



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESORES DE
NIVEL BACHILLERATO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LIC. EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A

JOSÉ LUIS MONDRAGÓN GONZÁLEZ

JURADO DE EXAMEN

TUTOR:

LIC. JOSÉ ALBERTO HIDALGO ARIAS

COMITE:

DRA. MIRNA GARCIA MENDEZ

DR. RUBEN LARA PIÑA

MTRO. JUAN JIMENEZ FLORES

LIC. JOSE LUIS ESCORCIA JIMENEZ



México, D.F.

2010



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.

Dra. Mirna García Mendez:

Dra. Es para mí, tan necesario externar que la virtud, como el arte, se consagra constantemente a lo que es difícil de hacer y cuanto más dura es la tarea más brillante es el éxito.

Muchas gracias.

Lic. José Alberto Hidalgo Arias:

Lic. quiero compartir con todo respeto lo siguiente: el hombre ordinario sólo se cuida de pasar el tiempo; el hombre de talento, de emplearlo.

Dr. Rubén Lara Piña:

Distinguido Dr., quiero compartir este agradecimiento con mucho gusto y una sonrisa: la ventaja del saber estriba en poder escoger la línea de la mayor ventaja, en vez de seguir la dirección del menor esfuerzo.

Lic. José Luis Escorcía Jiménez:

Mi querido y bien ponderado amigo, es realmente invaluable la orientación y asesoría que me diste para lograr culminar la licenciatura y comparto con todo respeto: la palabra ha sido dada al hombre para explicar su pensamiento y, así como, los pensamientos son retratos de las cosas, nuestras palabras son retratos de nuestros pensamientos.

Mtro. Juan Jiménez Flores.

Con mucho respeto y admiración comparto la verdadera felicidad, no importa con quien la vivas, es la de vivir tu vida sin contradicciones en tu mundo interior. Muchas gracias por su apoyo intelectual, así como, la orientación profesional para lograr este éxito.

A toda mi familia y aquellas personas que estuvieron involucrados de alguna manera con este proyecto...

Muchas gracias.

ÍNDICE

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I	
ESTRÉS	
1.1 Angustia.....	5
1.2 Ansiedad.....	7
1.2.1 Ansiedad Rasgo.....	8
1.2.2 Ansiedad Estado.....	9
1.3 Estrés.....	11
1.3.1 Psicofisiología del estrés.....	12
1.3.2 Diferencias del Estrés y el síndrome de Burnout.....	15
CAPÍTULO II	
SÍNDROME DE BURNOUT	
2.1. Síndrome de Burnout.....	16
2.2 Definición del concepto síndrome de Burnout.....	18
2.3. Fases del Burnout.....	20
2.4 Burnout y Docencia.....	22

CAPÍTULO III

MÉTODO Y RESULTADOS

Objetivo General.....	27
Planteamiento del problema.....	27
Hipótesis.....	27
Tipo de diseño de investigación.....	28
Muestreo.....	28
Participantes.....	28
Instrumentos.....	29
Procedimiento.....	31
Análisis de datos.....	32
Confiabilidad del instrumento.....	34
Resultados generales del síndrome de Burnout	
Agotamiento Emocional.....	35
Despersonalización.....	36
Baja Realización Personal en el Trabajo.....	37
Resultados por años de servicio del Síndrome de Burnout	
1-5 años de servicio laboral	
Agotamiento Emocional.....	38
Despersonalización.....	40
Baja Realización Personal en el Trabajo.....	41
6-10 años de servicio laboral	
Agotamiento Emocional.....	42
Despersonalización.....	43
Baja Realización Personal en el Trabajo.....	44
11-15 años de servicio laboral	
Agotamiento Emocional.....	45
Despersonalización.....	46
Baja Realización Personal en el Trabajo.....	47
Resultados por género del Síndrome de Burnout	

Masculino	
Agotamiento Emocional.....	48
Despersonalización.....	50
Baja Realización Personal en el Trabajo.....	51
Femenino	
Agotamiento Emocional.....	52
Despersonalización.....	53
Baja Realización Personal en el Trabajo.....	54
Análisis de varianza	
Diferencia por plantel.....	55
Diferencia por género.....	56
Diferencia por años de servicio.....	57
Análisis de varianza entre años de servicio, género y síndrome de Burnout	
Masculino.....	60
Femenino.....	64
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	66
REFERENCIAS.....	69
ANEXOS	

RESUMEN

La investigación se realizó con el objetivo de analizar las diferencias del síndrome de Burnout en profesores de bachillerato, teniendo en cuenta su género y tiempo de servicio. Se trata de un estudio comparativo de corte transversal, La muestra fue no probalística por disponibilidad, participaron 50 hombres (50.5%) y 49 mujeres (49.5%) de nivel preparatoria del municipio de Nezahualcóyotl, Edo. de México; todos con experiencia docente y vinculación laboral a partir de uno hasta quince años, divididos en grupos de cinco años: 1 a 5; 6 a 10; 11 a 15 años. Se aplicó el “Inventario del síndrome de Burnout de Maslach” (*Maslach Burnout Inventory, M.B.I;* por su sigla en inglés) el cual mide el desgaste profesional conocido como síndrome de Burnout en tres dimensiones: *Agotamiento Emocional; Despersonalización y Baja Realización Personal en el Trabajo*. Los resultados muestran el predominio de una puntuación alta en las tres dimensiones del Inventario en los docentes; por lo que se estableció la presencia del Síndrome en esta población. Así mismo, se hallaron diferencias significativas según análisis de varianza simple con prueba *post hoc*, en la dimensión agotamiento emocional en cuanto a tiempo de servicio docente $F(2, 96) = 115.260, p < .001$ y, tiempo de servicio docente y género: mujeres $F(2, 46) = 90.166, p < .001$; hombres $F(2, 47) = 44.828, p < .001$. Se recomienda una asignación racional de las labores docentes, inclusión en el diseño de políticas universitarias y actividades alternas de bienestar y ocio que mejoren su calidad de vida laboral.

Descriptor: Síndrome de Burnout, Profesores, Bachillerato.

INTRODUCCIÓN

En la literatura especializada que aborda el síndrome de Burnout (SB) se observa que, las dificultades a las que se enfrentan los profesores están casi siempre asociadas a la fatiga emocional y a la fatiga crónica que puede reducir la satisfacción de trabajar con alumnos. Los profesores se involucran menos emocionalmente en el desarrollo de sus responsabilidades y muestran una autoestima baja y un deterioro de la imagen propia. Esta es la razón, por la que en sus inicios, había una tendencia a considerar que el modelo de Jackson y Maslach resaltaba los síntomas físicos cuando en realidad también evidencia los síntomas psicológicos (Schaufeli, 2003).

Schaufeli (2003) menciona que la mejor forma de estudiar el fenómeno de las dificultades a las que se enfrenta el profesorado es por medio de las tres dimensiones que vienen a ser: la física relacionada con el agotamiento como un síntoma externo; el distanciamiento mental de las actividades docentes diarias y la tercera, que estaría relacionada con la baja realización profesional.

Recientemente, el estudio del síndrome de Burnout (SB) se ha llevado a cabo utilizando una metodología y unos instrumentos más exactos. Las compleja relaciones que se establecen entre los factores organizacionales y las tres dimensiones del síndrome requieren de un modelo de estructura ecuacional. Este nuevo modelo permitió a los investigadores evaluar la

contribución de varias influencias potenciales y varias consecuencias al mismo tiempo y separar así los factores únicos de los redundantes para definir el concepto de SB.

Algunos estudios longitudinales empezaron a mostrar la relación entre el ambiente de trabajo en un momento determinado y la conducta personal y los sentimientos de las personas. Más allá de la premisa de que el SB es la consecuencia de la interacción entre un individuo y su lugar de trabajo, los estudios longitudinales son importantes para determinar el impacto de las actuaciones implementadas para prevenir o reducir el SB (Schaufeli, 2003).

Son muchos los estudios que señalan que los profesores ocupan una de las profesiones con índices de estrés más elevado (Gold & Roth, 1993; Kyriacou, 1987). Los profesores que presentan SB, influyen en el ambiente del colegio, reducen la motivación hacia el trabajo e incrementan el malestar entre el resto del profesorado.

Por tal motivo, la presente investigación tiene como propósito analizar la incidencia del síndrome de Burnout por género y tiempo de servicio, en profesores de Bachillerato.

Por lo que en el primer capítulo, se llevará a cabo una revisión de los antecedentes teóricos y del desarrollo del concepto de estrés.

En el capítulo dos, se analizará el constructo del síndrome de Burnout; con el objetivo de identificar los factores que intervienen en su formación.

En los apartados siguientes se describirá el método, el análisis estadístico realizado y los resultados y conclusiones a las que se llegaron, después de revisar los datos obtenidos y compararlos con la teoría.

Posterior ha manifestar el contenido general de la presente investigación y la contribución a la comunidad educativa, identificando, describiendo y comparando el síndrome de Burnout en sus tres dimensiones: *Agotamiento Emocional; Despersonalización y Baja Realización Personal en el Trabajo*, con las categorías de género y tiempo de servicio laboral, en profesores de bachillerato, se procede a exponer el desarrollo específico de cada uno de los capítulos contenidos en el mismo.

CAPÍTULO I

ESTRÉS

Desde principio de siglo, existe una confusión entre conceptos tales como la angustia, ansiedad y estrés; siendo en la práctica, utilizados indistintamente, ya que dentro de éstos, se agrupan tanto síntomas cognitivos, emocionales, instrumentales y fisiológicos. El DSM-IV-TR (Manual Estadístico de los Desordenes Mentales), contempla tanto el trastorno de ansiedad generalizada (ataque de pánico), Estrés postraumático y angustia por separación, en el mismo apartado (APA, 1994).

Por lo que en este capítulo se intenta identificar y diferenciar cada uno de ellos.

1.1. Angustia

La angustia es la emoción más experimentada por el ser humano, es visceral, obstructiva y aparece cuando un individuo es amenazado.

El concepto de angustia procede del término alemán *angst* y de la palabra germana *eng*, haciendo referencia a algo angosto o estrecho, es decir, a malestar y apuro; con el influjo de la psiquiatría francesa se llegó al término de *angoisse*, como un sentimiento de constricción epigástrica, dificultades respiratorias e inquietud, siendo la reacción del individuo ante

la angustia de paralización, en donde, el grado de nitidez de captación del fenómeno se encuentra atenuado y carente de objeto con sentimientos inmotivados y una respuesta anticipatoria (López-Ibor, 1969).

Es un sentimiento vinculado a la desesperación, en donde se pierde la capacidad de actuar voluntaria y libremente, en donde participan factores biológicos, psicológicos, sociales y existenciales (Ayuso, 1988). La angustia puede ser adaptativa o no, dependiendo de la intensidad, frecuencia e incapacidad con que se presenta; en el caso patológico, es estereotipada, anacrónica (revive continuamente el pasado) y fantasiosa (crea escenarios o conflictos tal vez inexistentes) y, en fases más complejas, genera las crisis de angustia, siendo comorvida con trastornos como la neurosis obsesiva, la depresión o la psicosis, generando estados de indefensión, lo que conlleva a un grave y marcado deterioro del funcionamiento emocional, psicológico, fisiológico y social del individuo (Ayuso, 1988).

Su sintomatología es bastante extensa (Sierra, Ortega & Zubeidat, 2003):

- Somática: taquicardia, palpitaciones, dolor u opresión precordial, palidez, exceso de calor, sensación de ahogo, náuseas, dispepsia, sensación de bolo esofágico, pesadez y sensación de hinchazón, frigidez, eyaculación precoz, enuresis, temblor hormigueo, cefalea, vértigo, mareo, sudoración y sequedad de boca entre otros.

- Fisiológico: aumento de la frecuencia cardíaca, del flujo sanguíneo, conductibilidad cutánea y de la actividad electromiográfica, descenso en el volumen de pulso.
- Sanguíneo: aumento de cortisol, adrenalina y noradrenalina.

La angustia normal es entendida como una reacción de alerta percibida por una persona ante una situación peligrosa o de amenaza para él, controlando determinadas conductas, cuando llega a ser desproporcionada, destaca en ella la inmovilidad, el bloqueo y la falta de acción para la realización de conductas adaptativas; por lo que, la angustia se conceptualiza como una emoción compleja, difusa y displacentera, presentando una serie de síntomas físicos que inmovilizan al individuo, limitando su capacidad de reacción y su voluntad de actuación (Sierra, Ortega & Zubeidat, 2003).

1.2. Ansiedad

La ansiedad es parte de la existencia humana, todas las personas sienten un grado moderado de la misma, siendo en esencia una respuesta adaptativa; su incorporación por los años 20's es tardía. El término ansiedad proviene del latín *anxietas*, refiriendo un estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo y suponiendo una de las sensaciones más frecuentes del ser humano, siendo ésta una emoción complicada y displacentera que se manifiesta mediante una tensión emocional

acompañada de un correlato somático (Bulbena, 2000). La ansiedad y el miedo se parecen, sin embargo, mientras el miedo es una emoción cuya presencia se manifiesta ante estímulos presentes, la ansiedad se relaciona con la anticipación de peligros futuros, indefinibles e imprevisibles (Marks, 2003).

La ansiedad presenta pensamientos de peligro, sensación de aprensión, reacciones fisiológicas y respuestas motoras, tiende a tener una respuesta más difusa, menos focalizada, ocurriendo sin causa aparente y aprensiva, teniendo como característica más interesante su carácter anticipatorio, teniendo la capacidad de prever o señalar el peligro o amenaza para el propio individuo, siendo considerada, un mecanismo evolucionado de adaptación que potencian la supervivencia de nuestra especie (Cambell, 1986; Sandín & Chorot, 1995).

Sin embargo, si la ansiedad supera la normalidad en cuanto a los parámetros de intensidad, frecuencia o duración, o bien se relaciona con estímulos no amenazantes para el organismo, provocará manifestaciones patológicas, tanto a nivel emocional como funcional (Villa, 2005).

