



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**PROPUESTA DE UN TALLER PARA PREVENIR EL
BURNOUT EN PROFESORES DE SECUNDARIA**

**T E S I N A
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**P R E S E N T A:
MA. DE LOS ANGELES SANTANA MIRANDA**

**DIRECTOR DE LA TESINA:
LIC. GABRIEL JARILLO ENRIQUEZ**



Ciudad Universitaria, D.F.

Noviembre, 2009



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres:

Que con gran sabiduría me inculcaron que con esfuerzo, trabajo y dedicación se pueden lograr todas las metas que me proponga a lo largo de la vida.

A mi Esposo Carlos Eduardo:

Por el amor y apoyo que siempre me das y gracias por impulsarme a cerrar un ciclo de mi vida profesional, sin tu apoyo no lo hubiera logrado. Te amo.

A mis hijos:

Carlos y César. Que han sido los motores que me impulsan a ser mejor día con día y por los momentos de apoyo que me han brindado con un abrazo o una sonrisa me da la fuerza para seguir adelante y terminar este proyecto. Los amo.

A mis sobrinos:

David, Arturo y Ricardo. Por el apoyo que me dieron durante el desarrollo de la tesina, por compartir sus conocimientos y desveladas para poder lograr un mejor trabajo. Los Quiero.

A la División de Educación Continua (DEC)

Por todo el apoyo que me brindaron al inicio del curso, sobre todo porque después de 15 años de haber terminado la carrera de Psicología las dudas y el temor eran muchas, sin embargo, me dieron la confianza para la culminación con mi examen profesional. Gracias.

RESUMEN

El presente trabajo fue elaborado por inquietud de conocer el grado de Burnout que presentan los docentes de las Escuelas Secundarias, de acuerdo a los comentarios que se escuchan entre los docentes en los pasillos de las instituciones que se encuentran cansados, sin ganas de ir a trabajar, les duele la cabeza, muy constantemente padecen de gastritis, la relación con los compañeros es cada vez más hostil y la dirección de la escuela no hace nada por tratar de solucionar las relaciones interpersonales, por lo tanto ellos comentan que el estrés que viven a diario ya es demasiado, el ausentismo cada año es más notorio por enfermedades como: migraña, colitis nerviosa, sangrados, úlceras gástricas etc.

Por tal motivo, se realizó una revisión de los diferentes autores y corrientes teóricas que abordan el estrés y el Síndrome de Burnout para poder tener los elementos necesarios y realizar la impartición de la propuesta de intervención previo diagnóstico de Burnout para lo cual es necesario la aplicación del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) si los profesores están presentando el síndrome de Burnout el taller se impartirá con la técnica de intervención de Locus de Control, si el resultado fuera que no lo están presentando el taller se impartirá únicamente con la finalidad de difundir el concepto del Síndrome de Burnout.

Palabras claves: Estrés, Síndrome de Burnout, Locus de Control

INDICE

Resumen

Introducción.

CAPITULO 1. ESTRÉS LABORAL

1.1 ¿Qué es el estrés?	12
1.1.1 Características del estrés	16
1.2. Fuentes del estrés	17
1.3. Estrés Laboral	28
1.4. Causas y efectos del estrés laboral	29
1.5. Principales efectos del estrés laboral	30
1.5.1. Efectos del estrés laboral sobre la salud	31
1.5.2 Enfermedades por estrés agudo	32
1.5.3. Efectos del estrés laboral sobre la organización.	33
1.5.4. Prevención y manejo del estrés laboral	34
1.6. El estrés en docentes	36
1.6.1 Consecuencias del estrés en docentes	36
1.6.2. Aspectos psicosociales del estrés en los docentes.	38
1.6.3. Aspectos socioeconómicos del estrés en los docentes	38
1.6.4. Aspectos organizativos del estrés en los docentes	40
1.6.5. Aspectos ergonómicos del estrés en los docentes	41
1.6.6. Ciclos de estrés del profesorado	42
1.7. Diferencia entre el estrés general y Burnout	43

CAPITULO 2. EL SINDROME DEL BURNOUT

2.1 Manifestaciones del síndrome de Burnout	47
2.2 El síndrome del Burnout en los profesores	51
2.3. Modelos Explicativos del Burnout en profesores	52
2.4. Estudios realizados en México sobre Burnout en Profesores	60

2.5 Medición del Síndrome de Burnout	65
CAPITULO 3. ESTRATEGIAS DE INTERVENCION	
3.1 Estrategias de intervención sobre Burnout	75
3.1.1 Adecuada comunicación	75
3.1.2 Abordar los procesos inconscientes relacionados con el Burnout	76
3.1.3 Inoculación del estrés	76
3.1.4 Rotación	77
3.1.5 Locus de control	77
3.1.6 Terapia racional emotiva	79
3.1.7 Programa de intervención amplio	79
CAPITULO 4. PROPUESTA PARA LA MEDICION, Y DIFUSION DEL BURNOUT EN PROFESORES DE SECUNDARIA.	
Conclusiones	85
Sugerencias	88
Limitaciones	91
Anexos	99

INTRODUCCION

La Importancia de llevar a cabo este trabajo documental radica en que el Síndrome de Burnout es un “obstáculo” que millones de profesores de todas las edades sufren en el camino a una vida plena. La sobredosis de presiones diarias en el trabajo, la aparición de enfermedades o preocupaciones provocadoras de desilusiones agudas pueden causar un desequilibrio emocional en sus vidas. Es importante considerar las mejoras físicas, ergonómicas y de higiene del entorno laboral en las instituciones educacionales, tienen particular relevancia para los profesores y trabajadores en general al representar la preocupación real y el esfuerzo patente de la institución por mejorar el bienestar de sus miembros.

En el terreno de la personalidad y la salud, el síndrome del Burnout ha sido asociado con un patrón de personalidad, de acuerdo a Gil-Monte (2005) el agotamiento emocional y los sentimientos de minusvalía así como algunos malestares hacia el ambiente son en realidad una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes, hacia el trabajo, hacia las personas y hacia el propio rol del profesional; muy probablemente como respuesta al estrés laboral. Acompañando todos estos malestares se presentan una serie de disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas impactando de manera nociva a las personas y por lo tanto a las organizaciones laborales.

Se inicio el estudio con la revisión de las principales teorías que involucran el estrés y el Burnout así como las principales estrategias de intervención con el objetivo de tener un marco teórico que apoye la propuesta de intervención, así como realizar una revisión de los principales instrumentos de medición que se han utilizado en las diferentes investigaciones para medir el Síndrome de Burnout y determinar cuál sería el instrumento que se utilizará en el presente trabajo.

Se determinó que el cuestionario a aplicar es el de Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981) primero se llevará a cabo la aplicación del cuestionario, si los resultados son significativos se impartirá el taller sobre Burnout y la Escala de Locus de Control, si los resultados no son significativos el taller se impartirá únicamente con fines de difusión sobre el Síndrome de Burnout.

Lo antes expuesto se pretende apoyar con el siguiente capitulado:

En el Primer capítulo se analizó al estrés como una respuesta automática del organismo ante situaciones que exigen mayor esfuerzo de lo ordinario, o en las que puede suceder algo peligroso, nocivo o desagradable.

En el segundo capítulo se revisó sobre el síndrome de Burnout considerando que el Burnout, provoca en el trabajador una desincronización con el grupo y con su trabajo, estimándose inadecuado, superado, incompetente para atender en forma eficiente sus tareas

En el tercer capítulo se identificaron las diferentes estrategias de intervención. Las cuales se basan en un grupo de técnicas y conocimientos para afrontar y manejar el estrés. Por lo general, la mayoría de los programas se centran en el entrenamiento en aspectos específicos (Proceso de estrés, afrontamiento, reestructuración cognitiva, organización del tiempo, estilos de vida, etc.) y, otros, en concienciar a los trabajadores de la importancia de prevenir los factores de riesgo.

En el capítulo cuarto se presenta la propuesta de intervención a través de un taller para difundir el Síndrome de Burnout como información o Propuesta de intervención.

Finalmente se exponen las conclusiones y limitaciones derivadas del presente trabajo documental.

CAPITULO UNO

1.1 ¿QUE ES EL ESTRES?

Se ha indicado que el concepto de estrés fue empleado a partir del siglo XIV y aún cuando ha existido desde entonces, es difícil establecer los orígenes del concepto. Estrés deriva del griego **stringere** que significa provocar tensión (Ivancevich, 1989 en Manasero (2003).

El estrés etimológicamente significa tensión. Eustres (en griego “que es bueno”). Eustres es la tensión necesaria para la supervivencia del hombre. Distres (del latín dis “es malo”). Distres es una tensión prolongada del organismo que destruye su salud. (Cora, 2005)

A mediados del siglo XIX el fisiólogo Claude Bernard, sugirió que los cambios externos en el medio ambiente pueden perturbar al organismo, siendo esencial que éste, a fin de mantener el propio ajuste frente a tales cambios, alcance la estabilidad de su medio interno. Según menciona Ivancevich (1989) esta sugerencia parece ser uno de los primeros reconocimientos de las consecuencias potenciales de disfunción, provocadas por el desequilibrio en el organismo, es decir de someterse a éste al estrés.

En la década de 1920, Walter Cannon, sugirió el término homeostasis para denotar el mantenimiento del medio interno. Consideró al estrés como una perturbación de dicha homeostasis ante situaciones de frío, falta de oxígeno, descenso de la glucemia, etc. En sus trabajos se refirió a “niveles críticos de estrés”, los cuales definió como aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos (Lazarus, 1991)

En 1936 Hans Selye, al estudiar el comportamiento de las ratas de laboratorio observó el síndrome general de adaptación y lo denominó estrés quien lo definió como una “respuesta no específica a prácticamente cualquier estímulo nocivo

“(Ivancevich, 1989 et al). El estrés para Selye no era una demanda ambiental (a la cual llamo estresor) sino un grupo universal de reacciones orgánicas y de procesos originados como respuesta a tal demanda (Lazarus, 1991).

A continuación se hace referencia a diferentes definiciones de estrés.

Troch (1982) define al estrés como “el programa corporal de acomodación de la persona a situaciones nuevas, su respuesta no específica estereotipada a todos los estímulos que trastornan su equilibrio personal”.

Ivancevich (1989 et al) concibe al estrés como “una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo, que plantea a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas”.

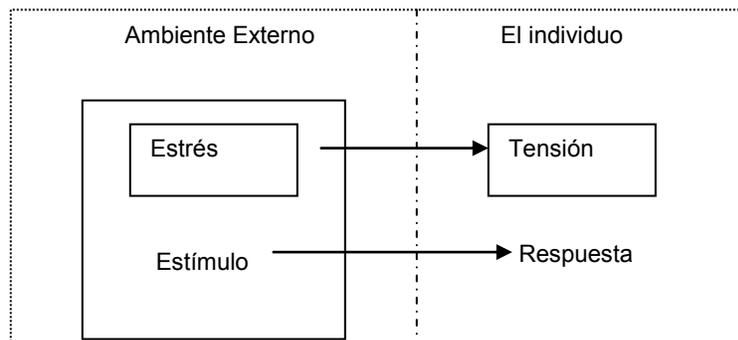
Taylor (1999) Se refiere al estrés como “una experiencia emocional negativa acompañada por predecibles cambios bioquímicos, fisiológicos, cognitivos y de comportamiento que son dirigidos ya sea a alterar el evento estresante o a adaptarse a sus efectos”.

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) postula que el estrés es "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción".

Richard Lazarus (1966) "es resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquél como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar.

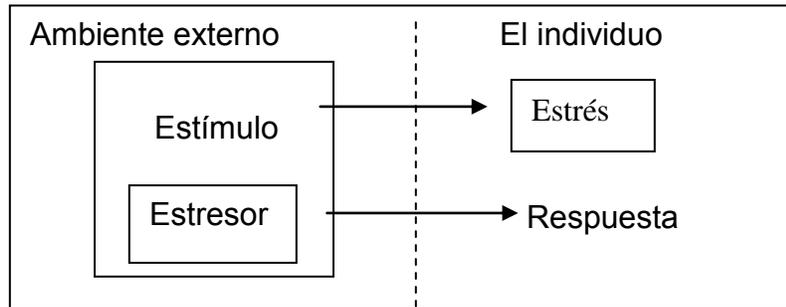
Según (Ivancevich (1989) et al), las definiciones de estrés caen en una de tres categorías que se describen a continuación.

- **Definiciones basadas en los estímulos** Dentro de este tipo de definiciones se encuentra la siguiente: estrés es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión. En este tipo de definición, el estrés es considerado como una situación o evento en el ambiente que tiene consecuencias potencialmente perturbadoras. Una idea subyacente a esta definición es que una situación libre de estrés es la ideal, pero diversas investigaciones han demostrado que un nivel adecuado de estrés produce un resultado positivo en los individuos (troch, 1982)



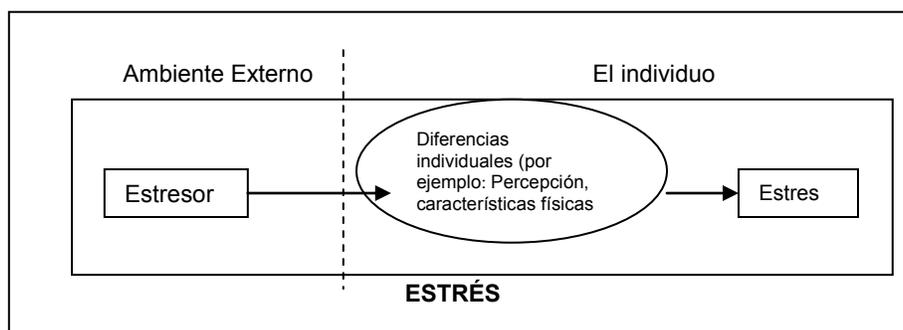
1.1 Definición del estímulo del estrés (Ivancevich, 1989)

- **Definiciones basadas en la respuesta.** Una definición basada en este grupo es: estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental, donde, un evento externo o una situación, ambos dañinos pueden ser el estresor. Este tipo de estresor tiene un defecto según (Ivancevich (1989) et al); se refiere a que el conocimiento del estresor, no permite predecir la naturaleza de la respuesta de estrés, además de que un mismo estresor puede asociarse con distintas respuestas de estrés a través del tiempo en un solo individuo. La figura 1.2 muestra la representación de ese tipo de respuestas.



1.2 Definición de la respuesta del estrés (Ivancevich, 1989)

- **Definiciones basadas en el concepto-estímulo respuesta.** Este tipo de definiciones constituyen una combinación de las dos clases anteriores. Una definición de este grupo es: estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo. La figura 1.3 representa este tipo de definiciones. Esta definición enfatiza la naturaleza particular de la relación entre la persona y su ambiente, considera al estrés como el resultado de una interacción única entre las condiciones de estímulo del ambiente y las respuestas que éstas provocan. La naturaleza de la respuesta está en función de los procesos psicológicos que intervienen y que son parte constitutiva del individuo, como son las diferencias individuales.



1.3 Definición estímulo-respuesta del estrés (Ivancevich, 1989)

Esta última es una nueva forma de conceptualizar el estrés, ya que se toma en cuenta que los factores sociales y psicológicos tienen una influencia importante

en él, al igual su aparición los factores personales, el afrontamiento y la valoración cognitiva que realiza el sujeto ante las demandas. De esta manera surge un concepto racional del estrés en el cual se considera tanto al individuo como al contexto, dándole un lugar especial a la clase de relación que se establece entre los dos (Ocampo, 1996).

Con base en lo anterior, para la presente recopilación se tomará la definición de estrés elaborada por Lazarus (1991) en la cual estipula que el Estrés psicológico es una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar.

Analizando las definiciones arriba mencionadas podemos decir que el estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. El resultado fisiológico de este proceso es un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla violentamente. En esta reacción participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo.

1.1.1 CARACTERÍSTICAS DEL ESTRÉS

Lazarus y Folkman (1984) señalan que existen ciertas características que parecen determinar el que una situación devenga como estresante, entre ellas se destacan: el cambio o novedad, la falta de información, la no predictibilidad, incertidumbre, ambigüedad, inminencia, duración y significación para la persona, entre otras. Al igual destacan las condiciones biológicas del organismo y la carencia de habilidades para hacerle frente.

Estos estresores pueden aparecer en diferentes contextos, ya sea laboral, familiar o social y pueden ser de tipo biogénico o psicosociales. Ambos tipos de estresores

proviene tanto de estímulos externos a la propia persona como de aspectos internos.

Los estresores internos pueden ser estímulos de características físicas, como la sensación de malestar por mala digestión, el dolor producido por una herida, una enfermedad; o de características más cognitivas como el recuerdo de una situación desagradable, pensamientos sobre la propia inutilidad o lo difícil que puede ser el futuro inmediato, sentimientos de culpa, ambiciones no conseguidas, etc.

Los estresores externos también pueden provenir de aspectos físicos como la temperatura ambiental extrema, ruido o la luz intensa; o implicar aspectos cognitivos, por ejemplo: ver que dos personas hablan en voz baja y de vez en cuando lo miran y se ríen. Aunque funcionan como estresores tanto los aspectos físicos como los cognitivos, estos últimos son más frecuentes e importantes.

1.2 FUENTES DEL ESTRÉS

Como hemos mencionado un evento es estresante en la medida que es percibido y evaluado como tal, en función de estos se producirán respuestas que incluyen cambios fisiológicos, reacciones cognitivas, emocionales y respuestas de comportamiento.

Se puede definir a un estresor como un agente externo perturbador que provoca la respuesta de estrés. Sin embargo, no todos los estresores provocan una respuesta en todas las personas e incluso el mismo agente no siempre produce tal respuesta en un mismo individuo Ivancevich, (1989).

Además que hemos mencionado que la inminencia, duración e incertidumbre, contribuyen a que un acontecimiento se evalúe como estresante, se han de tomar

en cuenta también, el medio ambiente en el cual se presenta el estresor y las características del individuo.

Se han realizado numerosos estudios con el objeto de identificar las fuentes principales de estrés en diversos contextos laborales (Caplan y cols, 1975), Cooper y Payne, 1981, Hotl, 1982).

Holt (1982) señaló dos tipos fundamentales de estresores ocupacionales: objetivos y subjetivos. Las variables objetivas incluyen las propiedades físicas del ambiente laboral, variables temporales (turnos, horas extraordinarias, presión temporal, etc.) Propiedades sociales y de la organización del trabajo y su contexto (monotonía, participación, exceso de responsabilidad,) y cambios en el trabajo (pérdida del empleo, cambios cualitativos en el trabajo, promoción, etc.) Las variables subjetivas hacen referencia al tema de los roles, relaciones con los superiores, ambigüedad acerca del futuro, adecuación persona - ambiente y estresores exteriores al puesto del trabajo.

Recientemente Disalvo y cols. (1995) han elaborado una tipología de fuentes de estrés empleando para ello una metodología cualitativa, basada en un sistema de preguntas abiertas. Como resultado del análisis de las respuestas de profesionales de diversos ámbitos (sanidad, educación, servicios, producción, etc.) obtienen catorce categorías agrupadas en dos bloques:

El primer bloque incluye las demandas que surgen de los contenidos del trabajo como por ejemplo, las obligaciones internas y desagradables del puesto, la ejecución de otros colegas, el ritmo de trabajo y el riesgo profesional.

El segundo bloque se refiere al contexto físico y social en el que se realiza el trabajo. Dentro de este apartado se encuentran las actitudes y conducta de otros compañeros y de los usuarios, el tiempo para llevar a cabo las tareas, las

relaciones interpersonales y las condiciones físicas del ambiente laboral entre otras. Los autores llaman la atención sobre el hecho de que cuatro de las cinco categorías más frecuentes tienen que ver con las relaciones interpersonales.

Muchos estudios han considerado la relación entre el estrés de trabajo o estrés profesional y una variedad de enfermedades. Alteraciones de humor y de sueño, estómago revuelto, dolor de cabeza y relaciones alteradas con familia y amigos, son síntomas de problemas relacionados con el estrés que se ven comúnmente reflejados en estas investigaciones. Estas señales precoces del estrés de trabajo son fácilmente reconocibles. Pero los efectos del estrés profesional en las enfermedades crónicas son más difíciles de diagnosticar, ya que estas enfermedades requieren un largo período de desarrollo y se pueden ver influidas por muchos factores aparte del estrés.

Entre las variables contextuales generadoras de estrés se destacan el contexto laboral, el familiar y el social. Se tratará particularmente el estrés laboral.

A pesar de que muchas personas opinan que el trabajo no es una actividad gratificante en sí misma, lo cierto es que su ausencia total o el sólo temor de quedar desempleado con todas las posibles consecuencias que ello implica suelen propiciar la aparición de problemas psicológicos en el adulto. Numerosos estudios ponen de manifiesto cómo los individuos sin empleo muestran progresiva disminución de su implicación personal, progresivo proceso de desencanto y "desenganche social", fuertes sentimientos de humillación, resentimiento por la falta de ayuda, sentimiento de abandono por parte de los amigos y retraimiento social, al sentirse ciudadanos improductivos y dependientes (González Cabanach, 1998).

Sin embargo, también el trabajo puede provocar efectos negativos en las personas cuando no se organiza y estructura atendiendo a las necesidades y capacidades

reales de los encargados de llevarlo a cabo, considerando como tal, al hombre en su sentido genérico. Es entonces cuando puede aparecer el estrés laboral.

Muller-Linmmoth (1976) propone una división de los estresores en cuatro clases estresores físicos, psíquicos, mentales y sociales. (Trouch, 1982)

1. **Estresores Físicos:** En este tipo de estresores se incluyen cualquier tipo de actividad corporal como nadar, correr, etc. Estas condiciones causan estrés ya que el organismo debe tener disponible una mayor cantidad de energía para realizar el esfuerzo exigido. Así mismo no permite que la persona se desempeñe correctamente por cambios en el ambiente o en la rutina diaria. Esto puede llegar a entorpecer el funcionamiento de los sentidos, la circulación y respiración.

Si el estrés físico se prolonga, puede dañar gravemente la salud o empeorar cualquier situación delicada que ya se tenga. Así mismo se consideran estresores físicos, el calor elevado, el ruido, el frío, los estímulos ópticos las heridas, las sustancias tóxicas, virus y bacterias que exigen una reacción general de acomodación del cuerpo (Torch, 1982).

2. **Estresores Mentales:** Se incluyen aquellas situaciones que obligan a concentrar totalmente la atención del individuo para realizar las tareas impuestas.
3. **Estresores Psíquicos y Sociales:** Estos tipos de estresores se encuentran relacionados, ya que la persona experimenta ansiedad, dificultades, depresión, etc. Por mencionar algunos factores psicológicos, que derivan de su interacción con el medio, por ejemplo la organización de la vida laboral, de la posibilidad de gozar de tiempo libre, la estructura familiar, así como las relaciones sociales o falta de ellas (Troch, 1982).

Ivancevich y Matteson (1989) clasificaron a los estresores dentro del ámbito laboral en cinco categorías: estresores del medio ambiente, ambiente físico, individuales, grupales o colectivos, organizacionales y extraorganizacionales.

1. **Estresores del medio ambiente físico.** En este tipo de estresores se incluyen aquellos estímulos ambientales que producen una respuesta de estrés, como son:

- **Niveles extremos de temperatura.** La temperatura elevada en el individuo genera problemas fisiológicos como la fatiga y psicológicos como el aumento en la irritabilidad. La temperatura baja afecta los niveles de energía del individuo entorpeciendo sus extremidades y provocando en consecuencia un desempeño inadecuado.
- **Luz.** Cuando no se cuenta con alumbrado adecuado, la ejecución de la tarea puede verse afectada, resultando en un desempeño menor e invirtiendo más tiempo en la ejecución de la misma. El individuo puede tener como consecuencia ojos cansados, cefaleas y frustración por tener que invertir mayor tiempo en la tarea. El exceso de luz o brillantes puede ser una fuente de estrés, particularmente si la exposición es prolongada.
- **Ruido.** El ruido es un estresor particularmente cuando distrae. Cuando es excesivo y/o intermitente interfiere con la concentración y es fuente de frustración que puede conducir al enojo y a la tensión.
- **Vibración y Movimiento.** Ivancevich (1989) menciona que este tipo de estresores no ocurren ordinariamente en el medio ambiente, se experimentan normalmente al operar alguna herramienta o tipo de vehículo.

La vibración es un estresor potencial más grande que el movimiento y psicológicamente los resultados de estos estresores tienen mayor probabilidad de constituir reacciones ante las consecuencias fisiológicas que ante los estresores en sí mismos. Los problemas físicos que producen son visión nublada, temblor de manos, tensión muscular, entre otros.

- **Contaminación del Aire.** Es un problema que se ha ido incrementando en los últimos años, provocando condiciones atmosféricas adversas traen como consecuencias problemas físicos y psicológicos, entre ellos el estrés. El empleado puede estar expuesto a respirar sustancias tóxicas que en general lo estrese día a día simplemente por el hecho de saber que le pueden ocasionar enfermedades de tipo respiratorio e inclusive cáncer (Ivancevich; 1989)

2. **Estresores Individuales.** Este tipo de estresores están asociados al papel que el individuo desempeña o a las tareas que tiene que cumplir en la organización. Algunos de estos estresores se detallan a continuación:

- **Rol Conflictivo.** Se presentan cuando existen discrepancias entre las exigencias del puesto o entre este y las convicciones o valores personales del individuo. Se dice que los roles conflictivos pueden ser objetivos cuando dos o más personas están dando órdenes contradictorias al empleado o, subjetivos cuando el conflicto proviene de los requisitos formales del rol y los propios deseos, metas o valores del individuo.
- **Ambigüedad del Rol.** Este estresor puede definirse como la discrepancia percibida entre la información necesaria para desempeñar el rol y la información disponible, cuando ésta última es inferior a la primera.

- **Sobrecarga de Trabajo.** La sobrecarga puede ser de dos tipos cualitativa y cuantitativa, la primera consiste en una tarea con excesiva dificultad para su realización, es decir los empleados carecen de la habilidad para efectuar su trabajo o las normas de desempeño son muy altas. El segundo es aquella en la que hay que realizar mucho trabajo y se dispone de poco tiempo para hacerlo.
- **Complejidad de la Tarea.** El grado de la complejidad de la tarea es fuente de estrés ya que esta puede ser tan simple que el empleado la realice eficientemente pero pronto se vuelve rutina, o tan compleja que el empleado sea incapaz de realizarla.
- **Responsabilidad Relacionada con la Tarea.** Cualquier tipo de responsabilidad, ya sea por recursos humanos o materiales puede ser considerada como una carga para el individuo. Los puestos que tienen responsabilidad por gente se prestan a sobrecargas de trabajo y tal vez a roles conflictivos y ambiguos.
- **Evaluación del Rendimiento.** Este factor es una fuente de estrés debido a que a pocos individuos les agrada que los evalúe otra persona, ya que es difícil aceptar la opinión ajena sobre la propia capacidad y competencia. Debido a las consecuencias que puede traer consigo la evaluación, esta origina tensiones en las personas.
- **Estresores Relacionados con el Desarrollo de la Carrera.** Se refieren aquellos aspectos de la interacción del individuo con el medio organizacional que influyen sobre la percepción sobre la calidad del progreso en su carrera. Algunas variables de la carrera como la inseguridad en el trabajo, la no correspondencia entre las aspiraciones y el nivel real de logros y una promoción exagerada o desproporcionada, pueden funcionar

como estresores ya que son fuente de preocupación o ansiedad o frustración para el empleado.

