



CLAVE DE INCORPORACIÓN UNAM 8794

PLAN: 25 AÑO: 08

LA PRESENCIA DEL *ESTRÉS* LABORAL Y
PROPUESTA DE TALLER PARA LA PREVENCIÓN
DEL SÍNDROME DE *BURNOUT*, EN DOCENTES DE
NIVEL MEDIO SUPERIOR DEL CBTIS N° 29 “JOSÉ
MARÍA MORELOS Y PAVÓN”.

TESIS

QUE PARA OBTENER TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A
ITZEL VÁZQUEZ SÁNCHEZ



ECATEPEC DE MORELOS, MÉXICO, 2017



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.

ÍNDICE

Índice

Introducción

Capítulo 1. Síndrome de <i>Burnout</i>	7
1.1 Antecedentes.....	7
1.2 Modelos explicativos del Síndrome de <i>Burnout</i>	11
1.3 Estrés.....	14
1.3.1 Proceso fisiológico del estrés.....	18
1.3.2 Enfoque fisiológico del síndrome de <i>Burnout</i>	21
1.4 De estrés a síndrome de <i>Burnout</i> y la diferencia entre ellos.....	22
1.5 Enfoque social.....	30
1.6 Psicología, estrés y síndrome de <i>Burnout</i>	36
Capítulo 2. <i>Burnout</i> en la docencia	39
2.1 Expectativa docente en el factor profesional.....	44
2.2 Rol del profesor.....	45
2.3 Factores predisponentes de personalidad del docente al síndrome de <i>Bunout</i>	56
2.4 Síntomas y factores generadores de <i>Burnout</i>	62
2.4.1 Síntomas individuales (fisiológicos).....	65
2.4.2 Síntomas laborales (sociales).....	67
2.4.3 Factores personales que propician el síndrome de <i>Burnout</i>	70
2.4.4 Factores laborales que propician el síndrome de <i>Burnout</i>	74

CAPÍTULO 3. Afrontamiento del estrés, prevención del síndrome de <i>Burnout</i> en docentes y Suicidio laboral	77
3.1 Técnicas para la prevención individual y organizacional del síndrome de <i>Burnout</i>	83
3.2 El desarrollo de la moral.....	104
3.3 Estrés post-traumático.....	109
CAPÍTULO 4. Metodología	112
4.1 Delimitación del tema.....	113
4.2 Planteamiento del problema.....	113
4.3 Procedimiento.....	116
4.4 Propuesta de taller “La prevención del síndrome de <i>Burnout</i> en docentes de nivel medio superior”.....	116
4.4.1 Objetivo del taller.....	116
4.4.2 Características generales del taller.....	117
Resultados cuantitativos.....	121
Resultados cualitativos.....	167
Conclusión.....	175
Anexos.....	180
Bibliografía.....	183

Desde los años ochenta, los estudios sobre el *Burnout* no han dejado de crecer ni de aportar, pero es a fines de los noventa cuando se logran acuerdos básicos sobre el concepto que ocupa este síndrome. Uno de los modelos explicativos generales es el de Gil- Monte & Peiró (1997), sobre estrategias y técnicas de intervención. También son de suma importancia los de Manassero y cols. (2003), Ramos (1999), Matteson e Ivansevich (1997, Peiró y cols, (1994), Leiter, (1988), entre otros. Pero aún contando con los avances desarrollados en campos específicos todavía existe una variedad de interpretaciones sobre el síndrome de *Burnout* o de estar quemado por el trabajo y, más aún, sobre los tipos de intervenciones apropiadas para corregirlo de forma individual, acentuando la acción psicológica, ya sea de tipo social u organizacional, incidiendo en las condiciones de trabajo. Aún así, existen la importancia de diagnosticar el síndrome y de promover programas de prevención siguen activas.

A la escuela y a los docentes de hoy se les exige hacer todo lo que la sociedad, los estados y la familia les pide. Las exigencias a la educación sobre calidad y eficacia no siempre van acompañadas de los recursos necesarios ni a los cambios estructurales en los sistemas educativos, y mucho menos en la cultura escolar. Al igual que las innovadoras demandas que se idealizan sobre trabajo que el docente realiza, no se acompañan de procesos para que los profesores puedan desempeñar nuevos roles, participar en los cambios y responsabilizarse de los resultados que desempeñan en su trabajo. La valoración social de la docencia se debilita en forma significativa, no dándole la importancia y el lugar que se merece.

Los cambios que se están produciendo en la sociedad actual dan lugar a que surjan problemas que afectan a la labor docente, llegando a incidir en su salud y por consecuencia su vida personal conflictos tales como; la indisciplina de los alumnos, la gran variación de responsabilidades educativas propias o de la familia; el cambio de los valores, las relaciones sociales, la escasa valoración de los profesores, la diversidad de alumnado, (la saturación de responsabilidades) al docente por falta de personal específico o por conseguir una visión de la

institución donde se encuentran laborando. Todo esto ha dado lugar a que se produzca un cambio en los docentes y, con ello, baja, pues cada vez son más los que, al desarrollar su labor, pasan padecimientos de tipo psicosocial.

Las condiciones laborales de los profesores centran en la actualidad la atención de la comunidad educativa. Incluso en la sociedad hay cierta inquietud por el estado psicológico de los docentes. En el ámbito escolar se han extendido los problemas de estrés, ansiedad y depresión que se traducen frecuentemente en bajas laborales. Estos trastornos no son exclusivos del profesorado, pero se considera que es esencial darle a los docentes y a su salud una atención más óptima y exclusiva ya que, no solo actúan como portadores de información, sino tienden a ocupar otros roles, convirtiéndose en víctimas del estrés. La prisa, la competitividad y los cambios radicales ponen en riesgo el equilibrio de muchos profesionales.

Aún cuando la relación con los alumnos y alumnas es uno de los aspectos potencialmente más gratificantes, lo cierto es que, en un número significativo de casos, esta comunicación está abordada por la tensión, ya sea por indisciplina de los escolares o porque el docente carece de habilidades que le permitan interactuar socialmente en su contexto laboral.

Por lo tanto en el presente trabajo se abordarán temas tales como: Síndrome de *Burnout*, antecedentes, modelos explicativos del Síndrome de *Burnout*, estrés, proceso fisiológico del estrés, enfoque fisiológico del síndrome de *Burnout*, de estrés a síndrome de *Burnout* y la diferencia entre ellos, enfoque social, psicología, estrés y síndrome de *Burnout*, expectativa docente en el factor profesional, rol del profesor factores predisponentes de personalidad del docente al síndrome de *Bunout*, síntomas y factores generadores de *Burnout*, síntomas individuales (fisiológicos), síntomas laborales (sociales), factores personales y laborales que propician el síndrome de *Burnout*, técnicas para la prevención individual y organizacional del síndrome de *Burnout*, el desarrollo de la moral y estrés postraumático, los cuales servirán para la ejecución de la *praxis* en donde la

finalidad es investigar la presencia del estrés laboral en docentes de nivel medio superior.

El objetivo principal de mi tesis es identificar la presencia de estrés laboral en docentes de nivel medio superior para la prevención del síndrome de *Burnout*.

En relación con lo anterior se tiene como objetivo identificar los factores (sociales, cognitivos, fisiológicos) de estrés laboral en docentes de nivel medio superior con la finalidad de proponer un taller para la prevención de síndrome de *Burnout*, para ello nos apoyaremos en el test ED-6 (escala docente) el cual fungirá como nuestro soporte metodológico.

Se empleó una metodología mixta (cuantitativa y cualitativa) trabajando con 50 docentes de nivel medio superior de la escuela CBTis N° 29 que laboran en uno o ambos turnos, sin distinción de edad, género y que tengan como mínimo dos años laborando como docente.

Esta investigación se realizó con la finalidad de conocer las variables y la relación entre estrés laboral y el síndrome de *Burnout*, así como conocer el impacto en los docentes, proponiendo un taller como alternativas para la prevención de *Burnout*.

CAPÍTULO 1. Síndrome de *Burnout*.

1.1 Antecedentes.

Originalmente en 1901, el síndrome de *Burnout* era conocido como síndrome de Tomas esto se le atribuye a la novela "*La insostenible levedad del ser*" escrita por el autor Milan Kundera. A ésta patología se le denominaba así por el protagonista de la historia de nombre Tomas; era un sujeto que manifestaba baja autoestima, falta de ánimo al realizar sus labores y expectativas escasas. Usualmente este síndrome se le atribuía a los médicos o enfermeras con grandes exigencias y pocas gratificaciones (Unión General de Trabajadores [UGT], 2006).

El origen del término, se le atribuye a una novela que surgió 60 años más tarde bajo el nombre de *Burnout Case*(1961), la historia aborda la vida de un arquitecto que se vio orillado a abandonar su profesión huyó a África al sentirse atormentado; se le considera que el término se dió a conocer aún más y se comenzó a utilizar en los años 70 en la literatura especializada en estrés (Mc Cornell, 1982).

Después de dos años, en 1963, los autores Lief y Fox, que utilizaron conocimientos similares, emplearon el término que fue "preocupación distanciada", para hacer referencia a profesionales de la salud que se involucraban en la cura sin tener alguna implicación emocional.

Otro autor referente a este tema fue Zimbarlo (1970), que empleaba el concepto de "deshumanización defensiva" para referirse a las personas que presentaban la necesidad de encontrar una adaptación por el desequilibrio en el que se encontraban y tenían un trato hacia las personas como si fuesen objetos.

Al pasar lo anterior, el término fue descrito por primera vez en 1974, en Estados Unidos por el psiquiatra Herbert Freudenberger. Él colaboraba como voluntario en una *free clinic*, (clínica para toxicómanos) de Nueva York, donde observó que el personal que presentaba sus servicios, la mayoría experimentaban, después de aproximadamente un año (desde el inicio de su trabajo), ciertos cambios en su

actitud hacia el trabajo, así como en el desempeño de sus tareas, las cuales son descritas por Bosqued (2008):

- Una continúa pérdida de energía.
- Falta de interés por el trabajo.
- Cambios en la conducta hacia los pacientes, es decir, un trato con menor sensibilidad y comprensión, dándoles una atención distante y fría, con la idea de culparles de los propios problemas que padecían.
- Presentaban síntomas característicos de ansiedad y depresión.

Freudenberger denominó a este conjunto de síntomas *Burnout*, reconociendo que él también los padecía, además de que era el término utilizado en la clínica para referirse a los efectos del abuso crónico de sustancias tóxicas.

Bosqued (2008), a raíz de reconocer que Freudenberger presentaba este síndrome llegó a concluir que; es un “conjunto de síntomas imprevistos de tipo médico-biológicos y psicosociales los cuales se desenvuelven en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva”.

Más tarde, en el año 1976, la psicóloga Christina Maslach consiguió llamar la atención de los medios para que el interés por esta patología creciera, lo consideró como un proceso de estrés crónico por contacto. Expuso el término *Burnout* y quedó oficialmente establecido y reconocido clínicamente por el Congreso Anual de la APA (Asociación Americana de Psicología [APA], 1976). Llegando a la conclusión en 1981, consideró al *Burnout* como:

Un síndrome que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, presentándose en personas que tienen contacto directo con individuos (Bosqued, 2008).

Para Freudenberg (1980), se trataba de una fase donde se notaba fatiga y frustración a causa de la forma de vida que demanda el esfuerzo excesivo.

Brill resalta que:

Es un desorden relacionado con el trabajo en una persona que no padece otra alteración psicopatológica mayor, en un puesto de trabajo en el que antes ha funcionado bien tanto en nivel de rendimiento objetivo, como de satisfacción personal y que luego ya no puede conseguirlo de nuevo, si no es por una intervención externa de ayuda o por un reajuste (Brill, 1984, p.p.12-24).

Maslach y Jackson (1986), concluyeron que el *Burnout* es un síndrome que se presenta en personas que trabajan con individuos, y el cual se manifiesta agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

Burke (1987), citado por Buendía y Ramos (2001, p.4) hizo a la definición de Maslach una complementación argumentando que es síndrome de *Burnout* es provocado ante la desorientación adaptación al estrés laboral, que lleva como característica el desgaste, desorientación profesional teniendo como consecuencias sentimientos de culpa, distanciamiento y aislamiento.

En 1988 Pines y Aronson propusieron una definición más amplia del síndrome: *“Burnout es el estado de agotamiento mental, físico y emocional producido por la involucración crónica de trabajo en situaciones emocionalmente demandantes”* (Fritschi, 2006, p. 2).

Shirom (1989) citado por Buendía y Ramos, (2001, p.112) concluyó que el *Burnout* está relacionado con la pérdida de energía del sujeto donde la fatiga física, cansancio emocional y cansancio cognitivo son un conjunto que afectan al individuo.

Por otra parte, García-Izquierdo (1991), opino que el *Burnout* es un problema que se manifestaba en profesionales que brindan “servicios humanos”, refiriéndose a la constante interacción con los usuarios.

La perspectiva de Mingote Adán (1998), nos dice que el síndrome se presenta bajo las excesivas demandas de adaptación, carencia de control bajo un tiempo prolongado de interacción con el cliente.

Gil-Monte y Peiró (2000), tomando una perspectiva psicosocial, consideraron el síndrome de *Burnout* como un proceso en donde interactúan los componentes cognitivos, las aptitudes, actitudes y emociones, describiendo así, a la baja realización personal, agotamiento emocional y despersonalización.

Para Peris (2002) citado por Carlin y Garcés (2010, p. 171), es un trastorno que se caracteriza por sobrecarga, la cual el sujeto, al no poder realizarlas que se le piden, genera estrés, llega un periodo de agotamiento que sobrepasa los límites del individuo. Después de sentir este bajo rendimiento surge agotamiento emocional e incremento de cinismo y baja el sentimiento de eficacia profesional, y entonces estaríamos ante el denominado síndrome de *Burnout*.

Según Aranda (2006), *Burnout* según el término anglosajón significa estar quemado, o exhausto, donde existe la pérdida de entusiasmo por el trabajo.

Maslach y Leiter (2008) citado por Maicon, Garcés de los Fayos (2010, p.171), consideran que la demanda alta de trabajo, ambigüedad de rol y la falta de apoyo están relacionados con el *Burnout* teniendo como consecuencia la falta de adaptación.

Los antecedentes mencionados nos ayudan a señalar que el *Burnout* es la consecuencia de los eventos estresantes en los que se exhibe el individuo, que crean una disposición a padecer este síndrome. Las situaciones estresantes pueden ser de tipo laboral principalmente por la interacción que se mantiene con los usuarios y con los factores fomentadores de esta patología.

El síndrome de *Burnout* se considera un estrés prolongado que viven todos los individuos que trabajan directamente con personas; además consideran que todos los esfuerzos que realizan no son reconocidos o no son suficientes para las demás personas. Los doctores, docentes, policías, terapeutas, enfermeras u otros

profesionales, principalmente del sector salud, son más propensos a presentar este síndrome, es decir que su trabajo se encuentre relacionado con el trato directo y constante con usuarios o personas (Ali El Sahili, 2012).

1.2 Modelos del síndrome de *Burnout*.

Existen diferentes Modelos que explican cómo se desarrolla el *Burnout*, y cada uno difiere del autor. A continuación, se describen cinco modelos que dan cuenta del síndrome.

Modelo Maslach.

Este modelo considera que el desarrollo del síndrome de *Burnout* se inicia con la aparición del agotamiento emocional, después, surge la despersonalización y por último una baja realización en el trabajo.

Maslach consideró, en primera instancia, a la esfera emocional como el primer elemento afectado y como consecuencia, un cambio en la afectación del individuo; posteriormente aparece la despersonalización aunado con la baja realización personal en el trabajo esto conlleva una serie de consecuencias que afectan la vida laboral (Paleativos, 2008 a).

Modelo Leiter.

Leiter concordaba con Maslach, al determinar que la despersonalización aparecía después del agotamiento emocional, sin embargo, él por su parte consideraba que la realización personal en el área laboral aparece con un síntoma que no tiene alguna relación con el agotamiento emocional y despersonalización (Paleativos, 2008 b).

Este autor consideraba al cansancio emocional fundamental para la aparición del síndrome, que proseguía la despersonalización y, por último, la falta de realización personal. Esta última es la consecuencia del agotamiento emocional bajo la influencia de la despersonalización. El individuo con esta patología presenta cansancio emocional y por ello la falta de realización personal tendrá

consecuencias notables como: Ausentismo, rotación de personal y abandono de trabajo lo cual influirá en la despersonalización (Rubio, 2003).

Modelo de Edelwich y Brodsky.

Estos autores elaboraron un modelo con la finalidad de explicar cuatro fases, en las cuales:

La primera fase se manifiesta cuando una persona muestra entusiasmo, cuando se quiere alcanzar el ideal que se ha planteado, las metas y objetivos son altos.

En la segunda fase existe aún la elaboración de su trabajo, pero ya no es algo prioritario en su vida y no está en primer plano la vida laboral.

En la tercera fase empiezan a surgir problemas emocionales y aparece la ayuda hacia los demás.

Por último, se presenta la fase de apatía donde también va acompañada de frustración (Paleativos, 2008 c).

Modelo de Price y Murphy.

Estos autores consideran al síndrome como un proceso de adaptación al estrés, también considerados similar al duelo, el cual conlleva pérdidas a nivel personal, institucional y social, en donde la afectación cognitiva se da cuando empiezan a aparecer los síntomas del síndrome de *Burnout*.

El síndrome en el área laboral tiene una serie de funciones ligadas a los procesos cognitivos, pueden influir en el desarrollo y equilibrio psicológico. Cuando en la actividad laboral se presentan funciones negativas o carentes, la cognición se ve deteriorada y empiezan a surgir síntomas del síndrome de *Burnout*, esto es porque el individuo tiene expectativas muy altas de él, la organización y de la manera en que estos dos tienen que crecer mutuamente, en conjunto alcanzar las metas planteadas (Paleativos, 2008 d).

Modelo de Gil-Monte y Cols.

Estos dos autores consideraron que la cognición actúa en las percepciones y conductas, obteniendo como resultado que el empeño y esfuerzo que presenten para alcanzar las metas dependerá del auto concepto del sujeto. Apoyan la tridimensionalidad del *Burnout*, pero proponen otra explicación de la manera en que se vinculan. Proponen que la “realización personal” y el “cansancio emocional” que los profesionales muestran, provienen del manejo de estrategias también conocido como “despersonalización” (Martínez, 2010).

1.3 Estrés.

Según Comin, De la Fuente y Gracia (2012), el estrés es *“la respuesta fisiológica, psicológica y del comportamiento del trabajador, para intentar adaptarse a los estímulos que le rodean”* (p.1).

Según Carrasco (2001), define el estrés como *“conjunto de respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales del organismo ante estímulos o situaciones, que significan peligro o amenaza, para la integridad física o psicológica de la persona”* (p. 5).

Sánchez (s.f), define a el estrés como un *“proceso psicológico normal que se origina cuando se presenta una fuerte exigencia y no sabes cómo responder ante ella de forma clara y adecuada”* (p. 5).

Los principales síntomas asociados con el estrés son:

Síntomas físicos: Alergias, problemas en la piel, respiratorios, cardiovasculares, problemas gastrointestinales, migrañas e insomnio.

Síntomas psicológicos: Pérdida de memoria, irritabilidad, aislamiento, ansiedad, aburrimiento, dificultad de concentración y toma de decisiones.

Síntomas conductuales: Agresividad, trastornos alimenticios, ausentismo laboral, agresividad, disminución de producción, abuso de alcohol y drogas (Carrasco, 2001).

Los efectos en el individuo se dan de forma diferente afectando a la salud física, en casos más severos las conciencias a nivel psicológico resulta difícil estar en un equilibrio entre la vida laboral y personal (Guerrero, 1996).

Para que el estrés se presente en un individuo deben de existir factores que predispongan al estrés, uno de los factores son los dependientes de la organización del trabajo, en los cuales se ve implícito la jornada laboral, productividad, salario, horas extras en el trabajo, inseguridad en el empleo, relación con compañeros y con superiores. También están los estresores del ambiente físico como: Iluminación, ruido y temperatura (Del Hoyo, 2004 a).

Frente a una situación estresante el individuo se siente amenazado, es así como el organismo manifiesta una repuesta con la finalidad de la adaptación llegando a la homeostasis. El estrés pasa por tres fases que lo caracterizan:

Fase de alarma:

Se hace presente frente a la aparición de un estresor, el cuerpo produce una reacción conocida como alarma, de ahí se deriva su nombre, en donde reduce la resistencia. Esta primera fase se compone de una serie de síntomas como: Aumento de frecuencia cardíaca, se contrae el bazo teniendo como consecuencia el aumento de liberación de glóbulos rojos, dilatación en pupilas, aumento de capacidad respiratoria, coagulación de la sangre y número de linfocitos (defensas). Cuando el estímulo desaparece, el sistema nervioso regresa a su condición normal y se reestablece, solo si el cuerpo tiene el tiempo idóneo. Es una fase de poca permanencia, pero si el estímulo es grande o se extiende el tiempo, aparece la fase de resistencia.

Fase de resistencia:

Se hace frente a la situación y se intenta llegar a adaptarse o poder sobrellevar los factores estresantes que se perciben como amenaza, y se presenta la ausencia de sintomatología. Cuando el individuo es incapaz de superar o eliminar esta fase ya sea por el estímulo prolongado o la intensidad, aparece la fase de agotamiento (Del Hoyo, 2004 b).

Fase de agotamiento:

Después de una manifestación larga y constante de factores estresantes, la energía para adaptarse se extingue, por lo tanto, el organismo no es apto de mantener y soportar la situación, estando ausente la homeostasis. Entonces el individuo entra en un estado donde su estado puede caer en alteraciones graves (Rodríguez, 2016). Estas fases pueden observarse esquematizadas en fig 1.

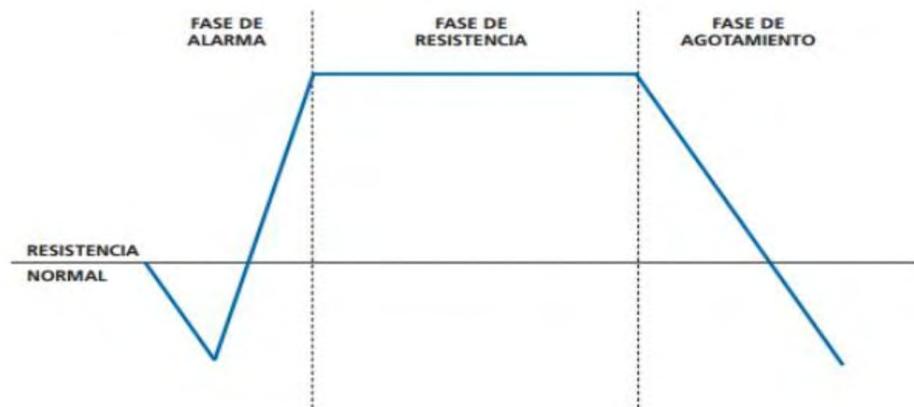


Fig 1. Fases del estrés. El estrés y el riesgo para la salud Copyright 2012 por MAZ, departamento de prevención. Reimpreso con permiso.

El tipo de estrés depende también de cómo se reciben y se interpretan los acontecimientos. Una misma situación puede significar un mal estrés para una persona y un buen estrés para otra; lo que importa es la forma como se percibe.

Según la respuesta que se tenga es el término de estrés que se ocupará, en este caso el eustrés (o eutrés) y distrés. El eustrés es la respuesta positiva de adaptación ante las situaciones de amenaza, y el distrés es el fracaso a esta adaptación que se manifiesta en el individuo en sentimientos negativos (Guerrero, 1996).

Se utiliza el término eustrés, para definir la situación en la que la buena salud física y el bienestar mental facilitan que el cuerpo en su conjunto adquiera y desarrolle su máximo potencial.

El estrés es indispensable en la vida, es la consecuencia de las actividades de las personas. No obstante, si la dosis de estrés no es la óptima, ya sea por exceso o por carencia, se convierte en diestrés y exige una adaptación particular del organismo por encima de las normas fisiológicas, tanto en el aspecto biológico como en el físico y en el psicológico (Naranjo, 2009).

La respuesta de estrés establece una alerta física y mental, así el organismo se dispone para presentar una acción necesaria. Según la respuesta que tenga el individuo ante el estímulo se considerará como estrés negativo o diestrés si presenta malestar y/o angustia, por el contrario, si se produce bienestar se le conoce como eustrés o estrés positivo (Comín, De la Fuente & Gracia, 2012).

El estrés previene al organismo para una actividad necesaria. La desadaptación y las situaciones estresantes hacen que el organismo presente, como consecuencia, la manifestación de enfermedades (Del Hoyo, 2004), en el proceso de estrés están implícitas algunas características que son importantes mencionándolas a continuación: Los patrones de conducta individuales y participes en el proceso de estrés, son de tipo A y tipo B:

El patrón tipo A, se manifiesta en personas con necesidad de sentir que tienen el control de las tareas. No les agrada delegar algún tipo de responsabilidad,

muestran preocupación por la puntualidad, son agresivos, siempre quieren ser protagonistas, competitivos, ambiciosos y siempre se muestran alerta.

El patrón de conducta Tipo B, por el contrario, se manifiesta en personas que no son agresivas, ambiciosas, ni delegan responsabilidades, no son competitivas, prefieren el trabajar en equipo, no están apegados a horarios y disponen de su tiempo libre (Comín, De la Fuente, Gracia, 2012 a). El proceso de estrés y algunas situaciones valoradas para poder mantenerse en equilibrio se observa en fig. 2.



Fig.2. El proceso que lleva a la manifestación de conducta como consecuencia de factores estresantes.

1.3.1 Proceso Fisiológico del estrés.

El estrés pone en actividad todos los componentes del cerebro en una forma descendente, que comienza con estímulos externos y finaliza con la respuesta al estímulo estresante.

La respuesta neurológica activa el Hipotálamo, la cual provoca una respuesta hormonal y estimula la Hipófisis, que segrega ACTH (corticotropina), ésta a su vez activa las glándulas suprarrenales ubicadas en la parte superior de los riñones, en la parte interna o médula de las suprarrenales segrega adrenalina (epinefrina) y noradrenalina (norepinefrina) ambas son catecolaminas que generan una producción de energía en un corto período de tiempo.

La parte externa o corteza de las suprarrenales segrega córtico esteroides (aldosterona) y glucocorticoides (cortisol).

- Los glucocorticoides (cortisol) aumentan en situaciones de indecisión, es la hormona principal en el estrés.
- Los minerales corticoides (aldosterona y corticosterona) producen vasoconstricción de los vasos sanguíneos (Comín, de la Fuente, Gracia, 2012 b).

La reacción del eje hipotálamo-hipófisis-córticosuprarrenal (eje HPA o cortico trópico) al estrés está modulado en su intensidad y su duración por el *feedback* de los glucocorticoides al nivel del hipocampo. Siendo las neuronas hipocámpicas muy sensibles al exceso o a la insuficiencia de glucocorticoides, la variación de la eficacia de este sistema de freno debería dar cuenta de las diferencias individuales de reactividad al estrés.

El análisis del estresor se descompone en tres fases:

1. Recepción del estresor y filtro de las informaciones sensoriales por el tálamo.
2. Posteriormente se realiza una programación de la reacción al estrés poniendo en juego el córtex pre frontal (implicado en la toma de decisión, la

atención, la memoria a corto plazo), el sistema límbico por un análisis comparativo entre la nueva situación y los momentos similares que hayan ocurrido en el pasado, es decir, la experiencia.

3. Por último, la activación de la respuesta del organismo (vía la amígdala [memoria emocional] y el hipocampo [memoria explícita]). Esta respuesta pone en juego el complejo hipotálamo-hipofisario, así como la formación reticular y el locus coeruleus (Duval, González & Rabia, 2010 a).

- El síndrome general de adaptación se descompone también en tres fases:

1. La fase inicial es la de alerta. En reacción a un estresor, el hipotálamo estimula las suprarrenales (en su parte medular) para segregar la adrenalina, con el objetivo de suministrar la energía en caso de urgencia. Habrá entonces una serie de respuestas del organismo como un aumento de la frecuencia cardíaca, una vasodilatación, un aumento en el estado de vigilia (gracias a la noradrenalina [NA]).
2. La segunda es la fase de defensa (o también llamado de resistencia) que se activa solamente si el estrés se mantiene. Las suprarrenales (en la zona fasciculada) van a segregar un segundo tipo de hormona, el cortisol. Su función, es esta vez, el de mantener constante el nivel de glucosa sanguínea para alimentar a los músculos, el corazón y el cerebro. Por una parte, la adrenalina aporta la energía que se requiere de urgencia; por otra, el cortisol asegura la regeneración de esta energía. Es una fase de resistencia, por lo cual el cuerpo debe de permanecer activo y alerta por un tiempo prolongado.
3. La fase de agotamiento (o de relajamiento, dependiendo el caso) se genera si la situación persiste y se da de manera conjunta con una alteración hormonal crónica (con consecuencias orgánicas y psiquiátricas). Si la situación continúa prolongadamente, existe la posibilidad de que el organismo se encuentre desbordado, inclusive agotado. Paulatinamente las

hormonas secretadas se vuelven menos eficaces y comienzan a acumularse en la circulación. Como resultado, el cuerpo está invadido por hormonas que son perjudiciales para el estado de salud general (Duval, González & Rabia, 2010 b).

Los procesos cognitivos y la función del cortisol en conjunto influyen en la memoria, en la cual existen dos tipos de memoria:

1. Memoria declarativa: nos permite retener eventos y hechos.
2. Memoria procedimental: se encuentra guardada y se manifiesta cuando es necesaria utilizar una habilidad previamente adquirida.

La influencia del núcleo para-ventricular, donde se libera la hormona liberadora de corticotropina, se refleja en la capacidad de aprender y recordar, teniendo al mismo tiempo relación con la presencia de ansiedad o agresividad.

La causa de establecer recuerdos imborrables es porque la experiencia positiva con la liberación del glucocorticoide durante y después de la misma, ya que el cortisol no tiene como consecuencia constante la interrupción de la creación de un recuerdo.

La memoria y el aprendizaje como procesos cognitivos están relacionados con el cortisol. Cuando esta hormona del estrés aumenta puede llegar a generar depresión; la consolidación en el proceso de aprendizaje en modelos conductuales visto como una conducta aprendida.

El organismo tiene asociaciones negativas por estímulos pasados nocivos que hará que el sujeto tienda a repetir la misma conducta perjudicial, que el estímulo le hace experimentar después de una conducta aprendida.

La presencia de estrés puede afectar la comunicación de las células cerebrales que tiene relación con el aprendizaje y la memoria, que al mismo tiempo tiene lugar en la sinapsis (Cortés, 2011).

1.3.2 Enfoque fisiológico del síndrome de *Burnout*.

Gil y Peiró Reúnen la percepción de Bandura y explican la causa del síndrome de *Burnout*, considerando como influyen las cogniciones en la manera de ver las situaciones, el cómo se ven modificadas las acciones y las consecuencias (Gil y Peiró, 1999).

El síndrome de *Burnout* se caracteriza fisiológicamente por ansiedad, irritabilidad, depresión, cansancio excesivo, dolores de cabeza o cefaleas (Olabarría, 1995).

Con el conocimiento anterior nos damos cuenta que los síntomas, aparte de poderse observar en el comportamiento, también se manifiestan fisiológicamente. Entre los síntomas en la salud física pueden presentarse:

Pérdida del apetito, cambio del peso corporal, problemas gastrointestinales esto es porque el estrés que se vive dentro del síndrome hace que la sangre disminuya en los órganos y se centre más en los músculos, la pared del estómago necesita más oxígeno que es la sangre quien se lo proporciona, pero como la sangre está concentrada en otra zona, es así como se dan los problemas gastrointestinales (Caballero, Hederlich & Palacio, 2009).

El *Burnout* desequilibra el sistema cardiovascular (Bauer, Hafner, Kachele, Wirsching&Dahlbender, 2003). En sujetos con síndrome de *Burnout* se encontraron elevados niveles basales de FC respecto a sujetos control. Pero los niveles basales de PA (presión arterial), y la reactividad cardiovascular no fueron diferentes entre las dos muestras (De Vente,Oloff, Van Amsterdam, Kamphuis&Emmelkamp, 2003). En cuanto a endocrino, se encuentran la relación de las hormonas con los niveles de *Burnout*. La hormona que tiene un papel importante en todo este proceso es el cortisol, generalmente esta hormona es medida en la saliva. Se ha dicho que por la mañana existe un aumento de esta hormona en trabajadores que estaban propensos a presentar síntomas de síndrome de *Burnout*. Pruessner (1999) la presciencia han descrito altos niveles de cortisol por la mañana en sujetos que tenían una puntuación elevada en *Burnout*.

Por el contrario, se ha presentado de una manera moderada de cortisol matutino en sujetos que si sufren síndrome de *Burnout* (Pruessner, 1999). También se encuentra una discrepancia en el eje HPA, que se presentan en sujetos con *Burnout* en comparación con controles sanos (De Vente et al, 2003).

Se describe una hipocortisolemia en mujeres de Sudáfrica que presentan el síndrome de *Burnout*, y que no tienen una recuperación instantánea, si no por el contrario, detrás de un seguimiento. Así mismo en el caso de las mujeres que presentan elevados niveles de síndrome de *Burnout* se han relacionado con escasos niveles de prolactina, pero también no se ha encontrado algún cambio endocrino tras evaluar la ACTH, la prolactina, la hormona del crecimiento, las catecolaminas, la dehidroepiandrosterona y la aldosterona en personas de género femenino con el síndrome de *Burnout*. Cuando se presenta una eficacia carente tiene relación (en cuanto a cuentas se refiere) a altos niveles de linfocitos CD3, CD4 y CD8, deduciéndolo como desequilibrio del sistema inmune y así la puntuación que se arroja según el total de *Burnout* se relaciona positivamente con una amplia agregación leucocitaria (Rosa, 2006).

1.4 De estrés a síndrome de *Burnout* y la diferencia entre ellos.

De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española (RAE) (2001), el estrés es la *una respuesta a la tensión que causan las por circunstancias de angustia que tienen como consecuencia reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos graves* (RAE 2001, citado en Aldana 2011).

La falta de motivación se considera suficiente para el proceso del síndrome de *Burnout* y no solo es asociado a sobrecarga de trab

ajo o fatiga (Aldana, 2011 a).

Cuando se presenta una situación de estrés constante y se ve una disminución en la capacidad de seguir funcionando adecuadamente, el *Burnout* se desarrolla en la persona. En otras palabras, el sistema inmunológico se debilita y biológicamente

se incrementa su vulnerabilidad, esto tiene como consecuencia que se vea afectado por una predisposición a enfermarse (Ojeda, 2006).

El sujeto se encuentra en la situación de creer "comerse el mundo con sus triunfos", porque las expectativas que tiene del mismo son muy altas llegando a lo irreal, en esto consiste la primera fase. En una segunda fase, se presenta la insatisfacción, desilusión y se presentan demandas exageradas, pero aun así el sujeto tiene ímpetu de alcanzar las metas que se planteó al principio, teniendo la idea del trabajo duro que debe tener para alcanzar sus objetivos. Enfrentarse a un ambiente que exige más de lo usual predispone un desgaste emocional, incapacidad para cumplir con las demandas. En estas dos fases del síndrome, surge el aislamiento social y deterioro de las relaciones interpersonales. La tercera fase consiste en que se manifiesta la frustración que se caracteriza principalmente por la irritabilidad constante (Flórez, 2006 a).

Por otra parte, el entusiasmo y la pasión desaparecen, presentando pensamientos negativos con la sensación de no haber respondido adecuadamente, el sujeto considera que ha sido un fracaso con falta de formación y que debería ser un mejor profesional.

Flórez (2006 b), afirma que se pueden diferenciar tres fases del síndrome *Burnout* que nos permite realizar diferentes tipos de intervenciones de acuerdo a la fase evolutiva:

- a) Fase de estrés laboral: Se hace presente un cambio por la falta de recursos humanos y materiales, también por la demanda excesiva que como consecuencia ocasionan estrés.
- b) Fase de exceso o sobre esfuerzo: El trabajador trata de adaptarse al cambio que se está presentando, esto conlleva un sobreesfuerzo que impulsa a la ansiedad, fatiga, irritabilidad, tensión, signos y síntomas laborales como: Conductas egoístas, pérdida de altruismo e idealismo, escasez o pérdida total de las metas laborales, falta de responsabilidad en su labor.

c) Fase de enfrentamiento defensivo: Se presenta un comportamiento de estar siempre a la defensiva esto causa tensión, como consecuencia el trabajador se muestra distanciado y con deseos de cambiar de trabajo, querrá huir, mostrará rigidez para realizar sus tareas correspondientes y presentará ausentismo laboral; en esta fase los trabajadores buscan culpar a otros por sus problemas (Flórez, 2006 c).

El síndrome de *Burnout* es un proceso secundario a una respuesta negativa al estrés laboral crónico, que aparece cuando fallan las estrategias funcionales de afrontamiento que el sujeto suele emplear, el síndrome se considera como un mecanismo de defensa (Flórez, 2006 d).

Se infiere que el *Burnout* surge como una respuesta al estrés laboral, el síndrome aparece como resultado de un proceso continuo, en donde existen fallas en las estrategias de afrontamiento que el sujeto considera idóneos y por ello los utiliza en los sucesos estresantes (Aldana, 2011 b).

El empleado estresado se siente muy cercano a los problemas que originan el estrés, quiere decir que la familiarización con el problema es estrecha entre el empleado y la situación estresante. Una persona estresada siente una aceleración general de su ritmo de trabajo mientras que una persona con el síndrome, se siente lento en sus labores.

El estrés es un acto natural que nos ayuda a estar alerta, por lo que en una dosis adecuada puede servirnos de impulso, pero el síndrome de *Burnout* hace que se vea reflejada la falta de ímpetu.

A diferencia del estrés entendido como acto natural que en la medida adecuada nos puede impulsar a progresar, el *Burnout* es negativo y nos hace ir en declive en las relaciones laborales y personales. Es verdad que la relación entre estas dos es muy estrecha y resulta difícil poder entender la diferencia, ya que además de estar ligadas tienen una variedad de síntomas que comparten. El estrés suele hacerse crónico, se produce por una sobrecarga de trabajo o falta de tiempo, el sujeto no se repone después de un descanso, además, las consecuencias del estrés

pueden ser negativas o positivas; mientras que el síndrome de *Burnout* solo tiene consecuencias negativas. Es evidente que algunas personas están más propensas a perder el interés por su trabajo, esto dependerá de la motivación escasa que se le brinde (Aldana, 2011 c).

El síndrome es una fatiga crónica que se caracteriza por tener un conjunto de síntomas pertenecientes a esta patología, imposibilitando al sujeto, bloqueándolo y haciendo que se vea en declive sus actividades laborales, mientras que el estrés impulsa al sujeto a seguir creciendo laboralmente.

En ámbito laboral el estrés se manifiesta como consecuencia de las altas demandas laborales; en estos casos el profesional tiene la capacidad de realizar sus tareas.

Lo que reconocemos como estrés se manifiesta cuando se presentan signos de presión e irritabilidad, pero aún así se utiliza como impulso para adaptarse esto se le nombra estrés positivo; *Burnout* es una fatiga crónica donde el sujeto no encuentra el equilibrio y se le conoce como estrés negativo.

Es ahí donde se encuentra la diferencia, que los dos están inmersos en el estrés, este último cuenta con dos tipos donde estrés negativo (eustres) engloba al síndrome de *Burnout* y el estrés positivo (eustres) engloba a lo que usualmente la sociedad generaliza con el nombre de estrés, usando este término como algo general sin tener conocimiento de la tipología.

Es que es importante señalar que la motivación según Robbins (2004), se refiere a "*La voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionando por la capacidad de esfuerzo para satisfacer una necesidad personal*" (p.155).

Es cierto que la motivación no solo depende de los objetivos que uno mismo tenga, si no también influirá la organización, que el profesionalista se sienta gusto de tener una relación, pertenecer a esa empresa, el ambiente laboral en el que se esté ejerciendo su profesión (Guillen y Guill, 2000).

Existen diferentes tipos de motivación según la percepción del trabajador puede ser desde el aumento salarial hasta reconocimiento social; Para poder motivar se necesita conocer las necesidades del trabajador o del individuo.

Se puede inferir que las principales fuentes de motivación externa son las siguientes:

La economía: El dinero no motivará de la misma manera a un trabajador que tenga necesidades básicas o primarias cubiertas que a un trabajador que las necesita cubrir.

El reconocimiento: Reconocer al trabajador constantemente podrá dejar de ser motivador, por ello el reconocimiento deberá ser proporcional al trabajo que se desarrolle.

La responsabilidad sobre el trabajo: Deberá corresponder con la formación y las capacidades que el trabajador posea, con esto se sentirá mejor respecto así mismo por resultar eficaz en sus tareas.

El reconocimiento social: Es una gran fuente de motivación que en ocasiones resulta superior al dinero (García, 2012).

Una de las teorías más conocidas es la de jerarquía de las necesidades determinada por Abraham Maslow, quien estableció la hipótesis de que cada individuo tiene una jerarquía de necesidades que está compuesta por:

Fisiológicas: Esta incluye hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales, del individuo.

Seguridad: En esta abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.

Sociales: Se pueden encontrar el efecto, el sentido por pertenencia, la aceptación y la necesidad.

Estima: Son los factores internos tales como el respeto que tiene la persona a sí mismo, la autonomía y el logro; factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención

Autorrealización: Es el impulso para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

LA PIRÁMIDE DE MASLOW



El clima organizacional según García (2009), es la identificación de las características propias de ésta, que provoca que los individuos tengan una conducta adecuada o no para el bienestar de la empresa dentro del contexto organizacional.

Para cada una de las organizaciones este clima es de manera diferente teniendo en cuenta la percepción que se tiene sobre el ambiente laboral y el logro que se pretende cumplir dentro de cada una.

El ambiente o clima laboral se entiende como: Un reflejo nítido de la vida interna de una empresa u organización, como atmosfera psicológica colectiva ayuda a comprender la vida laboral dentro de una organización y explicar las reacciones de los grupos (Gaspar, 2007).

Según Rodríguez (2001), las características del clima organizacional son:

- El clima de una organización es estable, pero con cambios paulatinos.
- El clima de la empresa influye en la modificación de la conducta, el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores pueden modificar el clima organizacional afectando sus propios comportamientos.
- La rotación de personal y ausentismo pueden ser un indicador de insatisfacción como consecuencia de un mal clima laboral.

Los factores del clima organizacional son elementos que contribuyen para poder evaluarlo según Celis (2014):

Estructuración de la tarea: Hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos.

Responsabilidad: Es el nivel de riesgo que asume una persona a la cual se le ha delegado una toma de decisión en los procesos que desarrolla.

Recompensa y reconocimientos: Representa el incentivo que se recibe a cambio de haber desarrollado un proceso impecable en el rol asignado o fruto de los resultados.

Desafíos o retos de tipo profesional: Corresponden a los riesgos del individuo que pueden relacionarse con el cumplimiento de objetivos dentro de la organización.

Desafíos o retos de tipo profesional: Corresponden a los riesgos que el individuo desea emprender como cuestión personal y que pueden relacionarse con el cumplimiento de objetivos dentro de la organización.

Relaciones: El grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse unos con otros, la colaboración o la falta de compañerismo.

Cooperación: Es el trabajo en equipo que busca un apoyo constante para el cumplimiento de objetivos al interior de la organización, se refiere a las políticas promulgadas por la organización, donde trascienden los valores y principios de la organización.

Manejo del conflicto: Son las diferencias de pensamiento entre los integrantes de un grupo, el conflicto siempre estará presente en las relaciones sociales, lo más importante es saber cómo manejarlo y cómo disminuir el impacto dentro del clima organizacional.

Identidad: Es importante que cada uno de los miembros de la organización sienta que son un elemento muy importante que contribuye al crecimiento de la empresa sin importar las actividades que se les asignen.

Estrés.

Burnout.

Excesiva implicación en los problemas.	Falta de implicación.
Puedes tener efectos positivos.	Efectos negativos.
La depresión puede entenderse como reacción a preservar la energía física.	La depresión en el <i>Burnout</i> está implícita en la pérdida de ideales.
Agotamiento o falta de energía física.	Agotamiento que afecta a la motivación y la energía psíquica.

Cuadro 1: Cuadro comparativo de la diferencia de estrés y síndrome de Burnout.

1.5 Enfoque social.

Este síndrome retoma al enfoque social porque influye a las personas que rodean al sujeto tanto familiares como miembros de la organización donde trabaja. Desde este enfoque el *Burnout* ha sido conceptualizado como síndrome de baja realización personal en el trabajo, donde las personas que lo padecen tienden a autoevaluarse de forma negativa que afecta el desempeño laboral y la relación con los demás usuarios; en donde se notan descontentos o insatisfacción laboral, agotamiento, sensación de no poder dar más de sí mismos afectivamente y como consecuencia falta de empatía. La despersonalización se entiende por el surgimiento de sentimientos negativos, conductas y actitudes indiferentes hacia las demás personas.

Harrison (1983), este autor se basa en el Modelo de Competencia Social donde nos explica que como función del Síndrome de *Burnout* es la competencia y eficacia percibida para que en conjunto se pueda explicar la "competencia percibida". Éste explica que los profesionales empiezan a trabajar con un alto grado de motivación mostrándose altruistas para poder ayudar a los demás, pero durante la ejecución de su trabajo los factores influenciarán de manera positiva como ayuda, o negativas como barreras en la conducta del profesional, y esto hará que se determine la eficacia del sujeto.

Las competencias laborales son aquellas que se conocen dentro del ámbito laboral, son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, que tendrán efecto sobre los objetivos de la organización, en el caso de docencia son una forma de encuentro entre lo educativo y productivo, para una empresa es necesario la relación entre esfuerzo de formación y resultado efectivo.

Las características de las competencias no están ligadas a una ocupación en particular, sector económico o actividad productiva, pero permiten que las personas puedan integrarse al trabajo, mantenerse en él y aprender (Ludeña, 2004).

Según Díaz (2005), citado en Ruiz et al (2005), existen varias clasificaciones de Competencias laborales:

Básicas: Son las que se requieren para poseer un perfil de empleabilidad mínimo para ingresar a un trabajo, se adquieren en la formación básica y giran en torno a saber leer comprensivamente, saber escribir un mensaje, saber plantear una opinión.

Genéricas: Son competencias que se ubican en comportamientos laborales propios de diversos ámbitos de función tales como trabajo en equipo, comunicación efectiva.

Específicas: Son las que están directamente relacionadas con los aspectos técnicos del cargo, por ejemplo, operación de maquinaria, tecnología, finanzas.

Las competencias laborales específicas están relacionadas con las funciones productivas, es decir, con el “conjunto de actividades laborales necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis” (p. 82-84).

La eficacia según Lam y Hernández(2008), la entienden como un tratamiento o proceso dependiendo el estado del paciente, según el resultado obtenido a través de la atención o intervención.

Si se presentan factores de ayuda, los resultados que se observen serán beneficiosos, esto se verá reflejado en la eficacia y el profesional se sentirá competente. Sin embargo, cuando se presentan factores de barrera, se obstruirá el logro de metas laborales y el sentimiento de autoeficacia disminuirá, si este factor negativo actuando como barrera se extiende demasiado tiempo puede aparecer el síndrome de *Burnout* (Harrison, 1993).

Si se identificará al síndrome de *Burnout* como estrés psicológico, sería un error, debe ser entendido al síndrome como una respuesta a fuentes de estrés habitualmente llamados estresores en el ambiente social. El síndrome de

Burnout es un mecanismo de afrontamiento y autoprotección que surge por el estrés o bien por la relación del profesional con el cliente y profesional con la organización (Gil-Monte, 2001 a).

Para Buunk y Schaufeli (1993 a), consideran que los procesos de intercambio con los compañeros de trabajo y de afiliación social, son la doble etiología del síndrome de *Burnout*. Se identifican tres fuentes de estrés en el proceso de intercambio social:

1. La incertidumbre: Se debe a la escasa claridad de lo que se siente y piensa.
2. La percepción de equidad: Se enfoca al equilibrio que se tiene entre lo que las personas dan y reciben.
3. La falta de control: Hace referencia al individuo y el dominio a los resultados de sus acciones laborales.

El apoyo social en cuestiones laborales afecta al individuo en cuanto a su percepción, los procesos de afiliación social y comparación con los compañeros los puntos que resaltan Buunk y Schaufeli (1993 b), propician al desarrollo del síndrome, por temor a ser criticados o etiquetados como incompetentes. Por medio del apoyo social se puede influir sobre las funciones que existan en una estructura organizacional. (Gil-Monte, 2001 b).

Se considera que las principales consecuencias a nivel social están estrechamente relacionadas con actitudes y conductas negativas que el sujeto presenta como desconfianza, agresividad, aislamiento e irritabilidad, donde se presenta como efecto un deterioro en las relaciones sociales perdiendo el apoyo y evitando el contacto con compañeros de trabajo, lo cual tendrá como efecto el desarrollo de “contagio conductual” tanto de estrés laboral como de síndrome de *Burnout* dentro del lugar de trabajo (Rodríguez & De Rivas, 2011).

Dentro del contexto laboral existen factores de riesgo, dependiendo de las tareas, responsabilidades y la manera de desarrollarse, por esta razón es indispensable intervenir para prevenir los problemas que se pueden presentar en la empresa. El contexto se considera un elemento esencial donde existen dos elementos que se deben considerar que son: La cultura y los elementos “no culturales”, como el tamaño de la organización, la edad y el sector en que se desarrolla cada trabajador (Durán, 2010).

Existen tres elementos dentro de la definición de contexto de trabajo; la salud del empleado se verá influenciada por el contexto laboral y al mismo tiempo se incorpora generalmente a la definición de salud (física, cognitiva y social) de la OMS y va más allá de la ausencia de afectación física (OMS, 2010).

Un contexto de trabajo saludable, en el sentido extenso del término es también una organización próspera desde el punto de vista de su funcionamiento y de cómo consigue sus objetivos.

El contexto de la empresa y la del empleado están estrechamente vinculadas. Un contexto de trabajo saludable debe incluir protección a la salud y promoción de la salud. Las discusiones con profesionales en el diseño de entornos laborales saludables, a nivel global, también indican que existe un importante vínculo y una oportunidad para la interacción entre el espacio de trabajo y la comunidad.

La definición de contexto de trabajo saludable según la OMS es *“aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”* (p. 15).

Existen indicadores en los que nos podemos apoyar para un contexto laboral saludable:

- La salud y la seguridad pertenecientes al espacio físico de trabajo y el bienestar dentro de lo psicosocial, el trabajo, la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el trabajo, la manera en que se busca mejorar la salud de los trabajadores, de sus familias y de otros miembros de la comunidad.

El beneficio y objetivo es que exista una prevención, es decir adelantarse a evitar que sucedan accidentes o que se presenten enfermedades, esto como una prevención primaria. En cuanto a la prevención secundaria y terciaria va dirigida a los servicios de salud dentro de la empresa.

Para crear un ambiente de trabajo que no tenga recaídas o accidentes cuando alguien retoma el trabajo después de una incapacidad, están relacionados al trabajo, se entiende que debe de existir aceptación y apoyo a los trabajadores de edad avanzada o a los que padecen enfermedades crónicas o discapacidades (OMS, 2010).

El contagio emocional es *“un conjunto de fenómenos fisiológicos, conductuales y sociales que puede ser relativamente voluntario y primitivo, es decir, automático, no intencional, incontrolable”*(Hatfield, Cacioppo & Rapson, 1994, p. 4).