1.2.1 Ansiedad Rasgo

Desde el punto de vista rasgo, hay una tendencia individual a responder de forma ansiosa, es decir, se tiende hacia una interpretación situacional-estimular caracterizada por el peligro o la amenaza, respondiendo ante la

misma con ansiedad. En general va acompañada de una personalidad neurótica, a pareciendo durante largos periodos de tiempo en todo tipo de situaciones; hay gran variabilidad individual debido a la influencia tanto de factores biológicos, ambientales como aprendidos; lo que para algunas personas tienden a percibir un gran número de situaciones como amenazantes y con una gran ansiedad, para otros no tiene la mayor importancia (Spielberger, Matínez-Urrutia, González-Reigosa, Natalicio & Díaz-Guerrero, 1975).

1.2.2 Ansiedad Estado

La ansiedad estado se refiere a una fase emocional transitoria y variable en cuanto intensidad y duración, siendo vivenciada por el individuo como patológica en un momento en particular, caracterizándose por una activación automática, somática y una percepción consiente de la tensión subjetiva.

Cuando las circunstancias son percibidas como amenazantes por el sujeto, la intensidad de la emoción aumenta independiente del peligro real, mientras que cuando las mismas son valoradas como no amenazantes, la intensidad de la emoción será baja, aun cuando exista peligro real.

La relación entre la ansiedad, tanto estado como rasgo, es muy fuerte, pues una persona con altos índices de ansiedad estado, reaccionará con índices altos de ansiedad rasgo. La ansiedad estado y rasgo se solapan en

varios aspectos, al igual que le ocurre a la ansiedad crónica y la de tipo agudo; cuando es intensa origina un sentimiento desagradable de terror e irritabilidad, acompañado de fuertes deseos de correr, ocultarse y gritar, presentando sensaciones de debilidad, desfallecimiento y desesperación. Al igual que la angustia, va a depender de la frecuencia, intensidad e incapacidad; en el caso patológico la ansiedad presenta ideas irracionales y perturbadores, de manera exógena, se manifiesta a través de conflictos externos, personales o psicosociales; de forma endógena es autónoma e independiente de los estímulos ambientales. La exógena está ligada a la ansiedad generalizada, mientras que la endógena es la responsable de los ataques de pánico y fobias (Spielberger, Matínez-Urrutia, González-Reigosa, Natalicio & Díaz-Guerrero, 1975).

Por lo que, la ansiedad alude a un estado de agitación e inquietud desagradable caracterizado por la anticipación del peligro, el predominio de síntomas psíquicos y la sensación de catástrofes o de peligro inminente, es decir, la combinación entre síntomas cognitivos y fisiológicos, manifestando una reacción de sobresalto, donde el individuo trata de buscar una solución al peligro, por lo que el fenómeno es percibido con total nitidez.

1.3. Estrés

El estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. El resultado a nivel fisiológico es el deseo de huir de las situaciones que lo provoca o confrontarlo de una manera violenta.

Se ha hablado mucho acerca del estrés, sin embargo aun persiste cierta ambigüedad sobre el uso adecuado del término estrés. Este término ha sido empleado para referirse a circunstancias ambientales que interfieren la actividad normal del organismo ante sucesos particulares (Meichenbaum, 1988).

El estrés como agente psicológico, es un peligro que afecta a millones de personas, la palabra estrés surgió alrededor del siglo XIV; aún cuando el término y sus derivados han existido desde entonces, es difícil establecer los orígenes del concepto. La palabra estrés deriva del griego *stringere*, que significa provocar tensión (Ivancevich & Matteson, 1989), en el idioma inglés la palabra estrés se utilizó durante siglos para expresar sufrimientos, privación, adversidad, sin embargo en el idioma francés significó estrechar, rodear con el cuerpo, acompañado de sentimientos opuestos, ya que es posible estrechar a alguien en su corazón sofocándolo al mismo tiempo, sofocar conduce a oprimir: situación que puede generar angustia y ansiedad.

1.3.1 Psicofisiología del estrés

Todos los seres humanos, responden bioquímicamente a su ambiente, así como psicológicamente. La adaptación que exige el afrontar al estrés produce numerosas alteraciones bioquímicas; si la adaptación que se intenta es la correcta, probablemente pasará inadvertida y producirá pocos o ningún efecto colateral negativo, si es incorrecta, el resultado puede ser impropio y disfuncional; y en este sentido la fisiología de la respuesta del cuerpo a los agentes estresores, es una descripción de la forma en que se moviliza para autoprotegerse, presentando cambios corporales, ante los cuales la respuesta es muy compleja y afecta al sistema cerebral, al nervioso autónomo y al sistema endocrino (Villa, 2005).

La respuesta ante el estrés inicia en el cerebro, con la percepción del estresor, la sección del cerebro responsable de iniciar la cadena de respuestas es la corteza cerebral (parte del cerebro involucrada en la conducta y en los procesos mentales conscientes); es ahí donde se registra la percepción del estresor.

Cuando un individuo percibe un estresor, el hipotálamo (controlado por la corteza cerebral) activa el sistema nervioso autónomo, que inicia una serie de movimientos de adaptación o defensa; esto se logra a través de dos vías del sistema: el sistema nervioso simpático y el sistema nervioso parasimpático.

El sistema nervioso simpático despierta diversos sistemas que son parte de los cambios que sufre el cuerpo mientras se prepara para la defensa, aquí el individuo presenta pulso acelerado, sudoración, un vacío en el estomago, entre otros síntomas que se asocian con amenazas de algún tipo, y el sistema nervioso parasimpático tendrá la responsabilidad de tratar de calmar y relajar el organismo (Villa, 2005).

Asimismo el sistema endocrino integrado por numerosas glándulas, producen una variedad de hormonas, las cuales van a la circulación sanguínea y tienen la función de ser reguladoras químicas de la actividad fisiológica.

Dentro de las glándulas endocrinas se encuentra la pituitaria, que esta directamente conectada con el hipotálamo; esta glándula se encarga de regular la producción y actividad hormonal dentro de todo el sistema endocrino (ACTH, cortisona y cortisol); éstas preparan al cuerpo para que maneje o se adapte al estresor mediante el flujo sanguíneo y/o la respiración.

También dentro del sistema endocrino, son puestas a funcionar las glándulas suprarrenales, gracias a la hormona adrenocorticotrópica (ACTH) de la pituitaria, que a su vez produce la adrenalina y la noradrenalina y un grupo de hormonas llamadas corticoides (Villa, 2005).

Todo este conjunto de hormonas pasa directamente a la circulación sanguínea y de ahí a los músculos y órganos relevantes, esto alerta al cuerpo para que se ponga en guardia contra cualquier amenaza que este experimentando (Ivancevich & Matteson, 1989).

Por lo tanto la respuesta del cuerpo ante un estresor es la movilización neuroquímica de todos los mecanismos de adaptación disponibles, que le hacen frente al estresor; pueden generarse numerosos cambios, algunos visibles y otros sólo experimentados por el propio individuo, algunos pasan inadvertidos por el individuo bajo estrés.

Estos cambios pueden ser entre otros: la aceleración del sistema cardiovascular, aumento de la respiración y el ritmo cardiaco hasta en un 25%, aumenta la presión sanguínea y se libera más colesterol en la circulación sanguínea. Los compuestos químicos que hacen que la sangre se coagule son liberados en la circulación sanguínea para ayudar a que el cuerpo ataque las posibles heridas.

El corazón late con más fuerza e irregularidad; la adrenalina dilata los bronquios para que haya mayor oxigenación. La sangre pasa de las extremidades a los órganos vitales, lo que hace que pies y manos se enfríen y se reduzca la temperatura dérmica; las funciones intestinales se vuelven más lentas, aumenta la sudoración y las pupilas se dilatan para proporcionar el campo visual máximo; todos los sentidos se agudizan, incluso cambia el patrón de las ondas cerebrales (Schwartz, 1975).

Este suceso tan complejo requiere de un gasto importante de energía, ante el cual pueden obtenerse graves consecuencias negativas; las reacciones menos extremas son: menor resistencia al estrés, depresiones, pérdida de motivación e inestabilidad emocional. Por lo tanto se debe entender que todas las fuerzas del organismo amenazado se movilizan para hacer frente al estresor atacante.

1.3.2 Diferencias del Estrés y el síndrome de Burnout

A diferencia del estrés, el cual puede ser experimentado positiva o negativamente por las personas, el síndrome de Burnout se refiere a un tipo de estrés crónico experimentado en el contexto laboral con repercusiones negativas. Una persona se encuentra sometida a estrés crónico cuando la dosis de estrés acumulada supera el umbral óptimo de adaptación por lo que el organismo comienza a manifestar señales de agotamiento como úlceras, alergias, dolor de cabeza continuo, ansiedad, hipertensión, cansancio persistente, depresión, los cuales de ser persistentes pueden provocar infartos, problemas cerebro-vasculares, diabetes e incluso la muerte (Almendro & De Pablo, 2001).

Ante estas descripciones, al referir que un profesional presenta síntomas del SB, se alude al hecho de que una situación le ha sobrepasado, agotando su capacidad de reacción de manera adaptativa. Es decir, se habla de un proceso continuado de tensión y estrés (Pazos, & Rodríguez, 2007).

CAPÍTULO II

SÍNDROME DE BURNOUT

El término *síndrome de Burnout (SB)* se ha utilizado en el lenguaje anglosajón, dentro de la lengua de los deportistas, para describir una situación en la que, en contra de las expectativas de la persona, ésta no lograba obtener los resultados esperados por más que se hubiera preparado o esforzado para conseguirlos. La traducción literal al castellano significa estar quemado. Este término de SB fue utilizado por Freudemberguer en 1974 para referirse a los problemas de los servicios sociales.

2.1 Síndrome de Burnout (SB)

Maslach dio a conocer el síndrome de Burnout (SB) de forma pública en 1977 dentro del Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicólogos. Ella uso esta expresión para referirse a una situación cada vez más frecuente entre los trabajadores de los servicios humanos, consistente en el hecho que después de meses o años de trabajo y dedicación, acababan agotándose (Maslach, & Jackson, 1987).

Desde hace más de 20 años, en Psicología, Psiquiatría y Medicina en general, se viene utilizando el término SB para describir un tipo de estrés laboral e institucional que se da, específicamente, en aquellas profesiones

que mantiene un contacto constante y directo con las personas que son los beneficiarios del propio trabajo, como personal sanitario, docente, de fuerzas de orden público, servicios sociales y en las que la relación es de ayuda o servicio.

En noviembre de 1981 se celebró en Filadelfia la 1ra Conferencia Nacional sobre el SB, que sirvió para unificar criterios y poner en común resultados y experiencias. Desde entonces, el interés por este tema fue incrementado debido a las siguientes razones:

- La importancia, que los servicios humanos han ido adquiriendo como partícipes del bienestar individual y la colectividad.
- La valoración y mayor exigencia que los usuarios hacen de los servicios.
- Los conocimientos, que los investigadores hacen, de los efectos del estrés sobre las personas y las organizaciones en las que participa el individuo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en su 10ª revisión, en el capítulo XXI, hace referencia a los factores que afectan al estado de salud y al contacto con los servicios de salud, incluye un código para el SB dentro del apartado referido a los problemas relacionados con las dificultades de la vida (De la Gandera, 1998).

El concepto SB tiene varios sinónimos tales como: quemarse, agotamiento, fatiga, sobrecarga, desgaste.

2.2 Definición del concepto síndrome de Burnout

El agotamiento, desgaste o fatiga psíquica en el trabajo (SB), puede entenderse como una forma de aflicción producida por un sobreesfuerzo en el trabajo que se manifiesta en severas pérdidas de energía y en un descenso de calidad y cantidad del rendimiento, en el entendido de que el profesional está desgastado de que una situación le ha sobrepasado, agotando su capacidad de reacción de manera adaptativa, es el final de un proceso continuado de tensión y estrés; situación de desajuste entre el trabajo y el puesto que ocupa.

La definición de Maslach y Jackson es considerada como una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son un agotamiento físico y emocional, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que se ha de realizar (De la Gandra, 1998).

Se produce un cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele llevar hacia la frustración y el fracaso.

Pines, Arosón y Kafry (1981), definen el SB como un estado de agotamiento (físico, emocional y mental) caracterizado por decaimiento físico, sentimientos de desesperanza e indefensión, pérdida de recursos

emocionales y desarrollo de actitudes negativas hacia el trabajo, a la vida y hacia otras personas, como resultado de una depresión emocional alta y constante asociada a una implicación intensa con otras personas durante un período de tiempo prolongado.

El rasgo fundamental del SB es el agotamiento o cansancio emocional, es decir, la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. La persona para protegerse del sentimiento negativo trata de aislarse de los demás manifestando una actitud impersonal hacia otros, mostrándose distanciado, cínico, utilizando etiquetas despectivas para aludir a la gente o bien tratando de culpar a los demás de sus frustraciones y del descenso de su compromiso laboral; todos éstos recursos suponen para el trabajador una forma de aliviar la tensión experimentada.

Algunas de las investigaciones han manejado diversas causas del síndrome, no se han delimitado, son muy diversas, sin embargo cabe mencionar las más destacadas: el aburrimiento y el estrés, crisis en el desarrollo de la carrera profesional y pobres condiciones económicas, sobrecarga de trabajo y falta de estimulación, pobre orientación profesional y aislamiento. El esfuerzo extra exigido lleva a la fatiga reiterada, a la ansiedad y al estrés (Martínez, 2004). Esta situación del SB también se ve reflejada en aspectos cognitivos tales como las bajas expectativas de esfuerzo y altas expectativas de castigo, así como bajas

expectativas para controlar los modos de conseguir refuerzos positivos en el desarrollo profesional.