3. **Estresores Grupales o Colectivos.** La efectividad de una organización está influenciada por la naturaleza de las relaciones entre los miembros del grupo. Así mismo el grupo ejerce influencia sobre el individuo, alterando sus percepciones, preferencias actitudes valores y creencias. Existen características de los grupos que pueden clasificarse como estresores, entre ellos encontramos:

- **Falta de Cohesión.** Cohesión se refiere a la cercanía entre los miembros de un grupo, es decir la tendencia para mantenerse unidos. Para algunos individuos el formar parte de un grupo cohesivo es en extremo importante, por lo que su ausencia puede originar baja en la moral, desempeño pobre y cambios fisiológicos. Sin embargo, para otros individuos la cohesión puede no ser significativa.
- **Apoyo Inadecuado del Grupo.** El apoyo grupal puede considerarse como un recurso con el que cuenta un individuo que está haciendo frente a una situación de estrés. Mientras que para otras personas el contar con el apoyo del grupo puede no reducir su estrés, para otros puede significar un alivio potencial.
- **Conflicto Intra e Intergrupal.** Son aquellos que surgen dentro de un mismo grupo, pueden ser causados por los conflictos de rol, los conflictos en torno a la solución de algún problema. Los conflictos grupales son aquellos que se dan entre los diferentes grupos de una organización, pueden darse por la lucha de recursos y recompensas limitadas.

4. **Estresores organizacionales.** Se les conoce como macro fenómenos, pues están asociados a una perspectiva global del trabajo, entre ellos encontramos:
- **Clima Organizacional.** Las organizaciones difieren en las actitudes y conductas que produce en sus empleados. Las interacciones de personas, estructuras políticas y metas generan una atmósfera o clima. Éste puede afectar a la gente de diferente manera. El clima de una organización puede conducir a un estilo relajado de trabajo o puede generar un estilo tenso y orientado a las crisis.
 - **Estructura Organizacional.** Se refiere al lugar que ocupa el individuo dentro de la organización. Se ha encontrado que las jerarquías que tiene poco que aportar o ejercer un bajo control sobre su trabajo experimentan mayor estrés en comparación con aquellos que tienen responsabilidad y control de las características de su trabajo.
 - **Cambio Organizacional.** La gente en términos generales, se resiste al cambio pues prefiere las situaciones familiares que le permiten obrar con espontaneidad. El cambio en el ambiente laboral le produce incertidumbre.
 - **Lugar de trabajo.** Es el espacio personal que se ocupa dentro del área de trabajo, supone un lugar significativo para el empleado, los individuos que trabajan en lugares ajenos experimentan mayor estrés en comparación con aquellos que lo hacen en territorio familiar.
 - **Tecnología.** Se refiere a las formas en la que las organizaciones transforman los recursos y otros insumos en productos deseables, Ivancevich (1989) menciona que entre más sean las limitaciones tecnológicas de una organización, será mayor el número de estresores

potenciales aunque, para algunos individuos en sí, ya representa un estresor importante.

➤ **Liderazgo.** Un líder ejerce un impacto significativo sobre las actividades del trabajo, en el clima y el grupo. Dependiendo de la manera de dirigir y de las necesidades del empleado, el liderazgo les causara estrés a los individuos o les ayudara a disminuirlo.

➤ **Turnos de Trabajo.** Existen organizaciones en las que por razones económicas, de servicio, sociales o tecnológica, las operaciones se realizan durante las 24 horas del día. Esto ocasiona que los individuos tengan que ajustarse a turnos de trabajo que puedan interferir con sus ritmos fisiológicos y psicológicos. Dada la interacción de los problemas de ajuste individual y familiar, el trabajo por turnos puede ser una de los mayores casos de estrés. No obstante, el efecto negativo resultante en la persona, dependerá de factores como el medio ambiente social y psicológico dentro del cual ocurre el turno de trabajo.

5. **Estresores Extraorganizacionales.** Estos estresores se refieren a los acontecimientos que ocurren fuera de la organización y que pueden tener influencia sobre la conducta del individuo dentro de la institución. Entre ellos, se encuentran la familia, la situación económica y financiera y la reubicación de la empresa.

➤ **La Familia.** El trabajo y la familia son factores de interacción a los que debe enfrentarse una persona regularmente. La familia puede ser fuente de tensión en el trabajo y el trabajo, fuente de tensión en la familia.

➤ **Situación Económica.** Las constantes exigencias por las condiciones económicas son fuentes importantes de estrés. El individuo se enfrenta a

aumentos en los servicios médicos, comida, transporte, ropa, educación, entre otros. La búsqueda por recuperar este poder mediante nuevas estrategias de distribución a través de otros empleos que aumentan los ingresos crea estrés.

- **Reubicación.** Este factor se refiere al hecho de que un individuo se transferido a otro lugar de trabajo, esto no sólo afecta al empleado sino también a la familia. El establecer nuevas relaciones e involucrarse con diferentes tipos de trabajo aumenta el estrés a nivel familiar y laboral.

Así como en la vida en general las repuestas emocionales psicológicas y conductuales considerada como indicador de estrés dentro del ámbito laboral y/o familiar están influenciadas por la percepción que el individuo tiene de los estresores.

En muchas ocasiones el estrés laboral puede ser originado por varias causas y una muy importante es el temor a lo desconocido, ya que muchas veces el trabajador se enfrenta a situaciones inciertas que le generan desconfianza y la sensación de no estar preparado para enfrentar un problema en la organización, por lo que este tipo de situaciones no permiten que exista un desarrollo pleno de la persona por el miedo a equivocarse. Un ejemplo de lo anteriormente descrito se presenta cuando se dan cambios a nivel de gerencia en una organización.

Santos (2004) menciona que el avance tecnológico en el área industrial ha incorporado como factor estresante la monotonía, haciendo énfasis que este fenómeno no es perceptible fácilmente por los individuos en su trabajo.

La vida rutinaria ocasiona desanimo, apatía, cansancio, etc. en los individuos miembros de una organización y estos son síntomas del trastorno denominado estrés, por lo que las personas al encontrarse sometidas a situaciones como esta

no desarrollan todo su potencial, el cual queda limitado a hacer únicamente lo que se les ordena impidiéndose de esta forma el pleno desarrollo en el campo laboral.

1.3. ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave que en la actualidad afecta a la sociedad en general, debido a que no sólo perjudica a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental en el desarrollo de sus actividades laborales, sino también a los empleadores y a los gobiernos, ya que muchos investigadores al estudiar esta problemática han podido comprobar los efectos en la economía que causa el estrés.

El trabajador ante una situación de estrés intenta desarrollar una o varias estrategias de afrontamiento, que persiguen eliminar la fuente de estrés. También pueden tratar de evitar la experiencia incidiendo en la situación estresante, en sus propios deseos e inclusive en las expectativas en relación con esa situación.

Según Slipack (1996) existen dos tipos de estrés laboral:

1. **El Estrés Episódico:** Es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su empleo.
2. **El Estrés Crónico:** Es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá,

se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

- 1) Ambiente laboral inadecuado.
- 2) Sobrecarga de trabajo.
- 3) Alteración de ritmos biológicos.
- 4) Responsabilidades y decisiones muy importantes

Por otra parte es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral según Melgosa (1999), puede considerarse como de naturaleza externa o interna, por lo que se puede decir que cuando los agentes externos o ambientales son excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente aun los agentes estresantes suaves le ocasionaran trastornos moderados.

1.4. CAUSAS Y EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL

Si se aplica el concepto de estrés al ámbito del trabajo, este se puede ajustar como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden llegar hasta afectar la salud del trabajador.

"Los efectos del estrés varían según los individuos. La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas". (Peiró, 1993, p.11)
No todos los trabajadores reaccionan de la misma forma, por lo que se puede decir que si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a

disminuir y podrá tener signos estimulantes, que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo.

Lo contrario a lo que se planteó anteriormente ocasionaría en el trabajador un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales, lo cual lo conducirían a estados de frustración o apatía al trabajo que le impedirían realizarse integralmente y obtener logros en el campo profesional.

Peiró (1993), señala que existen en los individuos diferencias en características de personalidad, patrones de conducta y estilos cognitivos relevantes que permiten predecir las consecuencias posibles de determinados estresores del ambiente laboral.

1.5 PRINCIPALES EFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL

La exposición a situaciones de estrés no es en sí misma algo "malo" o negativo, solo cuando las respuestas de estrés son excesivamente intensas, frecuentes y duraderas pueden producirse diversos trastornos en el organismo. (Doval, 2004).

En la vida toda acción realizada tiene como efecto una reacción específica. Al estudiar la temática del estrés no puede obviarse que el estrés mal manejado ocasiona repercusiones en la personas, sin embargo, actualmente se está haciendo énfasis a los efectos del estrés a nivel fisiológico ya que estos propician un gran deterioro en los individuos impidiéndoles realizar sus actividades cotidianas.

A continuación se presenta principales efectos negativos del estrés laboral según (Doval et al. 2004):

Efectos Fisiológicos:

- Aumento de la tasa cardíaca
- Tensión muscular
- Dificultad para respirar

Efectos Cognitivos:

- Preocupaciones
- Dificultad para la toma de decisiones
- Sensación de confusión

Efectos Motores:

- Hablar rápido
- Temblores
- Tartamudeo

Los efectos cognitivos y motores son muy importantes cuando se habla de efectos del estrés en los trabajadores, ya que están íntimamente relacionados y podría decirse que muchas veces estos efectos se presentan en forma simultánea, ya que una persona preocupada puede presentar signos como temblores en las manos o hablar muy rápido, también la dificultad para la toma de decisiones y la sensación de confusión pueden presentar características como tartamudeo o voz entrecortada.

1.5.1. Efectos del estrés laboral en la salud.

Los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, esto lleva al hombre moderno a incrementar notablemente en mucho sus cargas tensionales y esto produce la aparición de diversas patologías (Villalobos 1999).

Santos (2005) hace referencia que al debilitarse las defensas del organismo las actividades del cuerpo se desaceleran y pueden cesar totalmente, generando problemas psicológicos, una enfermedad física o incluso la muerte.

Esta comprobado científicamente que el estrés produce una disminución notable de las defensas en el organismo, por lo que una persona que adolece continuamente estrés está expuesta a sufrir cualquier tipo de enfermedades ocasionadas por bacterias o virus y esto es más grave en sociedades en donde el medio ambiente es vulnerable y se encuentra altamente contaminado, por eso es frecuente observar que el sector laboral es generalmente afectado por enfermedades virales que muchas veces necesitan incapacidad laboral.

Según (Villalobos 1999), Las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés laboral pueden clasificarse en dos grandes grupos:

1.5.2. Enfermedades por estrés agudo.

La preocupación y ocupación de una sociedad por la salud de cada uno de los seres humanos que la componen, debe ser un aspecto fundamental en cualquier política de gobierno, ya que su calidad y logro de desarrollo afectará el patrimonio más importante de una comunidad: sus seres humanos, su gente, las personas que la construyen, que la construirán y que son su razón de ser.

El desequilibrio funcional en una o varias de estas relaciones, en su intensidad y persistencia provocan el deterioro de la salud en distintos grados y acarrea siempre, consecuencias individuales y colectivas (enfermedad).

A continuación se mencionan algunas de las enfermedades que se pueden llegar a presentar por un estrés prolongado.

- Úlcera por Estrés
- Estados de Shock
- Neurosis Post Traumática
- Patologías por Estrés Crónico.
- Dispepsia
- Gastritis
- Ansiedad
- Accidentes
- Frustración, etc.

La presencia de enfermedades originadas por estrés en el sector laboral conlleva a la inadecuada realización de las tareas en el trabajo, ya que una persona enferma no rinde lo necesario, por lo que es urgente crear conciencia en los empleadores y patrones que cuando una persona de su organización se encuentre enferma y especialmente cuando la enfermedad es generada por estrés, se le tome atención especial y de ser posible se le proporcione incapacidad para que se restablezca de la situación en la que se encuentra.

1.5.3. Efectos del estrés laboral sobre la organización.

Cada persona que sufre de estrés está pagando un alto precio por su salud personal, pero también pagan un alto costo la empresa para la cual trabaja trayendo como consecuencia (Villalobos 1999):

1. Ausentismo.
2. Rotación o fluctuación del personal.
3. Disminución del rendimiento físico.

Las empresas deben de ser consientes que los miembros de su organización son seres humanos que sienten, sufren enfermedades y tienen un límite, por lo que

debe de ponerse atención especial a sus demandas e insatisfacciones ya que esto permitirá mejorar el clima organizacional y esto llevará a obtener mejores resultados en el aspecto social y económico.

Un trabajador al que se le cumplen sus demandas da lo mejor de sí en su trabajo, es responsable de sus actos y trabaja por mejorar las condiciones de la organización por lo que siempre debe de buscarse la satisfacción de los trabajadores así como promover iniciativas encaminadas al logro de las mismas.

1.5.4. Prevención y manejo del estrés laboral

La mejor técnica para evitar caer en situaciones estresantes es evitar de manera eficaz todo aquello que nos conlleva a desequilibrios emocionales o laborales con el fin de prevenir los efectos agudos ocasionados por el estrés.

"La manera en que cada individuo, cada sector y en general la sociedad responde ante el estrés, identifica la complejidad del fenómeno y la necesidad de (...)" plantear ante sus efectos estrategias de confrontación en las diversas instancias (Santos, 2004, p. 19).

Existen diferentes formas de prevenir el estrés pero estas pueden ser aplicadas de diferente manera a cada individuo, hay un aspecto muy importante que es necesario mencionar y es la necesidad de cambiar los estilos de vida rutinarios y la de incorporar nuevos hábitos, que muchas veces son muy sencillos pero pueden dar solución a importantes problemas de salud física y mental originados por el estrés, sin embargo, estos hábitos deben realizarse de manera recurrente para obtener buenos resultados.

El tratamiento de las enfermedades por estrés laboral deberá ser preventivo y lograrse ejerciendo acciones necesarias para modificar los procesos causales utilizando criterios organizacionales y personales. (Villalobos 1999).

El estrés entendido como estímulo, como respuesta o como proceso de interacción entre ambos, actúa en el organismo desencadenando un gran número de alteraciones y enfermedades a distintos niveles. Entre los trastornos cardiovasculares pueden mencionarse la hipertensión arterial, la enfermedad coronaria o las taquicardias.

El asma bronquial o el síndrome de hiperventilación constituyen trastornos respiratorios. Dentro de los inmunológicos figura la aceleración del desarrollo de los procesos infecciosos.

En cuanto a alteraciones del sistema endocrino, las principales son el hipotiroidismo y el hipertiroidismo. La úlcera péptica, la colitis ulcerosa, la aerofagia y el estreñimiento son desequilibrios gastrointestinales.

El prurito, la sudoración excesiva, la dermatitis atópica y la alopecia se inscriben dentro de los dermatológicos.

Los trastornos musculares más habituales son tics, temblores, contracturas musculares, etc.

Como problemas sexuales, pueden mencionarse la impotencia, la eyaculación precoz, el coito doloroso, el vaginismo y las alteraciones del deseo.

No hay que desdeñar la importancia de los desequilibrios psicopatológicos, Como miedos, fobias, depresión, trastornos de la personalidad, consumo de drogas, conductas obsesivas y compulsivas, alteraciones del sueño, etc.

Las situaciones o estímulos pueden ser estresantes porque constituyen un cambio o novedad, porque no hay suficiente información acerca de ellos, porque son impredecibles y crean incertidumbre y/o ambigüedad, porque se presentan de manera inminente y no se dispone de tiempo para prepararse ante ellos, etc.

El estrés laboral aparece como consecuencia del contenido o la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral, entre las que se destacan: apatía por el trabajo, astenia, dificultades en las relaciones interpersonales, disminución en el rendimiento laboral, tristeza, depresión, síntomas psicósomáticos que pueden llegar a generar la aparición de determinados trastornos psicofisiológicos, al igual que marcada insatisfacción laboral.

1.6. EL ESTRÉS EN DOCENTES

En este apartado se analizaron las consecuencias personales, familiares y laborales que afectan a los docentes en su ámbito de trabajo.

1.6.1 Consecuencias del estrés en docentes.

Respecto a las consecuencias personales, destacan la incapacidad para desconectarse del trabajo, los problemas de sueño, el cansancio que aumenta la susceptibilidad a la enfermedad, problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias (Freudenberger y Richelson, 1980; Golembiewski, 1986; Pines, 1981) que están relacionados en numerosas ocasiones con el abuso de fármacos tranquilizantes, estimulantes, abuso de café,

tabaco, alcohol y otras drogas (Maslach y Jackson, 1981), destacando en la literatura la proliferación en las cifras de consumo de alcohol entre los profesores (Belcastro, 1982; Chakravorty, 1989; Maslach, 1982).

En la misma línea, Quevedo-Aguado(1999) encuentran que mayores puntuaciones en despersonalización dan lugar a un incremento de los trastornos psicofisiológicos, mientras que Smith (2001) señala que un alto nivel de estrés predice problemas de salud física y mental.

Asimismo, Matud, García y Matud (2002), señalan que la insatisfacción con el rol laboral y la presión en el trabajo correlacionan con sintomatología de tipo somático, depresiva, de ansiedad e insomnio. Por otro lado, Calvete y Villa (2000) presentan coeficientes de correlación significativos entre el cansancio emocional y síntomas de depresión, somatización, ansiedad, dificultades cognitivas y sensibilidad interpersonal.

Pines (1981) Señalaron que las consecuencias que a nivel psicológico afectan al profesor que padece Burnout son numerosas: falta de autorrealización, baja autoestima, aislamiento, tendencia a la autoculpa, actitudes negativas hacia uno mismo y hacia los demás, sentimientos de inferioridad y de incompetencia, pérdida de ideales, irritabilidad, hasta casos más extremos de intentos de suicidio, cuadros depresivos graves, ansiedad generalizada, fobia social y agorafobia.

Finalmente, cabe señalar como consecuencia evidente del estrés y Burnout, la insatisfacción laboral, citada por un alto número de autores (Kyriacou y Sutcliffe, 1978; Travers y Cooper, 1997).

Las consecuencias que el estrés y Burnout tienen sobre la familia han sido poco estudiadas en la literatura científica. Se describen profesores que llegan tensos a casa, agotados física y psicológicamente, con cuadros de irritación, cansados de

escuchar y hablar sobre problemas de otras personas. Estas condiciones no propician en absoluto, un clima ideal para una adecuada vida familiar y de pareja. Por otro lado, la vida de la pareja sufre un enorme deterioro, siendo la responsable de un importante número de divorcios dentro de este tipo de profesiones (Cooke y Rousseau, 1984).

Los principales factores de riesgo causantes de estrés en los docentes son de tres tipos: psicosociales, organizativos y ergonómicos.

1.6.2. Aspectos psicosociales del estrés en los docentes.

Entre los aspectos psicosociales que son causa de estrés en el profesorado podemos resaltar:

- La Problemática Social: Pérdida de valores, problemas derivados de alumnos procedentes de familias desestructuradas.
- Las Relaciones con las familias: se reclama por parte del profesorado más apoyo e implicación, considera que algunas familias delegan la educación de sus hijos en el centro docente.
- La patente sensación de soledad y falta de apoyo y consideración por parte de la Administración que tiene el profesor.
- La falta de motivación de los alumnos, los problemas de disciplina, conflictividad y heterogeneidad dentro de las aulas.

Para los alumnos con necesidades educativas especiales, el docente carece de los medios y conocimientos que le permitan cubrir las necesidades de estos colectivos, lo que le genera un sentimiento de frustración y estrés.

Merece especial mención el colectivo de alumnos de integración con problemas de comportamiento, en cuyo caso hay que añadir, al sentimiento de frustración, situaciones de conflicto que en ciertos casos el docente no puede controlar.

Existen más demandas profesionales que competencias, falta de recursos y habilidades para resolver conflictos y enfrentarse a situaciones para las que no están preparados (tipos de alumnos, conflictividad, agresividad), etc.

1.6.3 Aspectos socioeconómicos del estrés en los docentes.

A continuación se mencionaran algunos de los aspectos que afectan a los docentes y pueden desencadenar Burnout.

- Problemas derivados de las dificultades económicas y culturales de algunas zonas marginales.
- La problemática específica de la inmigración. En general el docente debe enfrentarse alumnos que desconocen hasta el idioma, o cuyo nivel de conocimientos es muy limitado, lo que dificulta en gran medida su labor, provocándole un estrés adicional.
- Los problemas derivados de las relaciones con las personas: familias, compañeros, alumnos y administración. Este factor es uno de los que mayor importancia tiene como desencadenante del estrés.
- Es muy importante destacar la importancia del ambiente de trabajo. En este sentido, los aspectos peor valorados por los docentes son: Relaciones con los compañeros, relaciones con los alumnos, ambiente del puesto de trabajo, relaciones con los padres, horario de trabajo, etc.

- Escasa valoración social: los profesionales de la enseñanza se sienten poco valorados socialmente y con escasa comprensión social de su realidad laboral. Esta percepción de la imagen social del docente incide directamente sobre sus niveles de motivación, a la hora de realizar su trabajo.

Y por último podemos mencionar la inseguridad laboral, en el caso de los interinos.

1.6.4 Aspectos organizativos del estrés en los docentes.

Algunos aspectos pueden ser:

- El elevado número de alumnos por aula: ratio.
- La falta de personal docente de apoyo, cuidadores y de otros perfiles profesionales.
- La asunción de responsabilidades accesorias a la docencia, tales como tutorías, ejercicio de cargos directivos.
- La rigidez organizativa en cuanto al horario y la falta de coordinación, falta de tiempo para preparar el trabajo.
- Las normas de convivencia en algunos centros.
- Estabilidad del personal.

- Las dificultades de promoción.

1.6.5 Aspectos ergonómicos del estrés en los docentes.

Son los relacionados con el medio ambiente de trabajo, podemos destacar:

- La escasez e inadecuación de medios y recursos, que generan una carga mental que acaba concretándose en forma de estrés.
- La infraestructura, que a veces es mínima.
- Los problemas auditivos, de la voz.
- El frío, el calor, el ruido las aulas y los espacios inadecuados.
- En general, el profesorado se muestra muy crítico con los aspectos relativos a la confortabilidad, especialmente en los centros más pequeños.
- El excesivo número de alumnos por clase, la falta de motivación del alumnado, un aumento de la presión social a la que se ve sometido el docente... son algunos de los factores que contribuyen al estrés. Si a esto le añadimos aspectos personales como la inseguridad o cuestiones logísticas como la falta de medios adecuados para desempeñar un trabajo, es probable que el profesorado se vea envuelto en situaciones que le sobrepasan y le generan ansiedad.

Las consecuencias de una situación así son claras: falta de ilusión que lleva a la apatía, agotamiento, frustración, ansiedad que repercuten negativamente, no sólo en la salud del profesor y en su entorno, sino también en la calidad de la enseñanza.

1.6.6. CICLOS DE ESTRÉS DEL PROFESORADO

Debido a las características propias del trabajo de los profesores y a la variabilidad de actividades a lo largo del curso académico, es normal encontrar momentos en los que los docentes se encuentren más estresados. La incorporación al trabajo después de las vacaciones, los períodos de exámenes, etc. hacen del trabajo docente una situación dinámica en la que no siempre se realiza el mismo trabajo y en las que la época del curso puede predeterminedar momentos vivenciados de forma muy dispar entre el profesorado.

De esta forma, los resultados obtenidos parten de las investigaciones pioneras de Hembling y Gilliland (1981) que indican cuatro momentos especialmente estresantes para los profesores de Primaria (septiembre, diciembre, marzo y junio) y dos para los de Secundaria (septiembre y junio). Sin embargo, otros autores no coinciden con estos resultados.

En esta línea, Kinnuen (1989) afirmaba que la respuesta al estrés y sus ciclos dependía más de la personalidad del profesor que estrictamente del período escolar. Por otro lado, un estudio norteamericano realizado por la Organización de Maestros Unidos del Estado de Nueva York (NYSUT, 1980) apuntaba a la primera semana del curso escolar como la más estresante del año.

Finalmente, Travers y Cooper (1994), tomando muestras de sangre y cuestionarios sobre estrés durante las primeras semanas de curso escolar, evidenciaban niveles extremadamente bajos de hidrocortisona y estrés percibido a grandes niveles.

1.7. DIFERENCIAS ENTRE EL ESTRÉS GENERAL Y EL BURNOUT

Frente al estrés general, se considera el Burnout como una de las posibles respuestas al impacto acumulativo del estrés laboral crónico, pudiendo constituir la fase final de éste.

Otros autores consideran el Burnout como el estadio final de un proceso adaptación/inadaptación entre las demandas y los recursos del sujeto; mientras que el estrés se refiere a procesos temporales más breves. También se sugiere que el Burnout está asociado con actitudes negativas hacia los clientes, el trabajo y la organización, cosa que no ocurre en el estrés.

El Burnout entendido como un proceso supone una interacción de variables emocionales (cansancio emocional y despersonalización), cognitivas (falta de realización en el trabajo) y actitudinales (despersonalización). Estas variables se articulan entre sí en un episodio secuencial, con una relación antecedentes consecuentes, dentro del proceso más amplio de estrés laboral (Buendía J, 2003)

En este sentido el Burnout tiene que ver con la respuesta de estrés que se da de un contexto laboral ya que mientras que el estrés es experimentado por todo el mundo, el Burnout es experimentado por aquellas personas que tienen una motivación, expectativas y objetivos elevados, de manera que personas sin estas motivaciones iniciales experimentarían estrés laboral pero no Burnout. Farber (1984) menciona que otro elemento de distinción es, que el estrés tiene efectos positivos y negativos, mientras que el Burnout solo está asociado a efectos negativos. (Alarcón, 2001).

CAPITULO DOS

EL SINDROME DE BURNOUT

Como se menciona en el capítulo anterior dentro de los riesgos laborales de carácter psicosocial, el estrés y el síndrome de Burnout son dos de las principales causas del deterioro de las condiciones de trabajo, fuentes de accidentes y ausentismos.

La presencia de Burnout puede implicar un efecto nocivo para el profesional, no sólo educativo, sino en general, afectando mediante el deterioro de sus relaciones personales y de su salud física o mental. De ahí la necesidad de ahondar sobre el síndrome de Burnout, así como analizar los elementos que se relacionan, que está asociado a la salud de todo trabajador insertado en una organización.

El Burnout, síndrome de estar “quemado” (SQT) o estrés laboral crónico, suele darse entre los trabajadores de los servicios humanos: docentes, personal de enfermería, de servicios sociales, seguridad... y en general en aquellas profesiones que implican un trato directo con las personas. Cuando decimos que el profesional está quemado queremos expresar que la situación le ha desbordado, y su capacidad de adaptación ha quedado reducida.

