



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGÍA

**PROYECTO DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA PARA LA
PREVENCIÓN DEL *SÍNDROME DE BURNOUT* EN
EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA.**

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA

SUÉ MONSERRAT LÓPEZ MAYA

ASESOR

MTRO. EN PSIC. GUILLERMO MARTÍNEZ CUEVAS

CIUDAD UNIVERSITARIA, CIUDAD DE MÉXICO, 2018



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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

Agradecimientos	2
Introducción	3
Planteamiento del problema.....	5
Capítulo 1: Síndrome de burnout y el mundo laboral para los jóvenes.....	8
1.1 Contextualizando al estrés laboral y su relación con el burnout.....	8
1.1.1 Contexto general	8
1.1.2 Estrés	9
1.1.3 Estrés laboral y burnout: relaciones y diferencias	9
1.2 Características del Síndrome de burnout	10
1.2.1 Génesis de burnout: factores sociales.....	13
1.2.2 Otros factores en el origen del burnout.....	13
1.3 Impacto del burnout.....	14
Capítulo 2: Educación para la Salud	16
2.1 Definición de salud.....	17
2.2 Determinantes de la salud.....	17
2.2.1 Determinantes sociales de la salud	17
2.3 Promoción de la salud.....	19
2.3.1 Promoción de la salud en México	20
2.3.1.1 Legislación y normatividad	20
2.4 Educación para la salud	21
2.4.1 Modelos de educación para la salud	23
2.4.2 Relevancia pedagógica de la intervención.....	25
Capítulo 3: Intervenciones en burnout.....	29
3.1 Experiencias en la prevención del síndrome de burnout	30
Capítulo 4: Propuesta de intervención pedagógica: “Bienvenidos al mundo laboral: desafiando al burnout”.	39
4.1 Objetivos generales del taller	42
4.2 Sesión 1: Definiendo al burnout y el papel de lo individual	43
4.2.1 Materiales De Actividad De Sesión 1: Definiendo al burnout y el papel de lo individual.....	45
4.3 Sesión 2: La parte interpersonal en el burnout	54
4.3.1 Materiales De Actividad De Sesión 2: La parte interpersonal en el burnout.....	56
4.4 Todo cuenta: prevención desde la organización.....	61
4.4.1 Materiales De Actividad De Sesión 3: Todo cuenta: prevención desde la organización.....	63
Conclusiones	66
Referencias.....	71

Agradecimientos

A *mamá*, por enseñarme que a pesar de todo uno puede cumplir siempre sus metas y sus sueños, por siempre acompañarme y levantarme cuando las cosas se ponían difíciles. Por darme la oportunidad de crecer y por enseñarme que la vida tiene de todo, pero siempre hay que hacer todo por conseguir lo que uno quiere.

A *LuisJa*, por ser el mejor hermano que la vida me pudo dar, por enseñarme que siempre hay algo nuevo por aprender y por motivarme siempre a superarme. Infinitas gracias por soportarme cuando las cosas se ponían tensas y en mis momentos de falta de creatividad. Gracias por regañarme y por centrarme siempre, gracias por dejarme acompañarte.

A *abue* y *Melita*, por cuidarme, por cada apapacho, cada palabra de aliento cada sonrisa que me sacaron, por ser parte importante de mi vida.

A mis *padrinos* y a mis *herma-primos*, por estar al pendiente de mí en cada paso de mi vida, por verme crecer y siempre estar acompañándome en todo.

A *Fer*, por acompañarme cuando las ideas ya no fluían, por tomar mi mano y abrazarme sin tener que decirte algo. Por haberme buscado, encontrado, esperado y leído ese 31 de diciembre, por hacer todo tan perfecto y cambiarme la vida. ¡Más de lo que mide el universo!

A mis *amigas* y *amigos*, por aguantar mis momentos de ausencia, por haber desaparecido un tiempo, por cada conversación de aliento, esos cafés o tés para retomar momentos de inspiración para seguir escribiendo, por tan sólo preguntar “¿cómo va la tesina?” ¡Infinitas gracias!

Al *equipo de RH*, por haberme dado mi primera oportunidad, por creer en mí y enseñarme a crecer día a día como profesional, por dejarme aprender algo de ustedes todos los días.

A mi asesor, *Guillermo*, por acompañarme en este camino y por detonar la idea para empezar este trabajo.

A mis *sinodales*, muchas gracias por leerme, hacerme correcciones y hacer que este trabajo fuera mejor.

A todas las personas que sin saberlo fueron fundamentales en este trabajo, profesores, compañeros, personas a las que admiro, todos fueron pieza clave en esto. A todos los que se han ido y se han quedado en el camino, gracias por haberme acompañado en algún momento.

Introducción

La presente tesina tiene como objetivo diseñar una intervención pedagógica dirigida a los futuros egresados de la Licenciatura en Pedagogía, particularmente aquellos de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México, para promover la prevención del síndrome de burnout mediante el conocimiento, las habilidades y actitudes necesarias generando factores de protección ante situaciones que pudieran desencadenar este padecimiento al ingresar al mundo laboral. El síndrome de burnout es un resultado de la exposición ante un proceso de estrés laboral crónico que se caracteriza principalmente por tres dimensiones: un sentimiento de agotamiento emocional, despersonalización y una percepción de bajo logro o eficacia en el trabajo.

La importancia de que los futuros egresados desarrollen estrategias de prevención para el síndrome de burnout es que se encuentran dentro de uno de los grupos que están con mayor predisposición a poder desarrollarlo, esto debido a que al ser en jóvenes, la mayoría sin experiencia laboral previa al salir de la licenciatura, es probable que en algunas ocasiones la carga o el ambiente laboral puedan desencadenar en un estrés laboral crónico que derive en síndrome de burnout.

Durante la formación como profesionales dentro de las universidades se nos recalca la importancia de egresar con conocimientos y habilidades técnicas que nos permitan afrontar de la mejor manera nuestro papel profesional en el mercado laboral. Sin embargo, cuando el estudiante universitario egresa y comienza a integrarse al mercado laboral, dentro de las múltiples áreas en las que puede desempeñarse, se comienza a percatar de que no necesita únicamente una preparación en conocimientos y técnicas sino también una relacionada a lo emocional.

El presente proyecto tiene como finalidad la elaboración de una intervención desde la educación para la salud, mediante un taller para prevenir el síndrome de burnout en jóvenes egresados de la licenciatura en pedagogía que se están incorporando al mercado laboral, el cual tiene como objetivos que los participantes identifiquen las características del síndrome de burnout, desarrollen habilidades relacionadas a la organización de horarios de trabajo y de manejo de emociones, y asuman la importancia de tener una preparación emocional para enfrentar el mundo laboral.

Partiendo de lo anterior, la propuesta de intervención se dirige a futuros egresados de la Licenciatura en Pedagogía, principalmente a los que se encuentran entre los 22 y los 30 años de edad, ya que este rango de edad es donde hay un alto índice de personas que presentan síndrome de burnout que se encuentran laborando. Por medio de la intervención educativa, se busca promover estrategias de manejo del estrés, comunicación asertiva y reconocimiento dentro del trabajo a los compañeros con el fin de prevenir el síndrome de burnout. A través de la presente intervención educativa, se busca promover un cambio en habilidades, conocimientos y actitudes que permitan mejorar las condiciones de bienestar de los futuros egresados de la Licenciatura en Pedagogía dentro de su actividad profesional en el mundo laboral.

Para elaborar la propuesta de intervención educativa se realizó una investigación de tipo documental que brindara las bases teóricas y metodológicas necesarias que permitieran sustentar la tesina. A partir de esto, se diseñó el curso “Bienvenidos al mundo laboral: desafiando al burnout” que tiene como finalidad desarrollar conocimientos y estrategias en los futuros egresados de la licenciatura en pedagogía afines al manejo del estrés, relaciones interpersonales y comunicación asertiva en aras de generar factores de protección para prevenir el síndrome de burnout.

De igual manera, se busca resaltar el papel que los profesionistas de la educación, particularmente los pedagogos, tienen en la elaboración y diseño de intervenciones dentro del área de la salud, específicamente dentro de la educación para la salud.

Planteamiento del problema

En la actualidad, nos encontramos frente a un mundo en donde la inmediatez y los cambios constantes que se han generado como consecuencia de la globalización han atravesado las vidas de las personas en las diferentes esferas donde éstas se desenvuelven, una de ellas es el ámbito laboral.

Las exigencias relacionadas al trabajo generan desgaste en las personas, un desgaste que puede ir relacionado a cuestiones físicas y emocionales que generen condiciones que permitan el desarrollo de enfermedades que repercuten en el bienestar de las personas y que, a largo plazo, afectarían el rendimiento y desempeño no sólo en el trabajo sino en la vida en general.

Por ello es necesario adquirir conocimientos y habilidades que permitan hacer frente a esta situación.

Según una investigación realizada por Guerrero y Rubio (2005), actualmente las sociedades requieren de profesionales capaces de adaptarse a los cambios constantes, esto como consecuencia de que vivimos en un mundo globalizado en el cual las transformaciones y la inmediatez están a la orden del día y todo tiene un sentido de urgencia al que las personas en el mundo laboral tienen que dar respuesta de manera eficaz y eficiente.

En el Plan de Estudios del 2010 de la Licenciatura en Pedagogía, queda establecido que “el pedagogo egresado de la UNAM poseerá una sólida formación humanística, científica y técnica que le permita la construcción de saberes pedagógicos para la atención de necesidades educativas desde una perspectiva innovadora, ética, responsable y participativa” (Colegio de Pedagogía, 2010). Por ello se deduce que durante nuestra formación como estudiantes de la licenciatura en Pedagogía, se nos ayuda a adquirir conocimientos y desarrollar habilidades relacionadas con nuestra profesión que nos permiten salir al mundo laboral a ejercer nuestra labor pedagógica con fundamentos sólidos. Sin embargo, resulta que no es suficiente con esto para encontrarnos con la vida laboral, ya que somos seres conformados por tres esferas, la biológica, la social y la emocional, por lo que es necesaria una preparación a nivel emocional para aprender a manejar el estrés que puede llegar a producirse durante nuestro desempeño profesional y con ello prevenir algunos problemas de salud como el síndrome de burnout, ya que uno de los factores de riesgo que los pedagogos presentan es que la profesión implica un contacto directo

con las personas y esto normalmente representa un riesgo a nivel emocional para lo cual deberíamos contar con una preparación en estrategias de control emocional. Partiendo de lo anterior, y tras la revisión de lo que hay disponible en línea del plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía, se puede concluir que falta una preparación emocional a lo largo del plan de estudios dentro de algunas asignaturas que le permitan al egresado de esta licenciatura tener habilidades desarrolladas relacionadas a la educación emocional.

La licenciatura es considerada dentro de la oferta académica que presenta la UNAM como una carrera de alta demanda, ya que en el ciclo escolar 2013-2014 de seis aspirantes a un lugar dentro de la licenciatura únicamente uno consiguió el lugar y en total fueron 8,503 aspirantes para ingresar. (Universidad Nacional Autónoma de México, 2011). A partir de esto podemos inferir que el nivel de competencia cuando el licenciado en pedagogía egresa es bastante elevado ya que no únicamente compite en el mercado laboral contra aquellos que egresan de su plantel de estudios sino contra otros pedagogos egresados de otras universidades lo que representaría una situación que pudiera generar un factor de estrés al momento de laborar.

A pesar de esto, el pedagogo se encuentra entre una de las profesiones peor pagadas en el país, ya que según estadísticas del Observatorio Laboral del Servicio Nacional de Empleo (2018), hasta el tercer trimestre del 2017 el ingreso mensual promedio para el pedagogo era de \$8, 602, esto, frente a otras profesiones, resulta un ingreso bajo, lo que puede llegar a representar que el pedagogo tenga que realizar más de una actividad laboral para poder mejorar sus ingresos, y en consecuencia, generar una carga de trabajo mayor a la que le dedique más horas de su vida. Otro dato que aporta el Observatorio Laboral es que las profesiones relacionadas con la Educación se encuentran dentro de las 3 áreas con un mayor número de profesionistas ocupados, esto representa que existe un alto número de profesionistas y puede llegar a significar un mayor nivel de competencia dentro del mundo laboral lo cual también puede generar un alto desgaste emocional. Además, otro factor que puede representar una señal de alerta frente a la necesidad de prevenir el desarrollo del síndrome de burnout en jóvenes egresados de la licenciatura en pedagogía es que el 94% del 81% de profesionistas ocupados del país trabajan como empleados, es decir son trabajadores subordinados que deben cumplir con un cierto tipo de trabajo asignado y responder ante un jefe en tiempos

dispuestos por éste o la organización donde labore, lo que puede hacernos sospechar de la necesidad de una educación emocional para hacer frente a las exigencias profesionales que puedan derivarse de tener que proporcionar resultados en un período determinado.

Objetivo

Desarrollar un programa educativo para la prevención del síndrome de burnout en jóvenes egresados de la licenciatura en Pedagogía.

Metodología

La metodología que se empleó en el presente trabajo es de tipo documental, ya que se realizó una revisión de diferentes documentos, escritos y no escritos, para obtener información y datos que ayudaron a argumentar y profundizar los temas que competen para la construcción del presente trabajo de titulación. (Pulido, Ballén y Zúñiga, 2007).

Para la elaboración de este trabajo se ha realizado una búsqueda sobre diversas investigaciones que hablan acerca del efecto del síndrome de burnout en aquellas profesiones que tienen un contacto directo con otras personas para desempeñarse. Sin embargo, como lo retoman Juárez-García e Isidoro (2014) en su artículo sobre una revisión sistemática de algunos estudios que se han realizado en México sobre burnout, los resultados arrojaron que, en nuestro país, las ocupaciones sobre las que más se han estudiado son las relacionadas con la salud como médicos y enfermeras, y las afines con la educación como docentes. Empero, dentro de esta revisión sistemática, no se encontró ningún estudio relacionado con el burnout y la profesión del pedagogo.

Otro antecedente es una propuesta elaborada por Guerrero y Rubio (2005), en la que propusieron un programa de intervención con estrategias para la prevención e intervención del burnout en el ámbito educativo, específicamente para los docentes. La intervención estaba enfocada en lo cognitivo-conductual y la justificación que tenían era que según estudios que habían realizado los docentes que presentan el síndrome de burnout no tienen un rendimiento óptimo lo que representa que la enseñanza no sea de calidad teniendo repercusión directa en los estudiantes.

Capítulo 1: Síndrome de burnout y el mundo laboral para los jóvenes

Antes de comenzar a plantear la parte educativa de la intervención, desde lo pedagógico para prevenir el síndrome de burnout, es importante conocer qué es y cuáles son las características que lo conforman. Es decir, adentrarnos a la parte del burnout, que viene desde otra disciplina, para comprender qué es lo que sucede con este síndrome y poder acercarse de manera directa y con conocimiento suficiente sobre cómo prevenirlo, con el fin de implementar y desarrollar las mejores estrategias hacia la población a la que este programa de intervención está dirigido.

1.1 Contextualizando al estrés laboral y su relación con el burnout

1.1.1 Contexto general

En los últimos años, como consecuencia de los grandes cambios a los que nos hemos enfrentado y a la gran inestabilidad que se presenta en la sociedad actual, del resultado de vivir en la inmediatez y dar respuesta a mayores exigencias y demandas en menor tiempo, hay una palabra que es muy común encontrarla dentro de una conversación referente a cómo te sientes (particularmente hablando en el trabajo) y ésta es “estrés”.

No es un secreto para nadie que el progreso tecnológico que ha existido en los últimos años ha transformado el mundo del trabajo generando cambios significativos en las labores, organizaciones y tareas que se realizan en el mundo laboral lo que ha ocasionado que el estrés relacionado con el trabajo aumente exponencialmente ocasionando repercusiones físicas, psicológicas y sociales en la vida de las personas.

“Durante las décadas pasadas un creciente número de pruebas mostraron el impacto de los riesgos psicosociales y del estrés relacionado con el trabajo en la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y en el rendimiento de la empresa. Las investigaciones muestran claramente que existe relación entre el estrés relacionado con el trabajo y los trastornos de la salud, tanto físicos como mentales. En el lugar de trabajo, esto se traduce en un mayor absentismo y presentismo, relaciones de trabajo perturbadas, reducida motivación

del personal, menor satisfacción y creatividad, aumento de la rotación del personal, traslados internos y reconversión, así como una imagen pública degradada. Estos problemas tienen un impacto considerable en la productividad, los costes directos e indirectos, y la competitividad de la empresa. (Organización Internacional del Trabajo, 2016 pp.6)

1.1.2 Estrés

El estrés se describe con frecuencia como una sensación de agobio, preocupación y agotamiento. El estrés puede afectar a personas de cualquier edad, género y circunstancias personales y puede dar lugar a problemas de salud tanto física como psicológica. (APA, 2017)

Según Ramírez (s/f) el estrés se refiere a todas las reacciones físicas o psicológicas que el cuerpo presenta ante situaciones inesperadas que generan un desequilibrio entre las demandas del ambiente y los recursos con los que cuenta la persona para dar respuesta a ellos.