2.3 Fases del Burnout

Como SB se considera un proceso continuo, los aspectos mencionados anteriormente pueden estar en menor o mayor grado, su aparición va siendo de forma paulatina, a través de un proceso por etapas:

- El primer momento: en el cual las demandas laborales exceden los recursos materiales y humanos, dándose una situación de estrés.
- Una segunda fase: es el exceso o sobreesfuerzo en la que la persona daría una respuesta emocional a ese desajuste, apareciendo signos de ansiedad, angustia y fatiga.
- La última etapa corresponde al enfrentamiento depresivo, en la que se va a producir un cambio de actitudes y conductas con el fin de defenderse de las tensiones experimentadas.

Según o de acuerdo a esta sucesión de etapas del SB aparecería en la fase final y vendría a ser una respuesta a una situación laboral insoportable.

Martínez (2004), define el SB como un proceso de progresivo deterioro emocional; el cual lo manifiesta en cuatro etapas:

- 1ra. Fase: el sujeto se encuentra preparado psicológica y físicamente para comerse el mundo, transformarlo, hacerlo mejor, triunfar. Todos sus pensamientos están dirigidos a conseguir el gran éxito de su vida.
- 2da. Fase: de la desilusión, es la fase de insatisfacción, de las exageradas demandas y expectativas. En este momento estará el sujeto.
- 3ra. Fase: de frustración, se caracteriza por la irritabilidad, la falta de moderación y la frustración, comienza a culpar a otros de su falta de éxito y a la vez pierde el entusiasmo, desatiende las responsabilidades del trabajo; gradualmente pierde confianza.
- La última fase: de desesperación, supone la certeza para el trabajador de que todo está perdido; sus expectativas y sueños nunca se realizarán, hay un sentimiento de fracaso, apatía, desgracia, aislamiento, soledad.

Por otro lado Golembiewski y Muzenrider (1989), postulaban también la existencia de diferentes fases del SB, para estos autores la despersonalización (vía para defenderse del estrés) se daría al principio de tal forma que se vería a las personas como culpables de sus propios problemas. Posteriormente vendrá el descenso en el sentimiento de realización o competencia personal, finalmente esto llegaría a un cansancio o agotamiento emocional.

Moreno, Oliver y Aragonese (1991), mencionan que la despersonalización es el elemento clave del SB, al considerar el cansancio emocional como una baja de realización personal.

2.4 Burnout y Docencia

Diversas investigaciones se han llevado a cabo sobre el SB, reflejando diferentes aspectos, desde la presencia o no del síndrome, el afrontamiento del mismo, las profesiones más afectadas, entre otros.

En este sentido, los trabajadores considerados en situación de riesgo de padecer Burnout son aquellos cuya tarea consiste en exponerse de manera prolongada a situaciones que demanden su asistencia: médicos, abogados, docentes.

De acuerdo con Velázquez (2003), algunos datos derivados de diversas investigaciones señalan que:

- Alrededor del 30% de consultas clínicas por enfermedades laborales están relacionadas con trastornos psicológicos y/o psiquiátricos, de los cuales el 15% se deben al burnout.
- Entre un 15% a un 30% de los médicos lo padecen.
- El 30% de las bajas en docencia se deben a este síndrome.

- Es el cuadro más relevante de los problemas laborales en los trabajadores judiciales.

Con respecto al personal docente, Cuevas (2001) realizó una investigación, en donde el propósito del estudio fue averiguar si existía relación entre variables sociodemográficas y los componentes del SB en 109 maestros de nivel medio superior y superior. El instrumento utilizado fue el MBI. Los resultados mostraron un $\alpha=.77$ para la escala total, en las subescalas de Cansancio Emocional $\alpha=.74$, Despersonalización $\alpha=.60$ y en Realización Personal $\alpha=.61$, estos coeficientes indican una confiabilidad moderada. Se realizó un análisis de regresión utilizando las variables sociodemográficas como predictoras, encontrando que el tiempo de traslado hasta el lugar de trabajo y el número de horas que se laboran durante el día pueden ser consideradas como antecedentes del SB en general. En la comparación entre hombres y mujeres no se encontraron diferencias significativas.

En un análisis pormenorizado de los grados de Burnout y afrontamiento del estrés docente realizado por Guerrero (2002), se encontró que los docentes con alto grado en agotamiento emocional presentaron despersonalización más que los que se sentían agotados en grado bajo. Los docentes con bajo agotamiento emocional se sienten más competentes y con mayor logro personal y los despersonalizados en bajo grado, también se perciben como incompetentes. Un ejemplo en cuanto a las estrategias

de afrontamiento empleadas es, a mayor despersonalización mayor búsqueda de apoyo social y viceversa.

En un estudio llevado a cabo por Aldrete y colaboradores (2003) con 301 maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara, utilizando el MBI, se halló que el 25.9% de los docentes presentan agotamiento emocional calificado como alto, el 21.6% de los docentes calificados en este mismo nivel en el aspecto de baja realización en el trabajo y el 80% fueron evaluados como nivel bajo en el área de despersonalización. Las variables sociodemográficas asociadas al síndrome fueron la antigüedad académica, la escolaridad, trabajar en el subsistema federalizado y el no recibir apoyo para realizar las actividades del hogar.

Cordeiro, Guillén y Gala (2003) buscaron detectar el SB así como la presencia o ausencia de depresión y los niveles de severidad de la misma, entre los docentes de la Zona Educativa de la Bahía de Cádiz. Aplicaron el MBI, un registro de variables personales y condiciones de trabajo y el Inventario de Depresión de Beck (BDI). Los resultados mostraron que el 29.4% de la muestra no presentaron el síndrome, el 29.54% obtuvieron niveles medios, mientras que el 41.02% restante presentó el síndrome. Con respecto a los niveles de depresión sólo se detectó el nivel de depresión 2 (ligera) en el 22.2% de los sujetos.

Blanch, Aluja y Biscarri (2003), en un estudio con 127 educadores sociales examinaron un modelo de relaciones estructurales entre las

dimensiones del síndrome de quemarse en el trabajo y estrategias de afrontamiento orientadas al control y a la ausencia de control sobre los estresores laborales y las emociones individuales. Los resultados mostraron correlaciones significativas, es decir, de manera negativa para agotamiento emocional y despersonalización con realización personal, y positiva para agotamiento emocional con despersonalización.

Sandoval y Unda (2005), encontraron en 116 profesores de bachillerato del Estado de México que el 69% muestra alguno de los factores del MBI, distribuido de la siguiente forma: 57% nivel bajo, 30% moderado (2 factores) y 13% nivel alto (3 factores). En el nivel alto el 60% son mujeres. El grueso de profesores con algún componente de burnout cuenta con nivel licenciatura, con mayor prevalencia en agotamiento emocional, la antigüedad no es una variable significativa y los profesores de base presentan más casos del síndrome que los interinos.

Restrepo, Colorado y Cabrera (2005), realizaron un estudio con 239 sujetos a quienes se les aplicó un cuestionario sociodemográfico y el MBI. El 23.4% de la muestra presentó manifestaciones de burnout y un 23.4 % adicional manifestó riesgo de presentarlo, prevaleciendo el agotamiento emocional y la despersonalización, pero no la baja realización personal. Un solo docente presentó el SB en un nivel alto.

En un estudio realizado por Albanesi, Bortoli y Tifner (2006) en 95 docentes de varias escuelas de la ciudad de San Luis en Argentina a

quienes se aplicó el MBI, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la variable Despersonalización, los docentes de entre 25-45 años exhibieron las puntuaciones más elevadas, de igual forma hubo diferencias significativas con respecto a la variable Realización Personal, donde los docentes que cumplen doble turno presentaron puntuaciones más elevadas.

Manassero, García, Torrens y Ferrer (2006), analizaron las relaciones entre las dimensiones del burnout y la atribución causal en una muestra de 614 profesores, aplicando la Escala de Dimensiones Causales Atributivas y la versión para profesores del MBI. Obtuvieron que todas las dimensiones del burnout mantienen una relación moderada con las dimensiones causales y que las causas específicas más importantes del estrés y del Burnout en opinión de los docentes son la falta de tiempo para preparar sus clases, el excesivo número de alumnos, el bajo reconocimiento de su profesión, el bajo interés por parte de los padres, baja motivación de los alumnos, excesivo papeleo y la hostilidad o el mal comportamiento de los alumnos.

MÉTODO Y RESULTADOS

Objetivo general

Conocer las diferencias del síndrome de Burnout por género y tiempo de servicio en profesores de bachillerato.

Planteamiento del problema

¿Existen diferencias del síndrome de Burnout por género y tiempo de servicio en profesores de bachillerato?

Hipótesis

H1: Existen diferencias significativas entre las dimensiones del síndrome de Burnout: *Agotamiento Emocional*, *Despersonalización* y *Baja Realización Personal en el Trabajo* por tiempo de servicio en profesores de bachillerato.

H2: Existen diferencias significativas entre las dimensiones del síndrome de Burnout: *Agotamiento Emocional*, *Despersonalización* y *Baja Realización Personal en el Trabajo* por género en profesores de bachillerato.

H3: Existen diferencias significativas entre las dimensiones del síndrome de Burnout: *Agotamiento Emocional*, *Despersonalización* y *Baja Realización Personal en el Trabajo* por género y tiempo de servicio en profesores de bachillerato.

Tipo y Diseño de investigación

El tipo de estudio fue no experimental, comparativo. Con un diseño transversal, (Hernández, Fernández & Baptista, 2003).

Muestreo

Los individuos se obtuvieron mediante un muestreo no probabilístico de grupos intactos, por disponibilidad (Kerlinger, 2002).

Participantes

La muestra fue conformada por 50 hombres (50.5%) y 49 mujeres (49.5%) (n=99) profesores de Bachillerato del estado de México; en promedio la edad fue de 22.71 años (D.E. 2.463), con un mínimo de 19 y un máximo de 28 años (R= 9 años); asimismo, la antigüedad laboral en promedio fue de 8.55 años (D.E. 4.298), con un mínimo de 1 y máximo de 15 años (R= 14 años).

	Prep. 82		Prep. 95		Prep. 3		Prep. 1		Prep. 2	
	Edad	Años de servicio	Edad	Años de servicio	Edad	Años de servicio	Edad	Años de servicio	Edad	Años de servicio
	Media (D.E.) n		Media (D.E.) n		Media (D.E.) n		Media (D.E.) n		Media (D.E.) n	
Hombres	23.20 (1.398) 10	8.90 (3.872) 10	22 (2) 10	7.8 (5.224) 10	22.4 (2.675) 10	8.70 (3.199) 10	22.9 (2.079) 10	7.40 (5.441) 10	23.30 (2.908) 10	7 (4.372) 10
Mujeres	21.67 (3.041) 9	9.44 (4.613) 9	23.5 (2.415) 10	8.3 (4.547) 10	22.4 (3.026) 10	9.50 (3.10) 10	22.9 (3.035) 10	10.50 (4.882) 10	22.70 (2.111) 10	8 (3.944) 10

SECyBS: Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social

Instrumentos

INVENTARIO DE BURNOUT (MASLACH & JACKSON, 1981).

El Inventario de Burnout (MBI) es el instrumento utilizado con mayor frecuencia para medir el SB (Maslach & Jackson, 1981/1986). Consta de 22 reactivos, distribuidos en tres dimensiones que explican el 56% de la varianza, con un factor de extracción y 13 interacciones bajo el método de extracción alfa (.751):

1) *Agotamiento Emocional*: Formada por 9 ítems con puntuaciones que van desde 0 hasta 54 puntos, describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo. Las respuestas son escala tipo Likert, con 7 niveles de respuesta, 0) nunca, 1) alguna vez al año o menos, 2) una vez al mes o menos, 3) algunas veces al mes, 4) una vez por semana, 5) algunas veces por semana y 6) todos los días. Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 0-16, medio de 17-26 y alta ≥ 27 alto. Con un alfa=.7770.

2) *Despersonalización*: Constituida por 5 ítems con puntuaciones que van desde 0 hasta 30 puntos, describen una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención. Las respuestas son escala tipo Likert, con 7 niveles de respuesta, 0) nunca, 1) alguna vez al año o menos, 2) una vez al mes o menos, 3) algunas veces al mes, 4) una vez por semana, 5) algunas veces por semana y 6) todos los días.

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 0-8, medio de 9-13 y alto ≥ 14 . Con un $\alpha=.6483$.

3) *Baja Realización Personal en el Trabajo*: Compuesta por 8 ítems con puntuaciones que van desde 0 hasta 48 puntos, evalúan sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo hacia los demás. Las respuestas son escala tipo Likert, con 7 niveles de respuesta, 0) nunca, 1) alguna vez al año o menos, 2) una vez al mes o menos, 3) algunas veces al mes, 4) una vez por semana, 5) algunas veces por semana y 6) todos los días. Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 48-37 puntos, medio 36-31 y alto < 30 . Con un $\alpha=.7482$.

Altas puntuaciones en las subescalas de *Agotamiento Emocional* y *Despersonalización*, corresponden a altos sentimientos de quemarse.

Bajas puntuaciones en la subescala de *Baja Realización Personal en el Trabajo* corresponden a altos sentimientos de quemarse.

De este modo, un sujeto que se encuentra en la categoría “alto” en las dimensiones de “agotamiento emocional” y “despersonalización”, y “bajo” para la de “falta de realización personal en el trabajo” puede ser categorizado como un sujeto con altos índices de estar quemado (Maslach & Jackson, 1986).

Procedimiento

1. La aplicación de los instrumentos se realizó cuando los maestros terminaban la clase y esperaban la siguiente.
2. Se invitó a los profesores a contestar los inventarios.
3. Se les describió las instrucciones correspondientes.
4. Al término de la aplicación, se procedió a foliar los inventarios.
5. Ya foliados los inventarios se procedió al análisis estadístico correspondiente.

RESULTADOS

Análisis de datos

Para el tratamiento estadístico de los datos se utilizó el *Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales* versión 11 (SPSS v11).

La confiabilidad del instrumento se efectuó a través del estadístico alpha de Cronbach, para cada una de las tres dimensiones: *Agotamiento Emocional*, *Baja Realización Personal en el Trabajo* y *Despersonalización*.

Para la descripción de los datos, se utilizaron medidas de tendencia central y porcentajes.