El contagio afectará a los demás trabajadores donde el primer indicio la rotación de personal o baja productividad en sus tareas, además de presentar los síntomas del síndrome de *Burnout*. Los trabajadores empezarán a presentar las características de una masa o muchedumbre, ya que una de estas es precisamente el contagio emocional, los sentimientos y conductas son fáciles de transmitir llegando al grado que un individuo estará dispuesto a sacrificar sus intereses llegando a la sugestión a causa del contagio (Le Bon, 1895).

Según Le Bon la palabra masa o muchedumbre significa *“reunión de individuos de cualquier nacionalidad, profesión o sexo, sean cuales fueren las causas que los han juntado”* (Le Bon, 1895, p.17).

Hatfield, et al. (1994), definen el contagio emocional primitivo como: *“La tendencia a imitar automáticamente y sincronizar las expresiones faciales, vocalizaciones, posturas y movimientos con los de otra persona y, consecuentemente, a coincidir emocionalmente”* (p. 5).

Las emociones que se ven implícitas en el contagio hacen que los individuos tengan conductas que pueden ser observadas y que tienen que ver con la activación fisiológica de distintas funciones, como la memoria y la percepción, teniendo como efecto no solo la concordancia de movimientos si no que llegan hasta un punto donde su ritmo respiratorio es sincronizado (Ekman, 2003).

Frente a las situaciones estresantes los recursos cognitivos y conductuales que utiliza el sujeto se le conoce como afrontamiento, que permite representar el suceso menos desagradable. Lazarus y Folkman (1986), lo definen como *“los esfuerzos cognitivos, emocionales y conductuales dirigidos a manejar las demandas internas y ambientales y que pueden extralimitar o poner a prueba los recursos de las personas”* (p. 350).

Carl Marx en “El capital” señala que los trabajadores son definidos como mercancía donde todos buscan un beneficio propio, la riqueza está basada en la explotación de los grupos sociales, utilizan el nombre de plus valor haciendo referencia a un trabajo extra que hace el trabajador y que lo hace sin paga alguna; aunque el dinero este en constante movimiento, pues el caso monetario solo es para beneficio de las altas clases sociales o quienes tienen el “poder”, refiriéndose a los trabajadores como elementos para la producción, pero finalmente son personas, siempre pretendiendo que sea un negocio redondo donde las personas que hacen todo el trabajo son quienes menos remuneración reciben. En la jornada laboral aparte de recibir bajo salario también existe una jornada que muchas

vecesse extiende más de lo que se debería y de igual manera con carencia de paga por el esfuerzo y trabajo extra que se hace (Marx, 2005).

Vygotsky en su teoría socio cultural enlaza los procesos psicológicos y sociales surgieron de una propuesta metodológica, en esta teoría Vygotsky nos dice que las funciones superiores del pensamiento son consecuencia de una interacción que se tiene en la sociedad, para poder entender la vida del individuo, la relación con la cultura que le da el significado y el aprendizaje, recordando la importancia de la palabra, viendo a la colectividad como una influencia fuerte sobre el individuo (Paez y Blanco, 2006).

1.6 Psicología estrés y síndrome de *Burnout*.

Hemos observado que la evolución del estrés y síndrome de *Burnout* se desarrolló con el paso del tiempo hasta llegar a un punto donde han quedado reconocidos, fue un proceso que pasó por varios modelos propuestos por diferentes autores en donde el objetivo era explicar el síndrome. En la actualidad, con las atribuciones de las ciencias y tecnologías, podemos explicar el proceso de estrés a síndrome. Cómo es que se da a nivel fisiológico, incluyendo los síntomas y factores pertenecientes a cada uno de estos en el sujeto.

El sujeto, como ser social, también tiene una evolución, buscará la adaptación dentro de la sociedad, teniendo en cuenta que los seres humanos cumplen un papel. Algunos profesionales como el docente, tienen que cumplir varios roles y tienen múltiples responsabilidades, afectándolos de manera que llega un momento donde ya no es funcional, es cuando se presenta el síndrome de *Burnout*, para la psicología como ciencia social es muy importante la evolución, desarrollo y proceso que pasa el sujeto.

La psicología, como todas las ciencias, también tiene una evolución hasta llegar a el aquí y ahora, dedicándose en cierta parte a estudiar todas las situaciones que se hacen presentes por el cual el individuo va pasando. Con esta relación se

puede hacer una observación de cómo se estudian los cambios de la sociedad actual y como se tiene una modificación en el entorno influyendo a las personas.

Bajo cualquier perspectiva psicológica, se plantea el objetivo que el individuo se encuentre en un equilibrio biopsicosocial, retomando al sujeto en su plano profesional en este caso el docente.

La psicología en la docencia es de mucha importancia ya que los alumnos que son los que constantemente están en interacción con los profesionales de la educación, pueden resultar afectados por que el profesor se sienta estresado o en casos más avanzados presentar síndrome de *Burnout*, en estos casos al sentirse frustrado lo manifestara dentro del salón de clases, no impartiendo clases lo suficientemente favorable o en su defecto no asistiendo, por lo que se afectara todo el ambiente dentro del aula, esto también puede repercutir empezando a estresar a los estudiantes, manifestando todos síntomas físicos, emocionales y sociales.

En la psicología no solo se toma en cuenta la conducta que se manifiesta, sino también los efectos del cuerpo sobre el comportamiento, en este caso hablamos de síntomas y el cómo se dan o su proceso, se hace un gran equipo con el área de medicina, es verdad que esta área también ha avanzado significativamente y nos ha permitido que en conjunto con la psicología podamos descubrir un mundo lleno de conocimientos para obtener grandes respuestas.

La psicología actual nos permite entender, explicar los efectos y los procesos que suceden en el cuerpo teniendo una respuesta presentando un síntoma psicosomático.

Para que un síntoma se pueda manifestar se tiene todo un proceso en el sistema nervioso en donde también se ven incluidos los neurotransmisores, las hormonas, todo el cuerpo se ve afectado ya que también está implícita la sangre. La sangre es transportadora de entre varias cosas del oxígeno, el cual es utilizado para realizar múltiples funciones, por ejemplo, cuando se está en una fase de riesgo se siente una tensión y el individuo se siente estresado, entonces la sangre

disminuye en los órganos para mandarla a los músculos y así poder tener más fuerza para la respuesta que el sujeto va a manifestar, la persona va a escapar por estar en una situación de amenaza, entonces la sangre al mantenerse en mayor cantidad en los músculos, el estómago necesitará del oxígeno que la sangre transporta pero éste está en el aparato digestivo en menor medida y se empiezan a presentar los problemas gastrointestinales.

Como podemos darnos cuenta, todo el cuerpo está implícito y se crea una reacción en cadena que nos expresa una conducta, no solo eso, sino que también existen miles de factores y estímulos que nos hacen que podamos observar el comportamiento, pero en este caso se está definiendo el comportamiento que el docente muestra si se trata de síndrome de *Burnout* o de estrés ya que, aunque el sujeto ha tenido un modo de crianza hacia la frustración y no trabaja con estrés, se nota y ha podido expresar que es todo lo contrario, claro, sin llegar al síndrome, por eso se es necesario saber la diferencia; mientras que en el estrés el docente o individuo sí puede realizar las tareas que se le piden también se ve impulsado, es por eso que algunas personas trabajan mejor bajo presión, hasta el punto de exhibir un aumento en la eficacia de su trabajo, por lo contrario del es síndrome de *Burnout*, que presenta una baja realización personal viéndose en picada su trabajo adquiriendo como consecuencia la afectación a la institución educativa teniendo rotación de personal, pero no solo eso, también se habla de la influencia que tiene el medio social.

CAPÍTULO 2. *Burnout* en la docencia.

El *Burnout* está estrechamente relacionado con el servicio que el profesional brinda, que usualmente es cercano a las demás personas y los factores que lo propician. Cuando el síndrome se hace presente en el docente puede afectar la vida del profesional, y no tener la capacidad de llevar a cabo su vida laboral y personal, afectando de la misma manera a las personas que lo rodean como familia, amigos, compañeros de trabajo y en este caso alumnos, los cuales son la principal fuente de estresores y en donde se cumplirá o no la tarea de enseñanza-aprendizaje.

Cuando se habla de *Burnout* resulta paradójico ya que es un tema muy importante para la sociedad, pero la misma no se preocupa ni le da la importancia que se debe otorgar a la profesión docente, ya que se encarga de la formación de las personas que harán crecer a ésta misma sociedad y tendrán contribución a la mejora de su nación.

Los docentes no solo tienen que cumplir un rol¹ sino varios, con esto no se está diciendo que las demás profesiones solo actúen con un solo papel, si no que los docentes tienen mucha demanda no solo en su vida personal sino en lo profesional, así como también tienen varios propósitos. A al mismo tiempo y con este poder abarcar o cubrir todas las demandas que cada alumno presente, no obstante con eso, tienen horarios de trabajo extras que aunque pase los límites de horas de laborales y con esto abarque la vida personal, los docentes podrían preferir seguir en una jornada extensa para mantener la misma.

¹Rol: Hace referencia al papel que cada persona ejecuta dentro de la sociedad, que nos ayuda a tener una adaptación al contexto (SEP, 2010).

Se considera que este síndrome trae consigo consecuencias que a su vez afectan al docente como pueden ser físicas y psicológicas, en las cuales afectarán el rendimiento laboral y esto se manifestará, por medio de ausentismo laboral².

Aunque en México se da a menudo la situación de tiempo extra sin paga para cubrir las demandas de los estudiantes, se considera que los estudios sobre el síndrome de *Burnout* han sido escasos, pero las pocas ocasiones que se ha estudiado a fondo los resultados han sido alarmantes; Aldrete, González, Preciado y Pando (2009 a) en un estudio realizado se demostró que 8 de cada 10 docentes padecían una o varias de las dimensiones del Síndrome de *Burnout*. Es verdad que el papel que juega un docente es muy importante y junto con este existen tareas que se deben realizar pero que causan malestar en el profesor.

El conflicto que se establece por el rol docente incluye múltiples tareas y es aquí donde se encuentra un problema. La asignación de múltiples tareas que se deben realizar influye en la sobrecarga en los docentes ya que por ello tienen largas jornadas de trabajo y labores por llevar a cabo (Martínez y Preciado, 2009 b).

En cuanto a las instituciones educativas, el *Burnout* es un problema para el docente que lo padece, ya que no puede desempeñar bien su función académica y, por lo tanto, su rendimiento es deficiente lleno de dificultades, que pueden generar sentimientos y respuestas contradictorias, resultando frustrantes. El docente que presenta el síndrome de *Burnout*, usualmente su conducta es impredecible, sintiendo una inevitable necesidad de culpar a alguien por lo que pasa, también es frecuente que olvide todo lo relacionado con su trabajo, en la docencia sería, por ejemplo, entregar en tiempo y forma planeaciones, evaluaciones y retroalimentación a sus alumnos (Molina, 2015).

También la organización institucional tiene una exigencia con los profesores para poder cumplir las normas y entregar planeaciones que a veces no se cumplen del

²El ausentismo laboral es frecuente porque el profesionista evita el lugar donde está teniendo conflictos, esto implica baja relación en el trabajo e interés en las actividades, conflictos interpersonales y frecuentes accidentes laborales (Marrau, 2005).

todo, al mismo tiempo desarrollarse como profesionales; esto hace que los docentes sientan malestar, teniendo como consecuencia empezar a mostrar síntomas del síndrome. Como ya se ha mencionado el trabajo del docente no es valorizado (Martínez y Preciado, 2009c).

La manifestación del síndrome de *Burnout* en grupos de riesgo³ como los docentes aparece cuando el estrés es crónico y los mecanismos de afrontamiento del individuo no son los adecuados. Se puede interpretar como incapacidad de respuesta frente a una diversidad de demandas no satisfactorias que pueden ser desde un trabajo monótono y aburrido, hasta una labor donde las demandas de conocimiento son excesivas, existen demasiados conflictos emocionales, o situaciones en donde no se valora el trabajo y el personal, e inclusive pobre remuneración; con lo anterior se puede manifestar una serie de consecuencias físicas y psicológicas; se puede considerar el malestar docente como una situación constante donde se expone al estrés, donde los efectos son percibidos principalmente en un aspecto emocional del profesor, y las consecuencias se verán reflejadas en su comportamiento, uno de estos resultados puede ser que se sientan con incapacidad de poder orientar o brindar apoyo (Zavala, 2008).

Una característica que el docente puede manifestar cuando el síndrome de *Burnout* irrumpe es que se siente como si fuera incapaz de apoyar a sus estudiantes, también puede mostrar actitudes negativas hacia los alumnos, padres y colegas, también incapacidad de lograr sus objetivos. Los maestros con esta patología tienen un escaso compromiso para preparar una clase, corregir y revisar trabajos, tienen menos tolerancia a las interrupciones usuales dentro de la clase, esto es a causa de que la salud del docente está siendo afectada (Colangelo, 2004 citado en Zavala 2008).

El resultado que el síndrome puede tener sobre la salud del personal docente es un tema poco conocido y desvalorado. Se debe de considerar que al hablar de

³ Los grupos de riesgo en el área laboral: “Es un conjunto de personas afectadas, que se caracterizan consistentemente por resultados desfavorables en indicadores como participación laboral, nivel de ocupación pero sobre todo, indicadores relacionados con la calidad del empleo, como por ejemplo el ingreso laboral y la cobertura de los sistemas sociales”(Weller, 2009).

Burnout en el docente implica considerar un enorme grupo de causas o fuentes que lo desencadenan como las características, factores, rasgos de personalidad, locus de control, personalidad, autoestima y también existen las variables de tipo demográfico como: La edad, el sexo, el estado civil, y otras condiciones como el clima laboral, el nivel de formación y la ambigüedad del rol⁴, se han considerado que estas cumplen la función de antecedentes en el desarrollo del síndrome (Avila & Gomez, 2010).

También existen otras variables de la persona, una es la percepción que posee cada individuo, otras son las variables que surgen por cada una de las etapas de la vida en las que la persona se encuentra. El individuo, conforme a su edad y la situación en la que se encuentra, influenciará mucho en que el docente puede padecer esta patología. Se debe considerar el género: Una situación muy importante relacionada con el papel que juega la mujer, como un rol múltiple. Una variable es la diferencia de edad entre los docentes, como factor importante para la propensión a padecer síndrome de *Burnout* (Zavala, 2008).

Fernández (2002) en donde menciona que se trabajaron con docentes de diferentes edades estratificadas en donde se observa que el índice de *Burnout* es bajo entre los 20 y 25 años; es alto desde los 25 hasta los 40; y es muy pequeño a partir de los 40 años, aproximadamente. Sin embargo, parece extraña esta disminución que declara a partir de los 40 años sin importar qué puede ocurrir en el umbral de esa edad para que disminuya esta tendencia (Fernández, 2002).

Es verdad que los factores siempre se deben de tener en cuenta, pero el docente posee habilidades y actitudes que no solo le permiten tener un autocontrol, también le permiten proyectar y poner en práctica las estrategias más adecuadas para promover el aprendizaje y la construcción de habilidades, actitudes y saberes

-
- a) ⁴Género: El género enuncia el concepto de "rol social", el cual es atribuible a las ideas que se tienen sobre las discrepancias entre hombre-mujer.
 - b) Edad: Aparece más frecuente en jóvenes, algo que puede resultar paradójico, ya que se piensa que en muchos años de ejercer la profesión se puede presentar el desgaste.
 - c) Estado civil. El estado civil de cada persona, la responsabilidad que implica tener una familia, una pareja y un compromiso, esto en las personas, puede resultar estresante.

en los educandos, más allá de la transmisión de conocimientos propios de un sistema de enseñanza tradicional. Este rol requiere de profesionales comprometidos social e institucionalmente, que sean capaces de intervenir adecuadamente ante un alumno. Por otra parte, la docencia es considerada como una profesión de servicio y de entrega, en la cual se propicia la vinculación emocional personal y donde se involucra la capacidad afectiva de las personas, por esta razón es posible que algunos docentes desarrollen el síndrome de *Burnout* (Aldrete, González, & Preciado, 2008)

2.1 Expectativas de los docentes.

García (2001), explica que la perspectiva docente se va formando conforme a la práctica y formación académica que lleva a lo largo de la vida. La expectativa de los docentes se puede basar en la representación que tienen los estudiantes, ya que el logro será el aprendizaje, para esto se debe de fomentar que las condiciones sean las adecuadas y que se apoye este proceso enseñanza-aprendizaje (Giles, 2004).

Las expectativas se forman de una imagen creada con base de lo ideal y no de lo real. Los docentes esperan trabajar con un grupo maravilloso y esperan interacción, disponibilidad y colaboración del grupo, lo mismo pasa cuando los alumnos construyen una imagen de la manera eficaz de trabajar, la entrega y compromiso del docente, las expectativas de ambos pueden ser muy irreales donde se esperan grandes resultados positivos creando un idealismo, lo cual lo ideal rebasa lo real. Pero si por el contrario el perfil imaginado es negativo por parte de los alumnos, el docente se empieza a crear imágenes, en este último caso pudiese ser más probable que ambos pudiesen sorprenderse por las expectativas negativas que se tiene uno del otro (Mares, Martínez y Rojo, 2009 a).

Las expectativas también afectarán en los logros del alumno, pero, dichas expectativas también se construyen por varias características como son el género, la clase social y/o grupo étnico que cada uno posee estas pueden generar

diferentes perspectivas que tengan los profesores de ellos. Ya que un grupo también tiene una identidad y a los docentes les puede resultar complicado el hecho de poder captar y poner atención a cada una de las características de cada alumno, pero también tienen la habilidad de poder conocer al grupo en los primeros días de clase dentro de la convivencia. En esta última, en los primeros días, se observará la manera de trabajo y forma de comportarse dentro del aula, así el profesor se podrá dar cuenta de la compatibilidad del grupo, ya que las altas expectativas tanto de él como de cada uno de los alumnos y del conjunto de personas en este caso el grupo, pueden fomentar la aparición del síndrome de *Burnout* (Valle & Nuñez, 1989).

La expectativa que usualmente los docentes presentan, es de alcanzar una meta, y esta es, que los estudiantes adquieran el conocimiento que ellos otorgan y brindan, más allá de las características que los alumnos tengan, es importante la participación de los alumnos en todo momento, no solo para enriquecer las clases sino también se busca fomentar la recepción de conocimientos, estimulando así el proceso enseñanza-aprendizaje (Finn [1972] citado en Mares, Martínez y Rojo, 2009 b).

No solo se necesita de la participación constante de los alumnos, sino también del profesor, ya que dependiendo de las demandas puede ser que el ambiente grupal se torne dinámico, cuando no es así será necesario el uso de otras herramientas, ya sea materiales o actividades, estos recursos no se utilizan usualmente si no al contrario, es algo que no es tan frecuente para que sea atractivo para el alumnado. Así, cambiando lo rutinario, buscando la motivación de los estudiantes y del profesor, ya que el docente puede estar cansado de las prácticas usuales, con esto se busca estimular el proceso enseñanza-aprendizaje de manera dinámica.

Hacer un juicio sobre el alumno predispone el comportamiento del docente, obteniendo como resultado que se oriente y termine asumiendo un rol, teniendo que valorar lo que él considera, lo cual no sólo implica que lo perciban en la forma

como es definido, sino, además, que él asuma esa definición para consigo mismo. De esta manera, se manifiesta la desacreditación hacia los alumnos por no cumplir con las expectativas que él tenía (Mares, Martínez & Rojo, 2009 c).

La expectativa de los profesores se ve favorecida si los estudiantes muestran disposición, si a los estudiantes le motiva la clase, el profesor también se sentirá motivado y con ganas de entregarse a su trabajo, si por el contrario los alumnos muestran actitudes en sus clases como la falta de disposición y falta de motivación, pueden reducir la posibilidad de un desempeño exitoso por ambas partes. Los profesores tienen la percepción de que si los estudiantes exteriorizan una falta de actitud y compromiso con las clases que el profesor imparte, difícilmente se alcanzará un desempeño exitoso para los alumnos e incluso opinan y piensan que no tiene caso trabajar con ellos, porque se requiere de estas cualidades para que los estudiantes tengan un desempeño óptimo. Las expectativas de los profesores pueden estar determinadas por los años de experiencia en la docencia⁵, lo que significa que las expectativas aumentan en una etapa intermedia de experiencia (Giles, 2004).

2.2 Rol del profesor.

Cuando se habla de un rol, se hace referencia al papel que cada persona ejecuta, no solo es cumplir con normas que el papel demanda sino también con la funcionalidad, cuando se toca el tema de funcionalidad, se habla de que cada persona tiene un papel tanto social, como familiar y es esto lo que también nos hace tener una adaptación dentro de la sociedad, el rol del profesor es dinámico, haciendo referencia a las múltiples funciones que usualmente cumple un docente, ya que no solo funge como guía, también es motivador, ejecuta planificaciones, organiza, adapta, supervisa, implementa, y en más de una ocasión funge como consejero y como un segundo padre para sus alumnos. Pero cada una de estas

⁵Las expectativas se forman de una imagen creada a base de lo ideal y no de lo real (Mares, Martínez y Rojo, 2009).

situaciones dependerá del estilo que cada docente posee o desarrolle. El estilo que el docente desarrolle también dependerá de acuerdo al objetivo, con esto favorece y desarrolla el trabajo de las siguientes competencias según la SEP (2011):

- Actúa de manera propositiva frente a los fenómenos de la Educación Media Superior (EMS) y se mantiene informado sobre la misma.
- Aprende de las vivencias de otros compañeros docentes y colabora en la integración y mejoramiento de su comunidad académica.
- Se autoevalúa para la mejora de su desarrollo en cuanto a construcción de conocimiento y obtención de competencias.

El estilo que cada docente posee puede intervenir mucho en el conocimiento que el docente tenga de sí mismo, de los alumnos y de sus familias esto influirá mucho en el estilo que determine para su práctica como profesional. En este desarrollo que puede tomar como base el modelo que los profesores de formación profesional, pero la finalidad de esto no se trata de repetirlo tal cual, sino que sea creativo y logre constituir su propio estilo, teniendo en cuenta su personalidad y la experiencia que tiene. Usualmente él y la docente que se maneja con confianza en sí mismo, toma la responsabilidad con el gran compromiso, por lo cual hace que su trabajo de resultados significativos, gratos y grandes en el desarrollo de los estudiantes, Hildebrand (2002) considera que un docente:

- Al sentirse aceptado y querido por los estudiantes, por los padres y sus colegas, es probable que se sienta con confianza y seguro de sí mismo.
- Al fomentar el sentido del humor en los demás hará un ambiente más armonioso y con actitud positiva en el grupo.
- El tener confianza en la gente y creer en los alumnos, hará un ambiente de confianza profesor-alumno.

Lo anterior permite darnos cuenta y observar que los docentes buscan alternativas que lleven a que los alumnos obtengan resultados fructíferos y exitosos en la relación educativa, social y afectiva que tiene el estudiante y que quiere construir.

Esta construcción se puede dar de manera lenta o rápida, según el alumno y los factores que influyen en esta construcción; en este momento es donde el profesor, con paciencia, creatividad y usando sus habilidades, pueda responder a las necesidades generales que demanda el grupo y también de cada alumno. Los docentes al crear un ambiente de aprendizaje atractivo y fructífero facilita el descubrimiento, interés y aprendizaje de los alumnos, esté descubrimiento lo pueden expresar cuando los estudiantes empiezan a tomar la iniciativa para su propio aprendizaje mostrando interés (Jaramillo, 2007).

El docente todos los días y de muchas maneras crea un ambiente, (verbal y no verbal) trabajando con los valores y actitudes que se transmiten al alumno individualmente y dentro del grupo. La manera de expresarse del profesor, lo que dice y la forma en que se comporta afecta al alumno y al grupo en general, ya sea positiva o negativamente. En el proceso de relación maestro-alumno, se establecen condiciones para la comunicación pudiendo ser guía; esta última puede darse en dos formas según Jaramillo (2007):

1. **La forma indirecta:** En donde el docente utiliza los medios, equipos y recursos que el docente tenga, con esto influirá en el proceso de enseñanza. El maestro de forma indirecta altera el ambiente físico, ya que quienes están influyendo de forma directa son los recursos con los que se está apoyando el docente, alterando el ambiente del salón de clases e influyendo así en el comportamiento, esto quiere decir, que la dinámica se torna diferente y es por eso que se habla de influir en el entorno ya que también los estudiantes pueden sentirse motivados y poner más atención.
2. **La forma directa:** La cual incluye los medios verbales físicos y afectivos que influenciarán el comportamiento del alumno.
 - **Los medios verbales:** El maestro llama la atención del alumno y le habla con palabras que fácilmente pueda entender.
 - **Los medios afectivos:** Están relacionados como su nombre lo dice con lo afectivo o a los sentimientos, por ejemplo, una sonrisa como reconocimiento del maestro hacia el alumno, fungiendo como un reforzador

e indicador de alguna acción que ha resultado afirmada o reconocida por el profesor.

El profesor no tiene límite sobre la premiación de los alumnos con algún estímulo, pero también está a cargo de un número determinado de personas, que puede enseñarles a un grupo con el ejemplo, esto pudiese ser algo complejo dependiendo de cada profesor y del estilo de enseñanza. Esto puede ser tedioso cuando no se está acostumbrado a poner tanta atención en las acciones que con el paso del tiempo pueden manifestarse en la conducta de los alumnos.

Según Danoff, Breitbart y Barr (1994), para lograr que los alumnos puedan aprender por medio del ejemplo, el docente habrá de poner en práctica los siguientes puntos.

- Ser un ejemplo para los alumnos:
La conducta del profesor debe coincidir con sus expresiones hacia los alumnos. Siendo el profesor y el ejemplo debe de seguir las reglas que ha puesto en un grupo, para que todos respeten las órdenes dadas.
- Mantener una atmósfera confortable:
Se refiere a que los alumnos tienden a estar en orden y tener una mejor organización cuando se sienten seguros, por lo tanto, el respeto jugará un papel muy importante en las clases entre compañeros y por el trabajo que hacen.
- Planear cuidadosamente:
Conforme a un conocimiento de las fortalezas y debilidades que los alumnos poseen, el maestro debe planear un programa que ayude al desarrollo de los sentimientos de autoevaluación del espíritu de cooperación grupal.
- Establecer límites que sean claros, razonables y firmes:
Los alumnos deben sentir que las reglas y los límites se establecen para su propio interés y no solo para el profesor, basándose en sus necesidades.
- Supervisar de manera efectiva:
El maestro observa cuidadosamente y trata de estar atento a lo que sucede; el docente puede abordar una situación antes de que ésta se convierta en un

conflicto interviniendo antes de que sea grave y se pueda perder el control de la situación.

El docente adapta los conocimientos sobre la disciplina que imparte y los procesos según las características de los estudiantes, para que el ambiente y desempeño del grupo en general sea la más idónea se sugieren los siguientes puntos según la SEP (2015).

- La actividad que tiene el docente: El profesor planifica los procesos de formación, enseñanza, aprendizaje y evaluación apegándose al enfoque que se basa en competencias, y los ubica en contextos disciplinarios, de enseñanza-aprendizaje adaptándose al medio y a su grupo de alumnos.
- El desarrollo de la función que se cumplirá: Se refiere a la organización y desempeño de la formación de acuerdo a la trayectoria profesional usualmente con la experiencia que va adquiriendo.
- Vínculo con el contexto escolar: En esta dimensión, el docente va relacionando el contexto social y cultural en el que se encuentra, todo esto dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.
- Normativa y ética en la función: Consiste en seguir el marco normativo y ético, apegándose a la función del docente de ser ejemplo, siguiendo las reglas o normas sea cual sea el rol que se juegue dentro del aula (SEP, 2015).

En este punto, lo abordará la relación del síndrome de *Burnout* en los docentes, para poder ejercer es importante llevar a cabo una evaluación, cumplir con un perfil y tener las habilidades y aptitudes para poder adquirir nuevos conocimientos o habilidades, según la ley general del servicio profesional docente establece la existencia de la necesidad de asegurar un desempeño docente que fortalezca la calidad y equidad. Con esto se pretende la creación de un plan donde el desarrollo del profesional docente será apoyado, con el fin que ya se mencionó anteriormente, de ser evaluados, esta evaluación deberá de ser obligatoria para ser posible su ingreso y permanecer por sus propios méritos y con ello poder obtener el reconocimiento merecido y el crecimiento por su esfuerzo constante.

Según la SEP (2015) el servicio profesional docente tiene los siguientes propósitos:

1. Mejorar, en un marco de inclusión y diversidad, la calidad de la educación y el cumplimiento de sus fines para el desarrollo integral de los educandos y el progreso del país.
2. Mejorar la práctica profesional en las escuelas, mediante el intercambio de la evaluación, experiencias y los apoyos que sean necesarios.
3. Asegurar, con base en la evaluación, la idoneidad de los conocimientos y las capacidades del personal docente y del personal con funciones de dirección y de supervisión.
4. Estimular el reconocimiento a la labor docente mediante opciones de desarrollo profesional.
5. Asegurar un nivel suficiente de desempeño en quienes realizan funciones de docencia.

La evaluación para el docente es fundamental para fomentar el proceso enseñanza-aprendizaje, en el cual existe una serie de áreas diferentes en las cuales el docente es evaluado, ya que su formación académica se verá en la proyección de los conocimientos dentro de su rol como docente y su tarea primordial que es el proceso enseñanza-aprendizaje, tiene que cumplir con diferentes dimensiones de las cuales más adelante se hablarán.

Las funciones que desempeña el docente son un conjunto de actividades que lleva a cabo y son fundamentales para poder cumplir con el proceso que se le ha asignado, este proceso se refiere a la enseñanza-aprendizaje, Es verdad que un instrumento importante para poder realizar esta tarea son las habilidades y conocimiento, pero de igual manera la utilización de recursos como por ejemplo las TICS, son de gran ayuda para mejorar la calidad de enseñanza que se le está proporcionando al alumno (SEP, 2015).

Las tecnologías de información y comunicaciones (TICS) son un término que contempla toda forma de tecnología usada para crear, almacenar, intercambiar y

procesar información en sus varias formas, tales como datos, conversaciones de voz, imágenes fijas o en movimiento, presentaciones multimedia y otras formas. Estas tecnologías permiten que los estudiantes tengan un acercamiento de manera interactiva con un ordenador. En particular, las TICS están íntimamente relacionadas con las computadoras, software y telecomunicaciones. El objetivo principal de las TICS es la mejora y el soporte a los procesos de operación y para incrementar la competitividad y productividad de las personas, esto quiere decir, que el objetivo consiste en la ayuda de las TICS para el incremento de información; para la adquisición de conocimientos y con esto ver una mejora; Por ello es que se habla de competitividad y productividad de las personas, en este caso de los alumnos. Las tecnologías de información y comunicación sirven como herramienta para la tarea docente en el proceso enseñanza-aprendizaje, pero también debe de existir una evaluación del profesor (Tello, 2008).

Las TICS, son de gran ayuda para que el docente cumpla las tareas asignadas, pero como cada persona tiene una percepción diferente y en esto influirá su contacto y la manera en que cumplirá dichas tareas, es por eso que se considera que la evaluación docente es idónea llevarla a cabo en el contexto donde se encuentran, las áreas donde se llevan a cabo la evaluación docente son las siguientes: SEP (2015).

- Capacitación Comunicación: Personal que facilita y asesora en los procesos de enseñanza de las TICS por ejemplo en laboratorios de informática, centros y talleres de cómputo.
- Formación para el trabajo: Personal que ayuda al proceso de aprendizaje de los estudiantes en disciplina, asignaturas o módulos asociados al componente profesional.
- Laboratorios y Talleres: Personal que facilita, asesora y ayuda al proceso de aprendizaje de los estudiantes en laboratorios de asignaturas del campo disciplinar de ciencias experimentales, o de idiomas.
- Para escolares: Personal que ayuda en los procesos de formación de los estudiantes a través de actividades artísticas, culturales y deportivas.

En el perfil para el docente, se abarcan situaciones en las cuales está dividida por dimensiones, y al mismo tiempo de éstas, se explica a que hace referencia y las tareas que el docente debe de presentar en las diferentes áreas. Las dimensiones, parámetros e indicadores son tomados en cuenta dentro de esta evaluación del docente. Cada dimensión va encaminada a cumplir el objetivo.

Dimensión 1, hace referencia a una propuesta en el año 2005 de 5 dimensiones por la SEP.

Conocimientos para el desempeño de la función docente.

Adapta los conocimientos sobre lo que imparte y los procesos de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con las características y demandas de los estudiantes e institución.

En esta dimensión, el docente:

1. Utiliza los procesos de construcción del conocimiento, enseñanza-aprendizaje basándose en el modelo por competencias aplicadas en su práctica docente.
2. Argumenta la naturaleza, métodos y congruencia de los saberes de la asignatura o módulo que imparte.
3. Identifica las características y necesidades de aprendizaje de los estudiantes para su formación académica.
4. Diseña estrategias de evaluación de los aprendizajes de acuerdo con el marco normativo vigente.

Dimensión 2, que se menciona en un documento como propuesta de la SEP.

Práctica docente.

Planifica los procesos de formación, enseñanza, aprendizaje y evaluación atendiendo al enfoque basado en competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales.

En esta dimensión, el docente:

1. Establece los conocimientos previos y necesidades de formación de los estudiantes para la planeación y el desarrollo de su práctica docente.
2. Elabora planes de trabajo que incorporan estrategias y técnicas orientadas al desarrollo de competencias, que se vinculen con el contexto social de los estudiantes.
3. Establece estrategias de evaluación y retroalimentación para el desarrollo de los procesos de aprendizaje y formación de los estudiantes.
4. Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación, disponibles en su contexto, como herramientas de su práctica docente.

Dimensión 3 hace referencia a una propuesta de la SEP.

Desarrollo propio en la función.

Organiza y desarrolla su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.

En esta dimensión, el docente:

1. Reflexiona sobre sus capacidades y necesidades de formación continua para la mejora de sus funciones.
2. Emplea estrategias de formación continua para la integración de nuevos conocimientos y experiencias en la mejora de su desempeño profesional docente.
3. Participa en la retroalimentación e intercambio de experiencias entre pares para mejorar su práctica docente.

Dimensión 4 hace referencia a una propuesta de la SEP.

Vínculo con el contexto escolar.

Vincula el contexto sociocultural y escolar con el proceso de enseñanza - aprendizaje.

En esta dimensión, el docente:

1. Relaciona el entorno sociocultural e intereses de los estudiantes con su práctica docente.
2. Relaciona el entorno escolar de los estudiantes con su práctica docente.
3. Promueve la vinculación con diferentes actores de los contextos escolar y social para el desarrollo del aprendizaje y la formación de los estudiantes.

Dimensión 5 según un documento de la SEP donde se hace la propuesta de las 5 dimensiones mencionadas.

Normativa y ética en la función.

En esta dimensión, el docente:

1. Construye ambientes de aprendizaje autónomo y colaborativo atendiendo el marco normativo y ético.
2. En esta dimensión, el técnico docente:
 - a) Establece ambientes éticos, incluyentes y equitativos entre los estudiantes.
 - b) Establece estrategias que contribuyan a la responsabilidad y corresponsabilidad académica con la comunidad educativa.
 - c) Atiende las disposiciones legales e institucionales en su práctica docente.

En estas dimensiones se menciona las tareas que el docente debe realizar según la demanda y cumplimiento de normas de la organización, en este caso la escuela en la que labora, estas dimensiones hablan sobre el perfil docente que el profesionalista debe de cumplir y los pequeños pasos y áreas que debe de abarcar para poder cumplir con cada objetivo de cada una de las dimensiones (SEP, 2015).

El docente tiene muchas presiones tales como: Ejecutar un rol dentro del ámbito social, laboral y familiar. Cada uno de estos papeles que cubre el docente tienen diferentes demandas. En el espacio laboral el profesional de la educación es menos valorado ya que la sociedad no se preocupa por la salud y bienestar del docente, usualmente tienen más de una demanda como profesional.

Para poder regular la función del docente existen normas que se establecen a través de un acuerdo para la mejora de la tarea que lleva a cabo el maestro, pero no solo eso, también existen organizaciones que plantean objetivos y anteriormente mencionado, dimensiones que hacen una mejor funcionalidad.

En la docencia, los factores que más se han vinculado al contexto educativo de suma importancia son los siguientes:

- Nivel interpersonal: Relación con alumnos, padres, entre otros.
- Nivel profesional: Relación con compañeros, administradores, directivos, y todos aquellos otros profesionistas que estén dentro de su contexto educativo.
- Nivel organizacional: Asociado con la sobrecarga laboral, el exceso de alumnos, los continuos cambios en las reformas, tipo de horario, conflicto y ambigüedad de roles, factores sociales, el apoyo administrativo, la influencia, la cohesión, las relaciones, el clima de grupos formales e informales dentro de la organización (Schaufeli[2005], citado por Morán, 2006).

En estos diferentes niveles también existen competencias, pero los más significantes son los que el maestro posee ya que las competencias además de ponerlas en práctica con los alumnos, también se puede poner en práctica con el mismo docente.

La evaluación profesoral vista, no como una estrategia de vigilancia jerárquica para controlar las actividades que realizan los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, para la generación de beneficios a la educación como servicio público, representa un beneficio invaluable para esas mismas organizaciones educativas, pues el beneficio social es esencial para defender la profesión docente (Rizo, 2005).

Las variables también pueden influir en las competencias, ya que en algunas ocasiones pueden ser predecibles, cuando esto sucede, usualmente las competencias se ponen en juego y ponen a prueba las habilidades del docente, cuando la habilidad del es escasa, es ahí donde las metas no se pueden alcanzar, estas metas usualmente son lo ideal que el docente pretende alcanzar, dejando de

lado lo real y centrándose en un objetivo que es inalcanzable. Para poder cumplir las metas que el docente se plantea, existen diferentes herramientas como las TICS, aunque son una herramienta que utiliza el docente, pueden modificar el ambiente del salón de clases, este ambiente también está influenciado por las expectativas, aunque al profesor le causa un malestar respecto a las expectativas sobre él. (Se espera mucho de su parte) esto es una variable que hace que se desencadene el síndrome de *Burnout*.

Aunque hemos señalado que otra variable desencadenante es el género, en especial género femenino pues solo tiene su profesión también enfrenta una función dentro del sistema familiar. Otra es la edad, ya que es usual que se piense que los docentes con más años de antigüedad presentan el síndrome de *Burnout*, pero por el contrario los docentes jóvenes son más frecuente que presenten este síndrome ya que las expectativas son altas y buscan llegar a lo ideal y no a lo real.

2.3 Factores predisponentes de personalidad del docente al síndrome de *Burnout*

La tipología de la personalidad del docente se puede definir como la totalidad de los rasgos emocionales, cognitivos y conductuales que lo caracterizan y que puede llegar a tener cierto grado de predictibilidad. Se habla de tipos de personalidad, cuando existe poca flexibilidad y capacidad adaptativa al entorno y también se presentan agrupadas ciertas particularidades que los definen. Según Ali El Sahili (2010) se han descrito cinco tipos de personalidad docente:

- El docente Esquizoide: Usualmente su participación es escasa, pero es observador de la conducta de los alumnos; siente la necesidad de guardar sus emociones y como consecuencia el involucramiento con los alumnos es escaso, evita el contacto social ante el aislamiento defensivo que presenta. El tipo de personalidad esquizoide tiende a ser de forma muy apasionada, pero no lo hace observable ante los demás, de ahí su incongruencia afectiva. El maestro que presenta este estilo de personalidad, suele hablar

de temas técnicos y evitar el lenguaje afectivo, por ese motivo el docente esquizoide usualmente se encuentra en confort impartiendo clases en la universidad, que, en niveles educativos inferiores, donde puede hacerse evidente la cuestión afectiva. Este profesorado es más difícil acoplarse a los cambios, comprender empáticamente a sus alumnos, algunas ocasiones presenta incongruencias entre sus acciones, además de exigente en las tareas escolares, pero no suele auto exigirse en la misma medida.

- El docente histeroide: Se caracteriza por llamar la atención y ser expresivo con los alumnos; su mayor recurso es el lenguaje corporal para motivar a los estudiantes, atraerlos y seducirlos, como si se tratará de un actor cautivando a su público. Este maestro tiende a sentirse más cómodo en tareas donde juega un papel muy importante la imaginación y fantasía, resaltando con su juego de roles teniendo como consecuencia la comunicación y sociabilidad. La relación enseñanza-aprendizaje puede verse afectada por una idea errónea que los alumnos tengan en cuenta a la docencia y la manera de trabajar del docente histeroide. Este tipo de educador se ve envuelto en sentir celos cuando sus compañeros docentes expresan vinculación asertiva con sus alumnos.
- El docente obsesivo: Es meticuloso y ordenado, estricto y rígido en las ideas; en su vida privada es reservado, tiende a acumular libros, artículos, casi nunca falta a clase y siempre pasa lista; suele ser estereotipado y repetir sus esquemas con todos los grupos, piensa que es favorable que sus educandos memoricen. También juzga los defectos al hablar o los errores de ortografía. Presenta tendencia a ponerse en contra de la administración escolar. El docente obsesivo es lógico, tiende a ser muy aburrido y a no tolerar ninguna distracción de sus estudiantes.
- El docente fóbico: Muestra temor al compromiso afectivo, por ello es una persona que no quiere verse vinculada en opiniones comprometedoras o a involucrarse afectivamente, por eso se muestra reservado y se ve una huella de miedo hacia los alumnos o a no saber cómo explicar, conocer o darse a entender en cuanto a conocimientos impartidos, usualmente su manera de

trabajo se basa en el abuso de trabajos en equipo y materiales didácticos para protegerse utilizando estos medios como una limitante ante los demás y de la expresión afectiva.

- El docente psicopático: Se caracteriza por las quejas constantes hacia las reglas y normas de la escuela donde desempeña su labor docente: Suele no presentar programas claros a sus alumnos, va en contra de las reglas de la institución y no las practica en el aula, no delimita la manera de trabajar ni de evaluar a los alumnos, tiende a improvisar si se siente acorralado con alguna duda que manifiesten los alumnos. Presenta la necesidad de sentirse admirado por los demás, para lograr este objetivo quiere tener el control sobre los grupos, por esta razón tiene una capacidad manipulativa elevada; así como, una tendencia a ponerse en contra de la administración normativa escolar.
- El docente combinado: Como su nombre lo amerita es aquel que presenta mezclas en mayor o menor medida de cada uno de los tipos de docentes anteriores. Las tipologías de la personalidad son ideas abstractas formadas por los psicólogos, que permiten hacer la tarea más fácil para identificar el funcionamiento práctico de los docentes. La teoría de la personalidad considera que, en el funcionamiento de las tipologías, existe congruencia interna.

Locus de control.

Para Rotter (1966) la personalidad es aprendida y está motivada hacia metas específicas. Las conductas que se acercan a las metas se anticipan, para obtener un refuerzo en otras conductas.

El lugar de control o locus de control, se define como *“la creencia de que los eventos y conductas dependen de factores internos o externos”*. Se ha encontrado que las personas con control interno, presentan menor ansiedad, más resistencia

al estrés, salud física, confianza interpersonal y alta autoestima (Ali El Sahili, 2012, p. 63).

También se encuentra el patrón conductual tipo A y las personas que se encuentran dentro de este patrón tienen diferentes características como: desconfianza, enojo, hostilidad, ira, rapidez laboral, impaciencia, búsqueda de mejora. Este tipo de personalidad se vincula con el agotamiento emocional, mayor despersonalización y no se relaciona significativamente con la baja realización personal, este proceso de patrón conductual tipo A tiene relación con el modelo que explica Leiter. Las personas con el patrón tipo A tienen una alta probabilidad de exposición a algunos estresores como la sobrecarga laboral, al mismo tiempo presenta un compromiso con su trabajo, lo cual impide realizar otras conductas que relajen al individuo, así mismo, distraerse y vacacionar (Aldana, 2011).

Los factores sociodemográficos son los que más se han asociado al síndrome, dentro de éstos se ha tomado mayor relevancia al género, ya que se considera que las mujeres docentes presentan mayor riesgo de padecer *Burnout* como consecuencia de que no sólo juegan el rol de docente en su carrera profesional, sino también de amas de casa y madres donde se observa la carga laboral ante el trabajo y el hogar.

La edad también está estrechamente relacionada, los docentes jóvenes experimentan más estrés a causa de la falta de experiencia, su corta edad, las altas expectativas y motivación, estas dos son muy elevadas por sí mismas, usualmente pasa con los profesionistas que son recién egresados que se han planeado una meta que es llegar al ideal dejando de lado la realidad, esto se relaciona con las dimensiones de despersonalización y baja realización personal del síndrome de *Burnout*, se considera que el cansancio o agotamiento emocional debe de ser asociado con la edad y el género femenino (Aldrete, González, Preciado & Pando, 2009 a).

Es importante considerar el tipo de formación de los docentes, esto pudiera implicar un factor de riesgo para padecer *Burnout* a pesar de los estudios de

algunos autores como Aldrete, et al (2009 b), no se enfocan en este factor que podría ser una de las causas principales fomentadoras de *Burnout* en los docentes.

El tipo de contrato que tienen los docentes, se considera que éste está relacionado con el síndrome de *Burnout*, ya que los profesores de tiempo completo presentan altos niveles de riesgo de padecer el síndrome que aquellos que trabajan por hora. Las largas jornadas de trabajo para los docentes les resulta agotador ya que disminuye el tiempo de preparar una clase, además de la elevación de clases asignada dependiendo de cada caso, esto también toma tiempo de la vida del profesional docente lo cual tiene menos tiempo para hacer las actividades personales, que ayudan a que el docente no presente el síndrome, en estas actividades nos referimos a la distracción y relajación del profesional. Es considerado por Sánchez (2012), que el número de horas está relacionado con el síndrome de *Burnout* en la dimensión de despersonalización⁶.

Los factores anteriormente mencionados son algunos, pero también existen otros que tienen influencia en la manifestación del síndrome de *Burnout*, como son: Tipo de institución educativa, nivel de la institución, antigüedad en la institución, ya se ha mencionado anteriormente que existe una gran probabilidad que el síndrome aparezca cuando se tiene menos tiempo trabajando en la institución.

La autoestima del docente también es de gran influencia para la fomentación de la aparición del síndrome de *Burnout*, cuando se presenta el síndrome el docente siente no ser lo suficientemente bueno para ejercer su profesión como docente.

Otra de las variables que existe es el *locus* de control, explicando cada uno de éstos dentro de los factores condicionantes que propician a que se manifieste del síndrome de *Burnout*, como los factores organizacionales.

⁶ Despersonalización: Se refiere a la manifestación de un cambio negativo en las actitudes y respuestas hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo acompañado de un incremento de irritabilidad y una pérdida de la motivación hacia el mismo (Guerrero & Rubio, 2005).

Los factores organizacionales se refieren a los sucesos que se dan dentro de la empresa, en este caso de la institución donde trabaja el docente o lleva a cabo el trabajo del profesional; esto hace referencia a las condiciones que se presentan en las instituciones y éstas a su vez van relacionadas a las tareas que se les piden realizar a los docentes junto con las metas que se tengan que cumplir según lo que decida la organización; en este caso la escuela en la que el docente pertenece y lleva a cabo su trabajo; esto implica seguir las normas y reglas que cada escuela tiene determinada para la función y cumplimiento de metas establecidas, esto puede afectar a los maestros en la salud física, psicológica y emocional. En los factores organizacionales⁷ se mencionan la situación que genera la aparición del síndrome de *Burnout* (Martínez, 2010).

Sánchez (2012), considera que existe una gran variedad de factores que son asociadas con la manifestación del síndrome de *Burnout*, entre las más sobresalientes están las del contexto organizacional y las personales como aquellas que más contribuyen en el desarrollo del síndrome. Se considera que las personas más vulnerables son aquellas que tienen una baja tolerancia al fracaso y al trabajo bajo presión, tiene necesidad de excelencia, una alta auto exigencia, y al exigirse a él mismo requiere ser exigente con los demás, queriendo que las personas a su alrededor en este caso podrían ser los compañeros de trabajo y los alumnos se manejen con disciplina y cuidado.

Factores laborales	Factores individuales
Sobre carga de trabajo, horarios extra, respaldo insuficiente, falta de apoyo por parte de la organización, sobre carga y exigencia de trabajo.	Edad, estado civil, falta de información, Acceso largo y penoso al mundo laboral.

Cuadro 2: Factores influyentes en la obtención del síndrome de *Burnout*.

⁷Ver:Capítulo 2 punto 2.5 Factores laborales que propician el síndrome de *Burnout*.

2.4 Síntomas y factores generadores de *Burnout*.

A continuación, se abordarán los síntomas y factores que generan la aparición del síndrome *Burnout*, tanto a nivel individual y laboral. Se considera que existen más de 100 síntomas reconocidos y 60 profesiones, es importante señalar que cada profesión tiene una demanda laboral y personal diferente. Se abordará, como ya se ha mencionado, los síntomas laborales e individuales ya que ambos síntomas mantienen una relación estrecha fomentando la aparición del síndrome de *Burnout*.

Un síndrome es el conjunto de síntomas que caracterizan a alguna enfermedad y un síntoma es aquello que evidenciaría la presencia de una enfermedad o indicio de que está sucediendo RAE, (2001).

El DSM-IV citado en Gil-Monte (2005), menciona que un síndrome es “*la agrupación de signos y síntomas basada en su frecuente concurrencia, que puede sugerir una evolución*”. Un signo es una manifestación de manera objetiva de un estado patológico del individuo. Los signos son observados por el médico o por las personas que presenciaron estas manifestaciones más que descritos por el individuo afectado. Por el contrario, se define un síntoma como una manifestación subjetiva de un estado patológico. Los síntomas son más descritos por el individuo que observados por el examinador o las demás personas, esto quiere decir que el afectado siente lo que pasa en su organismo, pero a las personas o examinador le es difícil darse cuenta o detectarlo. Los síntomas asociados al síndrome identificados por las investigaciones sobre el fenómeno son tan extensos que no se ha podido delimitar, aclarar, ya que existen numerosas comparaciones del síndrome y sus síntomas con la ansiedad y la depresión, haciendo difícil la tarea de concretar cada una en cuanto a síntomas propios. La literatura presenta más de 100 síntomas asociados al síndrome (Gil-Monte, 2005).

Maslach y Schaufeli (1993), ampliaron el concepto aceptando una variedad de definiciones en función de algunas características similares, entre las que destacan:

Predominan más los síntomas mentales o conductuales que los físicos. Entre los síntomas se señalan el cansancio mental o emocional, fatiga y depresión; siendo el principal el cansancio emocional.

- Los síntomas se pueden hacer presentes en personas que no sufrían ninguna psicopatología anteriormente.

Se le clasifica como un síndrome clínico-laboral.

- Se desata por una mala adaptación al trabajo que conlleva a una disminución del rendimiento laboral, junto a la sensación de baja autoestima (Martínez, 2010).

Fig. 3. Definiciones según Maslach y Schaufeli (1993).

Burnout es un proceso biopsicosocial de respuesta a la vida cotidiana frente a ciertos acontecimientos que generan estrés lo cual provoca dificultad al momento de pretender delimitarlos de forma general y se desarrollan de forma secuencial en cuanto a la aparición de rasgos y síntomas globales. La sintomatología varía mucho de una a otra persona esto ha influido en cómo abordar las diferencias entre algunos autores en el momento de definirlo, resultando bastante complejo. Es por eso que resulta difícil para los autores llegar a la misma finalidad o a un acuerdo donde quede absolutamente estructurado los síntomas del síndrome (Martínez, 2010).

Los síntomas individuales y laborales están estrechamente relacionados, con más de 100 síntomas no pudiendo delimitarlos en general, pero se tomarán las esferas emocional, cognitivo, social y conductual, según Villacres (2014 a):

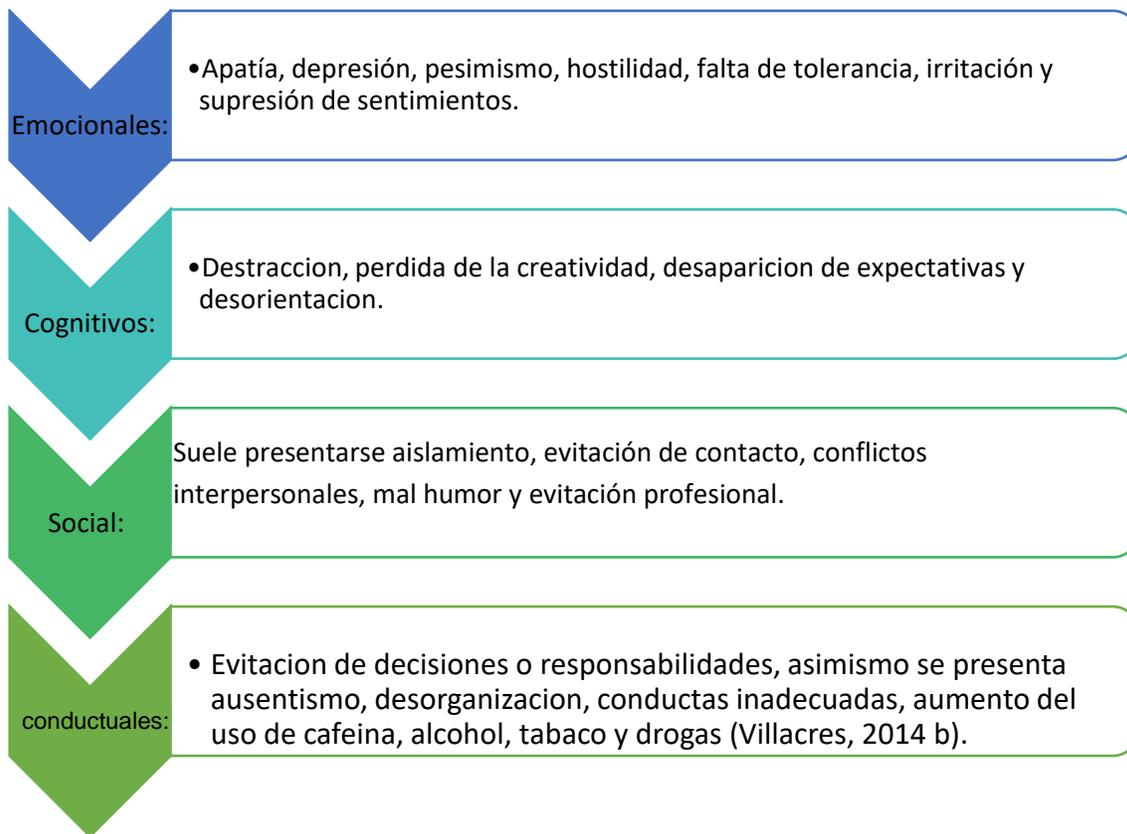


Fig 4. Cuatro esferas que afecta el estrés y sus síntomas.

Por ello el enfoque psicosocial considera que el *Burnout* es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro o realización personal en el trabajo. Los síntomas son diversos, entre los más habituales, podemos enunciar los siguientes: Psicósomáticos de conducta, emocionales, laborales tales como: Fatiga crónica, ausentismo, irritabilidad, trastornos del sueño, incapacidad de concentrarse en el trabajo, úlceras, adicciones, problemas gástricos. Son aquellos que se presentan usualmente en los profesionales que presentan el síndrome de *Burnout* y son considerados por diferentes autores (Villacres, 2014 c).

2.4.1 Síntomas personales (fisiológicos).

Las clasificaciones sobre los síntomas del síndrome de *Burnout* que se han mencionado son amplias, por eso es que en esta ocasión se retoma solo la taxonomía de Paine(1982).

Paine presenta una taxonomía de 47 síntomas identificados al plano individual. Se consideró a este autor por la claridad e información enriquecedora de la clasificación, además de que su tipificación la elaboró basado en los síntomas que coinciden de forma constantes. Ésta taxonomía la dividió en cinco categorías que hizo sobre los síntomas individuales que presentan los profesionistas y que se mencionan a continuación.

1) Síntomas físicos: Se caracterizan por el aumento de fatiga y agotamiento físico. Aumento de molestias y dolores musculares. Aparición de alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo (cardiorrespiratorio, digestivo y nervioso).

Puede ser que éstas molestias se mantengan bajo control con medicamento que se recete en caso de ir con el médico, pero el sujeto que está bajo algún tratamiento, y a este tipo de ritmo laboral, seguirá con el proceso de surgimiento del síndrome, ya que el medicamento es sólo un inhibidor temporal y el proceso sigue su curso.

2) Desarrollo de conductas en exceso: Se caracteriza por el aumento en el consumo de barbitúricos estimulantes, y otro tipo de sustancias como café, tabaco y alcohol, así mismo, la aparición de conductas de riesgo del tipo hiperactivas y agresivas. Al ingerir este tipo de sustancias el individuo tiende a manifestar una gran energía en el momento, pero después que pasa el efecto se presenta la baja de energía. Esto se representa porque es inversamente proporcional a lo que se hace. En algunos casos el consumo de éstas sustancias genera una resistencia en el cuerpo lo cual genera una dependencia, con el paso del tiempo las implicaciones pueden ser aún peor, de lo que se supone se quiere evitar.

3) Problemas de ajustes emocionales, entre los que se encuentran el agotamiento emocional, la paranoia, depresión, sentirse atrapado, miedo a volverse loco. Ya que la presión, el estrés y la fatiga intervienen en la aparición de los anteriormente mencionados síntomas.

4) Alteraciones de las reacciones interpersonales, caracterizada por el aislamiento del individuo y su negación a comunicarse con los demás, por la aparición de conflictos interpersonales, por la indiferencia y la frialdad con las personas que se trabaja.

Cuando existe una baja laboral se nota una indiferencia en la atención de los usuarios ya que los profesionales que presentan el síndrome de *Burnout* tienen contacto directo, como es el caso de los docentes quienes mantienen una relación constante y directa con los alumnos.

Aunque se tome por estar dentro de la taxonomía de Paine, este se encuentra situado en los síntomas laborales pues como se menciona se presenta baja laboral.

5) Síntomas actitudinales: Cambios en los valores y en las creencias del individuo, donde incluye síntomas como cinismo e ironía hacia los clientes, alumnos o cualquier persona implícita en el trabajo del profesional que requiera la atención del profesionista, o sensación de impotencia, frustración y fracaso (Gil-Monte, 2005 a).

Los indicadores más característicos son los síntomas cognitivos, los afectivos y los síntomas actitudinales.

Los cuales van estrechamente relacionados con el comportamiento hacia otras personas, y por ello los profesionales se muestran con gran desinterés.

Lo importante es resaltar que los síntomas que se asocian al síndrome de *Burnout*, se caracterizan por la pérdida de la autoestima, sensación de fracaso profesional, sentimientos de culpa, agotamiento emocional e indiferencia hacia los problemas. Ya que la meta de llegar a lo ideal no se cumple se tiene como

consecuencia la baja autoestima, la impotencia y la culpa, dentro de la clasificación, las conductas cognitivas-emocionales y sociales surgen a raíz de las altas expectativas que presenta el individuo para desarrollar en el ámbito profesional (Gil-Monte, 2005 b).

2.4.2 Síntomas laborales (sociales).

Los síntomas del *Burnout* son muy complejos, después de todo, el síndrome se ha descrito en alrededor de 60 profesiones y grupos poblacionales. Esto se debe a que el síndrome se da más en profesionales que están en constante interacción con las personas, pero es verdad que todo individuo está en constante interacción aun sin ser profesionista, cabe mencionar que algunas personas tienen esta interacción, no por eso están exentos de poder presentar el síndrome. Se les atribuye a los profesionistas este síndrome ya que es una demanda laboral que llevan a cabo, esto quiere decir, estar en constante interacción con las personas, porque están inmersas dentro de su labor que día a día hacen para poder sobrevivir, hasta cierto punto algunas personas podrían llamarlo por necesidad (Carrillo, 2012 a).

Es verdad que los síntomas laborales tienen que ver con los síntomas individuales, pero son diferentes:

- Los síntomas individuales se manifestaran en el plano físico, sintiendo cansancio, pesadez, ansiedad y los síntomas que se mencionaron más delante.
- Los síntomas laborales tienen que ver con el ámbito social ya que se presenta en el bajo rendimiento de las relaciones y en las actividades que se le demandan dentro de su ámbito laboral. Con estos puntos se diferencian los síntomas individuales y laborales.

Principalmente se ha manifestado en el deterioro de las relaciones laborales que provoca distintos tipos de efectos, como el empobrecimiento del desarrollo

profesional, rivalidad, fallas operativas reiteradas, desmotivación e inconformismo. Es verdad que la competencia entre trabajadores está presente todo el tiempo, pero puede ser algo sano cumpliendo con las metas que se proponen. En esta situación la desmotivación influye ya que se ve una baja en el desempeño laboral y las metas o tareas a cumplir ya no le resultan gratificantes e importantes al trabajador. Pero en algunas ocasiones la respuesta puede presentarse paradójicamente ya en lugar de rivalidad e individualismo se ofrece ayudar o a hacer el trabajo de los demás, también ofreciéndose para estar a las órdenes, esto se debe a que llega a tener un sentido de omnipotencia. Ya que esto también tiene relación como se menciona en los síntomas individuales con los laborales, pero en esta ocasión lo han mencionado Edelwich y Brodsky en su modelo explicativo sobre el síndrome de *Burnout*.

En la actividad profesional, se puede presentar la ausencia de compromiso emocional, la pérdida de contacto relacional, puede manifestarse en un trato distante, mal manejo de la información y falta de respuesta a las emociones del otro. Existe siempre la disminución de compromiso con las tareas que debiese cumplir en su área laboral o falta de atención a las personas vinculadas principalmente con el contacto del profesional (Carrillo, 2012 b).

La persona deja de tener contacto y de estar presente en las actividades grupales. Esto lleva a la sensación de fracaso profesional y a la sensación de fracaso personal por haber abrazado una manera de vivir.

Por lo tanto, se incorporan los hábitos tóxicos y el abandono laboral. Esto es la tercera etapa del síndrome, donde el cansancio se vuelve crónico, pasando a la insatisfacción culminando en este nivel. La disminución de la motivación y satisfacción laboral, junto con el deterioro del rendimiento de las personas en el trabajo, especialmente en lo que a calidad se refiere, y el incremento de la frustración van a condicionar el desarrollo de actitudes poco positivas y de desinterés. Las personas llegan a tratar a los demás como si fueran objetos y no como seres humanos. No solamente se adoptan actitudes rutinarias en el desarrollo del servicio, sino que se presta menos atención a las necesidades

humanas del receptor. Actitudes duras y deshumanizadas se convierten con frecuencia en conductas con estas mismas características, en cuanto a los hábitos tóxicos se refiere a agentes químicos externos al cuerpo del individuo (Marrau, 2009 a).

En el área laboral los síntomas como el ausentismo laboral, baja implicación en el trabajo e interés en las actividades, conflictos interpersonales y frecuentes accidentes laborales son el costo de *Burnout* y son fácilmente medibles, aunque esto conlleva una rotación de personal según el número de profesionistas o trabajadores que presenten el síndrome.

El ausentismo laboral es más frecuente ya que el profesionista trata de evitar el lugar donde está teniendo conflictos, de igual manera no solo la organización es quien propicia el síndrome, sino también el ambiente laboral con los demás empleados haciendo que el profesionista se sienta agobiado, frustrado, causando estrés, también dependerá de la relación que lleve con los compañeros de trabajo y los factores asociados a propiciar la aparición del síndrome de *Burnout* (Marrau, 2009 b).

Síntomas relacionados con el Síndrome de *Burnout*.

Síntomas psicossomáticos. Cefaleas, molestias gastrointestinales, insomnio entre otros.

Síntomas conductuales.	Problemas relacionales, absentismo laboral, entre otros.
Síntomas emocionales.	Distanciamiento afectivo, ansiedad, disminución de rendimiento laboral, entre otros.
Síntomas defensivos.	Negación de los síntomas anteriores y desplazamiento de los síntomas hacia otros ámbitos.

Cuadro 3. Cuadro de los cuatro síntomas y su manifestación.

2.4.3 Factores personales que propician el síndrome de *Burnout*.

Se han descrito varios factores de riesgo para que se desarrolle el síndrome de *Burnout*, entre los cuales se encuentran personas jóvenes, género femenino, solteros o sin pareja estable, mayores turnos laborales o sobrecarga laboral⁸, el estado civil, número de hijos, rasgos de personalidad tales como personas idealistas, optimistas, con expectativas altruistas elevadas, deseo de prestigio y mayores ingresos económicos, este último puede resultar una fuente considerable de motivación personal. De entre todos los factores de riesgo comentados el que resulta ser preponderante e importante es el de sobrecarga de trabajo, al igual que los síntomas laborales e individuales, los factores también están relacionados, aunque este último no dependa del individuo sino de la organización y el ritmo en que se pida trabajar (Gutiérrez, 2006).

Es verdad que no solo depende de manera individual, sino que el trabajador y la organización se vuelvan un conjunto de funcionalidad donde el individuo se puede ver afectado dependiendo de la personalidad, actitudes y aptitudes donde esto pudiese afectarle. Las personas perfeccionistas, competentes, con grandes expectativas, son más propensas a padecer este síndrome. Suele ser personas con baja tolerancia a la frustración. Los factores que posee cada persona pueden ser los detonantes del síndrome. Pareciera que fuese parte de cada etapa de la vida y así es, pero también propicia a la aparición de *Burnout*. A continuación se mencionan los factores individuales condicionantes del síndrome de *Burnout* como: Edad, estado civil, falta de formación, acceso largo y penoso al mundo laboral según (Poma, 2015).

Características individuales.

Para hacer un análisis de la actividad del profesional en este caso del docente, es necesario conocer las características individuales que presenta cada uno son:El

⁸ “La fatiga resultante de la sobrecarga en el trabajo produce un deterioro del rendimiento humano, el cual puede verse reflejado en errores de omisión y la consecución de eventos adversos” (Bocanegra, 2012).

género, la edad, la tipología de la personalidad, el “locus de control”⁹ y el grado de profesionalización; así como su cualidad y estilo de vida. En cuanto al género y el rol que desempeñan especialmente las mujeres las actividades que desarrollan en la familia tendrán más factores estresantes que propician el síndrome de *Burnout* en el momento, aunque más adelante el efecto en el hombre será mayor de tener síndrome de *Burnout*. A continuación, se explican estas características.

a) Género.

El género enuncia el concepto de “rol social”, el cual es atribuible a las ideas que se tienen sobre las discrepancias entre hombre-mujer. En este término se puede apreciar el funcionamiento desigual de ambos factores sociales como resultado de la cultura, tanto a nivel familiar como laboral (Ali El Sahili, 2010 a).

En investigaciones hechas por Garay (2005), realizadas entre mujeres trabajadoras, sin actividad en el hogar, comparadas con mujeres con carga de trabajo en el hogar exclusivamente, se ha encontrado un mayor desgaste por el trabajo familiar. Por otra parte, derivado de su biología, la mujer, con respecto a los hombres, están más expuestas a factores de estrés interno que externo, consecuencia de la frecuencia de sus cambios hormonales relacionados con sus periodos menstruales, a los cuales se suele sumar estrés familiar, provocado usualmente por el cuidado que le demandan los hijos; muchas mujeres combinan ambos roles, lo cual genera una triple predisposición al estrés (estresores internos, estresores familiares y estresores laborales), esta situación explica porque se ha encontrado exclusivamente en las mujeres prevalencia en cefaleas, gastritis, ulcera y colitis. Esta doble función implicada en las actividades hogar-trabajo, hace sumamente complejo el estudio de las diferencias de género en la docencia.

Aunque es mayor la presencia de estrés en la mujer, los efectos destructores que se acumulan con el paso del tiempo la afectan menos; existen muchas pruebas

⁹Locus tiene su raíz en el latín que significa: lugar, el lugar de control se encuentra ya sea externo o interno. Como rasgo de personalidad. - Es la emoción de una persona de lo que determina (controla) el rumbo. (Balcázar, 2012).

que indican que posteriormente el maestro hombre tendrá más propensión al desgaste profesional (Ali El Sahili, 2010 b).

b) Edad.

Aparece más frecuente en jóvenes, algo que puede resultar paradójico, ya que puede pensarse que afecta a aquella con muchos años de ejercer la profesión, en solteros o separados. Pero no es así, la frecuencia en jóvenes es muy grande ya que se tiene muy altas expectativas cuando apenas se empieza un trabajo pero al ver que las expectativas son el ideal y no el real empieza a aparecer este síndrome (Poma, 2015).

Se considera que en el transcurso de los años no genera deterioro emocional en los docentes, al contrario, los años en muchos casos y hasta determinada edad, ayudan a la formación de experiencia y favorecen en que las actitudes sean más sabias y las decisiones se tomen mejor; se infiere que situaciones externas que le suceden como pueden ser: Las pérdidas, los temores, las condiciones económicas angustiantes o falta de la salud al docente pueden llegar a producir un efecto destructor en el (Ali El Shaili, 2010 c).

c) Estado civil.

Es verdad que la vida personal influye, y el estado civil de cada persona dependerá de la relación entre pareja y la responsabilidad que implica tener una familia y un compromiso, esto puede resultar estresante y se fomenta la aparición del síndrome de *Burnout*. También dependerá de la personalidad y el rol que se juegue dentro de las familias.

d) Falta de formación.

Una insuficiente preparación en habilidades de comunicación interpersonal, contribuye de manera decisiva a la aparición del problema. La deficiencia de la preparación práctica para el ejercicio de cualquier profesión y para una buena formación. La deficiencia en la experiencia puede resultar algo frustrante ya que

se puede tener todo en conocimiento, pero el trabajador necesita encontrar su espacio para desarrollarse y crecer como profesionista.

e) Acceso largo y penoso al mundo laboral.

Las carreras universitarias son cada vez más largas y con mayor contenido teórico. Después de su finalización, que en algunos casos pueden llegar de ocho a nueve años, el recién egresado se encuentra muchas veces en un paro o trabajando en algo que nada tiene que ver con sus estudios universitarios. Esto puede explicar la mencionada frecuencia del síndrome en jóvenes, cuando la lógica nos dice que ésta patología tendría que predominar en personas con más avance. O, al contrario, puede durar pocos años la carrera universitaria pero no encontrar trabajo en su área de profesión y por la edad tener como consecuencia el síndrome de *Burnout* (Poma, 2008).

Los factores individuales podrán presentarse unos más que otros, esto dependerá del profesional y su vida personal, factores que terminarán propiciando a que el profesional presente el síndrome de *Burnout*.

Con los factores mencionados anteriormente podrá cambiar la expectativa de algunos, por ejemplo, pensar que los profesionales con más años de trabajar en su profesión son más susceptibles para presentar el síndrome de *Burnout*, pero no es así, esto dependerá también de la demanda de trabajo ya que puede haber un profesional con muchos años ejerciendo las exigencias de elaboración de sus tareas; por el contrario, un profesional recién egresado podría estar a gusto y alcanzar a ver la diferencia entre el ideal y real, aunque la mayoría, o si no es que todos los egresados profesionales, tienen una visión de ellos mismos muy elevadas.

Con éstas características señaladas se ha generado el conocimiento y la refutación de algunas posibles suposiciones que pudiesen existir, como por ejemplo, la edad, que podríamos llegar a pensar que mientras más años tenga el docente, y el género sea mujer, la probabilidad de presentar esta patología es mayor, pero con el paso del tiempo el género masculino tiene elevadas

probabilidades de presentar el síndrome y la edad hace que el docente tenga más experiencia y las probabilidades son menores de presentar *Burnout*. Las variables de cada persona podrían fomentar la aparición en los profesionales según sus características.

2.4.4 Factores laborales que propician el síndrome de *Burnout*.

La ansiedad que se provoca durante el desarrollo de la carrera profesional, condiciones económicas, sobrecarga de trabajo, falta de estimulación, poca orientación profesional, aislamiento y bajas expectativas para controlar los modos de conseguir refuerzos positivos en el desarrollo profesional son algunos de los factores laborales con mayor contribución a la aparición de *Burnout*.

Como se ha mencionado, el síndrome de *Burnout* está asociado con algunas características laborales objetivas, tales como, la sobrecarga de trabajo, la valoración subjetiva de la demanda laboral, (ambas estrechamente relacionadas) la inadecuada supervisión, la falta de participación en la toma de decisiones y las malas condiciones de trabajo. Estas características, junto con los factores contribuyentes en conjunto, son los principales colaboradores en la aparición del síndrome en los trabajadores.

A continuación, se mencionan los factores laborales que propician la aparición del *Burnout*.

Actitudes del trabajo.

El síndrome de *Burnout* se asocia directamente con excesivas e inadecuadas perspectivas del trabajo. De forma característica el *Burnout* se da en personas que se encuentran muy fuertemente involucradas en su tarea y trabajan con personas que tienden a no colaborar o son de difícil trato, esto resulta frustrante para el trabajador ya que sus expectativas y metas son altas, estas quieren ser alcanzadas por el trabajador, pero al ver la falta de apoyo para alcanzar las metas y expectativas le causa frustración (Jiménez, 2012 a).

Soporte social en el trabajo.

Se refiere al ambiente o el clima social en el que acontece el *Burnout* y donde se desarrolla el profesional. La relación entre *Burnout* y soporte social, se da a través de una mala cohesión interpersonal dentro del grupo de trabajo, así como, la existencia de conflictos interpersonales se asocia positivamente con la manifestación de *Burnout*. Ya que se sabe que una cohesión es indispensable para que a un conjunto de personas se les llame grupo (Jiménez, 2012 b).

Otros factores que no se han mencionado y otros que se desea retomar son los siguientes:

- Sobrecarga de trabajo.
- Exigencia del trabajo a la interacción.
- Falta de apoyo de la organización.
- Falta de control sobre la organización de trabajo.
- Escasa participación de los trabajadores e integración de los trabajadores en la institución.
- Relaciones conflictivas entre los trabajadores.
- Condiciones laborales.
- El entorno laboral es determinante para el desarrollo de *Burnout*. La rutina, deficientes condiciones ambientales, falta de estabilidad laboral, horarios, dificultad de relación con los compañeros o impertinencias del jefe o un jefe "tóxico"¹⁰. Las relaciones interpersonales conflictivas suponen que una causa muy importante de *Burnout* es, que no coincidan el líder y el jefe en una misma persona (Paleativos, 2008).
- Problemas organizativos.
- La organización puede estar permanentemente escasa de dinero, y con esto carecerá de equipo e instalaciones.
- Respaldo insuficiente.

¹⁰Un jefe tóxico es aquella persona considerada inaguantable por sus colaboradores, realmente nociva para la salud mental y física de las personas que trabajan para él (Romo y Rodríguez, 2010).

- La escasez de personal puede significar que se tenga que realizar tareas que están por debajo del nivel de su entrenamiento y competencia, y las cuales le quitan tiempo al trabajo que debería estar realizando. No solo interfiere la eficacia del trabajo, sino que dejan a los individuos con el sentimiento de que sus habilidades profesionales son devaluadas.
- Horarios extras.
- Trabajar horas extras es cansado y estresante en sí mismo. El cuerpo tiene un ritmo natural (conocido naturalmente como ritmo circadiano). Pero además de romper con el ritmo circadiano, las horas extras causan estrés.
- Prospectos de posición, salario y promoción escasos, estrechamente ligada con su trabajo (Fontana, 1995).

La organización, los recursos y las tareas que se le otorgan a los empleados (en este caso los profesionales docentes), pueden favorecer a la aparición del síndrome de *Burnout*, por las exigencias o tareas que no pueden realizar llegando así a la frustración por no alcanzar lo ideal. Por otra parte, la falta de recursos para elaborar el trabajo que se les pide les crea un conflicto muy grande al igual que los factores antes mencionados.

CAPÍTULO 3. Afrontamiento del estrés, prevención del síndrome de *Burnout* en docentes y suicidio laboral.

Según la OMS se encuentra en un primer nivel la acción de evitar. La prevención primaria son un grupo de conductas el cual su objetivo, será labaja de la incidencia. Desde una perspectiva abierta y saludable se incluyen actividades cuyo objetivo será un desarrollo óptimo de las capacidades físicas, psíquicas y sociales en individuos y comunidades, estas son actividades que promocionan a la salud, tomando esto como un periodo pre patógeno es decir antes de que se presente la enfermedad por la interacción de factores(Vignolo, Vacarezza, Álvarez &Sosa, 2011).

El afrontamiento está relacionado con un procesamiento cognitivo o de interacción social que surge como resultado de un evento o situación estresante y con esto sugiere el modo en que un sujeto intenta resistir y superar demandas excesivas para adaptarse a una nueva situación y establecer el equilibrio.

Lazarus y Folkman (1986) definen el afrontamiento como “los esfuerzos cognitivos, emocionales y conductuales dirigidos a manejar las demandas internas y ambientales que pueden extralimitar o poner a prueba los recursos de las personas” (p.350). Y por ello se determinan tres fases de afrontamiento las cuales se describen a continuación:

FASES DE AFRONTAMIENTO

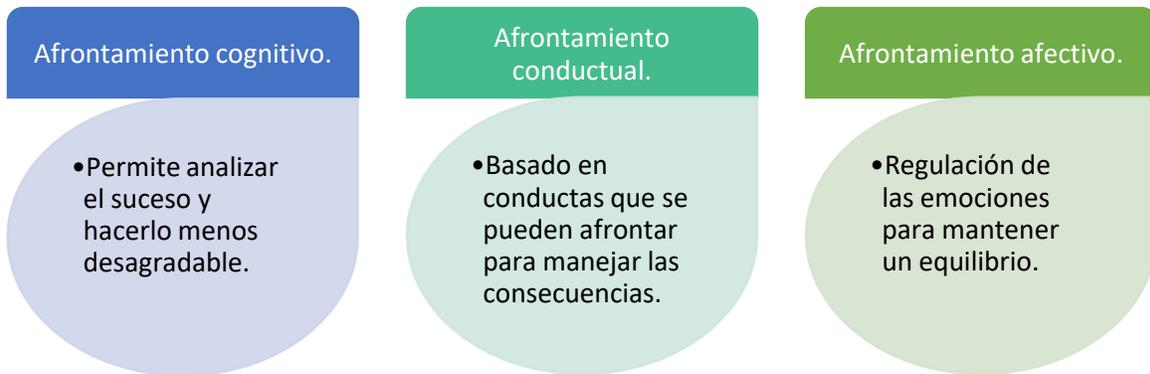


Fig. 4. Tipos de afrontamiento y su manera manifestación.

Las personas pueden utilizar un afrontamiento centrado en el problema, y la finalidad es dar solución a la situación causante de estrés en el individuo, regulando emociones que están estrechamente vinculadas a la situación que causan estrés (Lazarus y Folkman, 1986).

La estrategia de afrontamiento se hará presente en una situación estresante; esto quiere decir que, cuando la situación que le causa malestar al docente está presente, se pondrá en práctica dicha estrategia de afrontamiento, en la cual los esfuerzos son cognitivos para hacerle frente al problema.

Londoño (2006), afirma la importancia de considerar 12 tipos de “Estrategias de afrontamiento” que pueden poner en práctica las personas, para hacer frente a las situaciones que se les presentan y que les parecen ser causantes de estrés.

12 tipos de

“Estrategias de afrontamiento” según Londoño 2006.

- 1. Apoyo social:** Es el soporte social recibido; se tiene la convicción de que las personas pueden llegar a ser un sostén posibilitador en la disminución del problema.
- 2. Reacción agresiva:** Es la expresión impulsiva de emociones negativas hacia los otros y hacia sí mismo.
- 3. Apoyo profesional:** Es la búsqueda de otras fuentes de información, incluyendo profesionales que brinden asesoría y posibiliten pensar el problema de forma integral, envolviendo todas las posibles alternativas de solución.
- 4. Evitación cognitiva:** Es el bloqueo de pensamientos negativos, que los logra la persona tras la implementación de actividades distractoras, como una manera de evitar pensar en el problema.
- 5. Reevaluación positiva:** Enfatizando sólo los aspectos positivos que contrarresten lo negativos y permitan un afrontamiento.
- 6. Expresión de la dificultad de afrontamiento:** Es similar al apoyo emocional, pero a diferencia de éste, le permite a la persona desahogar en otros sus dificultades, sin lograr un afrontamiento eficaz
- 7. Autonomía:** Es el afrontamiento y solución, sin recurrir a otros para enfrentarlo.
- 8. Negación:** Es la tendencia a suprimir la situación, como una manera de evitar los efectos negativos consecuentes de la misma.
- 9. Evitación emocional:** Es la capacidad de controlar y bloquear las emociones negativas que surgen como consecuencia de la situación presente
- 10. Espera:** Implica no afrontar, ni actuar ante el evento, contemplando la posibilidad de que este se solucione sin hacer ningún esfuerzo.
- 11. Religión:** La persona se vale de la oración y de sus creencias religiosas para solucionar el problema.
- 12. Solución de problemas:** Buscar soluciones orientadas a la resolución del problema en el momento que se presente

Fig. 5. Doce propuestas de afrontamiento para la prevención del síndrome de *Burnout*.

La prevención del síndrome de *Burnout* será determinada por del estrés que presenten los docentes y a partir de ello poder elegir la estrategia o técnica más adecuada. Las investigaciones sobre el síndrome han aportado el desarrollo de intervenciones para el control y la prevención del síndrome de *Burnout*.

La preparación psicológica es una situación muy importante, pero usualmente, se deja de lado, ya que le restan importancia y valor, aunque no está estrictamente dentro de la formación de los profesionales es algo esencial incrementar los recursos emocionales y la capacidad de actuar ante las situaciones que se le presenten y cause malestar al docente, para poder prevenir.

Para intervenir, reducir, prevenir o eliminar según Cherniss (1980), menciona cuatro objetivos para hacerlo posible y eliminar las demandas laborales, estas son: Cambiar las metas, preferencias y expectativas; incrementar los recursos y proveer estrategias acordes a las características del *Burnout*. También existen diferentes puntos de vista donde las estrategias pueden abordarse desde el plano individual u organizacional. Las dos maneras pueden resultar efectivas ya que es un plano donde existe una correlación muy estrecha entre estas dos áreas.

Según las estrategias de plano individual y organizacional las técnicas que existen son diversas y distintas en las que dominan las de relajación, cognitivas-conductuales, resolución de problemas, asertividad, técnicas de autocontrol dirigidas a las consecuencias del comportamiento, la capacidad de adaptación que se posee y el afrontamiento. A continuación, se mencionarán algunos autores y la manera en que ellos proponen como abordar las situaciones causantes de estrés individualmente.

O'Brien (1998), menciona que se puede preparar a los trabajadores en forma de asesoramiento, para que puedan identificar los factores fomentadores de *Burnout* que causan malestar, también reconocer los síntomas de estrés e identificar los factores teniendo como consecuencia la modificación de estos.

Otros autores que se centran en contar con instrucciones para poder hacerle frente a las situaciones que producen estrés laboral son Mickler y Rosen (1994),

ypretender con esto evitar el síndrome de *Burnout*, obteniendo la información con anticipación para tener una visión de los conocimientos necesarios y estar preparados cuando la situación se presente.

Arranz, Barbero, Barreto y Bayés (1997), creen que el individuo controla el ambiente y existen ciertos límites en su organización que pueden ser manipulados por el mismo para cambiar, de forma en que no produzca estrés, así debe de existir la aceptación y adaptación, con esto seguir adelante y poder llevar a cabo su trabajo sin que esto influya en el desarrollo de su labor.

Con estos autores se observan diferentes perspectivas para la prevención que es muy importante, ya que se ha observado un aumento en la incidencia del síndrome de *Burnout* en las personas, por eso existe la prevención y diferentes formas de hacerlo. Para poder llevarlo a cabo los tipos de apoyo según Thomaé, Ayala, Sphan y Stortti (2006) son:

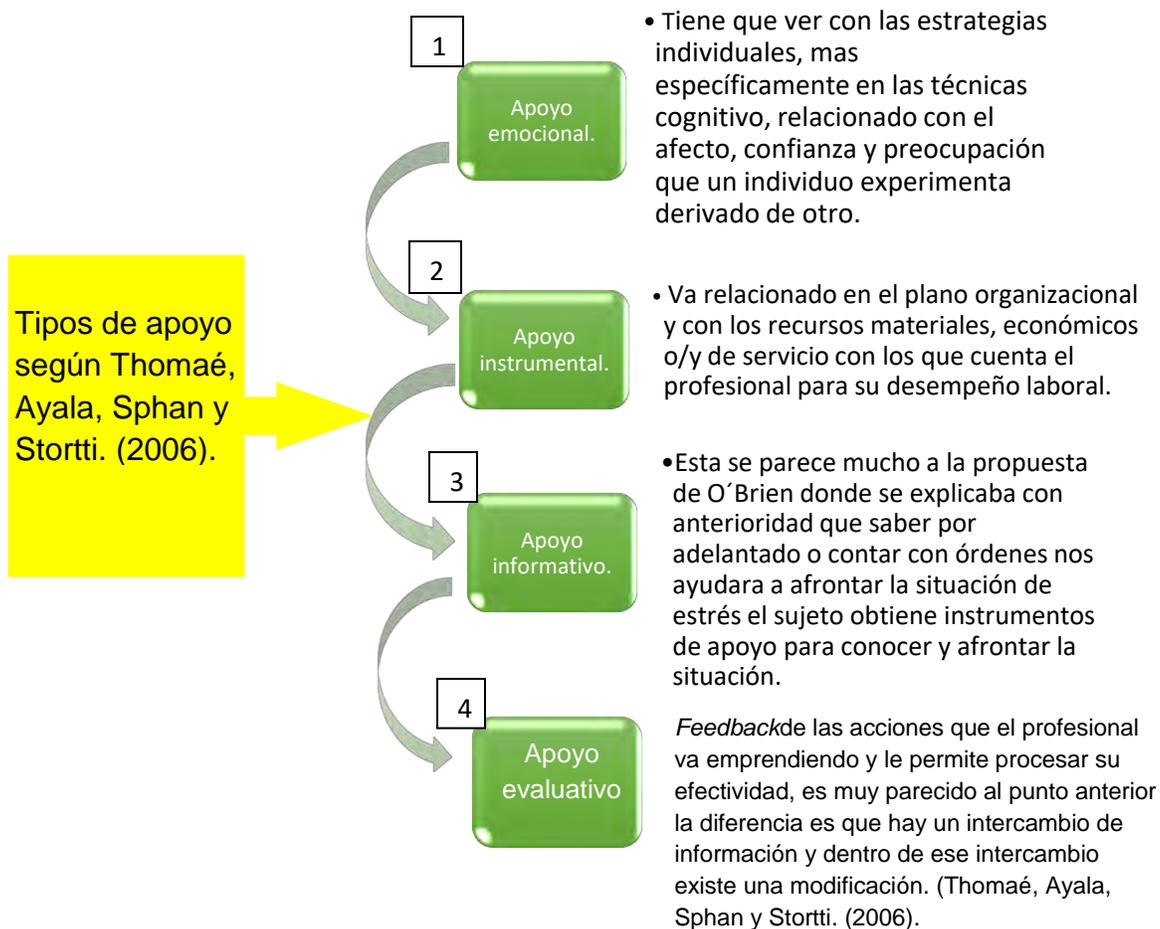


Fig. 6. Cuatro tipos de apoyo que pueden utilizarse para la impartición de clases.

Feedback¹¹

Los anteriores son ejemplos y perspectivas de manera individual, que a su vez se dividen en estrategias, pero la manera de abordar a la persona según Maslach es mediante las aproximaciones orientadas para poder afrontar o relajarse, con esto pueden ayudar a aliviar el cansancio emocional y no sentir tensión (Ortega, 2004).

¹¹ El feedback es la retroalimentación de la información proporcionada por un agente (un profesor, compañero, libro, padre) en relación con aspectos de un desempeño o de un tema determinado (Hattie y Timperley, 2007).

Las estrategias están compuestas por técnicas, las cuales se mencionan al principio del capítulo se explicarán y retomarán a continuación. Para poder entender la importancia y la facilidad de llevar a cabo, y poder anticiparnos y llevar una mejor calidad de vida con el control de estrés a tiempo.

3.1 Técnicas para la prevención individual y organizacional del síndrome de *Burnout*.

Prevención se refiere a *“medidas orientadas a evitar la aparición de una enfermedad o problema de salud mediante el control de los factores causales y los factores predisponentes o condicionantes”* (OMS, 1998).

Existen dos tipos de actividades donde se puede dirigir un estado de bienestar en cuanto a prevención primaria:

Directa o específica: Se refiere a la prevención que va encaminada únicamente al individuo directamente, familia y comunidad.

Indirecta o inespecífica: Hace referencia al medio físico, esto quiere decir donde vive o labora el individuo tomando en cuenta el ambiente social y ecológico. En ambos casos esto va dirigido para evitar la enfermedad, enfocadas a la mejora y eliminación de factores que pudiesen afectar (Santacreu, Márquez & Rubio, 1997).

A continuación se mencionarán las técnicas y estrategias que se pueden utilizar para la prevención, pero usualmente lo más idóneo es abarcar a nivel individual ya que, la persona requiere de múltiples factores para poder realizar adecuadamente las técnicas, las circunstancias aunque quisieran separarse forman en conjunto, el ambiente donde el ser humano se va desarrollando, adquiriendo técnicas, habilidades, conocimientos, aptitudes para su crecimiento como persona y como profesional, teniendo en cuenta que los componentes se influyen unos con otros podemos darnos cuenta de él porque el individuo se considera un ser biopsicosocial, esto quiere decir que un ser humano es complejo por poseer un

organismo que permite relacionarse con su entorno interactuando de modo diferente al de los demás seres vivos.

Las estrategias para la prevención primaria pueden estar dirigidas a prohibir o disminuir la exposición del individuo al factor nocivo, hasta niveles no dañinos para la salud. Medidas orientadas a evitar la aparición de una enfermedad o problema de salud, mediante el control de los factores causales y los factores predisponentes o condicionantes (OMS, 1998).

No solo se pretenderá desarrollar la habilidad de adaptación y autocontrol, sino que, al paso del tiempo, los trabajadores y hasta la misma organización en la cual trabaja el profesional puede cambiar no solo sus recursos brindados a los trabajadores, sino también las metas y maneras de trabajar, si se toman las estrategias y técnicas para la prevención de forma grupal u organizacional, se debe de tener en cuenta que los trabajadores pueden estar ligados a constantes cambios en el sistema, por lo cual una sola cosa los alteraría, por eso es que se abarca de forma personal, aunque eso omita las menciones de algunas otras estrategias y técnicas (Vasconcelos, 2013).

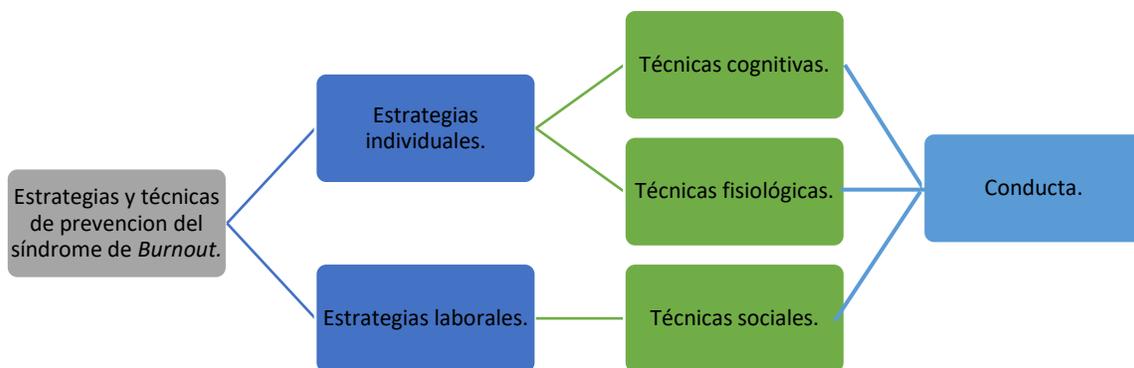


Fig. 7. Estrategias y técnicas para la utilización de prevención de síndrome de Burnout.

Dentro de las técnicas están presentes las conductuales las cuales engloban ambas estrategias, ya que el comportamiento se manifiesta en todo momento y se

verá influenciado porque está estrechamente relacionado al ser humano como un ser biopsicosocial siempre se encuentra rodeado de influencias tanto físicas, sociales e interpersonales. Por otra parte, el medio ambiente y los cambios que se producen en el desarrollo del individuo pueden alterar el equilibrio y es ahí donde surge la regulación encargándose de mantener la constancia de las interacciones básicas del medio interno. La homeostasis comprende al sujeto como una unidad en la que los procesos fisiológicos y psicológicos tienen un vínculo que no se rompe, los mecanismos fisicoquímicos, es decir las interacciones neurológicas que se dan, son mediadores de la interacción de los órganos, aparatos y sistemas (González de Rivera, 1980, 2003). Estos mecanismos, estímulos y estrés ambiental encuentran una manera de expresión fisiológica y en ocasiones desencadenar patologías.

En esta última recibe influencia influenciada por la cuestión fisiológica, social y cognitiva haciendo de esto un vínculo. Las estrategias se dividen en dos siendo individuales y laborales de las cuales se explican a continuación (Nicolaci, 2008).

Individualmente el objetivo es aumentar los recursos personales que tengan que ver con el trabajo con apoyo del desarrollo de competencias del individuo. Las habilidades y entrenamientos que usualmente deben de tener o adquirir según Morín (2014) son:

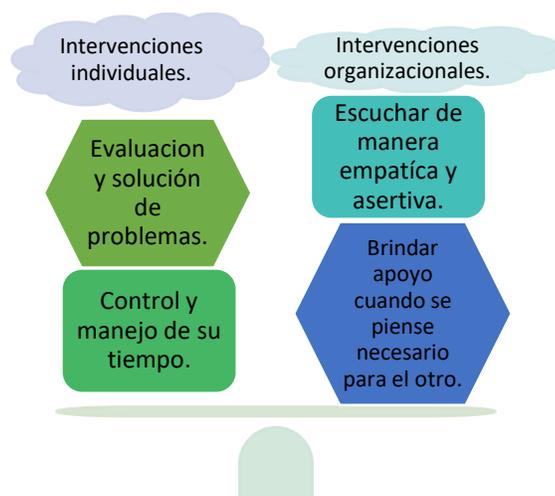


Fig. 8. Clasificación del tipo de intervenciones.

Estrategias individuales.

Una estrategia es una planeación donde se encuentran una serie de pasos que en conjunto tendrá el objetivo de poner en práctica los conocimientos adquiridos en ésta, de tal manera que los de carácter individual tienen como objetivo proporcionar a la persona de forma única.

Las estrategias individuales, en cuanto a los docentes, pueden usar sus conocimientos y poner en práctica las habilidades y estrategias que son útiles y que también utilizan con los alumnos, construyendo una planeación, previniendo para poder adelantarse a estructurar sus propias estrategias utilizando sus habilidades y demandas del mismo, teniendo como consecuencia adaptación a las fuentes generadoras del malestar laboral (Guerrero, 2005 a).

Los docentes pueden afrontar las situaciones poniendo en práctica las estrategias que se consideren útiles; se pueden utilizar para favorecer la adaptación. Como ya se ha mencionado el individuo tiene la habilidad de adaptarse a su medio, esta capacidad junto con el afrontamiento crea una función en la cual el individuo puede ser funcional y capaz de mantener el control (Guerrero, 2005 b).

En la investigación de Díaz, Tabares y Orozco (2010 a), en docentes de Bachillerato, arrojó resultados importantes en donde se manifiesta que los factores que están asociados al síndrome permiten que se demuestra la importancia de la aplicación de estrategias de intervención para el afrontamiento de manejo de estrés ya que esto disminuirá el desarrollo del síndrome (Díaz, López & Varela, 2010 b).

Gil-Monte y Peiró (1997), nos dicen que cuando se utilizan estrategias centradas en el problema, puede prevenirse y evitar la existencia del desarrollo del síndrome de *Burnout*, mientras tanto las estrategias de evitación escape, que se centran en las emociones, facilitan la aparición del síndrome. Por eso es que dentro de este capítulo se han clasificado las estrategias individuales, técnicas fisiológicas y cognitivas.

En esta población, las estrategias relacionadas con la solución de problemas y de afrontamiento se vieron beneficiados los 49 docentes de bachillerato dirigidos a la disminución de esta problemática teniendo como factores principales los entrenamientos en habilidades básicas y avanzadas en solución de problemas frente a situaciones generadoras de estrés. De esta manera, las estrategias van dirigidas a evitar y disminuir el estrés laboral y con ello la probabilidad de que se desarrolle el síndrome de *Burnout* (Díaz, López & Varela, 2010 c).

Técnicas fisiológicas.

Labrador (1991, 1992) y Sandín (1995) han compartido que la tensión se puede controlar bajo la modificación de la activación fisiológica, modificando las consecuencias de los pensamientos o situaciones.

Las técnicas fisiológicas están orientadas a la reducción del malestar emocional y físico, se caracteriza por las respuestas fisiológicas que presenta un individuo cuando se encuentra frente a una situación estresante provocando malestar, alteración en la evaluación y manifestación de la conducta para el control de la causa de molestia.

El objetivo de las técnicas que se presentan a continuación es la reducción de los niveles de activación de las respuestas fisiológicas producidas por el estrés.

Ejercicio: Se recomienda practicarlo con regularidad mínimo una hora tres veces a la semana, considerado como uno de los mejores medios para la reducción de estrés, el ejercicio estimula la mejora o mantenimiento del buen estado de salud, contribuyendo a las defensas naturales del organismo, produciendo beneficios para algunos sistemas como cardíaco, respiratorio, muscular, óseo y metabólico; liberando neurotransmisores como la endorfina. Entre los ejercicios más recomendados se encuentran: caminar, trotar, nadar, la danza, la yoga y el taichí (D´Orazio, 2007).

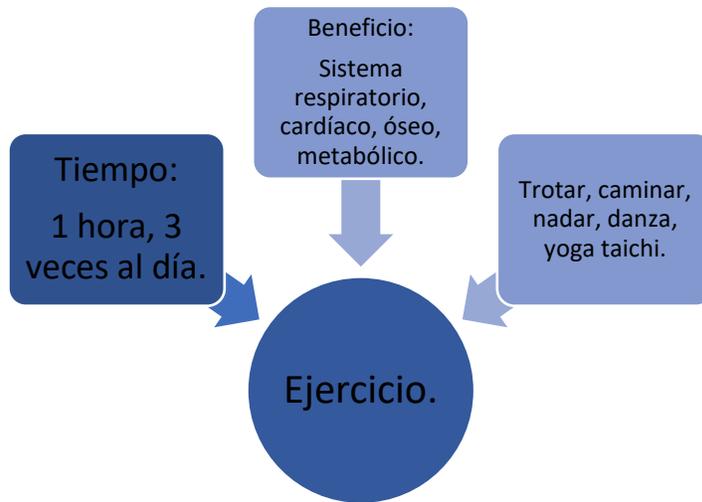


Fig. 9. Esquema de técnica física para la relajación.

Biofeedback es una técnica de tipo fisiológica y cognitiva, ya que se centra en el malestar emocional y trata de reducir la activación física otorgándole al individuo un control voluntario sobre los procesos y actividades del cuerpo. A través de la medición de procesos biológicos se le otorga información continua al individuo de los parámetros de éstos, para que pueda ser interpretada y utilizada teniendo el manejo de los procesos dirigiendo al individuo un dominio voluntario (Guerrero y Vicente, 2001).

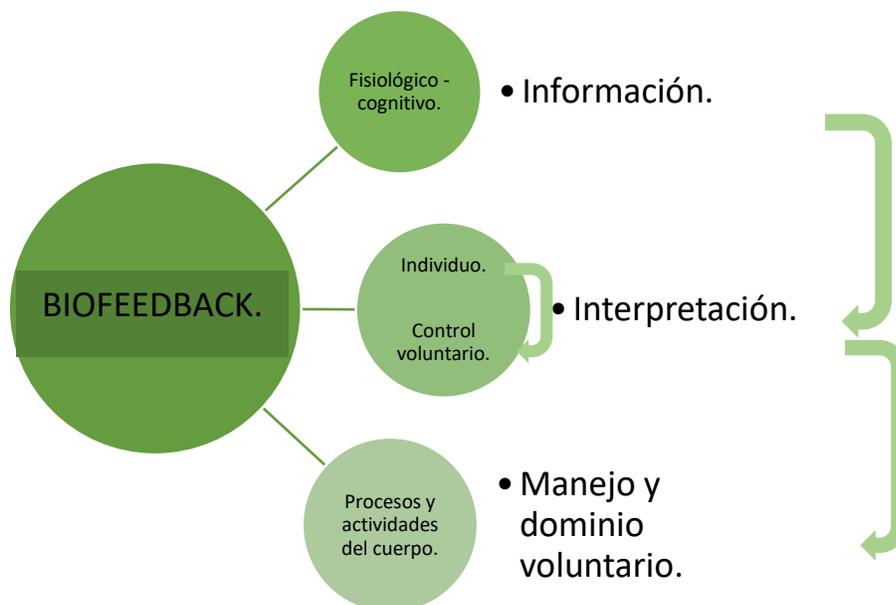


Fig 10. Técnica de Biofeedback y su desarrollo.

Relajación física: La relajación progresiva de Jacobson mezclada con el entrenamiento autógeno de Schultz son técnicas que explican el estrecho vínculo entre la tensión física con la psicológica, consideran que no es posible estar relajado físicamente y tenso emocionalmente. Basándonos en estos autores y sus teorías, dicen que los individuos pueden aprender a bajar sus niveles de tensión emocional con ayuda de la relajación física, aun cuando la situación causante de tensión este presente. Cuando los músculos como origen de la tensión se relajan, el pensamiento tendrá presente la relajación por la escasa o nula tensión por la reducción de actividad del sistema nervioso autónomo (Peiro y Salvador, 1993).

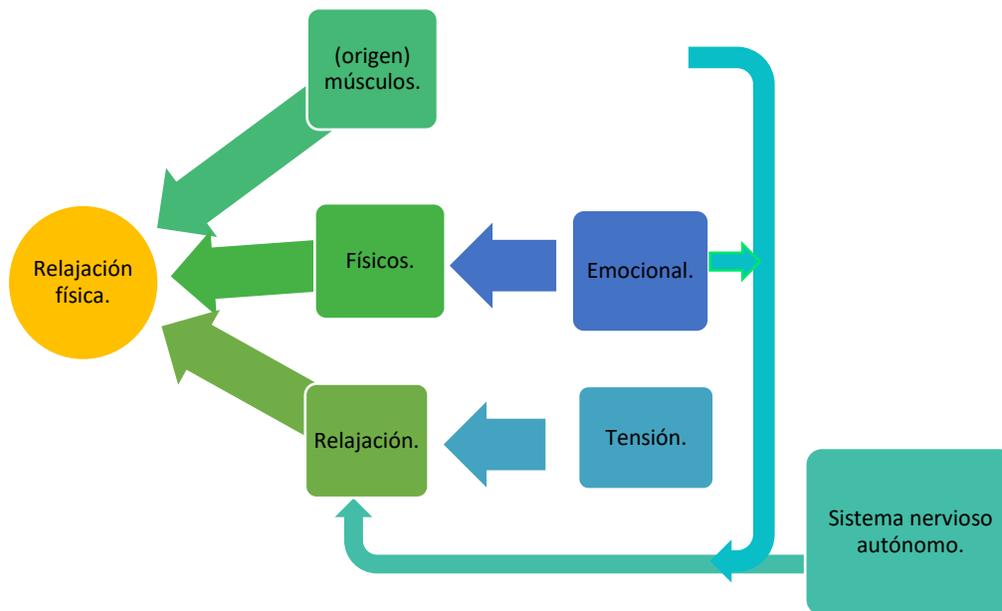


Fig. 11. Técnica de relajación donde se observa la relación del estado físico emocional y cognitivo.

La técnica corporal como el masaje, tiene efectos parecidos a hacer ejercicio; se pueden utilizar para contrarrestar el estrés teniendo como beneficio la mejora de circulación sanguínea, contrarresta el insomnio, estimula el drenaje linfático y venoso, disminuye dolores corporales y produce bienestar biopsicosocial (D'Orazio, 2007).

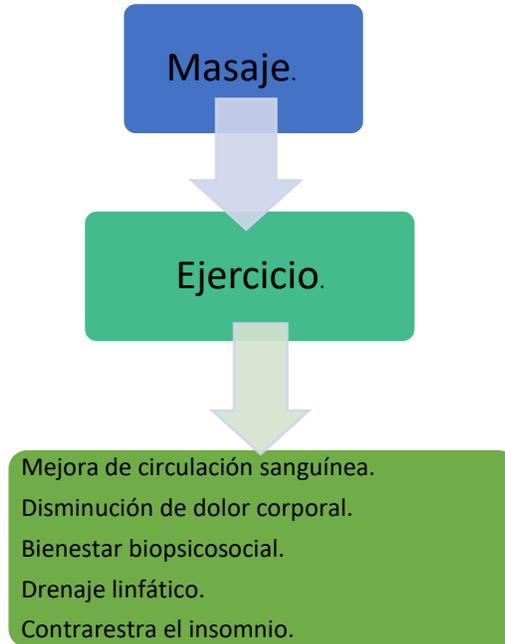


Fig. 12. Técnica de masaje donde se observa el impacto a nivel fisiológico.

Una técnica es la de respiración profunda, se trata de estar en una posición lo más cómoda para poder relajarse, a continuación, se pondrá la mano izquierda sobre el abdomen, posteriormente la mano derecha por encima de la izquierda. Imaginar que se trata de una bolsa vacía el cual debe de llenarse con aire, exhalando lentamente al intentar llenar esta “bolsa” se sentirá como una “onda” que llegará hasta los hombros levantándolos ligeramente, repitiendo internamente “mi cuerpo esta relajado”. Este ejercicio se recomienda repetir 4 o 5 veces seguidas, 10 o 15 veces por día.



Fig. 13 Técnica de respiración proceso y tiempo.

Otra técnica es la de respiración alternada, consiste en utilizar una posición la cual resulte muy cómoda. Después con el dedo pulgar se obstruirá el orificio derecho de la nariz, se sacará el aire lentamente por el orificio izquierdo y se proseguirá a tapar el orificio izquierdo y toma aire por el orificio derecho. Mantener el aire por un instante. Después se tapaná el orificio izquierdo y dejará salir el aire lentamente por el orificio derecho, manteniendo cerrada la izquierda. Hacer el ejercicio por 5-10 minutos, o disminuir el tiempo si se nota efecto de somnolencia. (Chóliz, 2012) Que consiste en que el individuo se relaje en base a su respiración.



Fig. 14. Técnica de respiración.

El objetivo de estas técnicas es que el docente se pueda relajar y la actividad física disminuya para que se tenga como consecuencia una relajación, evitando la sobrecarga de actividades que tenga que cumplir.

Miechenbaum y Cameron (1974), aportan en esta técnica que para llevarse a cabo se debe de estar en una posición donde se sienta cómodo y tranquilo. A partir del aprendizaje de técnicas de respiración para poder relajar la tensión en situación de estrés, se elabora para el sujeto una lista de situaciones estresantes, de menor a mayor, imaginando posibles situaciones y con esto las soluciones que se podrían utilizar junto con sus consecuencias. Para que cuando la situación estresante se presente, ya haya pensado en la solución más idónea y con anterioridad haya visualizado los pros y contras, haciendo modificaciones si se considera necesario.

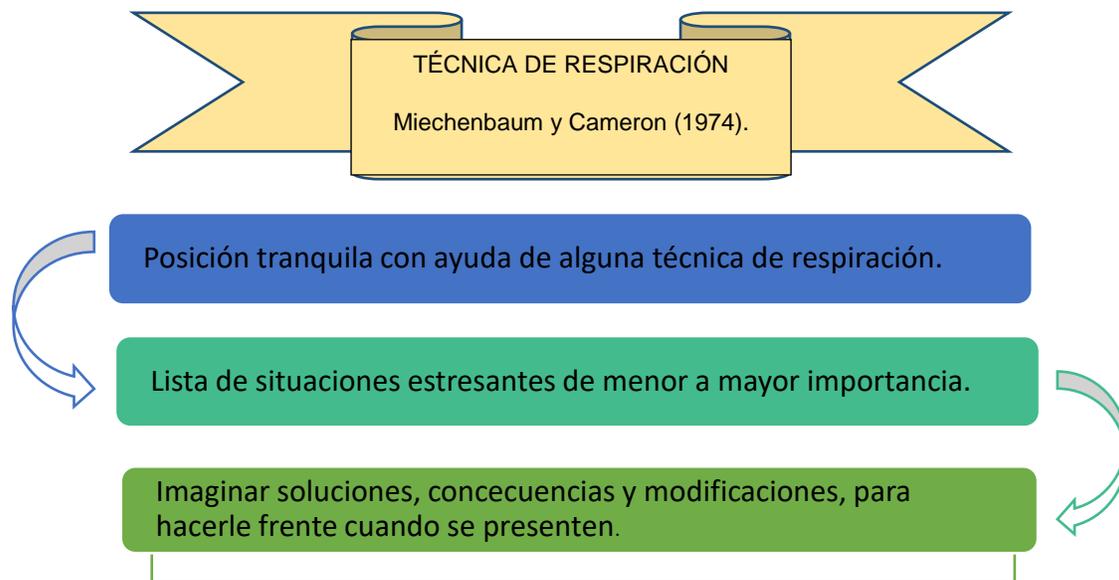


Fig. 15 Técnica de respiración donde se observa el trabajo en conjunto con la cognición.

Es verdad que los docentes siempre están dentro de una actividad física, ya sea corriendo, caminando o en constante movimiento; cuando se pasa por una situación estresante el organismo genera adrenalina usualmente, esto es para estar alerta y para proceder en cualquier momento; pero la actividad de relajación a la que se hace referencia es importante que se haga de manera adecuada para bajar la tensión y estrés docente. Hablar de estrés es un tema muy común dentro del ámbito profesional y aunque se menciona muy a menudo, no se tiene la actividad física que es recomendable para preservar la salud. Cuando el docente está estresado, al final del día, puede sentirse sin energía y es por eso que existen otras técnicas si no le es viable al profesional usar técnicas físicas, para la prevención de síndrome de *Burnout* o *Karoshi* en dado caso que se llegue a esas condiciones. Con actividades físicas no solo se verá la reducción de estrés sino también una mejora física teniendo como consecuencia una mejor circulación sanguínea y con esto la oxigenación será mayor teniendo como resultado la mejora de ideas frescas y atractivas teniendo posibilidad de estar con humor agradable y favorable para poder aprovecharla impartiendo clase.

Técnicas cognitivas-conductuales.

La finalidad de estas técnicas es que la persona estresada se apoye de las habilidades y competencias que posee, y así pueda afrontar los problemas laborales. Entre las técnicas se incluye la de asertividad y habilidad social.

Las técnicas cognitivas se basan en la mejora de la percepción para poder evaluar los problemas y solucionarlos. Esta técnica fue desarrollada por D'Zurilla y Golcifried (1971), su proceso inicia con identificar y especificar el problema de manera rápida y claramente, tomando en cuenta que se debe de realizar en términos que impliquen conductas para resolver ese problema. Buscar posibles soluciones que puede tener el problema desde diferentes perspectivas que ayudarán a hacerle frente al problema, después se procederá a analizar y considerar alternativas para dar una respuesta de solución más competente para el problema, valorar los resultados que se obtienen, ya sean positivos o negativos y al finalizar se debe de evaluar; y si es necesario, volver a los pasos anteriores y modificar algo donde se crea que exista una deficiencia o falla.

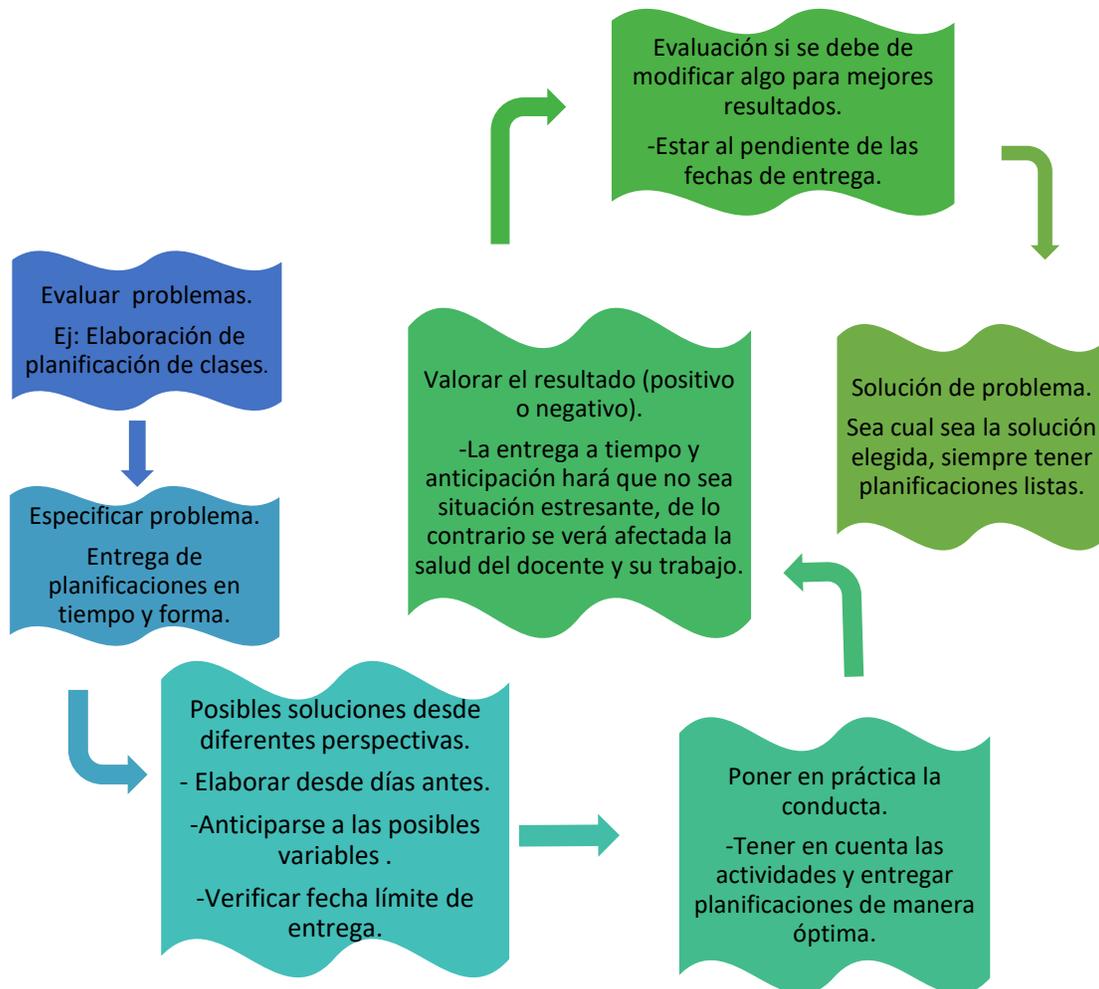


Fig. 16. Técnica centrada en el problema trabajando en conjunto con la cognición.

Otra de las técnicas cognitivas tiene que ver con la perspectiva del sujeto en la interpretación de los recursos que el individuo tiene y el control de pensamientos.

Esta técnica consiste en la modificación de pensamientos negativos repetitivos que producen (por ejemplo ansiedad) y no ayudan a tener soluciones que resulten eficaces, por el contrario, resulten difíciles. Si se manifiesta la aparición de pensamientos en cadena negativos y repetitivos, se debe de tratar de evitarlos interrumpiendo con alguna acción que sea agradable y sustituir los pensamientos negativos por algunos positivos para poder tener el control de la situación. La finalidad de esta técnica es que un estímulo que se considera suficientemente fuerte hará que se deje de prestar atención a los pensamientos que se están

desarrollando negativos y centrarse en los pensamientos positivos (Peiró y Salvador, 1993).

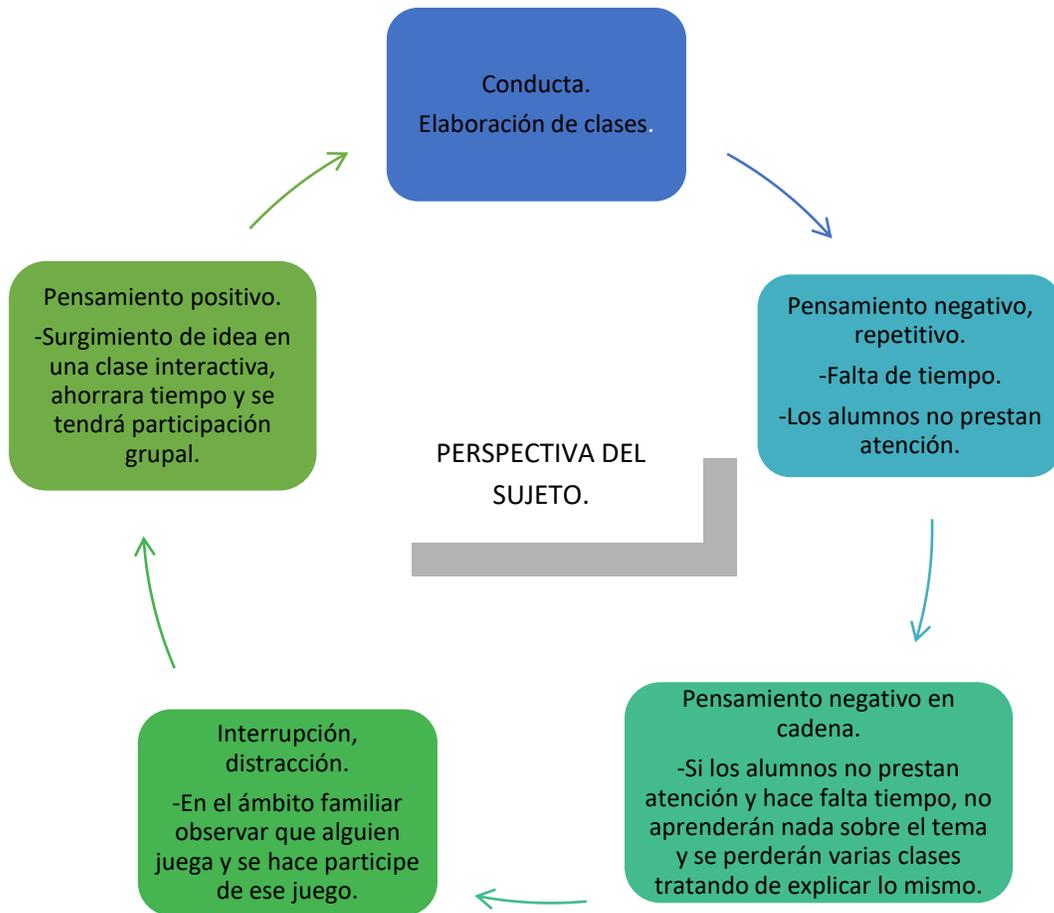


Fig. 17. Perspectiva del Docente.

Estrategias de intervención laboral.

Parkes (2001), nos dice que no es muy funcional someter a los trabajadores a programas de entrenamiento contra el estrés ya que en la empresa las exigencias excesivas siguen siendo fuera del límite, haciendo que esto no sirva o no sea funcional para las personas, y también mientras las condiciones de trabajo sean inapropiadas para poder llevar a cabo las metas o tareas establecidas.

Oliver (1993), propone que los planes de formación de los docentes tienen que ser de una forma realista donde se les hable de las tareas que deben de realizar y las funciones que deben de cubrir junto con sus derechos, obligaciones y poder conocer los problemas que se pueden presentar a lo largo de ir realizando su función, otorgar información acerca del síndrome, como su origen, desarrollo, prevención, y estrategias.

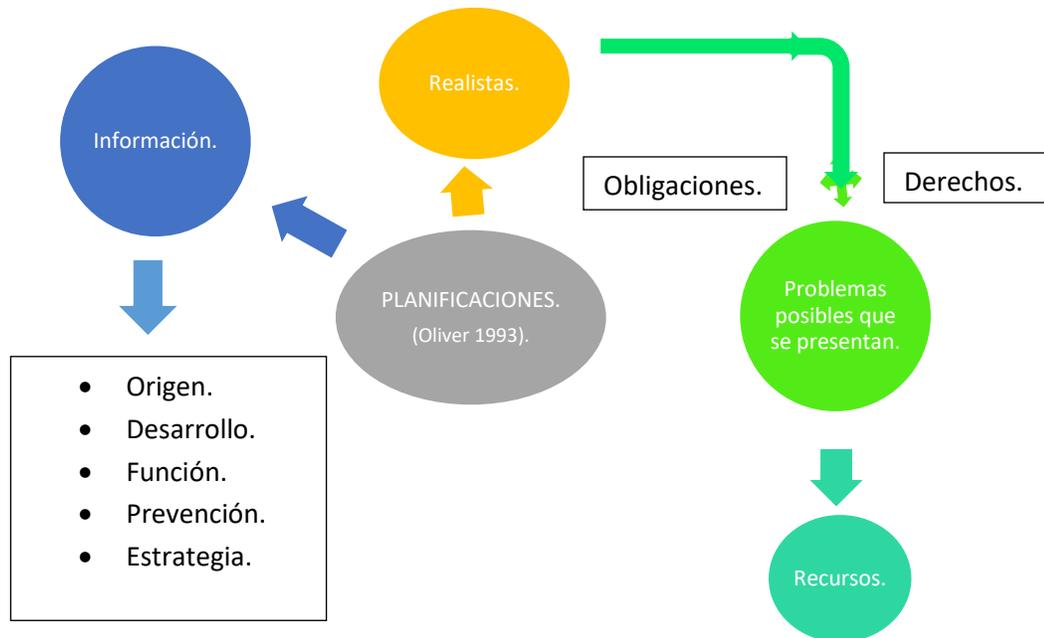


Fig. 18. Planes de formación docente.

Fernández-Garrido (2001), ha aportado que a través de la planificación de carrera o de las clases, reduce las fuentes de estrés debido a que se tiene un control, además de actuar como motivación. Así mismo, las organizaciones siempre tendrán que estar al pendiente de los turnos, tipo de jornada laboral, plazos de realización y los factores motivadores de estrés. Se recomienda tener en cuenta estrategias, como elección de los turnos de trabajo, horarios flexibles, planificación que impida la percepción de urgencia en el trabajo.

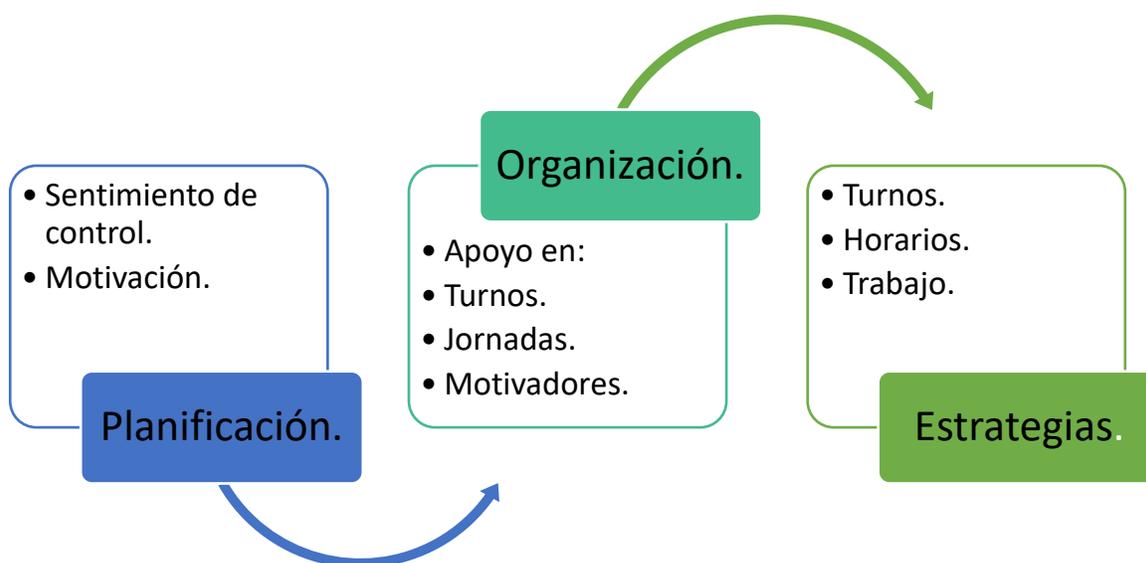


Fig. 19. Correlación entre la organización y la tarea docente para el apoyo del mismo.

Gil-Monte y Peiró (2003), sugiere que el incremento de la participación de los trabajadores en cuanto a la toma de decisiones es una manera de estrategias, también el proporcionarles información de destrezas y conocimientos para poder llevar de manera óptima las tareas y así llegar a tomar decisiones viables, trabajar en grupo ayudará al desarrollo de habilidades interpersonales, tomando esto como estrategias organizacionales. Puede también tener un beneficio de las diferentes participaciones, ya que el trabajador se sentirá con el control de su trabajo. La presencia de conflictos o situaciones estresantes en el ámbito laboral siempre estarán presentes por eso se sugiere y se requiere la elaboración de planes que actuarán como mediadores de conflictos (Guerrero & Rubio, 2005).

Lazarus y Folkman han aportado que el uso de las técnicas cognitivo-conductual que utiliza el individuo para poder tener el control, reducir o sobrellevar las exigencias también pueden tener como resultado la adaptación (Lazarus & Folkman, 1986).

Las técnicas conductuales ayudan a separar la vida familiar (personal) de lo laboral, en donde el docente fomenta el autocontrol, en la resolución de problemas

puede utilizar el reforzamiento, pareciera fácil como habilidad docente ya que en la cotidianidad el desarrollo de éstas están en constante práctica, esto puede ser un punto a favor porque facilitará enfrentar de manera asertiva a las situaciones causantes de estrés en el día a día manifestándose por medio de conductas, esto ayudará al docente en cómo se conducirá hacia un aprendizaje para utilizarlo mas adelante en cualquier circunstancia que se le presente, éstas técnicas también fomentan la sociabilización ya que el docente se empieza a aislar por estrés como síntoma de la presencia de *Burnout*, así mismo, la asertividad se refleja en un mejor manejo de sí mismos en su ámbito laboral en el cual les permite acercarse a sus alumnos, tienen como consecuencia una relación entre docente-alumno que resulta favorable; en donde la influencia es positiva en el ambiente dentro del aula además de poner en práctica éstas técnicas.



Fig. 20. Técnicas donde se ve reflejado el trabajo cognitivo manifestándose de manera conductual.

Estrategias de intervención social.

Su finalidad es acabar con el aislamiento y poder tener una mejora en la sociabilización, ya que el apoyo social favorece a la disminución de estrés y la capacidad del individuo se fortalece para enfrentar las situaciones que le causan estrés. El apoyo social tiene una estrecha relación con la salud física y psicológica.

Fueron D´Zurilla y Goldfried, quienes propusieron la técnica de solución de problemas en 1971, se basan en un proceso de 5 pasos en los cuales aseguran encontrar la solución al problema presente.

Los cinco pasos para resolver un problema son:

Paso 1. Especificar el problema.

Lo primero es definir el problema, ya que cada situación es diferente y se presenta de distinta manera y, por lo mismo, se presentarán respuestas diferentes.

Paso 2. Concretar la respuesta que damos al problema.

Describir el problema o situación causante de malestar, analizando la solución usual.

Paso 3. Hacer una lista con posibles soluciones alternativas.

Realizar un listado de las posibles soluciones o alternativas.

Paso 4. Valorar las consecuencias de cada alternativa.

Se valoran las consecuencias para cada alternativa del paso 3.

Paso 5. Valorar los resultados.

Poner en práctica la solución que se eligió y con esto comprobar que es la más idónea.

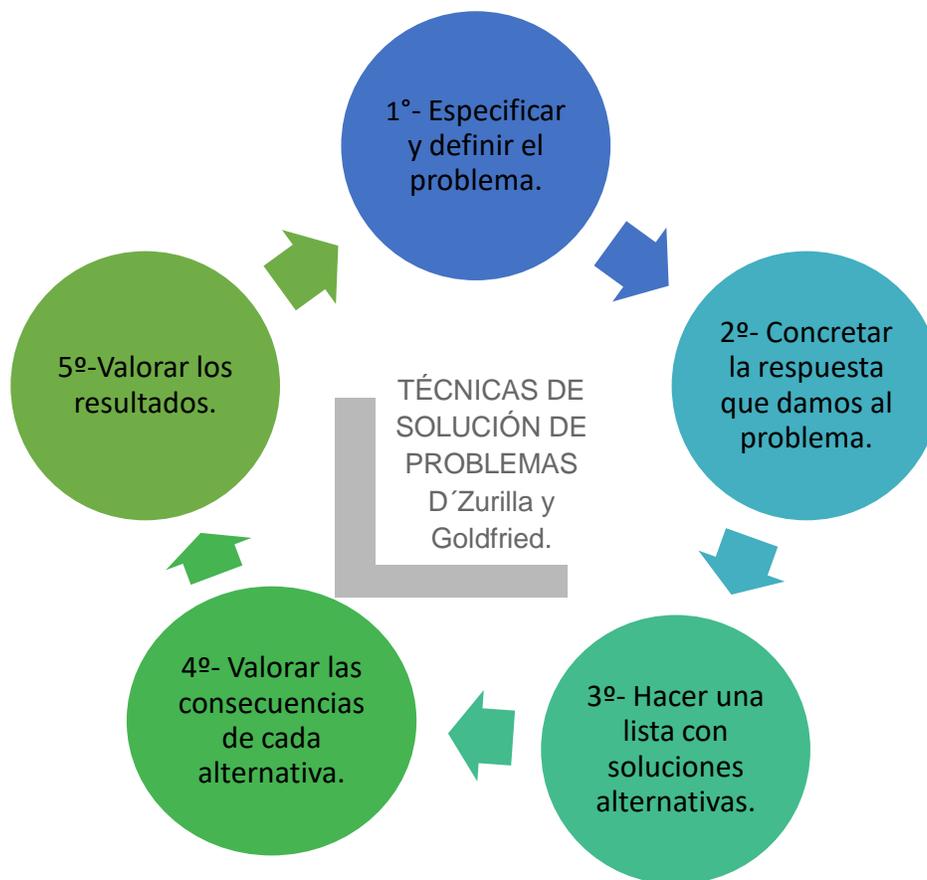


Fig. 21. Técnica centrada en el problema, considerándose importante por tomar la mayor importancia en lo causante del malestar.

Asertividad:

Esta técnica que consiste en no negar ninguna de las críticas que recibamos, al aceptar una crítica podrá cambiar la manera de ver las cosas, el decir “NO” a la opinión de las demás personas es caer en un juego en el cual será una posible pelea para tener la razón por sentirse atacado. Por el contrario, el escuchar un juicio y responder con un “sí” y no como dar la razón sino como respeto a la idea de los demás, y proseguir con nuestra propia opinión, así podrán comprenderse los distintos puntos de vista. Se aconseja que se use en las situaciones donde la manipulación pueda hacerse fácil y también cuando las demás técnicas pudiesen no resultar. Autocontrol y solución de problemas, son las técnicas en las que se

recomienda tener períodos de descanso durante la labor profesional, espacios pequeños pero que sean demasiado relajantes, también evitando todas las adicciones del profesional (Guerrero, 2005 a).



Fig. 23. Técnica social que permite la asertividad.

Se pueden utilizar como recursos las técnicas sociales de la inteligencia emocional según Coleman, ya que la facilidad de comprensión en cuanto a la correlación que se tiene entre todas las técnicas anteriores, haciendo así que el individuo muestre empatía y se logre una integración con la sociedad funcional en su trabajo, con conocimiento previo puede ser más fácil que los docentes anticipen la problemática, el aumento de toma de decisiones en los profesionales docentes y que obtengan información sobre sus habilidades, destrezas y conocimientos para que puedan desarrollar la tarea que se les asigna y puedan tomar decisiones, trabajar en grupo y utilizar sus habilidades (Guerrero, 2005 b).

Una responsabilidad profesional tiene que estar siempre presente porque para el docente es conveniente saber retirarse a tiempo de las situaciones laborales en las que se reconozca el malestar que se está ocasionando y también es aprender a decir no a las exigencias que se presentan en el área laboral que exceden las propias capacidades, expectativas y aspiraciones para lograr sus metas. Para alcanzar las metas y objetivos que se establecen dentro del trabajo, deben ser realistas y factibles para que con esto se pueda evitar la excesiva sobrecarga de demandas sobre actividades laborales. El sentimiento de ser eficaz en su tarea y hacer bien el trabajo, tomando el manejo de sí mismo, el docente puede tener el control de lo que le causa malestar, valorar el ámbito, el espacio y tiempo en donde el docente puede encontrar un espacio de disfrute y dentro de su práctica profesional (Navarro, 2009).

INTELIGENCIA EMOCIONAL SEGÚN COLEMAN.

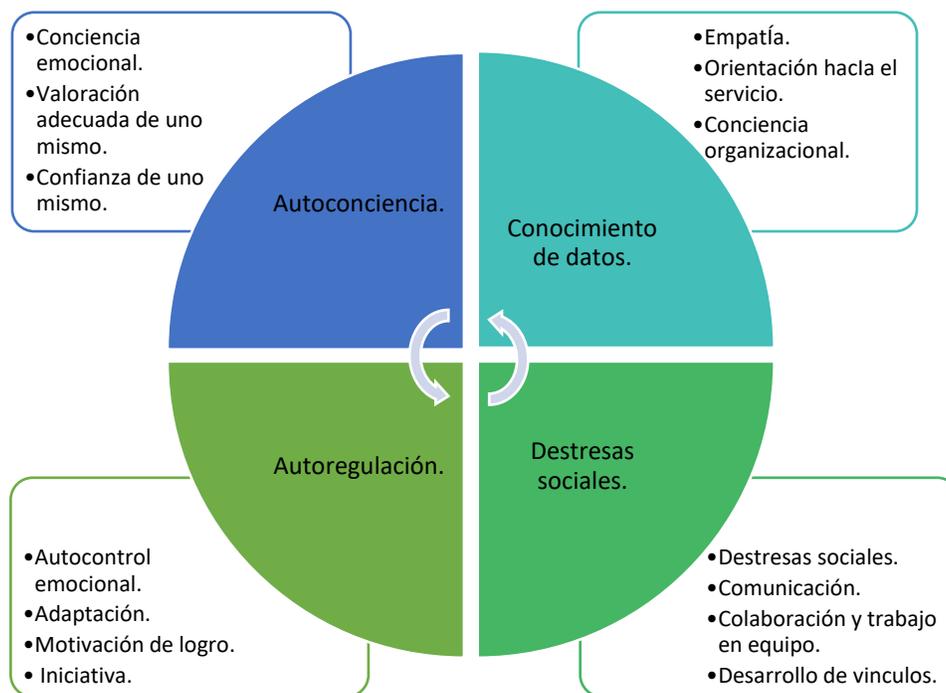


Fig. 24. La inteligencia emocional utilizada para llegar a la homeostasis.

Ivancevich y Matteson deciden hacer una distinción entre las guías dirigidas a la obtención de estrategias para afrontar el estrés y la adquisición de destrezas para

el manejo de las emociones. En las primeras se encuentran, solución de problemas y el entrenamiento en asertividad. Gil-Monte y Peiró han destacado que el utilizar las estrategias que van dirigidas al problema puede prevenir el desarrollo del síndrome (Gil-Monte y Peiró, 1999).

Hoy en día existen numerosas fuentes de consulta para los docentes, cuyo principal objetivo es guiaras en la adquisición de destrezas sociales donde se logre la dominación de habilidades para el profesor, no solo dominando la materia sino la dinámica del aula, no dejando que exista acumulación de errores desde el principio de la práctica docente y evitar tener un sentimiento de fracaso (Esteve, 2005).

Como se mencionó con anterioridad, cada una de las técnicas están correlacionadas; si una se ve afectada de alguna manera positiva o negativa, las demás también se verán influenciadas en cierto grado, es por eso, que en las técnicas sociales se manejan situaciones importantes como la asertividad que también tuvo mención en las técnicas cognitivo-conductual. Los docentes como generadores de conocimiento frente a varios grupos y con padres de familia se espera que puedan ser asertivos manejado esto como una habilidad social.

3.2 El desarrollo de la moral.

Según Laurence Kohlberg (1958), se escribe más como un juicio que, como un desarrollo moral, basándose en un enfoque social, cognitivo, filosófico y psicológico.

Laurence estudió durante doce años para poder hacer grandes aportaciones. Observó durante este tiempo las etapas de desarrollo basándose en Piaget, tomó en cuenta estadios de la edad adulta en donde considera al sujeto como resultado de una interacción experiencial más que la consecuencia de la maduración biológica, confirmando que Piaget aportó exitosamente el hecho de decir que el “razonamiento moral” cambia conforme a la edad y madurez.

Sobre el juicio moral según la teoría de Kohlberg los conceptos fundamentales de los que se tiene que tener conocimiento son los siguientes:

Considerando a un juicio *“como un proceso cognitivo que nos permite reflexionar sobre nuestros propios valores y ordenarlos en una jerarquía lógica”* (instituciones básicas, 1982).

Para entender esto es necesario tomar en cuenta el juicio moral, Kohlberg aportó que los valores se forman desde la niñez, donde estos son individuales y surgen del pensamiento, cada etapa consta de comportamientos únicos que van cambiando según el desarrollo y la experiencia en forma a una respuesta social.

Al pensar que la cognición tiene que ver con la moralidad que está implícita con la complejidad del pensamiento. Según el razonamiento moral avanzará conforme al razonamiento lógico. La cognición permite identificar e integrar complementos de una situación social ubicando y organizando la información para poder obtener un juicio moral sobre el dilema social. Este proceso se da individualmente y como consecuencia se obtiene un estilo propio para la resolución de problemas (Frisancho, 1996).

El pensamiento concreto en la niñez y las reglas impuestas por un adulto se consideran en esa etapa situaciones externas a él; es importante la normatividad a temprana edad, conforme al avance cognitivo se hacen presentes las operaciones lógicas convirtiendo a las normas provenientes de una autoridad única, absoluta que pertenece a un mundo exterior o al mundo de los adultos, y es ahí donde se da cuenta de la relación entre iguales, el desarrollo cognitivo permite que el pensamiento pueda inferir inductiva y deductivamente haciendo surgir sentimientos morales. Debido a la normatividad moral ayuda a la habilidad de generar principios morales utilizando un raciocinio como componente del juicio moral. El enfoque está en cómo se procesa y al mismo tiempo se olvida el conocimiento poniendo como marco fundamental como componente de juicio moral (Zerpa, 2007).

Las etapas de las que habla Laurence son las siguientes:



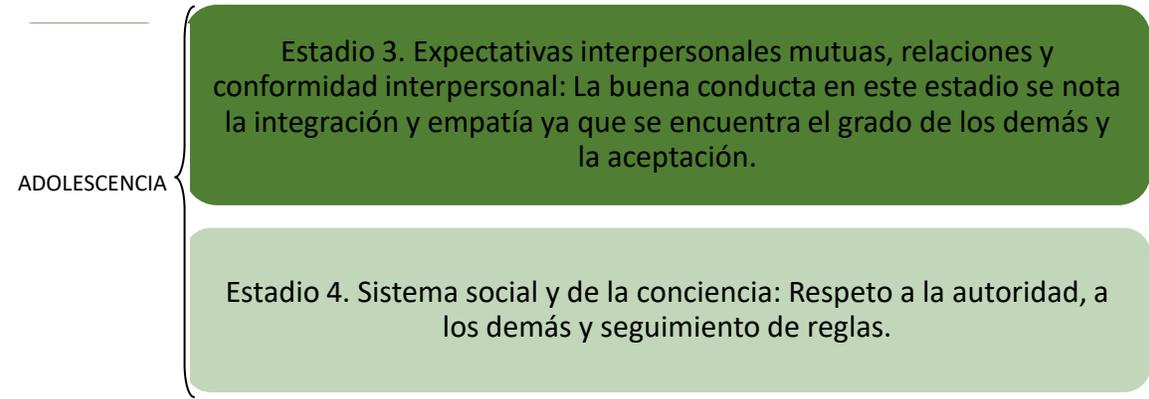
Nivel 1: Infancia, pre-convencional: Para los niños pueden ser “buenas o malas” bajo esta etiqueta la asociación de castigo-recompensa, este nivel se constituye por dos estadios.

INFANCIA

Estadio 1. Castigo y obediencia: En este el niño juzga haciendo una valoración de las consecuencias negativas como el castigo.

Estadio 2. Intercambio y fines instrumentales individualistas: Al contrario del estadio pasado se relaciona con el lado positivo o beneficio, aparece la percepción de lo correcto y la reciprocidad.

Nivel 2. Convencional: Se refiere a mantener las expectativas personales y sociales y la lealtad a sí mismo, dentro de este nivel existen otros dos estadios.



Nivel 3. Post-convencional: Los valores y principios morales forjados de forma independiente teniendo una identificación dentro de un grupo.

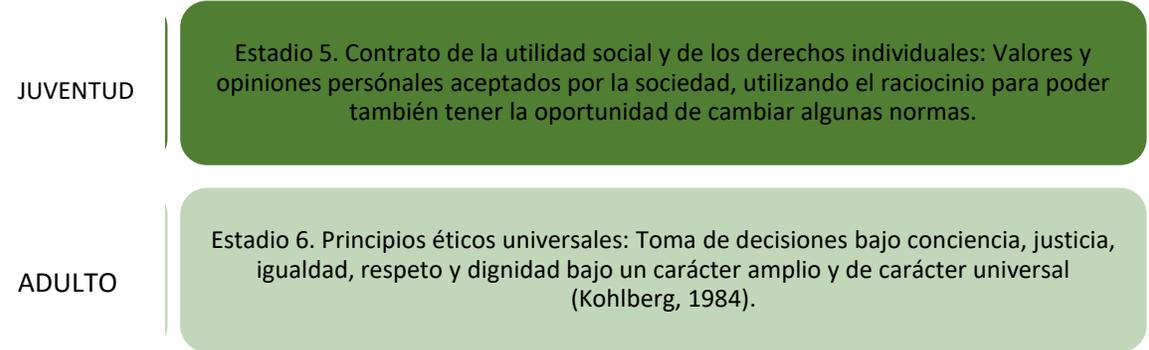


Fig. 25 Etapas según Laurence Kohlberg.

Durante los juegos de la niñez se forma el juicio moral donde lo que causa más peso es que se forma parte de una sociedad en donde se da cuenta el niño que aun durante el juego existen reglas y normas teniendo que acatarlas porque son importantes para una funcionalidad, significando algo relevante en la vida como la

captación. Cuando el niño llega a un vida adulta y decide ejercer como docente u otra profesión, la educación moral que tuvo durante la niñez se ve reflejada en más de una ocasión, no solo con la normatividad y seguimiento de éstas, sino con la tolerancia a la frustración, resolución de problemas entre otras que se verán reflejadas en la funcionalidad de su trabajo y ejecución de tareas; el docente tiene una obligación moral con la escuela, los alumnos, los padres de familia, sus compañeros de trabajo y hasta consigo mismo donde tiene un compromiso ético docente (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, 2012).

La educación y los valores se van adquiriendo a lo largo de la vida, es verdad que se adquieren y se van modificando conforme pasan los años y cambian las épocas. Durante el paso del tiempo la seguridad ha ido cambiando y afectando de diferentes maneras manteniendo a la sociedad en un riesgo constante, donde los asaltos los robos y el mal manejo de recursos están hoy por hoy presentes manteniéndose como una realidad, con esto los alumnos lo ven como algo usual y nada fuera de lo común. La educación vista desde este punto de vista implica un trasfondo ético, centrándose en el desarrollo de la personalidad moral a través de la sociabilización para poder realizar demandas personales y culturales cuando se le presenten, manejándolo bajo su juicio coherente, justo y equitativo (Ramirez, 2011).

El docente se desarrolla en diferentes ámbitos según Ramírez (2011) como:

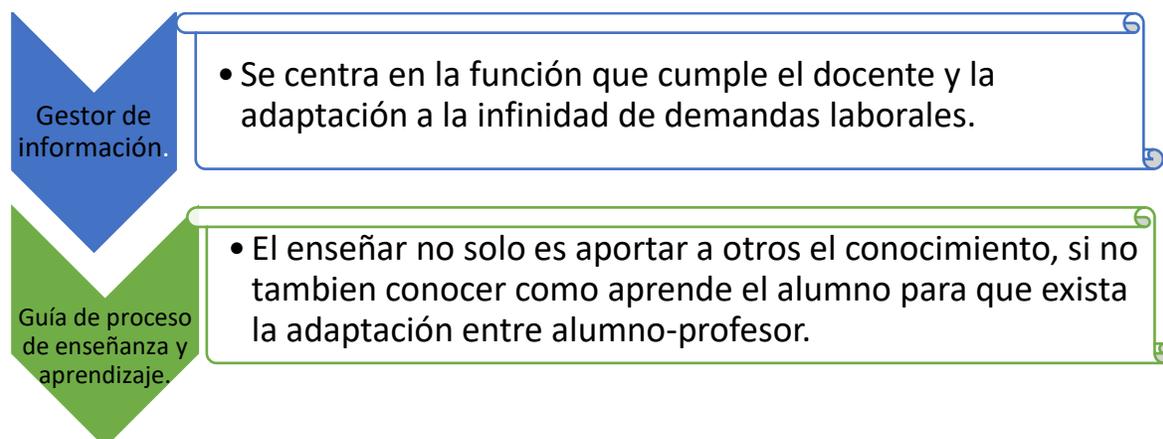


Fig. 26. Dos de las funciones que tiene el docente.

3.3 Estrés post-traumático.

Según Wonderlich y Cols (1997), la presencia de stress pos-traumático atiende a la probabilidad de 90% de suicidio, señalando a los adultos jóvenes más susceptibles (Mingote, 2004).

El estrés pos-traumático llega a afectar a personas expuestas a situaciones estresantes, con acoso laboral o *Mobbing* se refiere a la integración persistente de destruir una persona presentando un desgaste físico y emocional, los ataques van en aumento hasta llegar a un punto donde no se resiste y es “eliminado”. Para que una acción pueda considerarse acoso psicológico laboral se determinan los siguientes tres elementos:

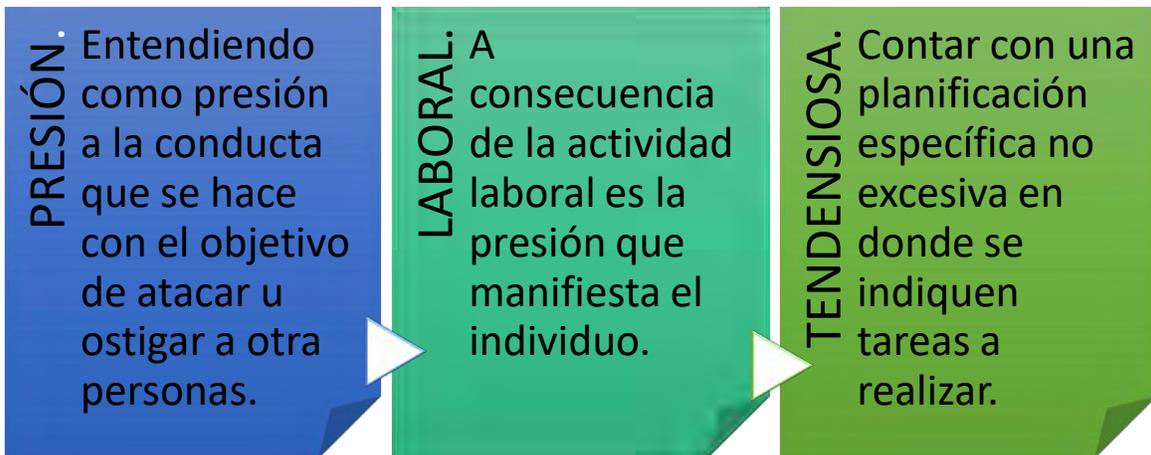


Fig. 27. Elementos para la determinación de acoso laboral.

Este puede darse por diferencias o encuentros desagradables, esto creará que algún compañero de trabajo ejerza sobre otro acoso, dándose de forma:

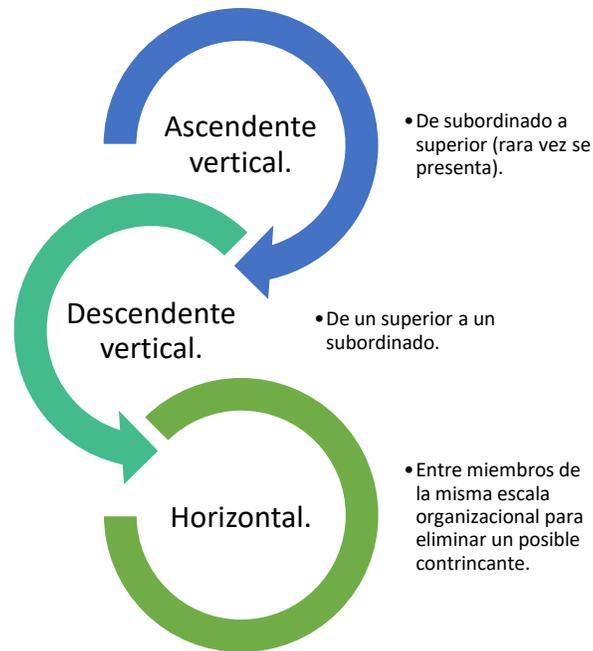


Fig. 29. Tipos de acoso laboral.

En estudios realizados por Heinz Leyman afirman que entre 10 y 20% de los suicidios o Karoshi son por causas laborales. El nombre de Karoshi se refiere al término japonés “*muerte por sobrecarga de trabajo*”(Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, 2012).

Uehata (1991), dice que los casos que se presentaron de Karoshi se determinaban por un aumento de demanda laboral que no se puede cumplir y se tiene un menor apoyo social; en este momento el control del trabajo se presenta de forma variable. Según este autor los casos de Karoshi lo presentaron trabajadores que anteriormente se caracterizaban por entusiasmo y dedicación, por consecuencia a su entrega tendían a olvidar su necesidad de descanso periódico y atención médica. El riesgo de ser alto en los puestos de trabajo que generan gran tensión y también en los más activos siendo los directivos y técnicos los que presentan más situaciones donde están implícitas la toma de decisiones, si las demandas son altas se muestran entusiastas, pero no controlan las horas de

trabajo, en este caso serían un grupo de riesgo para el Karoshi(Hurrel, Murphy, Sauter y Levi, 2013).

La importancia no se centra en el puesto que se desempeñe ya que la muerte laboral se da por la gran demanda de trabajo, se le atribuye a los altos mandos por estar coordinando a toda una empresa o a un mayor número de trabajadores siempre atentos a las tareas y metas que debe de alcanzar una organización, pero de igual manera se puede dar en cualquier puesto de trabajo.

El Karoshi tiene más posibilidad de presentarse en trabajadores que son fácil de persuadir en cuanto al desempeño de su trabajo, pero para llegar a este punto también tiene que pasar por *Mobbing*, estrés y/o síndrome de Burnout, por eso es importante el autoestima, para que las personas puedan ser capaces de creer en las habilidades y conocimientos que poseen; al igual que las empresas siempre estar al pendiente de sus trabajadores porque en muchas ocasiones el acoso laboral se presenta sin que nadie se percate de las actividades fuera de sus tareas laborales, de este modo se pueden evitar pérdidas importantes.

Para poder evitar estas desventajas existen técnicas que son breves pero relajantes que puede utilizar el personal, en poco tiempo y al instante o ejercicios que además podrán tener beneficios en el autoestima, con esto se podrá evitar llegar al diestrés (estrés negativo) trastorno de estrés pos-traumático (TEPT) síndrome de *Burnout* o en el peor de los casos llegar a la muerte laboral. Cabe destacar que cada una de las situaciones se pueden evitar teniendo conocimiento de las consecuencias que se tienen a raíz de no controlar o no saber sobrellevar las situación causante del malestar.

CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA

4.1 Delimitación del tema:

La presencia del *estrés* laboral y la prevención del síndrome de *Burnout*, en docentes de nivel medio superior San Cristóbal, Ecatepec, Estado de México.

4.2 Planteamiento del problema:

Objetivo General:

Identificar los factores (sociales, cognitivos, fisiológicos) de estrés laboral en docentes de nivel medio superior del CBTis N° 29 “José María Morelos y Pavón” para el desarrollo de una propuesta taller, enfocada a la prevención del Síndrome de *Burnout* mediante la aplicación del test E-D 6, (Escala de Estrés docente).

Objetivos particulares:

Aplicar y examinar el test para analizar la presencia de estrés en docentes.

Analizar la información obtenida del profesorado, importante para la propuesta del taller y descartar la ausencia de síndrome de *Burnout*.

Pregunta de investigación:

¿Cuáles son los factores que desarrollan el estrés laboral en docentes de nivel medio superior, para la prevención, diferenciándolo del síndrome de *Burnout*?

Hipótesis:

Si se identifican los factores (físicos, sociales y cognitivos) predominantes del estrés en docentes de nivel medio superior entonces, se diseñará una propuesta taller para la prevención del síndrome de *Burnout*.

Justificación:

El estrés laboral tiene correlación con las características laborales psicosociales. Las respuestas que tiene el docente se ven afectadas por las exigencias de trabajo que están en desequilibrio las capacidades del individuo (Yeda, Aparecida, Spers & Ferraz, 2012).

Para Grandjean (1998), los factores que influyen en el estrés están relacionadas con la falta de control en las tareas, presión por productividad y ciclos de trabajo interrumpidos. Según el proceso cognitivo el estrés se genera en un cierto grado, tomando como estrategia de afrontamiento al apoyo social, la idea es la relación de las variables y enfoques, el cansancio del que se presenta sucede a nivel emocional, social y fisiológico presentando un sentimiento de no autorrealización (Forbes, 2011).

Refiriéndonos a las situaciones que afectan a la salud, Moriana y Herruzo (2004), nos dice después de una enfocada y minuciosa revisión sobre las consecuencias del síndrome de *Burnout*, los profesionales docentes presentan como principales síntomas vinculados con el estrés los siguientes, incapacidad para desconectarse del trabajo, insomnio, cansancio, problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, sudor frío, náuseas, taquicardia, y aumento de enfermedades virales y respiratorias.

La salud física y psicológica de un docente puede afectar directamente en la enseñanza, el docente actuando como un modelo que proyecta sus conocimientos si presenta estrés podrá presentar dificultad para transmitir de manera adecuada. Para Comín, et al (2014), tomar en cuenta la esfera emocional por la importancia que esta implica algunos de los signos emocionales que desencadena pueden ser: Fatiga mental, negación, arrebatos de emoción, preocupaciones y pensamientos obsesivos.

En las investigaciones realizadas por García y Barraza (2014), el estrés que se presenta en los docentes surge de factores como la solicitud de disposición de colaboración en metodologías implementadas, instrumentos y/o condicionantes de evaluación, también la época o el tiempo en el que se realiza un estudio (García & Barraza, 2014).

Hablando en un contexto educativo, el cual los docentes han perdido autoridad en el aula siendo víctima de burlas y vejaciones, teniendo mayor planificación para impartir cátedra, manejo de padres de familia cada vez más agresivos, revisión y

elaboración de exámenes, actualización de listas de asistencias, encontrarse en constante capacitación, teniendo horas inflexibles y una mayor carga de trabajo; provocando en el docente una gran carga de trabajo, exponiéndolo a padecer estrés laboral (Leka, 2004).

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) y la OIT (Organización Internacional de Trabajo) particularmente en México se reportan a causas de este padecimiento un 25% de los 75 mil infartos al año, y provocando mermas entre noventa cuatro mil quinientos y setecientos cincuenta y seis millones de pesos al año (informador,2015).

Por ello es importante detectar con anticipación los síntomas del estrés laboral y la prevención de la aparición del Síndrome de *Burnout*, por ello es necesario continuar con investigaciones de las diferencias entre ambos cuadros clínicos y poder aportar nuevas medidas preventivas en el Sistemas Educativo, con énfasis en el nivel media superior.

Material y Métodos.

Muestra probabilística: Según Sampieri, es *“subgrupo de la población en el que todos los elementos de esta tienen la misma posibilidad de ser elegidos”* (pág. 176).

Aleatorio sistemático: En este caso se elige el primer individuo al azar y el resto viene condicionado por aquél. Este método es muy simple de aplicar en la práctica, la única precaución que debe tenerse en cuenta es comprobar que la característica que estudiamos no tenga una periodicidad que coincida con la del muestreo.

Sujetos: 50 docentes de nivel medio superior de la escuela CBTis N° 29 “José María Morelos y Pavón” Ecatepec estado de México, que laboran en uno o ambos turnos, sin distinción de edad, género y que tengan como mínimo dos años laborando como docente.

Criterios de inclusión:

- Docentes de nivel medio superior del CBTis N°29.
- Docentes que tengan mínimo dos años de trabajar como docentes.
- Que laboren en uno o ambos turnos (matutino y vespertino).
- Ambos géneros.

Criterios de exclusión:

- Tener menos de dos años de antigüedad en su labor docente.
- Aquellos que no contesten las escalas.
- Aquellos que no completen las escalas.
- Aquellos que no cuenten con las escalas.

4.3 Procedimiento.

Estudiar al personal docente, tanto masculino como femenino, que tiene más de dos años de antigüedad en el puesto, de ambos o uno de los turnos (matutino y/o vespertino).

Se seleccionará al personal para aplicar las encuestas, durante la jornada laboral con la previa explicación, de los objetivos, metas, beneficios y riesgos del estudio. La aplicación del test ED-6 se realizará después de que el personal haya aceptado.

4.4 Taller.

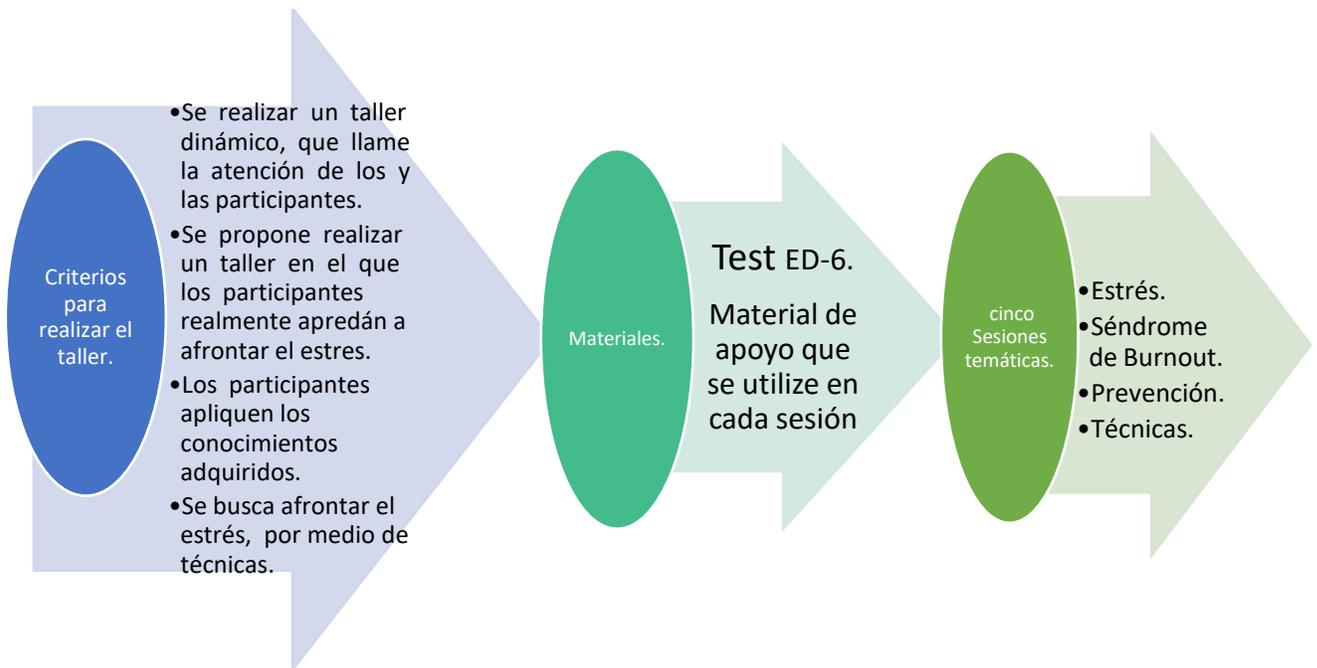
4.4.1 Objetivo:

El presente taller preventivo es realizado con la finalidad de que los docentes del CBTis N° 29 desarrollen las herramientas necesarias para afrontar el estrés mediante diferentes técnicas que ayudarán a controlarlo o disminuirlo significativamente, a su vez se tiene la oportunidad de que los docentes que asisten al taller potencien sus habilidades, puesto que el estrés es un factor importante que afecta funcionalmente a la persona en varios aspectos de su vida, entre ellos el académico y laboral.

4.4.2 Características generales del taller.

El taller está compuesto por 5 sesiones, las cuales se distribuirían 2 sesiones por semana, es un taller vivencial con una totalidad de 9 horas y 50 minutos, se pretende que el taller contenga los diferentes aspectos que afectan el afrontamiento adecuado del estrés, como son:

- La percepción que se tiene de la situación estresante, la conducta que se emite con base a la percepción de riesgo que se tiene, y las respuestas fisiológicas, como es la tensión muscular.
- La finalidad del taller es que los docentes realicen actividades prácticas para la mejor comprensión de las técnicas para la aplicación de estos en la vida diaria; es decir que tengan las herramientas necesarias para el afrontamiento al estrés y prevenir el síndrome de Burnout.



Justificación de la aplicación del taller y test ED-6:

El taller está caracterizado principalmente por la transferencia de conocimientos y técnicas a los docentes, de manera que estos los pueden aplicar para la mejora de su desarrollo laboral ya que por naturaleza los seres humanos buscamos cambios positivos y así llegar a la satisfacción cumpliendo alguna meta, la manera de poder formar estos cambios es por medio del aprendizaje, siendo más efectivo si aprendemos de forma sistémica por la interacción que se tiene con las demás personas formando parte de un grupo, en este caso el entorno laboral. Se examinarán las herramientas adecuadas para poder proporcionar información y fomentar el proceso de aprendizaje. El taller no es un camino único para este proceso, sino el transcurso de enseñanza-aprendizaje mutuo a base de la retroalimentación, haciendo de esto un constructor de conocimientos (Candelo, Ortiz & Unger, 2003).

El proposito de el taller que los docentes desarrollen y/o fortalezcan las habilidades de enfrentamiento del estrés, con ello se podra prevenir el síndrome de *Burnout* con ayuda y apoyo de las tecnicas y del test ED-6, con la visión que más adelante puedan poner en practica lo aprendido en el taller, al final los

resultados podran ser comparados de forma cualitativa y cuantitativa de un antes y un despues del taller “Afrontamiento de estrés y prevencion del síndrome de *Burnout*”, es por eso la gran importancia de implementar las técnicas a los docentes pertenecientes a las organizaciones educacionales.

Descripcion de Test ED-6.

Es un test cuantitativo el cual se considera viable confiable e idoneo por las dimensiones en las que se divide como son ansiedad, depresión, presiones, creencias, desmotivación y mal afrontamiento, el test está compuesto de las dos primeras se enfocan en las características de estrés, la finalidad de estas es englobar las manifestaciones psicofisiológicas y cognitivos.

Depresión y Presiones se encuentran ítems que son considerados por los docentes como situaciones sociales que les causan malestar, como el comportamiento de los alumnos, las responsabilidades, las adaptaciones del currículo.

El factor de creencias des adaptativas indica el nivel de acuerdo del profesor, frente a de una serie de situaciones que lo irritan en cuanto a la enseñanza, por ejemplo, el ítem el ítem 83 dice “la mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar” los profesores que están de acuerdo con esta afirmación, se muestran más susceptibles a presentar el síndrome de *Burnout* que aquellos que creen que las familias cooperan en conjunto con la labor de los docentes desde el hogar.

Desmotivación se refiere a las cosas que no le hacen disfrutar de su trabajo. Por último, la dimensión mal afrontamiento trata de las situaciones donde el docente abarca aspectos donde pueden tener control de las fuentes de estrés (Gutiérrez, Morán & Sanz., 2005 a).

Los test son de mucha utilidad porque su finalidad es medir enfocándose a lo que se pretende, ajustándose a los recursos que están disponibles. Además, brindan optimizan los tiempos y entregan elementos objetivos para la práctica profesional, son uno de los ejes metodológicos con los que contamos los

psicólogos para realizar una buena evaluación, haciendo un gran equipo con la entrevista y la observación. Por eso si queremos realizar una evaluación adecuada los test se convierten en algo necesario, tienen un proceso de construcción y evaluación constante para que tengan de validez y fiabilidad (Gutiérrez, Morán & Sanz, 2005 b).

De acuerdo con este test se retomará toda la clasificación en las que está dividido ya que abarca las esferas social, cognitiva y fisiológica, como se mencionó dentro de la descripción del test, haciendo en conjunto una adecuada evaluación no dejando de lado ningún aspecto, teniendo en cuenta que cada una de las esferas de las que se ha hablado tiene influencia en las demás.

La escala de estrés docente ED-6 tiene características que permite ser utilizada con tres objetivos: Detección temprana de problemas de estrés en el docente para una intervención a tiempo; la recolección de información sobre el malestar del profesor, posibles causas y consecuencias que están teniendo, esto puede resultar importante para e influir en el diseño del taller aportándolo a la investigación, en el estudio de cómo puede influir en el estrés docente variables como, en las respuestas que den los profesores puede estar influenciado por el grado educativo en que imparten, carácter, edad y género (Gutiérrez, Morán & Sanz, 2005 c).

RESULTADOS CUANTITATIVOS

GRÁFICO GENERAL DE PORCENTAJE Y PERCENTILES.

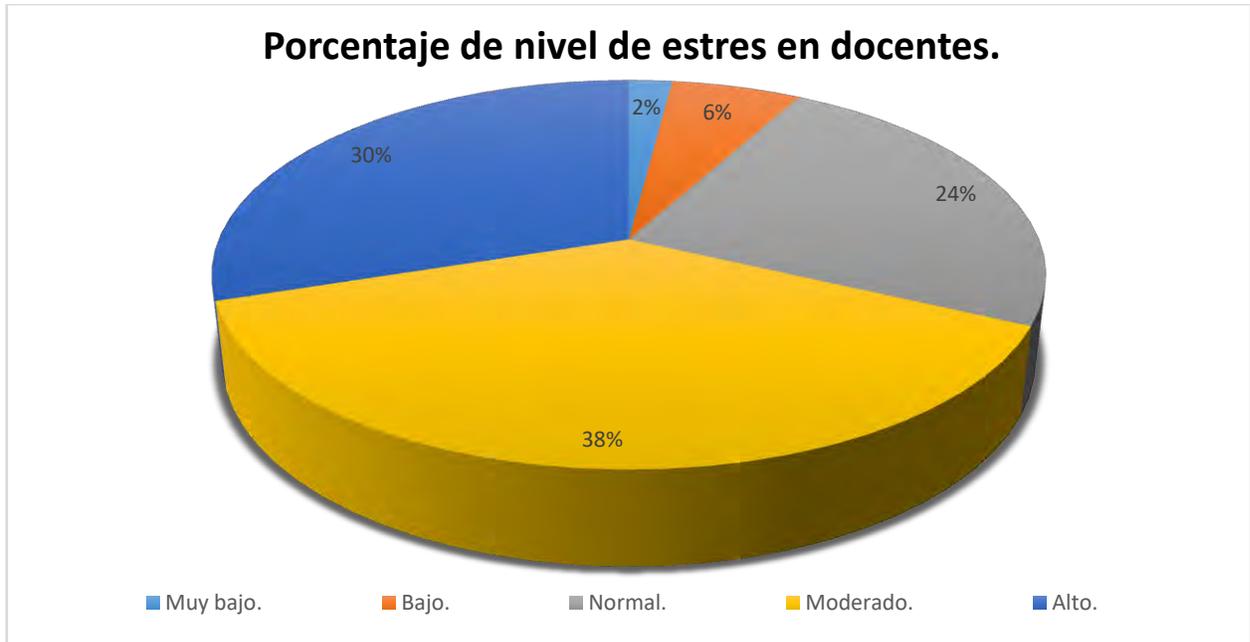


Gráfico #1. En este gráfico se observa que 50 docentes representa el 100% el porcentaje más alto de 38% corresponde a nivel de estrés moderado, seguido por el 30% en estrés alto, el siguiente porcentaje corresponde a estrés presente usualmente con el 22% y un 10% para estrés bajo.

Categoría.	Docentes.
Muy bajo.	1
Bajo.	3
Normal.	12
Moderado.	19
Alto.	15
Total.	50

Percentiles inferiores a 20 indicarían un nivel muy bajo en la sub-escala o en la escala en su conjunto, entre 21 y 40 sería un nivel bajo, entre 41 y 60 normal, entre 61 y 80 moderado y más de 80 alto.

Gráfico #2. Tabla general que contiene el número de docentes que tiene un percentil general muy bajo 1, bajo 3, normal 12, moderado 19, y alto 15 de estrés teniendo un total de 50 docentes.

GRÁFICO DE PERCENTIL GENERAL ALTO.

Percentil	Ansiedad	Depresión	Creencias desadaptativas	Presiones	Desmotivación	Mal afrontamiento
Muy bajo	4	14	3	4	0	2
Bajo	2	0	4	7	1	2
Normal	4	1	5	4	2	4
Moderado	1	0	3	0	6	3
Alto	4	0	0	0	6	4

Gráfico #3. Contiene el número de docentes dentro del percentil general alto (15 docentes), se observa el número de docentes que corresponden a cada percentil específico de cada una de las áreas que mide el test ED-6 que son, ansiedad, depresión, creencias des-adaptativas, presiones, desmotivación y mal afrontamiento.

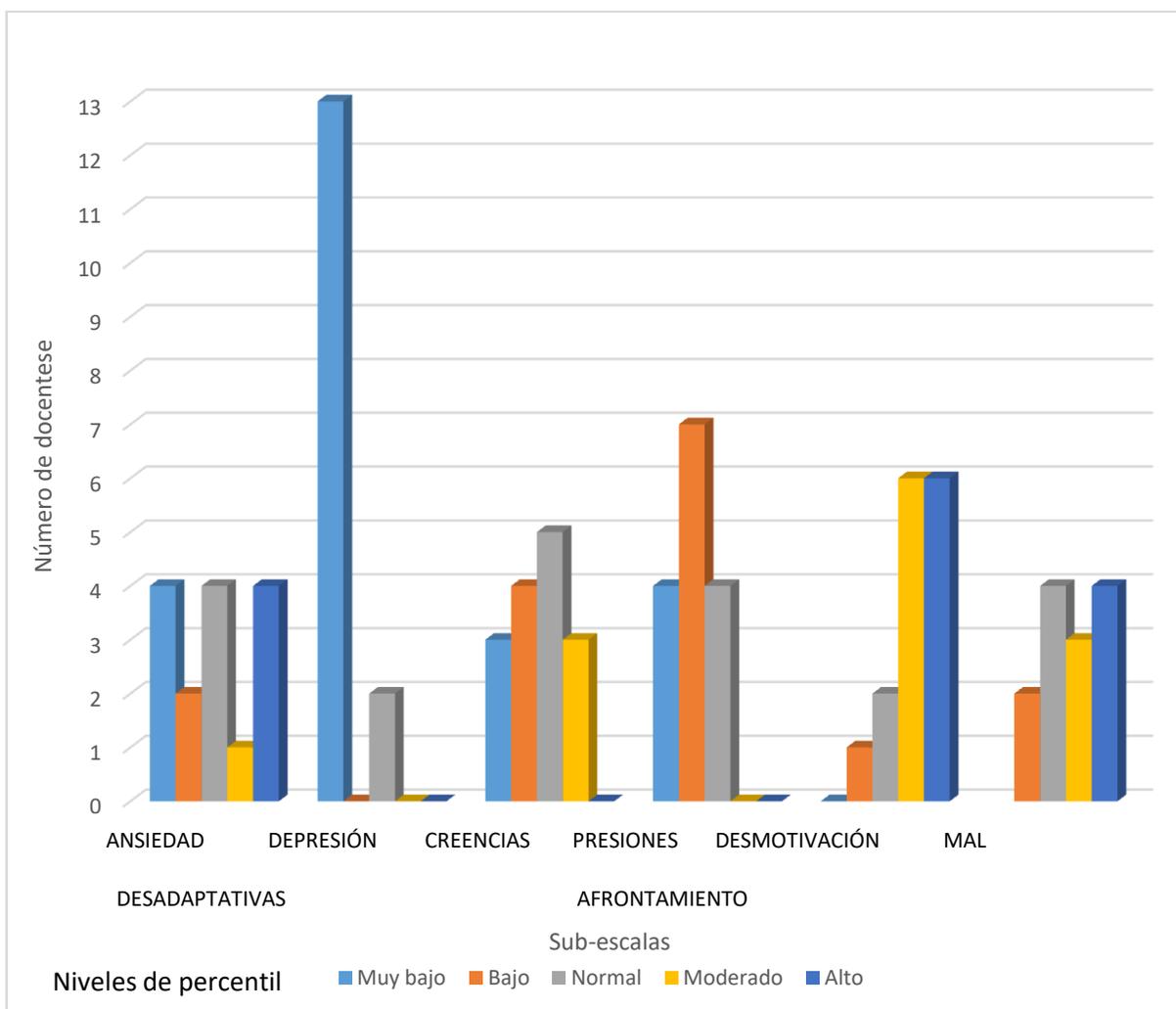


Gráfico #4. Se muestra el número de docentes dentro del percentil general alto (15 docentes) inmersas en las sub-escalas de igual manera se representa el percentil específico de cada una.

GRÁFICO DE PERCENTIL GENERAL MODERADO.

Percentil	Ansiedad	Depresión	Creencias desadaptativas	Presiones	Desmotivación	Mal afrontamiento
Muy bajo	11	14	9	7	0	5
Bajo	4	1	7	4	0	4
Normal	3	4	3	6	9	5
Moderado	1	0	0	1	4	2
Alto	0	0	0	1	6	3

Gráfico # 5. Contiene el número de docentes dentro del percentil general moderado (19 docentes), se observa el número de docentes que corresponden a cada percentil específico de cada una de las áreas que mide el test ED-6 que son, ansiedad, depresión, creencias des-adaptativas, presiones, desmotivación, mal afrontamiento.

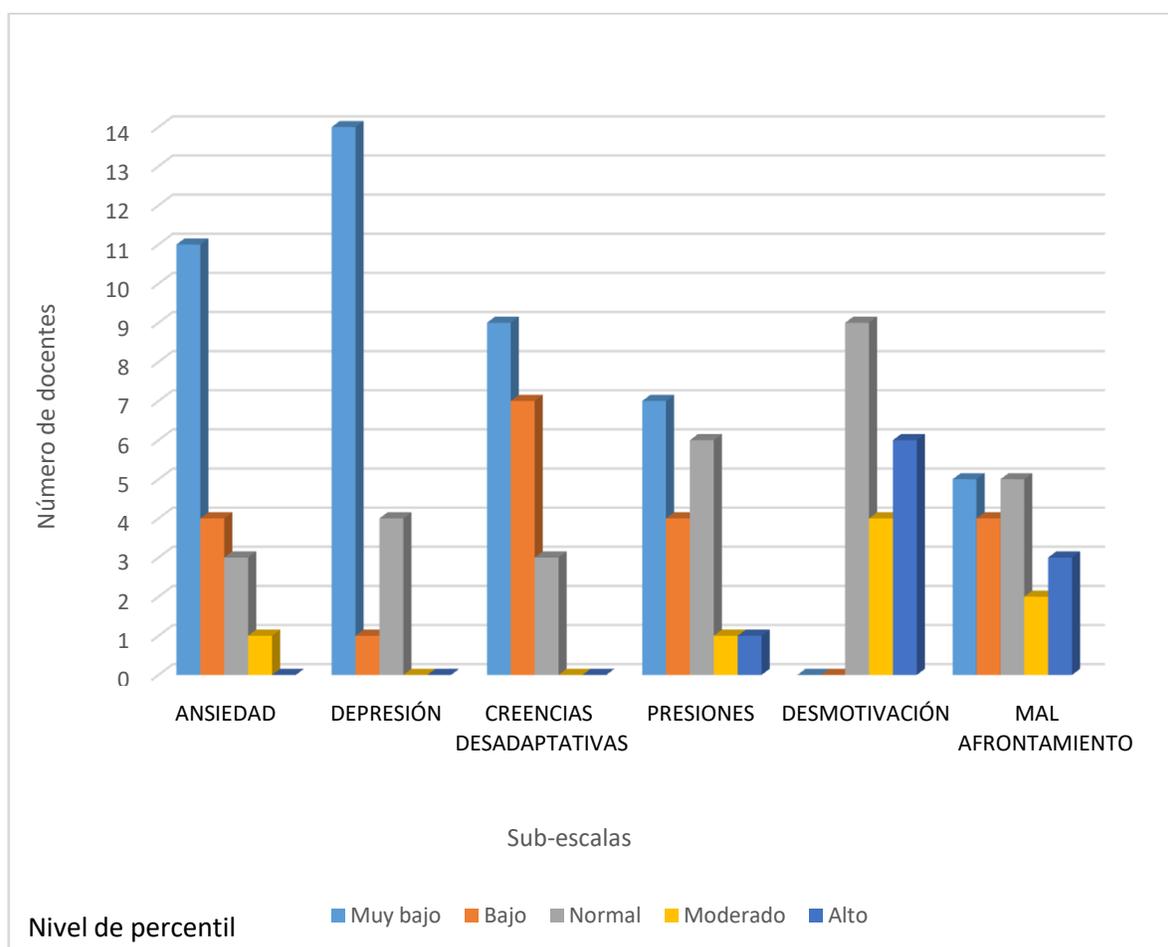


Gráfico #6. Se muestra el número de docentes dentro del percentil general moderado (19 docentes) inmersas en las sub-escalas de igual manera se representa el percentil específico de cada una.

GRÁFICO DE PERCENTIL GENERAL NORMAL.

Percentil	Ansiedad	Depresión	Creencias desadaptativas	Presiones	Desmotivación	Mal afrontamiento
Muy bajo	5	10	7	5	0	4
Bajo	5	1	3	3	2	6
Normal	2	1	1	3	4	1
Moderado	0	0	1	1	3	1
Alto	0	0	0	0	3	0

Gráfico # 7. Contiene el número de docentes dentro del percentil general moderado (12 docentes), se observa el número de docentes que corresponden a cada percentil específico de cada una de las áreas que mide el test ED-6 que son, ansiedad, depresión, creencias des-adaptativas, presiones, desmotivación, mal afrontamiento.

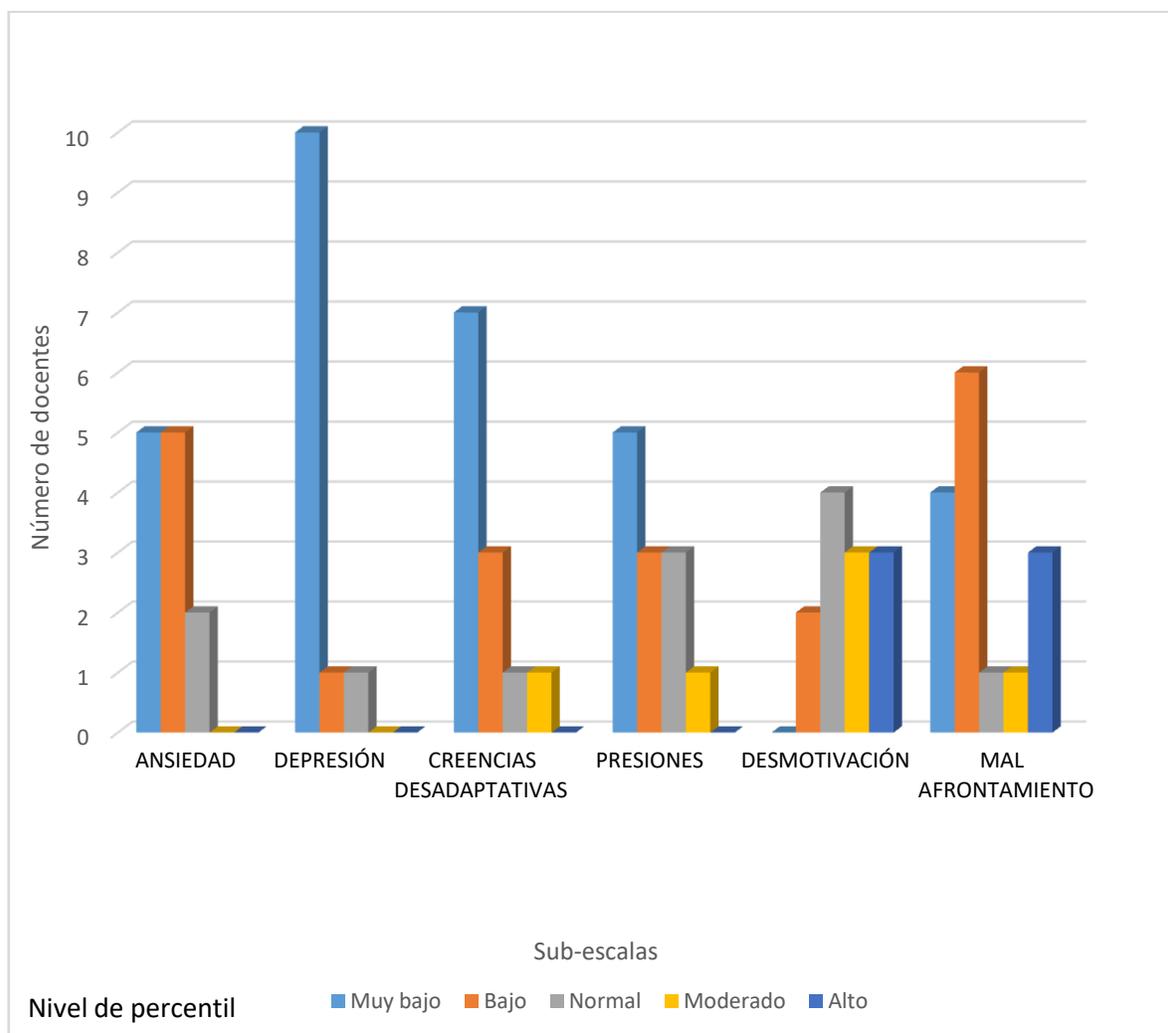


Gráfico #8. Se muestra el número de docentes dentro del percentil general normal (12 docentes) inmersas en las sub-escalas de igual manera se representa el percentil específico de cada una.

GRÁFICO DE PERCENTIL GENERAL BAJO.

Percentil	Ansiedad	Depresión	Creencias desadaptativas	Presiones	Desmotivación	Mal afrontamiento
Muy bajo	1	3	2	2	0	1
Bajo	1	0	1	1	0	0
Normal	1	0	0	0	3	2
Moderado	0	0	0	0	0	0
Alto	0	0	0	0	0	0

Gráfico # 9. Contiene el número de docentes dentro del percentil general moderado (3 docentes), se observa el número de docentes que corresponden a cada percentil específico de cada una de las áreas que mide el test ED-6 que son, ansiedad, depresión, creencias des-adaptativas, presiones, desmotivación, mal afrontamiento.

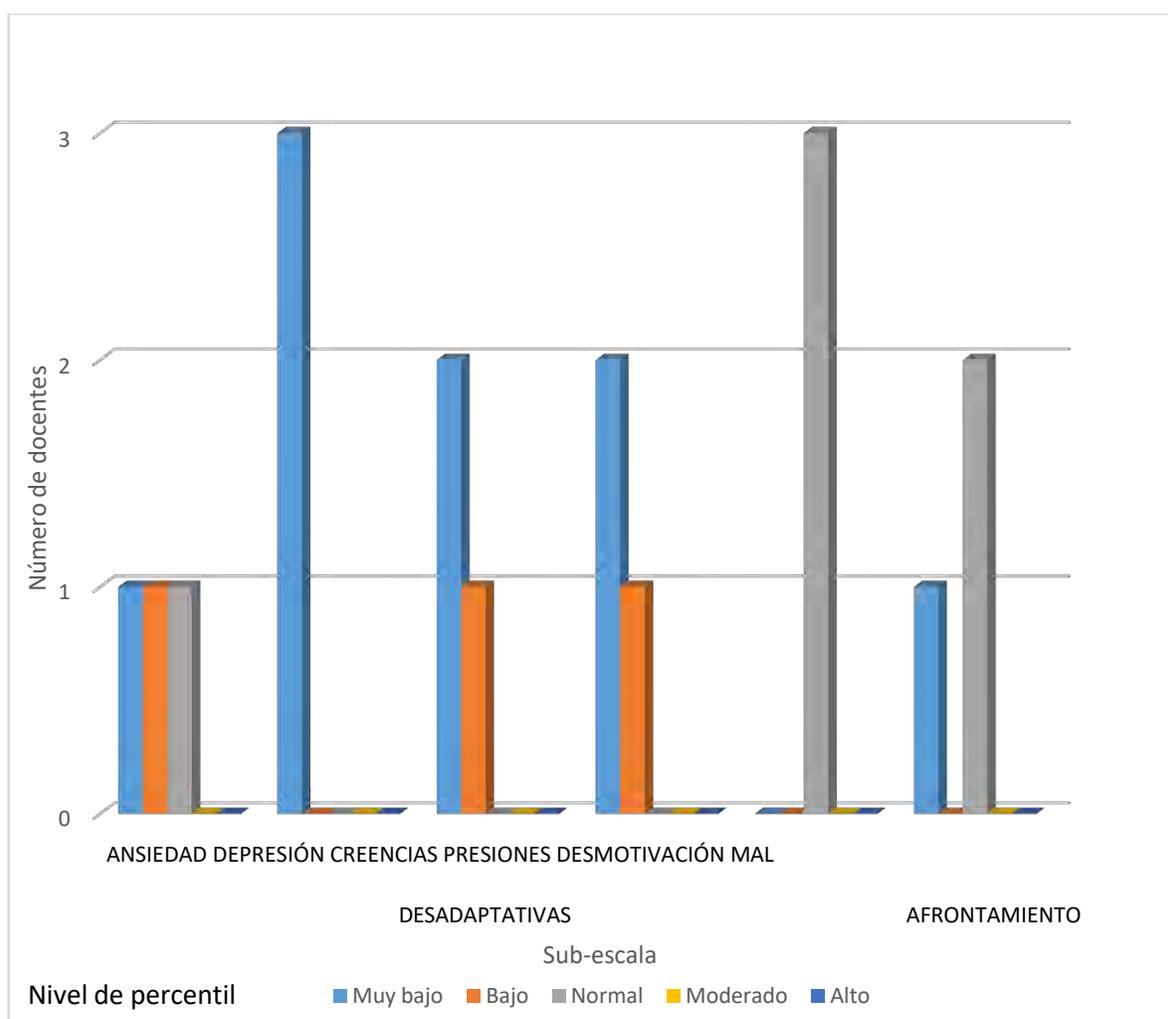


Gráfico #10. Se muestra el número de docentes dentro del percentil general bajo (3 docentes) inmersas en las sub-escalas de igual manera se representa el percentil específico de cada una.

GRÁFICO DE PERCENTIL GENERAL MUY BAJO.

Percentil	Ansiedad	Depresión	Creencias desadaptativas	Presiones	Desmotivación	Mal afrontamiento
Muy bajo	0	1	1	1	0	0
Bajo	0	0	0	0	1	1
Normal	0	0	0	0	0	2
Moderado	1	0	0	0	0	0
Alto	0	0	0	0	0	0

Gráfico # 11. Contiene el número de docentes dentro del percentil general moderado (1 docente), se observa el número de docentes que corresponden a cada percentil específico de cada una de las áreas que mide el test ED-6 que son, ansiedad, depresión, creencias des-adaptativas, presiones, desmotivación, mal afrontamiento.

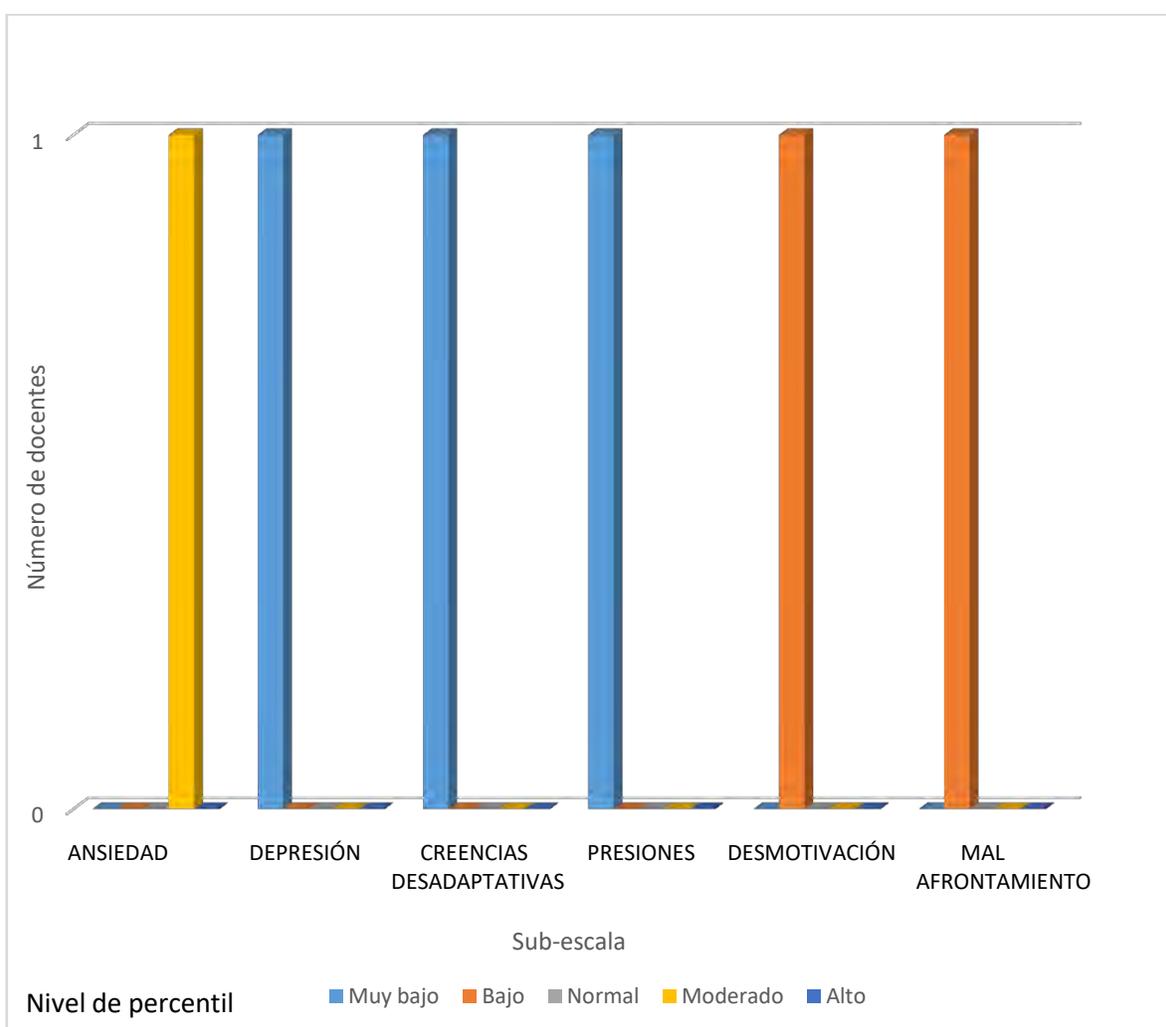


Gráfico #12. Se muestra el número de docentes dentro del percentil general muy bajo (1 docente) inmersas en las sub-escalas de igual manera se representa el percentil específico de cada una.

GRÁFICAS CORRESPONDIENTES A CADA REACTIVO REPRESENTANDO A CADA SUB-ESCALA

ANSIEDAD

1: Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.

ITEM	DOCENTES
1	19
2	11
3	12
4	5
5	3
TOTAL	50

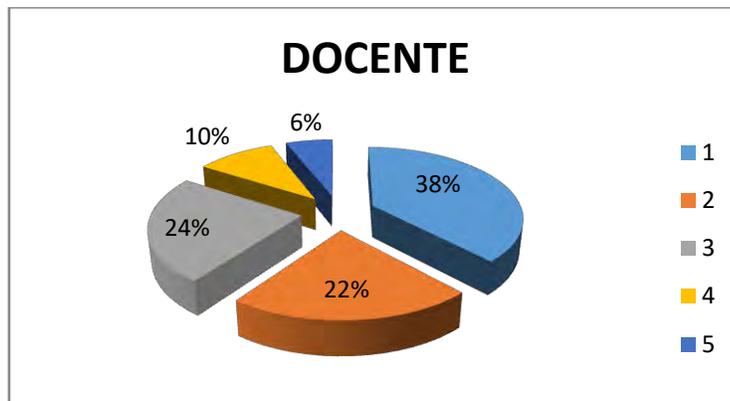


Gráfico #13. Corresponde al reactivo 1 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 38% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 6% correspondiente a la opción 5.

2: Recorro al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.

ITEM	DOCENTES
1	16
2	17
3	10
4	7
5	0
TOTAL	50

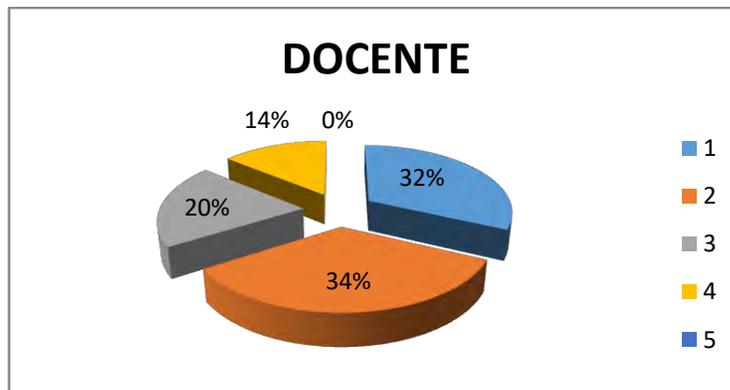


Gráfico #14. Corresponde al reactivo 2 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 34 % correspondiente a la opción 2, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 5.

3: Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.

ITEM	DOCENTES
1	29
2	18
3	0
4	2
5	1
TOTAL	50

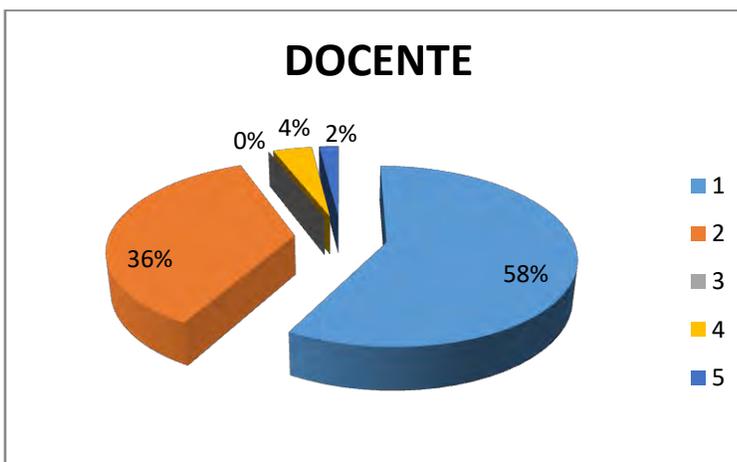


Gráfico #15. Corresponde al reactivo 3 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 58% correspondiente a la opción1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 3.

4: Me paso el día pensando en cosas del trabajo:

ITEM	DOCENTES
1	32
2	10
3	3
4	5
5	2
TOTAL	50

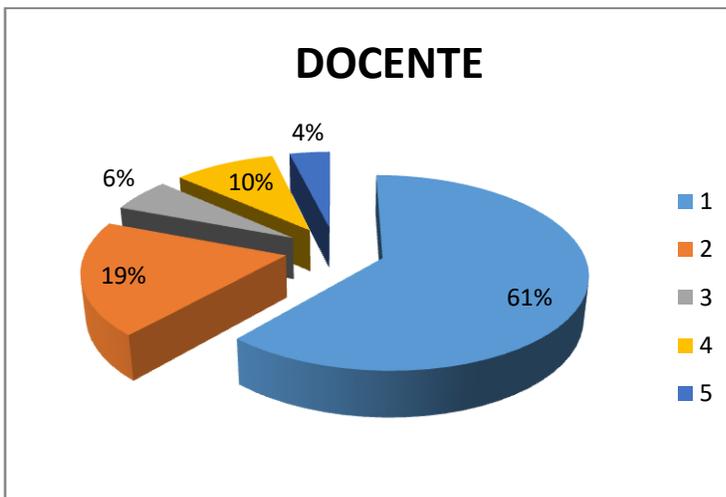


Gráfico #16. Corresponde al reactivo 4 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 61% correspondiente a la opción3, y con el porcentaje menor de 4 % correspondiente a la opción 5.

5: Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.

ITEM	DOCENTES
1	27
2	15
3	8
4	0
5	0
TOTAL	50

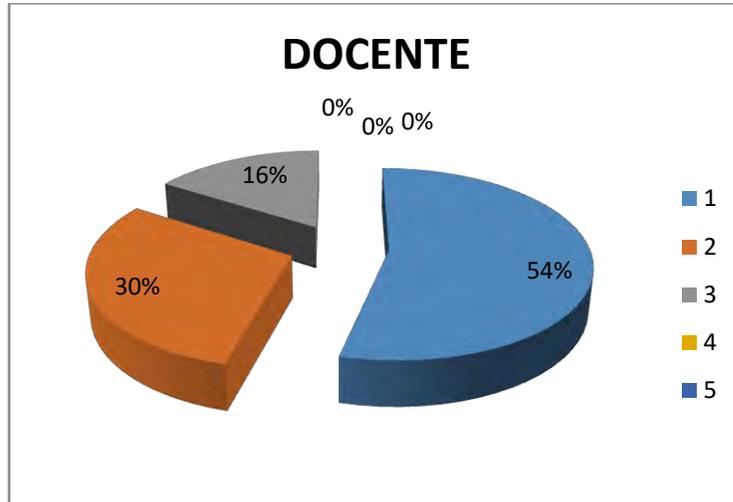


Gráfico #17. Corresponde al reactivo 5 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje % correspondiente a la opción, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 4 y 5.

6: En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.

ITEM	DOCENTES
1	27
2	18
3	4
4	1
5	0
TOTAL	50

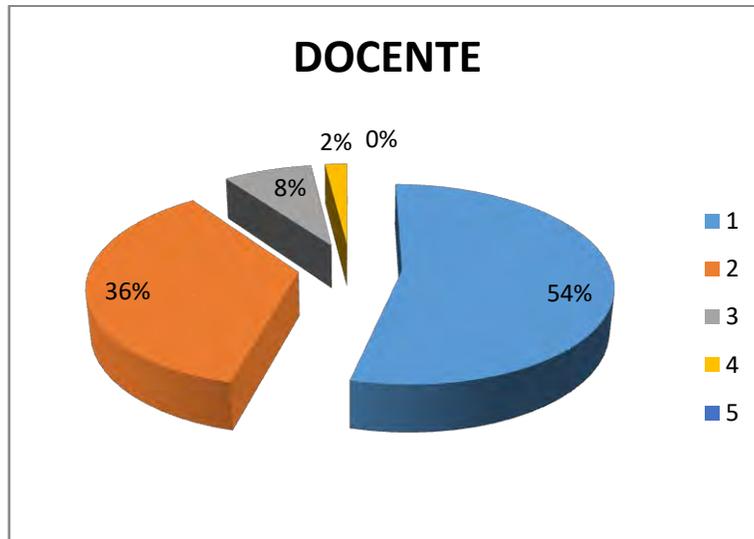


Gráfico #18. Corresponde al reactivo 6 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 54 % correspondiente a la opción1, y con el porcentaje menor de 0 % correspondiente a la opción 4.

7: La tención del trabajo está acelerando mis hábitos de sueño.

ITEM	DOCENTES
1	38
2	6
3	2
4	3
5	1
TOTAL	50

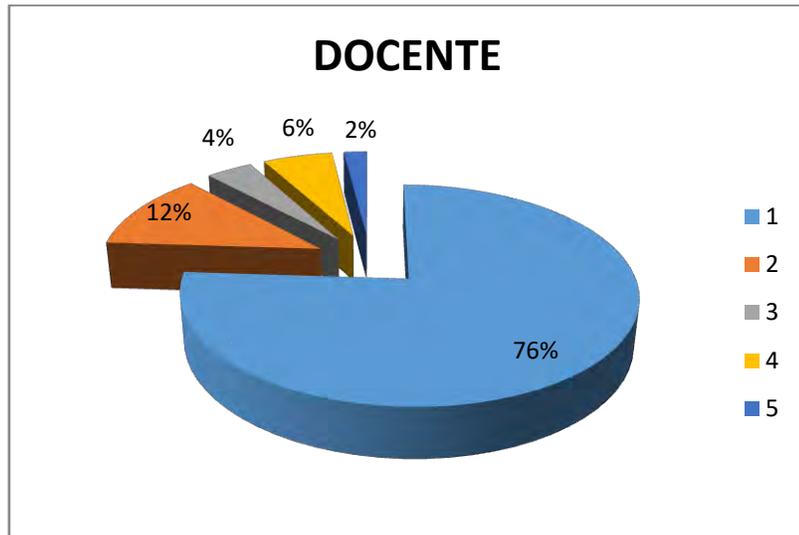


Gráfico #19. Corresponde al reactivo 7 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 76 % correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 2% correspondiente a la opción 5.

8: Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.

ITEM	DOCENTES
1	21
2	20
3	5
4	3
5	1
TOTAL	50

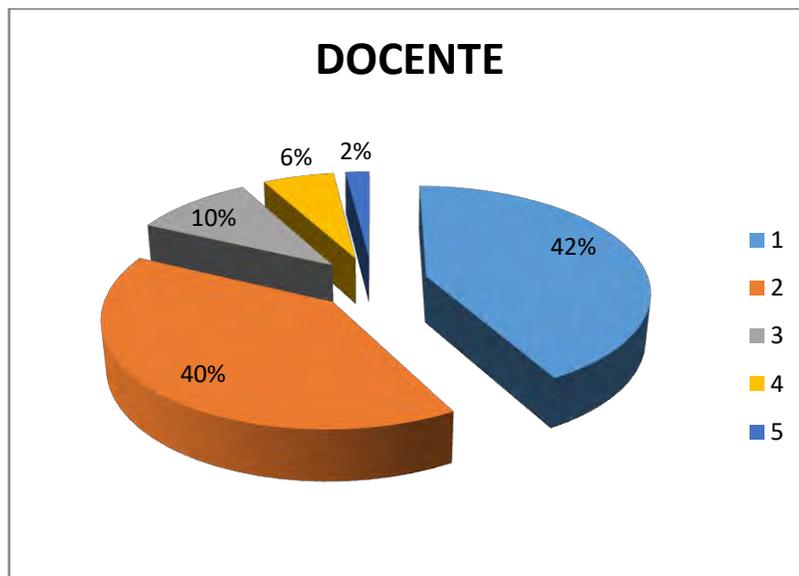


Gráfico #20. Corresponde al reactivo 8 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 42% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 2% correspondiente a la opción 5.

9: Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.

ITEM	DOCENTES
1	34
2	9
3	6
4	1
5	0
TOTAL	50

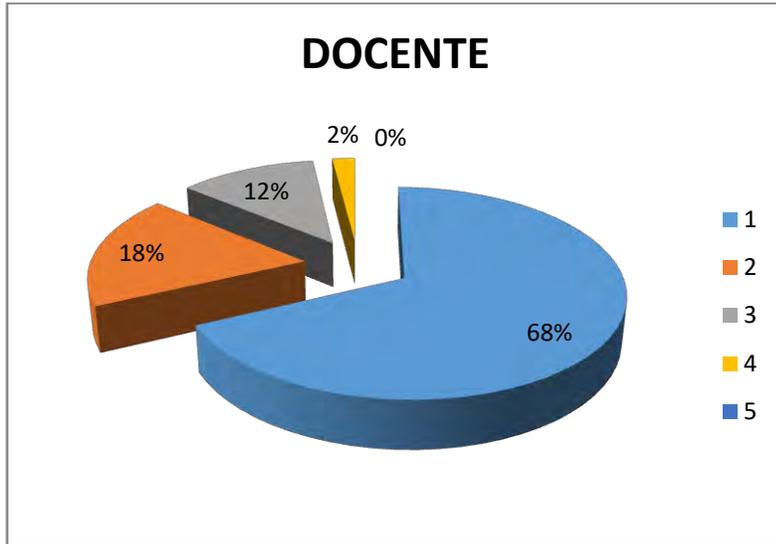


Gráfico #21. Corresponde al reactivo 9 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 68% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 4.

10: La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal.

ITEM	DOCENTES
1	40
2	7
3	3
4	0
5	0
TOTAL	50

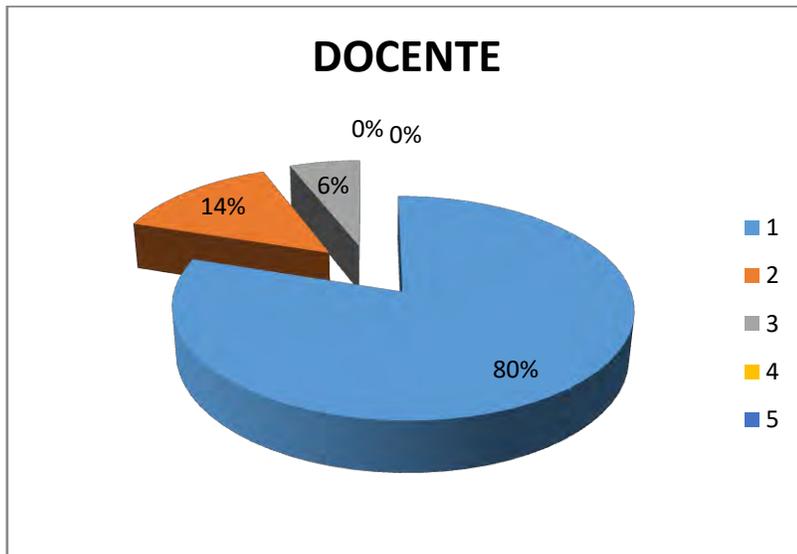


Gráfico #22. Corresponde al reactivo 10 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 80% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 3 Y 5.

11: Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.

ITEM	DOCENTES
1	20
2	26
3	4
4	0
5	0
TOTAL	50

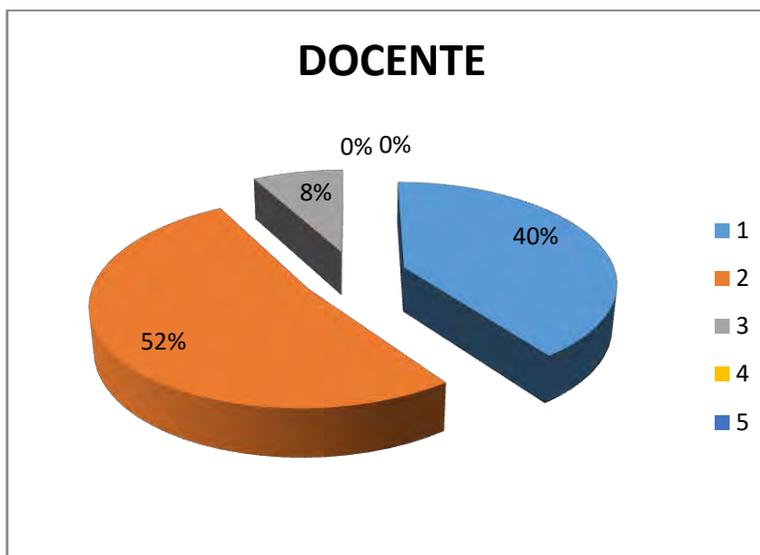


Gráfico #23. Corresponde al reactivo 11 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 52% correspondiente a la opción 2, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 3.

12. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.

ITEM	DOCENTES
1	40
2	8
3	2
4	0
5	0
TOTAL	50

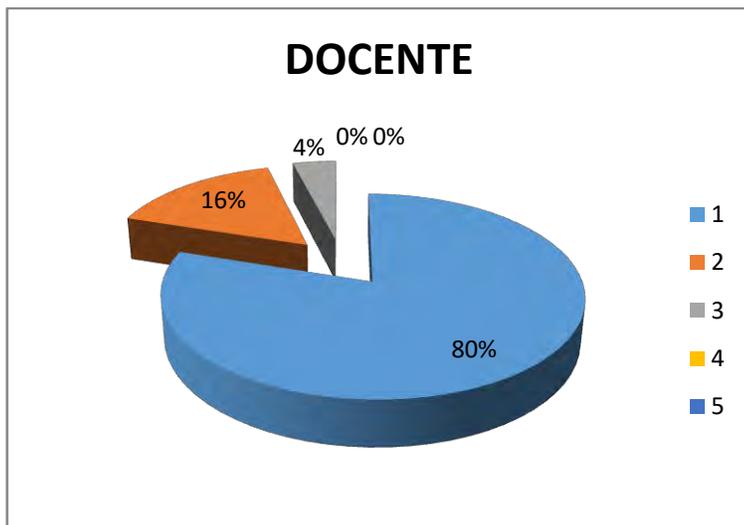


Gráfico #24. Corresponde al reactivo 12 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 80% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 4 Y 5.

13. Hay tareas laborales que afronto con temor.

ITEM	DOCENTES
1	14
2	19
3	6
4	11
5	0
TOTAL	50

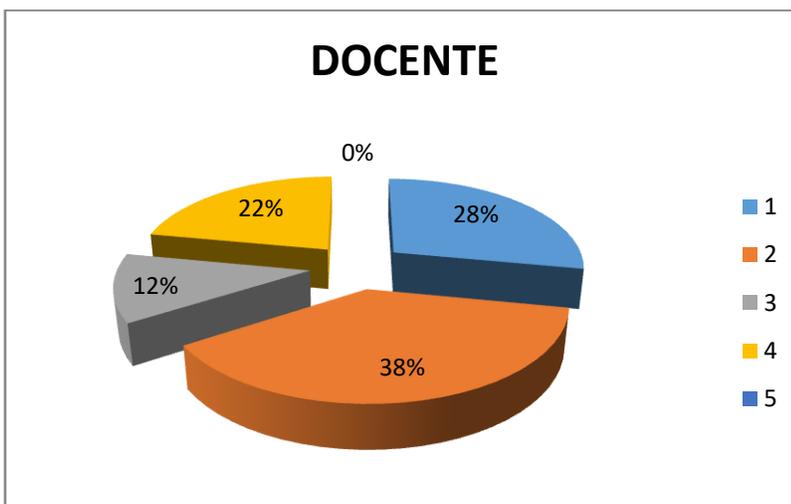


Gráfico #25. Corresponde al reactivo 13 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 38 % correspondiente a la opción 2, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 5.

14. Debería de actuar con más calma ante las tareas laborales.

ITEM	DOCENTES
1	23
2	12
3	5
4	10
5	0
TOTAL	50

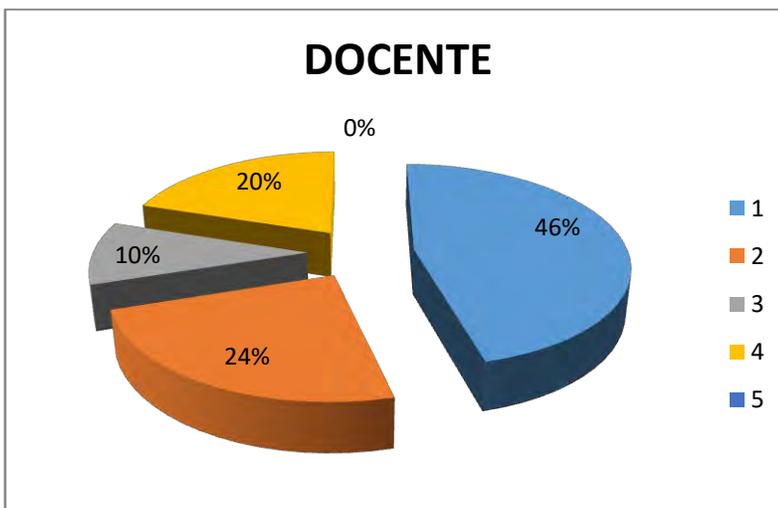


Gráfico #26. Corresponde al reactivo 14 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 46% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 5.

15. En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.

ITEM	DOCENTES
1	38
2	10
3	1
4	1
5	0
TOTAL	50

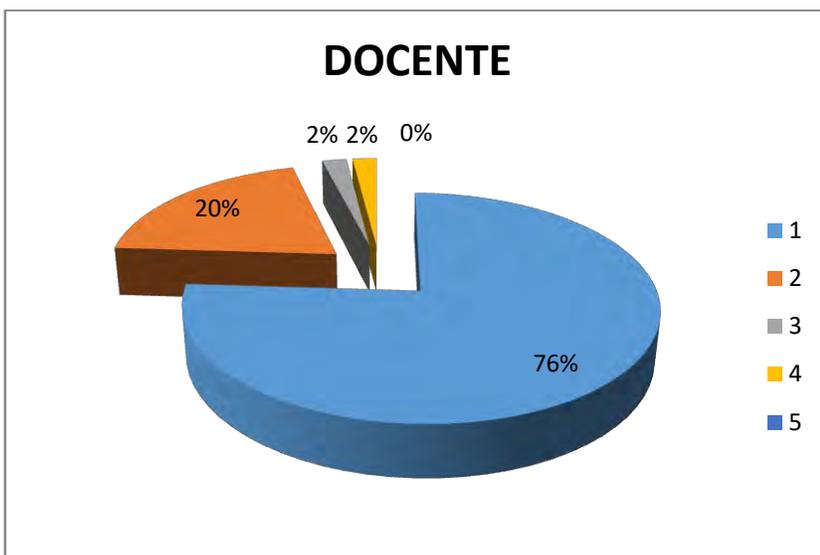


Gráfico #27. Corresponde al reactivo 15 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 76% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 5.

16. Los problemas laborales me ponen agresivo.

ITEM	DOCENTES
1	38
2	9
3	3
4	0
5	0
TOTAL	50

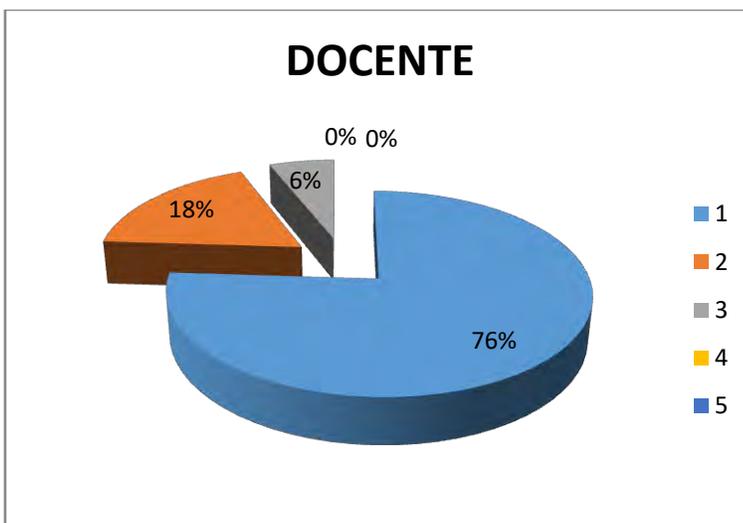


Gráfico #28. Corresponde al reactivo 16 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 76% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 4 Y 5.

17. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.

ITEM	DOCENTES
1	31
2	12
3	5
4	2
5	0
TOTAL	50

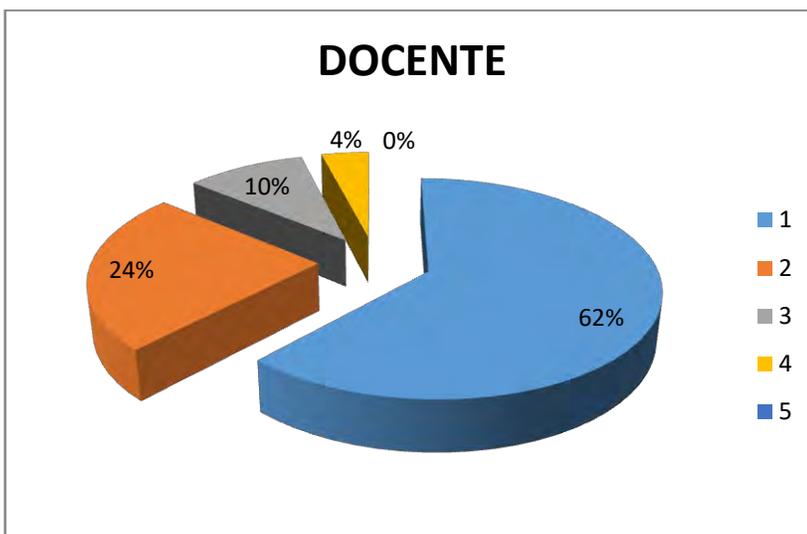


Gráfico #29. Corresponde al reactivo 17 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 62% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 5.

18. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.

ITEM	DOCENTES
1	36
2	9
3	1
4	3
5	1
TOTAL	50

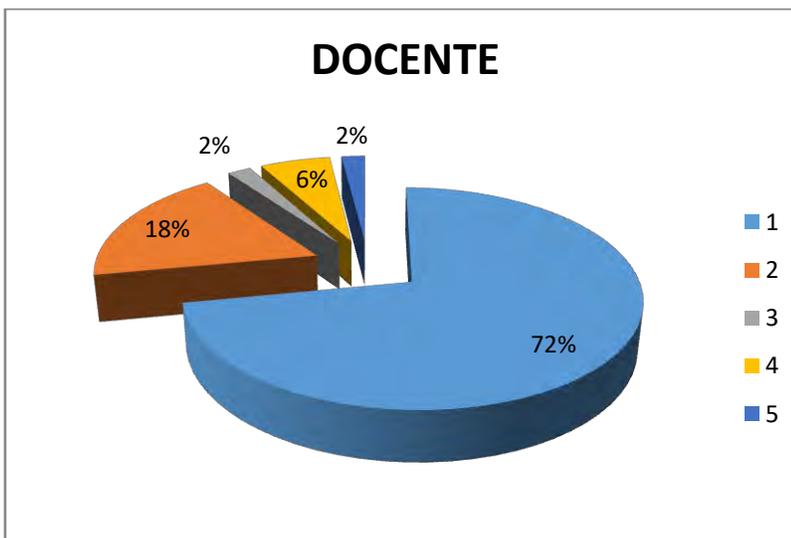


Gráfico #30. Corresponde al reactivo 18 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 72% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 2% correspondiente a la opción 3 Y 5.

19. en el centro se dan situaciones de tención que hacen que se acelere el pulso.

ITEM	DOCENTES
1	40
2	7
3	2
4	0
5	1
TOTAL	50

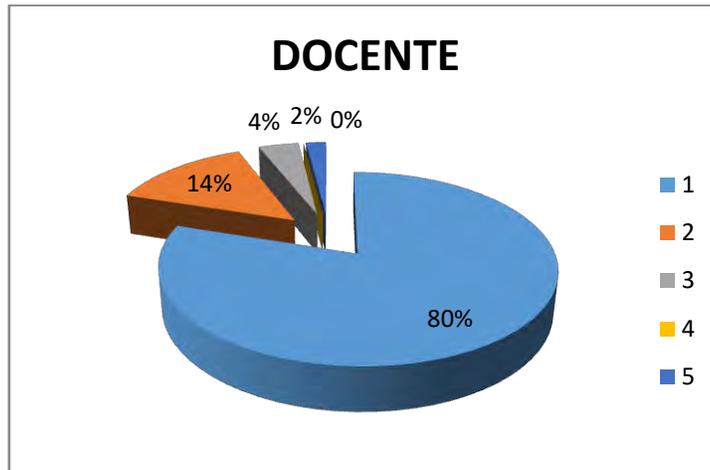


Gráfico #31. Corresponde al reactivo 19 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 80% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 4.

DEPRESIÓN

20. A menudo me dan ganas de llorar.

ITEM	DOCENTES
1	44
2	6
3	0
4	0
5	0
TOTAL	50

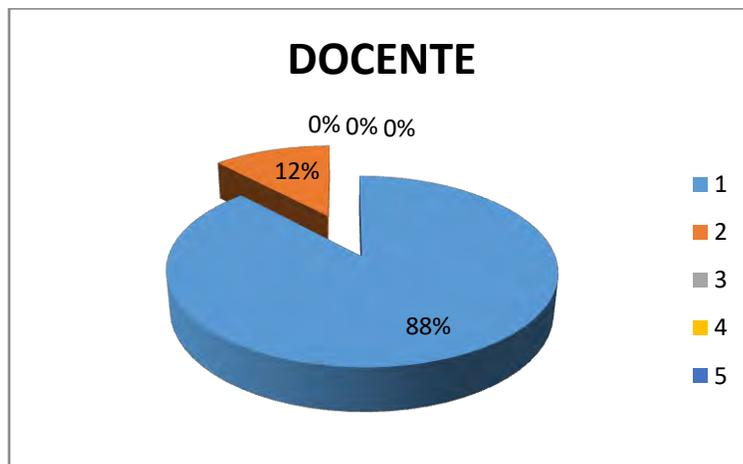


Gráfico #32. Corresponde al reactivo 20 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 88% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 3, 4 y 5.

ITEM	DOCENTES
1	45
2	5
3	0
4	0
5	0
TOTAL	50

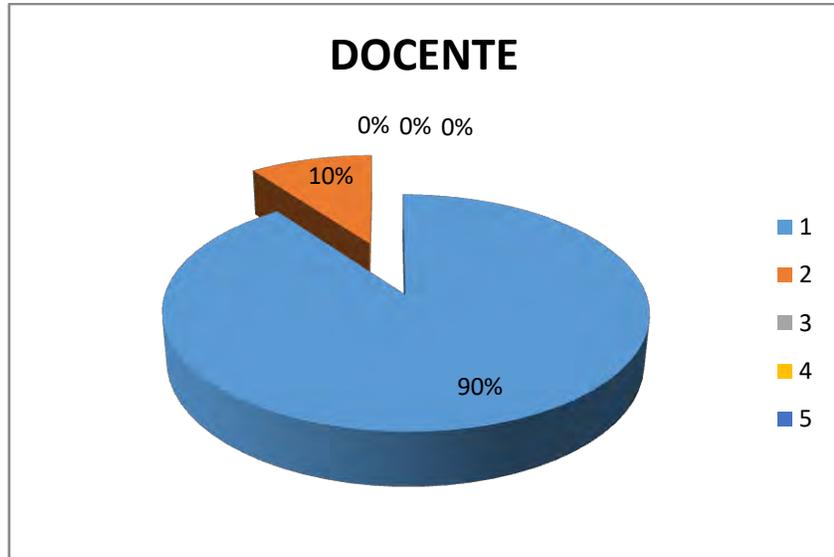


Gráfico #33. Corresponde al reactivo 21 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 90 % correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 3, 4 Y 5.

22. Tiendo a ser pesimista ante los problemas de trabajo.

ITEM	DOCENTES
1	50
2	0
3	0
4	0
5	0
TOTAL	50



Gráfico #34. Corresponde al reactivo 22 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 100 % correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 2, 3, 4, Y 5.

ITEM	DOCENTES
1	41
2	3
3	6
4	0
5	0
TOTAL	50

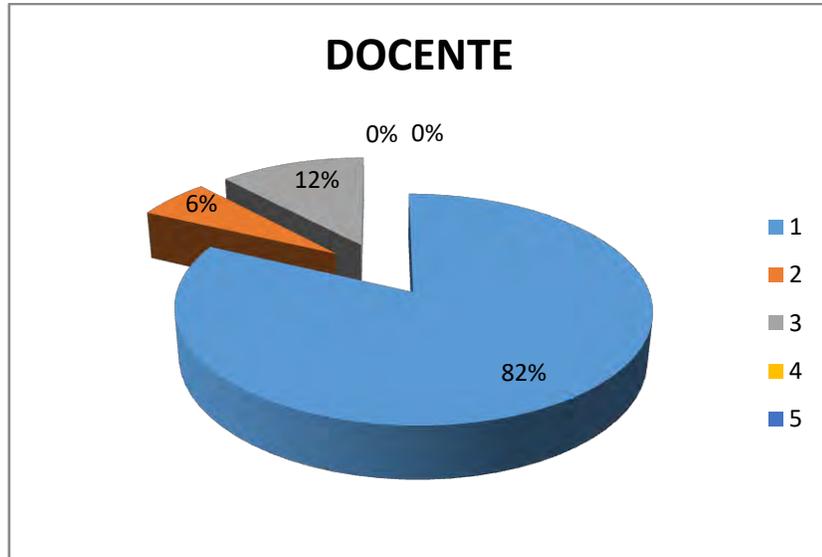


Gráfico #35. Corresponde al reactivo 23 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 82 % correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 4 Y 5.

24. Me cuesta trabajo tirar por la vida.

ITEM	DOCENTES
1	35
2	8
3	1
4	0
5	6
TOTAL	50

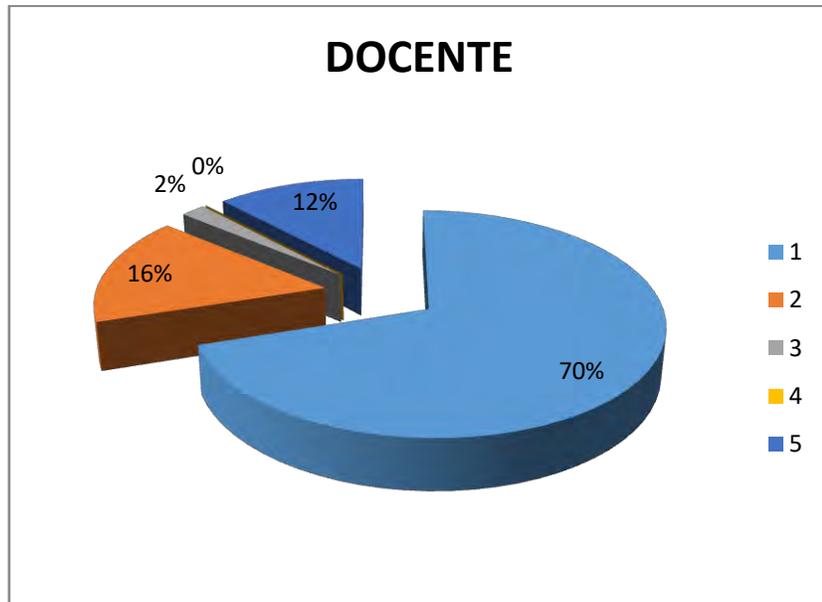


Gráfico #36. Corresponde al reactivo 24 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 70 % correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 4.

25. Tengo la sensación de estar desmoronándome.

ITEM	DOCENTES
1	31
2	11
3	2
4	0
5	6
TOTAL	50

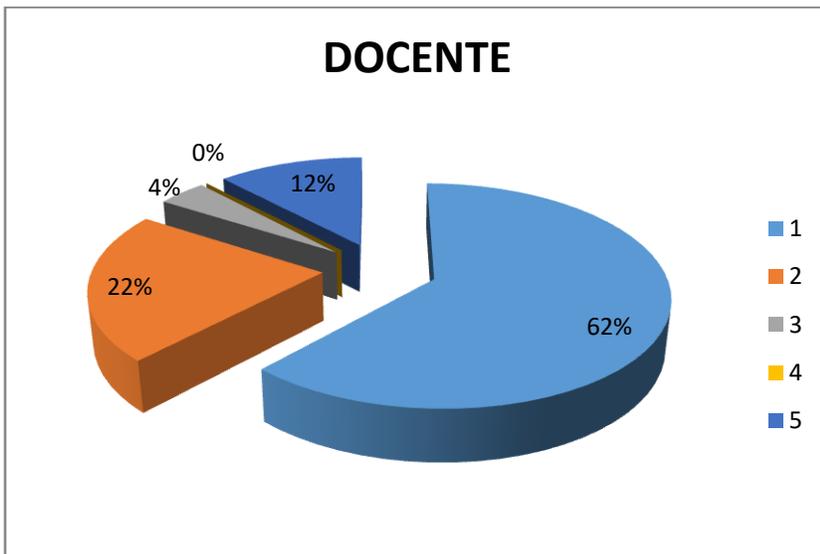


Gráfico #37. Corresponde al reactivo 25 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 62% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 4.

26. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.

ITEM	DOCENTES
1	34
2	8
3	8
4	0
5	0
TOTAL	50

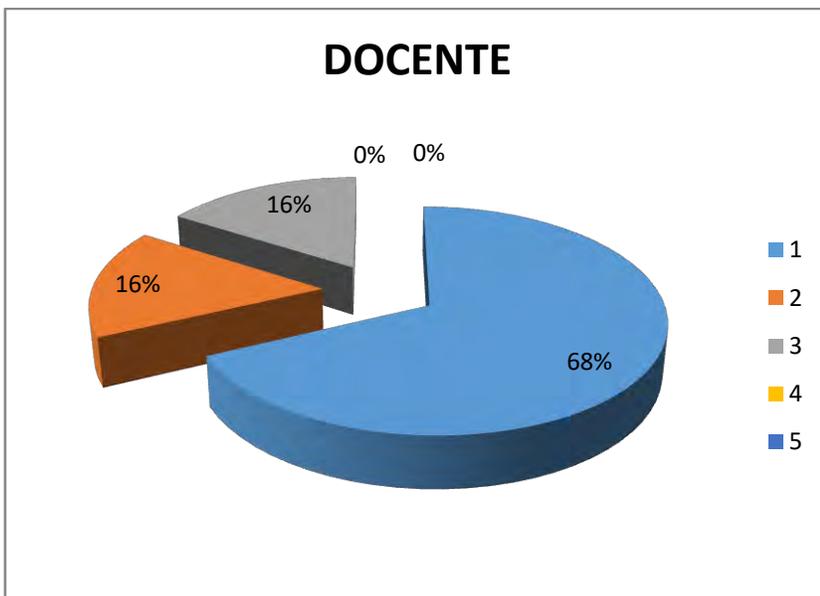


Gráfico #38. Corresponde al reactivo 26 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 68 % correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 4 Y 5.

27. Me falta energía para afrontar la labor del profesor.

ITEM	DOCENTES
1	47
2	2
3	1
4	0
5	0
TOTAL	50

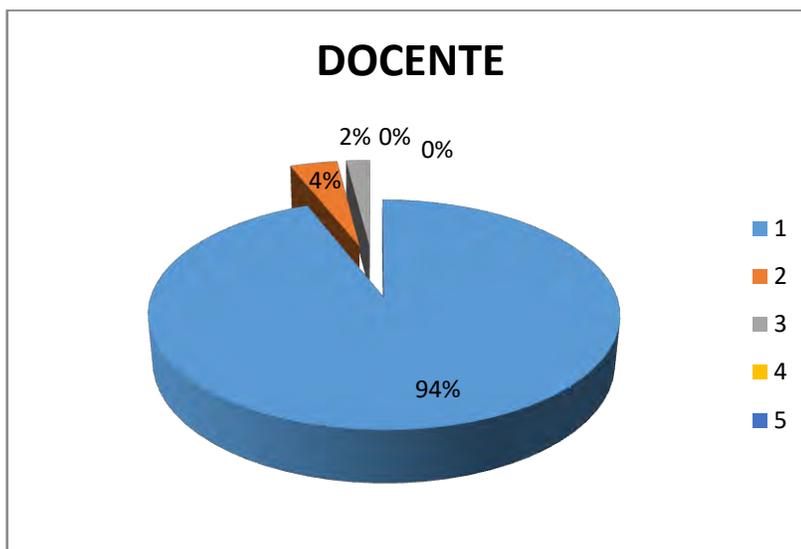


Gráfico #39. Corresponde al reactivo 27 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 94 % correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 4 Y 5.

28. A veces veo el futuro sin ilusión alguna.

ITEM	DOCENTES
1	43
2	7
3	0
4	0
5	0
TOTAL	50

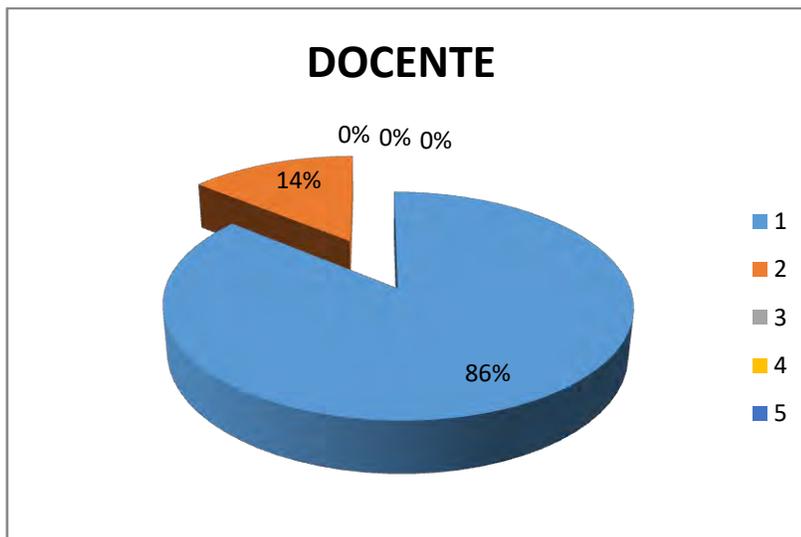


Gráfico #40. Corresponde al reactivo 28 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 86% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 3, 4 Y 5.

29. A veces pienso que el mundo es una basura.

ITEM	DOCENTES
1	40
2	3
3	7
4	0
5	0
TOTAL	50

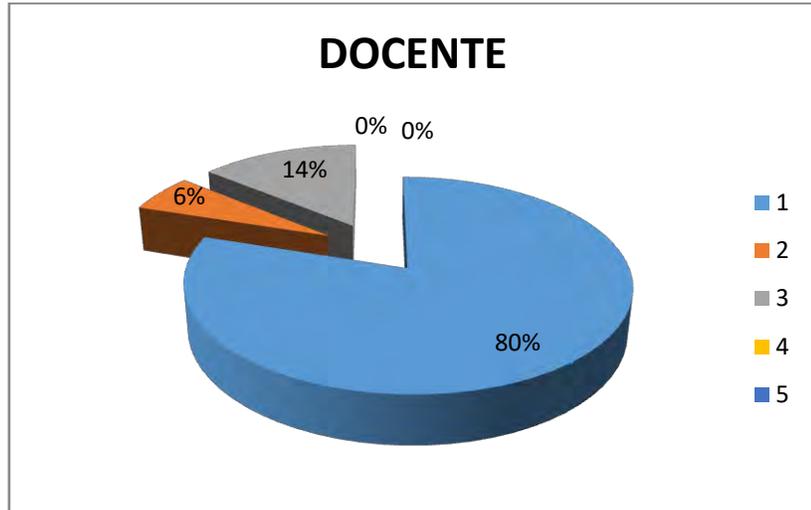


Gráfico #41. Corresponde al reactivo 29 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 80% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 4 Y 5.

CRENCIAS DESADAPTATIVAS

30. Creo que no hay buenos o malos profesores, si no malos o buenos alumnos.

ITEM	DOCENTES
1	26
2	14
3	9
4	0
5	1
TOTAL	50

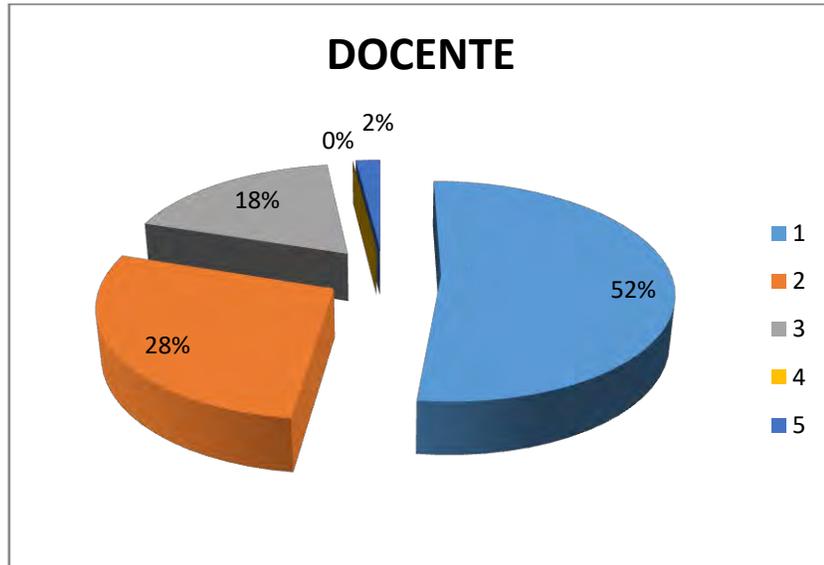


Gráfico #42. Corresponde al reactivo 30 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 52% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 4.

31. Me pagan por enseñar no por formar personas.

ITEM	DOCENTES
1	17
2	28
3	4
4	0
5	1
TOTAL	50

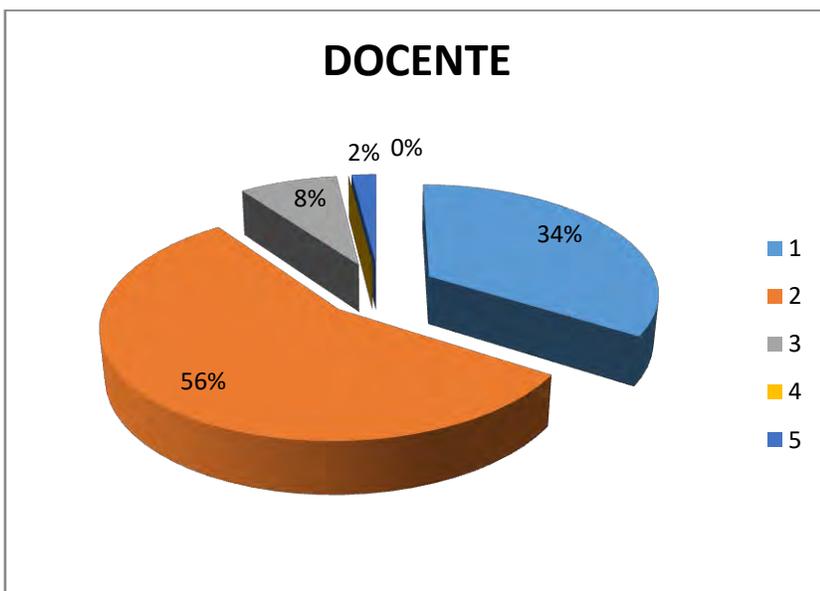


Gráfico #43. Corresponde al reactivo 31 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 56% correspondiente a la opción 2, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 4.

32. Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.

ITEM	DOCENTES
1	18
2	14
3	18
4	0
5	0
TOTAL	50

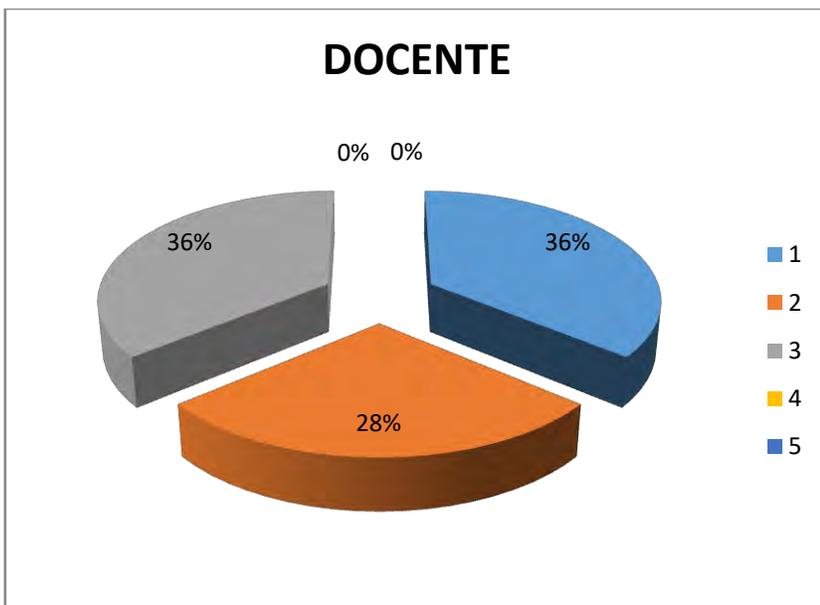


Gráfico #44. Corresponde al reactivo 32 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 36% correspondiente a la opción 1 Y 3, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 4 Y 5.

33. el salario del profesor es muy poco motivador.

ITEM	DOCENTES
1	5
2	33
3	11
4	1
5	0
TOTAL	50

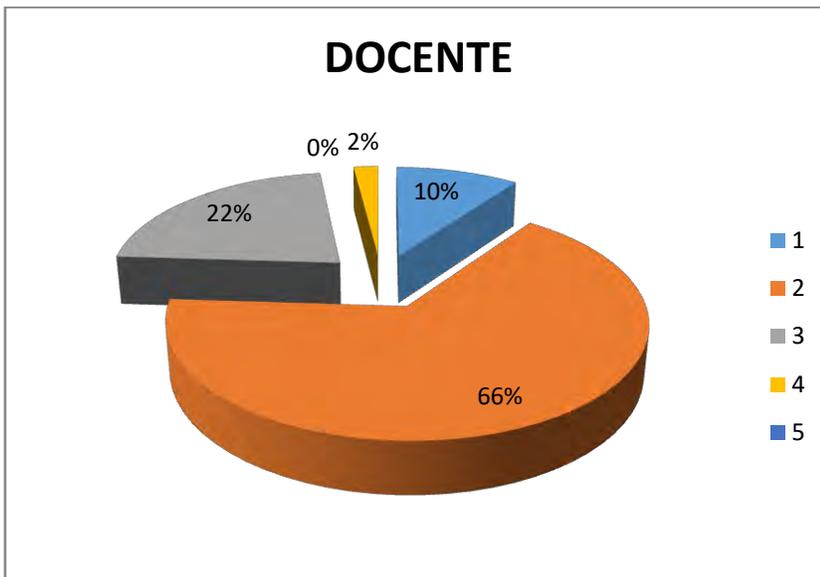


Gráfico #45. Corresponde al reactivo 33 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 66% correspondiente a la opción 2, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 4.

34. Social mente se valora muy poco nuestro trabajo.

ITEM	DOCENTES
1	2
2	25
3	8
4	6
5	9
TOTAL	50

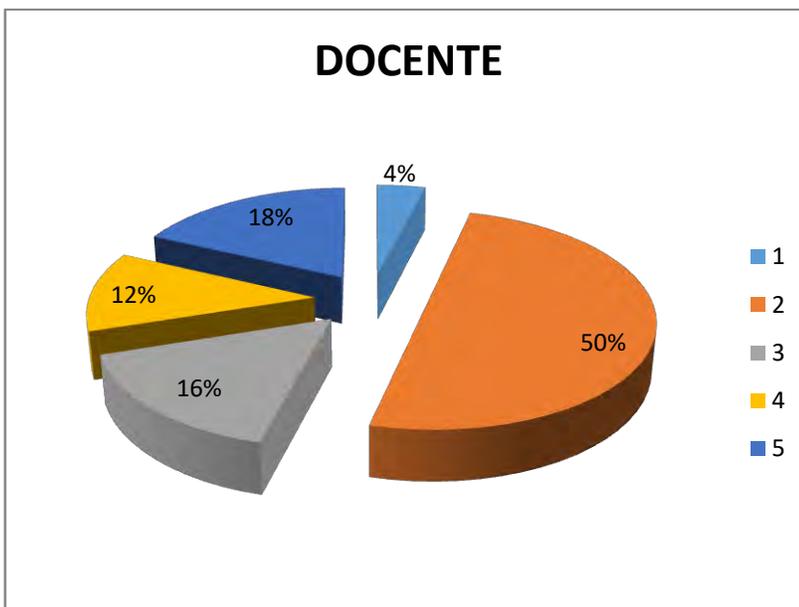


Gráfico #46. Corresponde al reactivo 34 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 50% correspondiente a la opción 2, y con el porcentaje menor de 4% correspondiente a la opción 1.

35. creo que los problemas de enseñanza no tienen arreglo.

ITEM	DOCENTES
1	11
2	15
3	13
4	3
5	8
TOTAL	50

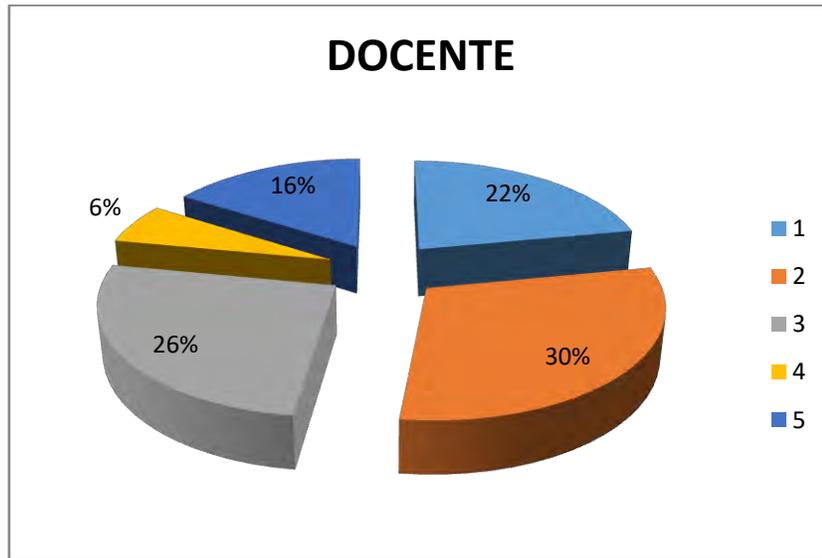


Gráfico #47. Corresponde al reactivo 35 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 30% correspondiente a la opción 2, y con el porcentaje menor de 6% correspondiente a la opción 4.

36. Incluir alumnos con N.E.E en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.

ITEM	DOCENTES
1	23
2	17
3	5
4	2
5	3
TOTAL	50

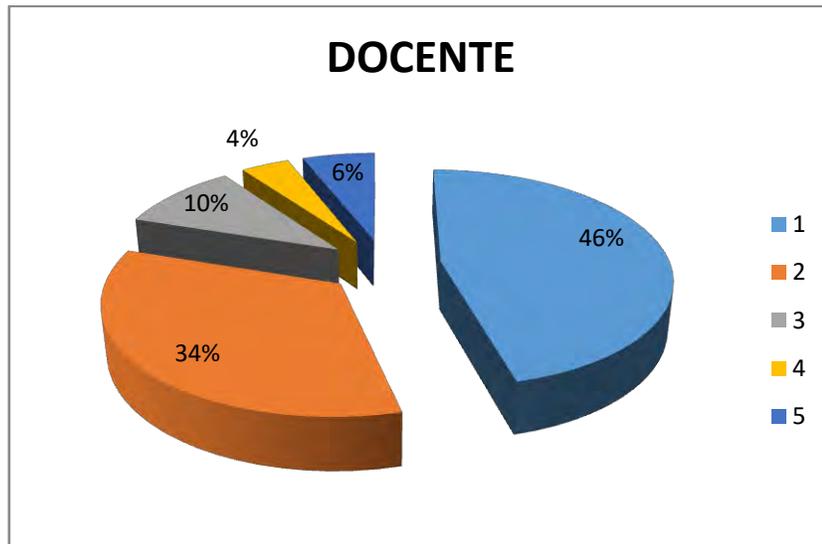


Gráfico #48. Corresponde al reactivo 36 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 46% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 4% correspondiente a la opción 4.

37. Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.

ITEM	DOCENTES
1	17
2	13
3	14
4	2
5	4
TOTAL	50

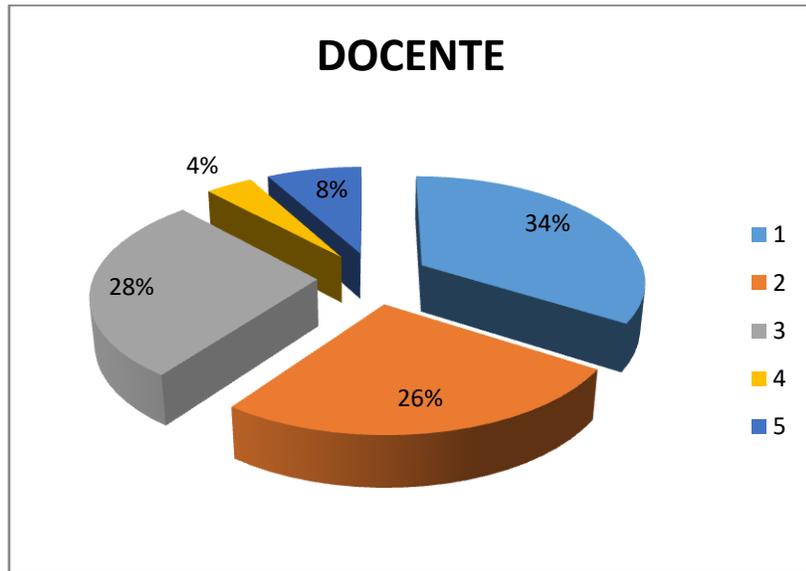


Gráfico #49. Corresponde al reactivo 37 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 34% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 4% correspondiente a la opción 4.

38. La política educativa pide mucho a cambio de poco.

ITEM	DOCENTES
1	5
2	14
3	20
4	6
5	5
TOTAL	50

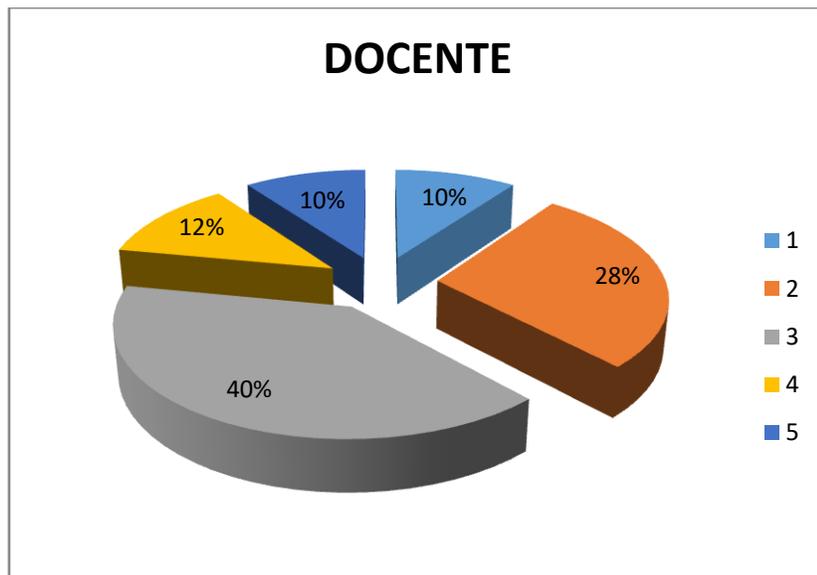


Gráfico #50. Corresponde al reactivo 38 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 40% correspondiente a la opción 3, y con el porcentaje menor de 10% correspondiente a la opción 1 Y 5.

39. La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.

ITEM	DOCENTES
1	9
2	6
3	9
4	21
5	5
TOTAL	50

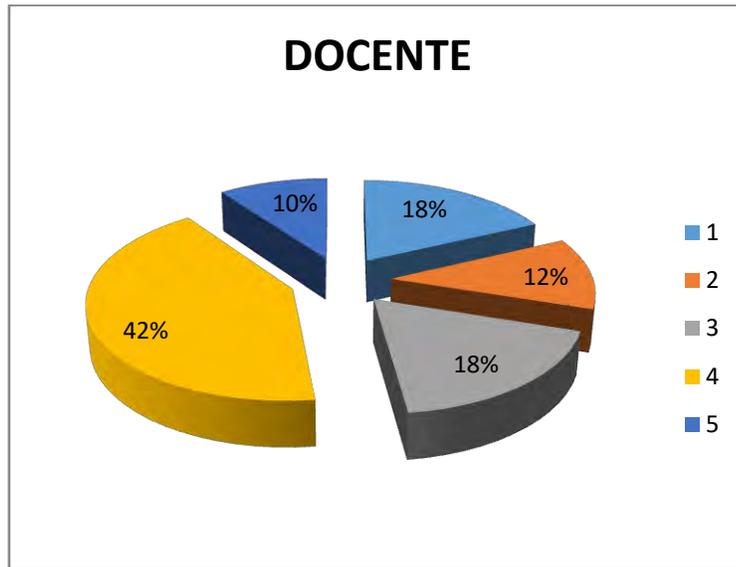


Gráfico #51. Corresponde al reactivo 39 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 42% correspondiente a la opción 4, y con el porcentaje menor de 10% correspondiente a la opción 5.

40. La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.

ITEM	DOCENTES
1	15
2	11
3	20
4	2
5	2
TOTAL	50

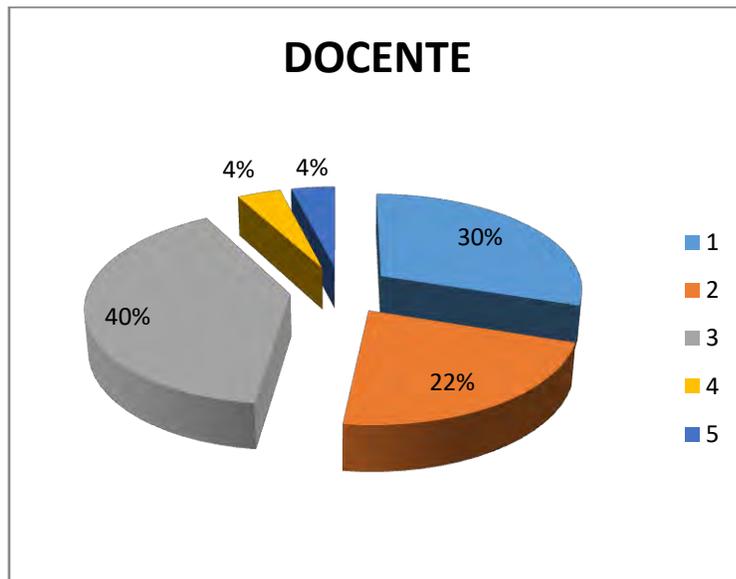


Gráfico #52. Corresponde al reactivo 40 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 40% correspondiente a la opción 3, y con el porcentaje menor de 4% correspondiente a la opción 4 Y 5.

41. La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que este puede dar.

ITEM	DOCENTES
1	2
2	7
3	18
4	15
5	8
TOTAL	50

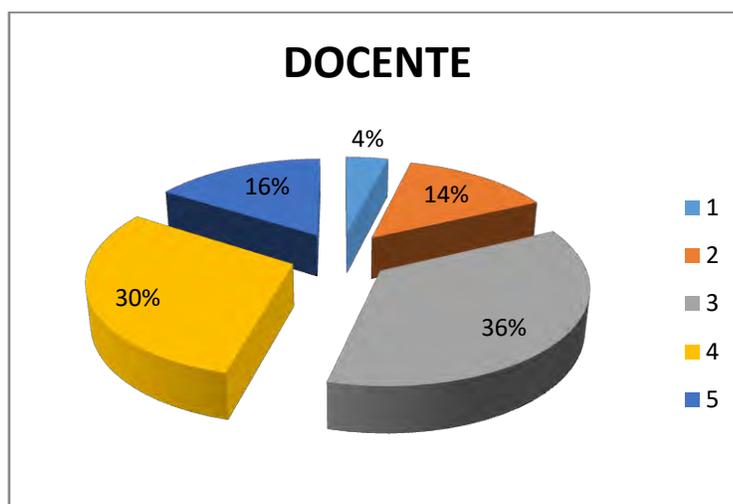


Gráfico #53. Corresponde al reactivo 41 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 36% correspondiente a la opción 3, y con el porcentaje menor de 4% correspondiente a la opción 1.

PRESIONES.