Freudemberger describió por vez primera el Burnout en 1974 como “un conjunto de síntomas físicos y psíquicos (hundimiento físico y emocional) sufridos por el personal sanitario como resultado de las condiciones de trabajo”. Describía así el estado físico y mental en relación con el trabajo que observó entre los jóvenes y voluntarios que trabajaban en una clínica de desintoxicación. Después de un año, muchos de ellos se sentían agotados, fácilmente irritables y habían desarrollado una actitud cínica hacia sus pacientes y una tendencia a evitarlos (Freudemberger, 1974).

Este fenómeno puede estudiarse tanto desde el punto de vista clínico como psicosocial (Gil-Monte P, y Peiró JM, 1997). Desde una perspectiva clínica lo caracterizan síntomas depresivos o ansiosos, aunque también de tipo fóbico. Síntomas que en psicopatología son bastante inespecíficos y que se pueden presentar en una gran cantidad de trastornos, tanto mentales como somáticos (Soria J, 2003). Existen también profesionales que no admiten la existencia del Burnout, sino que lo entienden como una manera de afrontar las vicisitudes del trabajo en lugar de una verdadera enfermedad. Para éstos, el profesional en cuestión debería poseer los recursos suficientes para hacer frente a las nuevas demandas sociales.

Por otra parte, y desde una perspectiva psicosocial, existe actualmente un consenso para considerar al Burnout como una respuesta al estrés laboral crónico, una experiencia subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y la organización (Guerrero E, y Vicente F, 2001), relacionada por tanto con el contexto social y que agrupa la percepción de uno mismo y de los otros. Estos sentimientos y actitudes incluyen, además del mismo estrés (o más bien distrés), aspectos como: desinterés y disgusto por el trabajo, fatiga crónica, ausentismo laboral, baja implicación profesional, y deseos de abandonar la profesión (Lens W y Neves, 1999).

Maslach, profesora de la Universidad de San Francisco, lo introdujo en el ambiente psicológico, reservando el concepto para referirse al desgaste profesional que sufren los trabajadores de los Servicios Humanos (educación, salud, administración pública, etc.).

El síndrome de Burnout asume, según el enfoque psicosocial, un modelo multidimensional (Maslach y Leiter, 1999) que incluye: la experiencia de estrés, la evaluación de los otros y la evaluación de uno mismo. Con los tres componentes

de: agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro o realización personal en el trabajo (Maslach y Jackson, 1981).

A continuación se definen los tres conceptos del modelo multidimensional.

- **Agotamiento Emocional:** se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento y la fatiga. Este es el aspecto clave del “Burnout”, el aumento en los sentimientos de agotamiento.
- **Despersonalización:** que se manifiesta en el desarrollo de actitudes negativas y sentimientos fríos e impersonales hacia los destinatarios del trabajo (clientes, pacientes, alumnado, etc.)
- **Bajo Logro o realización personal:** que consiste en la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos, desmotivados en el trabajo e insatisfechos con los resultados.

2.1. MANIFESTACIONES DEL SINDROME DE BURNOUT.

De lo que no parece haber dudas es que el Síndrome de Burnout comprende una serie de alternativas físicas, comportamientos mentales y emocionales que tienen su origen en factores individuales, laborales y sociales.

Freudenberger (1977) afirmaba que el Burnout sería "contagioso", ya que los trabajadores que padecen el síndrome pueden afectar a los demás de su insensibilidad, cinismo y desesperación, con lo que en un corto periodo de tiempo la organización, como ente, puede caer en el desánimo generalizado. Savicki

(1979) también admitía esta posibilidad de contagio indicando que "el Burnout es similar al sarampión" en cuanto a sus efectos epidémicos.

En cuanto a los síntomas, diversos autores (Maslach y Pines, 1977; Cherniss, 1980 y Maslach, 1982) revelan que se pueden agrupar en cuatro áreas sintomatológicas:

1. **Psicosomáticos:** alteraciones cardiovasculares -hipertensión, enfermedad coronaria-, fatiga crónica, cefaleas y migraña, alteraciones gastrointestinales (dolor abdominal, colon irritable, úlcera duodenal), dolores musculares, alteraciones respiratorias (asma), alteraciones del sueño, alteraciones dermatológicas (urticaria), alteraciones menstruales, disfunciones sexuales, entre otros.
2. **Conductuales:** destacan aquellas de la conducta alimentaria, abuso de drogas, fármacos y alcohol, ausentismo laboral, conductas de elevado riesgo, tabaquismo, incapacidad de relajarse, etc.
3. **Emocionales:** distanciamiento afectivo que el profesional manifiesta a las personas a las que atiende, la impaciencia, los deseos de abandonar el trabajo y la irritabilidad, la dificultad para concentrarse debido a la ansiedad experimentada, depresión, irritabilidad, baja autoestima, falta de motivación, dificultades de concentración, sentimientos de frustración profesional y deseos de abandonar el trabajo.
4. **Defensivos:** se trata de un mecanismo que utiliza el profesional para poder aceptar sus sentimientos, negando las emociones anteriormente descritas cuyas formas más habituales son: negación de las emociones, ironía, atención selectiva y el desplazamiento de sentimientos hacia otras actuaciones o cosas, la intelectualización (la atención parcial hacia lo que le

resulta menos desagradable), desarrollo excesivo de hobbies (que llenan la mente de la persona, incluso en horas de trabajo), dedicación creciente al estudio para liberarse de la rutina con disminución de la atención a los casos "poco interesantes", pseudoausentismo laboral con el desarrollo de actividades cuyo objetivo es limitar el número de horas reales en el centro de trabajo (actividades sindicales, formación continua), etc.

Se puede plantear que existe un consenso en cuanto a las fuentes de aparición del Síndrome de Burnout en el campo docente. Como son:

- La amplitud de funciones, diversidad de tareas, ámbitos y requerimientos que tiene que atender.
- La escasa concienciación del profesorado para asumir la respuesta a las necesidades educativas como una tarea propia ordinaria.
- La inviabilidad para abordar todas las funciones y tareas asignadas en la normativa.
- La precaria e ineficaz formación permanente que se les ofrece.
- Los problemas de coordinación entre profesionales

Si bien no existen estadísticas fiables sobre esta patología, se calcula sobre la base de los estudios realizados que en sectores como la educación, se estima que un 30 % de las bajas se debe a este Síndrome, al igual que un elevado porcentaje de las que se dan en los profesionales de la sanidad.

Los factores que influyen en el desgaste profesional son:

1. **Personalidad:** eventos vitales, edad y años de ejercicio profesional, sexo, familia y apoyo social. Una personalidad madura y una situación vital favorable serian factores protectores ante el desgaste profesional.
2. **Factores laborales:** profesiones de gente que trabajan con gente. Condiciones laborales deficitarias en cuanto al medio físico, entorno humano, organización laboral, sueldos bajos, sobrecarga de trabajo.
3. **Factores sociales:** la extensión del Síndrome de desgaste profesional hace pensar que el Burnout puede ser un síntoma de problemas sociales más amplios.

Cuadro evolutivo del Síndrome de Burnout. Este posee cuatro niveles de patologías:

1. **Falta de ganas de ir a trabajar, dolor de espalda y cuello.** Ante la pregunta ¿qué te pasa?, la respuesta es “no sé, no me siento bien”.
2. **Empieza a molestar la relación con otros.** Comienza una sensación de persecución (“todos están en contra mía”), se incrementa el ausentismo.
3. **Disminución notable en la capacidad laboral.** Pueden comenzar a aparecer enfermedades psicosomáticas (alergias, soriasis, picos de hipertensión etc.). En esta etapa comienza la automedicación, que al principio tiene efecto placebo, pero luego requiere de mayor dosis. En este nivel se ha verificado el comienzo de la ingesta alcohólica.
4. **Esta etapa se caracteriza por el alcoholismo, drogadicción, intentos de suicidio,** suelen aparecer enfermedades graves tales como: cáncer,

accidentes cardiovasculares, etc. Durante esta etapa, en los periodos previos se tiende a abandonar el trabajo.

En cualquiera de los niveles anteriores las emociones que se generan son: tensión, ansiedad, miedo, depresión, hostilidad abierta o encubierta. Esto afecta la calidad de las tareas, se deteriora el trabajo institucional, así como el agotamiento y las enfermedades.

En la actualidad, como consecuencia del constante y acelerado desarrollo científico técnico así de los procesos de optimización en la educación en busca de la excelencia educativa se producen acelerados cambios tecnológicos en las formas de organización, los métodos y medios de enseñanza y en los enfoque educativos que pueden afectar consecuentemente a los educadores en su rutina de trabajo, modificando su entorno laboral y propiciando situaciones de desgaste profesional que se suman a otros factores externos a la esfera laboral derivados de las generales y específicas circunstancias familiares o de su vida privada y social. De ahí la enorme importancia de conocer los factores psicosociales generales de desgaste profesional en la educación y el tratamiento adecuado al desgaste educacional.

2.2. EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESORES

De acuerdo con Cora (2005) la sociedad y la educación se han modificado para resolver las demandas sociales que exige un entorno como el actual, pero a pesar de los cambios e innovaciones, en el sistema educativo existen innumerables problemas, muchos de ellos difíciles de resolver. La educación ha de saber equilibrar la balanza del conocimiento y los valores.

Las condiciones de trabajo, las presiones de tiempo y el devaluado contexto escolar destacaban como principales fuentes de estrés en los primeros trabajos realizados sobre el estrés del profesorado hace ya dos décadas.

Posteriormente se han señalado como importantes: el conflicto o ambigüedad de rol, el nivel de participación en la toma de decisiones, los sistemas de premios, la autonomía en el ejercicio de la actividad profesional, la evaluación del profesorado, la relación profesorado/alumnado, la falta de promoción y el apoyo que recibe de la organización, las instituciones académicas, los profesores, los alumnos no son ajenos a todo el sistema educativo, ya que pertenecen a él, adquiriendo y asimilando su forma de ser y de actuar, sus conocimientos, técnicas y problemáticas.

Parecen ser factores que generan estrés en el profesorado: los problemas y la falta de disciplina, la apatía, los bajos resultados en las evaluaciones, los abusos físicos y verbales, la baja motivación del alumnado, las presiones temporales, la baja autoestima y estatus social, los conflictos entre el propio profesorado, los cambios rápidos en las demandas curriculares, etc.

Los principales predictores serían las variables: conflicto y ambigüedad de roles, locus de control, intro/extraversión, estabilidad de la personalidad, ansiedad, años de experiencia, años en el puesto actual, diferentes materias enseñadas, horas de actividades extracurriculares y horas de trabajo en casa (Guerrero y Vicente, 2001).

2.3. MODELOS EXPLICATIVOS DEL BURNOUT EN PROFESORES.

Derivado fundamentalmente de los estudios sobre las causas del estrés y Burnout del profesor, algunos autores Golenvieski, Munzenrider y carter (1983), Leiter y Maslach (1988), Byrne (1999) Kyriacou y Sutcliffe (1978), Kyriacou y Sutcliffe

(1978), Worrall y May (1989), Leithwood, Menzies, Jantzi y Leithwood (1999), en Ayala Carrasco (2009) conforman modelos explicativos de este fenómeno que ejemplifican los itinerarios que siguen los docentes hacia el estrés y las variables más importantes que influyen durante este proceso

Dentro de los más importantes destacan el modelo de Burnout del profesorado derivado de la revisión bibliográfica del término realizado por Byrne (1999). Este modelo se complementa con un estudio efectuado en Canadá sobre 1242 profesores de Educación Infantil, 417 de Primaria y 1479 de Secundaria, en donde se correlacionan los factores más estudiados en la literatura con las puntuaciones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal del MBI. 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.

Otro de los modelos más citados en la literatura es el realizado por Kyriacou y Sutcliffe (1978). Estos autores describieron un modelo sobre el Burnout de los profesores que posteriormente sería ampliado por Rudow (1999) y levemente modificado por Worrall y May (1989). Consideraron al estrés como un proceso en el que la valoración y las estrategias frente a las demandas laborales que el profesor realiza en su trabajo son determinantes en la aparición del Burnout.

Su interacción con las características personales, factores organizacionales y la actividad diaria influyen durante todo el proceso (Rudow, 1999). Los datos en los que se basó este modelo parten de las investigaciones realizadas por Kyriacou con 127 profesores a los que administraron diferentes medidas relacionadas con el estrés, el Burnout y síntomas de ansiedad, encontrando correlaciones significativas entre el Burnout y síntomas psicossomáticos de ansiedad.

Posteriormente, Rudow (1999), tomando como referencia el modelo de Kyriacou y Sutcliffe (1978) y las modificaciones de Worrall y May (1989), recoge evidencias

empíricas analizando los resultados de diversas investigaciones realizadas en distintos países (Capel, 1987, en Inglaterra; Tomashevskaja, 1978, en la Unión Soviética; Temml, 1994, en Austria, entre otras), en los que se correlacionan diversas medidas de Burnout con variables organizacionales y personales del profesorado. También analiza investigaciones que relacionaron aspectos fisiológicos, bioquímicos e inmunológicos con el Burnout (Karpenko, 1975; Kinnunen, 1989), dando lugar a lo que denominó modelo de reacciones negativas de tensión y consecuencias en la actividad docente.

Teniendo en cuenta los resultados de estas investigaciones, Rudow mantiene que la sobrecarga laboral y una situación cronificada de estrés son las principales causas del síndrome de Burnout, que genera una reducción de la actividad laboral y la aparición de trastornos psicosomáticos.

Otro de los modelos explicativos del Burnout en profesores es el planteado por Leithwood, Menzies, Jantzi y Leithwood (1999) en Ayala, Carrasco (2009) et al.) Estos autores, mediante una pormenorizada revisión de la literatura, seleccionan 18 estudios 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 y las decisiones de los administradores y jefes de las instituciones educativas, los factores organizacionales y los factores personales.

Estos constructos los crean según la aparición de las distintas variables en los 18 estudios analizados, agrupándolas en estos tres factores generales según el número de veces que aparecen en los resultados de estas investigaciones.

Pero, sin lugar a dudas, el más aceptado por la comunidad científica internacional es el modelo multidimensional del Burnout en profesores de Maslach y Leiter

(1999). Este modelo recoge las experiencias y estudios elaborados por Maslach, Jackson y Leiter en los últimos veinte años.

Como instrumento fundamental de evaluación se utiliza el Maslach Burnout Inventory-MBI de Maslach y Jackson, (1981,1986) con todas las connotaciones conceptuales en su definición como constructo, que utilizan como punto de partida para adaptarlo a la situación específica del ámbito educativo.

El modelo incluye tres componentes: la experiencia de estrés, la evaluación de los otros y la evaluación de uno mismo. Es un síndrome psicológico formado por el cansancio emocional (componente de estrés que implica una incapacidad para obtener de uno mismo los suficientes recursos emocionales necesarios para afrontar el trabajo), la despersonalización (componente asociado a la evaluación de los demás en la que afloran sentimientos negativos de distanciamiento y cinismo con respecto a los clientes) y una 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 primero que aparece en el sujeto es el cansancio emocional dando paso posteriormente a la despersonalización y a la baja realización personal, proceso que replica Dorman (2003) en una reciente investigación sobre 246 profesores de centros privados. Este modelo establece una serie de dimensiones que se relacionan entre sí y que influyen directamente en la aparición del Burnout.

Dentro de éstos, los factores más importantes son la conducta del profesor, su percepción sobre el alumnado, la conducta de éste y sus resultados. No obstante, estas autoras plantean que el aspecto fundamental de la vivencia negativa que supone el fenómeno del Burnout está directamente relacionada con la percepción que tiene el profesor de todos los factores anteriormente descritos y que su

solución o la mejor forma de actuar ante la proliferación del profesor con Burnout solo la podemos encontrar en la prevención que pueda ejercer la administración educativa y la adecuación de leyes y reformas educativas coherentes y realistas a la situación actual, dotando de infraestructura personal y material suficiente y adecuada a los centros, que les permita adaptarse y asumir los cambios sociales que se vayan produciendo.

Cora (2005) afirma que los profesores son profesionales con preparación en su materia específica, pero en las circunstancias actuales el aspecto más importante del docente es el de poder asumir situaciones de conflicto.

Para Rodríguez (2004), el trabajo del profesor no se ve recompensado ni por el alumnado, o la alta correlación entre el estrés de los profesores y los síntomas agresivos. Blase descubrió que los maestros de escuela que tenían dificultades al afrontamiento del estrés laboral tendían a manifestar con mayor frecuencia dolores de cabeza, trastornos del sueño y depresión, Kyriacou y Pratt encontraron a asociación entre el estrés subjetivo y diversos síntomas psicológicos, especialmente en el área de la ansiedad, depresión y síntomas somáticos.

Seidman y Zager observaron que numerosos problemas físicos y psicológicos, nerviosismo, dolores de cabeza y estómago, resfriados, sentimientos de soledad, depresión y dificultades domésticas se relacionaban con las medidas de Burnout de los profesores. (Calvete, 1997).

Esto provoca un cansancio emocional al tiempo que la vocación del docente se ve frustrada, hasta el punto de sentirse totalmente desmotivado. Los principales síntomas forman parte del proceso de desgaste laboral; entre ellos destacan la irritabilidad y repentinos cambios de humor, cansancio crónico y falta de energía, percepción desproporcionada de los propios errores e incapacidad para ver los éxitos laborales, ausencias injustificadas al trabajo, insomnio, estos síntomas forman parte de una larga lista de dolencias que dan lugar al círculo vicioso del

estrés laboral. La enseñanza, como profesión, tiene rasgos de severidad que contribuyen a agravar los problemas de Burnout entre los profesores con respecto a otras profesiones, y que podrían ser las siguientes:

> Exige un contacto e interacción personal constante con los estudiantes, niños o adolescentes, que debe ser experta, paciente, sensible y útil.

> El profesor trabaja con individuos que pueden no querer trabajar con él ni aceptan beneficiarse de su esfuerzo y maestría. Además, carece de posibilidades para actuar sobre estos estudiantes.

> La enseñanza ofrece pocas oportunidades a los profesores para relajarse, descansar y entablar relaciones con otros adultos a lo largo del día.

> La remuneración salarial es siempre menor que otros puestos de trabajo equivalentes por la titulación o formación de los profesores y empuja a los profesores a completar sus ingresos con otros trabajos. (Farber, 1991, en Manassero, 2003).

Las expectativas excesivas que los profesores tienen sobre diversos aspectos de su trabajo suele ser una importante fuente de estrés y Burnout, consideraremos brevemente algunas de las más comunes.

1. La expectativa de que todos los estudiantes responderán bien a su intervención, habitual (sobre todo en los profesores nuevos) es hecha añicos por la realidad; algunos estudiantes, incluso, no progresarán, independientemente del trabajo que se haga con ellos ni de quien lo haga.
2. La impaciencia por ver los resultados del trabajo inmediatamente, es otra fuente de estrés y Burnout en una profesión, donde a veces, los grandes cambios necesitan largos períodos de tiempo para poder verse.

3. Los profesores suponen que los estudiantes están motivados para aprender, aunque sea con altibajos, y por lo tanto, que están dispuestos para acoger su ayuda y su enseñanza; la realidad en muchos casos es otra: la única motivación para enseñar la pone el profesor, mientras que los estudiantes carecen de ella.
4. Los profesores esperan que los alumnos se comporten según cierto papel de manera de sean fácilmente controlables y permitan ejercer su autoridad; el funcionamiento real del día a día suele rebajar estas aspiraciones.
5. Los profesores esperan que su trabajo sea apreciado y valorado por sus compañeros profesores o los supervisores, y especialmente, por los estudiantes o sus padres, pero esto no es tan frecuente.
6. Los profesores esperan que su trabajo sea fundamentalmente directo con los alumnos, sin embargo, el papeleo burocrático ocupa una parte cada vez más importante de la carga de trabajo diario, y especialmente en puestos directivos en la enseñanza, de apoyo a la educación, desempeñados crecientemente por profesores.
7. La expectativa de realizar tareas concretas y específicas en la educación de los estudiantes se ve considerablemente distanciada de la realidad, por la creciente asignación a los profesores de diversas tareas nuevas, difusas y poco definidas (orientación, tutoría, programador, diseñador curricular, jefe de departamento, etc.).

8. Los profesores esperan ejercer la docencia en un ambiente de trabajo estimulante y recompensador, pero la realidad es muchas veces opuesta, cuando el profesor se encuentra sólo o aislado.
9. Los profesores esperan aprender en el trabajo los temas que ignoran o recibir preparación formal para la innovación y los cambios; la realidad es más deprimente.
10. La profesión docente no suele tener una carrera razonablemente estructurada que permita elevar progresivamente el estatus de los profesores, de modo que las expectativas de progreso profesional para muchos profesores, están truncadas.
11. Los bajos salarios son unas de las características más universales de la profesión docente en todos los niveles educativos y en todos los países.

Los salarios son bajos y en algunos casos no son suficientes para satisfacer las necesidades personales y familiares, resultan ofensivos cuando se comparan con la situación económica de las familias de algunos de los estudiantes, a quienes ellos ayudan a educarse, o con otros trabajadores del mismo nivel de titulación o en el mismo campo educativo. (Manassero, 2003).

De acuerdo a Cunningham, cuando el estrés del profesor se prolonga en el tiempo da lugar a un síndrome conocido como "Burnout del profesor" que se caracteriza por agotamiento físico, emocional y actitudinal (Calvete, 1997).

2.4. ESTUDIOS REALIZADOS EN MÉXICO SOBRE BURNOUT EN PROFESORES.

Los estudios sobre la profesión docente en la última década han ido aumentando, quizá en respuesta a una sociedad que tiene puestas unas enormes expectativas en el papel que el sistema educativo y el docente deben ejercer en el proceso de formación de las personas, y paradójicamente unido a una falta de valoración del trabajo de los mismos. Todas las profesiones de carácter asistencial (médicos, profesores, funcionarios de prisiones, policías, trabajadores sociales, psicólogos, etc.) y las que tienen relación con el trato directo con personas presentan unos riesgos mayores de estrés y de lo que se denomina el Síndrome de Burnout. (Calvete, 1997).

El Síndrome de Burnout ha sido objeto de estudio desde mediados de los años 70 en el terreno de las instituciones del sector salud, es en la última década que las investigaciones se trasladan al sector educativo. La revisión de literatura señala dos importantes líneas de investigación: psicológica y laboral.

La primera, aborda la depresión como la consecuencia más directa asociada al Síndrome de Burnout, los investigadores se preguntan por qué las personas responden de manera diferente al estrés (Moreno Jiménez, González Gutiérrez, Carrosa Hernández 2003); incluyen las variables de personalidad resistente y sentido de la coherencia en profesores de Colegios e Institutos Públicos de Madrid España. La segunda línea, la laboral se refiere al contexto de trabajo de los profesores que representa una influencia significativa sobre su calidad de vida laboral (Aldrete Rodríguez, Pando Moreno, Aranda Beltrán 2003) identifican la prevalencia del Síndrome de Burnout y su relación con las actividades que realizan los profesores. (Acosta, 2006).

Una de las investigaciones revisadas se realizó en México en educación primaria. Esa investigación fue hecha por Aldrete Rodríguez, Pando Moreno, Aranda Beltrán (2003) del Instituto Regional de Investigación en Salud Pública, Universidad de Guadalajara. Es un estudio observacional, transversal y descriptivo, en una muestra de maestros que laboran frente a grupo en 25 escuelas primarias, seleccionadas aleatoriamente, de la Zona Metropolitana de Guadalajara. La unidad de análisis fue el Síndrome de Burnout y su relación con las actividades que realizan como docentes.

Para la captación de la información se utilizó un formulario autoaplicado que contenía las variables de interés, así como la escala de Valoración de Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el Síndrome de Burnout o de quemarse por el trabajo.

Se estudiaron 301 maestros, el rango de edad fue de 24 a 69 años. Algunos resultados obtenidos en este estudio 25.9% de los maestros presentan agotamiento emocional alto, 21.6% baja realización en el trabajo, 5.6% de despersonalización en su nivel más alto, un 20.6% de los profesores no presentaron alteraciones en las áreas que evalúa el MBI. (Acosta, 2006).

Otra investigación fue la realizada por Acosta (2006) entre los profesores del CCH de la Universidad Juárez del Estado de Durango, donde existe una serie de variables físicas psicológicas y sociales que originan una sobrecarga crónica de estrés en los profesores que se traduce en actitudes y sentimientos negativos hacia los alumnos, los compañeros maestros, la autoridad y los diferentes roles que ejerce el profesor, factores desencadenantes del Síndrome de Burnout, que llevaron a conocer el síndrome de Burnout que presentan los profesores del CCH de la UJED. La conclusión general de esta investigación es que los maestros del CCH de la UJED presentan bajo nivel del Síndrome de Burnout.

Otro estudio fue “Burnout en docentes del CCH-UNAM” realizado por Unda Rojas Sara (2006), entre los profesores del Colegio de Ciencias y Humanidades de los planteles: Vallejo, Azcapotzalco y Oriente de la UNAM. En la que se contrastan variables del Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral con las nuevas exigencias producto de las condiciones de organización del trabajo académico actual. Empleando el Inventario de Maslach (Maslach y Jackson 1986) o MBI y la Escala del Grado de Satisfacción en el Trabajo.

Entre los datos obtenidos para esta muestra se observó que el 60% de los sujetos presentan algún grado de síndrome expresado en la presencia de algunos de los componentes. Para el caso de cansancio emocional el 32% lo presenta, para la despersonalización el 30% y para la baja realización personal en el trabajo 35% esto significa que alrededor de una tercera parte de la muestra está desarrollando este síndrome.

Un estudio presentado en el primer foro de las Américas en Investigación Sobre Factores Psicosociales, dicho estudio fue realizado en Veracruz por, Camacho Cristian Carmen y Arias Galicia Fernando (2006). Se trabajó en una muestra de convivencia integrada por 341 profesores. Los resultados obtenidos en esta investigación de muestra la existencia del síndrome de Burnout en los profesionales que participaron en este estudio. Los participantes presentan un agotamiento emocional, conocido como una pérdida de energía, fatiga física y psicológica, estrés, despersonalización, deficiencia de los beneficios y pérdida de interés en la satisfacción de obtener los logros.

Cabrera Parra Mónica, Cortez Vilchiz Sandra, Díaz Martínez Verónica, Flores del Río Ana Paola, Herrera Ruíz Hugo y Rubio Corona Patricia (2007), realizaron una investigación para determinar la prevalencia de agotamiento en el personal docente de médicos y odontólogos de la FES Iztacala mediante el cuestionario de Maslach se recolectó información sobre sus relaciones sociales y laborales. Fue

contestado por 50 médicos y 50 odontólogos, los resultados obtenidos fueron que los odontólogos presentaron un mayor desgaste físico (58%) al de los médicos (44%) sin embargo la realización personal de los odontólogos fue 98% con los médicos se encontró 84%, y su despersonalización en odontólogos 98% y los médicos 92%. Y las consecuencias evidentes son el cansancio, irritación, impaciencia, e incluso la falta de concentración. Los problemas de salud también se suman con los anteriores pues estas situaciones aumentan la ansiedad y generan patologías como el síndrome de Burnout, dolencias cardiacas, musculares, digestivas y nerviosas.