Con respecto a los años de servicio, se realizaron tres categorías de cinco años cada una: 1) 1-5 (n=32, 32.3%), 2) 6-10 (n=30, 30.3%), 3) 11-15 (n=37, 37.4%).

Las comparaciones efectuadas entre estos grupos fueron a través de un Análisis de Varianza (ANOVA) simple con prueba post hoc.

Grupos por cada 5 años de servicio

Años	Frecuencia n	Porcentaje %
1 - 5	32	32.3
6 - 10	30	30.3
11 - 15	37	37.4
Total	99	100.0

Todas las comparaciones fueron expuestas de la siguiente manera:

- 1.- El total de la muestra por la categoría de años de servicios.
- 2.- Por género.
- 3.- Por género y por las tres categorías de años de servicios.

Participaron un total de $n=99$ profesores, (50, hombres y 49 mujeres) de escuelas de nivel Bachillerato del Municipio de Ciudad Nezahualcóyotl, en el Estado de México. Los años de servicio promedio es de $\bar{x}=8.55$ años, siendo la instancia mínima de 1 año y máxima de 15 años (ver tabla 1).

Tabla 1. Distribución y medidas de tendencia central de la muestra obtenida.

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	50	50.5
Femenino	49	49.5
Total	99	100.0
	Años de Servicio	
Media	8.55	
Mediana	10.00	
Moda	9	
DE.	4.298	
Rango	14	
Mínimo	1	
Máximo	15	

a Multiple modes exist. The smallest value is shown

Confiabilidad del Instrumento

De acuerdo a los puntajes obtenidos por el coeficiente de confiabilidad de alpha de Cronbach, las dimensiones con mayor validez fueron la de *Agotamiento Emocional* y *Baja Realización Personal en el Trabajo*, con un $\alpha = .7770$ (60% de varianza explicada) y un $\alpha = .7482$ (56% de varianza explicada) respectivamente; *Despersonalización* tuvo un coeficiente $\alpha = .6483$ (42% de varianza explicada), siendo la más baja de las tres categorías.

Dimensión	alpha	Varianza explicada
<i>Agotamiento Emocional</i>	.7770	60%
<i>Baja Realización Personal en el Trabajo</i>	.7482	56%
<i>Despersonalización</i>	.6483	42%

Resultados generales del síndrome de Burnout

Tabla 2. Medidas descriptivas de las dimensiones del MBI, en profesores de bachillerato

Dimensión	Media (D:E)	Mínimo	Máximo
Agotamiento Emocional	42.67 (6.261)	27	53
Despersonalización	23.35 (2.756)	17	29
B Realización Personal T	23.56 (5.754)	15	43

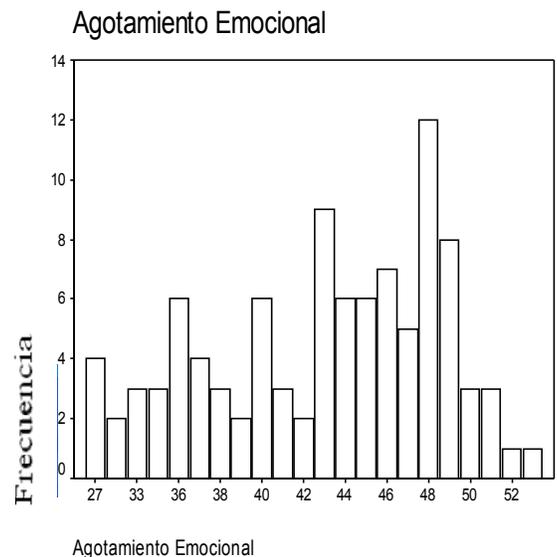
N=99

Agotamiento Emocional

Con respecto al Agotamiento Emocional, los profesores se distribuyeron de la siguiente forma, la variable Agotamiento Emocional es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 44 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 42.67 aciertos, asimismo se desvían del promedio 6.261 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 27 y 53 aciertos (Rango de 26 unidades) (ver tabla 2) (ver gráfico 1).

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 0-16, medio de 17-26 y alta ≥ 27 alto.

Gráfico 1



Despersonalización

La variable Despersonalización se distribuyó de la siguiente forma, la variable despersonalización es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 23 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 23.35 aciertos, asimismo se desvían del promedio 2.756 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 17 y 29 aciertos (Rango de 12 unidades) (ver tabla 2) (ver gráfico 2).

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 0-8, medio de 9-13 y alto ≥ 14 .

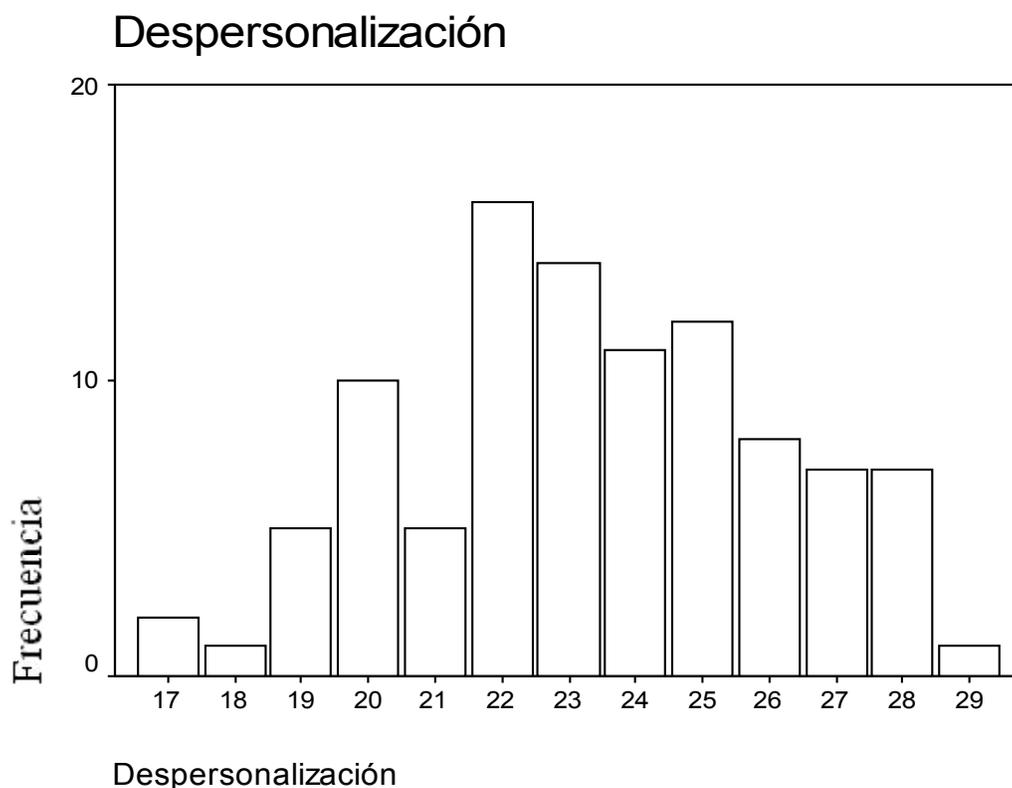


Gráfico 2

Baja Realización Personal en el Trabajo

La variable Realización personal se distribuyó de la siguiente forma, la variable Realización personal es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 22 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 23.56 aciertos, asimismo se desvían del promedio 5.754 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 15 y 43 aciertos (Rango de 28 unidades) (ver tabla 2) (ver gráfico 3).

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 48-37 puntos, medio 36-31 y alto < 30.

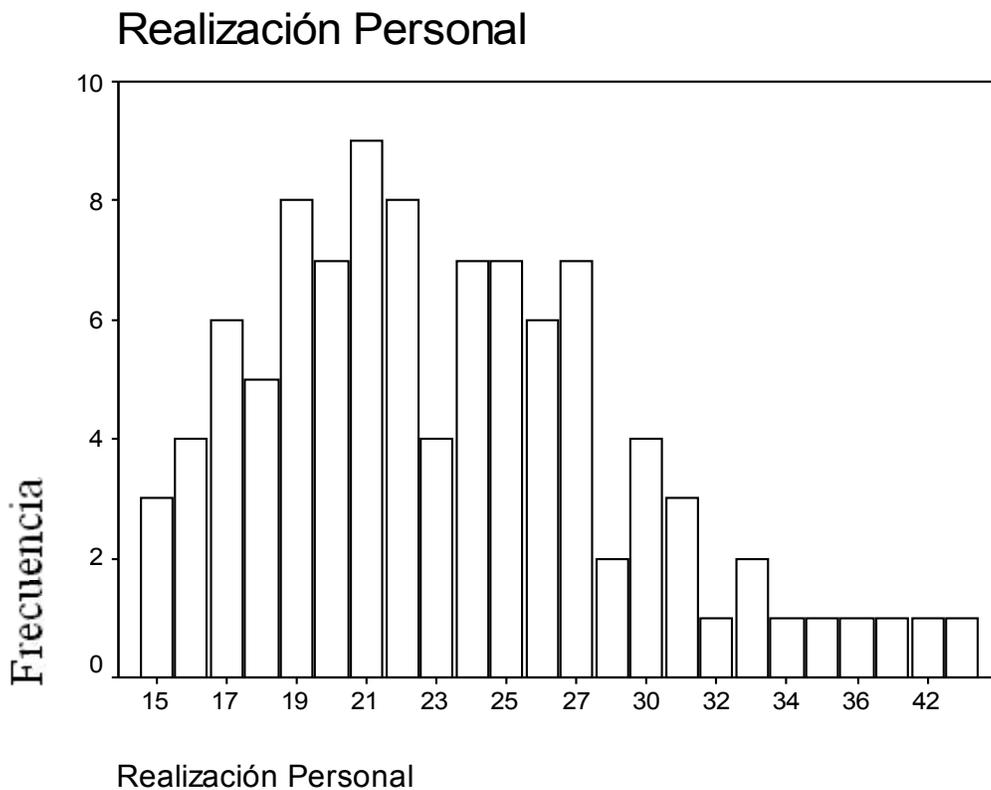


Gráfico 31

Resultados por años de servicio del Síndrome de Burnout

Tabla 3. Medidas de Tendencia central y dispersión de las dimensiones del MBI, por años de servicio laboral en profesores de bachillerato

Dimensión	1-5 años Media (D:E)	6-10 años Media (D:E)	11-15 años Media (D:E)
Agotamiento Emocional	35.09 (4.207)	46.17 (2.995)	46.38 (2.985)
Despersonalización	22.44 (3.026)	23.77 (3.002)	23.81 (2.106)
B Realización Personal T	22.88 (5.173)	23.97 (5.334)	23.8 (6.599)

1-5 años de servicio laboral

Agotamiento Emocional

Con respecto al Agotamiento Emocional, los profesores que se encuentran en el rango de uno hasta cinco años de servicio, se distribuyeron de la siguiente forma, la variable Agotamiento Emocional es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 36 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 35.09 aciertos, asimismo se desvían del promedio 4.207 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 27 y 40 aciertos (Rango de 13 unidades) (ver tabla 3) (ver gráfico 4).

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 0-16, medio de 17-26 y alta ≥ 27 alto.

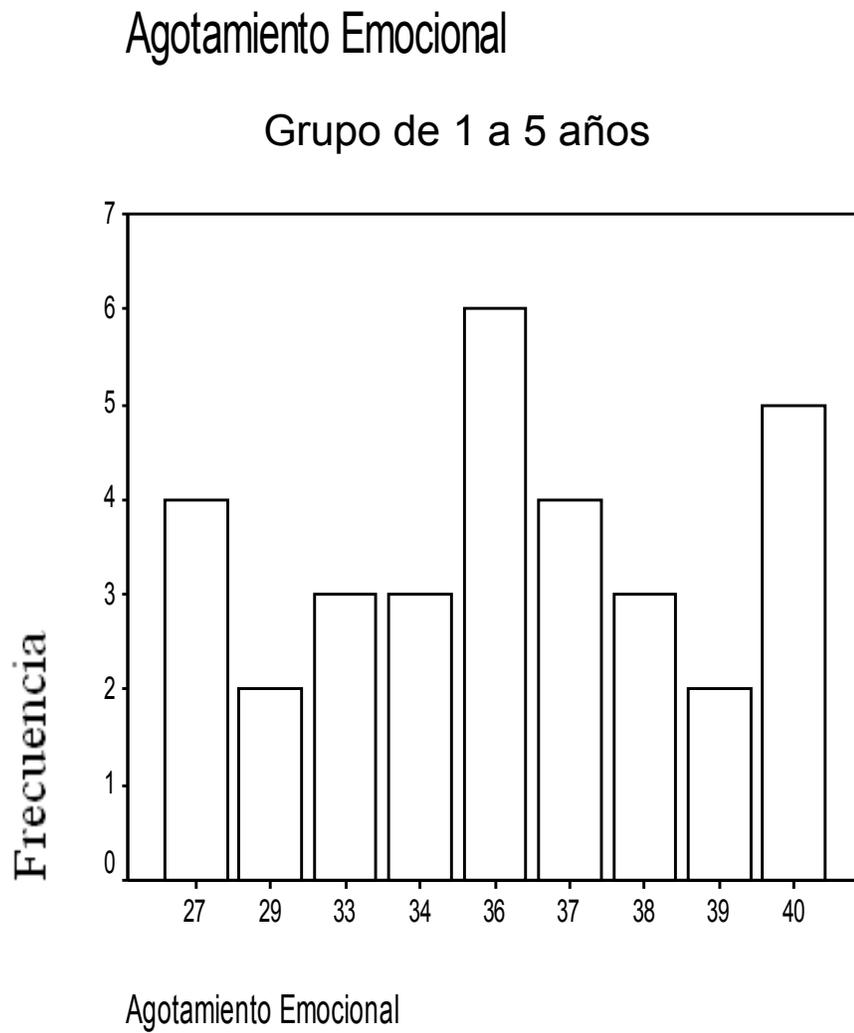


Gráfico 4

Despersonalización

La variable Despersonalización se distribuyó de la siguiente forma, la variable despersonalización es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 22 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 22.44 aciertos, asimismo se desvían del promedio 3.026 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 17 y 29 aciertos (Rango de 12 unidades) (ver tabla 3) (ver gráfico 5).