Hay diferencias entre un proceso de estrés crónico y un proceso de estrés agudo, según Sánchez (2010):

- **Estrés agudo:** respuesta automática y espontánea para la supervivencia, es momentáneo, provocado ocasionalmente por ciertos eventos externos que requieren ser enfrentados y resueltos.
- **Estrés crónico:** las reacciones perduran más allá de los estímulos, el organismo se comporta como si hubiera siempre una situación de alarma, o bien valora los estímulos reales más peligrosos de lo que en realidad son. Pueden tener un impacto negativo sobre el funcionamiento orgánico, pues provocan alteraciones importantes en todas las funciones del organismo.

1.1.3 Estrés laboral y burnout: relaciones y diferencias

Según Houtman, Jettinghoff y Cedillo (2008) definen al estrés laboral como *“un patrón de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales ante ciertos aspectos extremadamente abrumantes o exigentes en el contenido, organización y ambiente de trabajo.”* (pp. 1)

Estrés laboral	Burnout
<p><i>“El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales ante ciertos aspectos extremadamente abrumantes o exigentes en el contenido, organización y ambiente de trabajo. cuando las personas experimentan estrés laboral, a menudo se sienten tensas y angustiadas y sienten que no pueden hacer frente a las situaciones”</i> (Houtman, Jettinghoff y Cedillo, OMS, 2008, pp. 1)</p> <p><i>“Respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a estas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.”</i> (Organización Internacional del Trabajo, 2016, pp.2)</p>	<p><i>“El burnout es un problema de salud propio de las profesiones asistenciales, es propio de situaciones en que existe un fuerte involucramiento emocional con las personas y la tarea en el entorno laboral; además existe suficiente evidencia empírica que respalda la tesis de que las cuestiones interpersonales, organizacionales y socioculturales son fundamentales para entender el surgimiento de este problema de salud, así como para visualizar posibilidades de intervención... El burnout es una forma específica de estrés crónico que surge en profesiones asistenciales.”</i> (Sánchez, 2010, pp. 141-142, 145)</p>

Elaboración propia a partir de Organización Internacional del Trabajo (2016) y Sánchez (2010)

Es importante hacer una diferencia entre estos dos elementos, ya que aunque ambos comparten su origen en el mundo laboral no son lo mismo ni son originados por los mismos factores. El estrés laboral tiene muchas causas por las que se puede originar y el burnout, en particular, se da como resultado de un proceso de estrés laboral crónico. Es decir, es una respuesta al estrés laboral que implica un involucramiento más personal con la tarea realizada, por ello es tan característico de las profesiones relacionadas con el servicio.

1.2 Características del Síndrome de burnout

El síndrome de burnout es un término que surge a finales de la década de los setenta en Estados Unidos, es acuñado por Freuderberg para describir el estado físico y emocional de jóvenes voluntarios en una clínica de desintoxicación que con

el paso del tiempo se comenzaron a sentir muy agotados, se irritaban con facilidad y desarrollaban una actitud cínica hacia sus pacientes. El término se puede usar para referirse al desgaste físico y emocional que pueden llegar a presentar aquellos profesionistas relacionados con la prestación de un servicio a la sociedad que implique el contacto con un tercero, como la educación y la salud.

Freudenberger describe ciertas manifestaciones de algunos malestares que presentaban algunos de los miembros de un equipo de voluntarios que se encargaba de proveer servicios sociales de apoyo a personas con adicciones en New York; observó que más o menos al año los voluntarios que prestaban sus servicios comenzaron a presentar síntomas de frustración, desmotivación, ansiedad, agotamiento, evitación, distanciamiento, aburrimiento, cinismo, impaciencia, irritabilidad, suspicacia, desorientación, respuestas psicosomáticas, depresión, negación de sentimientos, entre otros. Cabe destacar que son trabajos relacionados con servicios sociales, las personas cuando llegaban a ellos llegaban con

“la ilusión de que su trabajo tuviera efectos positivos en la vida de las personas con adicciones. Muchos factores hacían que las metas rara vez se cumplieran: la dificultad de la tarea, la sobrecarga laboral, los problemas burocráticos, las relaciones interpersonales conflictivas; todo se conjugaba para producir el conjunto de síntomas que Freudenberger denominó “burnout”.”
(Cárdenas, 2010, pp.139)

Por lo tanto, el término se puede usar para referirse al desgaste físico y emocional que pueden llegar a presentar aquellos profesionistas relacionados con la prestación de un servicio a la sociedad que implique el contacto con un tercero, como la educación y la salud.

Según Cárdenas (2010), Christina Maslach, a partir de 1976 inicia con trabajos sobre estrés laboral relacionados a conocer el papel de las emociones en el trabajo. Junto con Jackson, proponen una definición considerando 3 componentes del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y percepción de falta de eficacia o bajo logro.

Maslach (2003), caracteriza al síndrome de burnout con 3 dimensiones: un sentimiento de estar emocionalmente agotado, la despersonalización y la percepción de baja realización personal; considera que el burnout es una respuesta ante un proceso de estrés crónico. El modelo multidimensional contrasta con las concepciones unidimensionales más típicas del estrés porque va más allá de la

experiencia de estrés individual (agotamiento) para abarcar la respuesta de la persona al trabajo (despersonalización /cinismo) y para sí mismo (sentimientos de ineficacia). (Maslach, 2003b).

El agotamiento emocional, se caracteriza por la sensación de estar exhausto y un sentimiento de impotencia, así como la pérdida de energía de manera progresiva, generando en el trabajador la sensación de no poder dar más, en nivel afectivo, a las personas con las que trabaja. La despersonalización se caracteriza principalmente por presentar una actitud negativa hacia las personas con las que el trabajador está en contacto directo y reciben su servicio, reaccionando ante ellas con cinismo, irritabilidad, volviéndose frío y distante. La falta de realización personal se manifiesta mediante respuestas negativas hacia sí mismo evaluando su trabajo de manera negativa, generando un sentimiento de baja eficiencia en sus actividades laborales. (Martínez, 2016, p. 8).

Maslach (2003b) detalla lo que representa cada una de las tres dimensiones que conforman al burnout. La dimensión de agotamiento, representa la respuesta de estrés básica que se estudia en otras investigaciones sobre este tema, y muestra la correlación positiva esperada con las demandas de carga de trabajo y con los resultados de salud relacionados con el estrés. Sin embargo, el hecho de que el agotamiento sea un criterio necesario para definir el burnout no significa que sea suficiente. Por el contrario, el agotamiento lleva a los trabajadores a participar en otras acciones para distanciarse emocional y cognitivamente de su trabajo, presumiblemente como una forma de hacer frente a las demandas laborales. La dimensión del cinismo en particular, no se encuentra en la literatura sobre estrés laboral tradicional, pero representa un sello distintivo básico de la experiencia de agotamiento: la respuesta negativa, insensible o excesivamente distante a otros aspectos del trabajo. Las tres dimensiones del agotamiento están relacionadas con las variables del lugar del trabajo en diferentes maneras. En general el agotamiento y el cinismo tienden a surgir de la presencia de sobrecarga de trabajo y conflicto social, mientras que una sensación de ineficacia surge más claramente de la falta de recursos para hacer su trabajo.

Estos tres componentes constituyen la definición del síndrome y permitieron la elaboración de un instrumento que permite medir su presencia o no, éste es el Maslach Burnout Inventory.

1.2.1 Génesis de burnout: factores sociales.

Hay diferentes características que pueden incidir en su desarrollo, como la carga excesiva de trabajo, falta de retroalimentación positiva en el trabajo, choque de valores personales con los institucionales, un sentimiento de incapacidad para desarrollar el trabajo; por otro lado, el burnout se presenta con mayor frecuencia en gente joven entre los 30 y 40 años o menores. (Graue, E., Álvarez, R. y Sánchez, M., 2007). Es por esto, que resulta pertinente atender a la población desde que acaba de egresar de la universidad, ya que se encuentran dentro de la población de riesgo que puede presentar el síndrome de burnout al ingresar al mundo laboral.

1.2.2 Otros factores en el origen del burnout

Como ya he mencionado anteriormente, el burnout tiene una característica en la relación con los otros, lo que significa que hay un factor social que puede desencadenar el síndrome de burnout que hace que se desarrolle particularmente en las profesiones relacionadas al servicio: *“la implicación emocional con las personas y/o con la tarea, sobrecarga de trabajo, bajo logro determinado por la dificultad de la tarea, contacto intenso con los beneficiarios; los que hacen más probable que las personas tiendan a “quemarse”.* “ (Cárdenas, 2010, pp. 151)

En resumen, el burnout puede ser considerado *“como una respuesta al estrés laboral crónico de trabajar bajo condiciones difíciles en contacto directo con personas a las que se les presta un servicio, éste genera consecuencias muy negativas para la persona y para la organización”* (Ramos, 2008, pp. 27-28).

Pero además de estos factores sociales, existen otros dos factores que pueden intervenir en el origen del burnout como los factores personales y los factores organizacionales.

Los factores personales tienen que ver con cómo las personas afrontan las situaciones de estrés o de alerta cotidianas, específicamente en el ambiente laboral. Los factores organizacionales son aquellos que tienen que ver con las características del puesto y del ambiente de trabajo, es decir, todos aquellos aspectos relacionados con características del empleo y de lo que la organización

ofrece al empleado. En este factor, un ambiente de trabajo muy tenso o un equipo de trabajo deficiente te puede generar situaciones de estrés que pueden afectar tu estado de salud. (Apiquian, 2007)

1.3 Impacto del burnout

En un artículo Susan Wilson (2011), resalta que la presión que enfrentan los estudiantes que están por graduarse de la escuela puede llevar a un problema como el burnout, el cual puede desencadenar otros tantos problemas físicos como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, tensión muscular, hipertensión y que sean más propensos a sufrir gripe. Es importante señalar el impacto que tiene el burnout en el ámbito académico, porque a partir de lo anterior, se puede suponer que la génesis del problema que los jóvenes recién egresados de la licenciatura padezcan burnout, se debe a que ya presentaban algunos de los factores de riesgo de éste desde que eran estudiantes, lo que generó algunos hábitos que pueden llegar a ponerlos en una situación de burnout cuando ingresen de lleno al mercado laboral.

Complementando lo anterior, en algunos casos cuando un joven recién egresa, además de estar buscando un trabajo para satisfacer sus necesidades económicas, también éste comienza con el proceso de titulación. Esto implica que no sólo tiene que cumplir con sus entregables en el trabajo, sino que además tiene que cubrir las exigencias que el trabajo de titulación va demandando, lo que podría llegar a generar un proceso de estrés crónico en donde el agotamiento emocional intenso, al combinarse con las otras dos dimensiones, dé como resultado el síndrome de burnout en los jóvenes recién egresados.

“Si bien es cierto que los estudiantes universitarios no son trabajadores en un sentido formal, contractualmente hablando y sin retribución salarial por su labor, desde un punto de vista psicológico y social, muchas de las actividades que realizan son comparables a las que lleva a cabo un trabajador. Como cualquier empleado, forman parte de una organización, donde desempeñan un determinado rol, realizan tareas que requieren un esfuerzo, tienen unos objetivos que cumplir, y su rendimiento es constantemente evaluado y recompensado por sus profesores quienes ejercen una

función análoga a la de un supervisor en el ámbito laboral” (Caballero, Breso y González, 2015, pp.426)

Un estudio publicado en 2016 por la Organización Internacional del trabajo, mostró que la incidencia del burnout y su reconocimiento ha aumentado de forma importante durante los últimos años ubicando la causa más significativa de todas: el estrés relacionado con el trabajo. También señala que un número creciente de estudios muestra que el género femenino se asocia con un mayor riesgo de sufrir burnout. Esto se puede explicar por el hecho de que varios factores psicosociales relacionados con el burnout y el estrés relacionado con el trabajo pueden ser más frecuentes entre las mujeres.

Una vez que se realizó la revisión de las características que conforman al síndrome de burnout, así como de la literatura sobre lo que se ha dicho e investigado de éste desde otras disciplinas, se pueden sentar las bases para poder conocer cuáles son los puntos más importantes a atender y configurar un programa de intervención con los conocimientos sistematizados, de tal forma que se puedan elegir las mejores estrategias para prevenir esto.

Por otra parte, resulta que el síndrome de burnout, en muchas ocasiones, se deriva del desconocimiento de las personas de éste (en específico de los recién egresados de la licenciatura en pedagogía) y no se reconocen cuáles son los síntomas o los factores que lo pueden detonar, lo que representa un factor de riesgo para que se pueda gestar en las personas. Conocer los diferentes factores que implica y cómo se manifiesta desde cada uno de ellos permiten elaborar un programa desde la educación para la salud que se pueda enfocar en los factores que intervienen en la aparición del síndrome de burnout.

En el capítulo siguiente, se abordó otro de los elementos importantes para la elaboración de este programa de intervención que es la educación para la salud, permitiendo establecer una intervención para prevenir el burnout que pueda cumplir con las necesidades reales de los recién egresados de la licenciatura de pedagogía y les permita contar con bienestar para desempeñarse de la mejor manera en el mundo laboral.

Capítulo 2: Educación para la Salud

La educación y la salud están hermanadas y se refuerzan mutuamente, contribuyendo a sacar a la gente de la pobreza y a ofrecerle la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial humano.
Dra. Margaret Chan. Directora General de la Organización Mundial de la Salud, 2010.

En el capítulo anterior, se realizó una revisión sobre la literatura que existe sobre las diferentes investigaciones que llevadas a cabo para delimitar el burnout. Se encontró, como parte de esto, que existe una estrecha relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout; una vez que se definieron ambos conceptos, se estableció que el burnout no puede ser considerado como un sinónimo de estrés laboral sino como un resultado de la exposición al estrés laboral crónico dentro de las condiciones de trabajo. También hay diferentes factores que se asocian al desarrollo del burnout y los principales son sociales, personales y organizacionales. Una combinación de la presencia de estos tres factores dentro de un trabajador que se encuentre desempeñando su labor profesional, particularmente los recién egresados por su falta de experiencia o de conocimientos sobre sus labores, puede desencadenar la aparición del síndrome de burnout.

Una vez revisado lo anterior, en este capítulo se habla sobre la educación para la salud, particularmente sobre los factores que son necesarios para intervenir en esta área desde el ámbito educativo, como lo es la pedagogía, a diferencia de las otras profesiones con las que se relaciona también la educación para la salud.

Primero, se aborda de manera general el concepto de salud y promoción de la salud. Posteriormente, los determinantes de la salud (específicamente sociales) que intervienen en la situación de salud de las personas. De igual manera, se revisa la parte legislativa de la promoción de la salud en México y cómo una de las estrategias para desempeñarla en nuestro país es la educación para la salud. De ésta, se abordan cuáles son sus características, los diferentes modelos sobre los cuales se puede desempeñar y la relevancia pedagógica de realizar intervenciones en salud desde la pedagogía y no desde otras disciplinas o profesiones relacionadas con la educación para la salud.

2.1 Definición de salud

A lo largo de los años, la definición de salud ha tenido variaciones en su concepción, coloquialmente es considerada como la ausencia de una enfermedad o como un antónimo de enfermedad. La Organización Mundial de la Salud desde 1946 concibe a la salud como *“un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”* (OMS, 2017), esto significa que hay otros factores que deben ser considerados dentro de nuestras vidas para poder decir que una persona es sana o no.

2.2 Determinantes de la salud

2.2.1 Determinantes sociales de la salud

La salud al ser relacionada con la sociedad, siempre será determinada por las condiciones de vida en donde las personas nacen, viven, trabajan y envejecen. Estas condiciones de vida son sociales, económicas, políticas, culturales y medioambientales, las cuales conforman los determinantes sociales de la salud; *“los determinantes sociales de la salud son propiedades basadas en el estilo de vida afectadas por amplias fuerzas sociales, económicas y políticas que influyen en la calidad de la salud personal”* (OPS, 2016, s/p); estos en muchas ocasiones al entrar en contacto con los determinantes estructurales generan diferencias e inequidades sociales que atañen directamente a la salud configurando un estado de ésta muy diferente para las personas que pueden tener mejores condiciones de vida con aquellos que no pueden tener acceso a ellas. Uno de los mecanismos mediante los cuales se pueden expresar estas diferencias, es la educación. Es importante recordar que las inequidades en salud no pueden abordarse sin abordar las desigualdades sociales. (OMS, 2011).

Determinantes estructurales	Determinantes intermedios
Ocupación	Circunstancias materiales
Educación	Conductas y factores biológicos
Clase social	Factores psicológicos
Ingresos	

Tabla : elaborado a partir de: OMS. (2011). La base conceptual y los fundamentos para actuar sobre los determinantes sociales. en: *Cerrando la brecha: la política de acción sobre los determinantes sociales de la salud: documento de trabajo*. pp. 7-8.

Estas diferencias tienen repercusión en los determinantes intermedios: la condición de vida, las circunstancias psicosociales, los factores conductuales o biológicos y el sistema de salud.