42. Realizar adaptaciones curriculares me resulta difícil.

ITEM	DOCENTE
1	12
2	14
3	10
4	11
5	3
TOTAL	50

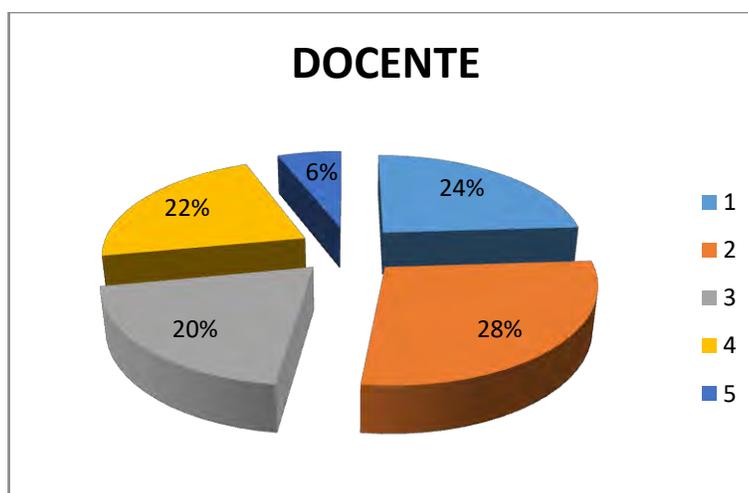


Gráfico #54. Corresponde al reactivo 42 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 28% correspondiente a la opción 2, y con el porcentaje menor de 6% correspondiente a la opción 5.

43. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.

ITEM	DOCENTE
1	13
2	10
3	17
4	5
5	5
TOTAL	50

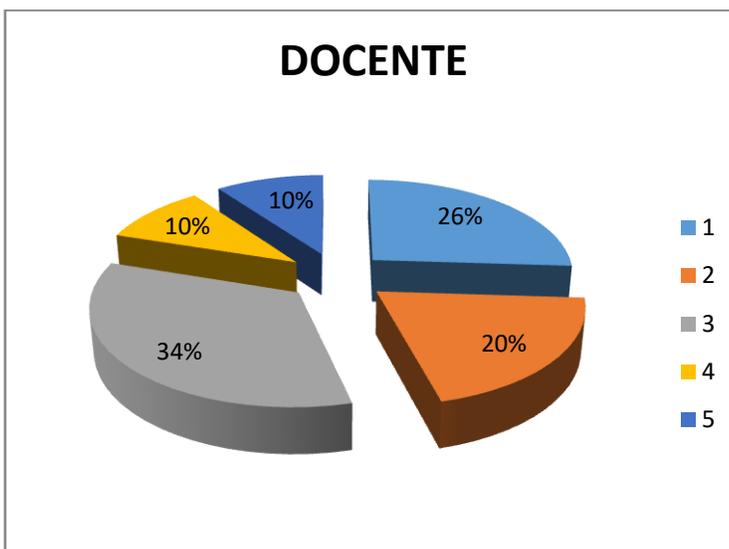


Gráfico #55. Corresponde al reactivo 43 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 34% correspondiente a la opción 3, y con el porcentaje menor de 10% correspondiente a la opción 4 y 5.

*44. En mis clases ha buen clima de trabajo.

ITEM	DOCENTE
1	8
2	8
3	14
4	8
5	12
TOTAL	50

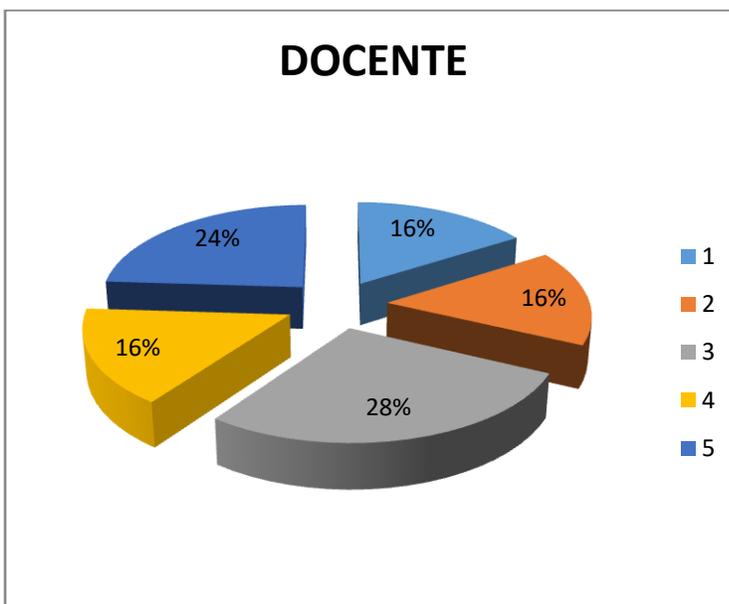


Gráfico #56. Corresponde al reactivo 44 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 28% correspondiente a la opción 3, y con el porcentaje menor de 16% correspondiente a la opción 1, 2 y 4.

*45. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.

ITEM	DOCENTE
1	4
2	6
3	13
4	12
5	15
TOTAL	50

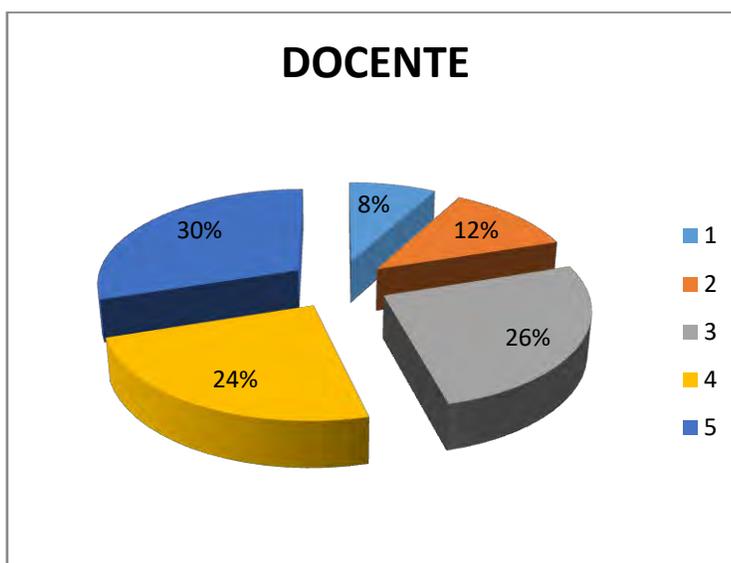


Gráfico #57. Corresponde al reactivo 45 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 30% correspondiente a la opción 5, y con el porcentaje menor de 8% correspondiente a la opción 1.

46. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.

ITEM	DOCENTE
1	11
2	18
3	15
4	6
5	0
TOTAL	50

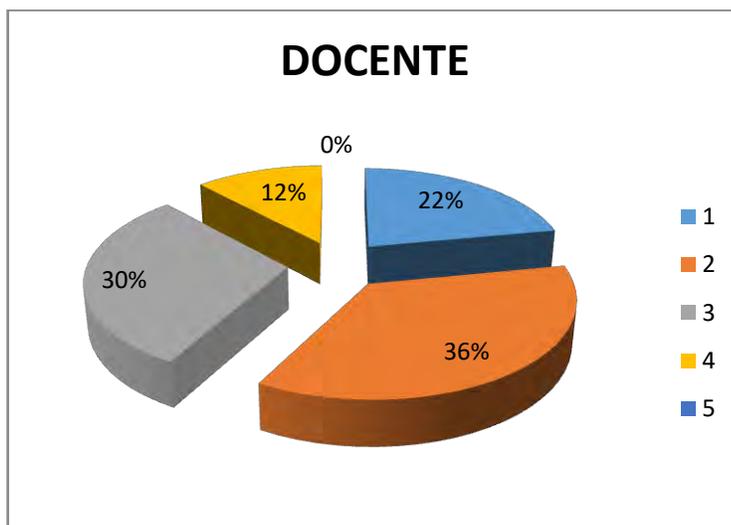


Gráfico #58. Corresponde al reactivo 46 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 36% correspondiente a la opción 2, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 5.

47. Acabo las jornadas de trabajo extenuado.

ITEM	DOCENTE
1	5
2	18
3	21
4	6
5	0
TOTAL	50

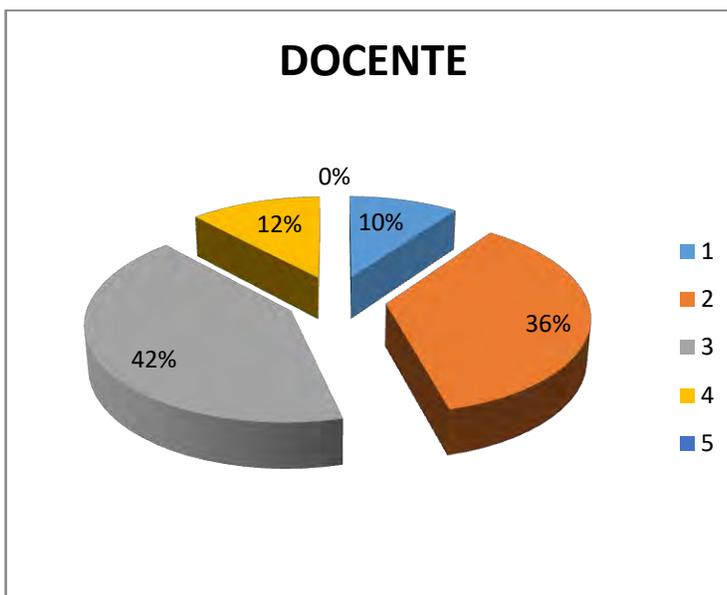


Gráfico #59. Corresponde al reactivo 47 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 42% correspondiente a la opción 3, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 5.

48. Se me hace muy duro terminar el curso.

ITEM	DOCENTE
1	5
2	14
3	24
4	7
5	0
TOTAL	50

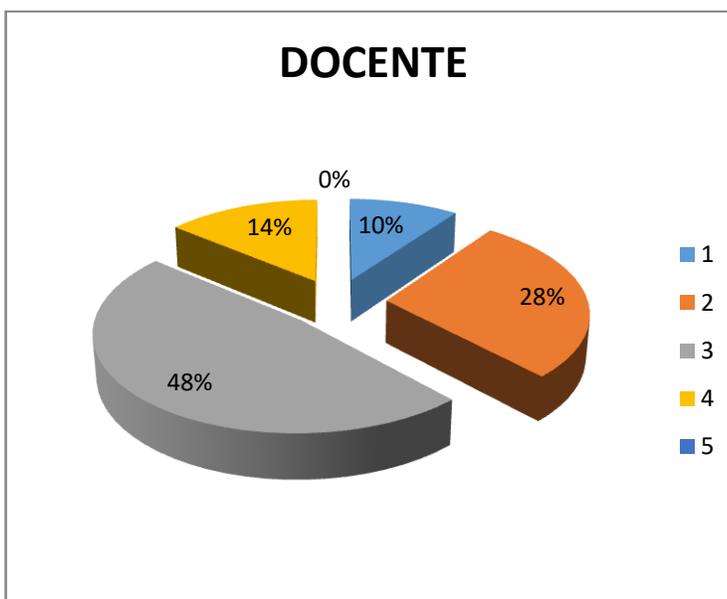


Gráfico #60. Corresponde al reactivo 48 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 48% correspondiente a la opción 3, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 5.

49. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.

ITEM	DOCENTE
1	17
2	15
3	14
4	4
5	0
TOTAL	50

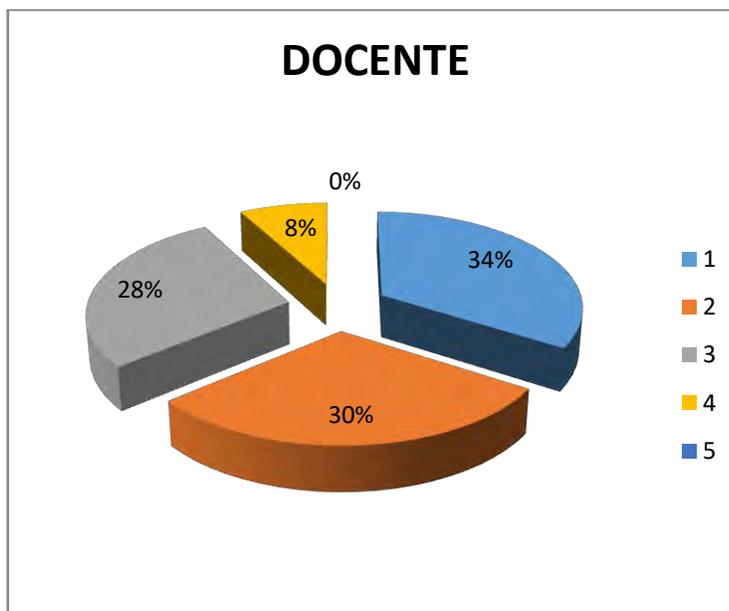


Gráfico #61. Corresponde al reactivo 49 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 34% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 5.

50. Me siento desbordado por el trabajo.

ITEM	DOCENTE
1	13
2	20
3	16
4	1
5	0
TOTAL	50

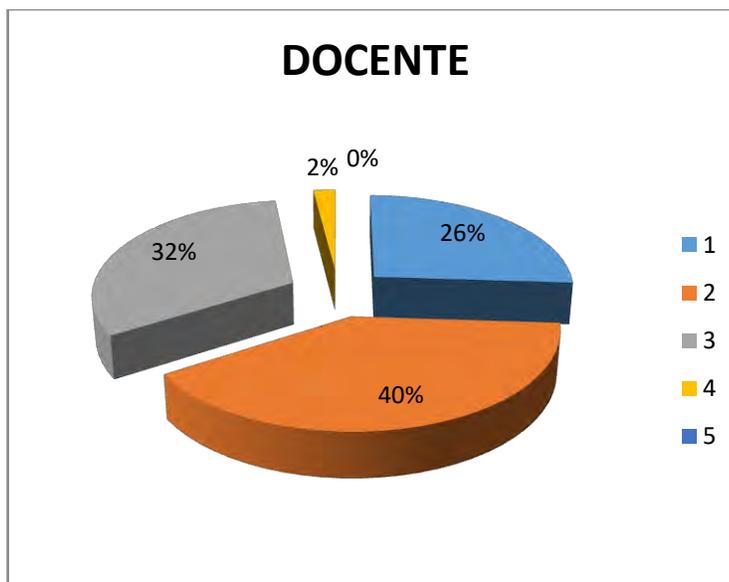


Gráfico #62. Corresponde al reactivo 50 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 40% correspondiente a la opción 2, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 5.

51. A veces trato de eludir responsabilidades.

ITEM	DOCENTE
1	18
2	15
3	12
4	5
5	0
TOTAL	50

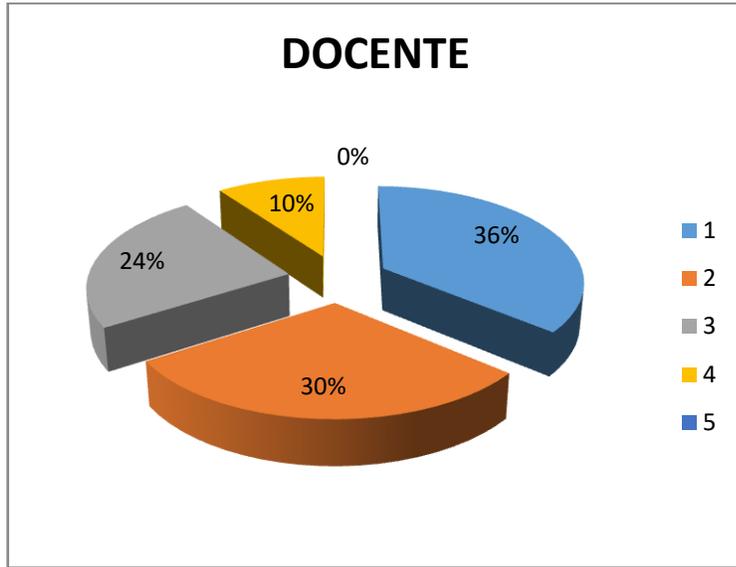


Gráfico #63. Corresponde al reactivo 51 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 36% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 5.

DESMOTIVACIÓN.

*52. Creo en la mayoría de mis alumnos. Me consideran un profesor excelente.

ITEM	DOCENTE
1	0
2	13
3	27
4	10
5	0
TOTAL	50

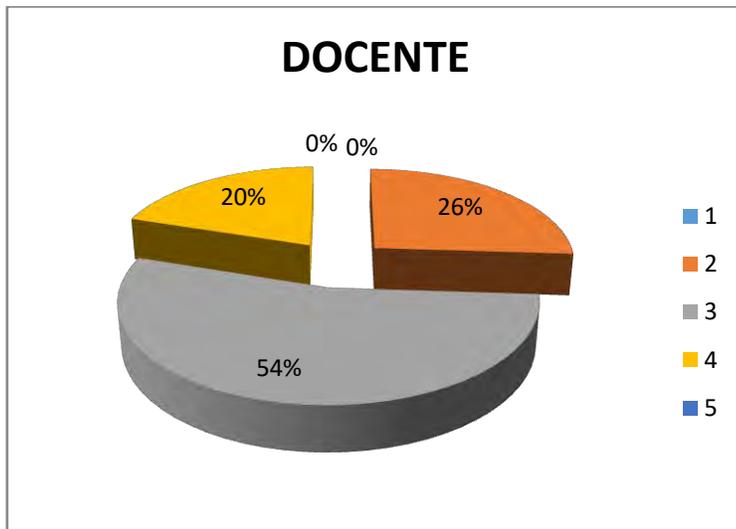


Gráfico #64. Corresponde al reactivo 52 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 54% correspondiente a la opción 3, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 1 Y 5.

53. Me siento quemado por este trabajo.

ITEM	DOCENTE
1	1
2	21
3	16
4	12
5	0
TOTAL	50

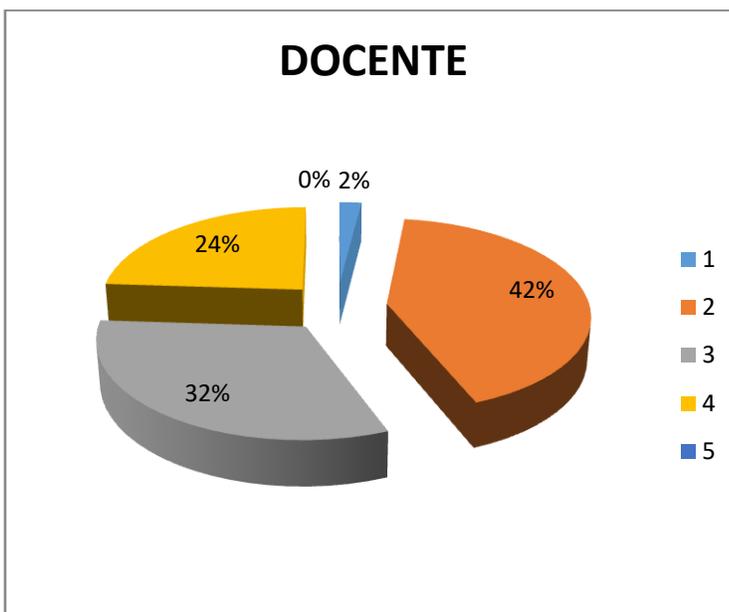


Gráfico #65. Corresponde al reactivo 53 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 42% correspondiente a la opción 2, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 5.

*54. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.

ITEM	DOCENTE
1	0
2	5
3	3
4	24
5	18
TOTAL	50

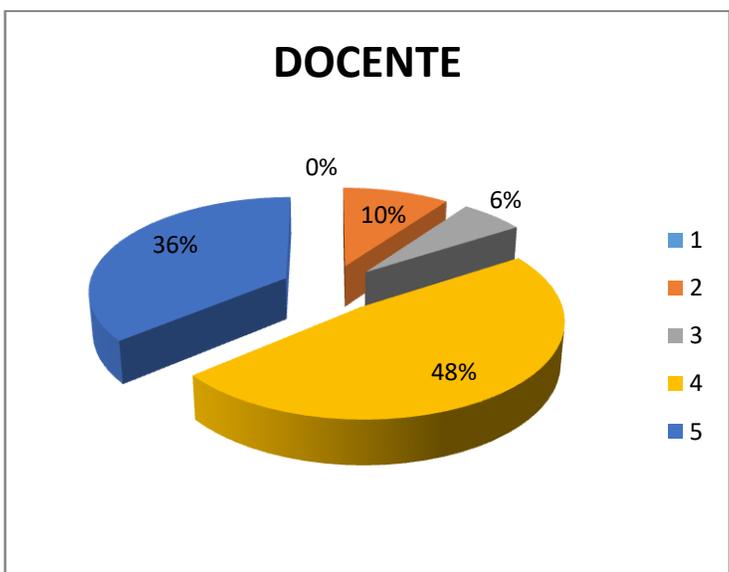


Gráfico #66. Corresponde al reactivo 54 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 48% correspondiente a la opción 4, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 1.

55. Estoy lejos de la autorrealización laboral.

ITEM	DOCENTE
1	5
2	12
3	24
4	5
5	4
TOTAL	50

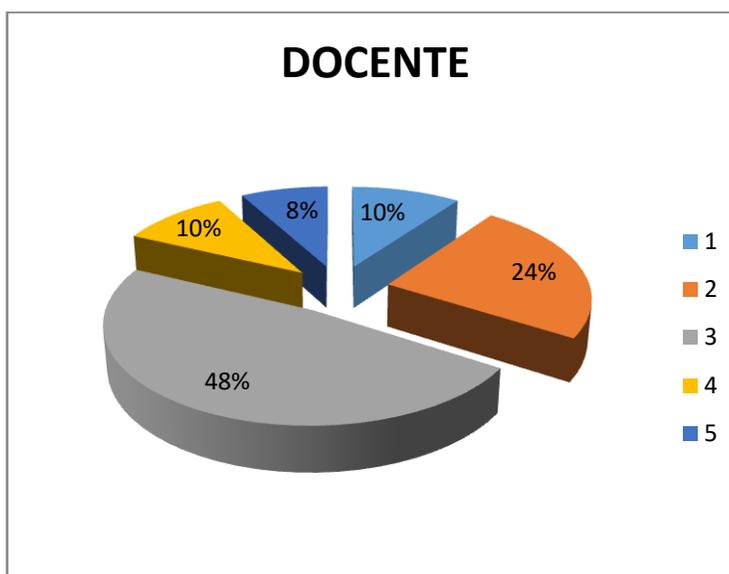


Gráfico #67. Corresponde al reactivo 55 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 48% correspondiente a la opción 3, y con el porcentaje menor de 8% correspondiente a la opción 5.

56. He perdido la motivación por la enseñanza.

ITEM	DOCENTE
1	6
2	14
3	11
4	11
5	8
TOTAL	50

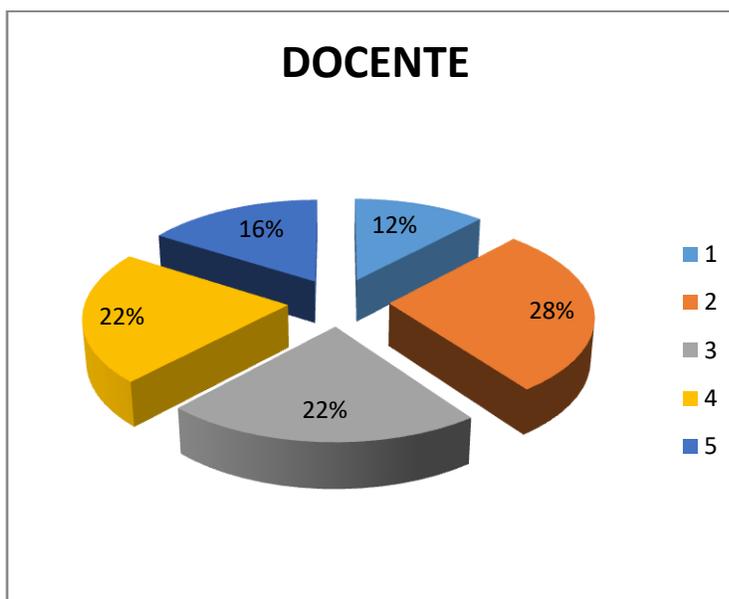


Gráfico #68. Corresponde al reactivo 56 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 28% correspondiente a la opción 2, y con el porcentaje menor de 12% correspondiente a la opción 1.

57. En igualdad de condiciones cambiaría de trabajo.

ITEM	DOCENTE
1	1
2	10
3	8
4	21
5	10
TOTAL	50

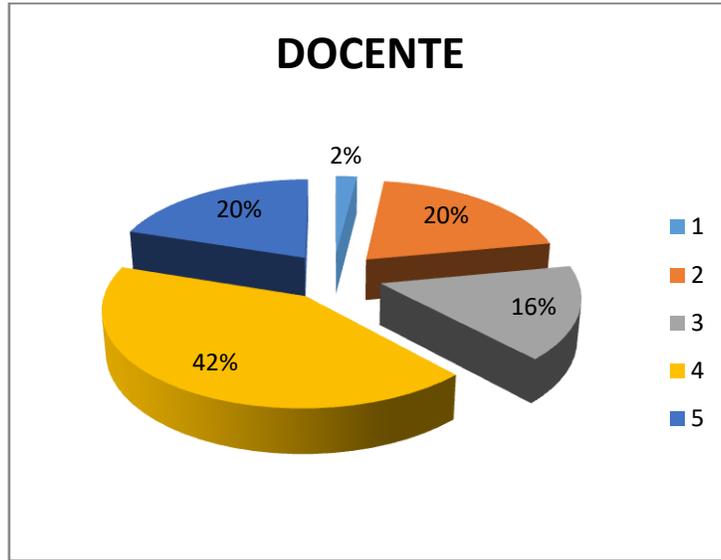


Gráfico #69. Corresponde al reactivo 57 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 42% correspondiente a la opción 4, y con el porcentaje menor de 2% correspondiente a la opción 1.

*58. Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.

ITEM	DOCENTE
1	4
2	21
3	16
4	5
5	4
TOTAL	50

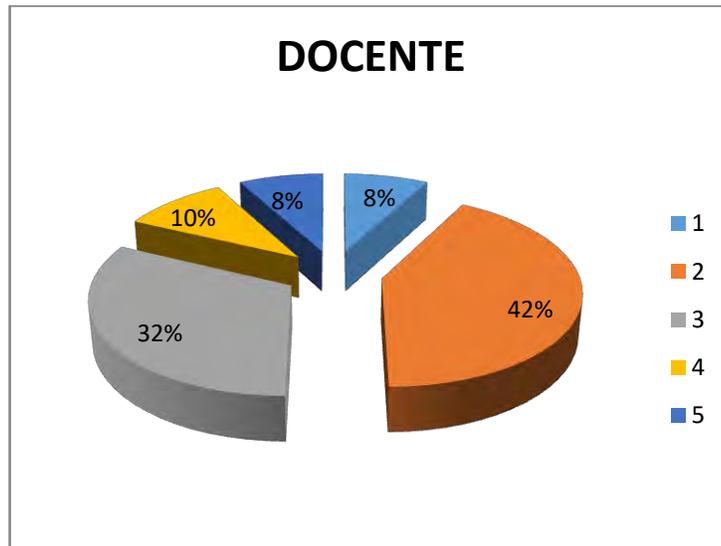


Gráfico #70. Corresponde al reactivo 58 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 42% correspondiente a la opción 2, y con el porcentaje menor de 8% correspondiente a la opción 1 Y 5.

59. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.

ITEM	DOCENTE
1	16
2	14
3	13
4	4
5	3
TOTAL	50

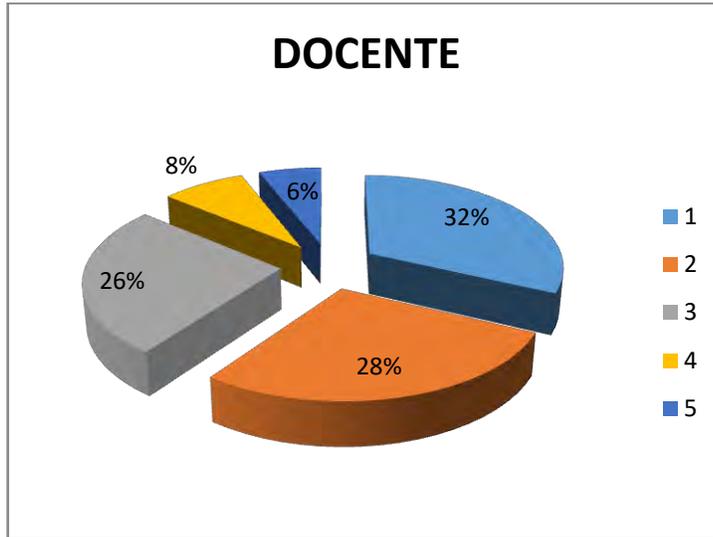


Gráfico #71. Corresponde al reactivo 59 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 32 % correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 6% correspondiente a la opción 5.

60. Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.

ITEM	DOCENTE
1	24
2	14
3	6
4	4
5	2
TOTAL	50

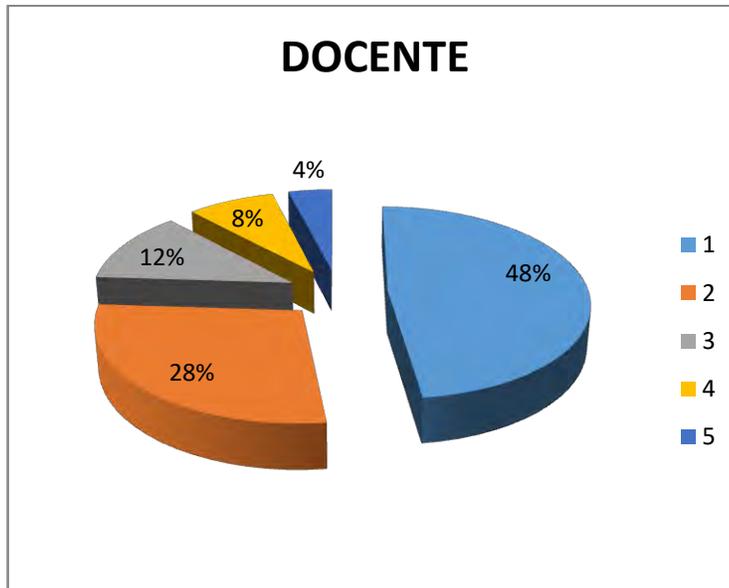


Gráfico #72. Corresponde al reactivo 60 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 48% correspondiente a la opción 1, y con el porcentaje menor de 4% correspondiente a la opción 5.

*61. Los padres me valoran positivamente como profesor.

ITEM	DOCENTE
1	10
2	13
3	18
4	7
5	2
TOTAL	50

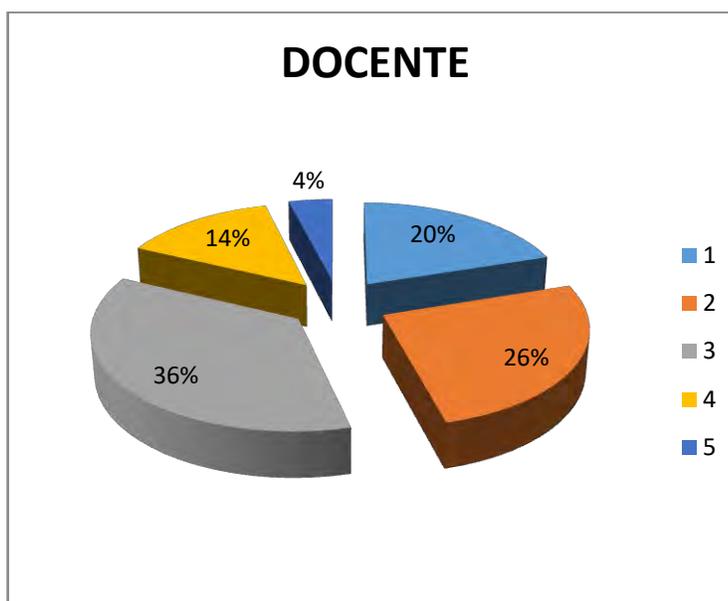


Gráfico #73. Corresponde al reactivo 61 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 36% correspondiente a la opción 3, y con el porcentaje menor de 4% correspondiente a la opción 5.

62. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.

ITEM	DOCENTE
1	8
2	18
3	16
4	7
5	1
TOTAL	50

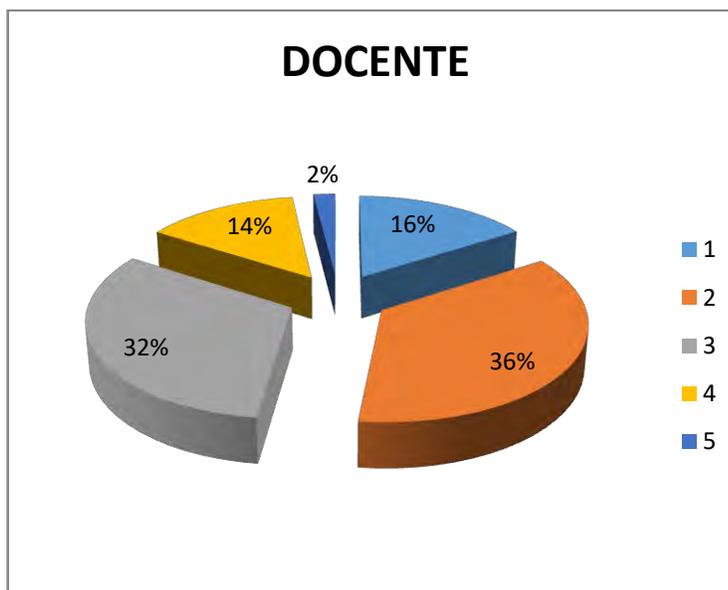


Gráfico #74. Corresponde al reactivo 62 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 36% correspondiente a la opción 2, y con el porcentaje menor de 2% correspondiente a la opción 5.

63. El resultado me resulta monótono.

ITEM	DOCENTE
1	1
2	18
3	27
4	4
5	0
TOTAL	50

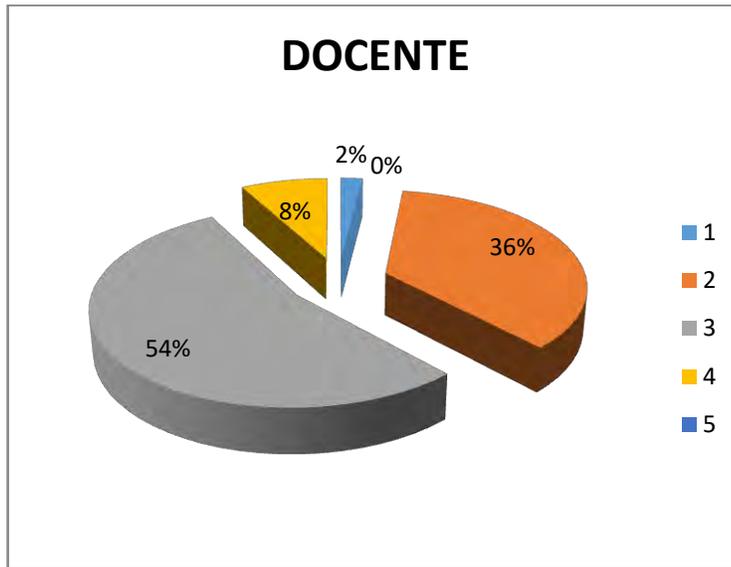


Gráfico #75. Corresponde al reactivo 63 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 54% correspondiente a la opción 3, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 5.

64. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.

ITEM	DOCENTE
1	14
2	30
3	5
4	1
5	0
TOTAL	50

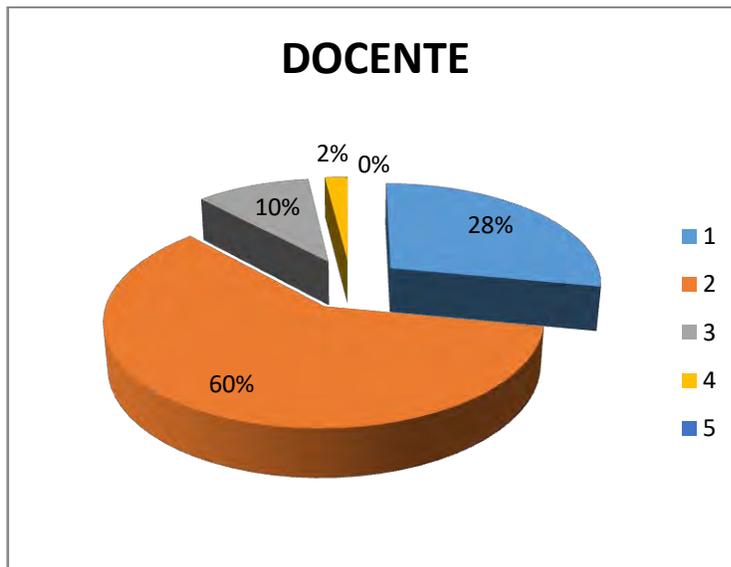


Gráfico #76. Corresponde al reactivo 64 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 60% correspondiente a la opción 2, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 5.

*65. Considero el reciclaje profesional un aspecto impredecible en este trabajo.

ITEM	DOCENTE
1	11
2	13
3	12
4	9
5	5
TOTAL	50

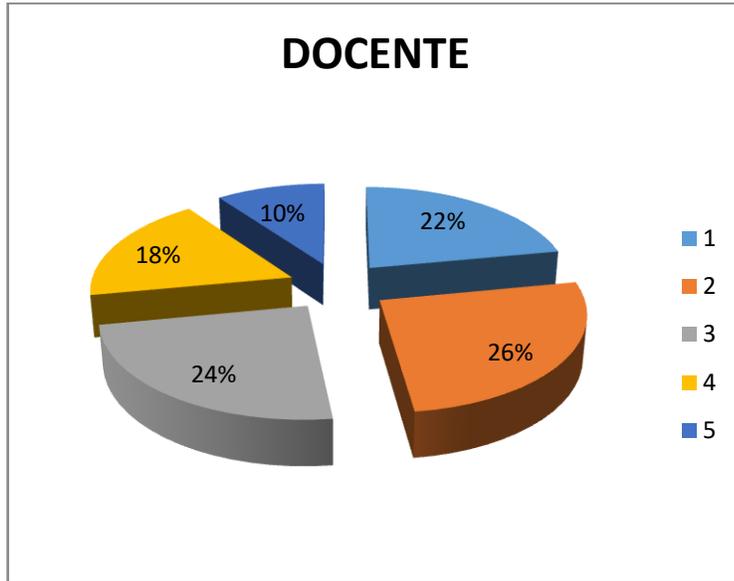


Gráfico #77. Corresponde al reactivo 65 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 26% correspondiente a la opción 2, y con el porcentaje menor de 10% correspondiente a la opción 5.

MAL AFRONTAMIENTO

*66. Me animo fácilmente cuando estoy triste.

ITEM	DOCENTE
1	5
2	3
3	7
4	25
5	10
TOTAL	50

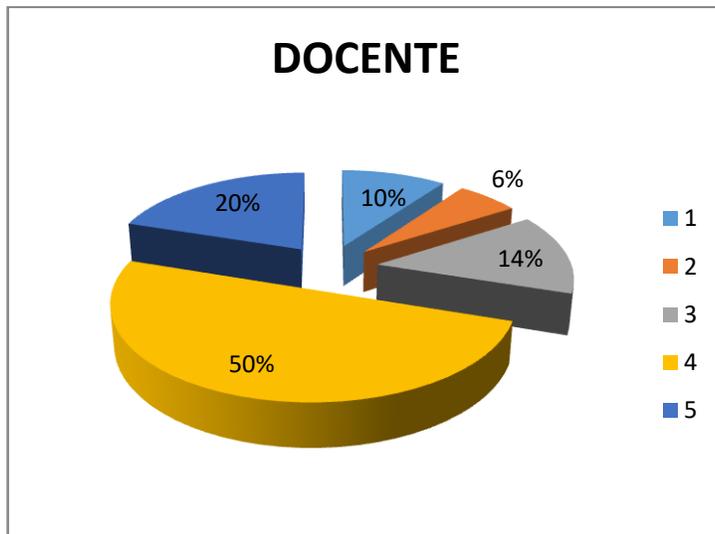


Gráfico #78. Corresponde al reactivo 66 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 50% correspondiente a la opción 4, y con el porcentaje menor de 6% correspondiente a la opción 2.

*67. El aula (o las aulas) en las que trabajo me resultan pocas acogedoras.

ITEM	DOCENTE
1	1
2	8
3	11
4	7
5	23
TOTAL	50

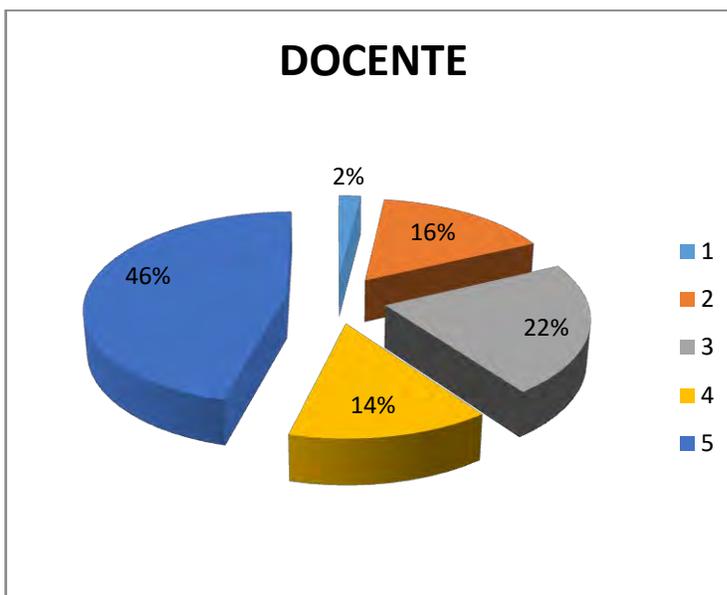


Gráfico #79. Corresponde al reactivo 67 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 46% correspondiente a la opción 5, y con el porcentaje menor de %2 correspondiente a la opción 1.

*68. Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.

ITEM	DOCENTE
1	5
2	1
3	13
4	22
5	9
TOTAL	50

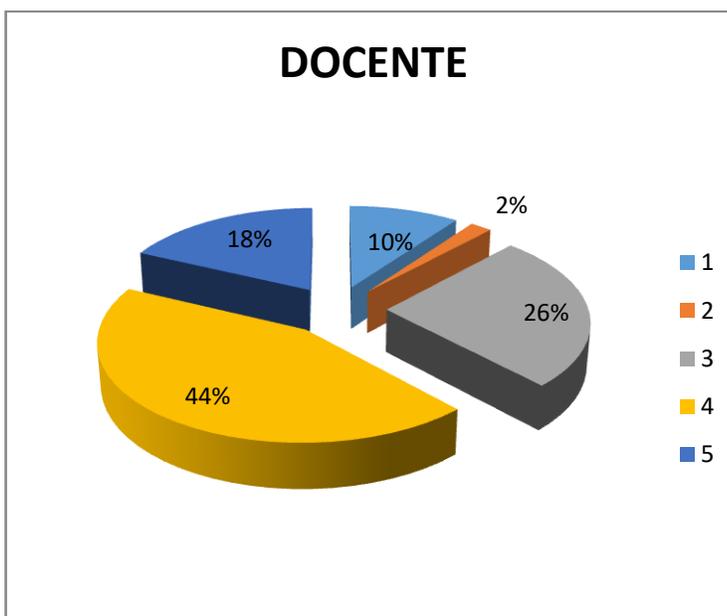


Gráfico #80. Corresponde al reactivo 68 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 44% correspondiente a la opción 4, y con el porcentaje menor de 2% correspondiente a la opción 2.

69. Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.

ITEM	DOCENTE
1	9
2	10
3	18
4	9
5	4
TOTAL	50

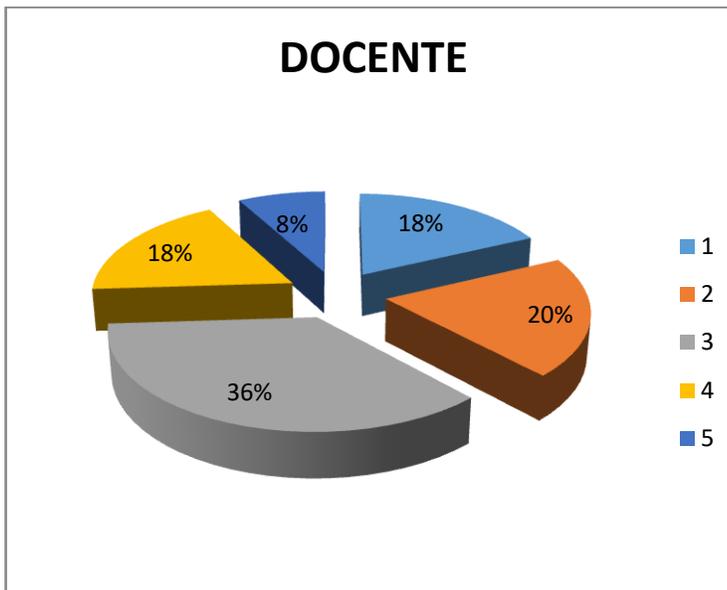


Gráfico #81. Corresponde al reactivo 69 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 36% correspondiente a la opción 3, y con el porcentaje menor de 8% correspondiente a la opción 5.

* 70. La organización del centro me parece buena.

ITEM	DOCENTE
1	0
2	7
3	16
4	16
5	11
TOTAL	50

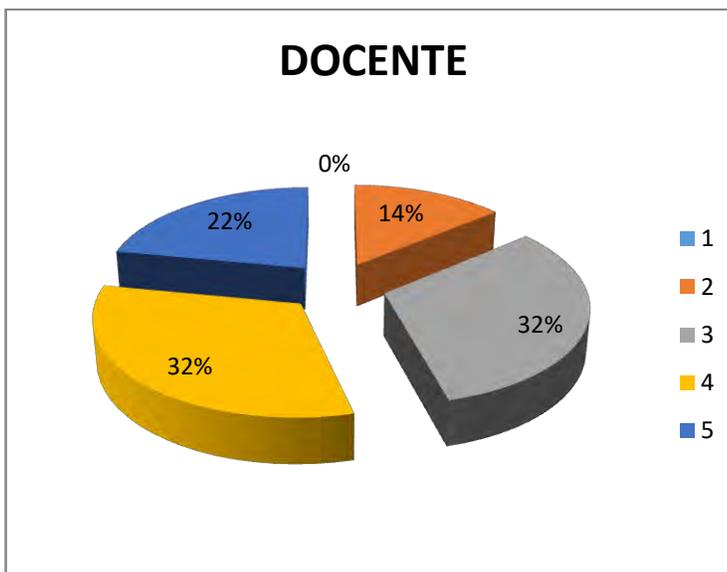


Gráfico #82. Corresponde al reactivo 70 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 32% correspondiente a la opción 3 Y 4, y con el porcentaje menor de 0% correspondiente a la opción 1.

*71. Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.

ITEM	DOCENTE
1	1
2	3
3	10
4	28
5	8
TOTAL	50

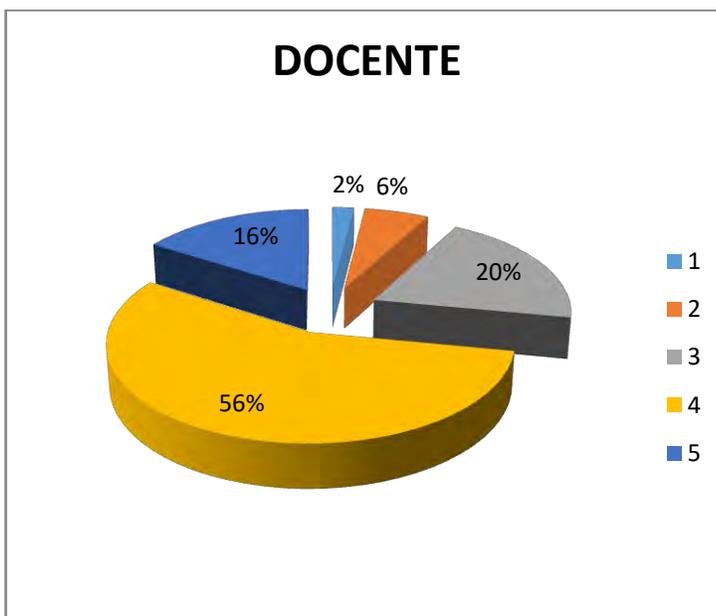


Gráfico #83. Corresponde al reactivo 71 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 56% correspondiente a la opción 4, y con el porcentaje menor de 2% correspondiente a la opción 1.

*72. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.

ITEM	DOCENTE
1	1
2	4
3	8
4	28
5	9
TOTAL	50

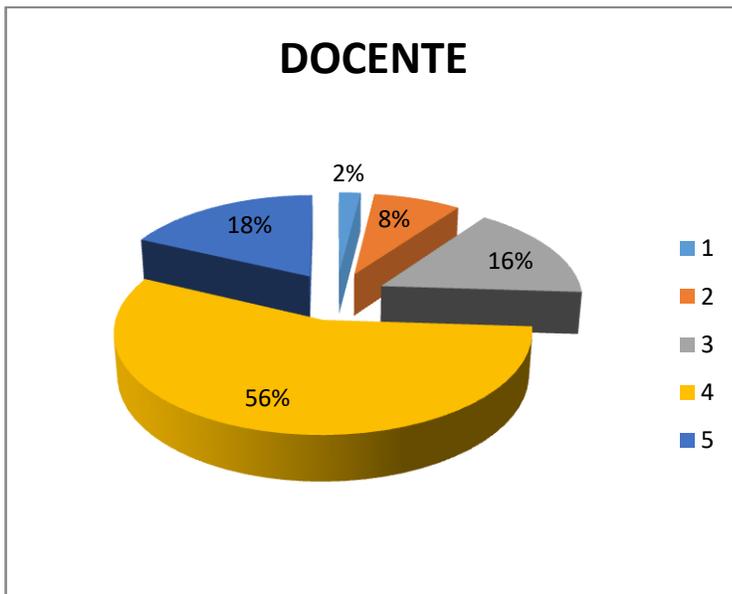


Gráfico #84. Corresponde al reactivo 72 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 56% correspondiente a la opción 4, y con el porcentaje menor de 2% correspondiente a la opción 1.

*73. Mis relaciones sociales fuera del centro (familiar, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.

ITEM	DOCENTE
1	4
2	3
3	8
4	19
5	16
TOTAL	50

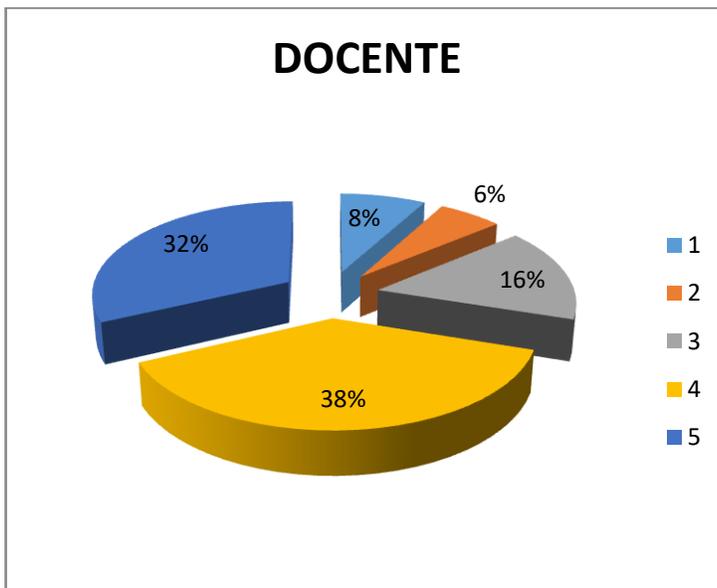


Gráfico #85. Corresponde al reactivo 73 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 38% correspondiente a la opción 4, y con el porcentaje menor de 6% correspondiente a la opción 6.

*74. Dispongo de los medios necesarios para ejerceré mi labor como yo quisiera.

ITEM	DOCENTE
1	1
2	5
3	22
4	16
5	6
TOTAL	50

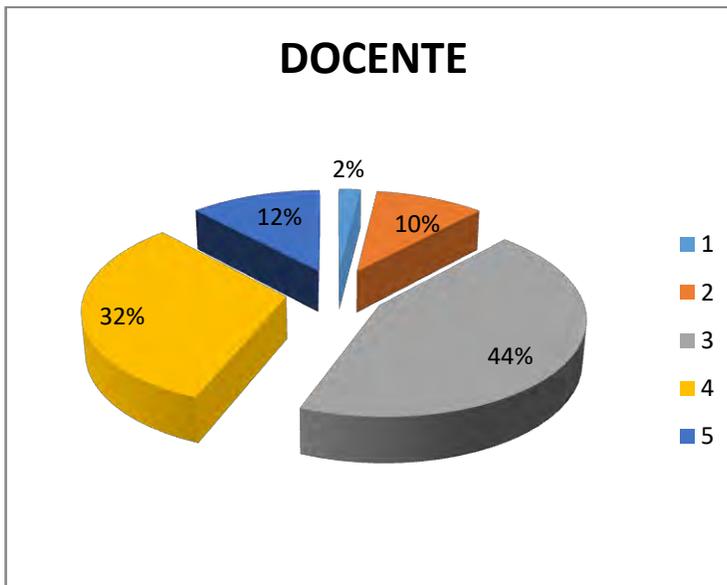


Gráfico #86. Corresponde al reactivo 74 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 44% correspondiente a la opción 3, y con el porcentaje menor de 2% correspondiente a la opción 1.

75. El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.

ITEM	DOCENTE
1	12
2	20
3	10
4	4
5	4
TOTAL	50

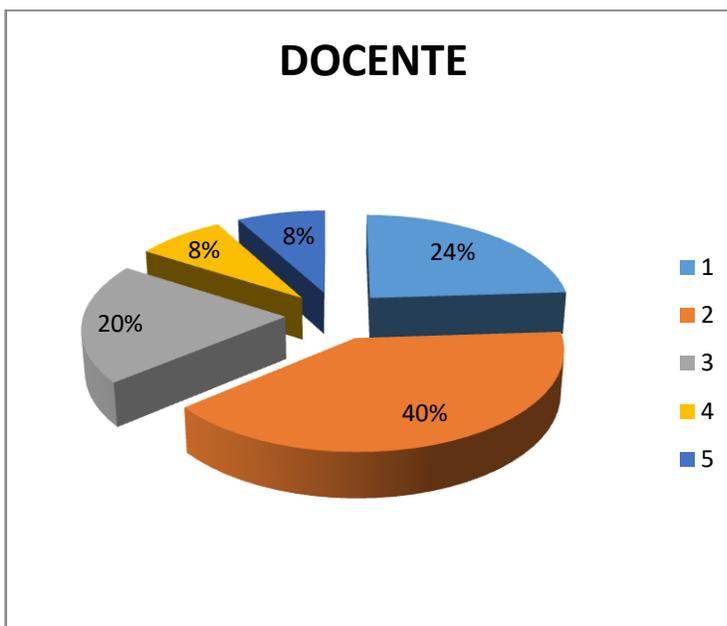


Gráfico #87. Corresponde al reactivo 75 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 40% correspondiente a la opción 2, y con el porcentaje menor de 8% correspondiente a la opción 4 Y 5.

*76. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.

ITEM	DOCENTE
1	1
2	8
3	12
4	17
5	12
TOTAL	50

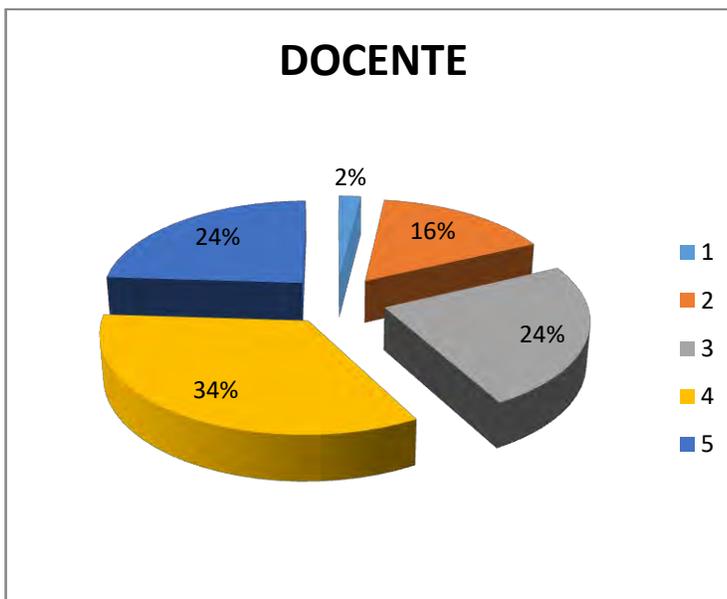


Gráfico #88. Corresponde al reactivo 76 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 34 % correspondiente a la opción 4, y con el porcentaje menor de 2% correspondiente a la opción 1.

77. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.

ITEM	DOCENTE
1	1
2	2
3	11
4	21
5	15
TOTAL	50

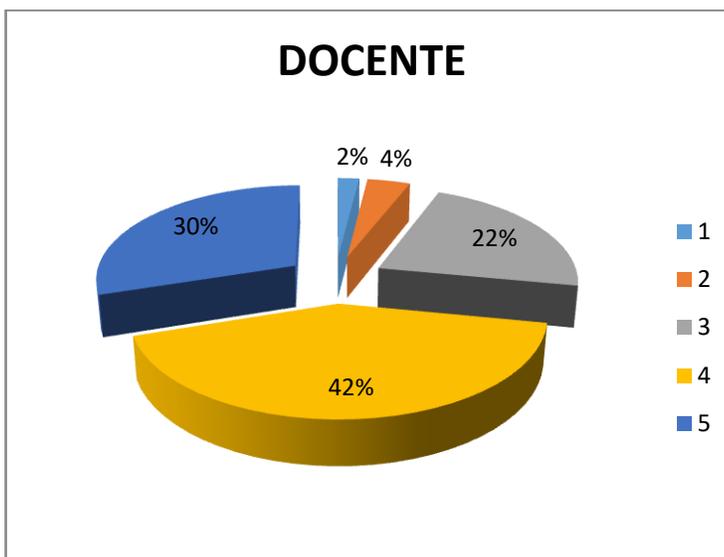


Gráfico #89. Corresponde al reactivo 77 del test E-D 6 donde se nota el porcentaje del número de docentes que eligieron entre la opción 1, 2, 3, 4, 5 correspondiente a total desacuerdo a total acuerdo, teniendo con mayor porcentaje 42% correspondiente a la opción 4, y con el porcentaje menor de 2% correspondiente a la opción 1.

* La puntuación adquirida por el entrevistado será tomada a una escala contraria a la propuesta.

RESULTADOS CUALITATIVOS

De acuerdo a la investigación realizada y el instrumento aplicado se destacan las siguientes escalas: Desmotivación, mal afrontamiento, ansiedad, presiones creencias des-adaptativas y depresión.

Los resultados de esta investigación comprueban algunos factores expuestos en el marco teórico. Uno de estos factores predominantes fue la desmotivación. Los profesores se forman diferentes expectativas antes de ejercer como docente, tales como: Basarse en la representación de los estudiantes ya que el objetivo según ellos será el aprendizaje; para esto se deberá de fomentarse las condiciones adecuadas así como el apoyo en este proceso enseñanza-aprendizaje (Giles, 2004).

La economía: El dinero no motivará de la misma manera a un trabajador que tenga necesidades básicas o primarias cubiertas, que a un trabajador que las necesita cubrir.

El reconocimiento: Reconocer al trabajador constantemente podrá dejar de ser motivador, por ello el reconocimiento deberá ser proporcional al trabajo que se desarrolle.

El reconocimiento social: Es una gran fuente de motivación que en ocasiones resulta superior al dinero (García, 2012). Esté será por parte de los alumnos reconociendo el esfuerzo y trabajo del docente, y en algunas ocasiones por parte de los altos mandos.

La responsabilidad sobre el trabajo: Deberá corresponder con la formación y las capacidades que el trabajador posea, con esto se sentirá mejor con el mismo por resultar eficaz en sus tareas, a su vez alentándolo a mejorar sus habilidades y capacidades.

Según la institución donde trabajará, el docente lo llevará a cabo el trabajo profesional; se hace referencia a las condiciones que se presentan en las instituciones y éstas, a su vez, van relacionadas a las tareas que se pide realizar

junto con las metas que se tengan que cumplir, según lo que decida la organización; en este caso la escuela a la que el docente pertenecerá y llevará a cabo su trabajo; esto implica seguir las normas y reglas que cada escuela tiene determinada para la función y cumplimiento de metas establecidas (Martínez, 2010).

Por otra parte, la deficiencia en la experiencia puede resultar frustrante. Se puede tener todo el conocimiento pero el trabajador necesita encontrar su espacio para desarrollarse, poner en práctica sus conocimientos y crecer como profesionalista(Poma, 2008).

A nivel cognitivo estas expectativas tropiezan con la realidad y el ambiente en el que se desarrolla el proceso se da de la siguiente manera:

Recepción del estresor y filtro de las informaciones sensoriales por el tálamo. Posteriormente se realiza una programación de la reacción al estrés, poniendo en juego el córtex pre frontal (implicado en la toma de decisión, la atención, la memoria a corto plazo) y el sistema límbico por un análisis comparativo entre la nueva situación y los momentos similares que hayan ocurrido en el pasado, es decir, la experiencia. Por último, la activación de la respuesta del organismo (vía la amígdala [memoria emocional] y el hipocampo [memoria explícita]). Esta respuesta pone en juego el complejo hipotálamo-hipofisario, así como la formación reticular y el locus coeruleus(Duval, González, Rabia, 2010).

Los procesos cognitivos influyen en la memoria, en la cual existen dos tipos de esta:

Memoria declarativa: Nos permite retener eventos y hechos, rescatando que los recuerdos que el docente tiene no todos son positivos, por ejemplo: Pensar en el trabajo y sentirse intranquilo, la poca remuneración por trabajo extra, las relaciones negativas en la institución y un ambiente laboral nocivo, lo que serán pensamientos recurrentes que provocarán ansiedad y una percepción negativa ante la situación, esta memoria permite hacer una representación del

conocimiento previo a su ejecución debido a que las experiencias y conocimientos se almacenan.

Memoria procedimental: Se encuentra guardada y se manifiesta cuando es necesaria utilizar una habilidad previamente adquirida (Cortés, 2011).

El organismo tiene asociaciones negativas por estímulos pasados nocivos que hará que el sujeto tienda a repetir la misma conducta perjudicial, que el estímulo le hace experimentar después de una conducta. En esta situación la desmotivación influye y se debe a las jornadas laborales exhaustivas, la falta de reconocimiento por su trabajo, la poca remuneración por el mismo, el clima de convivencia y la falta de apoyo por parte de la institución como por ejemplo, materiales para impartir clase, ya que se puede ver una baja en el desempeño laboral y las metas o tareas a cumplir ya no le resultan gratificantes e importantes al profesor.

Durante el proceso de ésta investigación se observó que los docentes se mantienen aislados, dando la impresión de estar escondidos de la misma comunidad escolar que, como consecuencia, denota una falta de unión entre docente e institución, que sugiere una falta de identidad del profesor, carencia de aceptación, integración y afecto por su estancia en dicho establecimiento.

En segundo plano se encuentra el mal afrontamiento que está relacionado con un procesamiento cognitivo o de interacción social que surge como resultado de un evento o situación estresante. Con esto sugiere el modo en que un sujeto intenta resistir y superar demandas excesivas para adaptarse a una nueva situación y establecer el equilibrio (Vignolo, et al., 2011). Se encontró, dentro de la investigación como: “A veces trato de eludir responsabilidades” “las relaciones fuera de la institución se ven afectadas” “el no afrontar con eficacia los problemas con compañeros de trabajo y culpando a los medios de la eficiencia”.

Considerando al hombre como un ente biopsicosocial global, se observó que la adaptación social se ve reflejada dentro de los motivos que tiene el individuo para mantenerse en su trabajo, cada persona tiene un papel social y familiar, es esto lo

que hace tener una armonía, el rol del profesor es dinámico, haciendo referencia a las múltiples funciones que usualmente cumple un docente, pero cada una de estas situaciones dependerá del estilo que cada docente posee o desarrolle SEP (2011).

Teniendo resultados notorios reflejados en la conducta observada como la falta de cohesión y la relación que tiene con el soporte social, se da a través de una inadecuada conexión interpersonal dentro del grupo del trabajo así como la existencia de conflictos interpersonales. Ya que se sabe que una cohesión es indispensable el sentido de pertenencia para que a un conjunto de personas se llame grupo, en donde el docente evita la ayuda y situaciones, a raíz de esto el individuo se olvida de lo psicológico y biológico evocándose en lo social (Jiménez, 2012),.

En tercer plano se encuentra la ansiedad, se vieron reflejados los síntomas individuales sociales, suele presentarse aislamiento, evitación de contacto, conflictos interpersonales, mal humor y evitación profesional sequedad en la boca y movimientos repetidos como rascarse o moverse de un lado a otro aparentemente sin un objetivo (Villacres, 2014). Ésta está ligada a pensamientos recurrentes acompañado de tensión en el cual los docentes participantes tratan de mantener el control de las situaciones mostrándose seguros de sí mismos, la respuesta de estrés compone una alerta física y mental en este proceso están implícitas algunas características, una de ellas es: Dentro de nuestra población docente participante, se observó que estas conductas eran más frecuentes en docentes de género masculino, aunque es mayor la presencia de estrés en la mujer, los efectos destructores que se acumulan con el paso del tiempo las afectan menos; existen muchas pruebas que indican que posteriormente el maestro hombre, tendrá más propensión al desgaste profesional (Ali El Sahili, 2010).

En cuarto plano se encuentran las presiones, que se considera un es un acto natural y que nos ayuda a estar alerta, por lo que en una medida adecuada puede servirnos de impulso, para ser funcionales dentro del entorno. La presión social y adaptación estuvieron presentes los síntomas individuales emocionales como la: Apatía, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia, una poca irritación y distracción.

Cognitivos: Pérdida de la creatividad, desaparición de expectativas y desorientación.

Sociales: Suele presentarse aislamiento, evitación de contacto, conflictos interpersonales, mal humor y evitación profesional (Aldana, 2011).

Conductual: Evitar decisiones o responsabilidades, desorganización, uso de cafeína, tila, etc, cuestionamientos sobre la existencia de represalias y negación a proporcionar datos personales en específico nombre, evadir contacto con los compañeros, observar la influencia que tiene el apoyo social en cuestiones laborales y como afectan al individuo en cuanto a su percepción, los procesos de afiliación social y comparación con los compañeros los puntos que resaltan (Buunk y Schaufeli, 1993). Cada uno de estos factores e indicadores se presentaron en los resultados cuantitativos del instrumento aplicado.

En quinto plano se encuentran las creencias des-adaptativas que suelen llevar a conductas de la misma índole, donde para la adaptación en la población se observó e hizo una relación con lo teórico respecto a las ideas postuladas por Hildebrand (2002) considera que un docente:

- Al sentirse aceptado y querido por los estudiantes y por los padres, es probable que se sienta con confianza y seguro de si mismo, un ejemplo de esto se expresa en unos de los ítem como “ socialmente se valora muy poco nuestro trabajo”, dudando si “ la mayoría de mis alumnos me considera un buen docente” y “ los padres me valoran positivamente como profesor”

- Al fomentar el sentido del humor en los demás hará un ambiente más armonioso y con actitud positiva, en el cual, el grupo suele buscar momentos gratificantes.
- El tener confianza en la gente y creer en los alumnos, hará un ambiente de confianza profesor-alumno.

Los factores que más se han vinculado al contexto educativo, mencionados anteriormente, son de suma importancia tales como: Nivel interpersonal, relación con alumnos, padres, entre otros.

Nivel organizacional. Asociado con la sobrecarga laboral, el exceso de alumnos, los continuos cambios en las reformas, tipo de horario, conflicto y ambigüedad de roles, factores sociales, el apoyo administrativo, la influencia, la cohesión, las relaciones, el clima de grupos formales (Schuafeli, 2005 citado en Morán, 2006). Los profesores manifiestan estar de acuerdo o en un punto intermedio en los ítem como: “ Me pagan por enseñar, no por formar personas” “ lo mejor de la enseñanza son las vacaciones” “el salario del profesor es muy poco motivador” “ creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo” “la política educativa pide mucho a cambio de poco” “en igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo” “mis relaciones con los superiores son difíciles”. Cada una de las respuestas mencionadas anteriormente muestra una clara afectación en la motivación y el desempeño laboral el cual será deficiente.

Los docentes tienen mayor planificación para impartir cátedra, manejo de padres de familia cada vez más agresivos, revisión y elaboración de exámenes, actualización de listas de asistencias, encontrarse en constante capacitación, teniendo horas inflexibles; provocando en el docente una gran carga de trabajo, lo cual genera estrés (moderado) en la población investigada.

En sexto y último plano esta la depresión con menor incidencia dentro de nuestra población, ésta puede llevar rápidamente a la muerte laboral Según Uehata (1991), dice que los casos que se presentaron de “karoshi” se determinaban por un aumento de demanda laboral que no puede cumplir y se tiene un menor apoyo

social, en este momento el control del trabajo se presenta de forma variable. Dentro de la investigación este factor resultó ausente por los docentes ya que han alcanzado la adaptación.

La importancia no se centra en el puesto que se desempeñe ya que la muerte laboral se da por la gran demanda de trabajo. El Karoshi tiene más posibilidad de presentarse en trabajadores que son fáciles de persuadir en cuanto a el desempeño de su trabajo, pero para llegar a este punto también tiene que pasar por *Mobbing*, estrés y/o síndrome de *Burnout*, por eso es importante la autoestima para que las personas puedan ser capaces de creer en las capacidades, habilidades y conocimientos que poseen (Hurrell, Murphy, Sauter y Levi. 2013). En esta investigación no estuvo presente la depresión, es por eso que los docentes participantes aún son funcionales conservan su trabajo e imparten cátedra. No muestran ninguna de las anteriores consecuencias graves, como el Karoshi, depresión o síndrome de *Burnout*.

Respecto a los resultados generales obtenidos, los factores predominantes tales como: Desmotivación, mal afrontamiento, ansiedad, etc; así como los menos relevantes (depresión) no son factores determinantes para que cada uno de los docentes generen habilidades de adaptación a su contexto laboral, pueden ser funcionales y sólo en algunos casos exitosos. La claridad de los resultados dentro de los factores, son un punto clave para el entendimiento de las circunstancias por las cuales es importante la prevención, información y control para anticiparnos ante el síndrome de *Burnout* teniendo el conocimiento y las armas a los hechos que puedan afectar el equilibrio del individuo y así poder llegar a la homeostasis biopsicosocial.

CONCLUSIÓN.

En la población docente analizada con la que se trabajó se identificaron los factores que influyen en el origen y desarrollo del estrés. La meta primordial de la investigación fue identificar la presencia de estrés laboral para la prevención de síndrome de *Burnout* en docentes, la valoración de los elementos (hipótesis, objetivo general y objetivo particular) se caracterizan por ser fuente de análisis los cuales rescatan que los factores físicos, sociales y cognitivos fueron primordiales y con alto peso para llegar al objetivo.

Los elementos informativos de cada acontecimiento, dentro de esta investigación, consiguen aportar información confiable para la ayuda de próximos estudios o lo que sugiere con fines científicos o del interés del lector.

De lo anterior se desprende que, después de la realización de un análisis para la prevención al problema planteado con vista a evitar que se presente síndrome de *Burnout*, es posible aportar que la presencia de estrés en el docente es usual y se denota en la conducta que manifiesta, imposibilita a la planta docente, teniendo repercusiones a nivel físico, cognitivo y emocional, las razones por las cuales el estrés se presente, no serán las mismas dado que se verá influenciado por diferentes variables recordando que el ser humano tiene una interpretación e identidad propia.

El síndrome de *Burnout* puede ser analizar desde las perspectivas fisiológica, cognitiva y social; las investigaciones realizadas en México en cuando a esta patología que se presenta en los profesores no son conocidas ni valoradas, restándole importancia a la salud docente en cuanto a el desarrollo de recursos e información en la población mexicana, abriendo la oportunidad de crecimiento y aportación científica a nuestro país ya que es un tema con información existente pero con poca consulta, es importante tener en cuenta que el conocimiento e investigación es de ayuda para la prevención. Tanto es así que las escalas disponibles en su mayoría no van dirigidas a la población mexicana, es

importante tener en cuenta el carácter sociodemográfico para llegar a la adaptación del material a implementar, se sugiere no perder el objetivo manteniendo la validez y confiabilidad del mismo; en el test aplicado se incluye, que dividir el trabajo o no mezclarlo, ayuda a controlar el estrés laboral y que este a su vez no afecte a otras áreas como la familia y lo social, se sugiere que este elemento siempre se fortalezca para la mejora del desempeño laboral con ayuda de las técnicas y estrategias de confrontación. Las estrategias se dividen en dos: Individuales y laborales, en la cual individualmente el objetivo es aumentar los recursos personales que tengan que ver con el trabajo con apoyo del desarrollo de competencias del individuo, y laboralmente la meta es disminuir los factores causantes de estrés e incrementar la eficacia y el trabajo en equipo para el aumento de productividad.

Los resultados obtenidos nos dejan ver que el desgaste que presentan los docentes se ve influenciado por el factor social, considerando al reconocimiento como algo primordial. Se observó que la motivación docente es un resultado de la continua interacción positiva dentro de su ámbito laboral, en la cual participan todos los miembros de la institución, presentando similitudes que los alientan, creando la existencia del contagio emocional tales como la participación, valoración, jornadas placenteras así como actividades organizadas por la escuela que ayudan a des estresar al docente.

Por otra parte el afrontamiento y desempeño laboral se verá influenciado por el tipo de aprendizaje adquirido, género, edad, rol social, habilidades, conocimientos, preparación, y percepción individual, lo cual nos deja ver que el género femenino presenta apertura apoyo y adaptación a nuevas tareas que se le presenten, se infiere que puede tener bajo control las situaciones, ya que a lo largo de su vida profesional y familiar tiene un demandante rol múltiple.

En contraste con el género femenino, el género masculino presentadificultad para ajustar su tiempo frente a nuevas tareas que se le prestaron con ello poca disponibilidad para apoyar, por lo cual se sugiere que el género masculino siga trabajando en el desarrollo de sus habilidades y que siempre contemple la

aparición de situaciones imprevistas, por otra parte se denota que al mostrar evitación para llevar a cabo nuevas tareas impartidas es la manera de no elevar el nivel de estrés y como consecuencia poder adaptarse, rescatando que la segunda fase de adaptación lleva el nombre de resistencia o defensa que se activa cuando la situación estresante se mantiene.

Durante la praxis se identificara a el tiempo, jornadas laborales de los docentes como variable decisiva de la continuidad de la investigación, tomando en cuenta que es un factor que fomenta estrés laboral, y radica ahí la continuidad de tareas y la realización del profesorado, esto tendrá una denotación en el autoestima; viéndose reflejada que los docentes no tienen autopercepción del deterioro de la salud mental, como consecuencia del desgaste de la actividad docente donde se muestra que la mayoría están desgastados o cansados.

Respecto a el factor cognitivo se detectó en los docentes la presencia de creencias como:

La remuneración es poco en comparación con el trabajo que se realiza día a día, la poca valoración por la profesión docente, los padres en algunas ocasiones perjudican el desarrollo y responsabilidad de sus hijos (alumnos) en materia escolar y con esto los tutores de los alumnos en su mayoría, exigen al profesor más de lo que puede aportar; considerando que la evaluación de los alumnos hacia los profesores es poco confiable, haciendo notar que el docente duda de su preparación, habilidades y conocimientos de los cuales se apoya para el proceso enseñanza-aprendizaje.

Por otra parte, al poner en duda sus propios recursos, la toma de decisiones es afectada pero siempre funcional, ejecutando de manera adecuada técnicas de afrontamiento para poder resolver a la situación causante de malestar.

Dentro de lo anterior cabe mencionar que el proceso de cognición empieza a partir de las sensaciones y llevado a la memoria de trabajo si el estímulo es considerado relevante pasará a la memoria de corto plazo, si el estímulo es requerido en otro

momento, ese estímulo (en este caso creencias) pasará a la memoria de mediano plazo para almacenar la información y poder usarla cuando sea requerida.

Se involucra la percepción que el docente tiene de sí mismo, consecutivamente se elabora un pensamiento, al combinarse estos (sensación, percepción y pensamiento) surge la capacidad de pronosticar (prevenir), planificar el futuro o retrasar una acción hasta obtener una mejor respuesta para la resolución de problemas, este proceso se ha hecho presente ya que el profesorado sigue activo, funcional y adaptado.

Dentro de factor fisiológico se muestra dificultad para conciliar el sueño, irritabilidad, problemas gastrointestinales, malestar por el cambio de trabajo, afrontar con temor y no actuar con calma frente a las tareas laborales y recurren frecuentemente al consumo de sustancias como el café o/y tila.

El estrés pone en actividad todos los componentes del cerebro en una forma descendente, que comienza con estímulos externos y finaliza con la respuesta al estímulo estresante. El organismo reacciona con un gran número de respuestas adaptativas que implican la activación del sistema nervioso simpático y el eje hipotalámico pituitario adrenal.

Uno de los desencadenantes de cefaleas e irritabilidad es la deshidratación por la falta de disponibilidad de tiempo del docente, enfocándose más a las actividades pendientes que en su hidratación.

Los problemas gastrointestinales se ven causados por el estrés constante, lo cual genera cantidades grandes de adrenalina y cortisol, este último influye en el metabolismo de hidratos de carbono, proteínas, grasas, la retención de sales, agua, y la regulación de la presión arterial; Lo cual el sistema digestivo se ve comprometido por el aumento de actividad de los ácidos gástricos, teniendo como consecuencia dificultades gástricas.

Se infiere que la población docente analizada sigue siendo funcional, porque no presenta síndrome de *Burnout* y/o depresión, es por ello que la adaptación a la

que han llegado se considera fructífera, además del tiempo que llevan ejerciendo, ya que ningún docente perteneciente a nuestra población es recién egresado, por lo que su carrera laboral le ha dado espacio para su realización, por otra parte se notó el apoyo y cambio de puestos superiores teniendo como consecuencia tensión por las nuevas expectativas que pudiese tener la nueva administración escolar.

La comunidad escolar y la competencia entre docentes es evidente causa de molestia por lo cual se propone realizar actividades en las cuales se fomente el compañerismo y trabajo en equipo, está última de lo más importante ya que dentro de lo observado se nota molestia y apatía, si se pide apoyo para la realización de una tarea que beneficiará a toda la comunidad escolar, llegando a tomarse como asunto personal y no laboral afectando el trabajo de los demás compañeros docentes.

La preocupación de toda organización escolar tiene que ser tomada en cuenta ya que el principal recurso es el docente, es quien tiene el conocimiento y se entrega a su profesión, aún a costa de su bienestar, es por ello que se sugiere preocuparse por su salud mental y tener como propuesta fundamental, la asistencia a consulta psicológica, ya que se verá la mejora reflejada en su actividad docente, personal, familiar y/o social, así la institución reducirá rotación de personal, obtendrá ideas frescas para la mejora de la escuela, mejores resultados en las clases; en cuanto al lado personal se reflejará seguridad al realizar alguna actividad, incremento de autoestima, mejora en la salud, conseguir el éxito personal; dentro de la cuestión familiar o social se notará una relación sana, activo socialmente, mejora en las relaciones sociales, armonía en el hogar.

ANEXO.

ESCALA ED-6

Nombre:

Edad:

Genero:

Tiempo de laborar como docente:

Instrucciones: A continuación va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números de forma que el 1 indicará el máximo acuerdo y el 5 el total desacuerdo, utilice los números intermedios de forma adecuada. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero. La contestación es anónima y confidencial. Muchas gracias por su colaboración.

Corrección de erratas: El 19 de enero de 2006 se han intercambiado los dos encabezamientos de las columnas (desacuerdo y acuerdo), que estaban equivocados en la versión original de la siguiente tabla.

	Total Desacuerdo.		Total Acuerdo.		
Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	1	2	3	4	5
Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5
La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3	4	5
Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.	1	2	3	4	5
La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3	4	5
Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5

Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5
A menudo siento ganas de llorar.	1	2	3	4	5
Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.	1	2	3	4	5
Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
Me cuesta trabajo tirar por la vida.	1	2	3	4	5
Tengo la sensación de estar desmoronándome.	1	2	3	4	5
Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
Me falta energía para afrontar la labor del profesoro.	1	2	3	4	5
A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4	5
Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
El salario del profesor es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5
La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5
Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
En mis clases hay buen clima de trabajo. *	1	2	3	4	5
Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	1	2	3	4	5
Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
Se me hace muy duro terminar el curso.	1	2	3	4	5
A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5
Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	1	2	3	4	5
Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5
Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	1	2	3	4	5

Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

PLAN DE SESIÓN MODELO

He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	1	2	3	4	5
Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
Los padres me valoran positivamente como profesor. *	1	2	3	4	5
Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer.	1	2	3	4	5
El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo. *	1	2	3	4	5
Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	1	2	3	4	5
El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	1	2	3	4	5
Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	1	2	3	4	5
Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.	1	2	3	4	5
La organización del centro me parece buena. *	1	2	3	4	5
Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	1	2	3	4	5
Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	1	2	3	4	5
Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	1	2	3	4	5
Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	1	2	3	4	5
El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	1	2	3	4	5
Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	1	2	3	4	5

PLAN DE SESION

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN:	Conociéndonos.	PSICÓLOGO A CARGO:	Vázquez Sánchez Itzel	ESCENARIO:	Instalaciones de la Institución educativa.
FECHA:	-	SESIÓN	DURACIÓN:	PARTICIPANTES	
		1.	2 horas.	Docentes del nivel medio superior del CBTis N°29.	

OBJETIVO DE LA SESIÓN:

Conocer a los docentes participantes del taller y la razón por la cual se han interesado en ser parte del grupo, rompiendo el hielo, creando un ambiente cómodo y relajado; Brindar información acerca del taller y recabar datos para la comparación “antes y después” con el test ED-6.

CONTENIDO	PROPÓSITO DE LA ACTIVIDAD	TÉCNICA INSTRUCCIONAL	ACTIVIDADES		MATERIAL DIDÁCTICO Y DE APOYO	HORARIO
			INSTRUCTOR	PARTICIPANTES		
Presentación y romper el hielo.	El propósito será que todos los miembros se conozcan entre sí, crear un ambiente dinámico, relajado para obtener la apertura adecuada.	Dinámica.	Se presentara de forma empática poniendo como ejemplo el comienzo de la actividad, creando un ambiente agradable, se explicara que se estará por algún tiempo trabajando con ellos.	Los docentes tendrán que presentarse tomando el estambre y diciendo el por qué están ahí, sin soltar la hebra de estambre pasarla a alguien más.	Bola de estambre.	15 min.
Dar y recibir.	Conocer lo que se espera y lo que se está dispuesto a dar dentro del taller fomentando la confianza de expresión.	Dinámica.	En parejas que convivan muy poco o nada tendrán que contarse lo que les gusta, disgusta, lo que se está dispuesto a dar y recibir dentro del taller, después uno dirá lo que su pareja le ha expresado y viceversa.	Se deberá de participar en la dinámica, para crear confianza.		35min.

El taller.	El propósito será que se conozca el taller y los aspectos que se abordaran.	Expositiva	Dar a conocer y otorgar información acerca del taller.	Darán sus puntos de vista y por qué creen que es importante.		15min.
Preguntas.	Responder las dudas de los profesores.		Escuchar y Responder las dudas que se tengan.	Manifestarán las dudas o comentarios.		5min
ED-6.	Aplicar test ED-6		Dara las instrucciones correspondientes para responder el test.	Contestarán el test ED-6 con sinceridad.	Test E-D 6	45min
Despedida.	Cerrar sesión y despedirse		Cerrar la sesión #1			5 min

PLAN SESION MODELO

PROG CIÓ:	Utilizando	PSICÓ	Vázquez Sánchez Itzel.	ESCE	Instalaciones de la Institución educativa.
FECHA:		SESIÓ	DURACIÓN:	PARTICIPANTES	
		2.	2 horas.	Docentes del nivel medio superior del CBTis N°29	

OBJETIVO DE LA SESIÓN:

Motivar a la expresión de sus molestias y reconocer sus cualidades a través de dinámicas y brindar Mobbing, autoestima, frustración, tolerancia y resolución de problemas.

CONTE	PROPÓSITO	TÉCNIC	ACTIVIDADES		MATERIAL DIDÁCTICO Y DE	HORARI O
			INSTRUCT	PARTICIPANTE		
Informaci	Crear as y con esto mportancia de	Expositi	Otorgar el "Mobbing, tolerancia y	Escuchar con las o sugerencias	Proyector y computadora.	35 min
Cualidad	El propósito s participantes que no son neces a otro rían utilizarse que le causa	Dinámic	Dar las cciones de la lizar.	Escuchar las ención y llevar a		25 min
Ramillete blución de	Buscar 5 ir un objetivo, desventajas ue no existe pero si	Dinámic	Proporcionar ateriales e ncretas.	Poner una ante y poner 5 de cada una las , compartirla con untos de vista.	Hojas blancas de papel. Lápiz.	25 min
Toleranci	ZIG-ZAG La troceso como r alcanzar las se dividen en	Dinámic	Proporcionará iones claras y e la dinámica	Pondrán sus forma de zig-zag, y realizando la	Hojas blancas de papel. Hojas de color. Lápiz.	25 min
Despedid	Cierre de la as actividades		Cerraran la plicación y se	Brindaran sus no se sintieron		10 min

PLAN SESION MODELO

PROGRAMA INTERVENC	Síndrome de <i>Burnout</i> .	PSICÓLOGO A CARGO:	Vázquez Sánchez Itzel	ESCENARIO:	Instalaciones de la Institución educativa.
FECHA:		SESIÓN	DURACIÓN:	PARTICIPANTES	
		3	1:40 Horas	Docentes del nivel medio superior del CBTis N°29.	

OBJETIVO DE LA SESIÓN:

Dar información acerca del Síndrome de *Burnout* y otorgar herramientas para obtener una comunicación eficaz asertiva que incremente el desarrollo de las relaciones sociales estimulando la reflexión para poder obtener un cambio personal.

CONTENIDO	PROPÓSITO DE LA ACTIVIDAD	TÉCNICA INSTRUCCIONAL	ACTIVIDADES		MATERIAL DIDÁCTICO Y DE APOYO	HORARIO
			INSTRUCTOR	PARTICIPANTES		
Informar	Dar a conocer el tema central que es el síndrome de <i>Burnout</i> en docentes.	Expositiva.	Se otorgará la información de manera clara y adecuada.	Se prestará atención a la información y se expresarán las dudas que surjan.	Proyector. Computadora.	30 min
"Mis miedos".	Se hará conciencia de las conductas inadecuadas que podrían tener frente a un problema.	Dinámica.	Se indica a los participantes que imaginen la peor situación que pudiesen pasar frente a lo laboral y que dibujen la peor actitud que pudiesen tomar, los demás deberán de participar con preguntas y comentarios al respecto.	Los participantes deberán de seguir las indicaciones para darse cuenta de las conductas no asertivas y también poder ser asertivo acerca de los comentarios hacia sus compañeros	Hojas blancas de papel. Lápiz.	60 min
Dudas y conclusión.	Se aclararán dudas y se llegara a una conclusión.	Expositiva.	Se llegará a una conclusión en conjunto y resolverán dudas que se tengan.	Manifiestarán sus dudas y participaran en la conclusión con comentarios.		10 min

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN:	SEPT y Karoshi.	PSICÓLOGO A CARGO:	Vázquez Sánchez Itzel.	ESCENARIO:	Instalaciones de la Institución educativa.
FECHA:	SESIÓN	DURACIÓN:	PARTICIPANTES		
	4.	2 horas.	Docentes del nivel medio superior del CBTis N°29		

OBJETIVO DE LA SESIÓN:

Brindar información acerca de SEPT (síndrome de estrés post traumático) y Karoshi, (Suicidio laboral) hacer conciencia y brindar herramientas de utilidad frente a estrés.

CONTENIDO	PROPÓSITO DE LA ACTIVIDAD	TÉCNICA INSTRUCCIONAL	ACTIVIDADES		MATERIAL DIDÁCTICO Y DE APOYO	HORARIO
			INSTRUCTOR	PARTICIPANTES		
Información.	Dar a conocer sobre SEPT y Karoshi para otorgar conocimientos sobre el tema.	Expositiva.	Explicar los temas anteriores y resolver dudas que surjan.	Podrán atención y expresarán ideas o dudas que tengan.	Proyector. Computadora.	30 min.
Respiración profunda.	Que los participantes se den cuenta de que puede mantenerse control o poder relajarse mediante la respiración.	Dinámica.	Dar indicaciones y objetivos de la técnica.	Podrán darse cuenta llevando a cabo la técnica que puede utilizarse en medio de alguna situación estresante.		10 min.
Pensamientos y conducta.	Modificación de pensamientos negativos repetitivos.	Dinámica.	Explicar la técnica, poner un ejemplo y escuchar opiniones de los demás hacia las alternativas.	Participar pasando a anotar soluciones para cada una de las situaciones.	Pizarrón. Plumón para pizarrón.	25 min.
Psicodrama.	Poder comprender como se ve el problema desde diferente perspectiva.	Dinámica.	Coordinar para poder ponerse de acuerdo a en la situación a interpretar.	Estar activos todo el tiempo manteniendo el orden y seguir indicaciones.		35 min.
Masaje.	Darse cuenta lo importante que es relajarse por periodos cortos pero muy relajantes.	Dinámica	Dar indicaciones poner el ejemplo.	Poner atención para poder seguir los pasos adecuadamente.		20 min.

PLAN DE SESIÓN MODELO

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN:	Cierre.	PSICÓLOGO A CARGO:	Vázquez Sánchez Itzel.	ESCENARIO:	Instalaciones de la Institución educativa.
FECHA:	SESIÓN	DURACIÓN:	PARTICIPANTES		
	5.	2 horas.	Docentes del nivel medio superior del CBTis N°29.		

OBJETIVO DE LA SESIÓN:
Recolección de información para poder hacer un balance de un antes y un después

CONTENIDO	PROPÓSITO DE LA ACTIVIDAD	TÉCNICA INSTRUCCIONAL	ACTIVIDADES		MATERIAL DIDÁCTICO Y DE APOYO	HORARIO
			INSTRUCTOR	PARTICIPANTES		
Relajación.	Utilizar técnicas de relajación en imaginación para que se tenga en cuenta que puede utilizarse en cualquier momento del día, ayudando a el manejo de estrés.	Dinámica.	<p>Dar indicaciones, ayudar con las situaciones y observar.</p>	<p>Llevar a cabo la actividad.</p>		20 min

E-D 6.	Poder observar la diferencia entre un antes y un después del taller.		Otorgar el test E-D 6 y dar instrucciones.	Contestar el test.	Test E-D 6. Lápiz.	45 min
Retroalimentación.	Escuchar opiniones para poder llegar a la mejora.	Dinámica.	Escuchar opiniones, preguntas, sugerencias etc.	Expresar las dudas u opiniones y escucharlas de igual manera.		35 min
Despedida.	Cierre de taller y opiniones de las actividades que se llevaron a cabo		Cerrar la sesión con una breve explicación.	Brindarán sus opiniones o ideas de cómo se sintieron.		20 min

Bibliografía

- Aldana, R. C. (2011). *Incidencia del síndrome de Burnout, técnicas de afrontamiento y sobrecarga laboral en servidores públicos del municipio de Ecatepec*. México: Tesis de Licenciatura no publicada. Centro Universitario Oparin.
- Aldrete, M. G. González, J. Preciado, Ma de L. (2008). *Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara, México*. México: Revista Chilena de la Salud Pública.
- Arranz, P. Barbero, J. Barreto, P. Bayés, R. (1997). *Soporte emocional desde el equipo interdisciplinario*. En L. M. Torres *Medicina del dolor*. Barcelona: Masson.
- Avila, T. J. Gomez, H. L. (2010). *Características demográficas y laborales asociadas al síndrome de Burnout en profesionales de la salud*. Colombia: Pensamiento Psicológico.
- Bauer, J. Hafner, S. Kachele, H. Wirsching, M. Dahlbender, R. (2003). *The burnout syndrome and restoring mental health at the working place*. U.S: Psychotherapie, Psychosomatik, medizinische.
- Buendía, J. Ramos, F. (2001.). *Empleo, Estrés y Salud*. Madrid: Piramide.
- Burke, R. J. (1987). Burnout in police work: An examination of the Cherniss model". *Group and Organization Studies*, 1(12), 174-188.
- Buunk, B. P. Schaufeli, W. B. (1993). *Burnout: A prospective from social comparison theory*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Merck. London: Taylor y Francis: (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*.
- Caballero, Domínguez, Carmen, Cecilia. Hederich, Christian. Palacio, Sañudo, Jorge, Enrique. (2009). El burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, XLII(1).
- Candelo, R, Carmen. Ortiz, R, Gracia, Ana. Unger, Barbara. (2003). *Hacer talleres. Una guía práctica para hacer talleres*. Colombia: IFOK.
- Carlin, Maicon. Garcés de los Fayos, Ruiz, Enrique, J. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *anales de psicología*, XXVI(1), 169-180.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.
- Chóliz, M. M. (2012). *Técnicas para el control de la activación: relajación y respiración*. España: Facultad de Psicología, Universidad de Valencia.
- Comín, Anadón, Enrique. De la Fuente, Albarrán, Ignacio. Gracia, Galve, Alfredo. (2012). *El estrés y el riesgo para la salud*. España: MAZ.

- D'Orazio, Q. A. (2007). *Aportes a la psicología social de la salud. - Estrategias para afrontar el estrés*. Venezuela: SABER ULA.
- De Vente, W. Olf, M. Van Amsterdam, J, G, C. Kamphuis, J, H. Emmelkamp, P, M, G. (2003). *Physiological differences between burnout patients and healthy controls: blood pressure, heart rate, and cortisol responses*. U.S: Occupational & Environmental Medicine.
- Del Hoyo, D. M. (2004). *Estrés laboral*. Madrid.: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Díaz, Bambula, Fátima. López, Sánchez, Ana, María. Varela, Arévalo, María, Teresa. (2010). Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali Colimboa. *Universidad de psicología.*, XI(1), 225.
- Duval, Fabrice. González, Felix. Rabia, Hassen. (2010). Neurobiología de el estrés. *Revista chilena de neurobiología.*, XLVIII(4).
- E, Hatfield. Cacioppo, J, T. R, L, Rapson. (1994). *Emotional Contagion*. New York: Cambridge University.
- Ekman, P. (2003). *Emotions Revealed*,. New York: Henry Holt.
- Esteve, J. M. (2005). Protagonismo docente en el ambito educativo. *revista PRELAC*(1), 119.
- Forbes, Á. R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *CEGESTI Exito empresarial*, 1-2.
- Frisancho, S. (1996). Desarrollo del juicio moral y de la complejidad cognitiva a travez de un diseño instruccional . *Revista de psicología de la PUCP*, XIV(1), 89-91.
- García-Izquierdo, M. (1991). Burnout en profesionales de enfermería de centros hospitalarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, VII(18), 3-12. .
- Gil, P. Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología.*, XV(2).
- Giles, C. B. (2004). *Expectativas de profesores sobre el aprendizaje en educación media superior*. México: XI Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- Gil-Monte, P, R. Peiró, J, M. (2000). Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) según el MBI-HSS en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, II(XVI), 135-149.
- Gil-Monte, P. R. (2001). *El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención*. Valencia España: Psicopediahoy.

- Gómez, B. G. (2007). Neurofisiología de la ansiedad, versus la angustia como afecto que se siente en el cuerpo. Colombia: Informes Psicologicos.
- Guerrero, Barona, Eloísa. Rubio, Jiménez, Jesús, Carlos. (2005). Estrategias de prevención e intervención del Burnout. *Salud Mental*, XXI(5).
- Guerrero, E. Vicente, F. (2001). *Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional y Afrontamiento del Estrés en el Profesorado*. Cáceres: Universidad de Extremadura.
- Gutiérrez, Santander, Pablo. Morán, Suárez, Santiago. Sanz, Vázquez, Inmaculada. (2005). Estrés docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, XI(1), 54,55.
- Harrison, W. (1993). A social competence model of burnout. En B.A. Farber (ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (1985, 2ª ed., pp. 29-39). New York: Pergamon Press.
- Hurrell, Joseph, J. Murphy, Lawrence, R. Sauter, Steven L. Levi, Lennart . (2013). *Salud mental, el cuerpo humano*. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo.
- Informador, D. E. (2015). *México, primer lugar en estrés laboral: OMS*. México: Diario "El informador".
- Jaramillo, L. (2007). *Rol del docente. Rol del maestro*. Colombia: Universidad del Norte.
- Karasek, R. T, Theorell. (1999.). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of the working life*. New York.: Basic Books.
- Kohlberg, L. (1984). *Traducido Moral stage: A current formulation and aa response to critics*.U.S: S.karger Publisher.
- Lazarus, R. Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Le Bon, G. (1895). *Psicología de las masas. Estudio sobre la psicología de las multitudes*. Francia.: Editorial virtual.
- Leka, S. (2004). *La organización del trabajo y el estrés* . Francia: 3ra edición Organización Mundial de la Salud.
- Lief, H, I. Fox, R, C. (1963). *Training for "detached concern" in medical students*.New York: En H.I.
- Londoño, N,H. Henao, G,C. Puerta, I,C. Posada, S. Arango, D. Aguirre, D,C. (2006). Propiedades psicométricas y validación de la Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M) en una muestra colombiana. *Universitas Pshicologica*, V(2), 327-349.

- Maicon, Carlin. Enrique, J, Garcés de los Fayos, Ruiz. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de la psicología.*, XXVI(1), 170-173.
- Martínez, P. A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. España.: Vivat academia.
- Marx, C. (2005.). *Vigésimosexta edición. El capital: crítica de la economía política*. Mexico: Siglo XXI editores S.A.
- Maslach, C. Jackson, S, E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychological Press. .
- Maslach, C. Jackson, S, E. (1986). *Maslach Burnout Inventory (2ª ed.)*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press (Versión española en TEA Ediciones).
- Maslach, C. Leiter, M, P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, XCIII, 498-512.
- Mc Cornell, E. (1982). *Burnout in the nursing profession*. St. Louis: Mosby company.
- Mickler, S. Rosen, S. (1994). Burnout in spurned medical caregivers and the impact of job expectancy training. *Journal of Applied Social Psychology*, XXIII, 2110-2131.
- Mingote Adán, J. C. (1998). Síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional. *Formación Médica Continuada*, V(8), 493-508.
- Mingote, A. J. (2004). *El paciente que padece un trastorno depresivo en el trabajo*. México: Medicina seguridad y trabajo.
- Molina, M. F.-V. (2015). *Síndrome de burnout: estudio comparativo entre docentes y enfermeras*. México: Medicina, salud y sociedad.
- Moreno, Jiménez, Bernardo. Rodríguez, Muñoz, Alfredo. Garrosa, Hernández, Eva. Morante, Benadero, María, E. (2013). Breve historia del Burnout a través de sus instrumentos de evaluación. España.: Universidad autónoma de Madrid.
- Navarra. (s.f.). *Guía de prevención de riesgos laborales "Riesgos psicosociales"*. UGT.
- Nicolaci, M. (2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo. *Universidad Nacional de Lomas de Zamora*, II(8).
- O'Brien, G. E. (1998). *El estrés laboral como factor determinante de la salud*. Madrid: Ed. José Buendía. Biblioteca Nueva.
- Observatorio permanente riesgos psicosociales UGT. (2006.). Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid.: Comición ejecutiva cinfederal de UGT.

- Olabarría, B. (1995). "El síndrome de "Burnout" ("Quemado") o del cuidador descuidado". *Ansiedad y estrés*, I(2-3), 189-194.
- Paez, D. Blanco, A. (2006). *La teoría sociocultural y la psicología social actual*. Madrid: Fundación Infancia, aprendizaje, colección, cultura y conciencia.
- Poma, V. (2015). *Prevalencia del síndrome de Burnout en docentes odontólogos de la facultad de odontología de la universidad Nacional mayor de San Marcos en el año 2013*. Perú: Tesis profesional de Cirujano Dentista. UNMSM.
- Pruessner, J, C. Hellhammer, D, H. Kirschbaum, C. (1999). *Burnout, perceived stress, and cortisol responses to awakening*. .U.S: Psychosomatic Medicine.
- Ramirez, H. I. (2011). El compromiso ético del docente. *Revista Iberoamericana de la educación OEI-CAEU.*, II(55).
- Rodríguez, Carvajal, Raquel. De Rivas, Hermosilla, Sara. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, LVIII(1).
- Rodríguez, M. M. (2016). El estrés en el ámbito laboral. El estrés y sus causas. *Jornadas sobre Seguridad y salud laboral.*, VII(13).
- Rosa., M. Á. (2006). *Adaptación psicobiológica al estrés social en una muestra de profesores: cambios hormonales, cardiovasculares y psicológicos*. España: Universidad de València.
- Sánchez, C. (2012). *Síndrome de Burnout en docentes de una institución de educación de nivel medio superior*. México: Tesis de maestría. UAEH.
- Santacreu, J. Márquez, M,O. Rubio, V. (1997). La prevención en el marco de la psicología de la salud. *Psicología y salud*(10), 81-92.
- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. (2012). *Manual sobre riesgos psicosociales*. Madrid: Secretaría de comunicación e imagen UGT.
- SEP. (2015). *Perfil, parámetros e indicadores para docentes y técnicos docentes en educación medio superior*. México: Dirección General de Planeación y Estadística.
- Shirom, A. (1989). "Burnout in work organization", en C.L. Cooper y I. Robertson. Nueva York: John Wiley: (eds.), Internacional review of industrial and organizational psychology.
- Tello, L. E. (2008.). *Las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) y la brecha digital: su impacto en la sociedad de México*. México: RU&SC.
- Thomaé, Maria, Noelia, Vanessa. Ayala, Elio, Adrian. Sphan, Marina, Soledad. (2006). Etiología y prevención del síndrome de Burnout en los trabajadores de la salud. *Revista de Posgrado de la Vía Cátedra de Medicina*(153), 18-21.

- Valle, A,A. Nuñez,P, J. (1989). Las expectativas del profesor y su incidencia. *Investigaciones y experiencias, XXXI*(3).
- Vasconcelos, R. M. (2013). Elaboración de estrategias organizacionales e individuales de afrontamiento y prevención del desgaste ocupacional. *Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás, X*(22).
- Vignolo, Julio. Vacarezza, Mariela. Álvarez, Cecilia. Sosa, Alicia. (2011). Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud. *Prensa Médica Latinoamericana., XXXIII*(1).
- Zavala, Z. .. (2008). *Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos*. Perú: PUCP.
- Zerpa, C. E. (2007). Tres teorías del desarrollo del juicio moral: Kohlberg, Rest, Lind, implicaciones para la formación moral. *Revista de educación Laurus. , XIII*(23).
- Zimbarlo, P. G. (1970). *The human choice: Individuation, reason, and order versus deindividuation, impulse, and chaos*. En W.J. Arnold y D. Levine . Lincoln: University of Nebraska Press.: eds.), Nebraska symposium on motivation, 1969 .