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 0-8, medio de 9-13 y alto ≥ 14 .



Gráfico 5

Baja Realización Personal en el Trabajo

La variable Realización personal se distribuyó de la siguiente forma, la variable Realización personal es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 22.5 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 22.88 aciertos, asimismo se desvían del promedio 5.173 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 15 y 37 aciertos (Rango de 22 unidades) (ver tabla 3) (ver gráfico 6).

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 48-37 puntos, medio 36-31 y alto < 30.



Gráfico 6

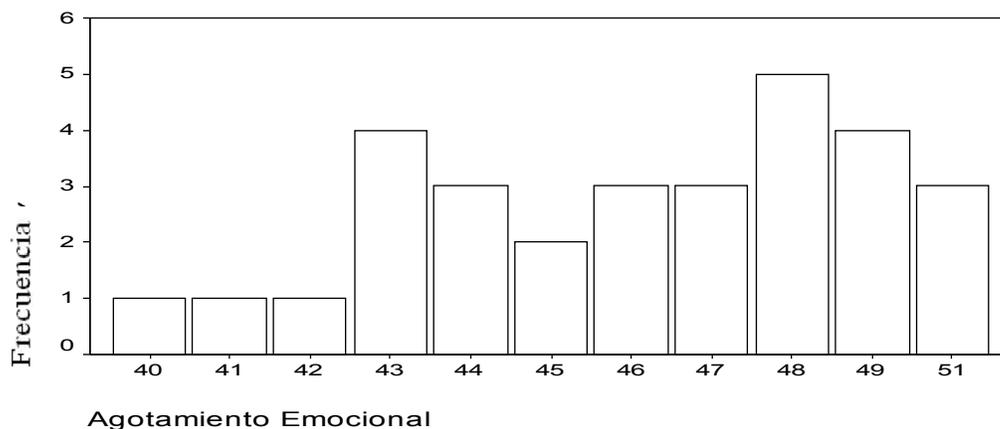
6-10 años de servicio laboral

Agotamiento Emocional

Con respecto al Agotamiento Emocional, los profesores que se encuentran en el rango de seis hasta diez años de servicio, se distribuyeron de la siguiente forma, la variable Agotamiento Emocional es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 46.50 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 46.17 aciertos, asimismo se desvían del promedio 2.995 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 40 y 51 aciertos (Rango de 11 unidades). (ver tabla 3) (ver gráfico 7)

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 0-16, medio de 17-26 y alta ≥ 27 alto.

Gráfico 7
Agotamiento Emocional
Grupo de 6 a 10 años



Despersonalización

La variable Despersonalización se distribuyó de la siguiente forma, la variable despersonalización es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 24 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 23.77 aciertos, asimismo se desvían del promedio 3.002 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 18 y 28 aciertos (Rango de 10 unidades) (ver tabla 3) (ver gráfico 8).

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 0-8, medio de 9-13 y alto ≥ 14 .

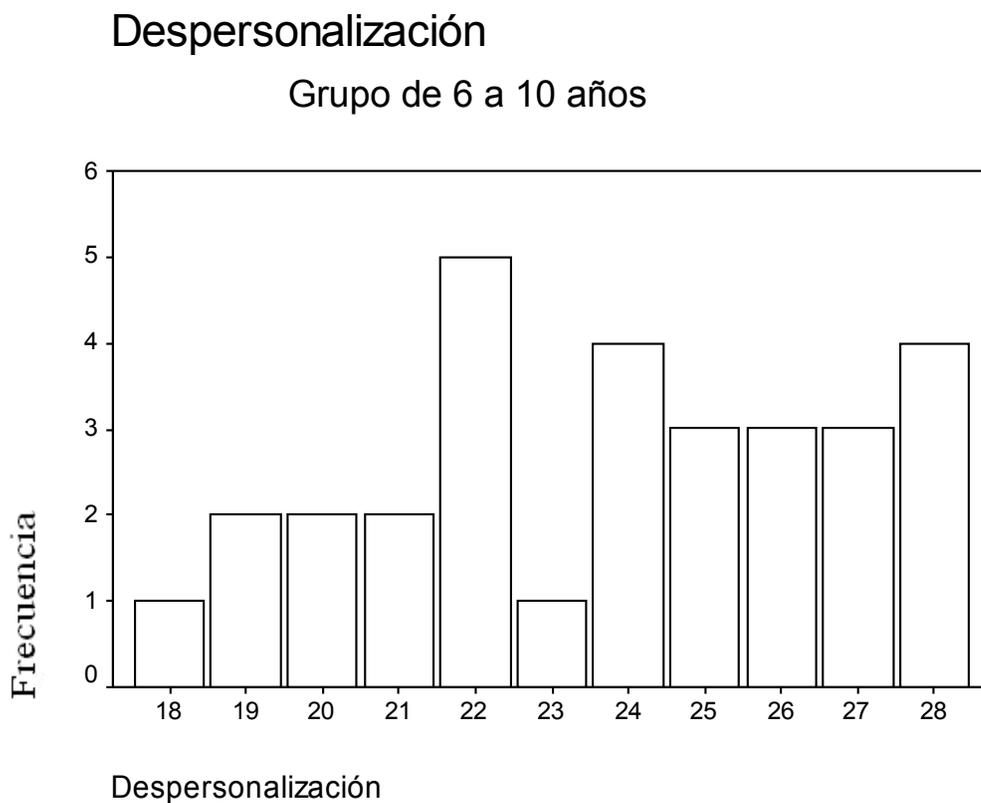


Gráfico 8

Baja Realización Personal en el Trabajo

La variable Realización personal se distribuyó de la siguiente forma, la variable Realización personal es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 24 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 23.97 aciertos, asimismo se desvían del promedio 5.334 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 16 y 35 aciertos (Rango de 19 unidades) (ver tabla 3) (ver gráfico 9).

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 48-37 puntos, medio 36-31 y alto < 30.

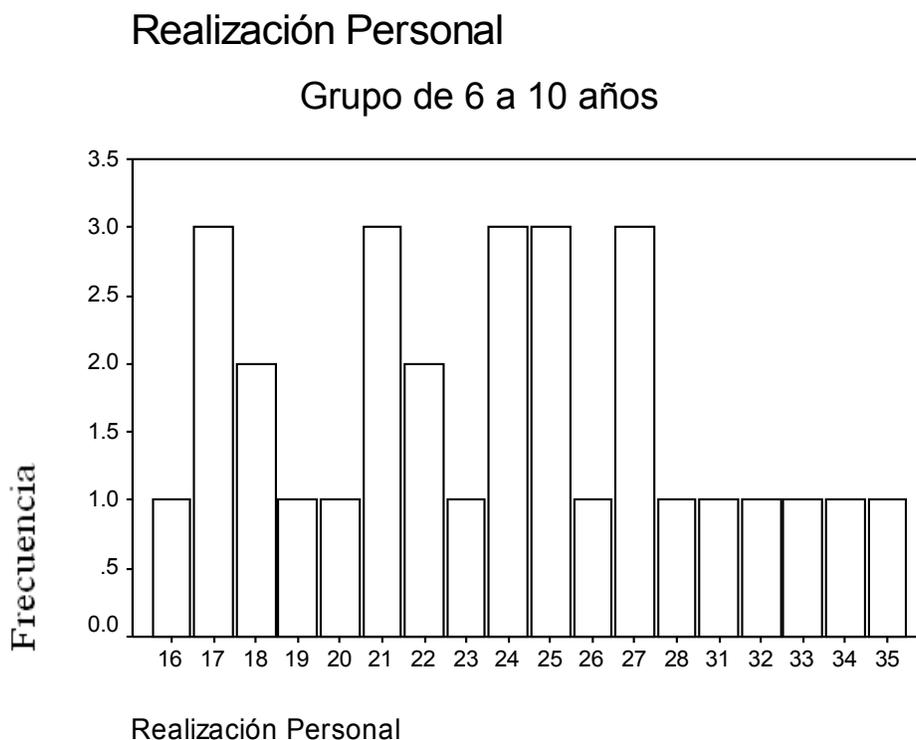


Gráfico 9

11-15 años de servicio laboral

Agotamiento Emocional

Con respecto al Agotamiento Emocional, los profesores se distribuyeron de la siguiente forma, la variable Agotamiento Emocional es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 46 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 46.38 aciertos, asimismo se desvían del promedio 2.985 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 41 y 53 aciertos (Rango de 12 unidades) (ver tabla 3) (ver gráfico 10).

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 0-16, medio de 17-26 y alta ≥ 27 alto.

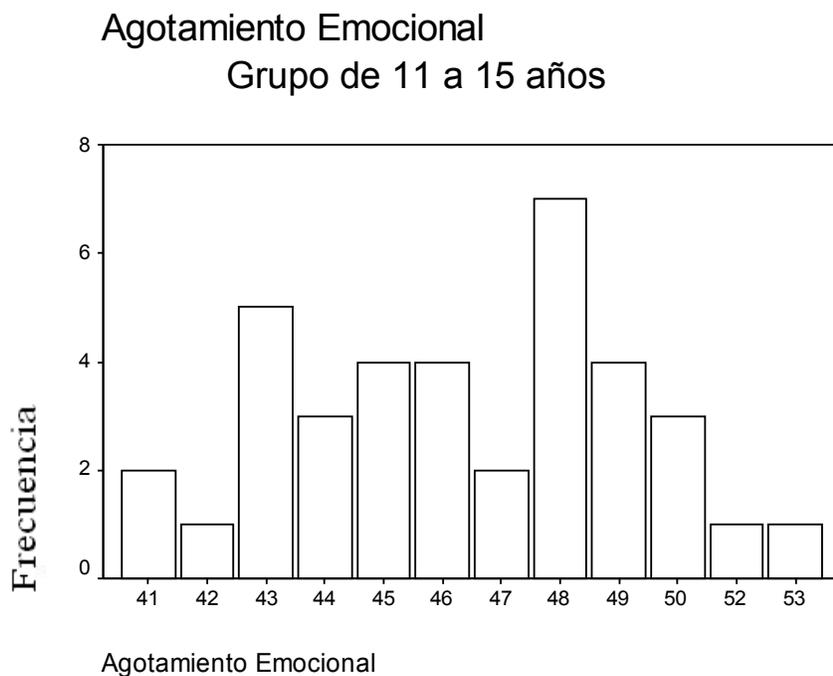


Gráfico 10

Despersonalización

La variable Despersonalización se distribuyó de la siguiente forma, la variable despersonalización es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 24 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 23.81 aciertos, asimismo se desvían del promedio 2.106 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 20 y 28 aciertos (Rango de 8 unidades) (ver tabla 3) (ver gráfico 11).

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 0-8, medio de 9-13 y alto ≥ 14 .

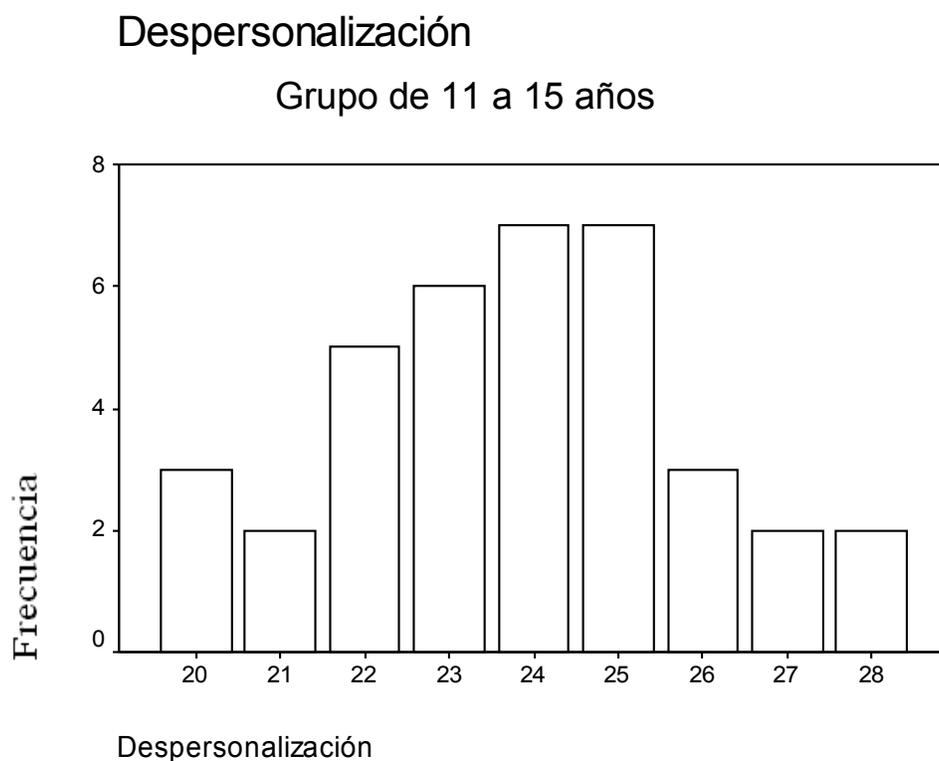


Gráfico 11

Baja Realización Personal en el Trabajo

La variable Realización personal se distribuyó de la siguiente forma, la variable Realización personal es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 22 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 23.81 aciertos, asimismo se desvían del promedio 6.599 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 15 y 43 aciertos (Rango de 28 unidades) (ver tabla 3) (ver gráfico 12).

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 48-37 puntos, medio 36-31 y alto < 30.