Para identificar el nivel del Síndrome de Burnout que presentan los profesores y los médicos de la ciudad de Durango, se realizó un estudio comparativo presentado por Arturo Barraza Macías (2007) en el cual se plantearon como objetivos establecer que variables sociodemográficas marcan una diferencia significativa en el nivel del síndrome de Burnout que presentan ambos profesionistas y establecer en qué aspectos del síndrome de Burnout presentan similitudes y diferencias ambos profesionistas.

Teóricamente el trabajo se fundamentó en una perspectiva psicosocial que conduce a una conceptualización multidimensional del Burnout que integra tres componentes: agotamiento emocional, personalización y baja realización personal.

Para el logro de estos objetivos se realizó un estudio comparativo, descriptivo-correlacional, transeccional y no experimental. La recolección de la información se realizó a través del Maslach Burnout Inventory en su versión Human Services Survey, el cual fue aplicado a médicos de consulta externa de las clínicas del sector salud y a una muestra no probabilística de profesores de educación básica de la ciudad de Durango.

Los resultados permiten afirmar que en cada una de las dimensiones del Burnout, y en el nivel general del Burnout, los profesores y médicos presentan un nivel leve; así mismo se encontró que ninguna de las cuatro variables socio demográficas estudiadas establece una diferencia significativa en el nivel con que se presentan cada una de las dimensiones del Burnout, y en el nivel general del Burnout, en los profesores y médicos.

Otra investigación fue realizada por Leticia Ayala Carrasco, Minerva Raquel Pareja Aguilar (2009) En una escuela particular del Municipio de Texcoco, Estado de México para medir el Burnout se planteo el objetivo de encontrar la relación entre el desgaste ocupacional y los factores sociodemográficos (edad, sexo, estado civil, tabaquismo, tipo de organización número de hijos, tiempo con la pareja), así como la relación estadística entre desgaste ocupacional y factores psicosomáticos (sueño, dolor, trastornos neuróticos y gastrointestinales, depresión, ansiedad y psicosexuales). Se aplico “La Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional” (EMEDO) de Uribe Prado (en prensa).

De acuerdo con los resultados obtenidos en el comportamiento total de la muestra en relación al síndrome de Burnout se puede concluir que en lo que se refiere al agotamiento emocional (16.9%), despersonalización (16.4%), insatisfacción (14.8%) y factores psicosomáticos (13.3%) solamente una minoría de la población presenta niveles por arriba de la media, lo cual concluye la poca existencia de la presencia del Síndrome de Burnout en los profesores de la Escuela Particular del Municipio de Texcoco, del Estado de México.

Por los estudios mencionados anteriormente se puede deducir que un profesor experimentaría agotamiento emocional cuando siente que no puede dar a sus alumnos más de sí mismo; mostraría despersonalización al desarrollar actitudes negativas, cínicas y a veces insensibles hacia los estudiantes, padres y/o compañeros; tendría sentimientos de baja realización personal cuando se ve

ineficaz a la hora de ayudar a sus alumnos en el proceso de aprendizaje y de cumplir con otras responsabilidades de su trabajo.

2.5. MEDICIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT

El Burnout ha sido descrito en sus inicios por técnicas proyectivas, entrevistas, observaciones clínicas, auto-informes y cuestionarios, recientemente estos métodos de evaluación han sido sustituidos por instrumentos de medición más confiables en términos de escalas para medir principalmente los tres factores de Leiter.

Algunos de los instrumentos más conocidos son los siguientes:

- **Maslach Burnout Inventory-MBI (Maslach y Jackson, 1981,1986).** El instrumento consta de 22 reactivos, se basa en los tres factores de Leiter (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Bajo Logro o Realización Personal). En México no existe una versión estandarizada del instrumento, sin embargo, algunos investigadores han traducido su contenido y han arrojado datos importantes acerca de la validez y confiabilidad del instrumento.

- **Burnout Measure-BM-(Pines y Arosen, 1988).** Este es un instrumento integrado por 21 reactivos que se distribuyen en tres escalas denominadas agotamiento físico, agotamiento emocional y agotamiento mental. El cuestionario ha alcanzado buenos valores de consistencia interna. El BM puede ser considerado como un instrumento de investigación fiable y válido que estima los niveles de agotamiento experimentados por el sujeto, pero no los valores actitudinales del síndrome.

- **Teacher Stres Inventory-TSI-(Schutz y Long, 1988).** Este cuestionario se ha utilizado en el contexto educativo, presenta una alta fiabilidad y validez de constructo en otros cuestionarios (Fimian, 1984).

- **Teacher Burnout Scale-TBS-(Seiderman y Zager, 1987).** Este cuestionario tiene 21 reactivos, su fiabilidad es alta al igual que su validez de constructo y predictiva. Evalúa cuatro factores: 1) satisfacción laboral, 2) percepción del apoyo administrativo, 3) afrontamiento del estrés relacionado con el trabajo y 4) actitudes hacia los alumnos.

- **Holland Burnout Assessment Survey-HBAS-(Holland y Michael, 1993).** Utilizando una escala diferente encontraron factores similares a los encontrados en la escala anterior, con alta validez concurrente respecto a otras medidas de Burnout y estrés en los profesores.

- **Stress Profile for Teachers-SPT-(Klas, Kendail y Kennedy, 1985).** Ha sido otro instrumento para la evaluación del estrés en maestros. Se centra fundamentalmente en los factores de la organización escolar, la organización del tiempo, las tareas de clase, la relación con los padres y profesores.

- **Cuestionario Breve de Burnout-CBB-(Moreno y Oliver, 1993).** El cuestionario breve de Burnout evaluó siete variables: cansancio emocional, despersonalización, realización personal reducida, características de la tarea, tedio, organización y consecuencias. Las tres primeras variables conforman la valoración del síndrome en sí; las tres siguientes valoran las causas del síndrome y la última valora las consecuencias.

- **El cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el trabajo-CESQT-(Gil-Monte, 2005).** Este instrumento está formado por 21 reactivos, presenta una estructura de cuatro factores denominados: ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa. Existen dos versiones de este instrumento: CESQT-PS evalúa el SQT en profesionales de la salud y el CESQT-PD que evalúa el SQT en profesionales que trabajan hacia personas con discapacidad.

- **Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional-EMEDO-(Jesús Felipe Uribe Prado y cois., en prensa).** Dicha escala consta de 110 reactivos, de los 30 reprodujeron teórica y significativamente la propuesta de Maslash y Jackson (1981, 1982) y de Schaufelli, Leiter Maslash y Jackson (1996) para medir desgaste ocupacional con tres factores (agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción de logro), 40 reactivos corresponden a trastornos psicósomáticos y 40 a factores sociodemográficos.

Como puede observarse por lo anteriormente mencionado el estrés es una situación problemática general, con amplia incidencia en numerosas actividades laborales, pero en el caso de la enseñanza, específicamente tiene connotaciones evaluativas especialmente alarmantes, un indicador más de lo crítico de esta situación en la enseñanza es la acuñación del término para describir un síndrome nuevo, diferente al mero estrés, aunque potencialmente relacionado con él, denominado Burnout, el cual cómo podemos observar se puede medir con diferentes escalas.

En el presente trabajo se utilizará el Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981, 1986) para determinar la presencia del Síndrome. En este instrumento de 22 ítems, se le plantea al sujeto una serie de enunciados sobre sus sentimientos y pensamientos en relación a diversos aspectos de su interacción continua con el trabajo y su desempeño habitual. El sujeto ha de contestar a cada enunciado a partir de la pregunta ¿con qué frecuencia siente usted esto?, mediante una escala tipo Likert de siete opciones, desde nunca a diariamente.

En la versión original era preciso complementar dos veces el inventario, ya que al individuo se le hacía una segunda pregunta ¿con qué intensidad siente usted esto?, debido a que el instrumento medía la frecuencia e intensidad del Burnout, sin embargo, en la versión de 1986 no se presenta la pregunta acerca de la intensidad, porque las autoras consideran que no habían encontrado correlaciones altas entre ambas dimensiones de evaluación, mientras que la frecuencia sí se mantiene porque es similar al formato utilizado en otras medidas tipo autoinforme, de actitudes y sentimientos.

El inventario se divide en tres subescalas, cada una de las cuales mide las tres dimensiones que configuran Síndrome de Burnout: Agotamiento emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems) y Reducida realización personal (8 ítems).

Las preguntas correspondientes a cada subescala son:

Tabla1. Dimensiones que configuran el Síndrome de Burnout de acuerdo al Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981,1986)

FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
Agotamiento Emocional	Realización personal en el trabajo	Despersonalización
1 Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4 Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.	5 Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos
2 Al final de la jornada me siento agotado.	7 Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes.	10 Creo que tengo un comportamiento más insensible con la agente desde que hago este trabajo.
3 Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	9 Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	11 Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.
6 Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.	12 Me encuentro con mucha vitalidad.	15 Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.
8 Me siento "quemado" ("desgastado") por el trabajo.	17 Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes.	22 Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.
13 Me siento frustrado por mi trabajo.	18 Me encuentro animado (a) después de trabajar junto a mis estudiantes.	
14 Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	19 He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	
16 Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.	21 Siento que sé tratar de forma adecuada a los problemas emocionales en el trabajo.	
20 En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.		

El instrumento de medida que se utilizará la Escala de Valores MBI) de Maslach y Leiter (1981, 1986) la cual presenta una confiabilidad del 0.86.

Las estrategias de intervención para determinar el grado de influencia de Burnout son:

1. Valoración de los fundamentos teóricos estrés y el Síndrome de Burnout.
2. Identificación de los síntomas asociados al Síndrome de Burnout que manifiestan los profesores de la Secundaria Básica.
3. Selección del instrumento que permitirá medir la presencia del Síndrome de Burnout en estos profesores.
4. Medición de la presencia del Síndrome de Burnout en los profesores de acuerdo con el instrumento seleccionado.

Se utilizaron los siguientes métodos de investigación:

Del Nivel Teórico:

- Histórico-Lógico: se empleó para conocer los antecedentes del estrés y el Síndrome de Burnout y destacar los elementos esenciales en su evolución y desarrollo.
- Análisis o síntesis: se empleó para conocer el estudio del Síndrome de Burnout y sus dimensiones, además de establecer las relaciones entre las mismas. También se utiliza para arribar a conclusiones acerca de la utilización del Maslach Burnout Inventory (MBI) o inventario de Burnout de Maslachy Jackson.
- Inducción-Deducción: se empleó para estudiar el Síndrome de Burnout desde la teoría psicosocial de Maslach y particularizarlo al trabajo en estudio.
-

Del Nivel Empírico:

- Observación: se empleó para observar las manifestaciones del Síndrome de Burnout de los profesores de la Secundaria Básica.
- Test MBI: es el instrumento que se utiliza para medir la presencia del Síndrome de Burnout en los profesores.
- El cuestionario de Locus de control para medir el tipo de control interno o externo que tienen los docentes.

Análisis de los resultados del Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1986) aplicado a los profesores de la Secundaria Básica.

El Test como se ha planteado anteriormente mide los tres aspectos o dimensiones que integran el Síndrome de Burnout:

- Agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.
- Despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.
- Reducida realización personal y/o profesional: evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Los valores de medición de la variable son:

- Presencia del Síndrome de Burnout.
- Proclive a padecer el Síndrome de Burnout.
- Ausencia del Síndrome de Burnout.

Además de tuvo en cuenta las siguientes variables:

- Sexo.
- Edad
- Años de experiencia en el sector educacional.
- Formación académica
- Estado Civil
- Número de hijos

El abordaje metodológico partía de dos vertientes la Clínica y la Psicología Social que se enfocaban a los síntomas del Burnout por un lado y la relación entre el proveedor y el cliente por el otro. Sin embargo, ambos tipos de investigación eran de naturaleza descriptiva y cuantitativa ya que utilizaban entrevistas, estudios de casos y observaciones in situ (Cordes y Doughert, (1993) en Uribe (2008).

En 1980 El trabajo que se llevaba a cabo sobre el Burnout se centraba en la investigación empírica sistemática, se incluían más datos cuantitativos y se utilizaba metodología de entrevistas y encuestas en este sentido fue notable la contribución realizada por el Maslach Burnout Inventory (1981)

Generalmente, los trabajos de investigación que han estudiado el síndrome de Burnout se han centrado en su descripción, en la delimitación de las variables facilitadoras, en la descripción de las consecuencias del síndrome o bien en el análisis estadístico de los instrumentos de medida del mismo. Álvarez y Fernández (1991) clasifican en dos categorías los distintos estudios revisados en su trabajo sobre la prevención y el tratamiento del Burnout: la prevención primaria, que engloba aquellos estudios que aportan propuestas sobre aspectos que han demostrado experimentalmente ser relevantes para prevenir el síndrome, y la secundaria, que engloba estudios que comparan técnicas de intervención.

Otros autores (Cherniss, 1990; Burke, 1992; Guerrero, 2003) han concluido que la forma más eficaz de enfocar la prevención y el tratamiento del Burnout se orienta hacia la intervención tanto a nivel individual o personal como social y organizacional.

CAPITULO TRES

3.1. ESTRATEGIAS DE INTERVENCION EN EL BURNOUT

Como se menciona en el capítulo anterior son escasos los estudios centrados en qué las estrategias de intervención son las mejores para solucionar el Burnout en las personas afectadas, ya que a pesar de ser más de veinte años los que se llevan investigando acerca del síndrome, todavía hoy los trabajos se orientan a la descripción del síndrome, o bien a la consecución de un instrumento de medida del mismo. En cualquier caso, describimos a continuación brevemente algunas de las intervenciones que se han planteado, los autores aquellas que creen más eficaces para reducir los niveles de Burnout.

3.1.1. Adecuada comunicación.

Freudenberger (1986) planteaba que una forma de disminuir el impacto del Burnout sería establecer una adecuada comunicación, entendida como la mejora de los canales de comunicación existentes en la organización, tanto en sentido vertical (supervisores) como horizontal (compañeros), lo que permitiría mayor claridad en el desempeño del trabajo, un establecimiento de recompensas adecuado, una igualación de las expectativas potenciales y reales y, como consecuencia de lo anterior, una mayor satisfacción en el trabajo.

En definitiva, el autor parte de la hipótesis de que el establecimiento de una adecuada comunicación va a permitir un mejoramiento general de las condiciones del trabajo. En esta misma línea se sitúan Sarros y Densten (1989) al plantear el feedback positivo como una de las mejores estrategias para la disminución del síndrome.

3.1.2 Abordar los procesos inconscientes relacionados con el Burnout.

Garden (1991b) señala que una vez que se conozca la naturaleza precisa de los procesos no conscientes que subyacen al Burnout la intervención habrá que dirigirla a estos procesos con un programa terapéutico similar al que se efectuaría ante cualquier otro problema psicológico.

Recordemos que la autora, si bien acepta la influencia negativa del contexto organizacional en la génesis del síndrome, otorga a las características de personalidad de una importancia fundamental en el desarrollo del mismo, de ahí que su planteamiento de intervención sea con un enfoque clínico de carácter más clásico.

3.1.3. Inoculación del estrés

Recientemente, Freedy y Hobfoll (1994) han planteado como técnica terapéutica para la solución del Burnout la inoculación del estrés, ya que parten del supuesto de que Burnout y estrés laboral son un mismo síndrome y, en tanto que estrés laboral es un tipo de estrés y la técnica se ha mostrado efectiva para su tratamiento; sugieren que la aplicación de la misma y la mejora del estado psicológico del individuo es una consecuencia lógica.

En este planteamiento subyace el concepto de que Burnout, como cualquier otro problema psicológico, debe ser afrontado desde la perspectiva clínica habitual, obviando la complejidad del síndrome que otros autores plantean, como hemos visto a lo largo del capítulo, y que harían del Burnout "algo" más complejo que un simple "problema psicológico". Los autores lo aplican a un grupo de sujetos que sufrían Burnout, obteniendo unos resultados esperanzadores.

3.1.4. Rotación.

Hiscott y Connop (1989), desde una perspectiva organizacional, mantienen que una forma de solucionar el Burnout es establecer rotaciones regulares entre los trabajadores afectados de Burnout, que permitan reducir los efectos acumulativos de los estresores laborales.

Lógicamente, si conseguimos que un trabajador disponga de una movilidad efectiva cuando las variables predictoras del Burnout (inadecuados canales de comunicación, falta de recompensas, inadecuación de las expectativas, entre otras) están afectando al trabajador, éste podrá "escapar" del síndrome en otro puesto de trabajo.

Esta estrategia, en principio es adecuada cuando son las variables organizacionales, básicamente, las que están incidiendo en la aparición y mantenimiento del Burnout, y cuando estas variables se concentran en un puesto de trabajo determinado. Desconocemos los efectos beneficiosos que puede tener este planteamiento cuando las variables que afectan al individuo son, fundamentalmente, personales o cuando, a pesar de ser las de tipo organizacional las que predominan, afectan a toda la estructura laboral y, consecuentemente, a todos los puestos que el individuo puede desempeñar.

3.1.5. Locus de control

Se refiere a la atribución que hace el individuo de los resultados. Un extremo de ésta dimensión es "externo" y el otro "interno". Según Rotter (1966), los sujetos que atribuyen sus resultados a circunstancias externas son más vulnerables al estrés laboral, presentando insatisfacción, desamparo, síntomas de Burnout, etc.

Los internos tienden a percibir menos amenazas, a orientarse hacia metas en la actividad laboral y a ser más activos por la percepción de control de la situación, es decir que suelen utilizar el afrontamiento dirigido al problema.

Otro enfoque es el que plantea Weiner (1979), quien subdividió el concepto de locus de control en "Lugar de causalidad" y "controlabilidad". Él plantea que existen causas internas que son incontrolables, pero también causas externas controlables. Estos argumentos marcan una diferencia con el concepto de Rotter. (Manassero & cols, 2003; Buendía, 1998)

Por otra parte, se plantea que los externos responden a las situaciones de frustración de manera agresiva y contraproducente; mientras que los internos a penas se veían afectados. Según Marino y White (1985), citados por Buendía (1998), los sujetos con locus de control externo en un ambiente estructurado y fijo de trabajo mostraban niveles más bajos de estrés que los internos. Estos últimos tenían mejores respuestas a mayor autonomía.

Por lo tanto, se concluye que el modo en que el locus de control influye sobre la situación laboral es por el tipo de afrontamiento que el sujeto maneja. Y por otro lado, la eficacia del tipo de locus control "externo- interno" está más respaldada por el modelo de la congruencia de la interacción persona- ambiente.

- **Patrón de conducta tipo A:** Este patrón de conducta engloba la acción-emoción y se manifiesta en un ambiente de demandas desafiantes. Y se atribuyen a estos sujetos conductas de impaciencia, apresuradas, agresivas, hostiles, competitivas y de urgencia. Se caracteriza, también por la irritabilidad, implicación y compromiso excesivo en el trabajo, gran necesidad y deseo de logro y estatus social, y lucha por el éxito. Son sujetos que se disgustan cuando su trabajo es interrumpido por otra persona, prefieren trabajar solos cuando están bajo estrés y se impacientan rápidamente cuando se retrasan.

En general, se los asocia con conductas que no favorecen a la resistencia de estrés (Manassero & cols, 2003; Buendía, 1998; Kirmeyer, 1988).

3.1.6. Terapia racional emotiva.

Ursprung (1986) señala que dado que en el Burnout están mediando pensamientos irracionales provocados por los diferentes eventos estresantes, se hace necesario hacer frente al síndrome mediante reestructuración cognitiva que permita combatir los pensamientos generadores de la situación aversiva en la que se encuentra, y que ayude a dotar al individuo de estrategias de afrontamiento efectivas para superar su situación.

3.1.7. Programa de intervención amplio.

Daley (1979); Ursprung (1986); Cherniss (1990); Burke y Richardsen (1991); Huebner (1993); Ross (1993) sugieren, a partir de amplias revisiones sobre el tema, que para hacerle frente al Burnout no es suficiente con técnicas terapéuticas clásicas, sino que, puesto que se trata de un síndrome complejo y amplio en cuanto a sus causas y consecuencias, también la intervención que se ponga en marcha debe ser planificada con este carácter amplio.

Comprenden que desde el punto de vista más clínico, cuando la incidencia de las variables personales son muy claras, un programa de este tipo deberá reunir un conjunto de estrategias terapéuticas ya conocidas en cuanto a su efectividad (inoculación de estrés, modificación de conducta, técnicas racionales, entre otras), pero ya que las variables organizacionales son muy relevantes cuando el Burnout se conceptualiza en el contexto organizacional, los programas de intervención tendrán que enfocarse desde esta perspectiva: mejorar los canales de comunicación horizontales y verticales, establecer un adecuado sistema de

recompensas, promover profesionalmente a los trabajadores intentando igualar las expectativas personales con las organizacionales, buscar la satisfacción en el trabajo, etc.

Probablemente, esta última línea de intervención sea la más adecuada a la hora de manejar el problema del Burnout dada la compleja caracterización del síndrome, aunque las investigaciones en esta línea no han sido muy abundantes, quedando pendiente comprobar la efectividad de este planteamiento, así como de cualquier otro que se describa en relación a la búsqueda de soluciones para el Burnout padecido por los individuos.

CAPITULO CUATRO

4.1 PROPUESTA DE INTERVENCION

4.2 JUSTIFICACION

El presente trabajo tiene la finalidad de hacer un taller para difundir a los profesores de nivel secundaria ¿Que es el Burnout? , ¿Cuales son las consecuencias de padecerlo?, ¿Cómo se puede prevenir? ¿Cuáles son las estrategias de intervención? Etc. Con la finalidad de que los docentes tengan la información para poder prevenir o disminuir el Burnout en caso de padecerlo, ya que de acuerdo a los comentario vertidos por los profesores de secundaria están presentando el estrés mediante síntomas como insomnio, dolores de cabeza constante, no tienen ganas de presentarse a su centro de trabajo a dar sus clases, la rutina ya los canso, los alumnos no ponen de su parte, los papás cada vez son más exigentes con ellos y no les agrada que les llamen la atención a sus hijos pero ellos tampoco cumplen con tareas, etc.

Por lo tanto a través de la aplicación del Burnout Maslach Inventory (IBM) de Maslach y Jackson (0981) se realizara un diagnóstico para medir si los docentes están presentando el Burnout así mismo, impartir el taller como estrategia de intervención o bien como difusión hacia los docentes y directivos ya que si bien es cierto que el término surgió hace tres décadas es algo que para muchos directivos educativos e inclusive para personas que dirigen los recursos humanos dentro de las instituciones educativas es desconocido, por lo cual es necesario realizar la difusión del Síndrome de Burnout y poder entender que un periodo largo de estrés puede llegar a desencadenar el Burnout.

4.2 OBJETIVO GENERAL.

Al término del taller el profesor de secundaria podrá conocer qué es el Burnout, síntomas y consecuencias de padecerlo así como las estrategias de intervención.

4.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

Aplicar el cuestionario de Burnout Maslach Inventory (IBM) de Maslach y Jackson si los docentes no presentan el síndrome de Burnout se desarrolle el taller para difundir la información sobre el Burnout.

Aplicar el cuestionario de Burnout Maslach Inventory (IBM) de Maslach y Jackson si los docentes presentan el síndrome de Burnout se aplique el cuestionario de locus de Control y poder desarrollar una estrategia de intervención para disminuir el Burnout en los docentes de secundaria.

4.4 PROCEDIMIENTO.

El presente taller está dirigido a profesores de nivel secundaria del Estado de México y para poder identificar si los docentes están presentando el Burnout y cuál de las tres dimensiones del Burnout se presenta con mayor grado (Agotamiento emocional, Despersonalización y Reducida realización personal) primero se llevara a cabo la detección del mismo a través de la aplicación del cuestionario de Burnout Maslach Inventory (IBM) de Maslach y Jackson (1981) a todos los profesores de la institución. (Ver Anexo1)

Si una vez aplicado el cuestionario los resultados obtenidos presentaran que los profesores de nivel secundaria no presentan el Burnout se realizará la difusión de

qué es el Burnout, sus consecuencias y medidas de prevención a través de un taller, trípticos y carteles así como dinámicas grupales (ver Anexo 3, 4, 6 y 7)

Si los resultados obtenidos nos indicaran que los profesores de nivel secundaria si presentan el Burnout se aplicará el cuestionario de Escala de Locus de Control Docente (ver anexo 2) y determinar la estratégica de intervención para disminuir el Burnout.

El taller tendrá una duración de 20 horas durante dos semanas en un tiempo de dos horas diarias (Anexo 5), el lugar donde se impartirá es en las instalaciones de las propias Escuelas Secundarias del Estado de México,

4.5 INSTRUMENTO.

El cuestionario de Maslach Burnout Inventory creado por Maslach y Jackson (1981) La escala evalúa las tres dimensiones Agotamiento emocional, Despersonalización y Reducida realización personal por medio de tres subescalas. Dado que el MBI puede aplicarse fácilmente, ha sido ampliamente utilizado. Por eso, debido a su reiterada utilización con muestras de todo tipo, la definición de Burnout de Maslach se ha convertido en la más aceptada. Consta de 22 ítems que recogen afirmaciones sobre pensamientos, sentimientos, emociones y conductas del profesional relacionado con su trabajo y presenta una confiabilidad del 0.86 en la escala de Licker.

Escala de Locus de Control del Profesor elaborada por Rose y Medway (1981).

CONCLUSIONES, SUGERENCIAS Y LIMITACIONES

CONCLUSIONES

El docente puede realizar una serie de acciones por sí mismo, como seguir planes de formación continuada, desarrollar habilidades de comunicación interpersonal, organizar mejor sus tareas y su tiempo pero la principal conclusión que podemos extraer es que, para poder hacer frente al estrés laboral es necesaria la comunicación y la colaboración fluida entre todos los profesionales que intervienen en la educación: profesorado, psicólogos, pedagogos, técnicos de las administraciones, etc. para elaborar una estrategia realista, 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.

Destacan las distintas delimitaciones conceptuales sobre términos como estrés, fatiga o Burnout lo que conlleva que siga sin haber un consenso unificado sobre el contenido de estos conceptos. De esta forma, Byrne (1999), Kyriacou y Sutcliffe (1978) y Rudow (1999) destacan factores y variables personales como las más determinantes frente al modelo de Leithwood et al. (1999), que dan más importancia a las características organizacionales. Finalmente, el modelo que actualmente cuenta con más partidarios es, sin duda, el multidimensional de Maslach y Leiter (1999), que contempla la interacción de varios tipos de factores, sin destacar de forma particular a unos más que a otros, sino que será esta interacción la que delimite cuales son las variables más importantes en un caso en concreto de prevención del Burnout.

En el nivel grupal, resulta útil promover y planificar el apoyo social en el trabajo, fortalecer los vínculos sociales entre los profesores, favorecer el trabajo en grupo y evitar el aislamiento, así como formar en estrategias de colaboración y cooperación grupal.

