37 años; G2= 38 - 44 años; G3 = 45 – 50 años; G4 51 - 64.) Se evidencia que en los centros educativos predomina el género masculino 81 %, y el 8.88 % sobrepasa los 50 años de edad. Al efectuar el análisis descriptivo y la relación de escalas se evidencia que los segmentos G1, G2 y G3 presentan mayor vulnerabilidad al síndrome de Burnout. Empíricamente considero que el profesional sería especialmente vulnerable al síndrome, en los primeros años de su carrera profesional dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni las esperadas. La variable sexo también parece incidir de alguna manera en relación al síndrome. En este estudio se evidencian puntuaciones significativamente más altas en las mujeres en relación a los hombres esto puede deberse entre otras por la carga adicional que implica las obligaciones del hogar

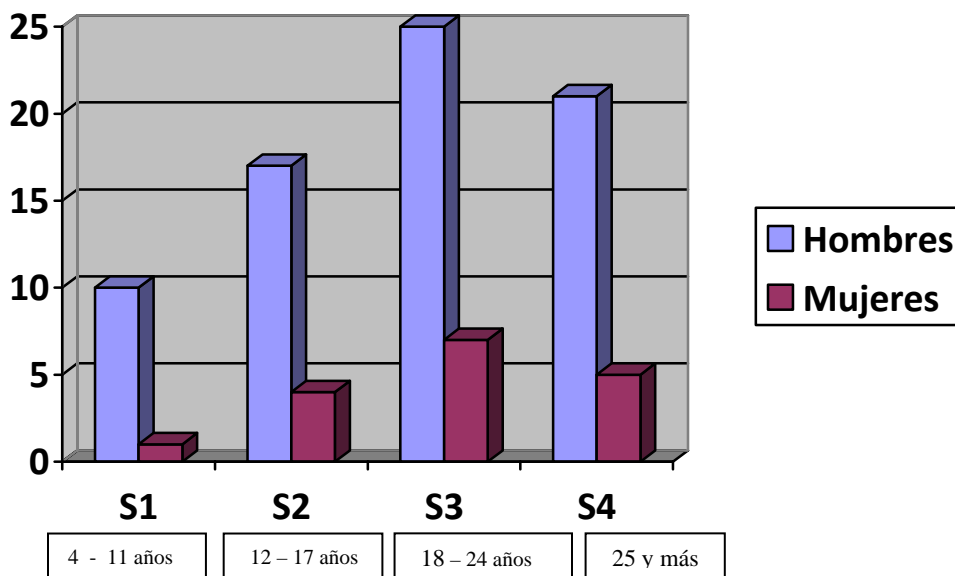
Gráfica 2



- La información suministrada evidencia que El 50% de los Docentes que trabajan en Jornada Nocturna son casados. No, fue posible establecer del estado civil relación a la propensión del síndrome de Burnout, sin embargo los estudios realizados en otros países refieren que el trabajo con los alumnos resulta estimulante para los maestros que tienen pareja estable, tampoco hay un acuerdo unánime; parece que las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables. En este mismo orden la existencia o no de hijos hace que estas personas puedan ser más resistentes al síndrome, debido a la tendencia generalmente encontrada en los padres, a ser personas más maduras y estables, y la implicación con la familia y los hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales; y ser más realistas con la ayuda del apoyo familiar.

Grafica 3

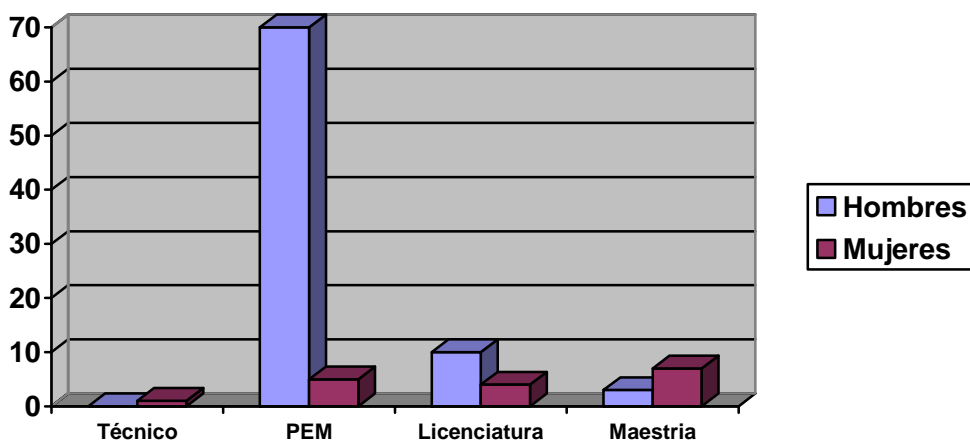
Años de Experiencia de la población objeto de estudio



- En lo relacionado a los años de experiencia Docente se establecieron cuatro segmentos (S1 = 4 - 11 años ; S2= 12 - 17 años ; S3 = 18 – 24 años y S4 = 25 y más). El 36 % posee una experiencia media de ejercicio profesional de 5 a 15 años y 64 % son profesores con más de 15 años de experiencia docente

□ **Gráfica 4**

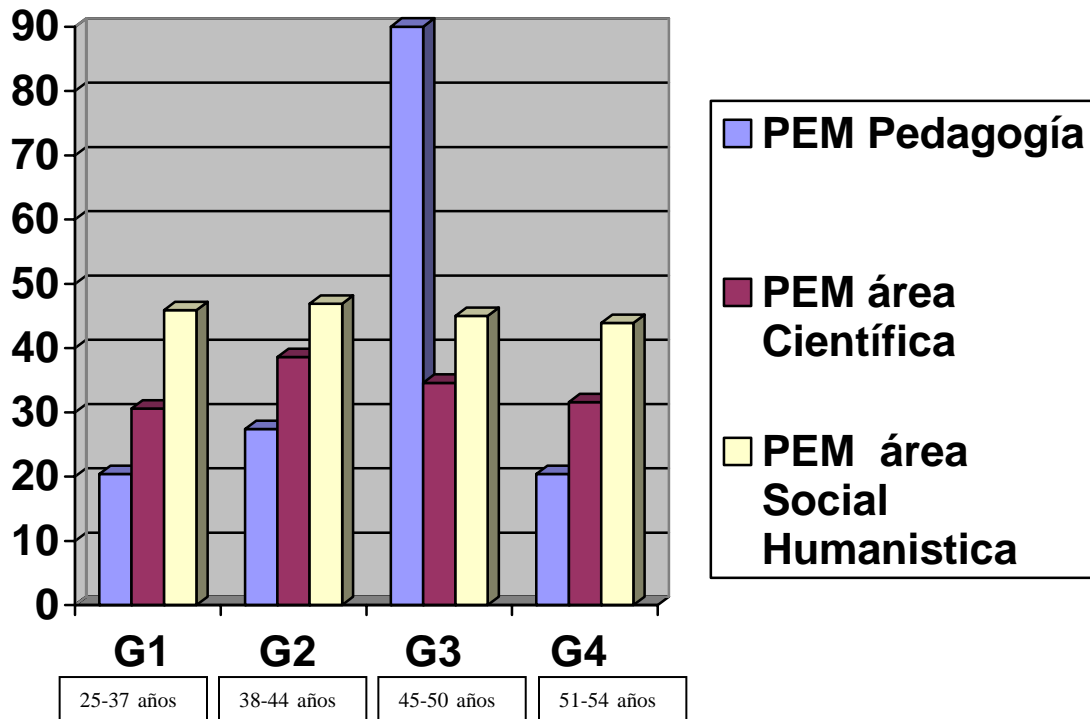
Profesionalización para el ejercicio Docente de la población objeto de estudio