Gráfico 12

Resultados por género del Síndrome de Burnout

Tabla 4. Medidas de Tendencia central y dispersión de las dimensiones del MBI, por género en profesores de bachillerato

Dimensión	Masculino Media (D:E)	Femenino Media (D:E)
Agotamiento Emocional	42.74 (5.484)	42.29 (7.024)
Despersonalización	22.88 (2.577)	23.84 (2.875)
B Realización Personal T	22.68 (5.312)	24.45 (6.097)

Masculino

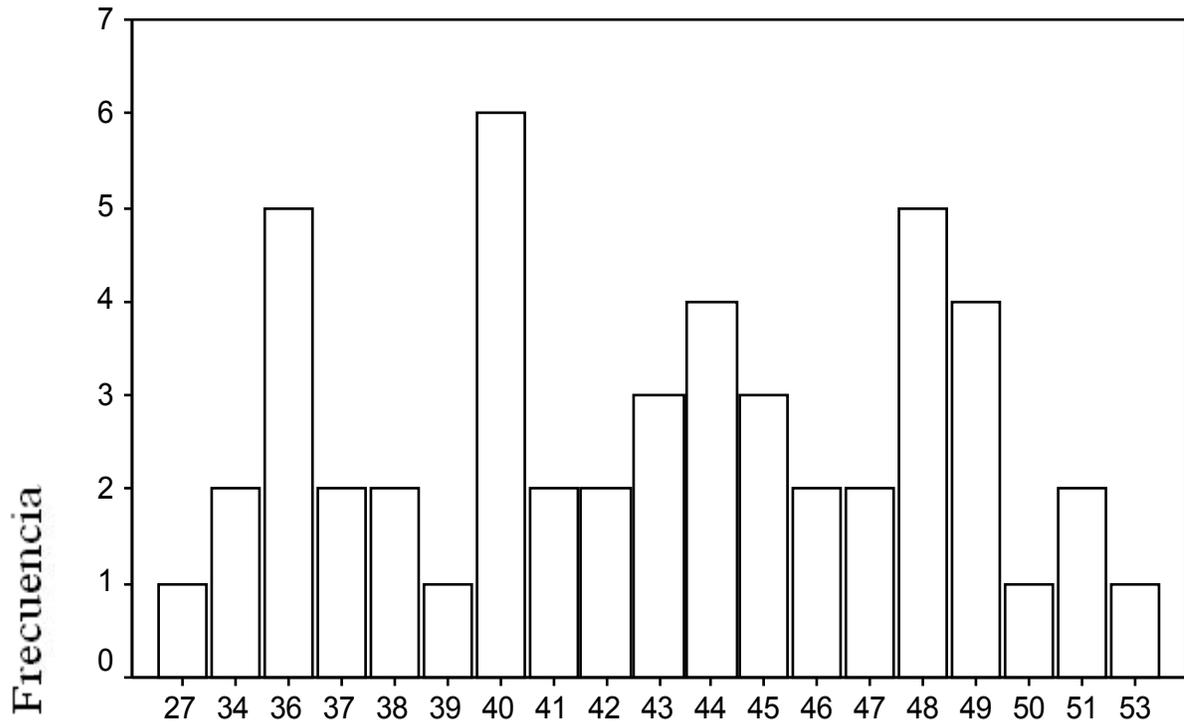
Agotamiento Emocional

Con respecto al Agotamiento Emocional, los profesores por género masculino, se distribuyeron de la siguiente forma; la variable Agotamiento Emocional es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 43 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 42.74 aciertos, asimismo se desvían del promedio 5.84 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 27 y 53 aciertos (Rango de 26 unidades) (ver tabla 4) (ver gráfico 13).

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 0-16, medio de 17-26 y alta ≥ 27 alto.

Agotamiento Emocional

GENERO: 1 Masculino



Agotamiento Emocional

Gráfico 13

Despersonalización

La variable Despersonalización se distribuyó de la siguiente forma, la variable despersonalización es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 22 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 22.88 aciertos, asimismo se desvían del promedio 2.577 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 17 y 28 aciertos (Rango de 11 unidades) (ver tabla 4) (ver gráfico 14).

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 0-8, medio de 9-13 y alto ≥ 14 .

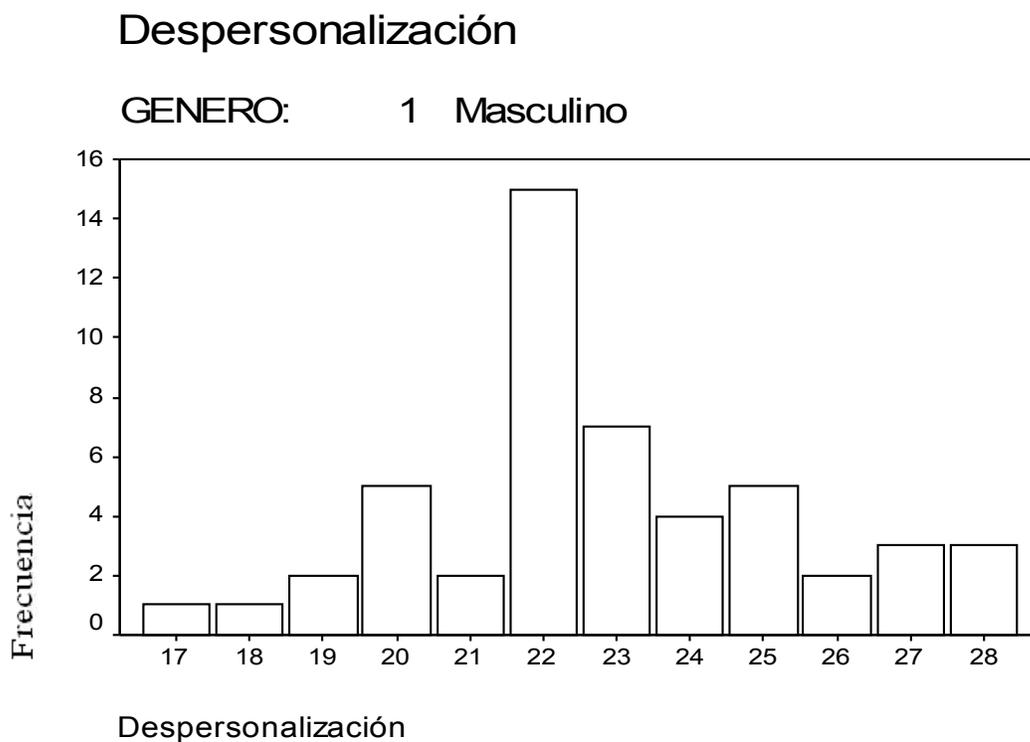


Gráfico 14

Baja Realización Personal en el Trabajo

La variable Realización personal se distribuyó de la siguiente forma, la variable Realización personal es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 22 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 22.68 aciertos, asimismo se desvían del promedio 5.312 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 15 y 42 aciertos (Rango de 27 unidades) (ver tabla 4) (ver gráfico 15).

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 48-37 puntos, medio 36-31 y alto < 30.

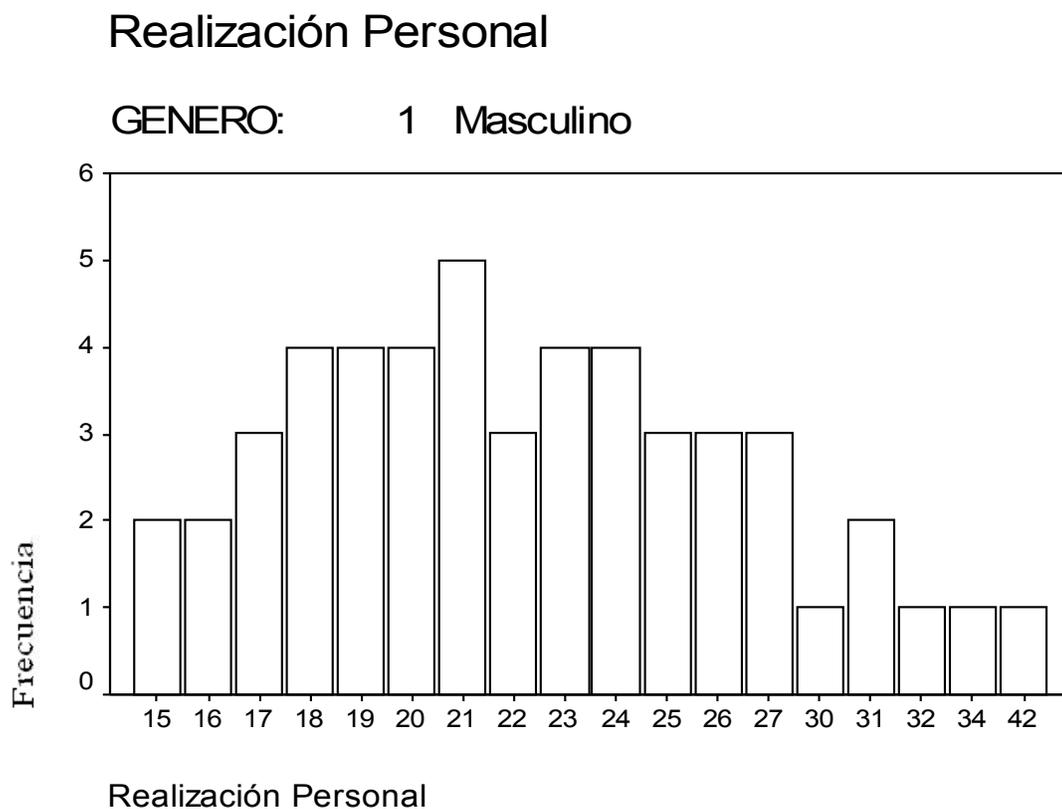


Gráfico 15

Femenino

Agotamiento Emocional

Con respecto al Agotamiento Emocional, las profesoras se distribuyeron de la siguiente forma, la variable Agotamiento Emocional es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 45 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 42.59 aciertos, asimismo se desvían del promedio 7.024 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 27 y 52 aciertos (Rango de 25 unidades) (ver tabla 4) (ver gráfico 16).

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 0-16, medio de 17-26 y alta ≥ 27 alto.

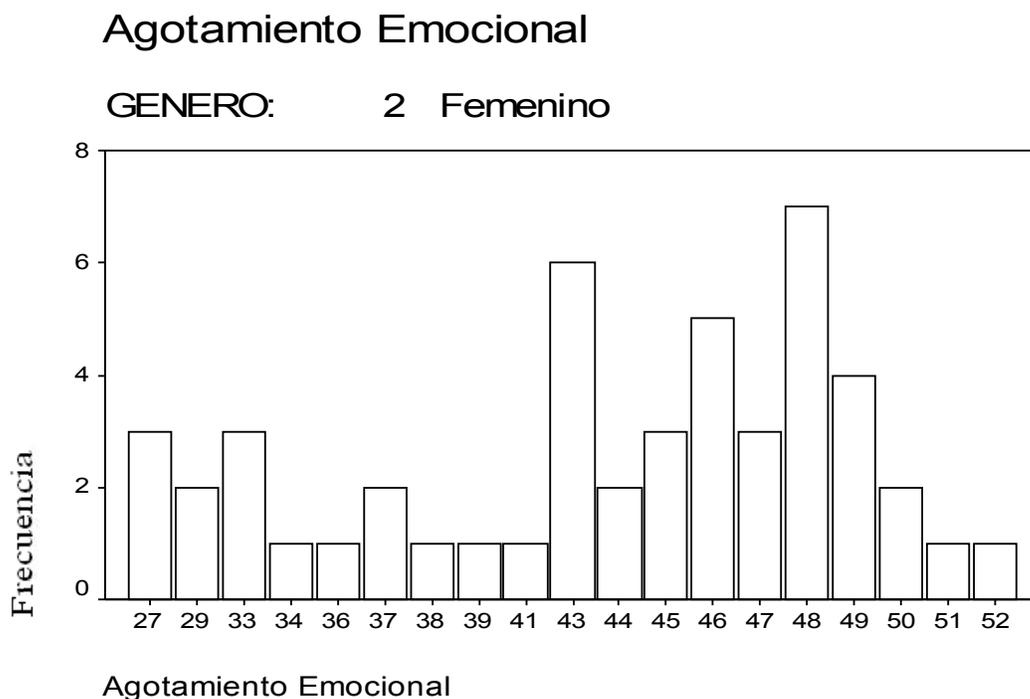


Gráfico 16

Despersonalización

La variable Despersonalización se distribuyó de la siguiente forma, la variable despersonalización es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 24 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 23.84 aciertos, asimismo se desvían del promedio 2.875 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 17 y 29 aciertos (Rango de 12 unidades) (ver tabla 4) (ver gráfico 17).

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 0-8, medio de 9-13 y alto ≥ 14 .

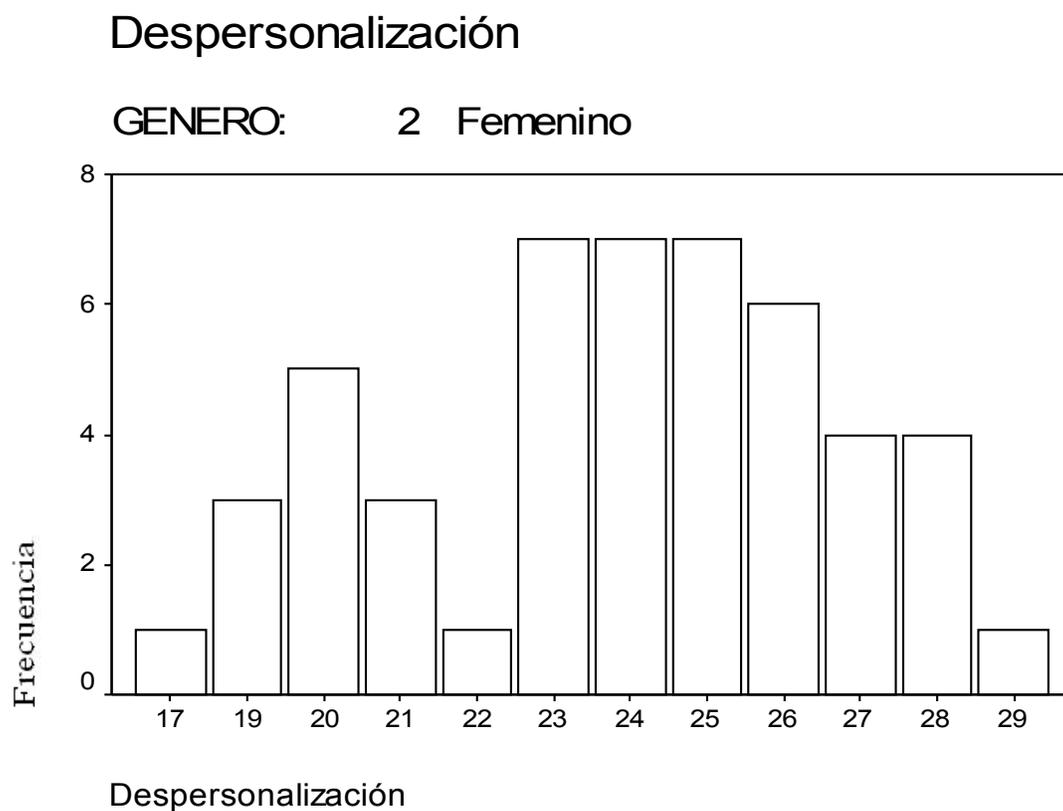


Gráfico 17

Baja Realización Personal en el Trabajo

La variable Realización personal se distribuyó de la siguiente forma, la variable Realización personal es alta, pues el 50% de las respuestas están por arriba de 24 aciertos y en promedio los sujetos se ubican en 24.45 aciertos, asimismo se desvían del promedio 6.097 unidades de la escala. El Rango de respuestas fluctúa entre 15 y 43 aciertos (Rango de 28 unidades) (ver tabla 4) (ver gráfico 18).