Respecto del aporte de este trabajo, no se puede detectar, tratar o prevenir lo que no se conoce, por lo que este estudio, sin lugar a dudas, constituye un aporte fundamental para delimitar y comprender mejor este fenómeno silencioso que puede presentarse en los docentes, de Escuelas Secundarias, dado que es frecuente que los propios afectados no se den cuenta del riesgo que significa esta enfermedad, sino hasta que alcanzan un severo estado del síndrome de Burnout. De allí la utilidad que tiene para cada docente conocer sobre este problema y su sintomatología.

Finalmente, cualquier intento de mejora de la educación en México debe pasar necesariamente por enmendar las condiciones objetivas, humanas y materiales, en la que cumplen su labor día a día los docentes. El bienestar psicosocial de los profesores es un requisito insoslayable para efectivamente alcanzar aprendizajes de calidad y, de paso, asegurar una adecuada salud mental de la sociedad en su conjunto.

De igual forma se concluye que dichos profesionales se encuentran sometidos a importantes grados de desgaste psíquico ocasionados por estresores particulares presentes en el medio laboral en el cual se desenvuelven, que afectan su salud física y mental, repercutiendo en la calidad del servicio docente. Resulta imprescindible entonces generar políticas educativas y laborales acordes, con presupuestos adecuados, que permitan abordar este deterioro psicológico para prevenir la aparición de nuevos casos de Burnout entre los docentes de nivel secundaria.

El papel del Psicólogo en el proceso de estrés que presentan los docentes por un tiempo prolongado y hace que el sujeto se sienta insatisfecho con su ejecución profesional, su intervención consistiría en dotarlos de habilidades que les permitan tener un desempeño óptimo sin dañarse emocionalmente y por ende orgánicamente, mediante el entrenamiento en afrontamiento, solución de

problemas, habilidades sociales y técnicas de autocontrol en el manejo de estrés, así también se considera pertinente la intervención en el clima laboral, para mejorar las relaciones interpersonales.

Cabe señalar que la desprofesionalización y el desarrollo de tecnologías para la intervención a nivel de efectos negativos del trabajo, están dirigidos a elevar la calidad de vida de los profesionales de la salud, incidiendo a su vez en la calidad del servicio de estos trabajadores.

SUGERENCIAS

Se propone el desarrollo de indagaciones dirigidas a docentes que se encuentran con licencia médica, para efectos de detectar casos clínicos que no están siendo incluidos en los estudios dirigidos a la población general de docentes. De igual forma, es necesario extender el estudio de este fenómeno a todos los niveles educativos con el objeto de detectar e informar qué es el síndrome de Burnout y cuáles pueden ser sus medidas de prevención y tratamiento.

Que se lleve a cabo la aplicación de la Escala de Valoración de Maslach Burnout Inventory (MBI) para detectar si los docentes de las Escuelas Secundarias del Estado de México presentan el síndrome de Burnout e impartir el taller ya sea como información o como prevención.

Una vez que sea impartido el taller se aplique por segunda ocasión la escala de Valoración de Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981,1986) para medir el grado de Burnout que los profesores estén presentando y determinar si la estrategia de intervención modifico y en qué porcentaje los resultados en base a la primera aplicación así como en cuál de las tres áreas tuvo

mayor impacto (Agotamiento emocional, Despersonalización y Bajo Logro o realización personal) así como cuales son los factores que más predominan.

LIMITACIONES

Al ser una investigación documental y no impartirse el taller y la aplicación del cuestionario de Maslach así como la técnica de Locus de Control no se puede realmente estudiar el grado de Burnout que presentan los profesores de Escuelas Secundarias del Estado de México, y poder adaptar el taller de acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de medición.

Los profesores no tienen la autoridad para poder cambiar las políticas de toma de decisiones para poder participar más en la elaboración de programas, políticas y lineamientos ya que los dirigentes de la Secretaría de Educación son los encargados de realizar las normatividades, programas y planes de trabajo a desarrollar por los docentes, de igual forma los directivos de cada una de los centros de trabajo son los encargados de supervisar que los profesores cumplan con los lineamientos que a veces ellos mismos establecen sin tomar en cuenta a los docentes, por lo cual también se debería realizar una investigación para medir que tanto afecta el Burnout a los directivos de las escuelas secundarias.

Otra de las limitaciones que se encontraron es que por tratarse de un estudio que aborda el tema en docentes de su estado de ánimo emocional así como los aspectos que más afecta al docente para desarrollar su trabajo cotidiano el cual puede llegar a presentarse a través de estrés, y el desconocimiento del Síndrome de Burnout ya sea por los propios profesores, directivos o autoridades por parte de la Secretaría de Educación Pública (SEP) no se tiene apertura para poder realizar los estudios de diagnóstico y prevención por parte de las autoridades.

Finalmente en México se han realizado muy pocas investigaciones acerca del Síndrome de Burnout en Docentes por lo cual no se tienen datos estadísticamente significativos en la presencia del Síndrome,

REFERENCIAS

Alarcon, J. Vaz, F. J. y Guisado, J. A. **Análisis del Síndrome de Burnout: Psicopatología, estilos de afrontamiento y clínica social (I)**. Revista de Psiquiatría/Facultad e Medicina Barona 2001. 28(6), 358-381.

Ayala Romero Karla (2002) **“Relación entre satisfacción laboral y salud mental**. Tesis de Licenciatura Universidad Nacional Autónoma de México.

Barraza Macias A. (2007) **Síndrome de Burnot: Un estudio compativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango**. México.

Buendía, J y Ramos, F (2003) **Empleo, Estrés y Salud**. Madrid: Pirámide

Burke, R,J. y Richardsen, A.M. (1993). Psychological burnout in organizations. En R.T. Golenviesky, (ed.), Handbook of Organizational Consultation, pp. 263-298. Nueva York; M.Dekker.

Byrne, B.M. (1999). **Burnout: Testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across Elementary, Intermediate, and secondary teachers**. American educational Research Journal, 31, 645-673.

Cabrera Parra M. Cortez Vilchiz S. Díaz Martínez V; Flores del Río A.P. Herrera Ruíz H. y Rubio Corona P. (2007). **Prevalencia del síndrome de Burnout en odontólogos y médicos que se dedican a la práctica privada y la docencia en la FES IZTACALA**. México.

Calvete E. y Villa, A. (1997) **Programa “DEAUSTO 14-16” Evaluación de Intervención en el estrés docente**, España: Ediciones Mensajero.

Camacho Cristian C. y Arias Galicia F. (2006) **El agotamiento profesional y el sentimiento de ineficacia como predictores del compromiso afectivo, la satisfacción con el trabajo y la salud de los profesores**. Primer Foro de las

Américas en investigación sobre factores psicosociales. Estrés y salud mental en el trabajo. México.

Cherniss, C. (1993). **Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout.** En W.B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), Professional burnout (pp. 135-150). Washington DC: Taylor y Francis.

Cooke, R.A. y Rousseau, D.M. (1984). **Stress and strain from family roles and work role expectation.** Journal of Applied Psychology, 69, pág. 252-260.

Cooper, CL.; Haris, P y Hingley, P. (1981) **The Nurse Stress Index.** Harrogate: RAD.

Cora Fueguel y Montoliu M.R. (2005) **El Malestar Docente. Propuestas Creativas para Reducir el Estrés del Profesorado.** España: Salud y Educación Octaedro.

Fredy J.R. y Hobfoll, S.E. (1994). **Stress Inoculation for reduction of Burnout: A conservation of resources approach.** Anxiety, Stress and coping, 6, 311-325.

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

Freudenberger, H.J. (2001). **El Estrés y el Agotamiento, y sus Implicancias en el Medio Ambiente de Trabajo.** En OIT (Ed.). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (pp.5, 17-5,19). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

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

Gil-Monte, Pedro y Peiró, José M. (1997). **Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse.** Madrid: Ed. Síntesis.

Gil-Monte, Pedro y Peiró, José M. (1999). **Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional.** *Psicothema* 11 (3), 679-689.

Gil-Monte, Pedro. (2005). **El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar.** Ediciones Pirámide

Guerrero y Vicente. **Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el Síndrome del Quemado.** *Revista Iberoamericana de Educación* 2001.

Hembling, D.W. y Gilliland, B. (1981) **Is there an identifiable stress eyele in the school year?** *Alberta Journal of Educational Research*, 27, 324-330.

Hiscott, R.D. y Connop, P.J. (1989). **Job stress and occupational burnout. Gender differences among mental health professionals.** *Sociology and Social Research*, 74(1), 10-15.

Kinnunen, U. (1989). **Teacher stress over a school year.** University of Jyvaskyla, Finland.

Kiriacoú, C. y Sutcliffe, J. (1978). **Teacher stress: Prevalence, sources and symptoms.** *British Journal of Educational Psychology*, 55, 61-64

Lazarus R.S. y Folkman, S. (1984). **Stress, Coping and adaptation,** Nueva York: Springer

Lazarus y Folkman (1991) **Estrés y Procesos cognitivos.** Barcelona: Editorial

Leiter, M.P. y Maslach, C. (1988). **The impact of interpersonal enviroment on burnout and organizational commitment.** *Journal of occupational behavior*, 9, 297- 308.

Leticia Ayala C. y Minerva Raquel Pareja A. (2009) **El Desgaste Ocupacional y el Trabajo en el Salón de Clases en una Escuela Particular del Municipio de Texcoco, Estado de México.** Tesis Inédita de Licenciatura, México: Universidad Nacional Autónoma de México.

López, L.; Martín, M.; Fuentes, G., García, G.; Ortega, T.; Cortés, P.; García, P. (2000) **"El síndrome de burnout en el personal sanitario"** Instrumentos de medida. *Medicina paliativa*, Vol.7: No 3, 94-100.

Manassero María mas Ángel Vázquez Alonso, Victoria A. Ferrer Pérez, Johana Fornes Vives, María del Carmen Fernandez Bennassar (2003) **Estrés y Burnout en la enseñanza** Ediciones UIB, Madrid España.

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

Maslach, (1982) **MBI. Maslach Burnout Inventory.** Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press

Maslach, C (1976) **Burn-out.** *Human behavior*, 5 (9), 16-22.

Maslach, C y Jackson, S.E. (1981) **the measurement of experienced burnout** *Journal of occupational Behaviour*, 2, 99-113

Maslach, C y Jackson, S.E. (1982) **Burnout in health professions: A social psychological analysis.** En G. Sanders y J. Suls (Eds.), **Social psychology of health and illness.** Hillsdale, NJ: Erlbaum

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1984). MBI: **Maslach Burnout Inventory. Manual.** Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.

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

Maslach, C. y Schaufeli, W.B. (1993). **Historical and conceptual development of burnout.** En W.B. schaufeli, C.; Maslach, C. y T. Marek (eds), **professional burnout: recent developments in theory and research.** London: Taylor y Francis.

Matteson, M.T. e Ivancevich, J.M. (1987). **Controlling work stress. Effective human resource and management strategies.** San Francisco: Jossey-Bass Pub.

Matud, M. P., García, M. A. y Matud, M.J. (2002). **Estrés laboral y salud en el profesorado:** un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/International Journal of Clinical and Health Psychology,*

OIT (1984). **Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención.** Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, informe de Comité Mixto/OMS sobre medicina del trabajo. Novena reunión. Ginebra: Alfaomega.

Peiró, J. M., Salvador, A. (1993). **Control del Estrés Laboral** (1ª. ed.). España: Editorial UDEMA S. A.

Piner , A; Aronson, E. y Karfry, D. (1981). **Burnout: from tedium to personal growth.** Nueva York: The Free Press.

Quevedo-Aguado, M.P., Delgado, C., Fuentes, J.M., Salgado, A., Sánchez, T., Sánchez J.F. y Yela, J.R. (1999). **Relación entre “despersonalización” (burnout), trastornos psicofisiológicos, clima laboral y tácticas de afrontamiento en una muestra de docentes.** *Estudios de Psicología, 64,*

Rodríguez-Marín, J., Terol, M.C., López-Roig, S. y Pastor M.A. (1992). **Evaluación del Afrontamiento del Estrés: Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Formas de Afrontamiento de Acontecimientos Estresantes**. Revista de Psicología de la Salud, 4(2), 59-84.

Rotter, J.B. (1986), **External control and internal control**. Psychology Today, 5, 37-42.

Santos, J. A. (2004). **Manual: Motivación y Adaptación Ocupacional**. Motal. San Salvador, El Salvador: Acción Consultores.

Sarros, J.C. y Densten, I.L. (1989). **Undergraduate student stress and coping strategies**. Higher Education Research and Development, 8(1), 47-57.

Soria J. **La Medicina Preventiva y el fenómeno del “burn-out” entre los profesionales médicos**. Medicina Preventiva 2003; 3: 3-6.

Travers, C.T. y Cooper, C.L. (1997). **El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente**. Barcelona: Piados.

Travers, C.T. y Cooper, C.L. (1997). **El estrés de los profesores**. La presión en la actividad docente. Barcelona: Paidós.

Unda Rojas S. y Sandoval Ocaña Jorge I. (2006) **Burnout en Docentes del CCH-UNAM**. Primer Foro de las Américas en Investigación sobre factores psicosociales. Estrés y salud mental en el trabajo. México.

Uribe Prado Jesús F. (2006). **La escala mexicana de desgaste ocupacional (EMEDO): estudio exploratorio de un instrumento de Burnout para mexicanos**. Primer Foro de las Américas en investigación sobre los factores psicosociales. Estrés y salud mental en el trabajo. México.

Uribe Prado, Jesús F. (2008). **Psicología de la Salud Ocupacional en México**, México: UNAM..

Villalobos, J. (1999). ***Estrés Y Trabajo***. Extraído el 15 de junio, 2009, de http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm

ANEXO UNO

ESCALA DE VALORACION DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Escala de Valoración de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Este trabajo trata de indagar acerca de las características personales y sociales que presentan en la actualidad los profesores de nivel secundaria cuyos resultados se darán a conocer de manera científica, la realidad de los docentes y realizar las recomendaciones correspondientes. En este sentido, solicitamos su colaboración para responder a los diferentes componentes de esta encuesta que es completamente anónima.

Muchas gracias.

Datos Personales

1. Edad: _____
2. Sexo: (1) Masculino (2) Femenino
3. Lugar de Nacimiento:
(1) Distrito Federal (2) Zona conurbada (3) Otro
Especifique: _____
4. Grado en el que actualmente imparte su cátedra:
(1) Primer Grado (2) Segundo Grado (3) Tercer Grado
5. Realiza actividad docente en otra institución:
(1) Si (2) No
6. Años trabajando en la docencia: _____
7. Formación académica:
(1) Universidad
(2) Escuela Normal Superior
(3) Maestría
(4) Otros _____
8. Estado Civil:
(1) Soltero (a)
(2) Casado (a)
(3) Viudo (a)
(4) Divorciado (a)
(5) Separado (a)
(6) Concubinato
10. Número de Hijos: _____

Escala de Valoración de Maslach Burnout Inventory (MBI)

A continuación se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted, debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con una X sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala.

Nunca	0
Alguna vez al año o menos	1
Una vez al mes o menos	2
Algunas veces al mes	3
Una vez por semana	4
Algunas veces por semana	5
Todos los días	6

PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2. Al final de la jornada me siento agotado							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.							
5. Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.							
6. Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes							
8. Me siento agotado por el trabajo							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me encuentro con mucha vitalidad							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15. Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.							
16 Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes.							
18. Me encuentro animado (a) después de trabajar junto a mis estudiantes.							
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que sé tratar de forma adecuada a los problemas emocionales en el trabajo.							
22. Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.							

ANEXO DOS

ESCALA DE LOCUS DE CONTROL

ESCALA DE LOCUS DE CONTROL DOCENTE

A continuación se presenta una situación de enseñanza con dos opciones. Por favor indique con cual se identifica más. Es posible que en algunos casos esté de acuerdo con las dos o con ninguna, aún así, elija aquella que crea que le identifica más.

1. Cuando las notas de tus estudiantes mejoran, esto sucede más probablemente
 - a) porque has encontrado maneras de motivar a los alumnos
 - b) porque los alumnos han intentado trabajar duro para hacerlo bien.

2. Si los alumnos en tu clase se vuelven indisciplinados y ruidosos cuando tú les has dejado solos en clase durante cinco minutos, esto sucede:
 - a) porque tú no has dejado un trabajo interesante mientras te has ido, o
 - b) porque los estudiantes están ese día más ruidosos de lo que suelen estar,

3. Cuando algunos de tus estudiantes fracasan en un test o examen esto sucede probablemente:
 - a) porque ellos no han estado atentos en la explicación del tema
 - b) porque tú no has utilizado ejemplos para ilustrar el concepto.

4. Cuando un estudiante pasa de un suspenso a un aprobado, esto es más probable:

a) porque tú has tenido una idea de como motivar al estudiante

b) porque el estudiante ha intentado duramente hacerlo mejor.

5. Imagínate que estás enseñando un concepto específico en una determinada materia y el estudiante tiene dificultades de aprenderlo. Esto sucede:

a) porque el estudiante fue incapaz de aprenderlo

b) porque tú no supiste explicarlo muy bien,

6. Cuando un alumno hace mejor su trabajo escolar de lo que normalmente suele hacerlo, esto se produce probablemente:

a) porque el alumno lo está intentado duramente

b) porque tú estás intentado insistentemente animarlo a hacerlo mejor.

7. Si tú no puedes mantener la clase tranquila y en silencio, esto ocurre probablemente:

a) porque los estudiantes vienen al centro más nerviosos de lo normal,

b) porque estás tan frustrado y no tienes la paciencia de Job.

8. Imagínate que estás una semana antes de las vacaciones de Pascua y estás teniendo algún problema para mantener el orden en la clase. Esto sucede probablemente

a) porque tú no estás poniendo un esfuerzo extra en mantener a tus estudiantes bajo control,

b) porque los estudiantes están más incontrolados que lo normal.

9. Si alguno de tus estudiantes no puede hacer el trabajo que asignas en clase, esto puede ser:

a) porque el estudiante no puso suficiente atención durante la explicación, o

b) porque tú diste al estudiante un trabajo que no estaba a su nivel.

10. Imagínate un estudiante que normalmente no participa en clase y comienza voluntariamente a preguntar. Esto sucede probablemente:

a) porque el estudiante finalmente ha encontrado un tema de interés para él/ella, o

b) porque has intentado insistentemente animar al estudiante a participar voluntariamente.

11. Cuando la realización de un estudiante en tu clase parece que va deteriorándose gradualmente, esto es normalmente:

a) porque tú no estás trabajando duro-para motivarlo.

b) porque el estudiante fue poniendo menos esfuerzo en su trabajo escolar.

12. Imagínate a uno de tus alumnos que hace un trabajo escolar por encima de lo normal. Esto sucede muy probablemente:

a) porque el estudiante trabajó duro en la tarea, o

b) porque tú intentaste detalladamente explicar cómo hacer la tarea.

13. Imagínate que uno de alumnos llega a hacer mejor el trabajo escolar que lo que usualmente hace. Esto puede suceder:

a) porque tú has puesto mucho esfuerzo en ayudar al estudiante a hacerlo mejor,

o

b) porque el estudiante ha trabajado duramente haciéndolo mejor en la escuela.

14. Si un estudiante que normalmente está apático llega a participar en clase, esto es muy probable porque:

a) el estudiante finalmente encuentra algo que le interesa

b) tú has trabajado firmemente en enfatizar a los alumnos a participar en clase.

ANEXO TRES

TALLER SOBRE BURNOUT

INDICE

	Pág.
Introducción	
Objetivos	
1.1 ¿Qué es el estrés?	2
1.2 ¿Qué es el Burnout?	3
1.2.1 Manifestaciones del Síndrome	3
1.2.2 Factores que influyen en el desgaste profesional	5
1.2.3 Evolución del Síndrome del Burnout	5
1.3 Estrategias de intervención:	6
1.3.1 Estrategias individuales	6
1.3.2 Estrategias de intervención social	7
1.3.3 Estrategias organizacionales	7
1.4 Obstáculos y demandas del profesor	9
1.5 Recursos y facilitadores laborales del profesor	10
1.6 Repercusiones sobre el bienestar psicológico del docente.	10
1.7 Recursos personales con los que cuenta el profesor.	11
1.8 Estrategias de afrontamiento sobre burnout	13
1.9 Locus de control	14
1.9.1 Qué es el dialogo interno	15
1.9.2 El auto diálogo es controlable	17
1.9.3 Detectando el dialogo interno	20
1.9.3.1 Negativo	20
1.9.3.2 Sobregeneralizado	21
1.9.3.3 Interpretación del pensamiento	22
1.9.3.5 Personalización	22
1.9.3.6 Falacias del control	22

1.9.3.7 Culpabilidad	23
1.9.3.8 Razonamiento emocional	24
1.9.3.9 los “debería”	24
1.9.3.10 Tiene razón	24

INTRODUCCION

Los profesores se enfrentan a un nuevo curso escolar, y algunos lo hacen con un ánimo algo bajo. Muchos de ellos arrastran uno de los problemas psicosociales más acuciantes en el mundo laboral hoy día: el Burnout o síndrome de quemarse por el trabajo. Año tras año el profesor vuelve a las clases y no espera recibir mucho aliciente de ellas porque sabe que encontrará otra vez a los alumnos con diferentes nombres que el año anterior, pero en el fondo con las mismas caras.

Unas caras que reflejan emociones poco entusiastas: aburrimiento, apatía, pasotismo, ira, agresividad, etc. Pero, ¿las nuevas generaciones son así? ¿Los profesores los "ven" así? ¿Qué está ocurriendo realmente en las aulas?

El rol del profesor en la sociedad actual es retador, pero a la vez estresante. Esto es una verdadera ambivalencia que se siente y que se manifiesta de modos muy diversos. Del profesor se espera que eduque, que forme, que oriente, pero a la vez que ejerza, en muchas de las ocasiones, la función de los padres. Esta responsabilidad junto con las elevadas exigencias cada vez más complejas tanto por parte de los alumnos, familiares como de los cambios y reformas de los planes de estudio y de la reestructuración del sistema educativo, están convirtiendo la docencia en una profesión de alto riesgo.

El estrés ocupacional se produce cuando hay demandas del trabajo que exceden los recursos de que dispone el trabajador. Cuando existen muchas demandas y pocos recursos para afrontarlas, suele producirse un estado psicológico negativo en el trabajador que se puede manifestar de modos diversos como por ejemplo la insatisfacción laboral o el Burnout (síndrome de quemarse por el trabajo). Por el contrario, si el trabajador tiene recursos suficientes, tanto personales como

laborales, para afrontar las demandas, su estado psicológico será positivo con resultados como la satisfacción en su trabajo

OBJETIVO GENERAL

Al término del taller el profesor de secundaria podrá conocer qué es el Burnout, síntomas y consecuencias de padecerlo así como las estrategias de intervención en el Burnout.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Identificar y distinguir diferentes malestares que se traducen en síntomas que afectan la tarea cotidiana.

Fortalecer en los docentes su rol profesional y su capacidad de involucrarse en el proceso educativo con una innovación potenciada internamente, no exteriormente; y protegiendo su integridad psíquica.

1.1 ¿QUE ES EL ESTRES?

El estrés es una sensación que creamos al reaccionar a ciertos eventos. Es la manera en la que el cuerpo se enfrenta a un reto y se prepara para actuar ante una situación difícil con enfoque, fortaleza, vigor y agudeza mental.

Los eventos que provocan el estrés cubren una variedad de situaciones - desde verse en peligro físico hasta hacer una presentación en clase o tomar un semestre con la asignatura más difícil.

De acuerdo con Lazarus el Estrés psicológico es una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar.

1.2. ¿QUE ES EL BURNOUT?

El Burnout o estrés laboral crónico, se suele dar entre los trabajadores de los servicios humanos: docentes, personal de enfermería, de servicios sociales, seguridad... y en general en aquellas profesiones que implican un trato directo con las personas. Cuando decimos que el profesional padece Burnout queremos expresar que la situación le ha desbordado, y su capacidad de adaptación ha quedado reducida.

1.2.1. MANIFESTACIONES DEL SINDROME DE BURNOUT

De lo que no parece haber dudas es que el Síndrome de Burnout comprende una serie de alternativas físicas, comportamientos mentales y emocionales que tienen su origen en factores individuales, laborales y sociales.

Freudenberger (1977) afirmaba que el Burnout sería "contagioso", ya que los trabajadores que padecen el síndrome pueden afectar a los demás de su insensibilidad, cinismo y desesperación, con lo que en un corto periodo de tiempo la organización, como ente, puede caer en el desánimo generalizado. Savicki (1979) también admitía esta posibilidad de contagio indicando que "el Burnout es similar al sarampión" en cuanto a sus efectos epidémicos.

En cuanto a los síntomas, diversos autores (Maslach y Pines, 1977; Cherniss, 1980 y Maslach, 1982) revelan que se pueden agrupar en cuatro áreas sintomatológicas:

1. Psicósomáticos

2. Conductuales:

3. Emocionales:

4. Defensivos:

En correspondencia con la revisión de la literatura se puede plantear que existe un consenso en cuanto a las fuentes de aparición del Síndrome de Burnout en el campo docente. Según las investigaciones están dadas por:

- La amplitud de funciones, diversidad de tareas, ámbitos y requerimientos que tiene que atender.
- La escasa concienciación del profesorado para asumir la respuesta a las necesidades educativas como una tarea propia ordinaria.
- La inviabilidad para abordar todas las funciones y tareas asignadas en la normativa.
- La precaria e ineficaz formación permanente que se les ofrece.
- Los problemas de coordinación entre profesionales.

Si bien no existen estadísticas fiables sobre esta patología, se calcula sobre la base de los estudios realizados que en sectores como la educación, se estima que un 30 % de las bajas se debe a este Síndrome, al igual que un elevado porcentaje de las que se dan en los profesionales de la sanidad.

1.2.2. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESGASTE PROFESIONAL.

- Personalidad:

➤ Factores laborales

➤ Factores sociales

1.2.3. EVOLUCION DEL SINDROME DE BURNOUT.

Este posee cuatro niveles de patologías:

1. Falta de ganas de ir a trabajar, dolor de espalda y cuello.
2. Empieza a molestar la relación con otros
3. Disminución notable en la capacidad laboral.
4. Esta etapa se caracteriza por el alcoholismo, drogadicción, intentos de suicidio

En cualquiera de los niveles anteriores las emociones que se generan son: tensión, ansiedad, miedo, depresión, hostilidad abierta o encubierta. Esto afecta la calidad de las tareas, se deteriora el trabajo institucional, así como el agotamiento y las enfermedades.

En la actualidad, como consecuencia del constante y acelerado desarrollo científico técnico y de los procesos de optimización en la educación en busca de la excelencia educativa se producen acelerados cambios tecnológicos en las formas de organización, los métodos y medios de enseñanza y en los enfoque educativos que pueden afectar consecuentemente a los educadores en su rutina de trabajo, modificando su entorno laboral y propiciando situaciones de desgaste profesional que se suman a otros factores externos a la esfera laboral derivados de las generales y específicas circunstancias familiares o de su vida privada y social. De ahí la enorme importancia de conocer los factores psicosociales generales de desgaste profesional en la educación y el tratamiento adecuado al desgaste educacional.

1.3. ESTRATEGIAS DE INTERVENCION

A continuación abordaremos las diferentes estrategias individuales, de intervención social e industrial.

1.3.1 ESTRATEGIAS INDIVIDUALES

Los profesores pueden afrontar la situación y sus consecuencias poniendo en práctica ciertas habilidades y estrategias útiles. De hecho, constituye un planteamiento preventivo y de tratamiento el fomentar y promover la obtención de algunas estrategias que aumenten la capacidad de adaptación del individuo a las fuentes de estrés laboral. La capacidad de adaptación y el afrontamiento constituyen una función de múltiples factores personales. Lazarus y Folkman (1986) han divulgado el uso de las estrategias de *coping* y los esfuerzos tanto conductuales como cognitivos que realiza el individuo para dominar, reducir o tolerar las exigencias creadas por las transacciones estresantes. Afirman que las respuestas de afrontamiento pueden ser adaptativas, al reducir el estrés y promover estados de salud a largo plazo, o de inadaptación, en cuyo caso aunque pueden reducir el estrés a corto plazo pueden tener consecuencias graves a largo plazo. En esta misma línea, Labrador (1991, 1992) y Sandín (1995) han puesto de manifiesto que la tensión se puede controlar bien sea modificando directamente la activación fisiológica inicial y su mantenimiento, o modificando los efectos que los pensamientos, las situaciones o las conductas tienen sobre ella.

1.3.2 ESTRATEGIAS DE INTERVENCION SOCIAL

Con ellas se busca romper el aislamiento y mejorar los procesos de socialización al potenciar el apoyo social a través de políticas de trabajo cooperativo. Se ha demostrado que el apoyo social amortigua los efectos perniciosos de las fuentes de

estrés laboral e incrementa la capacidad del individuo para afrontarlas. Sandín (1995) afirma que el apoyo social actúa sobre la salud de forma directa. Asegura que disfrutar de una óptima red de apoyo facilita las experiencias individuales de autoestima, afecto positivo y sensación de control, que protegen al individuo de posibles trastornos y que posiblemente mejoren el sistema inmunológico.

Adler y Matthews (1994) han comprobado que el apoyo social se relaciona significativamente con la salud física y psicológica. Señalan que favorece la salud, porque se relaciona negativamente con el comienzo de las enfermedades, o bien porque facilita la recuperación de los pacientes con algún tipo de trastorno.

Se ha propuesto como estrategia útil la creación de dinámicas potentes de apoyo social con el aumento de las reuniones de grupos profesionales para romper el aislamiento laboral. En este sentido, Esteve (1987) sugiere actuar prioritariamente respecto al apoyo social que el profesor recibe. Para García (1990) el trabajo en equipo y los equipos multidisciplinares contribuyen a disipar las actitudes negativas y a mejorar la comprensión de los problemas.

1.3.3 ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES

Bajo esta denominación se encuentran todas aquellas estrategias que desde la administración educativa se pueden desarrollar para mitigar algunas de las fuentes de estrés. Son medidas generales cuya implantación minimizaría los efectos del Burnout y actuaría como prevención del mismo. Una de ellas es aumentar la formación de los profesionales.

Es evidente que si un profesor antes de incorporarse a su función docente tuviera una formación adecuada sobre estrategias y comportamientos que le puedan ayudar a enfrentarse con la multitud de problemáticas que pueden sobrevenir en un día normal de trabajo, su respuesta ante situaciones problemáticas o generadoras de estrés aumentaría (Esteve, 1997).

Los métodos de selección han sido otras de las propuestas a realizar por la administración; de esta forma se propone introducir profundos cambios en la selección y formación del profesorado (Ortiz, 1995). Si la selección se hace con una estrategia multidimensional mejorará, esto es, aplicando no solo criterios centrados en los conocimientos sino también en otros aspectos como la personalidad (Applegate, 1988).

Un tipo de actuaciones propuestas por algunos especialistas son los programas de asistencia al empleado (Travers y Cooper, 1997), en donde un equipo de profesionales asesora y atiende de forma personalizada todos los problemas del trabajador.

Otras medidas organizacionales son la reducción de la carga de trabajo en general (Pines y Aronson, 1981), de la carga lectiva y jornada laboral (Kyriacou, 1980), aumentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, fomentar redes de apoyo entre los compañeros, ocio, desarrollo personal y profesional (Friedman, 1999) y aumentar las recompensas y reconocimientos al profesor, así como su salario (Shinn y Morch, 1984). Incluso Maslach (1982) propone informar sobre el síndrome de burnout como una estrategia para su prevención.

A pesar de que las características organizacionales, tal y como hemos señalado anteriormente, están consideradas como un factor determinante en la aparición del burnout, su modificación o cambio se hace prácticamente inviable sin apoyo de la administración educativa. Esta situación conlleva que estas propuestas no se hayan desarrollado por impedimentos organizativos de la política educativa. En definitiva, son propuestas que pueden mejorar la función docente pero se precisan pruebas piloto en algunos centros o modificaciones importantes en la administración pública para que pudieran desarrollarse y así demostrar empíricamente su efectividad.

1.4. OBSTACULOS Y DEMANDAS DEL PROFESOR FRENTE AL BURNOUT

Los obstáculos son aquellas características del ambiente laboral que impiden la realización adecuada de las tareas y que reducen el desempeño laboral. Nuestros resultados ponen de manifiesto que los profesores perciben dos tipos de obstáculos: obstáculos de tipo social y de tipo técnico. Los obstáculos sociales se refieren a la indisciplina de los alumnos, desinterés y falta de motivación y actitudes negativas de los padres hacia el aprendizaje de los hijos. Por otro lado, los obstáculos técnicos son: los problemas con los recursos tecnológicos del centro, problemas con el material didáctico y fallos o averías en la infraestructura o instalaciones.

De hecho, son los profesores que imparten Educación Secundaria son los que perciben mayores obstáculos de tipo social. Además, son los profesores que tienen un destino provisional en centros públicos los que manifiestan mayores obstáculos técnicos (García y Llorens, 2003).

En cuanto a las demandas a las que los profesores se encuentran más sometidos se destacan las siguientes: sobrecarga mental y sobrecarga emocional. El trabajo del profesor se caracteriza por la exigencia de altos niveles de concentración, precisión, y atención diversificada que implica tener que estar pendiente de muchas cosas a la vez y recordarlas (esto es la sobrecarga mental). Además, se les exige que se impliquen a nivel emocional con los estudiantes, padres y compañeros, relaciones que en muchas ocasiones pueden ser conflictivas (esto es la sobrecarga emocional) (Llorens, Cifre, Salanova, y Martínez, 2003a; Llorens, García, Salanova, y Cifre, 2003b).

1.5. RECURSOS Y FACILITADORES LABORALES DEL DOCENTE EN EL BURNOUT.

Los profesores consideran que la autonomía y el apoyo social que reciben de sus compañeros resultan los recursos más importantes para afrontar las demandas y los obstáculos de su puesto de trabajo.

El hecho de que los profesores perciban que tienen el suficiente grado de control para decidir qué tareas, cuándo y cómo realizarlas, así como el apoyo que reciben de sus compañeros a la hora de llevar a cabo sus tareas, son unos amortiguadores importantes del estrés (Llorens et al., 2003b). Con respecto a aquellos factores del ambiente laboral (facilitadores) que los profesores consideran más importantes para mejorar o facilitar el desempeño del profesor, se destacan el hecho de llevarse bien con los alumnos, la participación de los alumnos en clase, la gestión eficaz de reuniones y acceso fácil a la información y materiales, entre otros (García, Llorens, Cifre y Salanova, 2003).

1.6. REPERCUSIONES SOBRE EL BIENESTAR PSICOLOGICO DEL DOCENTE FRENTE AL BURNOUT.

Una de las consecuencias psicosociales que más atención ha suscitado en los últimos años ha sido el estudio del Burnout ya que expresa un estado en que el trabajador se siente como una "vela que se apaga", como "una batería que se acaba", o como "un fuego que se extingue".

Las personas que sufren Burnout manifiestan consecuencias negativas tanto para la propia persona como para la institución en la que trabajan. Los síntomas del profesor con Burnout son agotamiento, acompañado de malestar psicológico, sensación de baja competencia, disminución de la motivación por el trabajo y el desarrollo de actitudes cínicas hacia el trabajo y los estudiantes, que a largo plazo podrían desembocar en problemas de ansiedad y depresión. Todo esto se traduciría en absentismo laboral, disminución del desempeño, bajas laborales, falta de calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos.

Un nuevo empuje de la Psicología desde un polo más positivo es lo que se ha venido denominando "Work Engagement" o vinculación psicológica con el trabajo. Entendido como el opuesto al Burnout, el engagement es un estado en el que el trabajador se siente lleno de energía, está muy implicado en el trabajo y el tiempo "le pasa volando" debido a que está concentrado y absorto en sus tareas (Salanova, Grau, Llorens, y Schaufeli, 2001; Schaufeli, Salanova, González-Romá, y Bakker, 2002).

1.7. RECURSOS PERSONALES CON LOS QUE CUENTA EL PROFESOR FRENTE AL BURNOUT.

El recurso personal por excelencia en la investigación es la autoeficacia. Bandura (1997, p. 3) la define como la *"creencia en la propia capacidad para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para manejar situaciones futuras"*.

La autoeficacia afecta a la agencia humana en la forma de actuar, pensar y sentir de las personas. Se tiende a evitar aquellas actividades que creemos exceden nuestras capacidades y realizamos aquellas actividades que somos capaces de dominar. Determinan el esfuerzo para realizar las tareas y la persistencia, cantidad de intentos y tiempo que se invertirá ante los obstáculos.

Afecta a cómo pensamos y nos sentimos, un sentido de autoeficacia negativo está asociado con Burnout, depresión, ansiedad y desamparo. La autoeficacia positiva se asocia con la persistencia, la dedicación y la satisfacción en las acciones que realizamos, así como la autoeficacia negativa se asocia con el malestar, el Burnout y la insatisfacción

De forma más concreta, cobran especial importancia las creencias del docente sobre sus competencias para afrontar con éxito problemas en el aula, con los compañeros, etc.). Estas creencias influyen en el hecho de que el profesor se perciba competente y en función de eso, perciba una situación como una amenaza

o como un reto. ¿Qué hace que el profesor se sienta eficaz o no? Una de las fuentes de autoeficacia son los estados afectivos.

En este sentido, nuestros estudios (García et al., 2003; Llorens et al., 2003b) revelan la existencia de dos posibles vías responsables de los niveles de autoeficacia. Siguiendo la vía negativa, aquellos profesores que perciben la existencia de mayores obstáculos para la realización de sus tareas como docente, son los que muestran mayores niveles de Burnout, y como consecuencia, menores niveles de autoeficacia.

De este modo, aquellos profesores que tienen alumnos problemáticos en clase, poco apoyo de los compañeros, problemas técnicos en el centro, etc. son los que se muestran más agotados, manifiestan actitudes más cínicas o distantes hacia el trabajo y se sienten menos competentes en el desempeño de su rol como docente. Todo esto hace que el profesor no se sienta capaz para enfrentarse a esta situación en un futuro. Por otro lado, existe otra vía responsable del incremento de la autoeficacia en el docente que es la vía positiva o motivacional.

Aquellos profesores que perciben mayores facilitadores, muestran mayores niveles de engagement, que a su vez incrementa los niveles de eficacia futuros.

1.8. ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO SOBRE EL BURNOUT.

Una característica importante de la conceptualización de Lazarus y Folkman (1986) es que el afrontamiento tiene múltiples funciones. La función tiene relación con el objetivo que persigue cada estrategia independientemente del resultado o efecto que tenga la estrategia; aunque se espera que una función lleve a determinados resultados. Un ejemplo de esto es que la función de evitación en su intento (por evitar) fracaso.

Se han definido las funciones del afrontamiento desde diferentes perspectivas: desde el marco psicológico del yo (White, 1974) y desde lo socio-psicológico (Mechanic, 1974); y también se las ha definido con relación a contextos específicos: funciones de afrontamiento en salud/enfermedad, en exámenes, etc. (Cohen y Lazarus, 1979; Moos, 1977; Mechanic, 1962).

Sumado a éstos, Lazarus y Folkman hacen hincapié a la importancia de diferenciar el afrontamiento en dos, según sus funciones: el dirigido a alterar el problema objetivo y el dirigido a regular la respuesta emocional.

1. Dirigidos al Problema: El tipo de afrontamiento dirigido al problema engloba un conjunto de estrategias que se pueden diferenciar en dos grupos: las que se refieren al entorno y las que se refieren al sujeto.

1.1. El primero está dirigido a la demanda, a la tarea, trata de solucionar el problema definiendo el problema, buscando soluciones alternativas teniendo en cuenta los pro y contra, seleccionando y aplicando la alternativa elegida; es decir que incluye las estrategias dirigidas a modificar el entorno (resolución del problema), como ser, los obstáculos, los recursos, los procedimientos, etc.

1.2. Las estrategias que se refieren al sujeto incluyen los cambios motivacionales o cognitivos, la variación del nivel de aspiración del sujeto o el nivel de participación del yo, desarrollo de nuevas pautas de conductas, etc.

2. Dirigidos a la emoción: hace referencia a modificar el modo de vivir la situación, incluso cuando no se pueda hacer nada para cambiar lo externo. En este tipo de afrontamiento se incluyen una amplia gama de estrategias. un grupo de ellas está constituido por procesos cognitivos que se encargan de disminuir el grado de trastorno emocional, entre éstos se destacan, la evitación, minimización, distanciamiento, atención selectiva, comparaciones positivas y extracción de valores positivos a los acontecimientos negativos.

Es importante considerar que las características disposicionales tienen una interacción más específica con las características peculiares del ambiente, y por lo tanto los resultados afectivos varían también en función a éstas. Entre las características disposicionales se pueden nombrar: la capacidad de rastreo, la atención autofocalizada, la tolerancia al estrés, el locus control, las capacidades cognitivas, etc. Teóricamente estos constructos se superponen entre sí y no se puede identificar hasta qué punto representan rasgos diferentes.

1.9. LOCUS DE CONTROL

Se refiere a la atribución que hace el individuo de los resultados. Un extremo de ésta dimensión es "externo" y el otro "interno". Según Rotter (1966), los sujetos que atribuyen sus resultados a circunstancias externas son más vulnerables al estrés laboral, presentando insatisfacción, desamparo, síntomas de burnout, etc.

Los internos tienden a percibir menos amenazas, a orientarse hacia metas en la actividad laboral y a ser más activos por la percepción de control de la situación, es decir que suelen utilizar el afrontamiento dirigido al problema.

Otro enfoque es el que plantea Weiner (1979), quien subdividió el concepto de locus control en "Lugar de causalidad" y "controlabilidad". Él plantea que existen causas internas que son incontrolables, pero también causas externas controlables. Estos argumentos marcan una diferencia con el concepto de Rotter. (Manassero & cols, 2003; Buendía, 1998)

Por otra parte, se plantea que los externos responden a las situaciones de frustración de manera agresiva y contraproducente; mientras que los internos a penas se veían afectados. Según Marino y White (1985), citados por Buendía (1998), los sujetos con locus control externo en un ambiente estructurado y fijo de trabajo mostraban niveles más bajos de distrés que los internos. Estos últimos tenían mejores respuestas a mayor autonomía.

A este proceso se le llama Diálogo Interno o Autodiálogo y tiene lugar de un modo casi automático. Su contenido es específico y proporciona una interpretación de los acontecimientos e incluso predicciones sobre las situaciones.

1.9.1 ¿QUÉ ES EL DIÁLOGO INTERNO?

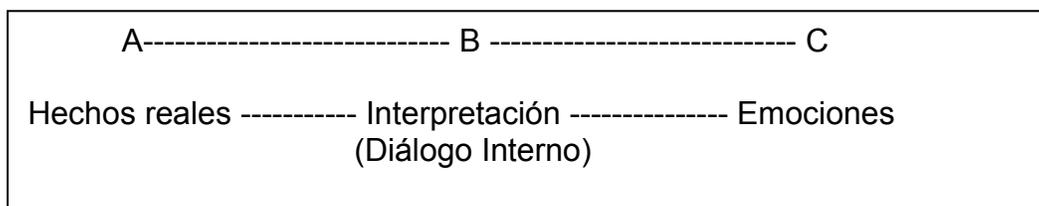
Las personas estamos continuamente diciéndonos cosas a nosotros mismos. Pensamos acerca de lo que vamos a hacer a continuación, de lo que acabamos de hacer, de lo que sentimos ahora, de lo que los demás opinan de nosotros, de lo que percibimos, de cómo afrontar un suceso molesto, etc.

A este proceso se le llama Diálogo Interno o Autodiálogo y tiene lugar de un modo casi automático. Su contenido es específico y proporciona una interpretación de los acontecimientos e incluso predicciones sobre las situaciones.

Su importancia radica en que es precisamente la interpretación de los hechos la que produce en nosotros determinados sentimientos y emociones, no los hechos en sí.

El Diálogo Interno ha sido denominado "autocharla" (self-talk) por Ellis y Grieger (1993) y "pensamiento automático" por Beck y cois. (1983). Albert Ellis (1983) propone un modelo ABC para explicar cómo el autodiálogo media entre los sucesos reales y las emociones.

Modelo de Autodiálogo de Albert Ellis (1983)



Según este autor, las personas con frecuencia adquieren interpretaciones cognitivas ilógicas o irracionales acerca de la realidad.

El grado en que dichas creencias son irracionales se corresponde con el trastorno emocional y con el consiguiente estrés experimentado.

En la condición A tiene lugar un acontecimiento (Ej.: Un grupo de alumnos alborota la clase). En la condición B el profesor genera algún pensamiento irracional o inapropiado acerca de sí mismo (Ej.: "Soy un incompetente". "No puedo hacer nada"). La condición C representa la consecuencia emocional (Ej.: Culpa, depresión, ansiedad.), la cual es producida no por la experiencia (A) sino por la interpretación que hacemos de ella (B).

Según este autor, las personas con frecuencia adquieren interpretaciones cognitivas ilógicas o irracionales acerca de la realidad. El grado en que dichas creencias son irracionales se corresponde con el trastorno emocional y con el consiguiente estrés experimentado.

Se ha estudiado el efecto dañino que este diálogo interno tiene en los profesores, conceptualizándolo como Diálogo Destructivo (Weavercols., 1988).

Sus rasgos característicos son:

1. Es un proceso de comunicación intrapersonal porque ocurre dentro de nosotros.
2. A menudo nos implica en relación con otra u otras personas
3. Tiene un tono negativo, siendo frecuente el predominio de palabras negativas tales como "no", "nada", "nunca", "no puedo".

El principal problema del Diálogo Destructivo es que se convierte en una profecía autorealizadora ya que nuestra atención se orienta hacia los aspectos ambientales que confirman nuestra creencia. Por ejemplo, si crees que no eres capaz de realizar correctamente una tarea, estarás tan ansioso y preocupado que en lugar de orientar positivamente tu esfuerzo terminarás por hacerla mal.

De esta manera tiende a producirse una visión en túnel: Nos fijamos sólo en los aspectos o señales que confirman nuestro pensamiento ignorando el resto de los elementos. El autodiálogo juega un papel protagonista en el desarrollo de estrés, tal y como se expone en las siguientes conclusiones recogidas por Schafer (1992):

Los sucesos son estresantes sólo cuando son interpretados como amenazadores.

1.9.2 EL AUTODIALOGO ES CONTROLABLE

Nosotros podemos ser conscientes del diálogo interno y llegar a controlarlo. Lo que necesitamos para sentirnos más positivos es cambiar los mensajes que nos enviamos a nosotros mismos: Sustituir el diálogo interno negativo por otro alternativo más constructivo.

El diálogo interno puede utilizarse con funciones diversas. Veamos algunas que recoge Schafer (1992):

- Prevenir preocupaciones

- Ejecutar una acción

- Escuchar

- Asumir responsabilidades

- Autodirigirnos
- Mejorar nuestra autoestima
- Prevenir la cólera e irritabilidad
- Reducir las preocupaciones y complicaciones cotidianas
- Reducir la sobrecarga de trabajo
- Actuar con autoridad
- Mantenerse en calma
- Disfrutar del momento actual
- Reducir el miedo a la desaprobación
- Aumentar el control sobre las emociones
- Evitar "llevar trabajo a casa" (mentalmente)

Como hemos visto, las interpretaciones que hacemos de la realidad son las que producen directamente las vivencias estresantes.

En ocasiones, dichas interpretaciones están distorsionadas causándonos un estrés innecesario.

El primer paso para controlar nuestras emociones consiste en escuchar nuestro diálogo interno. Ahora bien, no todos los pensamientos automáticos son malos;

algunos son inocuos. La tarea, por tanto, consistirá en identificar aquellos que preceden y acompañan a las emociones negativas.

Estos pensamientos automáticos negativos deberán, en una segunda fase, ser cuestionados para finalmente ser sustituidos por otros más constructivos.

Es decir, el control del Diálogo Interno se realiza a través de una serie de pasos:

1. Detección del diálogo interno negativo,
2. Cuestionamiento o verificación del mismo.
3. Sustitución por pensamientos más positivos y constructivos.
4. Reprogramación del pensamiento.

1.9.3 DETECTANDO EL DIÁLOGO INTERNO

1.9.3.1 NEGATIVO

El primer paso para alcanzar el control de nuestro autodiálogo consiste precisamente en tomar conciencia de nuestros procesos internos de pensamiento.

Antes de profundizar en estos procesos vamos a ver una serie de **tipos de pensamientos distorsionados** que son recogidos por Mckay, Davis y Fanning (1985). La mayoría de ellos fueron propuestos por Beck y Ellis. Su conocimiento nos ayudará en la tarea de identificación de los pensamientos negativos que acompañan y preceden nuestras experiencias estresantes:

1. Filtraje

Consiste en percibir sólo ciertos aspectos de la situación, ignorando el resto.

El resultado suele ser una especie de visión en túnel en la que únicamente captamos lo negativo de la situación sin ver otros aspectos positivos.

En consecuencia, los pensamientos negativos, fuera de contexto y sin tener en cuenta otros elementos buenos, se magnifican y la realidad es percibida mucho peor de lo que realmente es.

Este proceso de filtraje no es igual en todas las personas sino que cada individuo desarrolla su propia visión en túnel, dependiendo de sus vulnerabilidades. Así, por ejemplo, la persona con tendencia a deprimirse selecciona elementos que sugieren pérdidas, los ansiosos peligros y los que tienden a irritarse buscan evidencias de provocación.

Ejemplo: "Este trabajo sólo me da disgustos".

La consecuencia es que una situación difícil o insatisfactoria se convierte en algo "horrible", "terrible" e "intolerable".

Normalmente asociada a la distorsión anterior se produce una visión polarizada de la realidad. No existen términos medios: "Si no soy perfecto en mi trabajo, entonces soy un fracaso". "Este alumno es horrible".

1.9.3.2 SOBREGENERALIZACION

Se extrae una conclusión general de un simple incidente o parte de la evidencia. De esta manera, si hemos experimentado una situación desagradable esperamos que esta se repita una y otra vez.

Ejemplo: (Después de haber sido rechazado para un puesto de trabajo). "Nunca conseguiré un trabajo mejor".

Las palabras que caracterizan las sobregeneralizaciones son "todo",

"nadie", "nunca", "siempre", "todos" y "ninguno".

Ejemplos: "Nunca conseguiré el respeto de los alumnos". "Siempre estaré amargado en este trabajo". "Ningún alumno tiene interés por la clase".

1.9.3.3. INTERPRETACION DEL PENSAMIENTO

Esta distorsión consiste en que el sujeto cree saber que sienten los demás y por qué se comportan de la forma en que lo hacen.

De esta manera llega a imaginar lo que los demás sienten u opinan de sí mismo basándose en sospechas, intuiciones y, en definitiva, complejos mecanismos proyectivos.

Ejemplos: "Quieren ponerme nervioso". "Pretende que pierda el control". "Se burlan de mí cuando no estoy".

1.9.3.4. VISION CATASTROFICA

Se espera siempre que ocurra lo peor. Ante cualquier asunto o problema, el individuo teme un desastre. Se caracteriza por la expresión "Y si...".

Ejemplos: "Y si intenta agredirme...", "Y si pierdo el trabajo "

1.9.3.5. PERSONALIZACION

El individuo que personaliza cree que todo lo que los demás hacen o dicen está en relación con él:

"Seguro que están hablando de mí".

"Su falta de interés por la asignatura se debe a que no la se explicar".

La personalización conlleva frecuentemente la tendencia a compararse continuamente con los demás, poniendo en cuestión el valor del propio individuo.

"Los otros controlan mejor que yo la clase".

"Soy más vulnerable que él".

Esto hace que se "interprete cada experiencia, cada conversación, cada mirada como una pista para analizarse y valorarse a sí mismo". (McKay y cois., 1985, pp. 32).

1.9.3.6. FALACIAS DEL CONTROL

Este tipo de falacia tiene dos formas extremas de manifestarse.

En la primera, el sujeto cree que no puede hacer nada por controlar los acontecimientos. Se siente absolutamente indefenso y cree que es la voluntad de otras personas o la casualidad la que determina el desenlace de las situaciones.

Ejemplos: "No puedo hacer nada por mantener la clase atenta".

"No puedo conseguir que ese alumno deje de alterar la clase".

El resultado es que no se trata de hacer nada. Los intentos de solución de los problemas quedan bloqueados.

La segunda forma es la falacia de control interno, y consiste en que el individuo cree que todo y todos dependen de él.

Según McKay y cois.(1985) esta omnipotencia se basa en tres elementos: sensibilidad hacia las personas que le rodean, creencia exagerada de su poder para resolver los problemas de los demás y expectativa de que uno mismo, y nadie más, es responsable de resolver dichos problemas. Ejemplos: "Nopueden hacerlo sin mí", "Si no participo el proyecto fracasará "

El resultado es que la persona se siente culpable y fracasada cuando no puede resolver los problemas de los demás:

"Yo tengo la culpa de que lo hayan expulsado".

1.9.3.7. CULPABILIDAD

Este tipo de pensamiento distorsionado va relacionado con el anterior. La falacia de control externo suele ir asociada a una atribución de la responsabilidad de los sucesos negativos a otras personas, incluso cuando el responsable es uno mismo.

Finalmente nos ayudara a concernos mejor: ante

"Esos alumnos tienen la culpa de que sea tan infeliz".

De forma paralela, la falacia de control interno se asocia a una focalización exclusiva de la culpabilidad en el mismo individuo y consiguientemente éste se considera culpable de todos los problemas ajenos.

"Yo tengo la culpa de que abandone el colegio".

1.9.3.8. RAZONAMIENTO EMOCIONAL

Consiste en creer que lo que se siente es necesariamente cierto.

Ejemplos: "Me siento deprimido, la vida no tiene sentido".

"Siento que he fracasado, por tanto soy un fracasado".

De esta manera creemos que todas las cosas negativas que sentimos acerca de nosotros mismos y de los demás son necesariamente verdaderas. El problema es que, como hemos visto, nuestras emociones no surgen directamente de la realidad sino de nuestra interpretación de la misma.

1.9.3.9- LOS "DEBERIA"

Consiste en basarse en una serie de normas rígidas acerca de cómo deberían actuar tanto uno mismo como los demás. Cualquier desviación de las normas

conduce a enojo e irritación (cuando son los demás los que incumplen las normas) o la culpa (cuando uno mismo es el que las incumple).

Este pensamiento distorsionado se caracteriza por la presencia de palabras como "debería", "tendría" o "habría de". McKay y cois. (1985, pág., 35) presentan una lista de los "debería" más comunes e irracionales:

1.9.3.10. TENER RAZON.

La persona está continuamente intentándose probarse a sí misma que sus opiniones y sus acciones son correctas. Resulta impensable el estar equivocado. Esto le conduce a una actitud defensiva y su ofuscación por demostrar que tiene razón hace que ignore y no escuche otro tipo de argumentos.

Ejemplo: "me da igual lo que digan yo sé que tengo la razón".

Podemos decir que el dialogo interno puede consistir en unas pocas palabras o imágenes y precisamente porque "casi no se notan" no es cuestionado por la persona. Es creído, en definitiva, con la misma certeza que los datos que recibimos de los sentidos.

ANEXO CUATRO
DINAMICAS GRUPALES

¿ASÍ ERA EL DIBUJO?

OBJETIVO Profundizar sobre los factores que provocan las diferencia individuales en la percepción visual.

TIEMPO:

Duración: 35 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado

LUGAR:

Amplio Espacio

Un salón amplio y bien iluminado, acondicionado para que los participantes trabajen en grupo.

MATERIAL:

Fácil Adquisición

- I. Hojas tamaño carta blancas.
- II. Cinta adhesiva.
- III. Plumones de varios colores.
- IV. Un dibujo previamente elaborado por el Facilitador en una hoja blanca tamaño carta.

DESARROLLO

- I. El Facilitador en forma previa a la sesión prepara en una hoja blanca tamaño carta un dibujo. (La complejidad depende de las características del auditorio).
- II. El Facilitador pide a cinco participantes que pasen al frente del grupo, los numera y les pide que salgan del salón. Por otro lado, les indica a los demás participantes que su labor en esta actividad será únicamente observar en silencio.
- III. El Facilitador pega el dibujo preparado previamente en una pared, pizarrón o rotafolio.
- IV. El Facilitador pide al participante número uno que pase y observe el dibujo. El Facilitador, sin decirle nada, le permite ver el dibujo por 30 segundos y pasado el tiempo lo oculta. Le entrega al participante número uno un plumón y una hoja tamaño carta blanca y le pide que reproduzca el dibujo que vio.

IV. Al terminar, el Facilitador cambia el dibujo original por el realizado por el participante número uno.

V. El Facilitador solicita al participante número dos que pase al salón y vea el dibujo (sin mencionar que se suplantó el original por el que hizo el participante número uno). El Facilitador, sin decirle nada, le permite ver el dibujo por 30 segundos y pasado el tiempo lo oculta. Le entrega al participante número uno un plumón y una hoja tamaño carta blanca y le pide que reproduzca el dibujo que vio.

VII Así sucesivamente, se sigue con el mismo procedimiento con todos los participantes que salieron del salón. Al terminar, se colocan todos los papeles por **ORDEN** (Dibujo original, Participante uno, Participante 2, etc.) y se comentan las diferencias contra el dibujo original.

VIII. El Facilitador guía un proceso, para que el grupo profundice sobre las causas que provocan las diferencias en los dibujos y como estas pueden afectar un proceso de comunicación.

IX. El Facilitador guía un proceso, para que el grupo analice como se puede aplicar lo aprendido a su vida.

¿BUENAS O MALAS NOTICIAS?

OBJETIVO: Que los participantes concienticen el impacto que tiene el entorno en la actitud personal.

TIEMPO:

Duración: 45 Minutos

MATERIAL:

Fácil Adquisición

TAMAÑO DEL GRUPO:

Cualquier número de participantes

- I. Cartelones con un mensaje positivo diferente en cada uno de ellos.

Divididos en subgrupos de 4 personas

LUGAR:

Un lugar amplio y bien iluminado.

DESARROLLO

I. El Facilitador inicia una breve conversación con el grupo: ¿A quién le ocurrió algo en la semana que quisiera compartir con el grupo? ¿Qué noticia de la actualidad nacional les llamó la atención?

II. El Facilitador divide al grupo en subgrupos de cuatro integrantes cada uno.

III. El Facilitador les señala los titulares, fotografías y pregunta al grupo: ¿Sabían ustedes de estas noticias?

El Facilitador escucha algunas opiniones y comenta: Los medios de comunicación destacan más las noticias negativas que las positivas. A veces nosotros nos contagiamos y en nuestras conversaciones diarias hacemos algo parecido; destacamos más lo malo que nos ocurre que lo bueno. Cada uno recuerde las cosas buenas que le ocurrieron el año pasado. Elija una de ellas y coméntela en su equipo.

VI. Los equipos eligen aquella que más les impactó y su protagonista la platica a todo el grupo.

V. Las personas elegidas por los equipos comparten su buena noticia.

VI. Cada buena noticia provoca en nosotros muchos sentimientos, nos hace valorar la vida.

VII. En la pared o en el pizarrón están pegados letreros con diferentes mensajes positivos. El Facilitador invita a un representante de cada equipo que retire un letrero.

VIII. Les indica que tienen que trabajar sobre la importancia que tiene el mensaje que seleccionaron en la actitud.

IX. Los subgrupos se reúnen en sesión plenaria y un representante de cada subgrupo presenta las conclusiones a las que llegaron.

X. El Facilitador guía un proceso, para que el grupo analice como se puede aplicar lo aprendido a su vida.

COMO PODRÍA SER DIFERENTE SU VIDA

OBJETIVO: Facilitar a los participantes pensar más profundamente en algunos de sus deseos y aspiraciones y lo que están haciendo para lograrlos.

TIEMPO: Duración: 30 a 45 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

LUGAR: Aula Normal

Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan escribir.

MATERIAL: Sencillo

Hojas de papel y lápiz para cada participante.

DESARROLLO

I. El Facilitador dice a los participantes:

"Su médico les ha informado que sólo les queda un año de vida y ustedes están convencidos de que el diagnóstico es correcto. Describan cómo cambiaría su vida esta noticia".

II. Se da tiempo a que los participantes piensen y escriban sobre la pregunta anterior.

III. El Facilitador les menciona lo siguiente:

"Si ustedes desean cambiar su vida en esa dirección, ¿Qué los detiene para hacerlo ahora mismo?".

IV. El Facilitador integra subgrupos de 4 personas y les pide que comenten sus respuestas a la pregunta anterior.

V. En grupo se hacen comentarios sobre el ejercicio y como se sintieron.

VI. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

¿QUÉ DESEAN LAS PERSONAS DE SUS PUESTOS DE TRABAJO?

OBJETIVO: Dar a los asistentes la oportunidad de comentar cuáles son los factores que motivan a los empleados.

TIEMPO: Duración: 20 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 20 participantes.

LUGAR: Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

MATERIAL: Sencillo

- I. Hojas Blancas para cada participante
- II. Un lápiz para cada participante

DESARROLLO

I. Distribuya copias de la forma "¿Qué desean las personas de sus puestos de trabajo?". Divida a los participantes en grupos de 3 a 5 personas. Pregunte a cada persona que señale cuál de los 10 conceptos de la lista considera de máxima importancia para mejorar la morar de los empleados, que valore los conceptos del 1 al 10 y le asigne 10 al más importante, 9 al siguiente, etc., para abarcar los 10 conceptos.

II. Luego, haga que cada grupo saque el total de puntaje dentro de su grupo, con la calificación en la columna "Grupo" para los 10 conceptos.

III. Informe al grupo que ese mismo formulario se ha utilizado con miles de trabajadores. Para la comparación de las calificaciones otorgadas por los empleados y supervisores, éstos han dado las siguientes categorías que se clasifican en la columna "Supervisores".

- Salarios elevados.
- Seguridad en el trabajo.
- Ascensos en la empresa.
- Buenas condiciones de trabajo.
- Trabajo interesante.
- Lealtad personal del supervisor.
- Disciplina aplicada con discreción.
- Pleno aprecio del trabajo efectuado.
- Ayuda para los problemas personales.

La sensación de participación en las actividades.

Sin embargo, cuando a los empleados se les da el mismo ejercicio y se les pide enumerar lo que más influye en su moral, las respuestas suelen estar en el orden siguiente (marcarlas en la columna "Empleados").

1. Pleno aprecio del trabajo efectuado.
2. La sensación de participación en las actividades.
3. Ayuda a los problemas personales.
4. Seguridad del trabajo.
5. Salarios elevados.
6. Trabajo interesante.
7. Ascensos en la empresa.
8. Lealtad personal del distribuidor.

9. Buenas condiciones de trabajo.

10. Disciplina aplicada con discreción.

IV. Tenga en cuenta que los tres conceptos considerados de más importancia por los empleados, son los que los supervisores consideran de escasa importancia para ellos.

V. Para hacer reflexionar a los participantes, se les aplicará las siguientes preguntas:

VI. Al comparar las clasificaciones del grupo de usted con las de otros empleados (columna "Empleados"), ¿qué factores podrían explicar las diferencias de opinión?

¿Cuál podría ser una razón de que las evaluaciones hechas por los supervisores (columna "Supervisores") sean tan diferentes de las de los empleados (columna "Empleados")?

VII. Si se fuera a utilizar este formulario en su departamento u oficina, ¿qué tan similares serían los resultados?

VIII. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE TRABAJO

¿QUÉ DESEAN LAS PERSONAS DE SUS PUESTOS DE TRABAJO?

Individual

Grupo

Factores

Salario elevados

Supervisores

Empleados

Seguridad en el trabajo

Ascensos en la empresa

Buenas condiciones de trabajo

Trabajo interesante

Lealtad personal del supervisor

Disciplina aplicada con discreción

Pleno aprecio del trabajo efectuado

Ayuda para los problemas personales

La sensación de participación en las actividades

CIUDAD WAHOO

OBJETIVO

Experimentar diferentes papeles que se presentan en el conflicto en un grupo u organización.
Desarrollar habilidades en el análisis de problemas, solución de conflictos, negociaciones y resolución de problemas.

Introducir el proceso de análisis y retroalimentación como técnicas necesarias en el desarrollo en un grupo u organización.

TIEMPO:

Duración: 120 Minutos

MATERIAL:

Fácil Adquisición

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado.

LUGAR:

Amplio Espacio

Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes reunirse en grupos pequeños y en el centro se puedan acomodar sillas y una mesa para las reuniones de los representantes se pueden reunir en salones separados para discutir.

- I. Hoja Descripción de Eventos de la Ciudad Wahoo para cada grupo.
- II. Hoja Descripción de los Papeles de la Ciudad Wahoo y su respectiva Hoja de Información Adicional para cada grupo.
- III. Hoja Información Especial de la Intervención en la Ciudad Wahoo para el grupo uno.
- IV. Para designar los grupos : tarjetas en cuatro colores diferentes.

DESARROLLO

I. El instructor explica los objetivos de la dinámica, enfocándose en el aprendizaje que se obtiene al asumir otro papel.

II. Se forman cuatro grupos de participantes voluntarios para representar un papel que usualmente no desempeñarían. Se dirige a la parte del salón que esta designada como su territorio por una señal (ejemplo: oficina del Gerente). Se distribuyen tarjetas que designen el papel de cada miembro.

III. La Hoja de Descripción de Eventos de la Ciudad de Wahoo y la Descripción de los Papeles de la Ciudad de Wahoo son distribuidas a cada grupo, y se les da suficiente tiempo para leer la información.

IV. El instructor puede tomar tiempo para ayudar a los miembros del grupo en la adopción de sus papeles mediante la respuesta a sus preguntas y sugerencias de conductas o comportamientos alternativos.

V. El instructor le enfatizará al grupo los siguientes puntos:

1.- La necesidad de los participantes de jugar en serio, asumiendo las responsabilidades de su papel lo mejor y más auténtico que puedan.

2.- La responsabilidad de los representantes para con el grupo.

3.- La necesidad de ser creativo para obtener el mayor aprendizaje posible.

VI. El instructor distribuye a cada grupo la Hoja de Información Adicional, para después anunciar que en quince minutos se llevará a cabo una reunión de representantes.

VII. El instructor estará con el grupo en las siguientes etapas:

- 1.- La sesión de planeación del primer grupo en el paso VI.
 - 2.- La primera junta de los representantes.
 - 3.- En la distribución de la Hoja Información Especial de la Intervención en la Ciudad de Wahoo al grupo uno.
 - 4.- La sesión del segundo grupo, la primera mitad para evaluar la sesión de los representantes
 - 5.- La sesión del segundo grupo, la segunda mitad para planear y elaborara estrategias.
 - 6.- La segunda junta de los representantes.
- VIII. El instructor detiene el ejercicio. Se les da a cada grupo quince minutos para evaluar su funcionamiento. Todos los participantes se sentarán en círculo para compartir sus conocimientos y evaluar toda la dinámica.
- IX. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE TRABAJO

HOJA DE EVENTOS RESUMIDOS DE LA CIUDAD DE WAHOO

Los siguientes eventos resumidos nos guían a la crisis presente, como son reportados de la Ciudad de Wahoo en la prensa ciudadana por diarios de Wahoo.

9/15 Cuatro estudiantes UW fueron fuertemente golpeados por un carro lleno de gánsters. Un estudiante fue mal herido y seguramente sufrirá parálisis parcial. Los gangs reportaron que ellos iban a "Limpiar la Universidad".

9/17 A las 10:00 p.m. de anoche, dos carros llenos de hombres atacaron a estudiantes UW en la universidad. Una alumna de la universidad, la hija de un oficial de la universidad del estado, reportó llamadas telefónicas amenazando en "matar a todos los extraños".

9/20 Una amenaza de bomba fue recibida telefónicamente al Director de Deportes en UW. El juego de fútbol está en peligro por bombarderos. El Director se decidió a indicarles "Jugaremos en un estadio vacío si es necesario".

9/22 Once estudiantes de la Universidad de Wahoo fueron atacados anoche en tres diferentes incidentes. Los "Sobrerros Negros" estuvieron presentes, los atacantes dijeron "Estamos limpiando la Universidad", que fue relatado por una de las víctimas.

Otra víctima, un estudiante graduado de la Universidad de Wahoo acusó a la policía de "total negligencia y desinterés" en perseguir a los atacantes.

El Diario de Wahoo reportó un incremento en el número de autos chochas de la universidad de Wahoo. Un editorial dijo que la policía debe tomar acción.

Las noticias en la televisión interviniendo indicando que la policía de la ciudad,

de acuerdo con el jefe "No tiene ningún interés en todos los ataques hacia los estudiantes".

9/23 Tres estudiantes de la Universidad de Wahoo fueron llevados al hospital después de haber sido golpeados por los hombres "limpiando cosas". La Facultad de Leyes de la Universidad solicitó que se vigilen los ataques y se debe forzar a la policía para que tomen acción.

9/24 Una "Pacífica Fiesta de Pic-nic y un Festival de Rock" en el campo atlético de los hombres de la Universidad de Wahoo quedó marcado por la violencia de los "Sobrerros Negros" caminando entre la multitud. Veintidós estudiantes fueron amenazados con injurias. Un miembro de la Facultad de la Universidad, quien fue testigo de los golpes, acusó a la policía de la ciudad y al personal de seguridad de la universidad de "voltear la espalda". El Vicepresidente de los jóvenes republicanos de la universidad dijo que la policía cubre a los agentes grabando el evento en cámaras de vídeo.

9/25 Un reportero de la prensa de la ciudad, reportó que no hubo arrestos en el incidente. Tres estudiantes fueron registrados después del Pic-nic por posesión ilegal de marihuana.

HOJA DE DESCRIPCIÓN DE ROLES DE LA CIUDAD DE WAHOO GRUPO 1

Tú eres el Gerente de la Oficina de la Ciudad. Estás aquí para discutir planes para una reunión que has convocado esta tarde. Has invitado a representantes de la Oficina de Correos de la Universidad de Wahoo, y los ciudadanos preocupados para desarrollar planes por la crisis que se ha venido desarrollando en las últimas semanas. Las ediciones vespertinas de la prensa de la ciudad de Wahoo, y el Diario de Wahoo han reportado planes para quejarse realmente los escalones del Salón Bower esta tarde. El potencial de violencia es grande.

HOJA DE RESUMEN DE INFORMACIÓN ADICIONAL: GRUPO 1

En adición a los reportes de la prensa, tienes la siguiente información:

- I. El Sheriff del Condado dijo que estos hombres no enfrentarán la situación. "La obligación con la ciudad es de la policía del condado y la seguridad de la universidad".
- II. El Jefe de la Policía de la Ciudad dijo privadamente que él cree que la situación sería mejor manejada por la administración de la Universidad. "Todo lo que ellos tienen que hacer es utilizar una nueva clave para deshacerse de todos los estudiantes radicales". El no actuara en la Universidad sin la solicitud oficial escrita por la administración de la universidad.
- III. Informantes han reportado que los "Sobreros Negros" estarán detrás de las amenazas de bomba y atentados así como los planes SDS de cerrar la universidad con una huelga de estudiantes.
- IV. El Gerente de la ciudad ha sido notificado que la Policía Estatal de Lincoln (Ciudad Plena) ha puesto a todo su personal en alerta. El cuartel de la

policía estatal ha indicado en un mensaje oficial que cuarenta hombres han sido puestos en el Ramada Inn de la ciudad de Wahoo.

- V. El Asistente Administrativo del Gobernador ha hecho diversas llamadas telefónicas, verificando la situación y teniendo al Gobernador informado en caso de que sea necesario llamar a la Guardia Nacional.

HOJA DE DESCRIPCIÓN DE ROLES DE LA CIUDAD DE WAHOO GRUPO 2

Tú eres el portavoz de la oficina de la Universidad de Wahoo. Vas a tener una reunión para preparar tus planes y estrategias para convocar a una reunión esta tarde con el Gerente de la Ciudad para discutir la crisis que se ha venido desarrollando en las últimas semanas. Las ediciones vespertinas de la prensa de la ciudad de Wahoo y el Diario de Wahoo han reportado planes para una real protesta en las escaleras del salón Bower esta tarde. El potencial de violencia es grande.

HOJA DE RESUMEN DE INFORMACIÓN ADICIONAL

GRUPO 2

En adición a los reportes de la prensa, tú has seguido la siguiente información:

- I. Un incremento en el número de padres que ha venido presionando para tener una mejor protección para sus hijos. Treinta y dos mujeres estudiantes han sido retiradas de la Universidad por sus padres.

- II. La legislatura ha presionado para asegurar que la Universidad seguirá abierta.
- III. El Regente ha subrayado la necesidad de levantar el nuevo código de estudiantes y la conducta de la facultad.
- IV. La seguridad de la Universidad ha reportado un incremento en la incidencia de los "Sobrereros Duros" cruzando la universidad en autos.
- V. El departamento académico reporta que la asistencia de los alumnos a sus clases ha bajado alarmantemente entre las mujeres estudiantes.

HOJA DE DESCRIPCIÓN DE ROLES DE LA CIUDAD DE WAHOO

GRUPO 3

Tú eres un ciudadano preocupado por las pasadas acciones. Se formó un grupo informal bajo los auspicios de la federación de la iglesia, la agencia de fondos unidos, y la asociación de colonos para lidiar con la polarización y hostilidad en la ciudad.

Te vas a reunir para discutir la crisis que se ha venido desarrollando las últimas semanas. El Gerente de la ciudad te ha pedido que mandes representantes para reunirse en su oficina esta tarde. Las ediciones vespertinas de la prensa de la ciudad de Wahoo y el Diario de Wahoo han reportado planes para una real protesta en los escalones del salón Bower esta tarde. El potencial de violencia es grande.

HOJA DE RESUMEN DE INFORMACIÓN ADICIONAL

GRUPO 3

En adición a los reportes de la prensa, tú tienes la siguiente información.

- I. Rumores: El Presidente de la Universidad está en mal estado de salud.
- II. Rumores: El juego de fútbol podrá ser cambiado a la ciudad plana por motivos de la amenaza de la bomba.

HOJA DE DESCRIPCIÓN DE ROLES DE LA CIUDAD DE WAHOO

GRUPO 4

Tú eres un estudiante de coalición de la ciudad de Wahoo, una asociación de estudiantes organizados en la universidad de Wahoo. Te reunirás para elaborar preparaciones para enviar representantes a que se reúnan en la oficina del gerente de la ciudad esta tarde para discutir la crisis que se ha venido desarrollando las últimas semanas. Las ediciones vespertinas de la prensa de la ciudad de Wahoo y el Diario de Wahoo han reportado planes para una protesta real que se llevará a cabo en las escaleras del salón Bower esta tarde.

El potencial de violencia es grande.

HOJA DE RESUMEN DE INFORMACIÓN ADICIONAL

GRUPO 4

En adición a los reportes de prensa, tú tienes la siguiente información:

- I. Los incendiarios no son estudiantes o miembros de SDS, son "Sobrerros Duros".
- II. El SDS que no está representado en la colisión, ha venido convocando a una huelga de estudiantes solicitando mejor protección policiaca. El SDS dice que la universidad debería cerrar a menos que los estudiantes estén debidamente protegidos.
- III. Rumor: Hay muchas armas en los dormitorios.
- IV. La oficina provost, unida con la policía regente, ha puesto en claro que los individuos que violen el nuevo código serán sujetos a cancelación de registro inmediato.

INFORMACIÓN ESPECIAL DE INTERVENCIÓN

LA OFICINA DEL GOBERNADOR

Ciudad Plain, Lincoln

Septiembre 25, 1973.

Gerente de la Ciudad

Wahoo, Lincoln

Estimado Señor:

Los reportes en la prensa indican una creciente crisis en la ciudad de Wahoo.

Mi equipo me ha reportado cada hora la situación, y estoy altamente preocupado por lo que parece falta de control por parte de la universidad y la administración de la ciudad.

Un reporte que acaba de llegar a mi escritorio de policía de inteligencia de la ciudad indica que ha habido serios y violentos confrontamientos esta tarde. Estoy convencido de la verdad de este reporte.

De cualquier forma, como Jefe de Estado, estoy enviando órdenes para que la Guardia Nacional sea llamada y dirigida a la ciudad de Wahoo para que asuman la ley.

El general de brigada Scott Williams estará al mando de la operación. No duden en escuchar de él muy pronto. Él me ha asegurado que la unidad de las guardias estará en la ciudad de Wahoo patrullando dentro de las siguientes cuatro horas.

He enviado la decisión de mis acciones al Regente y al Presidente de la

Universidad de Wahoo. También he notificado al Jefe de la Policía de la ciudad de Wahoo y al sheriff del condado mediante una copia de esta orden.

A T E N T A M E N T E

RONALD E. NEUMANN

Gobernador de Lincoln

CLAUSURA

OBJETIVO: Terminar el taller o curso con un sentido de cercanía. Convertir el desarrollo del grupo en una acción no verbal simbólica.

TIEMPO: Duración: 30 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

LUGAR: Al Aire Libre

De preferencia debe hacerse en el exterior, pero puede hacerse en el interior del salón. (Si se hace dentro, el centro del cuarto debe estar libre de muebles). El espacio donde se va a hacer el ejercicio, debe tener un claro que se denomina centro, cualquier objeto puede servir para este propósito.

DESARROLLO

I. El Facilitador les dice a los participantes que la clausura será breve y sin hablar. (Si la actividad se hace en el exterior, es deseable pedirle a los participantes que no se vayan lejos y así que puedan escuchar las directrices del Facilitador). Luego les pide que lo sigan en silencio hasta el exterior y que no hablen durante todo el ejercicio.

II. Cuando los participantes llegan al área designada, el Facilitador les pide que se esparzan en un círculo grande mirando hacia afuera de modo que no vean a nadie.

III. El Facilitador les pide que volteen lentamente y miren hacia adentro. Les pide que experimenten el sentimiento de ser ellos mismos. Se les debe dejar cuando menos dos o tres minutos.

IV. Cuando se han reunido todos, les pide que tomen tiempo para que experimenten el sentimiento de ser un grupo. De nuevo deles dos o tres minutos.

V. Luego les pide que formen un círculo estando hombro con hombro, con los brazos entrelazados. Les pide que se vean todos entre sí.

VI. Luego les pide que dejen caer los brazos a los costados y se muevan tres pasos hacia atrás. El Facilitador les anuncia que ésta será la última vez de vera a los demás participantes.

VII. Finalmente, el Facilitador pide a los participantes que volteen hacia afuera y que caminen al lugar donde estuvieron antes. Después de un minuto aproximadamente les anuncia que el ejercicio y el taller o curso ha terminado.

VIII. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

LA CAZA DEL GANSO

OBJETIVO: Animar y energizar a un grupo fatigado

TIEMPO: Duración: 15 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 10 Participantes

LUGAR: Aula Normal

Una cancha o jardín al aire libre, acondicionado para que los participantes puedan desplazarse libremente.

DESARROLLO

I. El Facilitador solicita a dos participantes para que uno sea la Zorra y el otro Ánsar. Los otros participantes serán Gansos. Los Gansos, se formarán detrás de Ánsar y cada uno pondrá sus manos sobre los hombros del ganso que se encuentra enfrente. La Zorra estará frente a Ánsar, a unos dos metros de distancia.

II. Entonces la Zorra dirá, Ganso, Ganso y cuando diga Ánsar será la señal para comenzar, la Zorra correrá y tratará de marcar al último jugador de la fila. Ánsar abrirá los brazos, tratando de proteger la parvada y de evitar que la Zorra marque al último Ganso.

III. Cuando la Zorra logre marcar al último Ganso, la Zorra se convertirá en Ánsar y estará a la cabeza de la fila. El último participante (marcado) será la Zorra y Ánsar será ahora el segundo en la fila y todos los demás se recorrerán un lugar.

IV. Se repite el mismo procedimiento durante todo el tiempo que el Facilitador considere conveniente.

EXPERIMENTO ESPACIAL

OBJETIVO: Identificar el proceso de análisis lógico de problemas.

TIEMPO: Duración: 30 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Cualquier número de Participantes

LUGAR: Salón Normal

Un salón donde los participantes puedan escribir cómodamente.

MATERIAL: Sencillo

Una copia de la "Hoja del problema" y un lápiz para cada participante.

DESARROLLO

I. El Facilitador da una breve explicación a los participantes sobre la importancia del pensamiento lógico racional en el análisis y solución de problemas.

II. El Facilitador entrega a cada participante una copia de la "Hoja del problema" para que procedan a su análisis y solución.

III. Terminada la actividad anterior, el Facilitador pide voluntarios que compartan la solución del problema.

IV. El Facilitador guía un proceso, para que los participantes, en forma individual, concienticen el proceso mental que siguieron para resolver el problema y la efectividad del mismo.

V. El Facilitador guía un proceso, para que el grupo analice como se puede aplicar lo aprendido a su vida.

Solución Correcta:

Nave espacial	Asteroide	Viajero	País
Ceres	Icaro	Loro	Alemania
Diana	Apolo	Perro	EE.UU
Hera	Eros	Gato	Francia
Medea	Adonis	Lechón	Japón
Minerva	Hermes	Pez	Rusia

"HOJA DEL PROBLEMA"

Experimento Espacial

Problema:

En un esfuerzo conjunto para investigar las reacciones de seres vivos en el espacio sideral, varios países lanzaron naves espaciales con diversos animales. Descubre el nombre de cada nave espacial, qué asteroide tuvo como destino, qué animal iba a bordo y a qué país pertenecía el aparato.

1. En al "Ceres" viajó un loro; en la "Minerva", un pez; A los asteroides Adonis, Apolo y Eros viajaron los mamíferos.
2. Tres de los viajeros partieron antes que la Nave espacial alemana y la rusa: el pasajero del "Medea", el que fue a Eros y el perro.
3. Los trasportados en vehículos de EE.UU., Francia y Japón se adaptarán a la ausencia de gravedad, no así el loro y el que sobrevoló Hermes.
4. En "Hera", que exploró Eros, se medía las pulsaciones del gato.

5. Las misiones de "Diana" y de la que navegó a Adonis eran obtener datos de la temperatura corporal de los animales.

6. Al retornar a la órbita terrestre, el módulo ruso casi colisiona con el que regresaba de Ícaro.

LECTURA 1

RELATO DE MARIA JESUS:

Hoy ha sido uno de esos días en los que creo que no aguanto más como profesora. Todo empezó a complicarse desde la mañana. Los chicos estaban insoportables. No atendían y pasaban de todo. Lo peor fue cuando María pidió que se lo explicase de nuevo. Todos los demás comenzaron un revuelo descomunal y tuve que enfrentarme una vez más a ellos. Me sentía muy enfadada. ¡Qué falta de respeto!

Al comenzar la tarde ya podía sentir los primeros síntomas de una de mis jaquecas. Me sentía agotada, sin fuerzas, y sólo deseaba que la tarde transcurriese lo más rápido posible. Cuando descubrí a Juanjo haciéndome burla cada vez que escribía en la pizarra sentí perder el control. Le pedí que no lo volviese hacer pero noté que mi voz no resultaba convincente. El se puso gallo y nos enzarzamos en una discusión sin salida. Si al menos no le hubiese levantado la voz... Creo que no puedo más. Es realmente injusto pasar por estas situaciones. Después de expulsarle me sentía tan alterada que casi no pude seguir la clase. Y ese maldito dolor de cabeza era cada vez más intenso....

Lo peor ha sido cuando he llegado a casa. Me sentía tan cansada que no tenía fuerzas para jugar con el peque. Ha empezado a llorar al final hemos discutido todos. Creo que no aguanto más.

LECTURA 2

RELATO DE MARIA JESUS:

También podía haber sido así:

Hoy ha sido un día difícil. Los chicos han estado muy alterados toda la mañana. ¡Cómo se han puesto mientras atendía a María! Me costó no perder la calma, pero creo que lo logré. Al fin y al cabo el interés de María por lo que estaba explicando mereció la pena. Últimamente encuentro en ella una actitud muy positiva. Por la tarde, Juan tuvo uno de esos momentos en los que tiene que llamar la atención de alguna manera. Me ha estado provocando un buen rato haciéndome burla cada vez que me daba la vuelta. Los demás se burlaban y reían. Hemos discutido pero el chico no entraba en razón. Me sentía cada vez más enfadada y viendo el rumbo que llevaba todo he optado por decirle que saliese de clase. Sabía que más tarde, enfrió, tendría que tratar de restablecer contacto con él. Pero en ese momento estábamos en un callejón sin salida.

Al acabar la clase he ido a hablar con él. Se ha mostrado muy arisco pero al final creo que hemos arreglado algo. Realmente lo está pasando mal desde que su hermano está en la cárcel.

Ha sido un día duro pero creo que tanto lo de María como el esfuerzo con Juan han sido positivos. Necesito distraerme y en cuanto llegue a casa iré con el pequeño al parque y allí esperaremos a que llegue Luis.

EJERCICIO

En grupos comentar la lectura, señalando cuales son las diferencias entre los dos relatos.

A continuación se propone un ejercicio de imaginación que puede ser útil para evadirse de problemas cotidianos y desarrollar vivencias de calma y tranquilidad.

“Tu lugar especial”

En cualquier caso, los detalles y las escenas imaginadas conviene que sean personalizadas. Es decir que cada uno se imagine en ese lugar especial en el que le gustaría encontrarse. Recomendamos, especialmente a las personas que tiene dificultad para imaginar, ue comiencen el ejercicio siempre a partir de la I visualización de un lugar muy familiar y conocido como la propia habitación.

"Tu lugar especial"

Colócate en una postura cómoda y cierra los ojos. Imagina que acabas de llegar a casa y entras en tu habitación. Observa los diversos elementos de tu habitación: la cama, la alfombra, tus libros,... Fíjate en sus colores y trata de sentir la textura de alguno de dichos objetos.

De pronto, observas una puerta nueva en un rincón de la habitación.

Nunca había estado allí. Te diriges a ella y la abres lentamente.

A través de ella accedes a un tranquilo jardín. Se trata de un lugar muy especial. Observa las flores de diversos colores. Trata de encontrar las que más te gustan.

Ahora ves un sendero entre las flores y lo sigues. A medida que avanzas sientes que tus preocupaciones y problemas quedan atrás. Cada vez estás más tranquilo pero sientes curiosidad acerca de dónde te dirigirá el sendero.

El camino te aleja del jardín y comienza a ascender por una suave colina. El cielo está precioso: es azul, rojo, con nubes, es como tú deseas. Disfruta de todos los detalles que te rodean.

Al llegar a la cima encuentras bajo tus pies un inmenso lago. Nunca habías imaginado un lugar así. Es sencillamente perfecto. Te has sentado, apoyándote en el tronco de un árbol junto al lago. Trata de observar todos los detalles de la situación: el color del agua que está completamente en calma, los sonidos,....

Ahora te sientes en completa calma. Respira profunda y lentamente.

Puedes pensar en tus problemas de una forma diferente. Sientes que no te afectan igual. Es como si tus pensamientos nadasen en el lago de una forma tan armoniosa que no producen ninguna ola, ninguna alteración en la quietud del agua.

Sabes que puedes volver a este rincón especial siempre que quieras a disfrutarlo y sentirte completamente relajado.

Disfruta durante unos minutos en tu lago antes de regresar por el sendero hasta tu habitación. Cuando vuelvas te sentirás completamente tranquilo y relajado.

EL DIALOGO INTERNO

LECTURA:

Lunes, primera clase de la mañana. Matemáticas. Lucia tiene que interrumpir su explicación cuando Juanjo llega tarde a clase. Entra en el aula de manera ruidosa y se crean risas y comentarios en el resto de la clase, lucia trata de continuar, constatando que Juanjo ni siquiera saca el libro y se entretiene hablando con su compañero. Les llama la atención para que guarden silencio y atiendan, a lo que Juanjo responde con un gesto de desprecio y de burla. Los demás alumnos se ríen.

Lucia trata de contener al resto de la clase y continúa explicando.

Se da cuenta de que Juanjo sigue provocándola, hablando con el de atrás, metiendo ruido y riéndose de manera contenida. Le llama directamente la atención pidiéndole respeto para el resto de la clase y un mínimo de atención. Juanjo le responde de manera irónica e insultante.

Lucia comienza a agobiarse y se da cuenta de que -una vez más- se repite su enfrentamiento habitual con Juanjo. Pero no puede permitir que la clase se descontrole. Juanjo se pone cada vez más agresivo y Lucia termina expulsándolo de clase. Juanjo se marcha muy enfadado y dando un portazo. Lucia decide que ya no puede más y que esta misma tarde lleva el tema al Consejo Escotar. Juanjo se marcha de la escuela.

EJERCICIO 3

En tu opinión, ¿qué emociones crees que experimenta Lucía durante la confrontación con Juanjo? Y ¿después?

Intenta escribir alguna de las cosas que Lucía se ha podido decir a sí misma en los diversos momentos de los acontecimientos.

Conociendo tu Locus de Control Docente.

A continuación se presenta una situación de enseñanza con dos opciones. Por favor indica con cual te identificas más. Es posible que en algunos casos estés de acuerdo con las dos o con ninguna, aún así, elige aquella que creas que te identifica más. Gracias por tu colaboración.

1. Cuando las notas de tus estudiantes mejoran, esto sucede más probablemente
 - a) porque has encontrado maneras de motivar a los alumnos.
 - b) porque los alumnos han intentado trabajar duro para hacerlo bien.

2. Si los alumnos en tu clase se vuelven indisciplinados y ruidosos cuando tú les has dejado solos en clase durante cinco minutos, esto sucede:
 - a) porque tú no has dejado un trabajo interesante mientras te has ido, o
 - b) porque los estudiantes están ese día más ruidosos de lo que suelen estar.

3. Cuando algunos de tus estudiantes fracasan en un test o examen esto sucede probablemente:
 - a) porque ellos no han estado atentos en la explicación del tema

b) porque tú no has utilizado ejemplos para ilustrar el concepto. un suspenso a un aprobado, esto es más probable:

a) porque tú has tenido una idea de cómo motivar al estudiante

b) porque el estudiante ha intentado duramente hacerlo mejor.

5. Imagínate que estás enseñando un concepto específico en una determinada materia y el estudiante tiene dificultades de aprenderlo.

Esto sucede:

a) porque el estudiante fue incapaz de aprenderlo

b) porque tú no supiste explicarlo muy bien.

6. Cuando un alumno hace mejor su trabajo escolar de lo que normalmente suele hacerlo, esto se produce probablemente:

a) porque el alumno lo está intentado duramente

b) porque tú estás intentado insistentemente animarlo a hacerlo mejor.

7. Si tú no puedes mantener la clase tranquila y en silencio, esto probablemente ocurre:

a) porque los estudiantes vienen al centro más nerviosos de lo normal,

b) porque estás tan frustrado y no tienes la paciencia de Job.

8. Imagínate que estás una semana antes de las vacaciones de Pascua y estás teniendo algún problema para mantener el orden en la clase. Esto sucede probablemente

a) porque tú no estás poniendo un esfuerzo extra en mantener a tus estudiantes bajo control,

b) porque los estudiantes están más incontrolados que lo normal.

9. Si alguno de tus estudiantes no puede hacer el trabajo que asignas en clase, esto puede ser:

a) porque el estudiante no puso suficiente atención durante la explicación, o

b) porque tú diste al estudiante un trabajo que no estaba a su nivel.

10. Imagínate un estudiante que normalmente no participa en clase y comienza voluntariamente a preguntar. Esto sucede probablemente:

a) porque el estudiante finalmente ha encontrado un tema de interés para él/ella, o

b) porque has intentado insistentemente a animar al estudiante a participar voluntariamente.

11. Cuando la realización de un estudiante en tu clase parece que va deteriorándose gradualmente, esto es normalmente:

a) porque tú no estás trabajando duro para motivarlo.

b) porque el estudiante fue poniendo menos esfuerzo en su trabajo escolar.

12. Imagínate a uno de tus alumnos que hace un trabajo escolar por encima de lo normal. Esto sucede muy probablemente:

a) porque el estudiante trabajó duro en la tarea, o

b) porque tú intentaste detalladamente explicar cómo hacer la tarea.

13. Imagínate que uno de tus alumnos llega a hacer mejor el trabajo escolar que lo que usualmente hace. Esto puede suceder:

a) porque tú has puesto mucho esfuerzo en ayudar al estudiante a hacerlo mejor,
o

b) porque el estudiante ha trabajado mucho haciéndolo mejor en la escuela.

14. Si un estudiante que normalmente está apático llega a participar en clase, esto es muy probable porque:

a) el estudiante finalmente encuentra algo que le interesa

b) tú has trabajado firmemente en enfatizar a los alumnos a participar en clase.

A partir de la escala anterior puedes evaluar tu tendencia a realizar atribuciones de control internas vs. Externas respecto a diversos sucesos del aula. Para ello emplea las instrucciones de la página correspondiente.

CONOZCAMOS

(Dinámica de presentación)

OBJETIVO: Lograr una integración grupal y motivación al enriquecimiento personal.

PARTICIPANTES: 40 a 50 personas

RECURSOS: stickers, marcadores, cartulina, ganchos, grabadora, cassette.

INSTRUCCIONES: El coordinador del seminario taller o conferencista, entregará a cada participante un stickers para que escriba su nombre, empezando por el apellido y se lo coloque en su camiseta, solicita formar grupos por la letra del primer apellido. Formados los grupos se presentan con intercambios de frases ejemplo: donde viven, en que trabajan, etc.

Por tiempo determinado de 10 minutos, vuelven a sus sillas de trabajo y se les entrega una tarjeta de colores (cartulina) y cada uno debe escribir que es lo que más le gusta en una palabra ej.: trabajar, escuchar música, dar amistad, etc.; se coloca música suave y se les pide a los participantes que caminen por el salón, observando a los compañeros y teniendo en muy en cuenta la palabra que escribió en su cartulina y que lleva pegada a su camiseta, a la orden del coordinador deben formar grupos por identificación de palabras; se presentan, analizan la expectativa del seminario taller y nombran un moderador, igualmente bautizan el grupo con un nombre ej.: (los tolerantes, los amistosos) ya en grupos organizados y plenamente identificados trabajarán los temas a ver durante el desarrollo del seminario taller.

Cada grupo organizará una actividad de clausura del seminario taller o se jugará al amigo secreto para lograr una mayor integración.

CLAUSURA

OBJETIVO: Terminar el taller o curso con un sentido de cercanía. Convertir el desarrollo del grupo en una acción no verbal simbólica.

TIEMPO: Duración: 30 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

LUGAR: Al Aire Libre

De preferencia debe hacerse en el exterior, pero puede hacerse en el interior del salón. (Si se hace dentro, el centro del cuarto debe estar libre de muebles). El espacio donde se va a hacer el ejercicio, debe tener un claro que se denomina centro, cualquier objeto puede servir para este propósito.

DESARROLLO

I. El Facilitador les dice a los participantes que la clausura será breve y sin hablar. (Si la actividad se hace en el exterior, es deseable pedirle a los participantes que no se vayan lejos y así que puedan escuchar las directrices del Facilitador). Luego les pide que lo sigan en silencio hasta el exterior y que no hablen durante todo el ejercicio.

II. Cuando los participantes llegan al área designada, el Facilitador les pide que se esparzan en un círculo grande mirando hacia afuera de modo que no vean a nadie.

III. El Facilitador les pide que volteen lentamente y miren hacia adentro. Les pide que experimenten el sentimiento de ser ellos mismos. Se les debe dejar cuando menos dos o tres minutos.

IV. Cuando se han reunido todos, les pide que tomen tiempo para que experimenten el sentimiento de ser un grupo. De nuevo deles dos o tres minutos.

V. Luego les pide que formen un círculo estando hombro con hombro, con los brazos entrelazados. Les pide que se vean todos entre sí.

VI. Luego les pide que dejen caer los brazos a los costados y se muevan tres pasos hacia atrás. El Facilitador les anuncia que ésta será la última vez de vera a los demás participantes.

VII. Finalmente, el Facilitador pide a los participantes que volteen hacia afuera y que caminen al lugar donde estuvieron antes. Después de un minuto aproximadamente les anuncia que el ejercicio y el taller o curso ha terminado.

VIII. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

ANEXO CINCO

CARTAS DESCRIPTIVAS

CARTA DESCRIPTIVA

Objetivo Específico:	Promover en los docentes actitudes reflexivas sobre su propia práctica informando Sobre el Burnout y sus implicaciones.					
Sesión	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Forma de Evaluación	Instructor
2	Manifestaciones del síndrome del Burnout	A través de la técnica expositiva y audiovisual se explicará el concepto de estrés	pantalla, cañón y computadora	20		
	Factores que influyen sobre el desgaste profesional	A través de la técnica expositiva y audiovisual se explicará cuales son los factores de desgaste en el Burnout	pantalla, cañón y computadora	20		
	Evolución del síndrome del Burnout	A través de la técnica expositiva y audiovisual se explicará cómo ha evolucionado el síndrome del Burnout	pantalla, cañón y computadora	20		
Sesión	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Forma de Evaluación	Instructor

2		RECESO		10		
	Técnica audiovisual	Video de agotamiento laboral	computadora y Pantalla	10		
	Técnica de análisis general	a través de equipos de trabajo de 5 integrantes se analizará el video y se sacarán las conclusiones	rota folio, plumones	40		

CARTA DESCRIPTIVA

Objetivo Específico:	Identificar cuáles son las estrategias de intervención con los que cuenta los docentes					
Sesión	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Forma de Evaluación	Instructor
3	Técnica de lectura de textos	Lectura 2(relato de Ma. De Jesús)	hojas impresas, hojas bond y plumones	30		
	Estrategias de intervención	a través de la técnica audiovisual se expondrán cuales son las principales estrategias de intervención	pantalla, cañón y computadora	45		
		RECESO		10		
	Técnica audiovisual	Video de Burnout	computadora y Pantalla	10		
	Técnica de análisis general	a través de equipos de trabajo de 5 integrantes se analizará el video y se sacarán las conclusiones	rota folio, plumones	25		

CARTA DESCRIPTIVA

Objetivo Específico:	Que el participante se identifique los obstáculos, demandas recursos y facilitadores laborales del profesor frente al síndrome de Burnout					
Sesión	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Forma de Evaluación	Instructor
4	Obstáculos y demandas del profesor	a través de la técnica audiovisual se expondrán cuales son las principales estrategias de intervención	pantalla, cañón y computadora	20		
	Recursos y facilitadores laborales del profesor	a través de la técnica audiovisual se expondrán cuales son los recursos y facilitadores laborales del profesor	pantalla, cañón y computadora	20		
		RECESO		10		

CARTA DESCRIPTIVA

Objetivo Específico:	Que el participante se identifique los obstáculos, demandas recursos y facilitadores laborales del profesor frente al síndrome de Burnout					
Sesión	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Forma de Evaluación	Instructor
4	Dinámica grupal	Como podría ser diferente tu vida	pizarrón, Plumones, reglas, lápices y goma de borrar	30		
	Repercusiones sobre el bienestar psicológico del docente.	a través de la técnica audiovisual se expondrán cuales son las repercusiones psicológicas del Burnout en el docente.	pantalla, cañón y computadora	20		
	dinámica grupal	¿Qué desean las personas de sus puestos de trabajo?	Hojas blancas y lápiz	20		

CARTA DESCRIPTIVA

Objetivo Específico:	Identificar y distinguir diferentes malestares que se traducen en síntomas que se traducen en la tarea cotidiana y revisar la técnica de locus de control					
Sesión	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Forma de Evaluación	Instructor
6	Técnica de relajación	"Tu lugar especial"	Técnica narrativa	45		
	Locus de control	a través de la técnica audiovisual se expondrán la técnica de control	pantalla, cañón y computadora	20		
		RECESO		10		
	¿Qué es el dialogo interno?	a través de la técnica audiovisual en qué consiste el dialogo interno	pantalla, cañón y computadora	15		
	Técnica de lectura de texto	Lectura el diálogo interno	Hojas con la lectura	30		

CARTA DESCRIPTIVA

Objetivo Específico:		Desarrollar habilidades en el análisis de problemas, solución de conflictos, negociaciones y resolución de problemas así como Introducir el proceso de análisis y retroalimentación como técnicas necesarias en el desarrollo en un grupo u organización.				
Sesión	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Forma de Evaluación	Instructor
7	Dinámica grupal	CIUDAD WAHOO	I. Hoja Descripción de Eventos de la Ciudad Wahoo para cada grupo.	120		
			II. Hoja Descripción de los Papeles de la Ciudad Wahoo y su respectiva Hoja de Información Adicional para cada grupo.			
			III. Hoja Información Especial de la Intervención en la Ciudad Wahoo para el grupo uno.			
			Para designar los grupos : tarjetas en cuatro colores diferentes			

CARTA DESCRIPTIVA

Objetivo Específico:	Identificar el proceso de análisis lógico de problemas a través del diálogo interno					
Sesión	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Forma de Evaluación	Instructor
8	El auto diálogo es controlable	a través de la técnica audiovisual se expondrá en qué consiste el diálogo controlable	pantalla, cañón y computadora	20		
	dinámica grupal	Experimento espacial	Una copia de la "Hoja del problema" y un lápiz para cada participante	30		
	Detectando el dialogo interno	a través de la técnica audiovisual se expondrá como se puede detectar el diálogo interno	pantalla, cañón y computadora	20		
		RECESO		10		
	Técnica de lectura de textos y análisis general	Conociendo tu Locus de Control Docente.	Una copia con la la lectura de conociendo tu locos de control	40		

CARTA DESCRIPTIVA

Objetivo Específico:	Elaborar grupalmente respuestas positivas de solución de conflictos, que surgen del diálogo interno					
Sesión	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Forma de Evaluación	Instructor
9	El auto dialogo negativo	a través de la técnica audiovisual se expondrá en qué consiste el diálogo interno negativo	pantalla, cañón y computadora	10		
	Sobregeneralizado	a través de la técnica audiovisual se expondrá en qué consiste el diálogo interno de sobregeneralización	pantalla, cañón y computadora	10		
	Interpretación de pensamiento	a través de la técnica audiovisual se expondrá en qué consiste el diálogo interno de interpretación de pensamiento	pantalla, cañón y computadora	10		
	visión catastrófica	a través de la técnica audiovisual se expondrá en qué consiste el diálogo interno de visión catastrófica	pantalla, cañón y computadora	10		

CARTA DESCRIPTIVA

Objetivo Específico:	Elaborar grupalmente respuestas positivas de solución de conflictos, que surgen del diálogo interno					
Sesión	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Forma de Evaluación	Instructor
9	Personalización	a través de la técnica audiovisual se expondrá en qué consiste el diálogo interno sobre personalización	pantalla, cañón y computadora	10		
	Falacias del control	a través de la técnica audiovisual se expondrá en qué consiste el diálogo interno sobre las falacias de control	pantalla, cañón y computadora	10		
		RECESO		10		
	Culpabilidad	a través de la técnica audiovisual se expondrá en qué consiste el diálogo interno en la culpabilidad	pantalla, cañón y computadora	10		
	dinámica de grupo	la caza del ganso	Aula Normal	15		

CARTA DESCRIPTIVA

Objetivo Específico:	Fortalecer en los docentes su rol profesional y su capacidad de involucrarse en el Proceso educativo internamente no externamente y protegiendo su integridad física.					
Sesión	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Forma de Evaluación	Instructor
10	Razonamiento emocional	a través de la técnica audiovisual se expondrá en qué consiste el diálogo en el razonamiento emocional	pantalla, cañón y computadora	10		
	Los "debería"	a través de la técnica audiovisual se expondrá en qué consiste el diálogo interno en los "debería"	pantalla, cañón y computadora	10		
	Tiene razón	a través de la técnica audiovisual se expondrá en qué consiste el diálogo interno sobre el pensamiento interno de tener la razón.	pantalla, cañón y computadora	10		
	Dinámica grupal	así era el dibujo	Hojas, cinta adhesiva, plumones, un dibujo	35		
		RECESO		10		
	Dinámica grupal	clausura	área libre	30		
		clausura		15		

ANEXO SEIS

TRIPTICO

¿SABES QUE ES EL BURNOUT?

La Escuela Secundaria te invita al Taller

CONOCIENDO Y APRENDIENDO DEL BURNOUT

En el periodo del 22 de Septiembre al 03 de Diciembre de 2009



Objetivo: Conocer de forma experimental qué es el Burnout, cómo puede diagnosticarse y medirse, cuáles son las causas y consecuencias del Burnout en las organizaciones y en los profesores (as), así como revisar las principales técnicas de prevención e intervención.

Temario

¿Qué es el estrés?
¿Qué es el Burnout?
Manifestaciones del Síndrome
Factores que influyen en el desgaste profesional
Evolución del Síndrome del Burnout
Estrategias de intervención:
Estrategias individuales
Estrategias de intervención social
Estrategias organizacionales
Obstáculos y demandas del profesor

Recursos y facilitadores laborales del profesor
Repercusiones sobre el bienestar psicológico del docente.
Recursos personales con los que cuenta el profesor.

Estrategias de afrontamiento sobre Burnout

Locus de control

Qué es el dialogo interno

El auto diálogo es controlable

Detectando el dialogo interno

Negativo

Sobregeneralizado

Interpretación del pensamiento

Visión catastrófica

Personalización

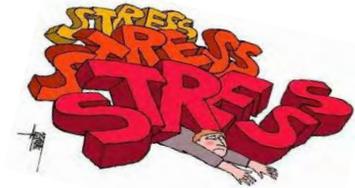
Falacias del control

Culpabilidad

Razonamiento emocional

Los “debería”

Tiene razón

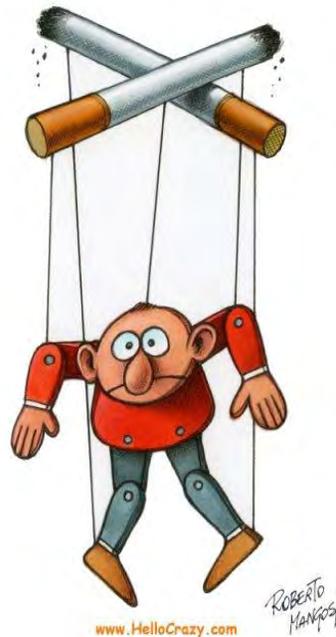


El taller está dirigido a docentes de nivel secundaria los cuales se sientan cansados, débiles estresados, sin ganas de asistir a impartir sus clases, con problemas de colitis nerviosa, dolores de cabeza, malestar general etc.

Inscripciones en el departamento de enseñanza o en la dirección de la escuela

A los teléfonos 58-45-25-98 Con el profesor: Roberto Hernández
Correo electrónico:
conocburnout@hotmail.com

Costo de recuperación \$ 50.00
Forma de Evaluación:
Asistencia 95%



TE SIENTES QUEMADO POR EL TRABAJO

NO LO PIENSES MAS PUEDES ESTAR PRESENTANDO EL



SINDROME DE BURNOUT

ANEXO SIETE

CARTEL



Malestar Docente



¿CONOCES EL SINDROME DE BURNOUT O DESGASTE PROFESIONAL?

CONOCIENDO Y APRENDIENDO DEL BURNOUT

Objetivo: Conocer de forma experimental qué es el Burnout, cómo puede diagnosticarse y medirse, cuales son las causas y consecuencias del Burnout en las organizaciones y en los profesores (as), así como revisar las principales técnicas de prevención e intervención.

El taller está dirigido a docentes de nivel secundaria los cuales se sientan cansados, débiles estresados, sin ganas de asistir a impartir sus clases, con problemas de colitis nerviosa, dolores de cabeza, malestar general etc.

Del 22 de Septiembre al 03 de Diciembre de 2009

Inscripciones en el departamento de enseñanza o en la dirección de la escuela
A los teléfonos 58-45-25-98 Con el profesor: Roberto Hernández

Correo electrónico:
conocburnout@hotmail.com

Costo de recuperación \$ 50.00
Forma de Evaluación: Asistencia 95%