- El **83 %** son profesores de Enseñanza Media. **16 %** manifiesta tener grado académico a nivel de Licenciatura. El 100%, del Profesorado está presupuestado en distintas categorías docentes de conformidad con el Decreto 1485 “Ley de Dignificación del Magisterio Nacional”

Gráfica 5

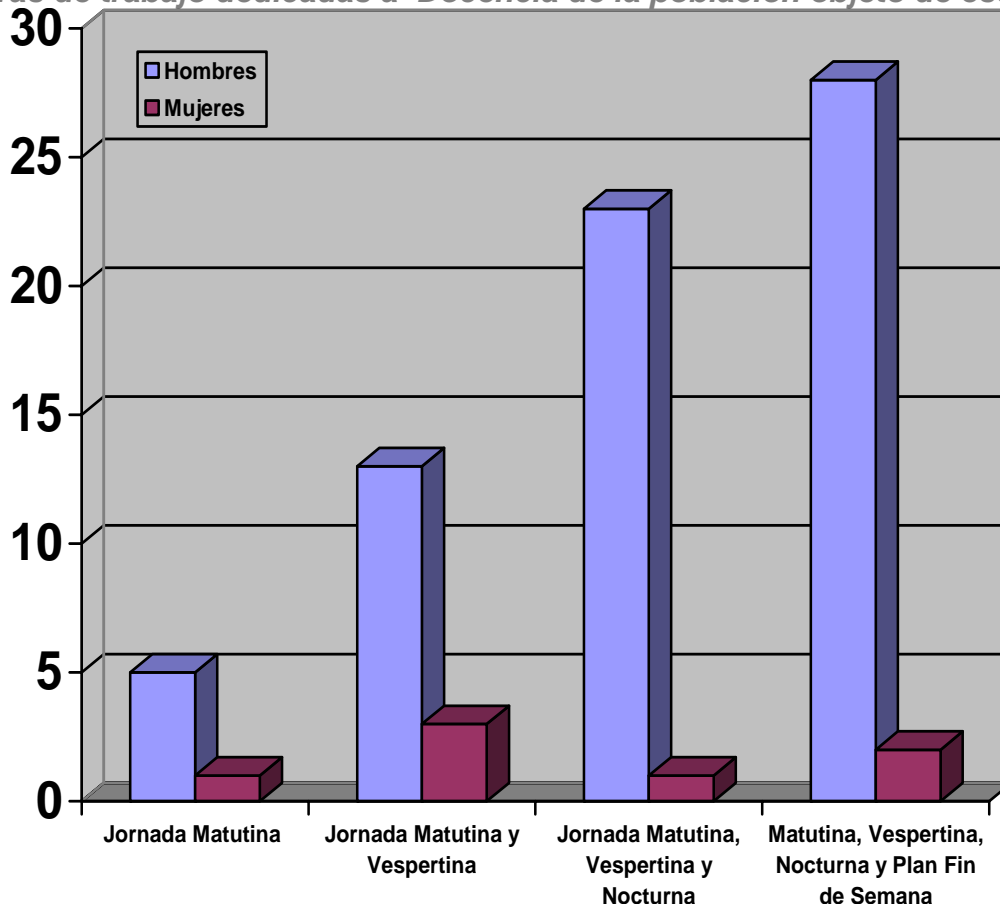
Especialidad de Estudios de los sujetos de la investigación



- *La información suministrada evidencia que el 73% son Profesores Especializados en Pedagogía, 12% en el área científica y el 15% en áreas Social Humanística. La especialidad e los estudios no tiene implicaciones en el síndrome*

Gráfica 6

Horas de trabajo dedicadas a Docencia de la población objeto de estudio



- *Horas de trabajo dedicadas a la Docencia: Para propósito de análisis se determinaron: Jornada Matutina = 25 hrs., Jornada matutina y vespertina = 50 hrs.; Jornada Matutina, Vespertina y Nocturna = 65 hrs. y Jornada matutina, vespertina, nocturna y fin de Semana = 75 hrs. Se evidencia que el 59.99% los docentes que trabajan en jornada nocturna desempeñan labores en otras jornadas implicándoles más de 50 horas semanales de trabajo, dando lugar a que situaciones estresantes contribuyan a desencadenar el Síndrome de Burnout con implicaciones de carácter laboral que afectan Calidad del Desempeño Laboral. Es importante destacar **SOBRE CARGA DE TRABAJO** situación que da lugar a bajo desempeño aumento de interacciones hostiles, comunicación deficiente, detrimento de la calidad de los servicios que se prestan, dificultades en la matrícula escolar, bajo rendimiento y deserción de la población*

4.1.2 Los resultados de la aplicación del Cuestionario

El análisis de la información se limita a estadística descriptiva, no se consideraron aspectos de inferencia, ni de regresión, con el objeto de servir de motivación para estudios de mayor profundidad en el ámbito de Maestría y/o Doctorado.

Los profesores que participaron voluntariamente de la investigación respondieron un total de 68 preguntas según una escala de tipo Likert de 5 puntos (desde 1= no me afecta, hasta 5 = me afecta muchísimo para las 11 primeras pregunta; desde 1 = totalmente en desacuerdo, hasta 5 = totalmente de acuerdo para las 55 preguntas restantes. Las mayores puntuaciones obtenidas en cada una de las escalas se relacionaron teóricamente con una mayor problemática para el sujeto, además respondieron una serie de preguntas sobre datos socio demográfico (edad, sexo, relaciones personales, estado civil, número de hijos y años de experiencia en la enseñanza entre otros.

Interpretación Descriptiva de Matriz de datos: La elaboración del libro de códigos y matriz de análisis permitieron obtener el perfil socio demográfico, laboral y motivacional de la población docente objeto de estudio. Mediante el análisis se comparo, por un lado, los indicadores de la variable propuesta para investigación y por otro los valores de medición.

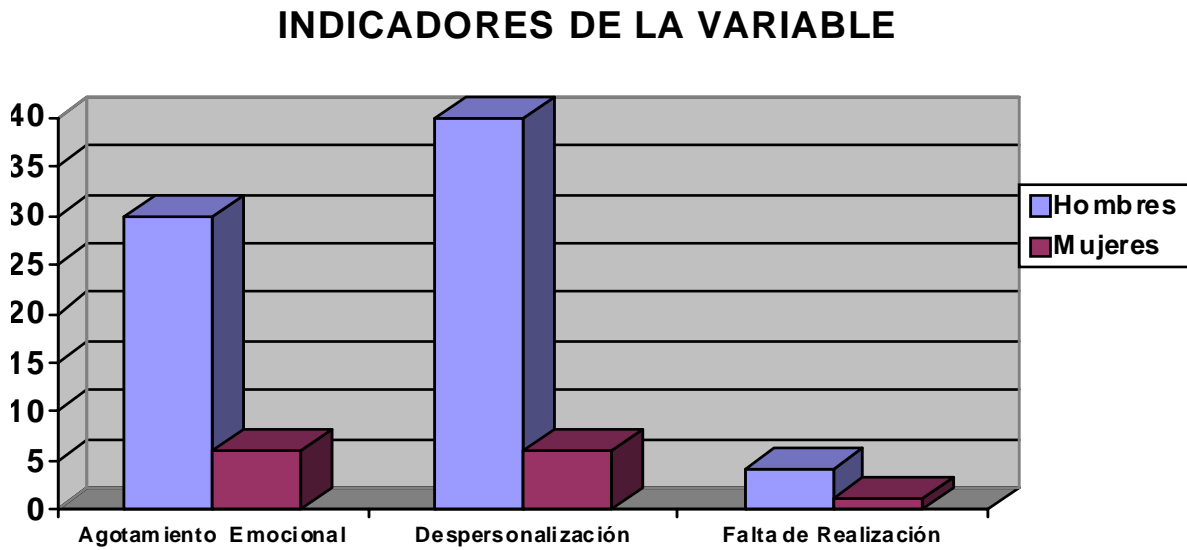
Tabla 2 (resumen)

Estadística descriptiva de la población objeto de estudio

<i>Dimensiones</i>	<i>Media</i>	<i>Mo</i>	<i>dx</i>	<i>Se</i>
<i>Agotamiento Emocional.</i>	<i>6.07</i>	<i>8</i>	<i>10</i>	<i>0.37</i>
<i>Despersonalización</i>	<i>5.70</i>	<i>7</i>	<i>16.39</i>	<i>0.18</i>
<i>Logro Personal</i>	<i>5.50</i>	<i>6</i>	<i>9.60</i>	<i>0.37</i>

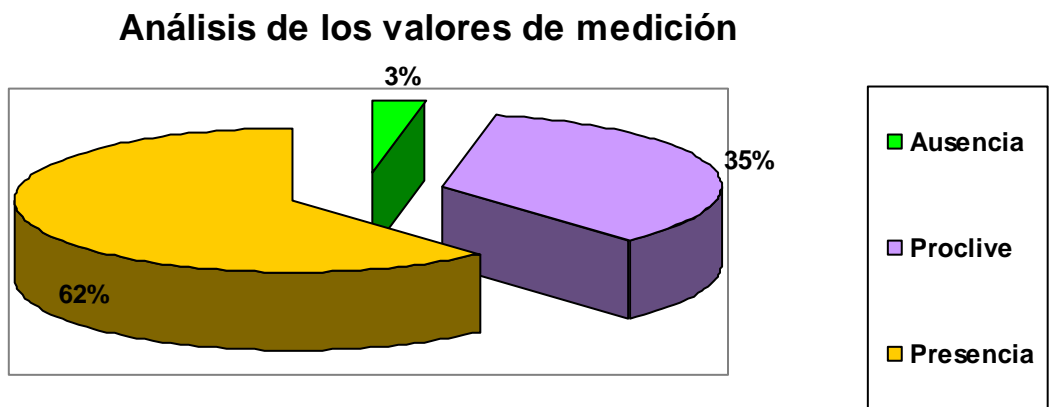
- *El estudio evidencia que la edad de los profesores tiene una relación más estrecha con el Burnout que los años de experiencia ya que se encuentran las puntuaciones más altas en los profesores de 45 a 50 años, siendo las más bajas para aquellos con una edad entre 51 y 64 Este dato puede explicarse debido a la cantidad de tiempo que un profesor se ha encontrado expuesto a fuentes potenciales de Burnout.*

Gráfica 7



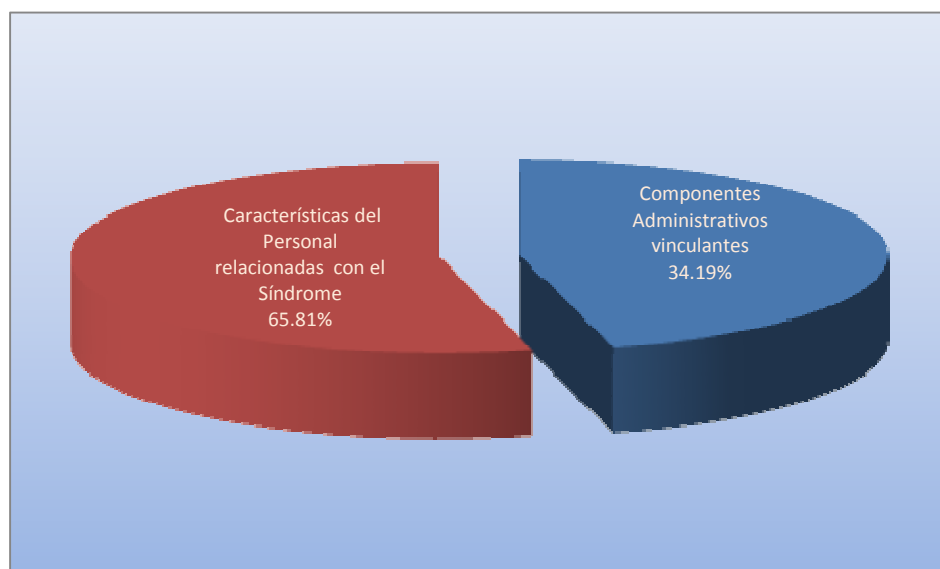
- Las puntuaciones altas en las dos primeras subescalas y baja en la tercera define la presencia del Síndrome. Se evidencia mayores puntuaciones en falta de realización por parte de los hombres, parece que el rol masculino implica mayor motivación por el logro y la obtención de resultados, de esta manera cuando un profesor de sexo masculino permanece más tiempo en una posición dentro de la estructura organizacional sin posibilidades de promoción a un nivel superior, es probable que se desarrollen sentimientos de falta de realización.

Gráfica 8



- En cuanto al análisis de los Valores de Medición (**Presencia, Proclive y ausencia**), se evidencio que un 62% del profesorado se sitúa en el nivel extremo de Burnout, 35% presenta nivel preocupante y únicamente el 3% del profesorado objeto del estudio está exento de Síndrome. Se requiere profundizar en la investigación para establecer si las mujeres son más tendentes a desarrollar un rol predominantemente de tipo emocional y expresivo, en virtud que considero que los hombres desempeñan en mayor medida un rol de carácter instrumental por esa razón los hombres suelen ser menos propensos a expresar emociones y tiende a utilizar estrategias de afrontamiento, distanciándose en mayor medida con sus alumnos

Grafica 9 FACTORES DE CARÁCTER LABORAL



- *En la Gráfica anterior se ilustran Factores de carácter laboral del síndrome*
65.81 % Características del Personal relacionadas con el Síndrome: (Preocupaciones profesionales, preocupaciones personales, estrés del Rol, problemas de salud y sobre carga de trabajo) **34.19% referidos a Componentes Administrativos vinculantes:** *dificultades para realizar apropiadamente el trabajo docente (problemática de infraestructura, mobiliario, equipo, ambiente laboral aversivo y deficiencias administrativas.) situación que da lugar a bajo desempeño aumento de interacciones hostiles, comunicación deficiente, detrimento de la calidad de los servicios que se prestan, dificultades en la matrícula escolar, bajo rendimiento y deserción de la población.*

- La información recolectada mediante entrevistas no goza de fidelidad, en virtud que no fue posible acceder a los archivos por restricciones expresadas por las autoridades de los centros educativos no obstante se adjunta como referencial de investigación en virtud que en los meses comprendidos de enero a junio 2,007 la mitad del profesorado se ausentó en alguna ocasión por razones de salud, y en cuanto al Número de días predominan las bajas de 2 a 4 días de duración. Las ausencias por enfermedad se deben a causas “menores” (resfriados, malestar general, dolor de cabeza, alteraciones intestinales, mareos, etc.) y si bien en profesoras la proporción es mínima. Respecto a las opiniones acerca de las principales fuentes de satisfacción que encuentran en la profesión docente los entrevistados, casi la mitad del profesorado atribuye a la “Docencia” el principal Aliciente. Es escaso, por el contrario, el valor que atribuyen a las “relaciones” humanas e Interpersonales que se establecen en el contexto laboral 6,40 % El 33 % de los profesores encuentra en el “desinterés” del alumnado el principal inconveniente en la profesión. Como fuentes de insatisfacción le siguen limitaciones de orden económico 17 %, la falta de base del alumnado 29 % y las relaciones interpersonales 14,6 %

4.2 Hallazgos:

4.2.1 Se estableció la presencia del Síndrome de Burnout en el personal docente de los centros educativos del sector oficial del nivel medio que funcionan en la jornada nocturna del centro histórico de la ciudad de Guatemala. (Gráfica 9)

4.2.2 Se evidencio carga excesiva de trabajo en el **60 % de los profesionales de la educación que trabajan en jornada nocturna debido a que desempeñan labores en otras jornadas implicándoles más de 50 horas semanales de trabajo, dando lugar a que situaciones estresantes contribuyan a desencadenar el Síndrome de Burnout con implicaciones de carácter laboral que afectan Calidad del Desempeño Laboral.** (Gráfica 7)

4.2.3 Se identificaron características socio demográficas de la población objeto de estudio con el objeto de establecer relación casual del síndrome. (Tabla 1), (Graficas: 1 - 7)

4.2.4 Se evidenciaron factores concurrentes de carácter laboral que tienen implicaciones con el Síndrome de Burnout. (Gráfica 9)

4.2.5 La consulta documental permitió inferir que Los Programas de intervención dirigidos a adquisición de estrategias instrumentales y los dirigidos a manejar emociones contribuyen a prevenir la presencia del Síndrome.

4.2.6 Desconocimiento del Síndrome de Burnout, por consiguiente deficiencia en programas especiales en materia de prevención.

4.2.7 Se evidenció que no, se han realizado investigaciones en Guatemala que particularicen el síndrome de Burnout como causal de bajo desempeño Laboral en docentes.

4.3 Conclusiones:

4.3.1 Atendiendo a una interpretación globalizada del Grado de Burnout (ausencia, Propensión, Presencia) El estudio realizado evidencia PRESENCIA DEL SINDROME EN LOS DOCENTES de los centros educativos oficiales: instituto Normal Mixto Nocturno, Escuela de Administración Pública, Instituto Pedro Arriaza Matta, Escuela de Ciencias Comerciales que funcionan en Jornada Nocturna en el Centro Histórico de la ciudad de Guatemala. (Ver: gráficas 6,7, 8 y 9)

4.3.2 Los profesionales de la educación que trabajan más de una jornada son los más proclives a evidenciar deterioro de salud debido a la carga excesiva de trabajo, siendo esta una manifestación del Síndrome de Burnout

4.3.3 La información obtenida sobre características socio-demográficas, permitió validar la importancia de la problemática investigada e inclusive corroborar el grado de complejidad que el síndrome de Burnout implica. (Ver: gráficas 6 y 9)

4.3.4 En concordancia a los fundamentos teóricos, los factores concurrentes de carácter laboral son causales para la aparición del Síndrome de Burnout en virtud que los **componentes administrativos vinculantes** (*problemática de infraestructura, mobiliario, equipo y deficiencias administrativas*) y **Características del Personal** (Preocupaciones profesionales y personales, estrés del Rol, ambiente laboral aversivo, problemas de salud y sobre carga de trabajo) afectan el desempeño del laboral en función de eficiencia (Ver: gráficas 6 y 9)

4.3.5 Es importante evaluar recursos utilitarios, condiciones fisiológicas y en general el estado de salud del personal en virtud que estos constituyen pautas para interactuar y desarrollar programas de intervención que ayuden a minimizar el Síndrome.

4.3.6 En la capacidad de autogestión humana, en las riquezas del intercambio, en la comunicación, así como en la utilidad del entrenamiento para manejar situaciones estresantes esta la medicina para este síndrome

4.3.7 Existe otro personal de la docencia que ayuda, coordina o gestiona tareas afines y que prestan otros servicios. Me refiero a directores sobre los que no se han realizado estudios sobre el desgaste que experimentan. Por consiguiente es importante extender esta investigación a otros ámbitos, para que se efectúen estudios comparativos e interprofesionales

4.4 Recomendaciones:

4.4.1 Los profesionales de la Educación que ejercen acciones Gerenciales en los centros educativos deben preocuparse por conocer las condiciones ambientales, conductuales, fisiológicas y cognitivas que catalizan el estrés y desarrollar programas de intervención enfocados tanto hacia la institución como al individuo para prevenir los efectos nocivos que pudieran derivar en Burnout

4.4.2 El MINEDUC debe promover dentro del marco de la legislación educativa retribución económica diferente al personal que trabaja en jornada nocturna a efecto este no se comprometa a laborar en otras jornadas, inclusive gestionar que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), reconocimiento particular del síndrome de Burnout en Profesores.

4.4.3 De presentarse dificultades para poner en marcha la propuesta anterior el MINEDUC como mínimo *debe desarrollar jornadas de prevención capacitando a Supervisores y Directores de los centros educativos quienes, deben de implementar sencillas y útiles estrategias enfocadas tanto hacia la institución como al propio individuo dado que la **SOBRE CARGA DE TRABAJO es la principal característica que da lugar a bajo desempeño, aumento de interacciones hostiles, comunicación deficiente, detrimento de la calidad de los servicios que se prestan, dificultades en la matrícula escolar, bajo rendimiento y deserción de la población,***

4.4.4 Existe evidencia empírica suficiente que asevera que una actitud optimista ayuda y actúa amortiguando el síndrome. En consecuencia evaluar recursos utilitarios, condiciones fisiológicas y en general el estado de salud del personal de ser pautas para interactuar y desarrollar así programas de intervención que ayuden a minimizar el síndrome.

4.4.5 Dado que La investigación sobre el síndrome se ha centrado en la docencia en una muestra única, para darle mayor consistencia a la investigación efectuada es necesario realizar estudio longitudinal de la problemática , este proporcionaría una información muy valiosa sobre el proceso de desarrollo y las sucesivas sintomatologías del síndrome, al mismo tiempo permitiría conocer las relaciones causales entre los diferentes factores personales, sociales y laborales con los que se encuentra vinculado.

4.4.6 En cuanto a la relación entre sobrellevar el estrés y Burnout se considera que el empleo de estrategias de control o centradas en el problema previene el desarrollo del síndrome y que el empleo de estrategias de evitación, de escape y centradas en la emoción facilita su aparición

4.5 Propuesta

4.5.1 Antecedentes de relación

En los actuales momentos vivimos en un mundo en el que se ha impuesto un ritmo vertiginoso en todos los ámbitos de nuestras vidas, que tiene entre otros, como punto de partida el desenvolvimiento del individuo en el ámbito laboral donde la competitividad impuesta por las presiones económicas que derivan de la globalización han determinado grandes cambios en los procesos organizativos, que repercuten directamente en la salud física y mental del individuo al no adaptarse a las nuevas reglas que se imponen en el mercado laboral. En consecuencia es importante que en las instituciones educativas los administradores se preocupen por el crecimiento y desarrollo del personal y para prevenir la presencia del síndrome de Burnout deben de implementarse sencillas y útiles estrategias para enriquecer programas de intervención enfocadas tanto hacia la institución como al propio individuo entre los que destacan:

- a) Programas dirigidos a adquisición de estrategias instrumentales cuyo contenido comprende el entrenamiento en solución de problemas, en habilidades de comunicación en general y de modo específico, intervención para hablar en público, entrenamiento en habilidades sociales (asertividad) y en el manejo del tiempo, creo conveniente se incluyan también técnicas cognitivas, de autocontrol y actividades tales como aumentar la competencia profesional y distanciamiento mental fuera de horario laboral.
- b) Programas dirigidos a manejar emociones, que constan del entrenamiento en la expresión de emociones, en el manejo de sentimientos de culpa y el entrenamiento en técnicas de relajación.

La puesta en marcha de estos programas implica conocimiento y creatividad, dado que estos se desarrollan efectuando diversos ejercicios a través del uso de diversas técnicas destinadas a la toma de conciencia del problema por parte del profesorado, siempre y cuando exista el deseo y la responsabilidad de hacer algo al respecto. En estas dinámicas de trabajo no existen “dogmas” todo lo realizado son ayudas, sugerencias, en consecuencia el PEDAGOGO que se involucre en estos programas debe ser creador y responder a las diferentes realidades de las personas, lugares, tiempo en que se realizan para que verdaderamente estén al servicio de las personas concretas a que se destinan. Esto quiere decir que las acciones de planificación al respecto se deben realizar según las necesidades y conveniencias de la institución y el conductor del programa hará las adaptaciones necesarias de las técnicas conocidas y sobre todo se involucrara en la creación de nuevas.

Para concluir se proponen dos ejercicios dentro de la diversidad existente, con el propósito que sirvan de motivación para generar otros que pueden implementarse en los programas descritos con anterioridad para el control y afrontamiento del Síndrome de Burnout

4.5.2 Ejercicios

No. 1

CONTROL MENTAL

Ejercicio de: Profundización y mutua ayuda

Campo: Desarrollo Personal

Aplicación: adquisición de estrategias instrumentales

Objetivo: Entrenar a los participantes en el auto-control, usando la posibilidad que cada uno tiene del control mental de sus acciones

Esquema de trabajo

<i>Programación</i>	<i>Orientaciones</i>	<i>Ejercicios</i>	<i>Evaluación</i>	<i>Profundización</i>
<i>90 minutos</i>	<i>10 minutos</i>	<i>30 minutos</i>	<i>10 minutos</i>	<i>20 minutos</i>
<i>DIVERSOS EJERCICIOS O ACTIVIDADES</i>				

Requisitos para el ejercicio: se forman grupos de 6 a 8 personas en un ambiente Agradable que previamente se ha generado, el salón debe de estar limpio, acogedor, sillas, etc. de manera que cada quien pueda estar a su total gusto, equipo audiovisual y música relajante.

Orientación del ejercicio: Debe de explicarse al inicio que se requiere con dicho trabajo (El conductor de la dinámica de trabajo debe de familiarizarse con técnicas de control mental)

- Crear condiciones para que uno se auto-ayude
- Provocar elementos que hagan descansar física y mentalmente a los participantes.
- Entrenarse para desarrollar el auto-control mental

Como regla práctica, cada quien puede interrumpir el ejercicio en el momento que le dé la gana y prepararse mentalmente para que todo lo que se realice sea para el bien de los demás y de sí mismo. Este tipo de dinámica supone asesoría especializada (no necesariamente un técnico, pero por lo menos alguien que entienda de todo tipo de entrenamiento de control mental), para que los ejercicios resulten verdaderamente útiles y oportunos para las personas concretas. El fruto mínimo que se saca es un descanso físico y mental para los participantes.

Actividades:

--- Se comienza provocando situación de total relax, por ejemplo a través de:

- Ejercicios respiratorios tipo yoga (respiración lenta, llenando la parte abdominal, los pulmones... siempre aspirando por la nariz, manteniendo el aire dentro de los pulmones y espirando lentamente).
- Cerrando los ojos e imaginando una pantalla de 45 grados del horizonte visual
 - ✓ Descargar las tensiones, imaginando que ellas se van fuera del cuerpo, a través de las puntas de los dedos de las manos y de los pies Sentir el peso de la ropa en cada parte del cuerpo.
 - ✓ Distinguir los diversos sonidos que llegan del medio ambiente
 - ✓ Sentir el cuerpo totalmente leve, sin tensión de ningún músculo
 - ✓ Sentir la circulación de la sangre por todo el organismo
 - ✓ Sentir el aire entrando plenamente en los pulmones y purificando todo

--- En seguida se pasa a un ambiente de total liberación del cuerpo, en la pantalla de la imaginación se piensa tres veces en el número 1, después tres veces en número 2 y finalmente tres veces en el número 3. Luego se introducen ideas positivas, de esperanza, misericordia, auto-valoración, etc. el conductor, conociendo a los participantes puede sugerir tales pensamientos, como:

- Estoy feliz porque doy lo que puedo... porque las personas me miran con simpatía... porque mi organismo pasa a trabajar mejor... Quiero recuperar el peso necesario... o perder exceso de calorías, etc.
- Pienso en un reloj, en la hora que quiero acostarme. Después veo que las horas están pasando... y ya estamos en la mañana siguiente. Estoy despierto y feliz para un nuevo día...

--- Se busca, pasar de un estado eufórico a la realidad de cada uno. Finalmente se indica que abran los ojos y se queden algunos momentos en silencio antes de comunicarse con los demás.

Evaluación en pequeños grupos: Los grupos que participaron en este entrenamiento se reúnen para evaluar lo que pasó, anotando los aspectos que desean que sean explicados por el conductor

Plenario para profundización: Este constituye el final de la experiencia, se aclaran las diversas preguntas y los participantes que quieren pueden comunicar sus experiencias a través del ejercicio

UN DIA EN COMUN

Ejercicio de: Cuestionamiento y evaluaciones a nivel personal

Campo: Desarrollo Personal

Aplicación: cuestionamiento directo o indirecto de la misma vida, de los ideales, principios, actitudes, relaciones grupales, personales de cada participante

Objetivos: - Cuestionar cómo uno usa su tiempo en un día común

- Reflexión en grupo para cuestionar la reflexión que cada participante hizo de su día

Esquema de trabajo

Programación	Orientaciones	Trabajo individual	Trabajo grupal	Evaluación
60 minutos	5 minutos	10 minutos	10 minutos	20 minutos
DIVERSOS EJERCICIOS O ACTIVIDADES				

Requisitos para el ejercicio: se forman grupos de 6 a 8 personas en un ambiente Agradable que previamente se ha generado, el salón debe de estar limpio, acogedor, sillas, etc. de manera que cada quien pueda estar cómodo, equipo audiovisual y música relajante.

Orientación del ejercicio: Se instruye a los participantes para que tomen crayones de colores y papel para que luego hagan una circunferencia y la dividan en cuatro partes. Cada parte significa 6 horas de un día.

Actividades:

1. Trabajo personal (10 minutos)

Cada participante hace su dibujo, contestando la pregunta siguiente:

¿Como es un día común para usted? (Debe colocar en las horas diversos colores para las respuestas) por ejemplo:

- El color negro ocupará las horas del sueño
- El color violeta, son las horas de alimentos
- El color verde, trabajo: (manual, intelectual y ejercicios físicos)
- El color gris, estudio
- El amarillo, recreación
- Color rojo, radio, TV, cine
- Color blanco, conversación libre

2. Trabajo Grupal (25 minutos)

En grupo las diferentes personas presentan sus dibujos y se cuestionan recíprocamente sobre como es el día de cada uno de los participantes

Evaluación: el grupo evalúa el resultado del ejercicio y aporta sus conclusiones

Plenaria: Esta actividad debe de orientarla el conductor

Creo con firmeza, haber contribuido al estudio, conocimiento e identificación del síndrome para prevenirlo y afrontarlo, así como disminuir sus efectos sobre los profesionales de la enseñanza, los alumnos y los centros educativos que participaron del presente estudio. Se finaliza expresando que: “El síndrome de Burnout es una empresa colectiva y su comprensión, facilita el desarrollo de estrategias cooperativas más efectivas para aliviar el problema”.

Guatemala, marzo del 2009

BIBLIOGRAFIA

01. Alvarez, E. y Fdez, L
1991 "El síndrome de Burnout o el desgaste profesional (I): revisión de estudios". En revista Asociación Española Neuropsiquiatría, Vol. XI, No. 39.
02. Best, J.W.
1974 Cómo investigar en educación. Madrid, Ediciones Morata S.A. versión española, tercera edición 510 pp.
03. Calvete Ester
2007 "Estrés y Burnout en el Profesorado". Revista Lan Osuna No. 2 Aurelio Villa sindicato de trabajadores de la Enseñanza de Euskadi, p.: 1
<http://www.Steilas.com/lanosasu/lanos2/burnout/htm>
consulta: 28 de marzo
04. Calvete, E. y Villa, A
1997 Proyecto Deusto 14-16: Evaluación e intervención en el estrés docente. Bilbao: Mensajero 90 pp
05. Calvete, E. y Villa A.
1999 Estrés y burnout docente: influencia de variables cognitivas. Revista de Educación, 319-291-306.
06. Calvete, E. y Villa A.
2000 Burnout y síntomas psicológicos: Modelo de medida y relaciones estructurales. Ansiedad y estrés, 6 (1), 117-130
07. Carver, C.S.; Scheier, M.
F. y Weintraub, J.
1989 Assessing coping strategies: A theoretically based approach. Journal of Personality and Social Psychology, 53,267-283.

08. Cherniss, C.:
1992 Professional Burnout in Human Service Organizations. En Moreno B. y col. Configuración específica de estrés Asistencial en profesores de BUP. Memoria de investigación. CIDE. 180 pp.
09. Cherniss, C.
1992 Long-term consequences of burnout: an exploratory study. Manassero. M.A. y col. (1994). Burnout en profesores: impacto sobre la calidad de la educación, la salud y consecuencias para el desarrollo profesional. Memoria final de investigación. Madrid, MEC-CIDE. 156 pp.
10. Coox, T.; Kuk, G. y
Leiter. M, 1993 Burnout, health, work stress, and organization healthiness. En Gil-Monte, P. y Peiró, J:M: (1997). Desgaste psíquico en el trabajo. Madrid. Síntesis Psicológica. 107 pp.
11. Edelwich, J. t Brodsky
1980 Burnout: Stages of disillsonment in the helping professions. En Manessero, M.A. y col. (1994). Burnout en profesores: impacto sobre la realidad de la educación, la salud y consecuencias para el desarrollo profesional. Memoria final de investigación. Madrid., MEC-CIDE.
12. Enciclopedia wikipedia
2001 <http://es.www.wikipedia.org>
13. Farber, B.A.:
1985 Stress and burnout in the human service professions. Elmsfird, New York: Pergamon Press. 60 pp.

14. Farber, B.A.
1991
Crisis in education. Stress and Burnout in the American teacher.
15. Fisher, H.J:
1997-1983
A Psychoanalytic view of burnout. En Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. Desgaste psíquico en el trabajo. Madrid: Síntesis Psicología 86 pp.
16. García Laguardia, Jorge y
Jorge Lujan Muñoz
1976
Guía de Técnicas de Investigación. Guatemala, servi prensa Centroamericana 140 pp.
17. Guerrero, E.
1998
"Burnout" o desgaste psíquico y afrontamiento del estrés en el profesorado universitario. Tesis doctoral no publicada. Facultad de Educación. Universidad de Extremadura 90 pp.
18. Gil-Monte, P. y Peiró, J. M.
1997
Desgaste público en el trabajo. Madrid: Síntesis Psicología. 36 pp.
19. Golembiewski, R.T. y
Munzenrider, R.F
1983
Phases of progressive burnoutand their work site covariants. En Carter Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1997): Desgaste psíquico en el trabajo. Madrid. Síntesis Psicología.
20. Harrison, W.D.:
1980
Role strain and burnout in child-protective service workers. En Moreno, B. y col. (1992). Configuración específica de estrés asistencial en profesores de BUP. Memoria de Investigación. CIDE. 145 pp.

21. Guerrero Barona,
2001 "El estrés laboral y el Síndrome de Burnout" (España: OEI Eloisa P.: 1 Universidad de Extremadura.
22. Gil, Montepeque, P.R., " El síndrome de Burnout: un modelo multicasual de antecedentes y consecuentes en profesionales" (España: Tesis doctoral, Facultad de Psicología Universidad de la Laguna. (1994), p.: 26 <http://www.Rebiun.absys.net>, consulta: 6 de marzo del 2007 (Red de Bibliotecas Universitarias)
23. Gili Gaya, Samuel D.
1988 Diccionario Manual Ilustrado de la Lengua Española. Barcelona España Industria gráfica, S.A. décima segunda edición 1160 pp.
24. Harrison, W.D.:
1985-1983 A social competente model of burnout. En Farber, B.A. Stress and burnout in the human service professions. Elmsford, New York: Pergamon Press. 76 pp.
25. Iwanicki, E.F.: Toward understanding and alleviating teacher burnout. Theory into Practice, Vo. 22 (1) 27-32 pp.
26. Letter, M.P. y Maslach
1988 The impact of interpersonal environment of burnout and organizational commitment. Journal of Organizational
27. Manassero, M.A.;
Vásquez, A.; Ferrer,
M.V.; Fornés,
J. y Fernández, M.C.:
1994 Burnout en profesores: impacto sobre la calidad de la educación, la salud y consecuencias para el desarrollo profesional. Memoria final de investigación. Madrid, MEC-CIDE 125 pp.

28. Manassero, M.A. y col. Burnout en profesores: impacto sobre la calidad de la educación (1994) la salud y consecuencias para el desarrollo profesional. Memoria final de investigación. Madrid. MEC-CIDE 110 pp.
29. Menéndez, Luis Antonio 2002 Enfoque histórico de la educación 1954-2000 G.J.G. compucard Guatemala, Ediciones Superación 500 pp.
30. Neves de Jesús., Santiago et. 2000 "Programa de formación para la prevención del malestar docente". Revista Galego-Portuguesa de la Psicología y Educación, 5, 43-54 <http://www.metabuscadores> consulta: marzo 12 del 2007
31. Mashlach, C.: 1982 Understanding burnout: Definitional sigues in analyzing a complex phenomenon. In WS Paine (Ed): Job stress and burnout. Beverly HillsCA: Sage. 140 pp.
32. Maslach, C. y Jackson: 1981 The measurement of experienced Burnout. Journal of occupational behaviour. 2,99-113 p.
33. Maslach, C. y Jackson, S.E. 1985 Burnout research in the social services: a critique. Special issues. Burnout among social workers. Journal of social service research. 10 (1) 95-705.
34. Mashlach, C. y Jackson, S.E 1986 Maslach Burnout Inventory. Manual research Edition. University of California. Consulting Psychologist Press. Palo Alto, C.A., 19.P.S.I.S.A. (1993): El Burnout o desgaste profesional: Estudio Empírico de los profesionales de Educación Secundario y Bachillerato en Salamanca. Beca financiada por Caja de Ahorros de Salamanca y Soria. Fondo Cultural Castilla y León. Salamanca 228.pp

35. Maslach Cristina,
y Susana Jackson
1981 "Maslach Burnout Inventory" (Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press p.: 50 [http://www.Rebiun.absnet. Com](http://www.Rebiun.absnet.Com)
Consulta: 12 marzo de 2007 (Red de Bibliotecas Universitarias)
36. Moriana Elvira
2003 "Estrés y Burnout en Profesores" (España: Universidad de Juan Antonio Córdova, p.: 607, <http://www.Rebiun.absys.net>
Consulta: 8 de marzo del 2007 (Red de Bibliotecas Universitarias)
37. Moreno Jiménez Bernardo,
1999 "Burnout Docente, sentido de coherencia y salud percibida"
España: Universidad Autónoma de Madrid, 186 pp-
38. Organización Mundial
de la Salud "Informe sobre la salud del Mundo 2000", (OMS, 2000)
<http://www.who.int/whr/2000/es/index.html>, consulta:
25 de febrero del 2007
39. Pardinas, Felipe
1978 Metodología y técnicas de investigación en Ciencias Sociales.
México, Siglo Veintiuno Editores, Decima octava edición 212 pp.
40. Peiró, J.M.:
1997 Desgaste psíquico en el trabajo. Madrid. Síntesis Psicología.
18 pp.
41. Pines, A. y Aronson,
1988 Carrer Burnout. Causes and cures. En Manassero, M.A. y col.
(1994): Burnout en profesores: impacto sobre la calidad de la educación, la salud y consecuencias para el desarrollo profesional. Memoria final de investigación. Madrid, MEC-CIDE.

42. Piñero Suárez Nereyda et al., "Estudio sobre la presencia del síndrome de burnout en los profesores de secundaria básica" Monografía Revista Ciencias.com X, No. 7 (2006) p.: 6
<http://www.ilustrados.com/publicaciones/EEuALyAAEAwÑXVi kpV>. Consulta: 06 de marzo de 2007
43. Real Academia Española Diccionario de la real academia de la lengua española
<http://www.rae.com>
44. Starnaman, S.M. y Miller, K.:
1992 (1994) A test of a causal modelo f, communication and Burnout in the teaching profession. En Manassero, M.A. y col. Burnout en profesores: impacto sobre la calidad de la educación, la salud y consecuencias para el desarrollo profesional. Memoria final de investigación. Madrid. MEC-CIDE. 136 pp.
45. Taborga, Huáscar
1966 La tesis de grado. Técnica de elaboración. La Paz: Editorial Amigos del Libro 180 pp.
46. Tamayo, M
1983 Metodología formal de la investigación científica. México, editorial Limusa. 159 pp
47. Tirado Benedi,
1967 Técnicas de investigación pedagógica. Universidad autónoma de México, manuales universitarios. 146 pp.

Apéndice

(Operatividad del estudio)

Resultados entrevista Dirigida

No	SINTOMAS	SI (%)	NO (%)
1	Fatiga Crónica	95	5
2	Cefaleas	100	0
3	Migraña	40	60
4	Dolor Abdominal (ítem de control)	30	70
5	Dolores Musculares	85	15
6	Asma	10	90
7	Alteraciones del Sueño	80	20
8	Alteraciones dermatológicas	15	85
9	Alteraciones menstruales	30	70
10	Abuso de fármacos y alcohol	65	35
11	Ausentismo Laboral (ítem de control)	20	80
12	Tabaquismo	70	30
13	Incapacidad de relajarse	90	10
14	Impaciencia	95	5
15	Deseos de abandonar la profesión	95	5
16	Irritabilidad constante	50	50
17	Dificultad para concentrarse	60	40
18	Falta de motivación	80	20
19	Negación de las emociones	70	30
20	Desarrollo excesivo de hobbies	10	90
21	Problemas gastro intestinales	83	18
22	Seudoausentismo laboral	95	5

Con el propósito de evaluar la factibilidad e importancia de la investigación se procedió previamente a realizar entrevista dirigida al azar a profesores que trabajan más de 8 horas diarias. El análisis de las entrevistas condujo a suponer que el profesor que labora en jornada nocturna, en forma permanente u ocasional presenta los síntomas detallados en la tabla anterior. Los más relevantes se han destacado en negrita. Los resultados motivaron la realización del estudio para afirmar o rechazar la presencia del Síndrome de Burnout o desgaste profesional del personal docente del nivel medio que presta servicios en jornada nocturna.

Matriz de Análisis COMPONENTES ADMINISTRATIVOS

Categorías Codificadas																		
Unidad de Análisis	Items	1	v1	%	2	v2	%	3	v3	%	4	v4	%	5	v5	%	RS	%
	12(0)	27	27	18.12	7	14	6.48	13	39	16.05	18	72	10.06	25	125	8.53	90	100.00
	14(0)	5	5	3.36	14	28	12.96	8	24	9.88	15	60	8.38	48	240	16.38	90	100.00
	19	42	42	28.19	20	40	18.52	4	12	4.94	15	60	8.38	9	45	3.07	90	100.00
	20	46	46	30.87	14	28	12.96	4	12	4.94	14	56	7.82	12	60	4.10	90	100.00
	34(0)	3	3	2.01	7	14	6.48	10	30	12.35	25	100	13.97	45	225	15.36	90	100.00
	45(0)	7	7	4.70	12	24	11.11	8	24	9.88	22	88	12.29	41	205	13.99	90	100.00
	53(0)	3	3	2.01	11	22	10.19	8	24	9.88	28	112	15.64	40	200	13.65	90	100.00
	65(0)	3	3	2.01	5	10	4.63	12	36	14.81	30	120	16.76	40	200	13.65	90	100.00
	66	13	13	8.72	18	36	16.67	14	42	17.28	12	48	6.70	33	165	11.26	90	100.00
			0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00	0	0.00
			0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00	0	0.00
			0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00	0	0.00
			0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00	0	0.00
			0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00	0	0.00
RE	149	149	100.00	108	216	100.00	81	243	100.00	179	716	100.00	293	1465	100.00	810	100.00	PI = 16.61%

Matriz de Análisis

CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL

Unidad de Análisis		Categorías Codificadas														RS	%		
		Items	1	v1	%	2	v2	%	3	v3	%	4	v4	%	5			v5	%
Estrés de Rol	23	14	14	6.31	34	68	8.46	2	6	2.17	24	96	8.70	16	80	8.99	90	100.00	
	31	10	10	4.50	14	28	3.48	14	42	15.22	38	152	13.77	14	70	7.87	90	100.00	
	35	24	24	10.81	34	68	8.46	2	6	2.17	18	72	6.52	12	60	6.74	90	100.00	
	38	22	22	9.91	26	52	6.47	6	18	6.52	24	96	8.70	12	60	6.74	90	100.00	
	41	6	6	2.70	32	64	7.96	10	30	10.87	22	88	7.97	20	100	11.24	90	100.00	
	48	16	16	7.21	32	64	7.96	8	24	8.70	20	80	7.25	14	70	7.87	90	100.00	
	49	18	18	8.11	32	64	7.96	6	18	6.52	19	76	6.88	15	75	8.43	90	100.00	
	55	16	16	7.21	40	80	9.95	14	42	15.22	12	48	4.35	8	40	4.49	90	100.00	
	57	22	22	9.91	36	72	8.96	8	24	8.70	16	64	5.80	8	40	4.49	90	100.00	
	58	26	26	11.71	32	64	7.96	6	18	6.52	12	48	4.35	14	70	7.87	90	100.00	
	59	12	12	5.41	14	28	3.48	10	30	10.87	38	152	13.77	16	80	8.99	90	100.00	
	60	18	18	8.11	38	76	9.45	4	12	4.35	20	80	7.25	10	50	5.62	90	100.00	
	62	18	18	8.11	38	76	9.45	2	6	2.17	13	52	4.71	19	95	10.67	90	100.00	
			0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	100.00
RE	222	222	100.00	402	804	100.00	92	276	100.00	276	1104	100.00	178	890	100.00	1170	1170	100.00	PI= 10.09%

Matriz de Análisis

CARACTERISTICAS DEL PERSONAL

Unidad de Análisis		Categorías Codificadas										RS	%					
		Items	1	v1	%	2	v2	%	3	v3	%			4	v4	%	5	v5
Preocupaciones	1	10	10	5.99	16	32	12.50	14	42	12.50	18	72	13.04	32	160	12.08	90	100.00
Profesionales	2	5	5	2.99	10	20	7.81	8	24	7.14	15	60	10.87	52	260	19.62	90	100.00
	3	30	30	17.96	12	24	9.38	28	84	25.00	15	60	10.87	5	25	1.89	90	100.00
	5	28	28	16.77	26	52	20.31	10	30	8.93	9	36	6.52	17	85	6.42	90	100.00
	6	22	22	13.17	10	20	7.81	10	30	8.93	12	48	8.70	36	180	13.58	90	100.00
	7	10	10	5.99	12	24	9.38	12	36	10.71	14	56	10.14	42	210	15.85	90	100.00
	11	22	22	13.17	14	28	10.94	14	42	12.50	18	72	13.04	22	110	8.30	90	100.00
	33	32	32	19.16	10	20	7.81	6	18	5.36	19	76	13.77	23	115	8.68	90	100.00
	64	8	8	4.79	18	36	14.06	10	30	8.93	18	72	13.04	36	180	13.58	90	100.00
			0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00	0	100.00
			0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00	0	100.00
			0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00	0	100.00
			0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00	0	100.00
TOTAL			0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00		0	0.00	0	100.00
RE	167	167	100.00	128	256	100.00	112	336	100.00	138	552	100.00	265	1325	100.00	810	100.00	PI = 15.06%

Matriz de Análisis

CARACTERISTICAS DEL PERSONAL

Categorías Codificadas																			
Unidad de Análisis	Items	1	v1	%	2	v2	%	3	v3	%	4	v4	%	5	v5	%	RS	%	
Ambiente Laboral	3	15	14.42	5	10	4.95	0	0.00	5	20	2.07	65	325	9.07	90	100.00			
	7(0)	11	10.58	12	24	11.88	12	36	12.50	13	52	42	210	5.86	90	100.00			
	13	6	5.77	10	20	9.90	12	36	12.50	30	120	32	160	4.46	90	100.00			
	15	1	0.96	0	0	0.00	7	21	7.29	4	16	1.65	78	390	10.88	90	100.00		
	20	2	1.92	7	14	6.93	2	6	2.08	10	40	4.13	69	345	9.62	90	100.00		
	24	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00	90	450	12.55	90	100.00		
	25	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00	13	52	5.37	77	385	10.74	90	100.00		
	26	10	9.62	12	24	11.88	18	54	18.75	26	104	10.74	24	120	3.35	90	100.00		
	30	13	12.50	0	0	0.00	2	6	2.08	21	84	8.68	54	270	7.53	90	100.00		
	32(0)	10	9.62	14	28	13.86	6	18	6.25	20	80	8.26	40	200	5.58	90	100.00		
	39(0)	8	7.69	3	6	2.97	14	42	14.58	15	60	6.20	50	250	6.97	90	100.00		
	52(0)	10	9.62	26	52	25.74	4	12	4.17	28	112	11.57	22	110	3.07	90	100.00		
	56(0)	12	11.54	12	24	11.88	10	30	10.42	36	144	14.88	20	100	2.79	90	100.00		
	63	6	5.77	0	0	0.00	9	27	9.38	21	84	8.68	54	270	7.53	90	100.00		
	RE	104	104	100.00	101	202	100.00	96	288	100.00	242	968	100.00	717	3585	100.00	1260	100.00	PI = 40.66%