Calificación: Para esta subescala corresponde el siguiente puntaje: bajo de 48-37 puntos, medio 36-31 y alto < 30.

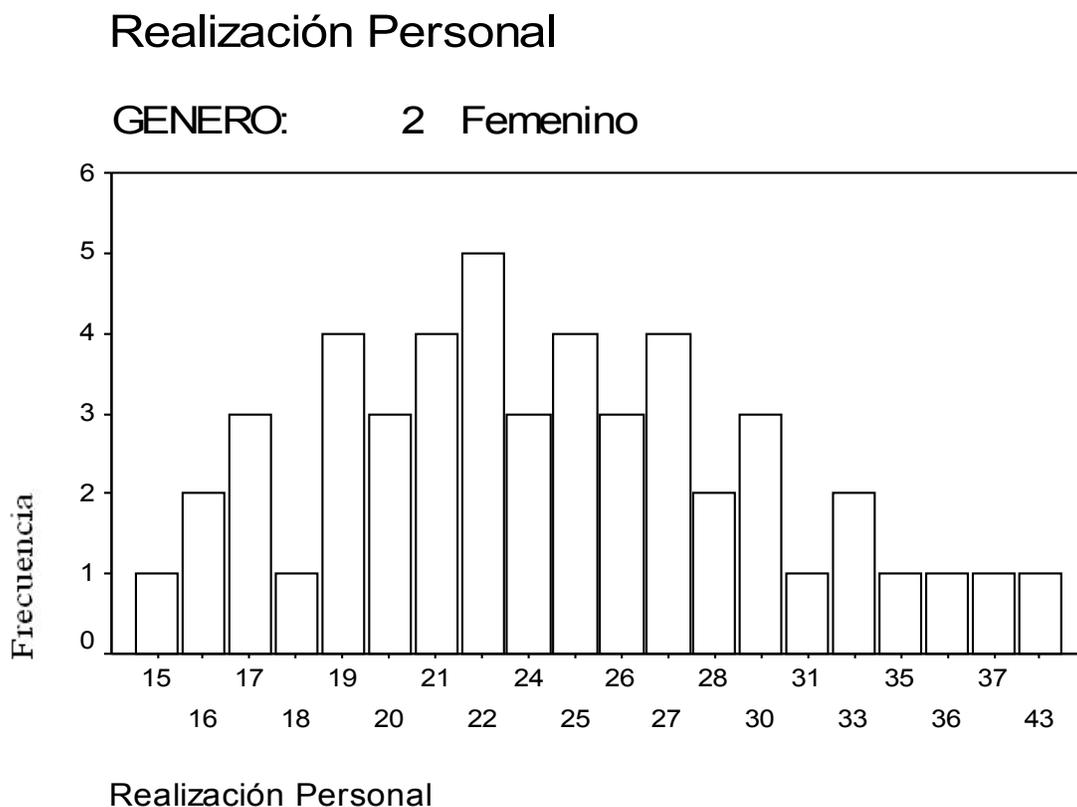


Gráfico 18

Análisis de varianza

Diferencias por plantel

Tabla 5. ANOVA: puntuaciones totales del MBI por plantel

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Agotamiento Emocional	Inter-grupos	129.692	4	32.423	.821	.515
	Intra-grupos	3712.308	94	39.493		
	Total	3842.000	98			
Despersonalización	Inter-grupos	24.229	4	6.057	.790	.534
	Intra-grupos	720.397	94	7.664		
	Total	744.626	98			
Realización Personal	Inter-grupos	225.718	4	56.430	1.757	.144
	Intra-grupos	3018.726	94	32.114		
	Total	3244.444	98			

Se aplicó el análisis de varianza ANOVA simple para determinar si las dimensiones del MBI, mantienen diferencias significativas con respecto a los diferentes planteles de los profesores de nivel de bachillerato.

Como se aprecia en la tabla 5, no hubo diferencias significativas entre los planteles y las dimensiones Agotamiento Emocional $F(4, 94) = .821$, $p > .515$; Despersonalización $F(4, 94) = .790$, $p > .534$ y Realización Personal $F(4, 94) = 1.757$, $p > .144$ del MBI.

Diferencias por Género

Tabla 6. Prueba t para muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias		
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
		Inferior	Superior	Inferior	Superior	Inferior
Agotamiento Emocional	Se han asumido varianzas iguales	2.539	.114	.117	97	.907
	No se han asumido varianzas iguales			.117	90.755	.907
Despersonalización	Se han asumido varianzas iguales	.948	.333	-1.745	97	.084
	No se han asumido varianzas iguales			-1.743	95.403	.085
Realización Personal	Se han asumido varianzas iguales	1.213	.273	-1.540	97	.127
	No se han asumido varianzas iguales			-1.538	94.665	.127

Se aplicó una prueba t para muestras independientes, para determinar si las dimensiones del MBI, mantienen diferencias significativas con respecto al género de los profesores de nivel de bachillerato.

Como se aprecia en la tabla 6, no hubo diferencias significativas entre el género de los profesores y las dimensiones Agotamiento Emocional $t(97) = .117$ $p > .907$; Despersonalización $t(97) = -1.745$, $p > .084$ y Realización Personal $t(97) = -1.540$, $p > .127$ del MBI.

Diferencias por años de servicio

Tabla 7. ANOVA: puntuaciones totales del MBI por años de servicio

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Agotamiento Emocional	Inter-grupos	2712.412	2	1356.206	115.260	.000
	Intra-grupos	1129.588	96	11.767		
	Total	3842.000	98			
Despersonalización	Inter-grupos	39.709	2	19.854	2.704	.072
	Intra-grupos	704.917	96	7.343		
	Total	744.626	98			
Realización Personal	Inter-grupos	22.302	2	11.151	.332	.718
	Intra-grupos	3222.142	96	33.564		
	Total	3244.444	98			

Se aplicó el análisis de varianza simple para determinar si las dimensiones del MBI, mantienen diferencias significativas con respecto a los años de servicio de los profesores de nivel de bachillerato.

Como se aprecia en la tabla 7, únicamente en la dimensión Agotamiento Emocional existen diferencias significativas $F(2, 96) = 115.260, p < .001$; con respecto a los años de servicio; lo que no ocurre con las dimensiones de Despersonalización $F(2, 96) = 2.704, p > .072$ y Realización Personal $F(2, 96) = .332, p > .718$, del MBI respectivamente.

Al saber que existen diferencias significativas con respecto a la dimensión *Agotamiento Emocional* y años de servicio, se procedió a realizarse un prueba post hoc de DFS de Tukey (Diferencia francamente significativa de medias), para ver las diferencias entre las relaciones de las tres condiciones de la variable años de servicio: 1) 1 a 5 años, 2) 6 a 10 años y 3) 11 a 15 años.

Como se muestra en la tabla 8 y 9, se encontró que los profesores en la condición de 1 a 5 años (media= 35.09) de tiempo de servicio, muestran diferencias significativas al nivel $p<.001$ en la prueba de Tukey de diferencia francamente significativa, tanto para la condición de 6 a 10 años (media= 46.17) $p<.001$; así como, 11 a 15 años (media= 46.38) $p<.001$.

Para la condición de 6 a 10 años (media= 46.17) de tiempo de servicio, los profesores sólo muestran diferencia significativa al nivel $p<.001$ en la prueba de Tukey de diferencia francamente significativa, para la condición de 1 a 5 años (media= 35.09), $p<.001$.

Para la condición de 11 a 15 años (media= 46.38) de tiempo de servicio, los profesores sólo muestran diferencia significativa al nivel $p<.001$ en la prueba de Tukey de diferencia francamente significativa, para la condición de 1 a 5 años (media= 35.09), $p<.001$.

Tabla 8. Descriptivos Agotamiento Emocional por años de servicio laboral

	N	Media (D.E.)	Mínimo	Máximo
1 - 5	32	35.09 (4.207)	27	40
6 - 10	30	46.17 (2.995)	40	51
11 - 15	37	46.38 (2.985)	41	53
Total	99	42.67 (6.261)	27	53

Tabla 9. Comparaciones múltiples HSD de Tukey: Agotamiento Emocional en años de servicio laboral

(I) Grupo de 5 años de servicio	(J) Grupo de 5 años de servicio	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
		Límite inferior	Límite superior	Límite inferior
1 - 5	6 - 10	-11.073(*)	.872	.000
	11 - 15	-11.285(*)	.828	.000
6 - 10	1 - 5	11.073(*)	.872	.000
	11 - 15	-.212	.843	.966
11 - 15	1 - 5	11.285(*)	.828	.000
	6 - 10	.212	.843	.966

Análisis de varianza entre años de servicio, género y síndrome de Burnout

Masculino

TABLA 10. ANOVA(a): hombres, años de servicio y MBI

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Agotamiento Emocional	Inter-grupos	966.803	2	483.401	44.828	.000
	Intra-grupos	506.817	47	10.783		
	Total	1473.620	49			
Despersonalización	Inter-grupos	18.074	2	9.037	1.383	.261
	Intra-grupos	307.206	47	6.536		
	Total	325.280	49			
Realización Personal	Inter-grupos	32.721	2	16.361	.570	.570
	Intra-grupos	1350.159	47	28.727		
	Total	1382.880	49			

a Género = Masculino

Se aplicó el análisis de varianza ANOVA para determinar si las dimensiones del MBI, mantienen diferencias significativas con respecto al género masculino y años de servicio de los profesores de nivel de bachillerato.

Como se aprecia en la tabla 10, los hombres únicamente en la dimensión Agotamiento Emocional presentan diferencias significativas $F(2, 47) = 44.828, p < .001$; con respecto a los años de servicio; lo que no ocurre con las dimensiones de Despersonalización $F(2, 47) = 1.383, p > .261$ y Realización Personal $F(2, 47) = .570, p > .570$, del MBI respectivamente.

Al saber que los hombres mantienen diferencias significativas con respecto a la dimensión Agotamiento Emocional y años de servicio, se procedió a realizarse un prueba post hoc de DFS de Tukey (Diferencia francamente significativa de medias), para ver las diferencias entre las relaciones de las tres condiciones de la variable años de servicio: 1) 1 a 5 años, 2) 6 a 10 años y 3) 11 a 15 años.

Como se muestra en la tabla 11 y 12, se encontró que los hombres en la condición de 1 a 5 años (media= 36.89) de tiempo de servicio, muestran diferencias significativas al nivel $p < .001$ en la prueba de Tukey de diferencia francamente significativa, tanto para la condición de 6 a 10 años (media= 45.72), $p < .001$; así como, 11 a 15 años (media= 46.43), $p < .001$.

Para la condición de 6 a 10 años (media= 45.72) de tiempo de servicio, los hombres sólo muestran diferencia significativa al nivel $p < .001$ en la prueba de Tukey de diferencia francamente significativa, para la condición de 1 a 5 años (media= 36.89), $p < .001$.

Para la condición de 11 a 15 años (media= 46.43) de tiempo de servicio, los hombres sólo muestran diferencia significativa al nivel $p < .001$ en la prueba de Tukey de diferencia francamente significativa, para la condición de 1 a 5 años (media= 36.89) $p < .001$.

Tabla 11. Descriptivos(a): Agotamiento Emocional en hombres y años de servicio

	N	Media (D.E.)	Mínimo	Máximo
1 - 5	18	36.89 (3.197)	27	40
6 - 10	18	45.72 (3.214)	40	51
11 - 15	14	46.43 (3.480)	41	53
Total	50	42.74 (5.484)	27	53

Tabla 12. Comparaciones múltiples HSD de Tukey: Agotamiento Emocional en hombres y años de servicio

(I) Grupo de 5 años de servicio	(J) Grupo de 5 años de servicio	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
		Límite inferior	Límite superior	Límite inferior
1 - 5	6 - 10	-8.833(*)	1.095	.000
	11 - 15	-9.540(*)	1.170	.000
6 - 10	1 - 5	8.833(*)	1.095	.000
	11 - 15	-.706	1.170	.819
11 - 15	1 - 5	9.540(*)	1.170	.000
	6 - 10	.706	1.170	.819

Femenino

Tabla 13. ANOVA(a): mujeres, años de servicio y MBI

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Agotamiento Emocional	Inter-grupos	1886.596	2	943.298	90.166	.000
	Intra-grupos	481.241	46	10.462		
	Total	2367.837	48			
Despersonalización	Inter-grupos	18.878	2	9.439	1.149	.326
	Intra-grupos	377.816	46	8.213		
	Total	396.694	48			
Realización Personal	Inter-grupos	.299	2	.149	.004	.996
	Intra-grupos	1783.823	46	38.779		
	Total	1784.122	48			

a Género = Femenino

Se aplicó el análisis de varianza ANOVA para determinar si las dimensiones del MBI, mantienen diferencias significativas con respecto al género femenino y años de servicio de las profesoras de nivel de bachillerato.