Si se pretende mejorar la salud y reducir las inequidades que existen entre las personas, será necesario actuar de una manera coordinada y coherente desde los diferentes sectores sociales. Si existe una inequidad en salud, esto sólo quiere decir que hay una falta de éxito y coherencia en muchos ámbitos de las políticas públicas de la sociedad.

Reduciendo las inequidades en salud se puede lograr una mejora en una serie de prioridades sociales, las cuales se encuentran interrelacionadas. Es decir, una mejora en salud puede traer una mejora en educación, un mayor bienestar, una mejor cohesión social, una mejor protección medio ambiental, una mayor productividad y un mejor desarrollo económico.

La salud, al igual que la educación, son derechos fundamentales para todas las personas que se encuentran dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Desde 1986, se ha trabajado desde los organismos internacionales, principalmente la Organización Mundial de la Salud, con la Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud para encontrar formas de ayudar a superar estas inequidades con la mirada a que en el año 2000 de cumpliera con el objetivo de "Salud para Todos en el año 2000", en donde se establece que *"las condiciones y requisitos para la salud son: la paz, la educación, la vivienda, la alimentación, la renta, un ecosistema estable, la justicia social y la equidad"* (OMS, 1986).

2.3 Promoción de la salud

Partiendo de lo anterior, la Carta de Ottawa de igual manera establece que una de las maneras de lograr que todas las personas puedan tener acceso a la salud es mediante la promoción de la salud, ya que *“su acción, se dirige a reducir las diferencias en el estado actual de la salud y asegurar la igualdad de oportunidades y proporcionar los medios que permitan a toda la población desarrollar al máximo su salud potencial”* (OMS, 1986). Es decir, la promoción de la salud *“permite a las personas incrementar su control sobre los determinantes de la salud y en consecuencia, mejorarla”* (Martos, pp.31, 2004). Esto implica que, las personas tendrán la oportunidad de desarrollar y capacitarse en ciertos aspectos que los lleven a asumir un papel muy importante en la búsqueda del bienestar que determinará su estado de salud, ya no dejando totalmente esta responsabilidad en las instituciones del sistema de salud.

La necesidad de que hoy en día los problemas de salud se aborden desde diferentes perspectivas y diversos ámbitos, para que tengan una solución más completa, nos lleva a darnos cuenta que la salud no es un asunto que corresponda únicamente al sector salud, sino que implica trabajo desde otras disciplinas, como la educación. Implica generar cambios significativos en las vidas de las personas para que puedan tener acceso a mejorar sus condiciones de vida que les permitan tener un mayor control sobre algunas situaciones y tener un papel activo dentro de la sociedad a favor de su salud. Es decir, que las personas comiencen a ser conscientes de la existencia de otros y que en conjunto forman un todo, que a partir de esto se generen ambientes que favorezcan el desarrollo de las habilidades de las personas y generen condiciones de vida favorables, que la comunidad pueda tener acceso a la información de manera constante y pueda participar de manera activa en el perfeccionamiento de aptitudes para la vida, tomando decisiones a favor de la salud y eliminando obstáculos que entorpezcan esta labor.

La promoción de la salud busca involucrar a todos los actores que se puedan ver implicados, para que una persona pueda lograr el bienestar físico, psicológico y social; y así como necesita que las personas se involucren de manera activa empoderándolas para que puedan tener un mayor control sobre las situaciones que atañen a su salud, también es necesario que otras personas intervengan en esta situación, es decir, actuar desde diferentes sectores para superar las inequidades.

Uno de esos sectores es el gobierno y todos aquellos encargados de la elaboración de políticas públicas relacionadas al ámbito de la salud.

2.3.1 Promoción de la salud en México

2.3.1.1 Legislación y normatividad

En el caso de México, la promoción de la salud tiene su sustento legal en dos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: artículo 3ro y artículo 4to constitucional. El artículo 3ro hace referencia a que toda persona tiene derecho a recibir educación, la cual contribuirá a mejorar la convivencia humana, buscando el mejoramiento constante económico, social y cultural del pueblo. El artículo 4 hace referencia a que toda persona tiene derecho a la protección de la salud, a un ambiente sano para su desarrollo y bienestar. Ambos artículos constitucionales hacen referencia a elementos que son fundamentales como determinantes sociales de la salud de las personas, por lo que tienen un peso fundamental para que la educación para la salud tenga un papel determinante en la vida de las personas en nuestro país.

De igual manera, México al ser miembro la Organización Mundial de la Salud, el gobierno tomó la decisión de implementar la promoción de la salud desde el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 como un eje prioritario para el mejoramiento de la salud y considera que una política exitosa de prevención, protección y promoción debe incorporar tanto acciones de la salud pública como de las personas al considerar su responsabilidad en su modo de actuar dentro de sus estilos de vida (Secretaría de Salud, 2013). De igual manera, en nuestro país, se trata de proporcionar a las personas los medios que le sean necesarios para que puedan tener mayor control sobre los determinantes de la salud, es decir, busca actuar no sólo con los individuos ayudándolos a mejorar sus habilidades o ampliando su conocimiento sobre la salud, sino que busca que se modifiquen las condiciones sociales, ambientales, económicas y políticas que permitan que las personas puedan tener mayor control sobre los determinantes de la salud y puedan modificar las condiciones de vida en las que se encuentran y que determinan en gran parte el estado de salud que tienen. En la promoción de la salud, también se busca generar ambientes que apoyen la salud, que la población entera sea partícipe de las

acciones a favor de la salud, el establecimiento de políticas públicas saludable, el desarrollo de habilidades personales y la reorientación de los servicios de salud.

“Las intervenciones educativas de promoción de la salud están mediadas por la capacidad de decidir, de participar y de la capacidad de las personas, así como de su motivación para transformar la información o el conocimiento, con el fin de resolver problemas de su comunidad.” (Secretaría de Salud, 2013: 20).

Tal y como lo retomaron en la Quinta Conferencia Internacional sobre Educación de Adultos de la UNESCO en 1997 donde resaltaron la importancia de la relación entre educación y salud: *“la salud es un derecho humano básico, las inversiones en educación son inversiones en salud”*.

2.4 Educación para la salud

A partir de lo anterior y considerando que uno de los factores que pueden tener una intervención directa dentro de la salud de las personas es la educación, la promoción de la salud considera a la educación para la salud como uno de los pilares fundamentales sobre el cual puede realizar la difusión de información y habilidades que permitan a las personas tener un mayor control sobre su propia salud y bienestar. Es decir, la educación para la salud tiene un nuevo papel hoy en día, ya que

“Con el surgimiento de esta nueva interpretación social de la salud, la educación para la salud adquirió una creciente importancia en las políticas para la salud. hoy en día los profesionistas en el campo de la salud y los instructores sanitarios reconocen la relevancia y el uso de los métodos y estrategias desarrollados por los pedagogos dedicados a la educación de personas adultas” (UNESCO, 1999, pp.9)

La educación para la salud, ha pasado por distintas etapas a lo largo de la historia, ya que al igual que el término salud ha tenido ajustes referentes a su conceptualización.

Según Pérez (2006) la Organización Mundial de la Salud la define como *“Actividades educativas diseñadas para ampliar el conocimiento de la población en relación con la salud y desarrollar los valores, actitudes y habilidades personales que promuevan la salud”*, es decir, aquellas actividades que sirven para realizar una intervención con el fin de que la población tenga acceso a la información y

herramientas necesarias para que pueda actuar sobre la salud en su promoción, cuidado y preservación. También sirve para que las personas se preparen para afrontar en caso de ser necesario, con mayor información, algunas enfermedades, lesiones y secuelas que se puedan ir presentando a lo largo de la vida.

Otra definición que existe de la educación para la salud, es aquella que proporciona Lawrence Green, coautor del modelo PRECEDE (para planear estrategias de educación para la salud) y ésta es “*cualquier combinación de experiencias de aprendizaje diseñadas para facilitar las adaptaciones voluntarias de la conducta que conduzcan a la salud*” (Green en Martos, 2004, pp. 33)

Según Ramasco (2014), la educación para la salud, tiene como finalidad la mejora de la salud colectiva, por lo que busca desarrollar actitudes y comportamientos positivos que configuren estilos de vida saludables, ya que todos los comportamientos de las personas no son aislados y están conectados entre sí. De igual manera, menciona que la educación para la salud, al querer ir más allá de proporcionarle sólo información a las personas y trabajar con los comportamientos y hábitos que se tienen, implica que todas las personas ya cuentan con conocimientos previos sobre la salud y cómo prevenir algunas enfermedades que están muy arraigados en su vida cotidiana, lo cual representa un reto ya que existen ciertas resistencias de las personas a cambiar con las cuales se tiene que trabajar.

La educación para la salud tiene un papel central dentro del bienestar físico, mental y social de las personas y está orientada a

influir positivamente en el bienestar físico y psíquico de la persona. Dicha finalidad ha orientado los objetivos de prevención de la enfermedad primero y capacitación y promoción de la salud después.. por tanto la Educación Para la Salud es una herramienta clave en las políticas sanitarias, pues su acción va dirigida tanto a los diferentes sectores de la salud como a los diferentes colectivos (Instituto de Adicciones de Madrid Salud y Osasun Ekintza, 2006, pp.3)

Elementos esenciales de la educación para la salud:

Empoderamiento
Participación
Responsabilidad
Toma de decisiones
Formación constante
Conciencia del otro

Elaboración propia a partir de OMS (1986). Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud.

2.4.1 Modelos de educación para la salud

Ya que la educación para la salud busca trabajar y tener una incidencia directa en los comportamientos de las personas, existen diferentes modelos para poder diseñar la estrategia educativa que genere un cambio y un aprendizaje en las personas que les lleve a modificar y desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes para tener mayor control sobre su situación de salud y se conviertan en factores de protección ante situaciones de riesgo externas para las personas que puedan ponerla en situaciones de peligro y con ello se genere un cambio en su estado de bienestar. Tomando como referencia a Pinazo, Palmar y Martínez (2014), sólo se consideraron tres modelos: PRECEDE, Teoría de la acción razonada y Modelo conductual, para abordarlos se elaboró el siguiente cuadro con sus principales características:

Modelo	Características
<p>PRECEDE: Predisposing, Reinforcing and Enabling Constructs in Educational Diagnosis and Evaluation</p>	<p>Elaborado por Green y Kreuter. Parte de la participación activa de las personas, ya que los cambios que se realicen en las personas tendrán que ser voluntarios y requieren de la disposición y motivación de la persona para hacer el cambio. Cuenta con tres etapas: Diagnóstico, ejecución del programa de cambio y evaluación de resultados. Las siglas PRECEDE corresponden a los factores del modelo en su lenguaje original: Predisponentes: todo aquello con lo que ya cuenta la persona: conocimientos, habilidades, actitudes, valores, creencias. Reforzadores: recompensas, retroalimentación Favorecedores: todo aquello que facilita el cambio deseado.</p>
<p>Teoría de la Acción Razonada</p>	<p>Formulada por Ajzen y Fishbein en 1975. Según este modelo, los cambios en el comportamiento de la persona surgirán únicamente cuando la</p>

	<p>persona crea que el cambio le traerá más beneficios que pérdidas. La conducta final de las personas depende además de la actitud: Norma subjetiva: presión del contexto social para hacer un cambio en el comportamiento Control percibido: auto creencia de las personas para ver si con los recursos que tiene tendrá el resultado esperado al cambiar de comportamiento.</p>
Modelo conductual	<p>Sanracreu, Márques y Rubio en 1997. Parten de la idea de que las recompensas o castigos del entorno van a moldear el comportamiento de las personas. Principales determinantes conductuales: estimulan o limitan posibilidad de actuar Estilos de vida Patrones culturales Transiciones vitales Recursos disponibles para la promoción o facilitación de la conducta saludable Leyes y normas propias del contexto socio-político en el que viven las personas.</p>

Elaboración propia a partir de Pinazo, Palmar y Martínez (2014). Los comportamientos en las intervenciones educativas en salud. En Palmar, M. (2014). Métodos educativos en salud.

Para la elaboración de la intervención educativa que voy a presentar, me enfocaré en el modelo PRECEDE, ya que de los tres modelos que fueron consultados, es aquel que toma en consideración las fases importantes para la realización de cualquier programa de intervención educativa: diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación. Además de involucrar en mayor medida los conocimientos, habilidades y actitudes previas con las que las personas contaban antes de ser parte de la intervención educativa.

Afortunadamente, la Educación para la Salud se puede desarrollar en diversos ámbitos como en escuelas, centros de salud, en algún espacio en donde sea

necesaria que se realice la intervención, ya que *“además de las oportunidades de aprendizaje que ofrecen las instituciones formales, las personas adultas también adquieren conocimientos sobre la salud en grupos locales de autoayuda, en grupos comunitarios, en el trabajo y organizaciones no formales”* (UNESCO, 1999) es decir, la Educación para la Salud puede realizarse en ambientes formales, no formales e informales.

2.4.2 Relevancia pedagógica de la intervención

Existe una clara relación entre la educación y el bienestar de las personas, ya que como tal, la educación busca el mejoramiento y crecimiento constante de las ellas de manera holística, es decir, que puedan crecer y estar en mejores condiciones de las que se encuentran actualmente en todos los aspectos de su vida: biológico, social y psicológico, ya que *“un enfoque predominante sobre la relación educación-bienestar en salud sostiene que la educación impacta positivamente en esta clase de bienestar porque potencia las elecciones saludables que realizan los individuos en cada situación contextual, lo cual redundará en mejores estados de salud individual”* (Hernández, 2013,pp.s/n). Con esto, podemos apreciar que la educación tendrá una relación fundamental con la salud para generar un bienestar y con ello una cultura de la prevención y promoción de la salud que brindará condiciones que prevengan algunos problemas de salud que puedan llegar a afectar a la población.

La educación para la salud al tener la facilidad de poder desarrollarse en diferentes ambientes de formación y al buscar el bienestar de las personas para lograr un estado donde la persona sea sana, es ahí donde radica la relevancia educativa de la propuesta de esta intervención. Si la educación es la búsqueda y acompañamiento de un proceso formativo para llevar a una persona hacia un estado mejor que en el que se encuentra actualmente, esto implica dotarla no sólo de conocimientos también de habilidades y desarrollar actitudes que le permitan hacer frente al mundo laboral al que se va a insertar. Es por ello que

“La educación para la salud comprende las oportunidades de aprendizaje creadas conscientemente destinadas a mejorar la alfabetización sanitaria que influye la mejora del conocimiento de la población y el desarrollo de habilidades personales que conduzcan a la mejora de la salud. Es un proceso educativo que tiene como finalidad responsabilizar a los ciudadanos en la defensa de la salud propia y colectiva. Es un instrumento de la promoción de salud, y por

tanto una función importante de los profesionales sanitarios, sociales y de la educación.” (Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, 2003, pp. 15)

Al ser una de las funciones importantes de los profesionistas sanitarios, sociales y de la educación, la educación para la salud implica un trabajo interdisciplinario y como tal necesita de los tres profesionistas para poder hacer lo mejor posible el cambio de vida de las personas mediante la modificación de hábitos y actitudes de éstas, lo que implica que lo que se planea y las actividades que se sistematicen para generar aprendizajes esperados, representa una responsabilidad muy grande, sobretodo de aquellos profesionistas del área de la educación.

Dentro de lo que necesita tener un profesional de cualquiera de las áreas implicadas dentro de la educación para la salud, encontramos los siguientes papeles que son necesarios para desempeñar de la mejor forma su labor desde esta área:



Esquema diferentes papeles para los profesionistas de la educación para la salud. Elaborado a partir de Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud (2003). Formación en Promoción y Educación para la Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo.. Madrid. pp. 19-20 Recuperado de <https://www.msssi.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/docs/formacionSalud.pdf>

Por todos estos papeles que necesitan ser desempeñados por los profesionistas de la educación para la salud, el pedagogo, cuenta con una formación académica que le permite trabajar en los diferentes ambientes (formal, no formal e informal) para generar experiencias de aprendizaje multidisciplinarias en donde pueda utilizar su conocimiento teórico-técnico para establecer los mejores procesos de enseñanza y aprendizaje dependiendo de la población y situaciones en las que se esté interviniendo buscando siempre el desarrollo de las personas hacia algo mejor. Además, el pedagogo por su formación puede ser capaz de desarrollar la detección de las necesidades que realmente presente la población con la que se está

trabajando para poder generar las mejores condiciones y situaciones de aprendizaje; otras de las capacidades con las que cuenta un pedagogo, a diferencia de los otros profesionistas, y por lo cual es importante que estos se empiecen a involucrar dentro de la educación para la salud, en programas como el que se presenta en este trabajo, es la capacidad de analizar y comprender las necesidades de salud desde todos los ámbitos que ésta implica: biológico, psicológico y social, ya que la formación que recibió durante la licenciatura le permite poder acercarse desde diferentes perspectivas para realizar de la mejor manera su labor educativa. Además de esto, por la naturaleza del trabajo pedagógico, está formado con la capacidad de acercarse de manera directa con otras profesiones para poder realizar de la mejor manera el trabajo educativo, ya que se reconoce que necesita de las otras profesiones para realmente trabajar y proporcionar las mejores condiciones educativas para las personas que realmente tengan un impacto significativo y de transformación en las personas.

Una vez que fueron revisadas las características que conforman la educación para la salud en este capítulo y retomando los elementos que conforman al burnout, se puede afirmar que en cuestiones de prevención del síndrome de burnout es posible realizar esta intervención desde la educación para la salud, ya que se pueden generar conocimientos, habilidades y actitudes en las personas que representen un factor de protección frente al síndrome de burnout, que en el caso particular del egresado de la licenciatura en pedagogía, sea capaz de implementar en su actividad profesional.

Además es importante señalar que como tal, la educación para la salud tiene una carga médica importante que se puede abordar desde otras disciplinas que la enriquecen y que permiten que los programas de salud se puedan ampliar para que abarquen diferentes ámbitos de la vida de las personas y con ello asegurar que el programa de intervención tenga un impacto real en la vida de las personas, ya que la educación tiene como uno de sus fines la perfectibilidad de la persona, mediante la mejora de sus condiciones de vida y si uno de los ámbitos fallan, como lo es el trabajo, éste tendrá repercusiones en el resto de su vida.

Por ello, es importante que el pedagogo tenga un papel cada vez más presente dentro de los programas de educación para la salud (sin importar si es formal, no formal o informal), ya que cuenta con todos los conocimientos, habilidades y

técnicas necesarias para poder desempeñar un buen trabajo educativo desde esa área.

Antes de realizar la propuesta de la intervención, es necesario plantear una revisión sobre aquellas intervenciones, que se han realizado en diferentes países para prevenir el síndrome de burnout, con el fin de conocer qué es lo que se ha estado haciendo y tomarlo como punto de partida para la elaboración de la propuesta de intervención.

Capítulo 3: Intervenciones en burnout.

A lo largo del presente trabajo, se ha descrito cómo el síndrome de burnout tiene un impacto de manera significativa en el rendimiento y resultados que las personas obtienen dentro de sus actividades como profesionistas. Sabemos que afecta más a algunos profesionistas que a otros, sobretodo a aquellos que se encuentran enfocados al prestar algún servicio en diferentes ámbitos como la salud o la educación. También se ha descrito, que se han realizado algunos estudios en donde consideran que este padecimiento se empieza a manifestar en la etapa como estudiantes, ya que en ésta aunque no se tengan como tal labores a desempeñar en un trabajo como profesionista, se pasa por un proceso muy similar cuando se es estudiante a cuando se es trabajador. Esto aunado a que cuando uno es estudiante comienza a desarrollar ciertos hábitos que pueden tener un impacto significativo en la vida laboral que, en el caso particular de síndrome de burnout pueden jugar un papel como factor de riesgo o factor de protección para el desarrollo o no del mismo.

Sin embargo, en el caso del síndrome de burnout se sabe que al menos necesita presentarse una combinación de diferentes factores para que pueda considerarse como burnout y no como parte del proceso de estrés laboral. Estos factores son personales, sociales y organizacionales. Afortunadamente, así como se han identificado los diferentes factores que pueden originarlo, se han realizado diferentes estudios para ver qué se puede hacer y cómo a partir de cada uno de ellos se pueden generar estrategias para prevenir el desarrollo del síndrome de burnout.

La relevancia de encontrar este tipo de intervenciones, es que todas son elaboradas a partir de la parte médica, ya que son los profesionales de la salud los que han trabajado la mayor parte del tiempo con la prevención y promoción de la salud de las personas, sin embargo, esto no significa que profesionales de otras áreas de servicio, por ejemplo los pedagogos no podamos tener la posibilidad de desarrollar una intervención para prevenir el desarrollo del síndrome de burnout.

Como parte de la promoción de la salud, se mencionó en el capítulo anterior que uno de los fines que tiene es poder dotar de conocimientos, habilidades y actitudes

a las personas para que puedan asumir su papel en la búsqueda del bienestar y de mejorar su estado de salud a partir de controlar algunos de los determinantes de la salud. Aunado a esto, dentro de los determinantes intermedios de la salud encontramos factores psicológicos y conductas y factores biológicos, los cuales coinciden con los factores individuales que pueden llegar a desarrollar el síndrome de burnout en las personas.

3.1 Experiencias en la prevención del síndrome de burnout

Desde el ámbito de la salud, se han establecido diferentes líneas de acción para poder realizar la labor que la promoción de la salud tiene como objetivo principal con diferentes enfermedades o padecimientos ya sean físicos, psicológicos o sociales y una de ellas es la planificación y ejecución de intervenciones con diferentes estrategias para prevenirlas como el síndrome de burnout.

Para la elaboración de este trabajo, se realizó una búsqueda de las intervenciones para prevenir el síndrome de burnout en profesionales de la educación como lo son los pedagogos, sin embargo, se encontró que hay muy pocas intervenciones relacionadas al cien por ciento con la profesión del pedagogo, ya que únicamente la están limitando o delimitando al quehacer de la docencia, además las intervenciones no son elaboradas desde el ámbito educativo. A partir de esto, se presentarán aquellas intervenciones que se consideran relevantes y que servirán como punto de partida para saber qué es lo que se está haciendo, desde dónde se está haciendo y por qué sería importante la elaboración de una intervención para prevenir el síndrome de burnout en jóvenes egresados desde la pedagogía.

Tras una revisión por diferentes buscadores, se encontró que la mayoría de las intervenciones en burnout se dan relacionadas a las profesiones del sector salud como médicos y/o enfermeros, incluso trabajadores sociales y en menor medida aquellos relacionados con el ámbito educativo, esto a pesar de que las profesiones de este ámbito son consideradas profesiones de servicio. Por lo tanto, las intervenciones que se han realizado no han salido del ámbito educativo, desde el cual también se podría realizar una intervención para la prevención del burnout, como lo es la intervención que tiene por objetivo este trabajo.

Sin embargo, a pesar de todos los estudios que se han comenzado a realizar para encontrar las causas del burnout en las profesiones del sector educativo, no se ha

localizado un mayor número de intervenciones enfocadas en atender a las profesiones de este sector y únicamente están concentrados en aquellas profesiones de servicio como médicos, enfermeros, trabajadores sociales, entre otros. Por lo que, para la elaboración de este capítulo, se consultaron intervenciones que tuvieran algunos elementos necesarios para prevenir el desarrollo del síndrome de burnout en recién egresados de la licenciatura en pedagogía

A pesar de que el estudio del burnout se ha realizado desde hace casi cincuenta años y paralelo a esto se han realizado varios estudios buscando vincular la presencia del síndrome de burnout a la docencia, ya que según Guerrero y Rubio (2005), la docencia (una de las profesiones del ámbito educativo) implica problemas somáticos y psicológicos que dañan de manera directa el quehacer educativo y las relaciones con los alumnos. Por otro lado, estos autores señalan que *“el síndrome de “quemazón” por el trabajo ocupa un lugar destacado y prioritario en la investigación básica; sin embargo, el abordaje terapéutico tiene menos resonancia y faltan investigaciones aplicadas”* (Guerrero y Rubio, 2005, pág. 29) es decir, hasta el 2005, se habían realizado diferentes investigaciones relacionadas a los efectos que tiene este síndrome en la labor educativa, pero se ha explorado de menor manera aquellas investigaciones relacionadas a encontrar maneras de prevenir o tratar con las personas que padecen síndrome de burnout, más adelante, ellos mismos resaltan que hasta ese momento no se contaban con medidas paliativas o terapéuticas cuya eficacia pudiera hacer frente al estrés de los profesionistas relacionados a la enseñanza, entre ellos los pedagogos.

Bajo esta misma línea, Guerrero y Rubio (2005), realizaron un programa de prevención e intervención para atender al estrés docente, pero antes de describirlo, realizaron una recopilación de diferentes estrategias que deberían de estar dentro de los programas del tipo terapéuticos que se realizarán para el síndrome de burnout. Establecen que para la prevención y tratamiento del burnout es necesario atenderlo desde los tres factores que lo desencadenan, generando estrategias para cada uno, es decir: estrategias individuales, estrategias sociales y estrategias organizacionales.

Las intervenciones a nivel individual, en general tienen como objetivo que las personas desarrollen habilidades y estrategias útiles para que las personas afronten

de la mejor manera situaciones estresantes que se puedan presentar en el mundo laboral. Por lo tanto, las estrategias de intervención, desde esta área, estarán enfocadas a aspectos relacionados totalmente a las características cognitivas, emocionales y conductuales de las personas para generar condiciones ideales que le permitan tener factores de protección desde lo individual para poder quitar un riesgo de presentar o no el síndrome de burnout. En cuanto a las intervenciones a nivel social, el objetivo que tienen estas estrategias es fortalecer las habilidades de socialización con las que cuenta el individuo, ya que por las características del síndrome de burnout, es necesario tener redes de apoyo sociales que te brinden un soporte para poder afrontar alguna situación que se pueda producir dentro del ámbito laboral.

Referente a la estrategia organizacional, al ser también uno de los factores ambientales que pueden tener una influencia directa en la aparición del síndrome de burnout, es necesario que la organización logre comprender y asumir su responsabilidad, como parte de una cultura consciente, que el trabajador pasa la mayor parte de su día en el trabajo y finalmente hay ciertas condiciones como la estructura de la organización o la toma de decisiones e incluso factores ambientales físicos que pueden generar situaciones laboralmente estresantes y puede ayudar a desencadenar las primeras señales de alerta del síndrome de burnout.

No son los únicos que consideran que son en estos tres niveles en los que se debe trabajar la prevención del síndrome de burnout, otros autores como Racionero (2016), Domínguez (2015), se han dedicado a elaborar intervenciones relacionadas con la prevención del síndrome de burnout y consideran que se deben atender los tres niveles no sólo con conocimientos sino con estrategias para que la gente tenga herramientas para poder hacerle frente al estar “quemado en el trabajo”.

Domínguez (2015) en su trabajo final de grado *Burnout, estrategias de afrontamiento y prevención en trabajadores sociales*, hace una recapitulación por las diferentes estrategias que pueden tener un impacto significativo en el desarrollo de habilidades y conocimientos para prevenir el desarrollo del síndrome de burnout de los trabajadores sociales. Como parte de esta recapitulación, también establece que la mejor forma de prevenir el desarrollo del burnout es mediante diferentes técnicas de afrontamiento del estrés, ya que como sabemos este síndrome se presenta tras

un proceso de estrés laboral crónico. De igual manera, plantea que las estrategias deberán estar enfocadas a los tres factores que interactúan en el desarrollo del burnout: a nivel individual, a nivel social y a nivel organizacional. En este caso, planea que a nivel individual se deberán considerar técnicas fisiológicas encaminadas a disminuir el malestar físico generado por situaciones de estrés laboral; las cognitivas las cuales ayudan a mejorar la comprensión de situaciones problemáticas que pueden salir en el trabajo; y por último las conductuales que están enfocadas a realizar cambios en los comportamientos de las personas para afrontar situaciones de estrés laboral.

Retomando a Racionero (2016), ella plantea que para la prevención del burnout se debe partir de un modelo cognitivo-conductual en donde se desarrollen conocimientos y habilidades de manera individual, interpersonal y organizacional. Dentro de las habilidades individuales que propone se encuentran las relacionadas con el desarrollo de técnicas de afrontamiento al estrés como técnicas de relajación y autorregulación, con el fin de crear hábitos saludables. Como habilidades interpersonales propone que se desarrolle el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la formación y consolidación de redes de apoyo. Como conocimientos, propone que el trabajador conozca todo lo relacionado con sus características, su origen, prevalencia, etc., esto como parte de un factor de protección para el síndrome de burnout.

Otra perspectiva para conformar una intervención en burnout después de haber sido elaborada es el trabajo realizado por Muñoz (2013), y la plantea que si bien es muy importante dotar al individuo de estas habilidades, en el caso del burnout no es suficiente dejarle toda la responsabilidad al individuo de enseñarle de manera individual cómo prevenirlo sino que cuente con otras herramientas para tener una incidencia directa dentro de las pláticas. De igual manera, plantea que se debe retomar el factor social y organizacional para poder hacer una intervención cuyo impacto sea significativo.

Continuando con el recuento de aquellos temas sobre los que se proponen las intervenciones, en el 2014, la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia elaboró un plan de intervención para en la prevención del síndrome de burnout, en el que consideran que una de las estrategias a seguir para

prevenir es involucrar a la empresa en generar condiciones para que desempeñen de la mejor manera su trabajo. Es decir, hacer ver a la empresa el impacto que tienen en la vida del trabajador y que sean conscientes que si hay alguna situación de malestar físico, emocional o social en la organización esto tendrá repercusiones directas dentro del desempeño y la productividad de la misma. En el manual se considera que el bienestar de una persona depende tanto de lo que haga una persona con las estrategias individuales, como de lo que haga la organización en la que esta persona se encuentra inscrita. Por ello, hay una necesidad mayor de enfocarse en la experiencia cotidiana del trabajador. Ellos establecen que una manera de intervenir en la prevención del burnout es a través de la creación de ambientes agradables y una de las acciones mediante la cual indican que lo pueden hacer las organizaciones es con el contagio de emociones positivas, ya que un ambiente de trabajo armónico y de reconocimiento al trabajador representa un factor de protección porque el trabajador se siente reconocido y además se siente en un ambiente agradable en donde quiere permanecer.

En el ámbito médico, una de las intervenciones que fue localizada es la de Velázquez, Colín y González (2016), ya que ésta representa al factor de protección para el ámbito social y también algunas implicaciones en el ámbito individual. En este sentido, mencionan que una estrategia es la implementación de sesiones grupales con el objetivo de integrar a aquellos jóvenes reclutas dentro de la dinámica de los hospitales para generar confianza y un ambiente de apoyo entre compañeros de trabajo. De igual manera, plantean que dentro de la organización se debe incluir actividades recreativas, tanto culturales como deportivas, así como la creación de un espacio de trabajo donde se pueda poner música instrumental para acompañar las actividades de los trabajadores. Asimismo, en intervenciones en el sector salud para profesionistas de enfermería, Racionero (2016), menciona que las intervenciones en prevención del burnout deberán realizarse desde los 3 ámbitos: personal, interpersonal y organizacional. Establece que las intervenciones desde la organización pueden ser una rotación de tareas para evitar la rutina, fomentar el compañerismo y la participación y una comunicación asertiva entre todos los miembros de la organización. En el ámbito individual, se necesita fomentar la actividad física, una dieta equilibrada e implementar el buen humor en las

actividades cotidianas, todo esto para evitar que se desarrolle el estrés laboral y que se vuelva crónico y pueda generar el síndrome de burnout.

Aquí en México, ya se están realizando intervenciones para prevenir el burnout, por ejemplo en los centros de justicia para mujeres y todas las personas que se encuentran laborando en ellos. Para armar la intervención que plantearon Archundía, De la Cruz, Rosales y Contreras (2016), se hizo una revisión de aspectos importantes que deberán ser integrados en las intervenciones, las cuales son retomadas en el Modelo de Contención de emociones para el personal de los Centros de Justicia para las Mujeres que elaboraron. Este modelo recapitula lo que se ha establecido en otras intervenciones y se plantea como un modelo cognitivo-conductual. Como estrategias de intervención que retoman de otros autores, mencionan que algo que ayuda a prevenir el burnout es la modificación de procesos cognitivos, el desarrollo de estrategias cognitivos-conductuales, desarrollo de habilidades de comunicación interpersonal y asertiva, el fortalecimiento de redes de apoyo social y disminuir en medida de lo posible los estresores organizacionales. En cuestión de las estrategias individuales, se centran en retomar las ideas de que hay dos tipos de estrategias: las centradas en resolución de problemas, comunicación, toma de decisiones, manejo de tiempo, etc.; y las estrategias para el desarrollo de habilidades para el manejo de las emociones. A partir de esto, construyeron diferentes sesiones para desarrollar conocimientos y habilidades en el personal de los centros de justicia como: construir redes de apoyo en la organización, estrategias de comunicación asertiva, manejo de emociones, importancia del trabajo en equipo, resolución de conflictos, biofeedback, recalibración cognitiva.

En el Tecnológico de Monterrey en la Ciudad de México se impartió en 2014 un taller llamado Síndrome de Burnout, Manejo del Estrés con una duración de 40 horas, cuyo objetivo general fue *“generar una detección oportuna del síndrome de burnout y manejo óptimo para la prevención, intervención y/o post-ventación en caso necesario. Creando espacios sanos en las organizaciones”* (ITESM, 2014) el cual se encontraba dirigido a proporcionar conocimientos sobre burnout y desarrollar estrategias y habilidades para la prevención del síndrome a nivel individual y organizacional.

En el cuadro siguiente, se presentan los elementos más importantes y que comparten todas las intervenciones que se describieron antes:

Estrategias de intervención a nivel individual	Estrategias de intervención a nivel social	Estrategias de intervención a nivel organizacional
<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de afrontamiento • Técnicas fisiológicas: relajación física, control de la respiración y biofeedback • Técnicas conductuales: toma de decisiones, organización del tiempo, planificación de actividades, ejercicio físico, pausas activas • Técnicas cognitivas: recalibración cognitiva, control de pensamientos irracionales, detención de pensamiento, autorregulación, identificación y manejo de emociones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento y fortalecimiento de redes de apoyo • Comunicación asertiva • Fomentar el trabajo en equipo • Fomentar el reconocimiento entre compañeros de trabajo • Grupo de apoyo entre profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer condiciones físicas y ambientales para un buen lugar de trabajo • Apoyar en el desarrollo de destrezas de los trabajadores para cumplir mejor con sus actividades • Fomentar espacios de participación • Distribución de tareas de manera equitativa y justa

Elaboración propia a partir de las propuestas de Martínez (2017), González (2002) y Fuentes (1997).

También se han realizado otras intervenciones para prevenir el síndrome de burnout. Una de ellas son una serie de conferencias que ha realizado el equipo de TED Talks dedicados a compartir experiencias o puntos principales referentes al síndrome de burnout, las cuales se pueden consultar en internet con los títulos The Burnout Gamble | Hamza Khan| TEDxUTSC, Burnout and post-traumatic stress disorder_ Dr. Geri Puleo at TEDxSetonHillUniversity, por mencionar algunos.

Una vez que fueron revisadas las intervenciones anteriores, se van a considerar como punto de partida para la elaboración de la intervención educativa que se propone en el capítulo 4 llamada “Bienvenido al mundo laboral: desafiando al burnout”.

Con lo que se acaba de plantear en este capítulo y por lo revisado en los dos anteriores, sabemos que el burnout es multifactorial porque depende de que se generen combinaciones de situaciones diferentes que lo detonen en una persona. Sabemos que se presenta después de un proceso de estrés laboral crónico y por ello es confundido en muchas ocasiones con el estrés por el desconocimiento que se tiene del síndrome de burnout y cuáles son sus características, por lo que si no se puede identificar qué es el burnout esto representa un factor de riesgo para que se manifieste.

De igual manera al ser multifactorial, se debe de prevenir no solamente desde un ámbito sino desde los tres principales que retoman las intervenciones que fueron consultadas: individual, social y organizacional. Si no se trabaja en generar conocimientos, habilidades y actitudes desde las tres, las intervenciones que sean planteadas no tendrán posibilidades de éxito porque sólo se estarían quedando en un ámbito y no tendría un impacto significativo para transformar las condiciones y hábitos de vida que permitan a las personas tener posibilidades de prevenir el burnout, es decir, es necesaria una intervención desde los tres ámbitos para que realmente esto represente un factor de protección frente al burnout.

Por otra parte, tras la revisión que se hizo sobre las intervenciones para la prevención del burnout, se encontró que hay muy pocas que están elaboradas desde el ámbito educativo y la mayoría se encuentran en el ámbito de la salud y la psicología. También la mayoría de las intervenciones que fueron consultadas son enfocadas a las profesiones de la salud, como médicos o enfermeras, o trabajadores sociales y si se realizan enfocadas a los profesionales de la educación únicamente se quedan con aquellos dedicados a la docencia y no a todos los demás que se dedican a aspectos formativos como lo son los pedagogos, ya que esta profesión implica tener estrategias de prevención al síndrome de burnout porque

está en contacto de manera directa o indirecta con un sujeto prestando un servicio de formación y esto implica un acercamiento con otras personas.

Por ello, la intervención “Bienvenidos al mundo laboral: desafiando al burnout” será realizada desde el ámbito educativo mediante un trabajo interdisciplinario con las áreas de la salud física y mental para contar con la información necesaria y pertinente sobre el síndrome de burnout desde los especialistas de esa área y la pedagogía para armar estrategias vinculadas a la formación de las personas en conocimientos, habilidades y actitudes a partir de los tres ámbitos individual, personal y organizacional que le permitan tener elementos suficientes para prevenir el burnout y tener un estilo de vida saludable que es parte de uno de los fines de la educación: hacer cada vez mejor a las personas.

Capítulo 4: Propuesta de intervención pedagógica: “Bienvenidos al mundo laboral: desafiando al burnout”.

Como se ha podido apreciar en los últimos años, se han tenido muchas modificaciones en los entornos laborales, aumentando la exigencia y la competitividad por los puestos de trabajo dejando vulnerables a los trabajadores a situaciones estresantes que tienen un impacto directo en su día a día tanto en su salud como en sus relaciones laborales y personales, tal como lo dijo Zygmunt Bauman una vez, *“el viejo límite sagrado entre el horario laboral y el tiempo personal ha desaparecido. Estamos permanentemente disponibles, siempre en el puesto de trabajo”* todo ello gracias a los grandes desarrollos tecnológicos que nos han permitido permanecer conectados y siempre disponibles para atender cuestiones de trabajo dondequiera que te encuentres. Pero esto implica que la carga de trabajo siempre estará presente y se empiecen a descuidar aspectos importantes como llevar un estilo de vida saludable en todos los aspectos, tanto mental como físico. Pero esto no solamente aplica para el mundo laboral, también cuando se es estudiante, se comienzan a dejar de lado aspectos importantes y se comienzan a generar hábitos que interfieren con el bienestar de los estudiantes universitarios, esto significa que cuando egresas de la universidad traes una carga de hábitos que interfieren con la salud y bienestar que al ingresar al mundo laboral pueden implicar tener ciertos problemas de salud tanto física como mental, tal es el caso del síndrome de burnout.

Por ello la relevancia de desarrollar un programa de intervención pedagógica desde el área de educación para la salud para hacer modificaciones en los estilos de vida de los jóvenes recién egresados de la universidad para que al llegar al mercado laboral cuenten con conocimientos, habilidades y actitudes que representen un factor de protección ante los factores del mundo laboral que pueden desencadenar el síndrome de burnout., ya que como se puede ver en el capítulo 2 trabajar desde la educación para la salud es una de las estrategias que se ocupan desde la promoción de la salud para mejorar las condiciones de vida de las personas, siguiendo la línea del modelo PRECEDE de educación para la salud se presenta el

programa de intervención **Bienvenido al mundo laboral: desafiando al burnout** el cual busca brindar conocimientos, generar habilidades y modifica actitudes en los recién egresados de la licenciatura en pedagogía para que al ingresar al mercado laboral cuenten con estrategias y conocimientos referentes al síndrome de burnout que les permita tener factores de protección para ello. Se espera con ello, que los recién egresados desarrollen habilidades relacionadas al manejo del estrés, mejora de las relaciones interpersonales a través del reconocimiento a los compañeros de trabajo y comunicación asertiva que les permita implementarlas en su desempeño profesional para prevenir el desarrollo de condiciones individuales, sociales y organizacionales que los lleven a desarrollar el síndrome de burnout.

Para la elaboración de esta intervención, fue necesaria la participación de un especialista de la salud mental que nos informara acerca de las herramientas necesarias para poder desarrollar las actividades pertinentes para prevenir el síndrome del burnout mediante el manejo del estrés.

El diseño del programa incluye objetivo general, objetivos específicos, población, lugar, duración, temas eje, metodología de enseñanza y aprendizaje y evaluación. De igual manera se incluye la planeación de cada sesión y los materiales que serán necesarios .

Taller: Bienvenido al mundo laboral: desafiando al burnout

Objetivo general: desarrollar conocimientos y estrategias en los futuros egresados de la licenciatura en pedagogía relacionados al manejo del estrés relaciones interpersonales y comunicación asertiva que permita generar factores de protección para prevenir el síndrome de burnout.

Población: recién egresados de la licenciatura de pedagogía que se encuentren en proceso de titulación o ya dentro del mercado laboral.

Metodología: Modelo PRECEDE educación para la salud.

Lugar: Facultad de Filosofía y Letras, Ciudad Universitaria, Ciudad de México

Duración: tres sesiones que se implementarán cuando se identifiquen a aquellos que se encuentran en proceso de titulación o ya insertos al mundo laboral y se conformarán los grupos de aquellos interesados en tomar el taller.

Temas eje: estrés, estrés laboral, síndrome de burnout, manejo del estrés y de las emociones, estrategias a nivel interpersonal como yo te reconozco y comunicación asertiva; todo ello qué implicaciones tendría en el síndrome de burnout.

Los temas eje se eligieron con base en la revisión de la literatura del capítulo 3 en donde se retomaron algunas intervenciones que se realizaron o se están realizando actualmente desde otras profesiones o en otra parte del mundo, las cuales se sintetizan en el siguiente cuadro:

Autores	¿Qué proponen para prevenir el burnout?
Racionero 2016	Conocimientos, habilidades y actitudes de manera individual, interpersonal y organizacional para prevenir el burnout.
Muñoz 2013	Desarrollar habilidades para atender factores sociales, organizacionales e individuales para prevenir el burnout
Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (2014)	Prevenir el burnout desde la organización centrándose en la experiencia cotidiana del trabajador del día a día dentro de la empresa.
Archundía, De la Cruz, Rosales y Contreras (2016)	Desarrollar habilidades de comunicación interpersonal y asertiva, fortalecimiento de redes de apoyo social y disminuir estresores organizacionales.
Guerrero y Rubio (2005)	Plantean el desarrollo de estrategias de nivel individual, social y organizacional como necesarias para prevenir el desarrollo del síndrome de burnout.

4.1 Objetivos generales del taller

Taller de prevención de síndrome de burnout en jóvenes recién egresados de la licenciatura en pedagogía “ Bienvenido al mundo laboral: desafiando al burnout”		
Objetivos generales		
Objetivo procedimental	Objetivo actitudinal	Objetivo declarativo
Los participantes aplicarán estrategias relacionadas al manejo del estrés (manejo de emociones), mejora de relaciones interpersonales (yo te reconozco) y mejora del ambiente organizacional (comunicación asertiva) las cuales funcionan como factor de protección para prevenir el desarrollo del síndrome de burnout.	Los participantes asumirán la importancia de generar e implementar estrategias para la prevención del síndrome de burnout, mediante el manejo del estrés, mejorar las relaciones interpersonales y algunos factores organizacionales.	Los participantes identificarán las 3 principales características del síndrome de burnout (cinismo, agotamiento y sentimiento de ineficacia) y los tres principales factores que lo detonan (individual, social, organizacional).

4.2: Sesión 1: Definiendo al burnout y el papel de lo individual

Tema: Prevención del síndrome de burnout en jóvenes recién egresados de la licenciatura en pedagogía. Total de participantes: 15 recién egresados de la licenciatura en pedagogía

SESIÓN 1: Definiendo al burnout y el papel de lo individual

Tiempo: 80 minutos

Objetivos Declarativos	Objetivos Procedimentales	Objetivos Actitudinales
Distinguirán cuáles son las diferencias que existen entre estrés, estrés laboral y burnout; además identificarán cuáles son las 3 características que definen al síndrome de burnout: cinismo, agotamiento, sentimiento de ineficacia.	Aplicarán estrategias para el manejo del estrés: intervenciones sobre pensamientos, intervenciones a nivel fisiológico e intervenciones sobre nivel motor para la prevención del burnout.	Asumirán la importancia de aplicar estrategias del manejo del estrés en la prevención del síndrome de burnout en su desempeño como profesionistas de la educación.

Objetivo específico	Duración	Contenido	Técnicas de instrucción/Actividad	Recursos y materiales
Reconocerán algunas características, gustos e intereses de los compañeros para propiciar un ambiente de confianza entre ellos.	8 min.	-Tolerancia -Presentación entre integrantes y facilitador (Ice-breaker)	Técnica: El tren (Materiales de Actividad 1)	Etiquetas Adheribles Plumones
Identificarán los principales elementos y estructura del taller y de la sesión en general	4 min.	-Introducción a la sesión -Reflexión inicial sobre el estrés a partir de un video	Técnica expositiva (Materiales de Actividad 2)	Presentación pptx. (Materiales de Actividad 2.1) Video Proyector Computadora Plumones Rotafolios
Reconocerán las principales diferencias que existen entre estrés, estrés laboral y el síndrome de burnout, así como la relación que existe entre ellos; identificarán qué es el síndrome de burnout y cuáles son sus características	10 min	-¿Qué es el estrés? -Características del estrés laboral -Diferencias entre estrés laboral y síndrome de burnout. -¿Qué es el síndrome de burnout? *Características del burnout	Técnica: Mito o verdad (Materiales de Actividad 3) Técnica expositiva (Materiales de Actividad 4)	Rotafolios Plumones Presentación pptx (Materiales de Actividad 5.1) Proyector Computadora

Resumirán la información aprendida sobre las principales diferencias que existen entre estrés, estrés laboral y síndrome de burnout, así como de las características que éste tiene	5 min	- Estrés, estrés laboral y burnout ¿qué es?	Técnica: Verdadero o falso (Materiales de Actividad 5)	Pizarrón Plumones
Identificarán las estrategias de manejo de estrés: intervención a nivel fisiológico, sobre pensamientos y nivel motor	9 min	- Manejo del estrés: estrategias de intervención a nivel cognitivo, motor y fisiológico	Técnica expositiva (Materiales de Actividad 6)	Hojas papel Plumas. Folleto (Materiales de Actividad 7.1)
Identificarán y emplearán estrategias para el manejo de emociones: nivel motor, nivel cognitivo y nivel físico que sirven como herramientas de protección para prevenir el síndrome de burnout	40 min	- Principales elementos del manejo de emociones - Simulación de situaciones para poner en práctica habilidades de manejo del estrés	Técnica: Role-playing (Materiales de Actividad 7)	Tarjetas con situaciones descritas (Materiales de Actividad 8.1)
Reflexionarán sobre lo aprendido en la sesión y los elementos importantes que se llevan sobre el síndrome de burnout y su prevención	3 min.	- Cierre de la sesión mediante un repaso	Técnica: 100 egresados dijeron (Materiales de Actividad 8)	Tarjetas con preguntas Proyector Computadora
	2 min.	Avisos administrativos	(Materiales de Actividad 9)	

4.2.1 Materiales De Actividad De Sesión 1: Definiendo al burnout y el papel de lo individual

Materiales de Actividad 1: Técnica “El Tren”

Objetivo: Reconocerán algunas características de la personalidad, gustos e intereses de sus compañeros para propiciar un ambiente de confianza.

Duración: 8 min.

Recursos materiales: Aula con sillas suficientes, etiquetas autoadheribles, plumones.

Procedimiento de aplicación: El facilitador, solicitará a todos los asistentes que se levanten de sus lugares y hagan dos filas y que se coloquen uno frente al otro, una vez acomodados, dará las instrucciones sobre la actividad. Los participantes tendrán un minuto para contarle al otro compañero sobre un tema en específico que el facilitador les indique, por ejemplo: cuál es tu película favorita. Una vez concluido el minuto, rotarán hacia el lado derecho para cambiar de persona con la que van platicar y volverán a conversar sobre un tema que el facilitador les proporcione en un minuto y volverán a rotar sucesivamente hasta que todos hayan conversado con todos. Cuando todos los participantes hayan terminado por rotar se dará por concluida la actividad.

Materiales de Actividad 2: Técnica expositiva “Introducción a la sesión”

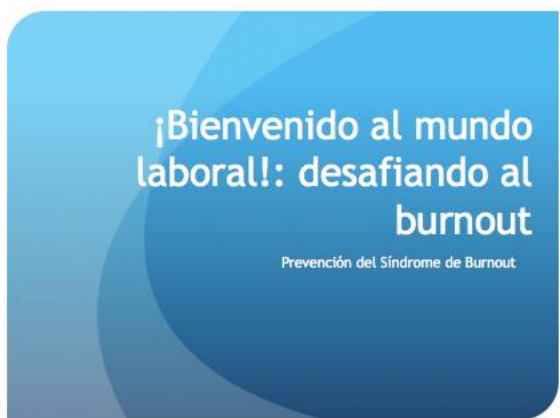
Objetivo: Identificarán los principales elementos y estructura del taller y de la sesión en general

Duración: 4 min.

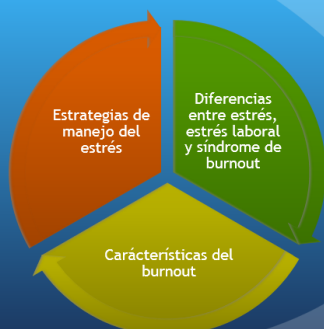
Recursos materiales: Aula con sillas suficientes, proyector, computadora, presentación pptx., plumones, rotafolios.

Procedimiento de aplicación: La responsable se apoyará de una presentación en formato pptx. para exponer a los participantes el esquema general del taller y una breve introducción a la dinámica de la sesión. De igual manera, mediante la proyección del video llamado Sesame Street: Kermit News – Row your boat (link de acceso: <https://www.youtube.com/watch?v=51LT4kBwAGY>) se realizará una breve reflexión como introducción al tema. Los participantes podrán externar sus dudas, mismas que serán resueltas por las responsables.

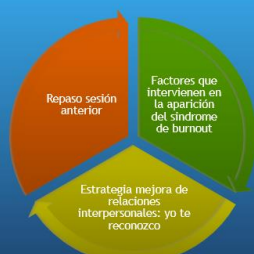
Materiales de Actividad 2.1: Imágenes de la presentación pptx.



Sesión 1: definiendo al burnout y la prevención individual



Sesión 2: Factores del burnout y la parte interpersonal de la prevención



Sesión 3: Todo cuenta: prevención de la organización



Materiales de Actividad 3: Técnica “Mito o verdad”

Objetivo: Enlistarán los mitos y verdades que conocen sobre qué es el síndrome de burnout y sus relación o diferencias con el estrés y estrés laboral

Duración: 4 min.

Recursos materiales: plumones y pizarrón.

Procedimiento de aplicación: La responsable les preguntará a los participantes qué saben sobre los el síndrome de burnout, el estrés y estrés laboral, pero para dar la palabra pasará

una bola de estambre que se irán pasando entre todos los participantes hasta formar una telaraña hasta que indique la responsable. Todas las respuestas dadas se escribirán en el rotafolio por otra de las responsables. Seguido se presentará una breve explicación con la cual los participantes podrán ver cuáles de sus respuestas eran verdad y cuáles mitos.

Materiales de Actividad 4: Técnica expositiva

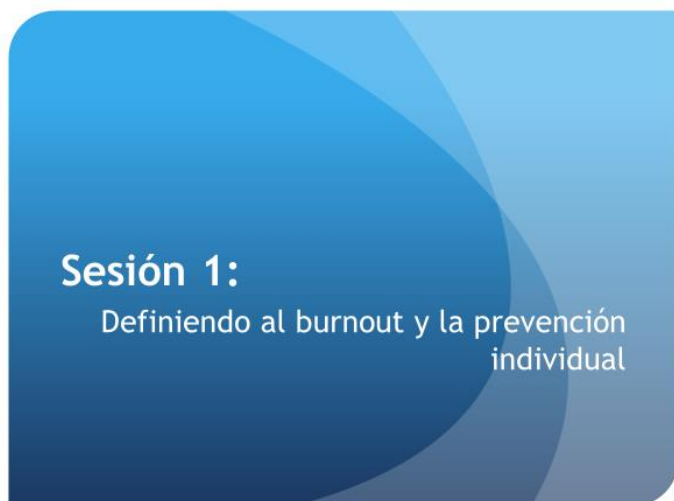
Objetivo: Reconocerán las principales diferencias que existen entre estrés, estrés laboral y el síndrome de burnout, así como la relación que existe entre ellos e identificarán qué es el síndrome de burnout y cuáles son sus características

Duración: 6 min.

Recursos materiales: Presentación pptx., proyector y computadora.

Procedimiento de aplicación: El responsable expondrá, con apoyo de una presentación en formato pptx, el tema de los efectos del alcohol por copa en su cuerpo y consecuencias en el comportamiento. Se seguirá una secuencia lógica y, posteriormente, relacionará lo dicho por los participantes con lo que se expuso.

Materiales de Actividad 4.1: Presentación pptx.



¿Burnout o estrés laboral?

Estrés laboral	Burnout
<p>Reacción psicológica, emocional, cognitiva, conductual a aspectos abrimantes o exigentes dentro del contexto laboral.</p> <p>Depende de la organización, ambiente laboral, condiciones laborales.</p> <p>Se presenta cuando hay desequilibrio entre lo exigencias percibidas y las capacidades y recursos percibidos</p>	<p>Propio de las profesiones asistenciales: salud, educación, prestadores de servicios.</p> <p>Se da como resultado al estrés laboral crónico</p> <p>Depende de 3 factores: individual, social y organizacional</p> <p>3 características principales: agotamiento, cinismo y sentimiento de ineficacia.</p>

Burn... ¿qué?!

- Término acuñado por Freudeberg finales años setenta
- Profesionistas relacionados con la prestación de servicios a la sociedad: educación
- Respuesta al estrés laboral crónico
- Estudios y aportaciones Maslach caracterizan al burnout como algo multidimensional.
- Agotamiento emocional, cinismo/despersonalización y sentimiento de ineficacia: características principales

Características del burnout

Agotamiento emocional	Cinismo/despersonalización	Sentimiento de ineficacia
<p>Sensación de estar exhausto constantemente</p> <p>Pérdida de energía progresiva</p> <p>Sensación de no poder dar más a nivel afectivo a quienes se presta el servicio</p>	<p>Actitud negativa hacia las personas con las que se tiene contacto</p> <p>Reacción de cinismo, irritabilidad, mostrarse distante, "se vuelve frío"</p>	<p>Respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo que se ha realizado</p>

Materiales de Actividad 5: Técnica "Verdadero o falso"

Objetivo: Resumirán la información aprendida sobre las principales diferencias que existen entre estrés, estrés laboral y síndrome de burnout, así como de las características que éste tiene.

Integrantes: Todos los miembros del grupo participan.

Duración: 5 min.

Recursos materiales: Aula con sillas suficientes, rotafolio y plumones.

Procedimiento de aplicación: Las responsables pedirán al grupo que se dividan en dos grandes equipos. Cada uno de los equipos tendrá ocho oportunidades para responder preguntas de “verdadero” y “falso” acerca de las diferencias entre estrés, estrés laboral y burnout. Una de las responsables irá anotando el marcador en el rotafolio y, al finalizar, el equipo que más aciertos haya obtenido, gana puntos.

Materiales de Actividad 6.1: Preguntas “Verdadero o falso”

- 1.El síndrome de burnout es un sinónimo de estrés laboral. **Falso**
2. Las tres principales características del burnout son: ¿cinismo, sentimiento de ineficacia y agotamiento. **Verdadero**
3. El síndrome de burnout se presenta con mayor frecuencia en profesiones de servicio. **Verdadero**
4. El síndrome de burnout se da únicamente en el ámbito laboral. **Verdadero**
5. El origen del término fue acuñado por Maslach en 1976. **Falso**

Materiales de Actividad 6: Técnica expositiva: Manejo del estrés

Objetivo: Identificarán las estrategias de manejo de estrés: intervención a nivel fisiológico, sobre pensamientos y nivel motor

Duración: 9 min.

Recursos materiales: Folletos manejo del estrés, computadora, proyector.

Procedimiento de aplicación: El responsable les repartirá un folleto con las estrategias para el manejo del estrés y proyectará la información contenida en el proyecto en la presentación

Materiales de Actividad 6.1: Folleto Manejo del estrés y otras emociones

😬 Intervención sobre el nivel fisiológico.

Todos los días, nos enfrentamos a situaciones en donde nuestras emociones tienen que manifestarse de alguna manera y nuestro cuerpo es el encargado de ayudar a hacer visible lo que sentimos. ¿quién no ha hecho una mueca cuando algo le disgusta? O ¿quién no ha sentido mariposas en el estómago cuando se enamora? Pues estas reacciones en el cuerpo pueden ser a favor o en contra de una situación determinada ya que nos pueden complicar o facilitar el actuar ante una situación.

Hay diferentes ejercicios que pueden ayudar a controlar y relajar nuestro cuerpo ante estas situaciones:

Ejercicios de respiración: nuestra manera de respirar influye en el modo en que nos podamos llegar a sentir. Una manera adecuada de hacerlo es de manera pausada y profunda, como la respiración diafragmática o abdominal.

Ejercicios de relajación: para relajar el cuerpo puede servir el establecimiento de una rutina de relajación muscular breve, en donde para relajar los músculos conviene tensarlos un poco al inicio y después relajarlos. Otra rutina de relajación es la mental con visualización en donde se concentra en relajar los músculos con la mente y se enfoca la parte que se quiere relajar.

Ejercicios de distensión: relajar una zona tensa del cuerpo mediante la selección de una actividad cotidiana.

😬 Intervención sobre el nivel motor.

Aquí tenemos que intervenir en las decisiones que tomaremos para resolver una situación determinada y en la acción cuando ya se está realizando.

Es importante conocer lo que pasa con nuestro cuerpo y con nuestra mente, no es nada fácil lograrlo porque pensamos en muchas ocasiones que podemos autoengañarnos y nos han enseñado a no transmitir ni reconocer cómo nos sentimos ¡pero! Nuestro cuerpo siempre hablará y nos hará transmitir cómo nos sentimos. Por esto y más es importante aprender a regular nuestras emociones y a manejar nuestro estrés. ¿Cuántas peleas o malos entendidos nos hemos generado por no saber manejar nuestro estrés y por no reconocer cómo nos sentimos y no pudimos regular nuestras emociones? Sin duda esto, no es algo sencillo pero tampoco imposible, sólo es cuestión de trabajarlos.

Referencia
Martínez, G. (2016). Manejo del estrés y otras emociones.

Manejo del estrés y otras emociones

López Maya Sué Monserrat



Las emociones pueden influir de manera positiva y/o negativa en nuestra vida:

😊 **positiva:** agudizan la atención e impulsan a la acción.

😞 **negativa:** causan malestar y desorganizan capacidad de función. ¡Por eso es importante aprender a regularlas!



La regulación de emociones se puede dar por tres vías:



Intervención

sobre los pensamientos:

Identificar cómo se valora e interpreta la situación que está produciendo malestar.



Intervención

sobre el nivel fisiológico:

Regular emociones que el cuerpo tiene ante una situación de riesgo.



Intervención

sobre el nivel motor:

Identificar las decisiones sobre las acciones y realizar las acciones.



Intervención sobre los pensamientos.

Se manejan a través de la reformulación de los pensamientos que generan malestar.

- 1) Describir la situación que genera malestar de manera objetiva y concreta.
- 2) Identificar emociones y sentimientos: ¿cómo me siento ante esta situación?
- 3) Identificar pensamientos: ¿qué pasa por mi mente?
- 4) Detectar posibles distorsiones cognitivas: formas distorsionadas de ver las situaciones, son responsables de afectación emocional.
- 5) Vuelva a pensar: reestructuración de pensamientos distorsionados cuestionando validez y posibilidad de ocurrencia.
- 6) Vuelva a sentir: ¿cómo me siento ahora ante esta situación? ¿ahora tengo pensamientos menos distorsionados y más ajustados a la realidad?

Distorsiones cognitivas 🐱

Filtro mental: enfocarse en lo negativo sin valorar lo positivo.

Etiquetación: comportamiento como rasgo de personalidad y juzgar con éste a las personas.

Sobregeneralización: hacer una conclusión general a partir de un incidente pequeño.

Pensamientos anticipatorios negativos: prever que ocurrirán eventos o situaciones negativas sin pensar cómo prevenir sus consecuencias; se inclina por lo peor.

Lectura mental: cree conocer lo que los demás están pensando.

Falacia de control por exceso: pensar que se tiene

Materiales de Actividad 7: Técnica "Role- Playing"

Objetivo: Identificarán y emplearán habilidades para el manejo de emociones: nivel motor, nivel cognitivo y nivel físico que sirven como herramientas de protección para prevenir el síndrome de burnout

Duración: 40 min.

Recursos materiales: Aula con sillas suficientes y tarjetas con situaciones descritas.

Procedimiento de Aplicación: El responsable asignará a cierto número de participantes una situación específica en torno al tema de una situación laboral estresante, para que los participantes la representen, mientras es la representación el facilitador irá realizando pausas para que los participantes que están observando la acción puedan ir haciendo reflexiones relacionadas a lo que están viendo, así como ir viendo qué estrategias de manejo de estrés se pudieran implementar; después de parar la acción y comentarlo con el grupo, les dirá a los que están participando en el role playing que retomen la escena pero implementando los comentarios que vayan realizando el resto de los participantes. El facilitador irá guiando a los participantes tanto del role-playing como los observadores mediante preguntas para que vayan identificando los elementos de estrategias de prevención del burnout mediante el manejo de emociones. Una vez concluido el role playing, se les preguntará a los participantes que fueron parte de ello cómo se sintieron con la actividad y a los participantes observadores qué fue lo que pudieron apreciar durante la actividad y de igual manera cómo se sintieron.

Materiales de Actividad 7.1: Tarjetas con situaciones descritas

- Acabas de egresar de la universidad, estás seguro que cuentas con los conocimientos y habilidades suficientes para poder desempeñar tu cargo, días después por fin obtienes tu primer empleo en el cual te demandan todo el tiempo que cumplas con entregas semanales, tus compañeros de trabajo no te apoyan y sólo te meten el pie para que quedes mal con el jefe, pasan los días y la carga de trabajo sigue aumentando por ser el nuevo y nadie te capacita para que puedas desempeñar de la mejor manera tu puesto. La situación va empeorando y comienzas a tener algunos síntomas como irritabilidad, dolores de cabeza constantes, insomnio y una angustia constante. ¿Entonces tú?
- Eres recién egresado, estás realizando tu proceso de titulación desde antes de terminar las clases, por cuestiones personales, es necesario que entres a trabajar lo

antes posible y decides continuar con tu titulación al mismo tiempo que vas trabajando. Consigues un trabajo en donde la remuneración económica es bastante alta, pero la exigencia es muy elevada por parte de tu jefe directo; de igual manera, tu asesor de tesis comienza a exigirte más avances a un ritmo más acelerado con lo que comienzas a desesperarte y a presentar un sentimiento de angustia constante. Dejas de comer, dejas de ver a tus amigos y familia, en tu trabajo comienzas a sentirte cada vez más presionado por dar resultados, empiezas a tener problemas de salud como gripas constantes. ¿Entonces tú?

Materiales de Actividad 8: Técnica “100 egresados dijeron”

Objetivo: Reflexionarán sobre lo aprendido en la sesión y los elementos importantes que se llevan sobre el síndrome de burnout y su prevención.

Duración: 3 min.

Recursos materiales: Aula con sillas suficientes, tarjeta con preguntas, computadora y proyector

Procedimiento de Aplicación: La responsable comenzará por dividir en dos equipos al grupo de participantes, una vez divididos, comenzará a hacer preguntas relacionadas a los temas que se trabajaron durante la sesión como: diferencias entre estrés, estrés laboral y burnout, así como de las principales características que definen al síndrome de burnout.

Materiales de Actividad 9.1: Tarjetas de preguntas 100 egresados dijeron

1. ¿Qué es el estrés laboral?
2. ¿Qué es el síndrome de burnout?
3. ¿Cuáles son las principales características del síndrome de burnout?
4. ¿Cuál es la principal diferencia entre estrés laboral y síndrome de burnout?
5. ¿Cuáles son las intervenciones que se pueden realizar desde el nivel cognitivo para el manejo del estrés?
6. ¿Cuáles son las intervenciones que se pueden realizar desde el nivel motor para el manejo del estrés?
7. ¿Cuál es la importancia de poder intervenir a nivel motor para el manejo del estrés?

Materiales de Actividad 9: Avisos administrativos

Procedimiento: La responsable recordará a los participantes la hora y fecha de la siguiente sesión del taller.

Duración: 2 min.

4.3 Sesión 2: La parte interpersonal en el burnout

Tema: Prevención del síndrome de burnout en jóvenes recién egresados de la licenciatura en pedagogía
 Total de participantes: 15 recién egresados

SESIÓN 2: La parte interpersonal en el burnout

Tiempo: 80 minutos

Objetivos Declarativos	Objetivos Procedimentales	Objetivos Actitudinales
Distinguirán los 3 factores que intervienen de manera directa en el desarrollo del burnout: factores físicos, sociales y organizacionales, conociendo qué trata cada uno y cómo le afectan al desarrollo del síndrome de burnout.	Aplicarán estrategias para mejorar su relación interpersonal con sus compañeros de trabajo, amigos, compañeros egresados (Yo te reconozco) como factor de protección para prevenir el desarrollo del síndrome de burnout	Asumirán la importancia de la prevención del síndrome de burnout desde los 3 diferentes factores: individual, social y organizacional; la importancia de aplicar estrategias desde el ámbito de las relaciones interpersonales en la prevención del síndrome de burnout, mediante la aplicación de técnicas como el reconocimiento a sus compañeros

Objetivo específico	Duración	Contenido	Técnicas de instrucción/Actividad	Recursos y materiales
Reflexionarán sobre las consecuencias e impacto a largo plazo de padecer estrés laboral crónico	5 min.	- Tiempo de tolerancia - Vídeo sobre exceso de velocidad	Técnica: Un video para reflexionar (Materiales de Actividad 1)	Vídeo Proyector Computadora
Resumirán los temas vistos en la sesión anterior sobre las características del síndrome de burnout y la estrategia de intervención de manejo del estrés	8 min.	-Repaso ¿qué es el burnout? ¿cómo sé que es burnout? -Repaso de elementos importantes de la estrategia de manejo del estrés	Técnica expositiva (Materiales de Actividad 2)	Presentación pptx. (Materiales de Actividad 2.1) Proyector Computadora
Identificarán los tres factores que intervienen de manera directa en el desarrollo del burnout: individuales, sociales y organizacionales	10 min.	-Factores que intervienen en el desarrollo de burnout: individuales, sociales y organizacionales	Técnica Cada cosa en su lugar (Materiales de Actividad3)	Tarjetas con características de cada uno de los factores (Materiales de Actividad

				3.1) Rotafolios Plumones Infografías (Materiales de Actividad 3.2) Computadora Proyector
Identificarán los elementos que conforman a la estrategia Yo te reconozco para prevenir el síndrome de burnout desde lo interpersonal	8 min.	-Estrategia de mejora de habilidades de relaciones interpersonales: Yo te reconozco	Técnica expositiva (Materiales de Actividad 4)	Computadora Proyector Tarjetas de valores (Materiales de Actividad 4.1)
Aplicarán la técnica Yo te reconozco en situaciones prácticas para mejorar las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo/equipos de trabajo	35 min.	-Aplicación de técnica Yo te reconozco en ejemplos de situaciones de trabajo en equipo.	Técnica Role playing (Materiales de Actividad 5)	Tarjetas con situaciones (Materiales de Actividad 5.1) Tarjetas de valores (Materiales de Actividad 4.1) Lápices Computadora Proyector
Reconocer lo que se llevan de habilidades, conocimientos y actitudes sobre lo trabajado en la sesión.	7 min.	-Síntesis de los aprendizajes del día -Reflexión sobre los aprendizajes del día	Técnica: Lo que me diste (Materiales de Actividad 5)	Rotafolios Plumones
	2 min.	-Avisos administrativos	(Materiales de Actividad 6)	Rotafolios Plumones

4.3.1 Materiales De Actividad De Sesión 2: La parte interpersonal en el burnout

Materiales de Actividad 1: Técnica “Un vídeo para reflexionar”

Objetivo: Reflexionarán sobre las consecuencias de e impacto a largo plazo de padecer el síndrome de burnout.

Duración: 5 min.

Recursos materiales: Aula con sillas suficientes, computadora y proyector

Procedimiento de Aplicación: La responsable proyectará un video sobre las consecuencias y algunos elementos para poder identificar la presencia del burnout. Los participantes relacionarán el contenido de los videos y de manera voluntaria expresarán su opinión al respecto. [Video: “el síndrome “burnout”] <https://www.youtube.com/watch?v=of1nJpmlCFI>

Materiales de Actividad 2: Técnica expositiva y lluvia de ideas

Objetivo: Resumirán los temas vistos en la sesión anterior sobre las características del síndrome de burnout y la estrategia de intervención de manejo del estrés

Duración: 8 min.

Recursos materiales: Rotafolios, plumones.

Procedimiento de aplicación: El responsable dirigirá la lluvia de ideas para que los participantes mencionen y retomen ideas y los temas que se hayan revisado en la sesión anterior relacionados con qué es el burnout, qué lo caracteriza, qué lo diferencia del estrés laboral, así como las estrategias aprendidas de manejo del estrés que fueron revisadas. Se realizará un breve análisis de las respuestas y en caso de ser necesario reafirmará algunos elementos importantes.

Materiales de Actividad 3: Técnica cada cosa en su lugar

Objetivo: identificarán los tres factores que intervienen de manera directa en el desarrollo del burnout: individuales, sociales y organizacionales.

Duración: 10 min.

Recursos materiales: Tarjetas con características de cada uno de los factores, cinta adhesiva, rotafolios, plumones, computadora, proyector

Procedimiento de aplicación:

Se formarán 3 equipos y a cada equipo se le entregarán unas tarjetas con características de cada uno de los factores que intervienen en el desarrollo del síndrome de burnout y entre ellos deberán leer las características que les hayan tocado, mientras están leyendo las tarjetas, el responsable proyectará en una diapositiva un cuadro con tres columnas una para cada uno de los factores. Cuando hayan terminado de leer las características, pasarán a colocar dónde consideran que van cada una de las características. Al finalizar esto, el responsable se encargará de revisar que todas estén colocadas de manera correcta, acomodará aquellas que no correspondan a esa columna y dará una breve explicación de cada uno de los factores cuando ya todas las características estén bien acomodadas.



Factores que intervienen en el desarrollo del burnout

Factores individuales	Factores interpersonales/sociales	Factores organizacionales

Factores que intervienen en el desarrollo del burnout		
Factores individuales	Factores interpersonales/sociales	Factores organizacionales
Falta de manejo de emociones para enfrenar situaciones de estrés Distorsiones cognitivas Falta de autorregulación Falta de estrategias de afrontamiento	Implicación emocional con otras personas Bajo logro determinado por dificultad de la tarea Contacto intenso con beneficiarios del servicio	Falta de capacitación en el puesto Falta de reconocimiento por logros y méritos Beneficios y compensaciones no proporcionales a las tareas realizadas Mal ambiente de trabajo Falta de trabajo en equipo Sobrecarga de trabajo

Materiales de Actividad 4: Técnica "Yo te reconozco"

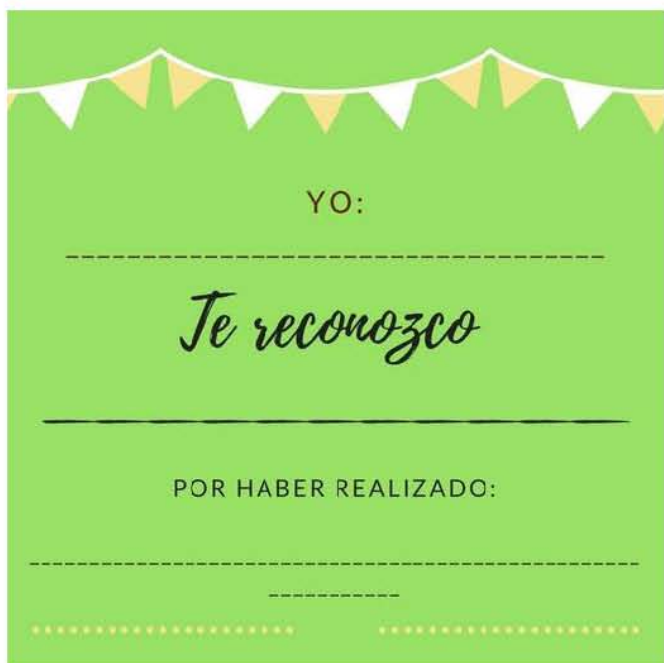
Objetivo: Identificarán los elementos que conforman a la estrategia "Yo te reconozco" para prevenir el síndrome de burnout desde lo personal.

Duración: 8 minutos.

Recursos materiales: Computadora, proyector, tarjetas de reconocimiento.

Procedimiento de Aplicación: la persona responsable de la actividad iniciará dando una breve explicación de la importancia del fortalecimiento de las redes sociales de apoyo y del reconocer el trabajo del otro como factor de protección para prevenir el síndrome de burnout. Por ello es importante desarrollar habilidades de mejora de relaciones interpersonales como se analizaron en la actividad anterior, ya que un factor social puede ser la falta de reconocimiento de los compañeros de trabajo. Una vez dada esta breve explicación, el responsable comenzará a explicar cuáles son los elementos que conforman a la técnica de "Yo te reconozco" y se les indicará que es una manera de reconocer cuando una persona hace algo bueno y esto eleva el sentido de eficiencia de la persona que es reconocida. Para ello se les repartirán una serie de tarjetas de reconocimientos y se les explicará que mediante ellas podrán reconocer algo bueno que ha hecho su compañero y que sólo es cuestión de práctica para que se vuelva algo cotidiano.

Materiales de Actividad 4.1: Tarjetas Yo Te Reconozco





Materiales de Actividad 5: Técnica “Aplicando Yo Te Reconozco”

Objetivo: Aplicarán la técnica Yo Te Reconozco en situaciones prácticas para mejorar las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo/equipos de trabajo.

Duración: 35 min.

Recursos materiales: Tarjetas Yo Te Reconozco, lápices/plumas

Procedimiento de Aplicación: El grupo tendrá que seleccionar a aquellos miembros del grupo a los que tendrá que reconocer por algo que hayan realizado durante las dos sesiones que han compartido como grupo, llenarán las tarjetas de reconocimiento y cuando el responsable de la actividad lo indique, entregarán los reconocimientos frente a todos los participantes, simulando una entrega de reconocimientos.

Materiales de Actividad 6: Avisos administrativos

Procedimiento: La responsable recordará a los participantes la hora y fecha de la siguiente sesión del taller.

Duración: 2 min

4.4 Todo cuenta: prevención desde la organización.

Tema: Prevención del síndrome de burnout en jóvenes recién egresados de la licenciatura en pedagogía

Total de participantes: 15 recién egresados

SESIÓN 3: Todo cuenta: prevención desde la organización

Tiempo: 80 minutos

Objetivos Declarativos	Objetivos Procedimentales	Objetivos Actitudinales
Identificarán las consecuencias del síndrome de burnout en los 3 factores que intervienen de manera directa en la aparición del síndrome de burnout: individual, social, organizacional	Aplicarán estrategias para la mejora del ambiente organizacional como la comunicación asertiva para la prevención del síndrome de burnout	Asumirán la importancia de implementar estrategias para la mejora del ambiente organizacional, como la comunicación asertiva, en la prevención del síndrome de burnout

Objetivo específico	Duración	Contenido	Técnicas de instrucción/Actividad	Recursos y materiales
Resumirán los conocimientos, habilidades y actitudes aprendidas en las dos sesiones anteriores relacionadas a la prevención del síndrome de burnout	5 min.	-Repaso de los conocimientos y estrategias aprendidas en las sesiones anteriores	Técnica: Lluvia de ideas (Materiales de Actividad 1)	Rotafolios Plumones Computadora Proyector
Identificarán las principales consecuencias del burnout en los 3 factores que intervienen principalmente en su aparición.	15 min.	Consecuencias del burnout en el ámbito individual, social y organizacional	Técnica: Caras y gestos (Materiales de Actividad 2)	Tarjetas con consecuencias del síndrome de burnout (Materiales de Actividad 2.1) Cronómetro Plumones Rotafolio

Identificarán y aplicarán los elementos principales de las estrategias de comunicación asertiva: mensajes y tarjeta de las buenas solicitudes	40 min.	-Mensajes y -Tarjeta de las buenas peticiones	Técnica: expositiva (Materiales de Actividad 3) Técnica Role Playing	Presentación pptx Computadora Proyector
Reflexionarán sobre la importancia de implementar estrategias para el manejo del estrés en la prevención del síndrome de burnout	8 min.	-Reflexiones sobre las simulaciones presentadas	Técnica: "Crítica y autocrítica"	Rotafolio Plumones
Reflexionarán en torno a los aprendizajes más significativos durante todo el taller.	10 min.	Síntesis de los aprendizajes	Técnica: Lo que me diste (Materiales de Actividad 4)	Rotafolios Plumones
Concluir las actividades del taller	2 min.	Cierre del taller	Agradecimiento por parte de las facilitadoras.	Separadores de regalo

4.4.1 Materiales De Actividad De Sesión 3: Todo cuenta: prevención desde la organización

Materiales de Actividad 1: Lluvia de ideas

Objetivo: Resumirán los conocimientos, habilidades y actitudes aprendidas en las dos sesiones anteriores relacionadas a la prevención del síndrome de burnout.

Duración: 5 min.

Recursos materiales: Aula con sillas suficientes, rotafolios, plumones

Procedimiento de Aplicación: La responsable dirigirá la lluvia de ideas, preguntando a los participantes ¿cuál fue su aprendizaje significativo de la sesión anterior? O ¿qué fue lo que se revisó en la sesión anterior? Con el fin de retomar lo visto en la sesión anterior y en caso de que lleguen a existir algunas dudas referentes a lo visto en la sesión anterior la representante podrá aclararlas en ese momento para dar paso a la nueva sesión.

Materiales de Actividad 2: Técnica "Caras y gestos"

Objetivo: Identificarán los elementos o situaciones con los que los participantes se distraen con facilidad al conducir.

Duración: 15 min.

Recursos materiales: tarjetas con consecuencias del síndrome de burnout, cronómetro, plumones, rotafolios

Procedimiento de Aplicación: Se formarán dos equipos, y por cada equipo pasarán 5 participantes a realizar con mímica o dibujos las consecuencias del síndrome de burnout que estarán en una pecera dobladas y las irán tomando conforme vayan pasando al frente, el equipo tendrá 20 segundos para adivinarla y si no la adivinan el equipo contrario puede robarle los puntos, el equipo que tenga más puntos gana. Una vez que se adivinaron las consecuencias después de haber sido interpretadas con mímica, se explicarán brevemente cada una de ellas y el impacto que se tendría en la salud. A partir de esto se podrá realizar una reflexión sobre la importancia de establecer estrategias que puedan ayudar desde el manejo del estrés,

mejorar las relaciones interpersonales y las condiciones organizacionales a prevenir el desarrollo del síndrome de burnout.

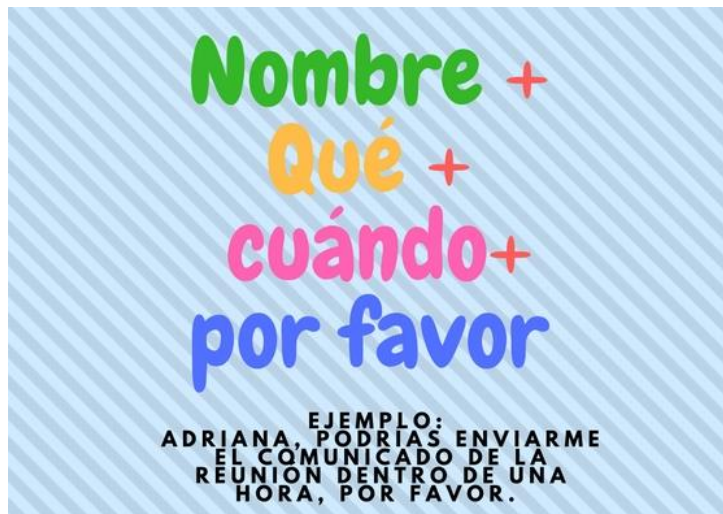
Materiales de Actividad 3: Técnica expositiva y role-playing

Objetivo: Identificarán y aplicarán los elementos principales de las estrategias de comunicación asertiva: mensajes yo y tarjeta de las buenas solicitudes.

Duración: 40 minutos.

Recursos materiales: Presentación pptx computadora, proyector, tarjetas buenas solicitudes, tarjetas mensajes yo.

Procedimiento de aplicación: la responsable de la actividad comenzará explicando la importancia que tiene una buena comunicación entre los miembros de una organización y los elementos que debería de contener una buena comunicación. Una vez explicado esto, les entregará una tarjeta de las buenas solicitudes y una tarjeta de mensajes yo y pasará a explicar los elementos que conforman la tarjeta de las buenas solicitudes y posteriormente la tarjeta de los mensajes yo que serán utilizadas como estrategias de comunicación asertiva entre los participantes.



Yo me siento _____
(emoción) cuando
tú _____ (algo que
hace/ha hecho), por eso te
pido que _____ (algo
que le pedirías que haga)

MENSAJES YO

YO ME SIENTO ENOJADA CUANDO TÚ ME
CANCELAS LA REUNIÓN UN DÍA ANTES, POR ESO
TE PIDO QUE ME AVISES CON MAYOR
ANTICIPACIÓN QUE NO PODRÁS ASISTIR.

Una vez que han aprendido cuáles son los elementos que conforman a las estrategias de comunicación asertiva, se pondrán en práctica mediante un role-playing de situaciones donde tendrían que comunicarse de manera efectiva para trabajar en equipo, las situaciones son las siguientes:

- Realizar un proyecto entre áreas que normalmente no trabajan juntas.
- Existen diferencias externas a la organización que impiden que se cumplan con los objetivos establecidos.
- Que uno de los compañeros no esté cumpliendo con las tareas que le fueron asignadas.

Materiales de Actividad 4: Técnica “Lo que me diste”

Objetivo: Reflexionarán sobre los aprendizajes y sentimientos más significativos durante todo el taller.

Duración: 10 minutos aproximadamente.

Recursos materiales: rotafolios y plumones.

Procedimiento de Aplicación: El grupo se formará en círculo y voluntariamente dirá al resto de sus compañeros una reflexión sobre la experiencia y sentimientos presentes durante la sesión.

Conclusiones

El trabajo, sin duda, es uno de los ámbitos tal vez más complicados que toda persona tiene en su vida, sin embargo también es parte de nuestra vida y algo que no podemos seguir utilizando es la frase de “las cosas de la casa se quedan en la casa y las del trabajo en el trabajo” porque es evidente que si algo no está bien en alguno de nuestros aspectos de la vida, no estaremos bien en los demás.

El tema de los cambios en nuestro estilo de vida tan acelerado, la llegada de nuevas tecnologías y la necesidad de adaptarse y dar resultados en los trabajos, ha traído consecuencias como el aumento del estrés dentro de la población que se encuentra económicamente activa. Y no solamente resulta interesante que los niveles de estrés se aumenten entre la población, sino que con ello han aumentado muchísimas enfermedades derivadas de la exposición a procesos de estrés prolongados que están repercutiendo en la vida de las personas en todos los niveles y aspectos.

Resulta también interesante, que en muchas ocasiones no se sabe cómo enfrentar de manera adecuada los procesos estresantes a los que una persona se puede llegar a enfrentar cuando está laborando, sin embargo esto no es una situación que se presente de manera automática en la inserción laboral de la persona, sino que ya es algo con lo que se cuenta y se trae desde años atrás cuando todavía se es estudiante, ya que no te enseñan a desarrollar estrategias que te puedan ayudar a prevenir situaciones estresantes y lo único que se generan son conductas que desencadenan en malos hábitos al momento de entrar al mundo laboral, ya que la presión que se tiene ahí es todavía mayor que lo que se enfrenta al estar estudiando.

Si a todo esto se le agrega que los profesionistas de la Pedagogía se encuentran expuestos a situaciones de contacto directo con personas, por el tipo de actividades que implica su profesión, nos encontramos con la necesidad de generar estrategias que sean un factor de protección ante una situación que pueda poner en riesgo el estado de salud de las personas,

tanto del pedagogo como de la persona a la que le está prestando el servicio, porque precisamente si buscamos que la otra persona mejore sus condiciones de vida mediante todos los procesos educativos a los que podemos llevarla y no tener congruencia con ello y actuar mal con ellos ahí se puede romper todo intento por impactar de manera significativa la vida de las personas.

Es por todo esto, que se considera importante abordar el tema del síndrome de burnout, ya que es algo que se ha abordado muy poco desde lo educativo y por ello es que hay un desconocimiento sobre qué es y sobretodo qué se puede hacer para no llegar a presentarlo. Y particularmente, los recién egresados son un grupo que presenta muchas desventajas en relación con los que ya tienen una experiencia profesional más avanzada. Al salir al mundo laboral uno se encuentra que la pedagogía es una de las carreras que cuentan con mayor demanda en las universidades y ello implica un mayor reto al momento de conseguir trabajo ya que hay muchos más tratando de conseguirlos y una vez obtenido el trabajo se busca quedarse con éste sin importar las consecuencias que esto pueda representar en nuestro bienestar. De igual manera, realizar una intervención desde esta perspectiva de educación para la salud, nos permite que las personas puedan tener un desarrollo integral buscando siempre estar bien para poder ayudar a otros o para poder formar a otros.

Pareciera que el síndrome de burnout sólo les puede dar a aquellas personas que están en contacto directo con los demás en un cara a cara todos los días, sin embargo, la condición del pedagogo de tener que trabajar de manera directa con la vida de las personas en el afán de formar para transformar, lo hace que aunque no esté en una situación cercana con las personas a las que va dirigida su labor pedagógica, esto implica un contacto indirecto con ellas que si se encuentra en una situación de estrés laboral tendrá un impacto directo en su vida y en las vidas de las personas sobre las cuales va dirigido su actuar pedagógico y tendrá mayores implicaciones, ya que en muchas ocasiones de esto podrá depender la formación de una persona. Pareciera que el estrés es tan cotidiano dentro de nuestras vidas

que ya en muchas ocasiones se toma a la ligera sin pensar en todo el impacto que tiene en la vida de las personas en todos sus ámbitos: familiar, laboral, social y de salud cuando no debería de ser así.

La tesina pretendió mostrar el panorama en el cual un profesional en pedagogía puede tener un área de oportunidad para poder desempeñar y desarrollarse, como lo es el área de la salud, ya que a pesar de que se cuenta con un amplio campo pedagógico para desempeñarse, en algunas áreas por el desconocimiento de todo lo que puede desempeñar un pedagogo se cierran las puertas y en lugar de poder nutrir más el trabajo con otras áreas se va limitando a lo que tradicionalmente se conoce que hace un pedagogo. Esto también representa una necesidad de expandir su trabajo hacia otras áreas, hacia áreas en donde nosotros podamos tener un incidencia directa y que además pueda ayudar a las otras áreas a hacer un trabajo más eficiente en cuestión de formación de las personas, particularmente en el sector de la salud, ya que como pedagogos siempre vamos a apostar a facilitar el aprendizaje de las personas mediante situaciones de enseñanza que permitan que esto se lleve a cabo y despierten el interés de las ellas por continuar aprendiendo, pero sobretodo por seguir mejorado su estilo de vida.

La pedagogía puede enriquecer el trabajo multidisciplinario que en ciertas áreas, como lo es la educación para la salud, es necesaria su presencia para poder complementar y enriquecer su labor a través de mostrar una perspectiva considerando los diferentes aspectos de desarrollo de una persona, las diferentes etapas de la misma y detectando necesidades reales de formación. Por otra parte, la pedagogía al ser una disciplina que necesita de otras áreas y disciplinas para poder desempeñarse de la mejor manera, todos los egresados de ella están conscientes de la importancia de generar cambios significativos en la vida de las personas que a corto o largo plazo puedan traer beneficios a su estilo de vida y con ello, tengan la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida. La pedagogía tiene como fundamento principal la enseñanza y el aprendizaje de las personas, ya que sin una no puede existir la otra y van relacionadas para generar situaciones de

aprendizaje sea formal, no formal o informal, en donde el principal objetivo es la transformación de vida de las personas.

El objetivo de la intervención que se presentó, busca realmente tener una incidencia en la vida de los futuros egresados de la licenciatura para que puedan re-pensar sus actividades relacionadas al afrontamiento del estrés en el trabajo y que generen una reflexión-acción que les permita poder transformar sus vidas valorando la importancia de tener salud en todos los ámbitos a los que el concepto hace referencia y no únicamente la ausencia de la enfermedad, ya que como pedagogos, somos responsables de formar y acompañar a las personas a que sigan creciendo a lo largo de la vida en una manera integral.

Como profesional de la Pedagogía, que es recién egresada y que tuve que incorporarme de manera inmediata al mercado laboral y que actualmente sigo trabajando, he podido darme cuenta y ser consciente de aquellas cosas que pudieran enriquecer nuestra labor pedagógica, sin importar el área a la que nos deseamos incorporar como profesionistas. He podido percatarme de la importancia de generar buenos hábitos relacionados con el manejo del estrés, relaciones interpersonales e identificación de factores organizacionales que pudieran llegar a tener una repercusión mayor dentro del desempeño profesional que generen un impacto directo en la salud de los pedagogos y de las personas que se encuentran a su alrededor.

Resulta fundamental que se cuente con estrategias que permitan hacer sentir a los futuros egresados que poseen los saberes teóricos y técnicos para poder enfrentar las exigencias del mundo laboral tan cambiante y expreso que se tiene. Es importante que valoren el hecho de poder enfrentar de diferente manera el estrés laboral y que ello implica que valoren el estado de bienestar que pueden llegar a tener, y que aunque el trabajo sea importante, hay ciertas condiciones laborales que sencillamente no se deberían de aceptar por el simple hecho de ser alguien sin experiencia. Es decir, el fin de este trabajo también es buscar el desarrollo profesional y personal de las

personas para que lleguen de la mejor manera a insertarse al mercado laboral.

Es fundamental, fomentar el sentido de autoeficacia en los pedagogos, el sentido de saberse parte de una comunidad para poder enfrentar los retos que se presentan. De igual manera, es fundamental fomentar la comunicación y el trabajo en equipo, ya que como profesionistas de la educación es necesario que en muchas ocasiones trabajemos con expertos de otras áreas y realizando un buen trabajo en equipo puede ser un factor determinante para formar de la mejor manera a las personas. Pero también es importante fomentarle al pedagogo una cultura del reconocimiento a los demás, a agradecerles por lo que han hecho y lo que han hecho bien, ya que estamos acostumbrados a ver el error y no los aciertos.

Estas actividades como punto de partida para que el pedagogo pueda tener estrategias suficientes para poder hacerle frente al burnout y como lo dice el nombre de la intervención, desafiándolo.

A pesar de que se considera como una propuesta de prevención del síndrome de burnout, se trató de abordar desde ella las tres dimensiones que forman parte del padecimiento y también desde los tres factores, ya que como se pudo observar a lo largo de la tesina si no se trabajan desde estas tres áreas muy difícilmente se podrá prevenir el burnout desde una sola. Se sugiere que la intervención se realice en cada generación que vaya egresando de la licenciatura y que se tenga identificado que se está trabajando o se encuentra en el proceso de titulación.

Quisiera resaltar la importancia de que un pedagogo intervenga en otras áreas que tienen repercusión de manera directa en su propio desempeño profesional y en la vida de las personas, sobretodo por el enriquecimiento que desde nuestra área podemos proporcionar a las personas con las que trabajamos buscando siempre generar ambientes de bienestar y crecimiento personal que tengan impacto directo en otras áreas de la vida.

Referencias

American Psychological Association. (2017). Comprendiendo el estrés crónico. Revisado el 15 de diciembre, 2017. Recuperado de <http://www.apa.org/centrodeapoyo/estres-cronico.aspx>

Apiquian, A. (2007). El síndrome de burnout en las empresas. Presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac Mérida, Yucatán. Revisado el 15 de diciembre, 2017. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>

Archundía, V., De la Cruz, M., Rosales, L. y Contreras, D. (2012). Modelo de Contención de emociones para el personal de los Centros de Justicia para las Mujeres. Cuernavaca. Revisado el 14 de enero, 2018. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79637/Model_de_contenci_n_de_emociones.pdf

Caballero, C., Bresso E., y González, O. (2015). Burnout en estudiantes universitarios. Revista Psicología desde el Caribe, 32(3).Universidad del norte. Revisado el 17 de diciembre, 2017. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v32n3/v32n3a07.pdf>

Cárdenas, V. (2010). Factores psicosociales en la génesis y afrontamiento del síndrome de estar quemado por el trabajo. En Sánchez, M., y López, C. (2010). Estrés y salud: aportaciones desde la psicología social. Miguel Ángel Porrúa. Revisado el 16 de diciembre, 2017. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/unam/reader.action?docID=3226841>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Revisada el 23 de diciembre, 2017. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf

Graue, E., Álvarez, R. y Sánchez, M. (2007). El Síndrome de Burnout: la despersonalización, el agotamiento emocional y la insatisfacción en el trabajo como problemas en el ejercicio de la medicina y el desarrollo profesional. Seminario El Ejercicio Actual de la Medicina. México: Universidad

Nacional Autónoma de México. Revisado el 29 de octubre, 2017. Recuperado de http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_ponencia.html

Guerrero, E. y Rubio, J. (2005). Estrategias de prevención e intervención del “burnout” en el ámbito educativo. *Revista Salud Mental*, 28(5).

Hernández, J. (2013) Beneficios de la educación sobre el bienestar en la salud de la población adulta en México, 2006. *REDIE*. 15 (2). Revisado el 20 de diciembre, 2017. Recuperado de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412013000200005

Houtman, I., Jettinghoff, K. y Cedillo, L. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Organización Mundial de la Salud. Revisado el 26 de diciembre, 2017. Recuperado de

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf

Instituto de Adicciones de Madrid Salud y Osasun Ekintza, (2006). Programa de educación para la salud. módulo I Salud-Enfermedad. Revisado el 13 de enero, 2018. Recuperado de

<http://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/Salud/Publicaciones/Folletos/Folletos%20IA/Documentos%20tecnicos/mod1.pdf>

Juárez, A. e Isidoro, Á. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: una revisión sistemática. *Revista Salud Mental*, 37(2).

Martínez, G. (2016). Identificación de malestar emocional y síndrome de Burnout en docentes universitarios (Tesis de maestría). Revisado el 20 de diciembre, 2017. Recuperado de

<http://132.248.9.195/ptd2016/noviembre/876313972/Index.html>

Martos, R. (2004). Fundamentos de la Educación para la Salud y la Atención Primaria. Formación Alcalá.

Maslach, C. (2003). *Burnout: the cost of caring*. Cambridge, MA: Malor Books. Revisado el 28 de octubre, 2017. Recuperado de

<https://books.google.com.mx/books?id=Pigg1p-hJhgC&printsec=frontcover&dq=burnout+maslach&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiVverv0rfXAhUL9YMKHZj4CUcQ6AEIKTAA#v=onepage&q=burnout%20maslach&f=false>

Maslach, C. (2003b). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*. 12(5). 189-192.

Revisado el 28 de octubre, 2017. Recuperado de

<http://eds.a.ebscohost.com.pbidi.unam.mx:8080/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=1491b810-afaa-4ada-9328-0104a760264e%40sessionmgr4007>

Muñoz, A. (2013). Implementación de un programa de intervención en agotamiento emocional para coordinadores de actividades en personas con discapacidad cognitiva. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Revisado el 10 de enero, 2018. Recuperado de

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/3848/MunozTorresAngelaRocio2013.pdf?sequence=1>

Observatorio Laboral. Tendencias del empleo profesional. Tercer trimestre 2017. Revisado el 2 abril, 2018. Recuperado de

http://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_empleo.html

Organización Internacional del Trabajo (2016). Estrés en el Trabajo: un reto colectivo. Revisado el 30 de diciembre, 2017. Recuperado de

<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

OMS. (1986). Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud.

Revisada el 1 de diciembre, 2017. Recuperado de

http://www.promocion.salud.gob.mx/dgps/descargas1/promocion/2_carta_de_ottawa.pdf

Organización Mundial de la Salud (2017). Preguntas más frecuentes. ¿Cómo define la OMS la salud? Revisado el 1 de diciembre, 2017.

Recuperado de <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>

Organización Mundial de la Salud. (2011). La base conceptual y los fundamentos para actuar sobre los determinantes sociales. en: *Cerrando la brecha: la política de acción sobre los determinantes sociales de la salud: documento de trabajo*. pp. 7-8. Revisado el 26 de diciembre, 2017.

Recuperado de

http://www.who.int/sdhconference/discussion_paper/Discussion-Paper-SP.pdf

Organización Panamericana de la Salud. (2016). Determinantes de Salud. Revisado el 27 de diciembre, 2017. Recuperado de

http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=516

[5%3A2011-determinants-health&catid=5075%3Ahealth-promotion&Itemid=3745&lang=es](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9788490224496000017)

Pinazo, D., Palmar, A., y Martínez, O. Los comportamientos en las intervenciones educativas en salud. En: Palmar, A. (2014) Métodos educativos en salud. Elsevier. Revisado el 29 de diciembre, 2017.

Recuperado de

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9788490224496000017>

Pérez (2006). Manual de Educación para la Salud. España.

Poder Ejecutivo Federal. (2013). Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

Pulido, R., Ballén, M. y Zúñiga, F. (2007). Abordaje Hermeneúico de la investigación cualitativa. Teorías, proceso, técnicas. Bogotá, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia. Revisado el 27 de octubre, 2017.

Recuperado de

https://books.google.com.mx/books?id=B2L6wakmplwC&pg=PA59&lpg=PA59&dq=la+investigacion+documental+es+una+t%C3%A9cnica+que+permite+obtener+carlos+sandoval&source=bl&ots=OrH-OaiqXV&sig=rR6xq28qC3k6RtSN6VI03LFDIzs&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi4IO6m4I3OAhUp7YMKHeLKA_gQ6AEIGjAA#v=onepage&q=la%20investigacion%20documental%20es%20una%20t%C3%A9cnica%20que%20permite%20obtener%20carlos%20sandoval&f=false

Ramasco, M. (2014). Promoción de la salud y educación para la salud. En: Palmar, A. (2014) Métodos educativos en salud. Elsevier. Revisado el 28 de diciembre, 2017. Recuperado de

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9788490224496000017>

Ramírez, K. (s/f). Estrés. Facultad de Estudios Superiores UNAM.

Revisado el 11 de diciembre, 2017. Recuperado de

<http://www.acatlan.unam.mx/medicos/estres/>

Sánchez, M., y López, C. (2010). Estrés y salud: aportaciones desde la psicología social. Miguel Ángel Porrúa. Revisado el 13 de diciembre, 2017.

Recuperado de

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/unam/reader.action?docID=3226841>

Secretaría de Salud (2013). Promoción de la salud y determinantes sociales 2013-2018. México.

Secretaría de Salud (2013). Programa Sectorial de Salud 2013-2018.

Universidad Nacional Autónoma de México (2011). Oferta Académica Licenciatura. Licenciatura en Pedagogía. Revisado 15 de octubre, 2017.

Recuperado de <http://oferta.unam.mx/carreras/81/pedagogia>

UNESCO (1997). Quinta Conferencia Internacional sobre Educación de Adultos. Revisado el 28 de diciembre, 2017. Recuperado de

<http://www.unesco.org/education/uie/confintea/pdf/finrepspa.pdf>

UNESCO (1999). Educación para la salud. Promoción y educación para la salud. Revisado el 30 de diciembre, 2017. Recuperado de

http://www.unesco.org/education/uie/confintea/pdf/6b_span.pdf

Velásquez, L. Colín, R. y González, M. (2013). Afrontando la residencia médica: depresión y burnout. México. Revisado el 15 de diciembre, 2017.

Recuperado de

https://www.anmm.org.mx/GMM/2013/n2/GMM_149_2013_2_183-195.pdf

Wilson, S. (2011). Avoid the burnout. Chair's Corner. Revisado el 3 de diciembre, 2017. Recuperado de

<http://www.apa.org/gradpsych/2011/03/corner.aspx>