Como se aprecia en la tabla 13, las mujeres únicamente en la dimensión Agotamiento Emocional presentan diferencias significativas $F(2, 46) = 90.166, p < .001$; con respecto a los años de servicio; lo que no ocurre con las dimensiones de Despersonalización $F(2, 46) = 1.149, p > .326$ y Realización Personal $F(2, 46) = .004, p > .996$, del MBI respectivamente.

Al saber que las mujeres mantienen diferencias significativas con respecto a la dimensión *Agotamiento Emocional* y años de servicio, se procedió a realizarse un prueba post hoc de DFS de Tukey (Diferencia francamente significativa de medias), para ver las diferencias entre las

relaciones de las tres condiciones de la variable años de servicio: 1) 1 a 5 años, 2) 6 a 10 años y 3) 11 a 15 años.

Como se muestra en la tabla 14 y 15, se encontró que las mujeres en la condición de 1 a 5 años (media= 32.79) de tiempo de servicio, muestran diferencias significativas al nivel $p<.001$ en la prueba de Tukey de diferencia francamente significativa, tanto para la condición de 6 a 10 años (media= 46.83), $p<.001$; así como, 11 a 15 años (media= 46.35), $p<.001$.

Para la condición de 6 a 10 años (media= 46.83) de tiempo de servicio, las mujeres sólo muestran diferencia significativa al nivel $p<.001$ en la prueba de Tukey de diferencia francamente significativa, para la condición de 1 a 5 años (media= 32.79), $p<.001$.

Para la condición de 11 a 15 años (media= 46.35) de tiempo de servicio, las mujeres sólo muestran diferencia significativa al nivel $p<.001$ en la prueba de Tukey de diferencia francamente significativa, para la condición de 1 a 5 años (media= 32.79), $p<.001$.

Tabla 14. Descriptivos(a) Agotamiento Emocional en mujeres y años de servicio

	N	Media (D.E)	Mínimo	Máximo
1 - 5	14	32.79 (4.318)	27	39
6 - 10	12	46.83 (2.623)	43	51
11 - 15	23	46.35 (2.724)	41	52
Total	49	42.59 (7.024)	27	52

Tabla 15. Comparaciones múltiples HSD de Tukey: Agotamiento Emocional en mujeres y años de servicio

(I) Grupo de 5 años de servicio	(J) Grupo de 5 años de servicio	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
		Límite inferior	Límite superior	Límite inferior
1 - 5	6 - 10	-14.048(*)	1.272	.000
	11 - 15	-13.562(*)	1.096	.000
6 - 10	1 - 5	14.048(*)	1.272	.000
	11 - 15	.486	1.152	.907
11 - 15	1 - 5	13.562(*)	1.096	.000
	6 - 10	-.486	1.152	.907

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Sin salud mental no puede haber bienestar individual o familiar, educación y producción adecuada, debido a que los problemas emocionales y adaptativos en la mayoría de los casos perturban toda actividad humana y en casos extremos las destruyen (Hernández-Guzmán & Sánchez-Sosa, 1993). Para evitar tales patologías y problemas emocionales y de adaptación es conveniente recurrir a la prevención.

Esta se refiere a la acción de identificar factores que anuncien problemas de salud mental a futuro (Sánchez-Sosa, 2002), fue por eso que el presente estudio fue de carácter comparativo.

Para esta investigación participaron un total de $n=99$ profesores, (50, hombres y 49 mujeres) de escuelas de nivel Bachillerato del Municipio de Ciudad Nezahualcóyotl, en el Estado de México. El promedio de los años de servicio fue $\bar{x}=8.55$ años, y la instancia mínima de 1 año y máxima de 15 años.

De acuerdo a los puntajes obtenidos por el coeficiente de alpha de Cronbach por cada una de las dimensiones del MBI, se observa que se requiere manejar otras dimensiones o validar el instrumento para tener una mayor varianza explicada, o sea, mayor confiabilidad del instrumento a la hora de levantar los datos.

Con respecto al inventario, altas puntuaciones en las subescalas de *Agotamiento Emocional* y *Despersonalización*, corresponden a altos sentimientos de quemarse.

Bajas puntuaciones en la subescala de Baja Realización Personal en el Trabajo corresponden a altos sentimientos de quemarse.

De este modo, un sujeto que se encuentra en la categoría “alto” en las dimensiones de “agotamiento emocional” y “despersonalización”, y “bajo” para la de “falta de realización personal en el trabajo” puede ser categorizado como un sujeto con altos índices de estar quemado (Maslach & Jackson, 1986).

Con respecto a como se describe la variable síndrome de Burnout, se puede decir, que la muestra estudiada manifiesta como lo menciona la autora del MBI, altos niveles de agotamiento emocional.

De acuerdo a las hipótesis planteadas, sólo se observaron diferencias significativas entre los años de servicio y la dimensión Agotamiento Emocional, así como, estas diferencias se mantuvieron en la misma categoría tanto por género masculino como femenino.

Limitaciones y Sugerencias

Algunas limitaciones y sugerencias para futuras investigaciones se presentarán a continuación:

Una vez iniciando el trabajo de investigación, una de las limitantes principales es el acceso a la muestra, desde la obtención de los permisos, y la recolección de los datos necesarios.

La segunda no menos importante es el correcto llenado del cuadernillo de las escalas utilizadas, por parte de los profesores.

Por otra parte, lo que sigue es tratar de reportar los resultados encontrados en diversos medios tales como, congresos, coloquios, publicaciones.

Y con lo que se refiere a la escuela preparatoria en donde se obtuvieron los datos, dar platicas y en su caso talleres preventivos psicoeducativos.

Se recomienda que las investigaciones futuras sigan con la línea en prevención de SB, ya que los costos son enormes de no prevenir y no tratar a tiempo este tipo de trastornos.

REFERENCIAS

- Albanesi, S., Bortoli, M. y Tifner, S. (2006). Aulas que enferman. *Psicología y Salud*, 16, (2), 179-185. **Recuperado el 5 de marzo de 2010, de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/291/29116207.pdf>**
- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C. & Balcázar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel Primaria de Guadalajara. *Revista Investigación en Salud*, 5 (1). **Recuperado el 7 de mayo de 2010, de www.cucs.udg.mx/invsalud/abril2003/art2.html**
- Almendo, P. & De Pablo, G. (2001). Síndrome de Burnout. **Recuperado el 5 de marzo de 2010, de <http://www.diezminutos.org/burnout/importancia.htm/>.**
- American Psychological Association (2005). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM –IV-TR)*. España: Masson
- Ayuso, J. L. (1988). *Trastornos de angustia*. Barcelona: Martínez Roca.
- Blanch, A., Aluja, A. & Biscarri, J. (2003). Burnout Syndrome and Coping Strategies: A Structural Relations Model. *Psychology in Spain*, 7 (1), 46-55. **Recuperado el 5 de marzo de 2010, de: <http://www.psychologyinspain.com/content/full/2003/full.asp?id=7006>**

- Bulbena, A. (2000). Psicopatología de la psicomotricidad. En J. Vallejo (Ed.), *Introducción a la psicopatología y la psiquiatría* (pp. 236-255). Barcelona: Salvat.
- Cambell, S.B. (1986). Developmental issues in childhood anxiety. In R. Gittelman (Ed.), *Anxiety disorders of childhood* (pp. 24-57). New York: Guilford Press.
- Cordeiro, J., Guillén, C. & Gala, F. (2003). Educación primaria y síndrome de burnout. Situación de riesgo en los y las docentes de la Bahía de Cádiz. **Recuperado el 5 de marzo de 2010, de http://www.intersindical.org/salutlaboral/stepv/vall_burnout.pdf**
- Cuevas, M. (2001). Desgaste emocional (Burnout) en personal docente. *Revista SEFPSY*, año 4, nº 3, 39-46
- De la Gándara, J. (1998). *Estrés y trabajo. El Síndrome de Burnout*. España: Cauce Editorial.
- Freudmenberguer, M. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of social issues*. 30, 159-165.
- Guerrero, E. (2002). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y afrontamiento del estrés docente. España. Universidad de Extremadura. **Recuperado el 19 de marzo de 2010, de <http://64.233.167.104/search?>**

**q=cache:JZ9VgaL37UAJ:www.um.es/analesps/v19/v19_1/149_1
.pdf+sindrome+de+burnout+universidad,+OR+extremadura+
%22Eloisa+Guerrero%22&hl=es&ct=clnk&cd=5&gl=mx**

Golembiewski, R.T & Muzenrider, R.F. (1989). *Phases of burnout: development in concept and applications*. Praeger. Nueva York.

Gold, Y. & Roth, R. (1993). *Teachers managing stress and preventing burnout. The professional health solution*. London: The Falmer Press

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodologías de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Hernández-Guzmán, L. & Sánchez-Sosa, J. J. (1993). Prevención primaria del deterioro psicológico. Factores de riesgo y análisis etiológico a través de un modelo interactivo. *Revista Mexicana de Psicología* . 8 (1-2), 83-90.

Ivancevich, J. & Matteson, M. (1989). *Estrés y trabajo: una perspectiva general*. México: Trillas.

Jiménez-Flores, J. (2005). Autoestima en madres de familia: análisis etiológico de predictores en la crianza y la historia personal. *Tesis de Maestría*. México. Facultad de Psicología, UNAM.

Kerlinger, F. N. (2002). *Investigación del Comportamiento: Métodos de investigación en Ciencias Sociales*. México: McGraw-Hill.

López-Ibor, J.J. (1969). *La angustia vital*. Madrid: Paz Montalvo.

Manassero, M., García, E., Torrens, G., Ramis, C., Vázquez, A. & Ferrer, V. (2006). Teacher burnout: Attributional aspects. *Psychology in Spain*, vol. 10, nº1, 66-74. **Recuperado el 16 de abril de 2010, <http://www.psychologyinspain.com/content/full/2006/10007.pdf>**

Martínez, J. (2004). *Estrés laboral*. España: Prentice Hall.

Marks, I. (2003). *Tratamiento de neurosis*. Barcelona: Marínez Roca.

Maslach, C. & Jackson, S. (1987). *Burnout in organizational setting*. *Applied social psychology annual*. 5, 133-153.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory*. Manual Palo Alto: University of California. Consulting Psychology Press.

Meichenbam, D. (1988). *Manual de inoculación del estrés*. México: Editores Roca.

Moreno, B.; Oliver, C. & Aragoneses, A. (1991). *El burnout: una forma específica de estrés laboral*. *Manual de Psicología Clínica Aplicada*. Madrid: Siglo XXI. 271-279.

Pazos, J. & Rodríguez, S. (2007). Desgaste profesional de los profesores: síndrome de Burnout. *Tesis de Licenciado en Psicología*. FES Zaragoza, UNAM.

Pines, A; Arosen, E & Kafry, D. (1981). *Burnout: from tediun to personal. Growth*. New Cork: Free Press.

Restrepo, N., Colorado, G. y Cabrera, G. (2005). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín Colombia. *Revista de Salud Pública*, vol. 8, n° 1, 63-73. **Recuperado el 19 de marzo de 2010, <http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v8n1/v8n1a06.pdf>**

Sánchez-Sosa, J.J. (2002). Health psychology: Prevention of disease and illness, maintenance of health. *In: Encyclopedia of Life Support Systems (EOLSS), Social Sciences & Humanities*. Oxford, UK, **Recuperado el 19 de febrero de 2010, <http://www.colss.net>.**

Sandín, B. & Chorot, P (1995). Concepto y categorización de los trastornos de ansiedad. En A.B. Belloch, B. Sandín & F. Ramos (Eds.). *Manual de psicopatología* (Vol. 2 pp 53-80). Madrid: McGraw-Hill.

Sandoval, J. y Unda, S. (2005). Síndrome de desgaste profesional en profesores de bachillerato del Estado de México. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM. **Recuperado el 14 de mayo de 2010, <http://multimedia.ilce.edu.mx/riel/resultados/sindromedesgaste.pdf>**

Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P. (2003): "Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing". En Schabracq, J. M.; Winnubst, J. A. M.; & Cooper, C. L.: *The Handbook of Work*.

- Schwartz, M. (1975). *Physiological psychology*. New York: Appleton – century – crofts.
- Sierra, J.C.; Ortega, V. & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar e Subjetividad. Fortaleza*. V III 1 pp 10-59. Marzo.
- Spielberger, C.; Matínez-Urrutia, A.; González-Reigosa, F.; Natalicio, L. & Díaz-Guerrero, R. (1975). *Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado*. México: Manual Moderno.
- Velázquez, S. (2003). *Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender y ayudar*. Argentina: Paidós
- Villa, J. (2005). *Técnicas de reducción de ansiedad*. México: Manual Moderno.

ANEXO 1

INVENTARIO DE BURNOUT MASLACH (MBI)

Nombre _____ Sexo _____ Edad _____

Puesto _____ Turno _____ Edo. Civil _____

INDICACIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos hacia él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos tal como lo siente.

No existen respuestas mejores o peores. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objetivo es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

0 Nunca

1 Pocas veces al año o menos

2 Una vez al mes o menos

3 Unas pocas veces al mes o menos

4 Una vez a la semana

5 Pocas veces a la semana

6 Todos los días

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	
4. Fácilmente comprendo como se sienten los clientes o usuarios	
5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales	
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo	
7. Trato muy eficazmente los problemas de las personas	
8. Me siento "desgastado" por mi trabajo	
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión o tarea	
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12. Me siento muy activo	
13. Me siento frustrado con mi trabajo	
14. Creo que estoy trabajando demasiado	
15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio	
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés	
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio	
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas	
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión o tarea	
20. Me siento acabado	
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	
22. Siento que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas	