



Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Estudios Superiores Iztacala
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

Licenciatura en Psicología

Programa de Profundización en Psicología Clínica

Síndrome de Burnout en docentes de educación preescolar y primaria frente a grupo por más de 10 años consecutivos y su relación con las condiciones laborales en la sociedad mexicana

Reporte de Investigación Empírica

Que para obtener el título de:

Licenciado (a) en Psicología

P r e s e n t a

Alejandra Hernandez Aguilar

Directora: Mtra. Yazmín Ariadna Marrón Luna

Dictaminador: Lic. Marco Antonio Flores Mondragón

Los Reyes Iztacala, Tlalnepantla, Estado de México

29 de Mayo del 2020





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ÍNDICE

Resumen.....	4
Abstract.....	4
Introducción.....	6
Planteamiento del problema.....	6
Justificación.....	7
Preguntas de investigación.....	7
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos.....	7
Capítulo 1. Docentes en México.....	10
1.1 El papel histórico del docente en la sociedad mexicana.....	11
1.2 Proceso de evaluación en el periodo 2014-2019.....	15
Capítulo 2. Satisfacción laboral.....	17
2.1 Satisfacción laboral en docentes.....	20
Capítulo 3. Síndrome de desgaste profesional.....	22
3.1 Burnout en los docentes mexicanos.....	21
Metodología.....	27
Población.....	27
Procedimiento de selección de muestra.....	27
Participantes.....	27
Tipo de investigación.....	28

Diseño de investigación.....	28
Instrumentos.....	29
Materiales.....	29
Procedimiento.....	30
Análisis de datos.....	30
Resultados.....	31
Estadística descriptiva.....	43
Discusión.....	48
Limitaciones.....	50
Referencias.....	51
Apéndice.....	54

RESUMEN

Los docentes en escuelas de educación preescolar y primaria dentro del sector público son sometidos a diferentes situaciones laborales que pueden provocar insatisfacción, al generarse estas mismas por un cierto tiempo pueden incentivar la aparición de padecimientos, enfermedades o síndromes tales como el Burnout. En el presente trabajo se estableció una relación entre las condiciones laborales docentes de la sociedad mexicana, la aparición del Burnout y como los docentes después de 10 años de servicio con el síndrome se consideran o no satisfechos con su labor. Los resultados obtenidos fueron basados en la aplicación de dos instrumentos, el Inventario Maslach Burnout que mide el nivel de despersonalización que una persona puede presentar y la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (Anaya, 2007) diseñada para detectar factores motivantes dentro del ambiente laboral, la implementación de estos mismos comprobó la aparición del Burnout en docentes con más de 10 años frente a los alumnos, aunado a esto la relación entre factores laborales como la retribución monetaria baja, en comparación con rendimiento laboral, y la seguridad social con la que cuentan se muestran como una constante de insatisfacción en todos los docentes independientemente de los años de servicio. Este tipo de investigaciones puede ayudar a identificar factores laborales que estimulen sentimientos o pensamientos negativos que afecten su desempeño con los alumnos.

ABSTRACT

Teachers in pre-school and primary schools in the public sector are subjected to different work situations that cause dissatisfaction, as these are generated for a certain time they encourage the appearance of diseases, illnesses or syndromes such as Burnout. For this reason, a relationship was established between teaching working conditions of Mexican society, the appearance of Burnout in education specialists and how teacher safer 10 years of service with the syndrome are not considered satisfied with their work. The results obtained were based on the

application of two instruments, the Maslach Burnout Inventory that measures the level of depersonalization that a person can present and the Job Satisfaction Scale – Version for teachers (Anaya, 2007) designed to detect motivating factors in the environment in the work place, the implementation verified the appearance of Burnout in teachers with more than 10 years of age compared to students, in addition to this relationship between labor factors such as low monetary remuneration, compared to job performance, and social security with that count are shown as a constant of dissatisfaction in all teachers regardless of years of service. This type of research can help to identify work factors that stimulate negative feelings or thoughts that affect their performance with students.

INTRODUCCIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los factores sociales, laborales y personales que componen nuestra vida cotidiana afectan de manera positiva o negativa nuestro organismo, de estos dependerá el funcionamiento del mismo y por consecuencia el desenvolvimiento de la persona dentro de su vida en sociedad. Existe una diversidad de enfermedades y padecimientos que se manifiestan en el ser humano y que afectan considerablemente la salud física y emocional, interviniendo así en el desarrollo del individuo.

Uno de estos aspectos de la vida en sociedad se desarrolla dentro del ámbito laboral, características como las políticas y dinámicas del lugar o puesto que desempeñen, el tipo de gente con la que debe convivir a diario, y de manera implícita, el adquirir estrategias para la comprensión de estas llegan a ser abrumadores y retadores para cualquier trabajador, el tener que cumplir y cubrir estos mismos dentro del área laboral desencadenan o empiezan a desequilibrar al individuo, afectando así diversas áreas de su vida por la obligación que tiene hacia el cumplimiento de las antes mencionadas.

Bajo estas situaciones los docentes de educación básica al momento de desempeñarse se topan con estándares de cumplimiento en varios rubros, por un lado tenemos a la sociedad, la cual a modo general y tradicional siempre tiene una imagen del deber ser, por otro lado tenemos otro tipo de necesidades y requerimientos impuestos por la parte gubernamental. En el presente trabajo se enfocará la investigación en identificar los elementos que rodean al entorno laboral mexicano y que pueden ser perjudicables para el docente durante su vida laboral en el sector público.

El docente al no sentir que se le ofrecen oportunidades de crecimiento o promueven entornos seguros para el desarrollo de su profesión, se verá afectado

con el tiempo así como desmotivado e insatisfecho considerando la poca valoración hacia su trabajo.

JUSTIFICACIÓN

La sociedad al paso de los años sufre por naturaleza cambios constantes en los diferentes ámbitos que la conforma, estos movimientos orillan a la misma a adaptarse y adoptar posturas que permitan el crecimiento de la humanidad en armonía, uno de los pilares fundamentales de esta es la educación, toda sociedad tiene la necesidad de transmitir su conocimiento a las futuras generaciones pero como se mencionó previamente es necesario un constante proceso de cambio, un ejemplo de esto se puede observar en el personal encargado de impartir la educación de manera formal, con los cambios políticos y de sociedad a la que se enfrentan, es de vital importancia para ellos el adaptar todas sus prácticas y metodología de enseñanza al logro formador de personas funcionales e independientes en la sociedad, todas estas transformaciones ejercen una presión constante en el personal encargado de tan noble tarea, ya que en muchas ocasiones su trabajo se observa afectado en función de las necesidades de los alumnos.

Dentro de nuestro país se han presentado diversos, constantes y repentinos cambios en cuanto al ámbito educativo, desde procesos administrativos hasta de la función que deben ejercer los docentes frente a grupo, este tipo de situaciones colocan al especialista de la educación con el reto de innovar, transformar y adaptarse a las necesidades que el puesto le requiere, es por ello que todas estas constantes en su quehacer provocan, a nivel intrapersonal, síntomas como lo es fatiga, cansancio físico y/o emocional que posteriormente puede incentivar el desarrollo de padecimientos como depresión o estrés, que de presentarse de manera recurrente o durante un tiempo determinado provocan desgastes laborales tales como el síndrome de Burnout. A nivel personal, social o de contexto laboral se presentan día con día condiciones estimulantes para la aparición de estos

malestares físicos y mentales, los cuales impactan de manera directa en el desempeño del trabajador, su sentir, actuar y pensar.

Trabajos como el realizado por El- Sahili (2015) nos hablan del síndrome de Burnout y su relación con la sociedad mexicana, enfocándose en el papel del docente y las diferentes alteraciones que pueden presentar no solo en el ámbito laboral sino a nivel personal, de salud y dentro del establecimiento de relaciones con sus iguales, también nos menciona que estas consecuencias afectan directamente al alumno y a la escuela u organización donde labora.

El presente trabajo pretende enfocarse en las condiciones laborales que provocan estrés y a qué grado estos mismos afectan emocionalmente al personal docente trabajando directamente frente a grupo, conocer el grado del daño causado por las exigencias de la misma sociedad mexicana para servidores de este sector y si los años que están trabajando con los alumnos son determinantes en el desarrollo o aparición del síndrome estudiado en el presente trabajo.

Es de vital importancia identificar si las condiciones laborales realmente le producen satisfacción y bienestar a los docentes o estos mismos llegan a un punto determinado en donde su desempeño en los diferentes aspectos de su vida desencadenan en un mal o incorrecto actuar laboral que puede repercutir en el desempeño y logro de los alumnos bajando así la calidad de la educación en México.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN:

¿El entorno laboral mexicano fomenta en los docentes de educación preescolar y primaria la aparición o desarrollo del síndrome de Burnout?

¿Los maestros de educación preescolar y primaria frente a grupo consideran adecuadas las retribuciones por su labor docente?

OBJETIVO GENERAL:

Identificar factores laborales dentro de la sociedad mexicana que incentiven la aparición del síndrome de Burnout en docentes de educación preescolar y primaria.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Identificar la existencia del síndrome en docentes de educación preescolar y primaria así como nivel de Burnout en los casos que lo presenten.

2. Conocer si después de 10 años de servicio como docente frente a grupo sigue existiendo el interés en obtener satisfacciones en el entorno laboral y que factores lo incentivan o reprimen.

CAPITULO 1 – DOCENTES EN MÉXICO

La educación nos ha demostrado a lo largo de la historia del ser humano que trata de transmitir conocimientos y valores vigentes y aceptados socialmente en ese momento histórico por el que pase, teniendo en cuenta el carácter racional de la especie, mediante la adhesión y el compromiso del educando, aunque no siempre fue así, y hubo épocas en que se entendió a la educación como adiestramiento, y quien se educaba no participaba en su proceso de educabilidad, sino que se mantenía pasivo, acatando las instrucciones de su educador, mediante un sistema de premios y castigos, característico del conductismo.

El conocimiento del compromiso y labor social que desempeña la educación hoy en día dentro del crecimiento y desarrollo de la humanidad son el comienzo del presente trabajo, ya que el docente al querer acabar con prácticas de carácter arcaico trata de innovar y mejorar todo este tipo de prácticas con la finalidad de formar seres pensantes, racionales y críticos que sean funcionales para el nuevo mundo globalizado y las necesidades del mismo, esto anteriormente mencionado está desglosado en los vigentes planes y programas de educación básica.

La función de la escuela ya no es únicamente enseñar a niñas, niños y jóvenes lo que no saben, sino contribuir a desarrollar la capacidad de aprender a aprender, que significa aprender a pensar; a cuestionarse acerca de diversos fenómenos, sus causas y consecuencias; a controlar los procesos personales de aprendizaje; a valorar lo que se aprende en conjunto con otros; y a fomentar el interés y la motivación para aprender a lo largo de toda la vida. En una sociedad que construye conocimiento mediante múltiples formas y actores, el desafío de la escuela es contribuir también a que las personas encuentren al aprendizaje, al quehacer

científico y a las posibilidades del saber. (Secretaría de Educación Pública, 2017, p. 29).

Lo anteriormente planteado es una de las generalidades establecidas dentro de los fines de la educación en México, cabe destacar que este ha ido transformándose de la mano con las necesidades formadoras de los alumnos, esto lleva a los docentes a entender, comprender y propiciarse de todos estos términos establecidos por los gobiernos, esta situación se ha mantenido como una constante para los maestros de grupo y tiene sus bases en el nacimiento de las reformas educativas.

1.1 EL PAPEL HISTÓRICO DEL DOCENTE EN LA SOCIEDAD MEXICANA

Nos debemos remontar al año 1867 donde de manera formal el presidente de esa época Benito Juárez García promulgó una ley orgánica de instrucción pública donde estableció que la educación primaria debía ser gratuita, aunado a esto el Estado se encargaría de la contratación de profesores frente a grupo y fue en ese momento histórico donde también iniciaría el retiro de privilegios a la iglesia, uno de estos era el ser encargados de la formación de educandos, pero solo en ciertos estratos socioeconómicos, el presidente decidió romper con todo eso y establecer de manera obligatoria cursos que en la actualidad siguen implementándose en las escuelas de educación básica.

Posteriormente y dando seguimiento a la tarea realizada con anterioridad el siguiente presidente siguió con esta línea temática donde los alumnos de estratos socioeconómicos vulnerables debían acceder a educación gratuita y laica, pero se necesitaban docentes para poner en marcha todo este plan a gran escala y es así que en 1887 se fundó la primera escuela formadora de docentes de enseñanza en primaria donde se instruían y acreditaban estos especialistas para su intervención frente a grupo.

Para el año de 1906 se decretó la Ley Constitutiva de las Escuelas Normales para dar sustento a las nacientes políticas de formación de docentes, para ese momento en la república mexicana existían un total de 45 escuelas normalistas trabajando, pero esta misma necesitaba de una entidad que normalizara el trabajo realizado por los maestros mexicanos y es así que con la llegada de José Vasconcelos como Secretario de la recién fundada Secretaría de Educación Pública se establecieron estrategias que priorizan la alfabetización y la educación rural en todo el país. Con tales acontecimientos históricos podría pensarse que la educación era prioridad para el gobierno pero no fue así ya que muchos de los maestros no contaban con sueldos justos, condiciones materiales y de infraestructura para desempeñarse de manera óptima, esto perduró hasta pasados los años cincuenta.

Llegando al mandato de Luis Echeverría y bajo la necesidad presentada por parte de los maestros de mejorar sus prácticas y saberes docentes se creó en 1970 la Dirección General de Mejoramiento Profesional del Magisterio (DGMPM), la cual sería responsable del mejoramiento profesional y docente de todo maestro laborando en educación preescolar, primaria, media y superior, ocho años después se transformó en la Dirección General de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio (DGCMPM).

Bajo la creciente necesidad de globalización emergente en los años noventa el presidente de esa época Carlos Salinas en 1993 decretó el “Acuerdo Nacional para la Modernización de la Enseñanza Básica y Normal”, de la mano a estos cambios se hicieron modificaciones en el artículo 3º constitucional y se promulgó la Ley General de Educación, en la misma se estableció por primera ocasión el papel de los padres de familia en todo el proceso enseñanza-aprendizaje en el que participan los alumnos. En este acuerdo se estableció también impulsar el cambio educativo a través de mejores condiciones laborales para los docentes desde la formación de los mismos en las escuelas normales y los sistemas de actualización hasta transformar la forma de incentivar y promocionar el trabajo de los docentes.

Posteriormente y bajo el mandato de Vicente Fox Quesada sucedió otro cambio radical que dio pie a la transformación del papel del docente mexicano ya que se implementaron reformas para el nivel preescolar y la instalación de herramientas tecnológicas atendiendo la necesidad de la utilización de las TIC'S, este se llamó "Enciclomedia", solo fue dirigido a 5° y 6° año de nivel primaria, dentro de este mismo nivel también arrancó el programa "Escuelas de calidad" en conjunto con el "Programa nacional de lectura" lo que dejó a los docentes de estos dos niveles de educación básica con la necesidad de tomar capacitaciones que contribuyeran al conocimiento, profundización y correcto manejo de las nuevas estrategias gubernamentales diseñadas para el perfil de egreso de los alumnos que estuvieron en vigor en esos años.

Todos estos cambios históricos impuestos por los diferentes gobiernos que ejercieron, dieron como resultado en el año del 2003 que la Organización para la Cooperativa y Desarrollo Económico (OCDE), encargada en esos momentos de hacer públicos los resultados de las pruebas como PISA, evaluación de estudiantes implementada de manera internacional, reportara que México se encontraba en los últimos lugares. Más de un 60 % se colocó en un nivel insuficiente en el área de matemáticas y de comprensión lectora, esto fue una alerta y crítica social muy dura hacia el sistema educativo y a los principales encargados de este mismo, los docentes (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2015).

Enfocándonos en la creciente crítica nacida por la sociedad a este grupo de profesionales de la educación también vieron a la luz programas antes mencionados en este documento como Carrera Magisterial o Escuelas de Calidad que para este momento histórico llevaban años implementándose, resultaran ser

un fracaso esto a través del entendimiento de que los resultados académicos de los alumnos mexicanos no fueron los óptimos, los programas del sexenio de Fox tampoco fueron de gran ayuda para el desarrollo académico de los estudiantes de Educación Básica, “Enciclomedia” por su parte reflejó el desvío de recursos económicos ya que el desempeño de los niños de primaria cursando los grados de 5º y 6º año dentro de zonas rurales, donde no se implementó dicho material tecnológico, mostró mayor aprovechamiento académico en comparación con los que trabajaron con el mencionado material.

En el año del 2009 la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Diario oficial, 2009), estableció que la educación es un derecho dentro del artículo 3º y 31º donde el estado está obligado a brindar este servicio a menores en educación básica y también papel de los padres se resalta dentro del mismo ya que obliga a los padres o tutores de cada niño mexicano a mandarlos a la escuela.

Visualizando estas necesidades y dentro de las modificaciones previamente mencionadas en el 2008 el Gobierno Federal presentó la “Alianza por la calidad de la educación” cuyos ejes fueron:

- La modernización de la infraestructura y equipamiento de los centros escolares.

- Promover la calidad y el mejor desempeño del personal docente.

- Garantizar que los alumnos no abandonen la escuela por cuestiones socioeconómicas

- Promover el desarrollo de las capacidades y bienestar de los alumnos y la consolidación de la evaluación educativa como un elemento fundamental del proceso enseñanza-aprendizaje.

Todo ello a través del seguimiento de los compromisos de la Alianza mediante la Contraloría Social (SNTE, 2008), teniendo como meta el cumplimiento de las mismas para 2012.

Cabe destacar y haciendo un paréntesis a las menciones históricas de las condiciones educativas, estructurales e infraestructurales en las que los docentes laboraban en esos momentos, la asignación de plazas era mediante dos opciones, la primera pase directo de las escuelas de formación docente existentes en todo el país pero era casi imposible a no ser que se tuviese algún familiar o conocido dentro del magisterio, la segunda opción era mediante el Sindicato Nacional de Trabajadores del Estado, a este organismo año con año se les asignaba una cantidad exacta de plazas que ellos por derecho podían otorgar a trabajadores de la misma instancia o docentes que estuvieran ya laborando y quisieran más horas, por esta razón se daban casos de docentes basificados hasta con dos o tres plazas.

Llegando al contexto de los dos últimos sexenios presidenciales mexicanos, previos al actual, tuvieron la intervención del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), a este se le confirió la tarea de realizar todo un proceso complejo que daba la oportunidad, para ser docentes frente a grupo, a todo especialista de diferentes áreas y ciencias que cubriera con un perfil específico con la finalidad de concursar por alguna vacante disponibles dentro de la educación básica, este proceso contaba con filtros que duraban hasta 5 años donde se realizara una evaluación continua por parte de figuras de autoridad que tuvieran trabajo directo con la persona que buscaba su permanencia en el sector público.

1.2 PROCESO DE ADMISIÓN Y EVALUACIÓN DOCENTE EN EL PERIODO 2014 - 2019

La conciencia de la complejidad de la práctica docente llevó a buscar sistemas de indicadores múltiples que combinan pruebas de conocimientos; autorreportes de los docentes, diarios o bitácoras; encuestas que recogen las opiniones de alumnos y padres de familia; observaciones en aula y portafolios y

otros acercamientos basados en la revisión de materiales y productos de la docencia (INEE, 2016).

Con la anterior cita podemos observar que se estaba normalizando y sistematizando todo un conjunto de herramientas utilizadas por toda la comunidad escolar conformada por alumnos, directores, docentes, especialistas, supervisores y autoridades administrativas encargadas de evaluar al docente aspirante a ingreso y posterior crecimiento laboral (basificación de plaza), con la finalidad de colocar a los mejores docentes frente a grupo y ofrecer condiciones laborales y de crecimiento aptos para un bien comunitario.

Pero todos estos filtros fueron derogados el 15 de mayo de 2019 dentro del diario Oficial donde se realizaron modificaciones a los artículos 3°, 31° y 73°, dando pie nuevamente a la asignación de plazas docentes bajo otros lineamientos.

La admisión, promoción y reconocimiento del personal que ejerza la función docente, directiva o de supervisión, se realizará a través de procesos de selección a los que concurren los aspirantes en igualdad de condiciones y establecidos en la ley prevista en el párrafo anterior, los cuales serán públicos, transparentes, equitativos e imparciales y considerarán los conocimientos, aptitudes y experiencia necesarios para el aprendizaje y el desarrollo integral de los educandos. Los nombramientos derivados de estos procesos sólo se otorgarán en términos de dicha ley. Lo dispuesto en este párrafo en ningún caso afectará la permanencia de las maestras y los maestros en el servicio. (Diario Oficial, 2019).

El actual presidente modificó y cambió el modo en que docentes mexicanos trabajarían en la Secretaría de Educación Pública, las condiciones laborales

nuevas siguen siendo elaboradas, se estima que el siguiente ciclo escolar se hará pública toda esta información para los maestros.

CAPITULO 2 - SATISFACCIÓN LABORAL

Dado el interés de los directivos, jefes y dueños de diferentes empresas e industrias empleadoras, en los años treinta, y con la finalidad de satisfacer y velar por el bienestar de los trabajadores, buscando más allá de retribuciones monetarias adecuadas al trabajo realizado por sus trabajadores, comenzaron las investigaciones por parte de diversos especialistas en la rama social, un ejemplo son las investigaciones realizadas en una planta que llevaba por nombre Hawthorne de la Western Electric Company. Según Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) un grupo de investigadores de Harvard realizaron un total de 8 intervenciones a cerca de 20,000 trabajadores en dicha planta, los resultados de los mismos hacían mención que independientemente de los ajustes salariales a la alza algo más provocaba el aumento de la productividad de los empleados, es así que los investigadores ahondaron en temas como días de descanso y tipos de supervisión, pero la clave de todo este cambio se encontró en la motivación, el trato especial y prioritario a los empleados tenía consecuencias positivas creando entornos de productividad óptima.

Todas estas intervenciones contribuyeron dentro de la psicología social al estudio de actitudes que pueden presentar de manera individual las personas y la forma en que estas mismas repercuten en el aspecto laboral, la cual puede definirse como:

Podemos entender como satisfacción laboral el grado de conformidad que una persona siente con relación a su entorno laboral, la comprensión de este se puede establecer a través del entendimiento sobre el comportamiento del individuo en la organización, empieza con el repaso

de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes (Robbins, 1999, p 56).

Con la cita previamente mencionada entendemos que la interacción de la persona con su medio ambiente determina las características que el empleado presentará a lo largo de su desarrollo dentro del puesto donde se desempeñe, de estas dependerá mucho la percepción que va creando el empleado y la forma en la que va cumpliendo sus funciones.

Por su parte Chiavenato (2011) nos habla de que este término que tiene su origen en el latín 'satisfacción' la cual es la acción y efecto de poder satisfacerse, va orientada al cubrir alguna exigencia o compensar, saciar, apagar lo que se debe. En cuanto a la palabra 'laboral' de igual origen del latín, va orientada al trabajo, a una medida de esfuerzo realizado por los seres humanos.

Esto ayuda con la conformación del significado de esta oración, podemos entender entonces que satisfacción laboral también es el grado de conformidad con el que una persona esté con relación a su entorno, dentro de esta podemos englobar el tipo de remuneración, el tipo de trabajo que se realiza, la seguridad que garantiza el mismo lugar donde se desempeña, en pocas palabras podemos decir que esta satisfacción nace a partir de una correlación entre la realidad laboral tangible y las expectativas de vida y desarrollo del trabajador.

De lo antes mencionado también se rescata el trabajo de Olivares y González (2014) quienes identificaron cinco dimensiones centrales concernientes a la satisfacción laboral, la personalidad y el tipo de puesto laboral:

- Variedad de habilidades, este punto nos habla de la cantidad de actividades que deben ser ejecutadas en un determinado puesto de trabajo, esto implica un bagaje de habilidades y aptitudes necesarias con las que debe contar el empleado.

- Identidad de la tarea, este es el grado en el que la actividad a realizar requiera de un inicio y final con resultados tangibles.
- Significación de la tarea, el tipo de impacto que tiene la actividad o trabajos a realizar dentro de un puesto determinado para la persona que labora en el mismo o el entorno social.
- Autonomía, hasta qué grado los requerimientos del puesto permiten al trabajador desempeñarse de manera libre e independiente con los recursos necesarios y proporcionados por la empresa.
- Retroalimentación del puesto, información que la misma empresa le hace llegar al empleado con relación a su actuar durante la realización de las actividades dentro de su puesto.

Esto mismo representa los puntos prioritarios y de mayor relevancia que toda entidad, empresa u organización debe tomar en cuenta al momento de plantearse influir, tanto de manera positiva como negativa, en la satisfacción laboral que un trabajador puede sentir.

Aunado a lo anterior es importante tener un sistema de recompensas justas donde se refiere al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas, en la percepción de justicia influyen la comparación social, las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salarios de la comunidad. (Olivares, González 2014, p.94).

Dándonos otras perspectivas del bienestar del trabajador dentro de la organización también tenemos la vista externa de este mismo, contestando la incógnita de qué acontecimientos pueden provocar cambios negativos o positivos en su desempeño podemos encontrar satisfacciones no vinculadas con el trabajo.

Para dar explicación Rodríguez, Zarco Y González (2009), nos hablan de tres hipótesis:

-Diseminación, en esta mencionan que si existe insatisfacción en otros ámbitos de la vida del empleado estos pueden afectar de manera directa su desempeño dentro de la organización.

-Compensación, si llegan a presentar insatisfacción en algún área de su vida pueden remplazar este mismo con logros en otro.

-Segmentación, la persona divide los diferentes aspectos de su vida y ninguno tiene relación con el otro, las satisfacciones que desprendan de los mismos no tiene que ver entre ellos.

2.1- SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES

El papel que desempeña el docente en sociedad le exige cubrir con ideas que esta misma supone a través del constructo diseñado de las experiencias que cualquier persona se ha formado con su vida escolar.

La investigación en torno al aprendizaje ha demostrado que la labor del docente es fundamental para que los estudiantes aprendan y trasciendan incluso los obstáculos materiales y de rezago que deben afrontar. Como ya se dijo, un buen maestro, partiendo del punto en el que encuentra a los alumnos, tiene la tarea de llevarlos lo más lejos posible en el dominio de los Aprendizajes

esperados planteados en los planes y programas de estudio, y a desarrollar su potencial. (Secretaría de Educación Pública 2017 p. 37).

La cita antes mencionada describe el perfil más actualizado de las necesidades que tienen la sociedad mexicana, pero también nos menciona que el perfil del docente debe ser tan amplio y diverso haciendo que las características del mismo deban ser especificadas para su mejor entendimiento:

- Dimensión 1, un docente que conoce a sus alumnos, que sabe cómo aprenden y lo que deben aprender.

- Dimensión 2, un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente.

- Dimensión 3, un docente que se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje.

- Dimensión 4, un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a la profesión para el bienestar de los alumnos.

- Dimensión 5: un docente que participa en el funcionamiento eficaz de la escuela y fomenta su vínculo con la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad.

Aunado a esto la Secretaría de Educación Pública (2017), presentaría un plan de evaluación de desempeño que se aplicaría en periodos de cuatro años, de igual manera deberían cubrir un mínimo de cursos de actualización por ciclo escolar.

Otro de los puntos a desarrollar sería el estrecho acercamiento que deben tener con los padres de familia, con el contexto social de los alumnos, consiguiendo así el correcto funcionamiento de estos elementos en cohesión, el promover este tipo de relaciones por parte del docente no es una tarea sencilla, lamentablemente la participación de los padres no es la más óptima para el

desarrollo de este proceso, este es otro elemento que propicia la aparición de malestar para el docente.

Se hace mención de todo esto para conocer la excesiva solicitud de requerimientos y actividades necesarias en su ambiente laboral, como lo es el trabajo en aula, relación con padres de familia y tutores, relaciones con compañeros de equipo dentro de los centros escolares, requisitos administrativos entre otros que pueden propiciar sentimientos, conflictos, problemas no solo laborales sino de salud que pueden impedir el desarrollo óptimo del especialista de la educación en la vida diaria.

CAPITULO 3 – SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL

Tiene su nacimiento en la década de los setentas en Estados Unidos de Norte América donde comenzó la utilización de términos como Burnout donde relacionaban el mismo con experiencias personales y el trabajo. Ante esta naciente necesidad se han realizado diversas investigaciones con la finalidad de definir correctamente que es y que lo determina o detona, así como medios de prevenirlo y tratarlo.

En la historia de este síndrome se tienen los primeros esfuerzos de investigación de Freudenberger, quien encontró el origen del mismo en trabajadores dedicados al logro de metas propias, consideraba que este deterioro era gradual, de la mano a esto se presentaban sentimientos de poca motivación a su trabajo.

Durante los años ochenta Maslach y Jackson (1981) proponen que este síndrome es la respuesta al conjunto de estresores de origen emocional e interpersonal que va afectando de manera crónica a la persona que lo presente, todo esto fue descubierto bajo sus investigaciones donde hacía uso de

instrumentos tales como entrevistas, observaciones, pruebas psicométricas, entre otras.

Con todos los antecedentes previamente mostrados el estudio del presente síndrome fue ubicado de manera más puntual a los trabajadores encargados de prestar servicios donde existiera una relación entre emisor y receptor, dentro de este rubro se engloban a profesionales de la salud, servicios sociales, de la educación y trabajadores en defensa de la ley.

Continuando con una de las figuras reconocidas dentro de la investigación del Burnout, Christina Maslach lo define como un síndrome caracterizado por tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo (Maslach 1986).

-Agotamiento emocional, se le conoce así al cansancio emocional que provoca en la persona que lo presenta sentimientos relacionados con la pérdida de autoestima, angustia, estrés y en ciertos grados, presentar síntomas de depresión.

- Despersonalización, existente desapego, insensibilidad y deshumanización que suele ser dirigida a la persona que se le ofrece el servicio. Esto es provocado por una carencia de estrategias que impiden la correcta relación con estos.

-Falta de realización personal, a raíz de una autoevaluación profesional negativa el trabajador no puede o no tiene la capacidad de desarrollar habilidades comunicativas y de interacción adecuadas para convivir con los usuarios.

Posterior a la presentación de este tipo de características los rasgos de la personalidad tienden a ser modificados adquiriendo ahora un carácter rígido e inflexible. En ocasiones este tipo de síntomas llegan a ser confundidos con otro tipo de padecimientos, síndromes o males, el más usual para toda persona adulta sometida a jornadas laborales es el estrés laboral, distinguiéndolo del mismo, el burnout surge como un impacto acumulativo en contextos de servicios humanos

(Lacovides et.al. 2003). Algunas de diferencias que podemos destacar de para el mejor entendimiento del estrés laboral con el Burnout son:

Estrés laboral:	Burnout:
Atención desmesurada de cualquier situación problemática.	Escaso interés en situaciones problemáticas.
Hiperactividad emocional.	Desconocimiento emocional.
Mala salud a nivel físico.	Daño emocional.
Agotamiento o falta de energía física.	Agotamiento que afecta la motivación y la energía mental.

Tabla 1. Diferencias entre estrés laboral y burnout

Profundizando en el entendimiento de la sintomatología que se presenta en este síndrome Pedro Gil-Monte (2005), basándose en sus estudios, así como en los de diversos investigadores, clasifica los síntomas del burnout en cognitivos, afectivos-emocionales, actitudinales, y sociales.

- Cognitivos, en este se incluyen el sentirse contrariado, pensar que su trabajo no es lo suficientemente valorado e incapaz de realizar tarea alguna, pensamientos pesimistas reflejando inseguridad o sensaciones de pérdida de autoestima.
- Afectivos-emocionales, carencia en el control de emociones, irritabilidad, tristeza, angustia, que puede llegar a provocar episodios de agresividad desencadenando un desgaste emocional enfado, aunado a depresión u otros malestares.
- Actitudes, en este se presenta una falta de motivación por continuar trabajando, acompañado también de actitudes de intolerancia, impaciencia, comportamientos no adecuados para la creación de ambientes propicios dentro del trabajo, quejarse de todo, ver en ocasiones a los alumnos, pacientes o personas a la que va dirigido su trabajo con frialdad.

De manera más actualizada La Organización Mundial de la Salud en el 2019 menciona el síndrome de desgaste ocupacional, definiéndolo como:

Es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1.- sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2.- aumento de distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3.- eficacia profesional reducida. El síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida. (OMS, 2019).

3.1 BURNOUT EN LOS DOCENTES MEXICANOS

En líneas anteriores se menciona como parte del origen de este síndrome, el estrés, pudiendo definirse como el conjunto de procesos y respuestas neuroendocrinas, inmunológicas, emocionales y conductuales ante situaciones que significan una demanda de adaptación mayor que lo habitual para el organismo, y/o son percibidas por el individuo como amenaza o peligro, ya sea para su integridad biológica o psicológica. Con esto Bermúdez & Mora (2012) mencionan que se experimenta más estrés cuando se percibe una situación como peligrosa, difícil o dolorosa y que no se tienen en cuenta los recursos para abordarlo, y que el estrés manejado de manera inadecuada puede llevar a la ansiedad, el retraimiento, la agresión, las enfermedades físicas como dolor de cabeza, de estómago, problemas gastrointestinales y dermatológicos, o destrezas inadecuadas para confrontarlo tales como el uso de las drogas y/o del alcohol.

Dentro de los mencionados estresores podemos encontrar el tipo y periodos de jornadas largas de trabajo, la presión de los tiempos en que debe ser cumplido,

conflictos con los alumnos y los padres de estos mismos, salones de clases sobresaturados, falta de reconocimiento laboral por parte de los jefes directos (directores y supervisores), el no cumplir el alcance de aprendizajes esperados por parte de los alumnos, entre otras situaciones que fomentan el estrés en docentes.

Por el lado fisiológico se han reportado presencia de problemas gastrointestinales, de espalda, de cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias (Paine 1982; Zapf 2002). Aunado a esto se presentan también problemas con la memoria, atención y concentración, en ocasiones le impide llegar a un punto de relajación, otros problemas de salud pueden ser resfriados comunes o de manera más grave y crónica, propensos a padecer diabetes.

Este tipo de reacciones son muy comunes en estilos de vida, laborales, sociales, intelectuales y emocionales con la demanda a la que se enfrentan especialistas de la educación. Consultando trabajos que den contexto a la actual situación de los especialistas en la educación la autora Escalante (2010) tomó a un grupo de 460 profesores que laboraban en 144 escuelas de zona urbana de educación pública en la Ciudad de México, Puebla, Guanajuato, Querétaro e Hidalgo dentro de nivel primaria, el estudio arrojó como resultado que un 68.7% de estos presentaron Burnout resaltando dentro de este número un 75% que encontraba insatisfactorio la actividad laboral y crecimiento dentro de la Secretaría de Educación Pública. Esto nos habla de que, al no tener una estabilidad laboral, como es el caso de los docentes con nombramientos temporales o indefinidos están más propensos a presentar este síndrome dando pie a un agotamiento emocional que afecta al docente a nivel personal afectando también su salud física y emocional.

Características propias de la profesión, llevan al docente a enfrentarse también a un ambiente de trabajo, con características muy específicas y poco estimulantes que comienzan a propiciar un deterioro en el desempeño de sus funciones, causando así abstenciones, bajo rendimiento en la calidad el servicio

que ofrecen a los alumnos, accidentes de trabajo u otras situaciones que interrumpen la continuidad de la vida laboral del trabajador de la educación.

METODOLOGÍA MIXTA

POBLACIÓN

Se trabajó con profesionales de la educación dedicados exclusivamente a la docencia, los mismos laboran frente a grupo dentro de escuelas públicas de nivel preescolar y primaria, se ubican dentro del sector público en una zona urbanizada y céntrica de la Ciudad de México, de manera voluntaria accedieron a participar en el presente trabajo.

Del nivel preescolar se contó con la participación de 14 docentes que intervienen de manera directa frente a grupo, mientras que en el nivel de primaria se logró la intervención de 25 docentes titulares.

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA:

Se realizó el siguiente trabajo mediante muestreo no probabilístico con cuatro grupos de docentes laborando dentro de la Ciudad de México en la alcaldía de Benito Juárez a nivel preescolar y primaria los cuales comparten el mismo nivel socioeconómico.

PARTICIPANTES:

Las escuelas donde fueron aplicados estos instrumentos son en el preescolar Lic. Alejandro Quijano y la Escuela Primaria Licenciado Eduardo Novoa

- Grupo 1: Participantes que lleven 10 o más años de servicio frente a grupo en nivel preescolar.
- Grupo 2: Participantes que lleven 9 o menos años de servicio frente a grupo en nivel preescolar.
- Grupo 3: Participantes de lleven 10 o más años de servicio frente a grupo en nivel primaria.
- Grupo 4: Participantes que lleven 9 o menos años de servicio frente a grupo en nivel preescolar.

TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Para la presente investigación se realizó una intervención de tipo cuasi-experimental, en donde el investigador partió del trabajo de cuatro grupos de docentes donde condiciones de trabajo y nivel educativo fueran los mismos con la finalidad de aplicar los mismos instrumentos de evaluación para así poder medir y comparar los resultados arrojados.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Basado en una investigación descriptiva donde a partir de la implementación de dos instrumentos se determinará la relación entre las condiciones laborales a las que están sometidos los docentes y la relación con las características del síndrome de Burnout.

INSTRUMENTOS:

Se eligió para la detección del síndrome, el Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson, este se trata de un cuestionario auto administrado, constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y

actitudes del profesional en su trabajo y hacia los usuarios (pacientes, estudiantes, profesores, entrenadores), el inventario se divide en tres sub escalas, cada una de las cuales mide las tres dimensiones que se suponen configuran Síndrome de Burnout: Agotamiento emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems) y Reducida realización personal (8 ítems).

Para el rubro de satisfacción laboral se seleccionó un instrumento orientado al conocimiento de la satisfacción laboral en docentes, la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (Anaya, 2007), es una herramienta que tiene la característica de poder ser aplicada con posibilidad de ser auto implementada, o también de ser realizada colectivamente. Aunado a esto su brevedad es otro punto a favor de la misma, el tener las alternativas de respuesta especificadas, la posibilidad de seleccionar de entre una sencilla escala numérica la respuesta más acertada, el instrumento se conforma de 32 ítems, el formato de respuesta del mismo se ajusta a una escala tipo Likert que comprende desde 1 (muy bajo) hasta (5) muy alto.

La posibilidad de garantizar el anonimato a los respondientes de la escala se constituye en un importante elemento determinante de la validez de las respuestas.

MATERIALES:

Los instrumentos se aplicaron de manera online a través de correos electrónicos donde se hizo llegar de manera directa a cada uno de los docentes participantes, estos mismos, con indicaciones de llenado específicas.

PROCEDIMIENTO:

Se propuso el diagnóstico del Síndrome de Burnout en docentes de educación pública en nivel de preescolar y primaria, tomando como punto de

partida el tiempo que han pasado los mismos trabajando frente a grupo y las consecuencias en su desarrollo laboral y como el ejercicio de esta profesión puede repercutir en la calidad del servicio que brinda a los educandos el especialista de la educación.

Posterior a tener la autorización para la realización del presente trabajo, con propuesta en mano comenzó el acercamiento a dos instituciones que cumplieran con las mismas características socioeconómicas y demográficas.

Debido al aislamiento preventivo y medidas de restricción que comenzaron en toda la república mexicana debido a la pandemia de COVID-19, fue imposible la aplicación de los instrumentos de manera presencial, a través de las directoras de los planteles se les hizo llegar vía electrónica estos mismos.

Al momento de recibir respuestas de los instrumentos se procedió a calificarlos y realizar el análisis estadístico.

ANÁLISIS DE DATOS:

Para la detección del Síndrome de Burnout se decidió realizar la aplicación, vía electrónica, a los cuatro grupos muestra pidiendo contestaran de manera anónima el Maslach Burnout Inventory, MBI (Maslach y Jackson 1981), junto con la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (Anaya, 2007), se obtuvieron de ahí los primeros resultados.

Posterior a esto y con la ayuda de los resultados arrojados por el primer instrumento, se ubicó a los casos de Burnout y se procedió a correlacionar con el objetivo de encontrar la relación entre las condiciones laborales a las que están sometidos los docentes por más de 10 años laborando y el Burnout.

Se estimó una Alpha de Cronbach para evaluar la confiabilidad de ambos instrumentos aplicados.

Finalmente se procedió a la interpretación de los datos obtenidos a través de un análisis estadístico con el apoyo de gráficos.

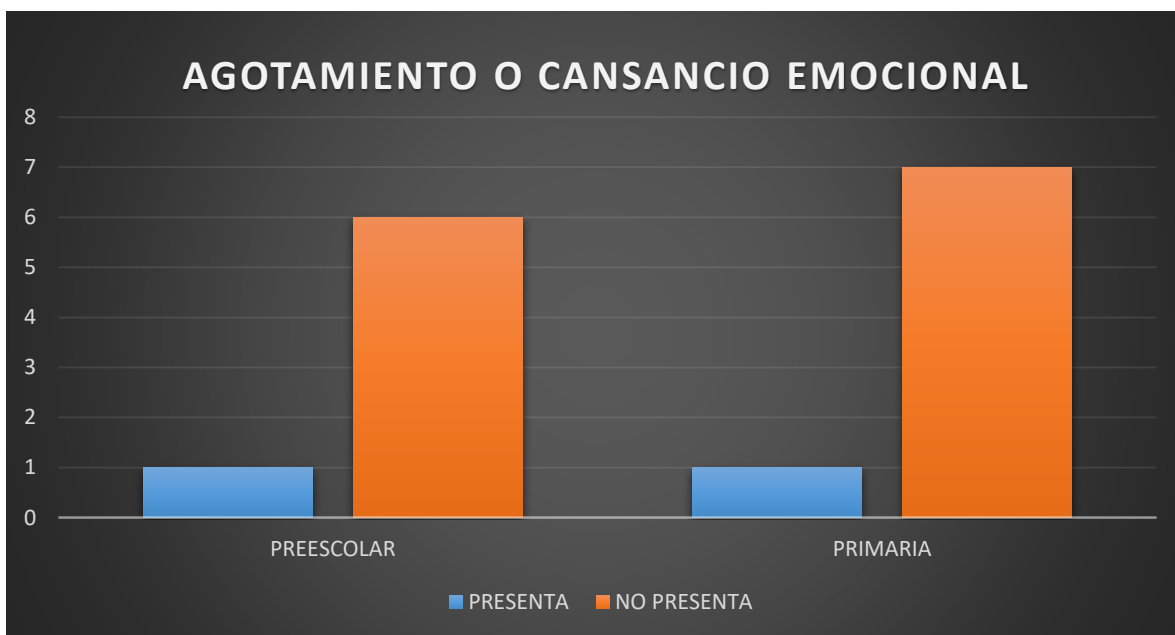
RESULTADOS

Posterior a la aplicación de los instrumentos previamente seleccionados y mencionados, se obtuvieron los siguientes datos. Estos fueron de una muestra total de 39 docentes del sector público laborando en la alcaldía Benito Juárez. El análisis fue realizado basados en la variable del Síndrome de Burnout y su relación con los años de servicio.

GRUPOS	PORCENTAJE	FRECUENCIA
Grupo 1: Participantes que lleven 10 o más años de servicio frente a grupo en nivel preescolar.	17.9	7
Grupo 2: Participantes que lleven 9 o menos años de servicio frente a grupo en nivel preescolar.	17.9	7
Grupo 3: Participantes de lleven 10 o más años de servicio frente a grupo en nivel primaria.	43.58	17
Grupo 4: Participantes que lleven 9 o menos años de servicio frente a grupo en nivel primaria.	20.5	8
TOTAL	100	39

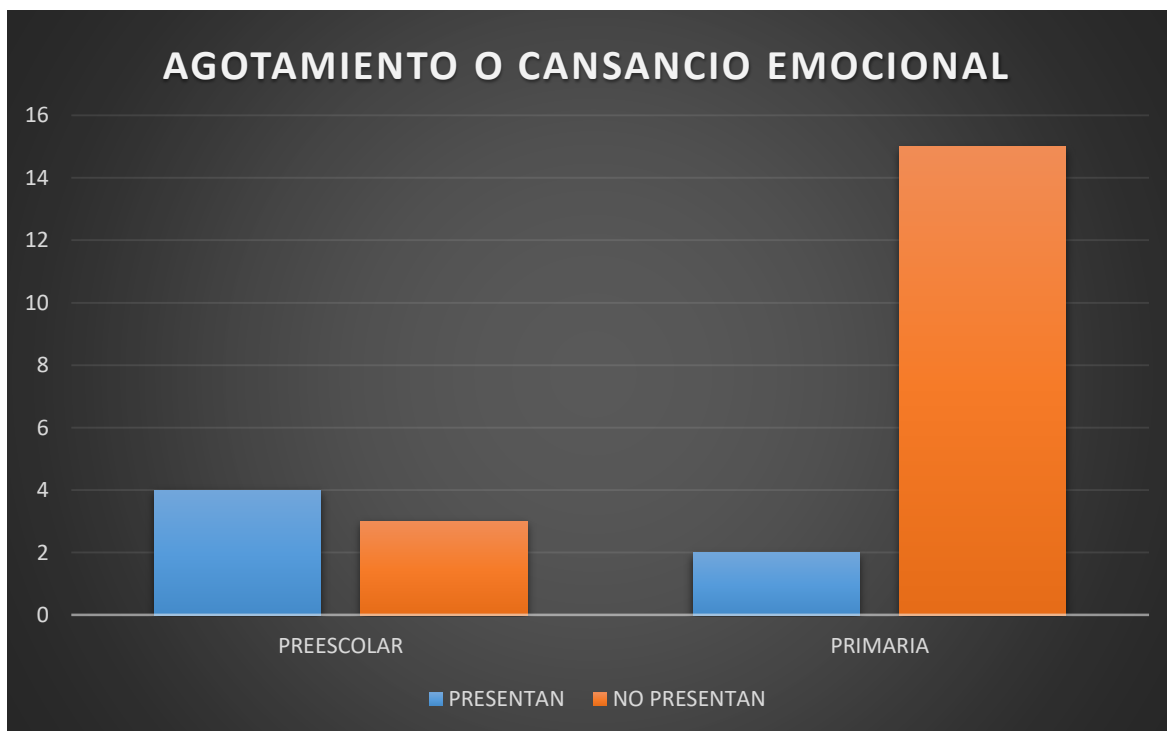
Tabla 2. Distribución de la muestra por grupos

El gráfico 1 muestra los casos, tanto en preescolar como en primaria, del Síndrome de Burnout en su primer subescala que es el agotamiento o cansancio emocional. Solo un docente de nivel preescolar, de un total de 7, y uno en primaria, con una participación de 8 docentes, dicen sentirse exhaustos a raíz de las exigencias del trabajo docente frente a grupo.



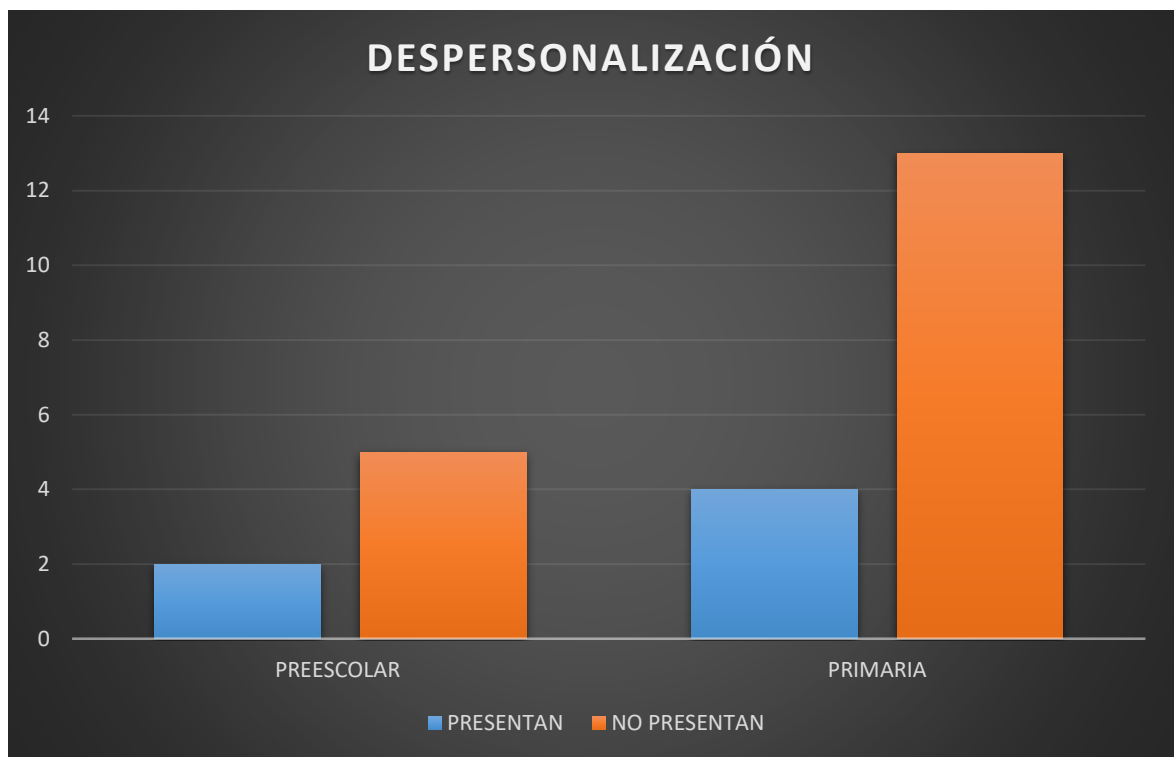
Gráfica 1. Agotamiento o cansancio emocional en docentes con menos de 9 años de servicio.

Dentro del gráfico número 2 y en contraste con el anterior, los docentes con más de 10 años de experiencia trabajando con alumnos, arrojaron que en nivel primaria donde se tuvo la participación de 17 docentes, 2 de ellos se consideran agotados emocionalmente mientras que en nivel preescolar donde se contó con 7 docentes participantes, 4 de ellos se muestran exhaustos debido a las exigencias que el nivel les impone en su actuar docente.



Gráfica 2. Agotamiento o cansancio emocional en docentes con más de 10 años de servicio.

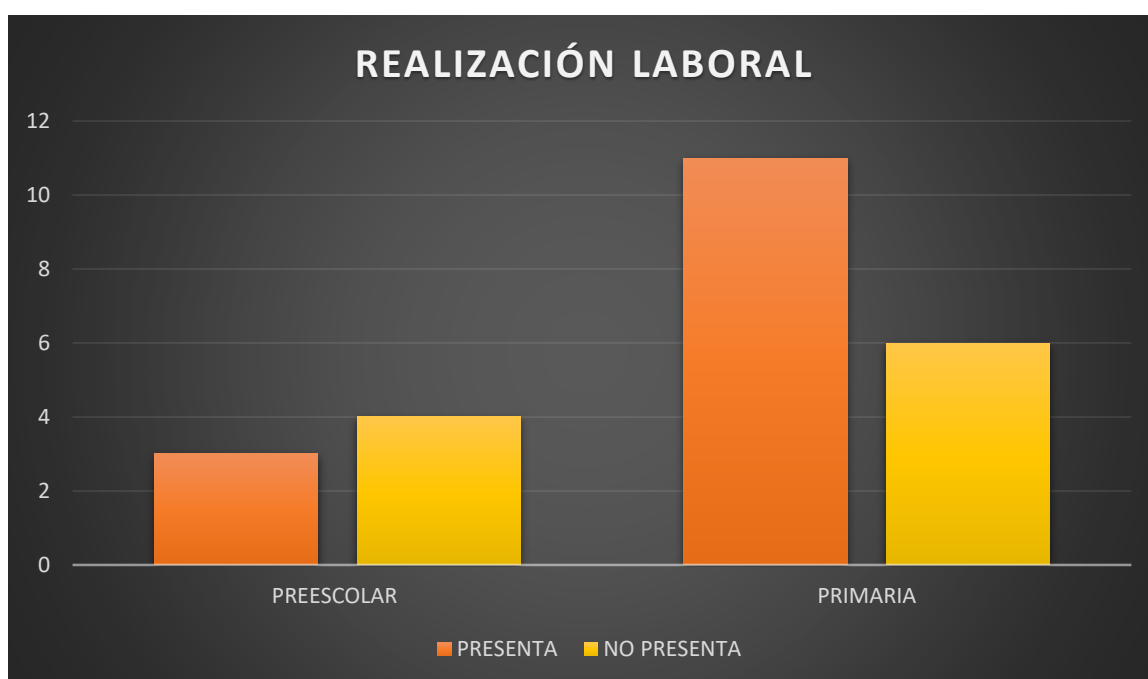
Dentro del instrumento utilizado para la medición del síndrome de Burnout se maneja la siguiente sub escala que es la despersonalización, dentro del mismo se observó solo en docentes con más de 10 años de servicio, en nivel preescolar encontramos 2 docentes de los 7 participantes que consideran tener actitudes frías y distantes dentro de su trabajo en grupo, en el caso de los maestros de primaria 4 de los 17 participantes puntuaron por arriba del estándar de despersonalización. Se muestra en el gráfico 3 los siguientes datos.



Gráfica 3. Despersonalización en docentes de preescolar y primaria con más de 10 años de servicio frente a grupo.

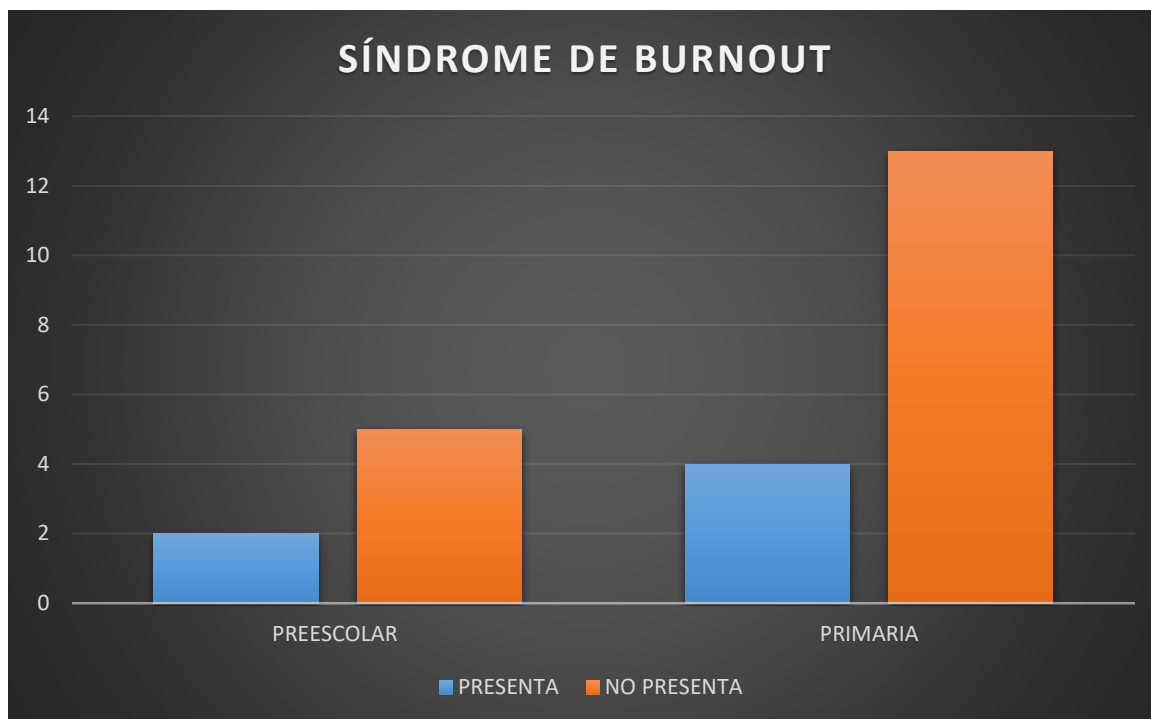
En la tercer y última sub escala denominada como realización profesional encontramos a la totalidad de los docentes de primaria y preescolar con menos de 10 años de servicio satisfechos y conformes con los logros laborales obtenidos hasta ahora, en contraste los docentes con más de 10 años de experiencia frente a grupo algunos demuestran inconformidad con sus actuales logros laborales.

Dentro del gráfico 4 observamos en nivel preescolar a 4 de los 7 participantes inconformes con su realización laboral, en contraste 6 de 11 docentes en primaria no consideran el trabajo realizado a lo largo de su vida laboral satisfactorio.



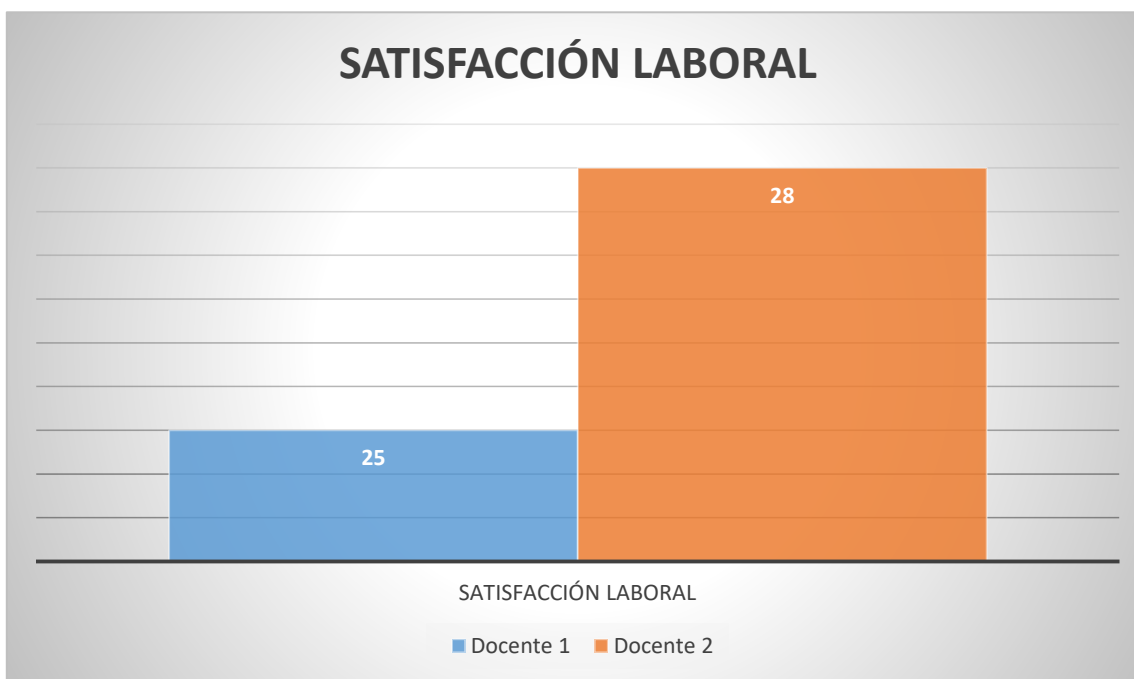
Gráfica 4. Sentimiento de realización laboral por parte de los docentes con más de 10 años de servicio.

Al obtener la suma de los totales de cada uno de los ítems y ubicando las sub escalas antes mencionadas se observaron los siguientes datos en cuanto a la detección del síndrome de Burnout en docentes, lo que son los dos grupos muestra con menos de 10 años de servicio frente a grupo no muestran ningún caso de presencia del Síndrome de Burnout, en contraste con el trabajo por más de 10 años frente a grupo de docentes de preescolar y primaria.



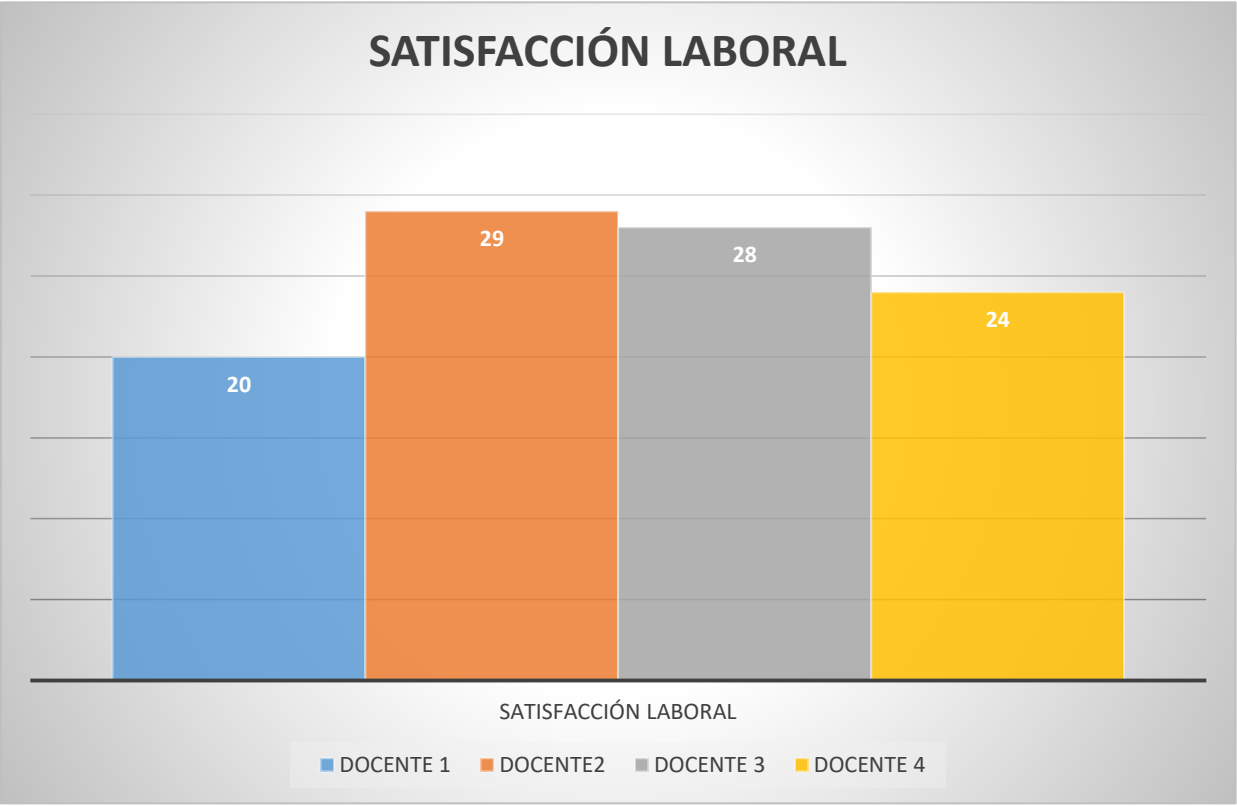
Gráfica 5. Presencia del Síndrome de Burnout en docentes de preescolar y primaria con más de 10 años de experiencia.

Posterior a la detección de Burnout en donde se identificaron a 2 docentes en nivel preescolar y 4 en primaria, hallados en los grupos uno y tres que son nivel preescolar y primaria laborando más de 10 años consecutivos, se procedió a la interpretación del segundo instrumento aplicado que fue la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (Anaya, 2007). En el gráfico 6 podemos observar la primera dimensión que cuantifica el instrumento que es satisfacción laboral, para esta se maneja una puntuación media de 30 puntos.



Gráfica 6. Satisfacción laboral en docentes con Síndrome de Burnout en preescolar.

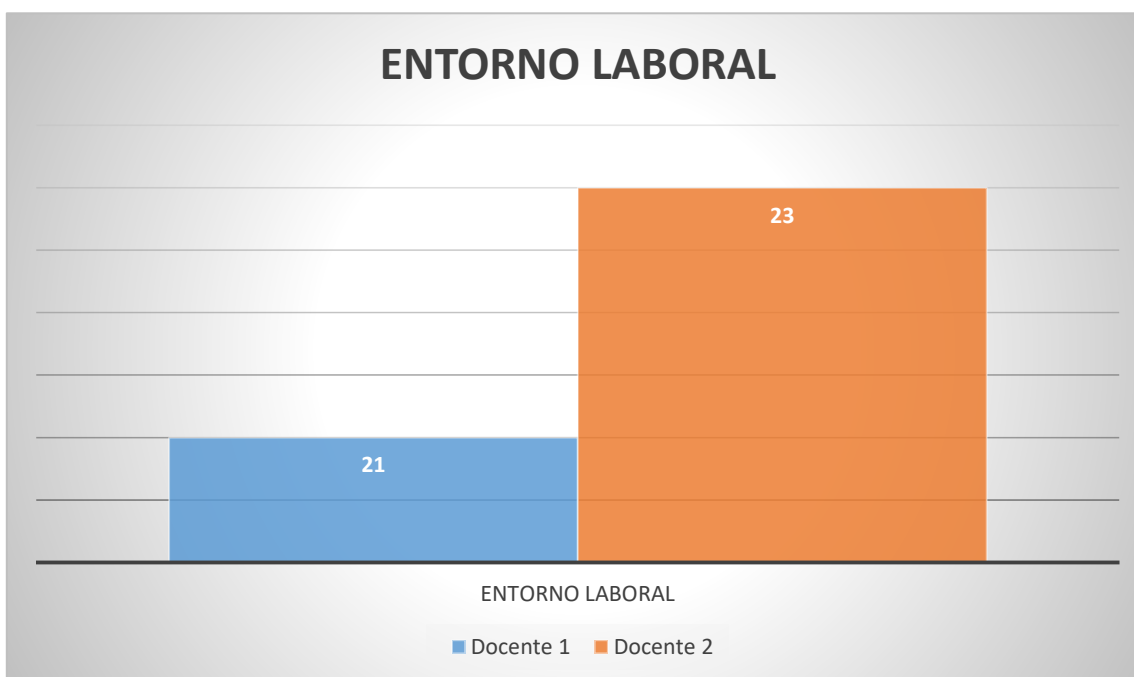
En el gráfico 7 podemos observar el grado de satisfacción que siente por la tarea que los docentes realizan día con día en las escuelas, esta muestra de 4 docentes que presentaron síndrome de Burnout en nivel primaria se ubican por debajo de la medida estándar, puntuada por arriba de los 30.



Gráfica 7. Satisfacción laboral en docentes con Síndrome de Burnout en primaria.

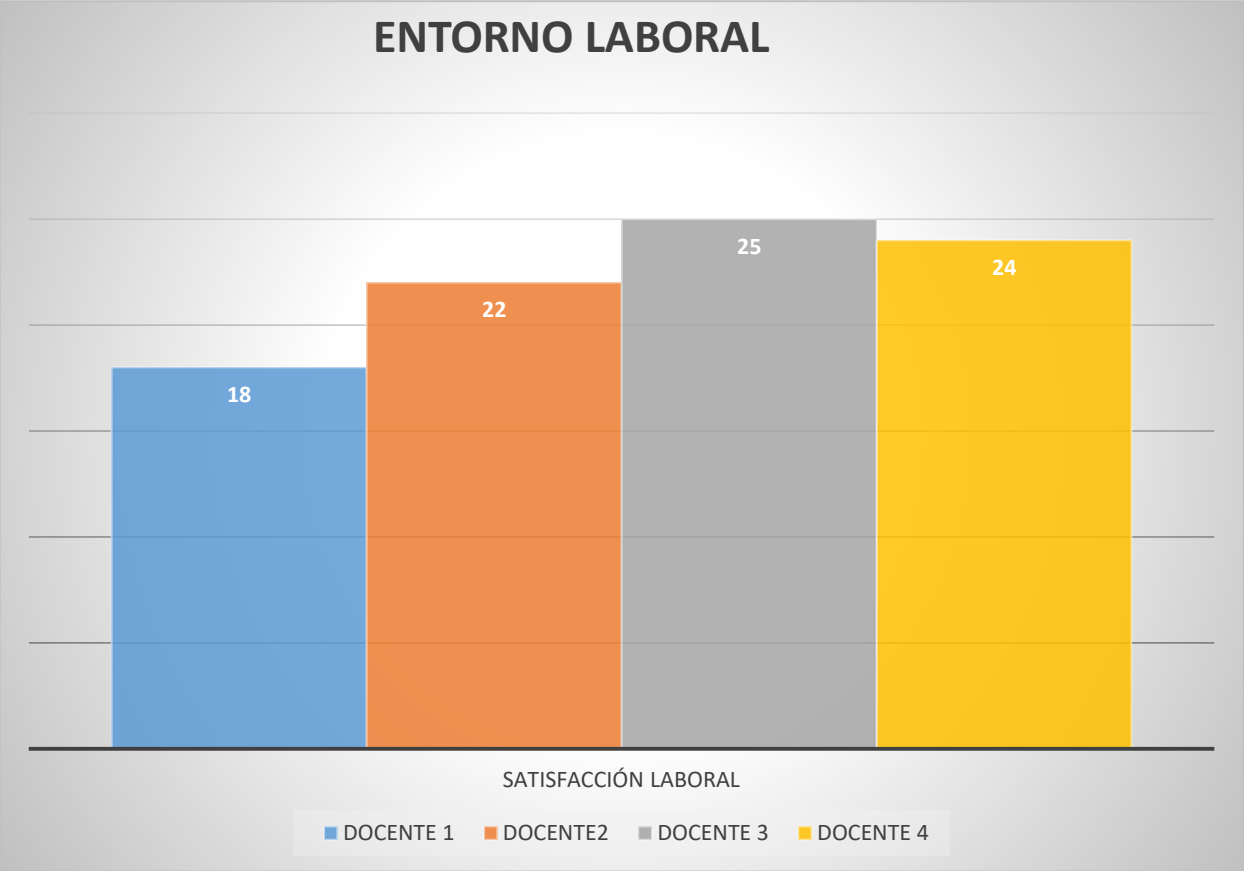
Dentro del instrumento utilizado para la medición del grado de satisfacción laboral se encuentra la sub escala del entorno laboral, en estas se comprende el sentir del docente con relación al ambiente laboral, las relaciones con sus iguales, apoyo técnico pedagógico que recibe por sus superiores entre otros.

En el gráfico 8, el tercer rubro concerniente al entorno laboral adecuado observamos número obtenidos en los instrumentos por debajo del valor referencial medio.



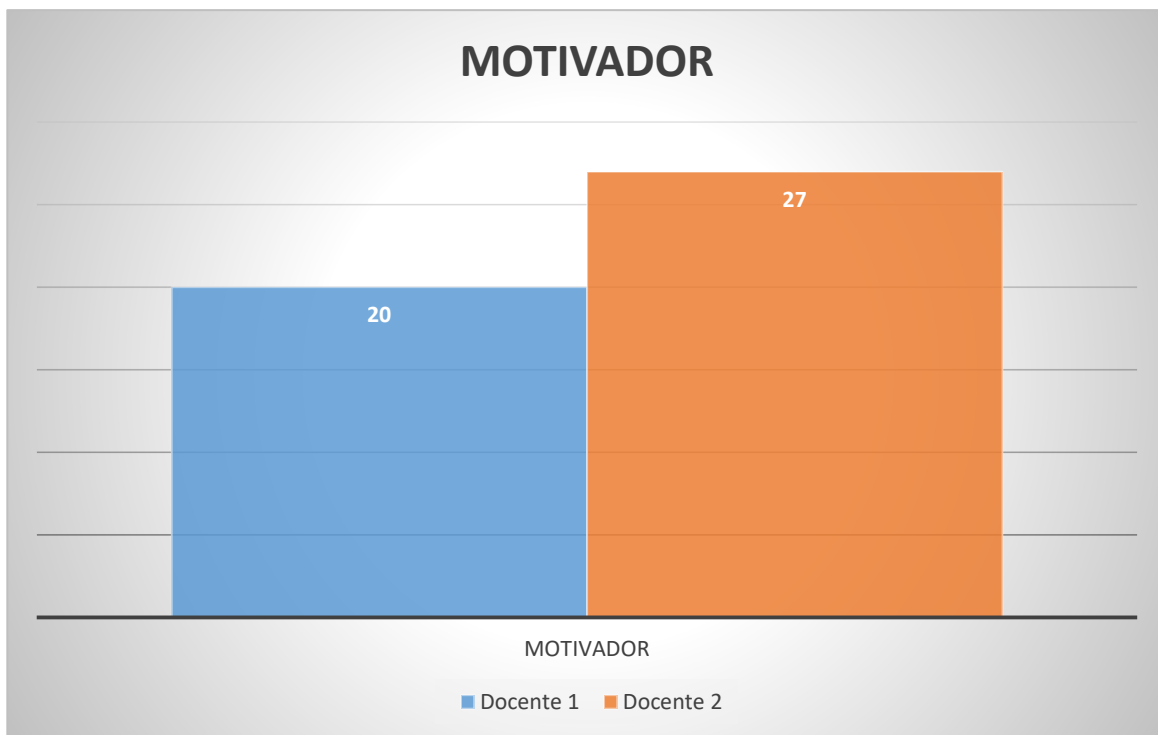
Gráfica 8. Entorno laboral en docentes de preescolar con Síndrome de Burnout.

En el gráfico número 9 observamos a los 4 docentes que presentaron Burnout y su sentir en cuanto al ambiente laboral que rodea a estos especialistas de la educación. De igual manera las puntuaciones arrojan números por debajo de la media de regularidad.



Gráfica 9. Entorno laboral en docentes de primaria con Síndrome de Burnout.

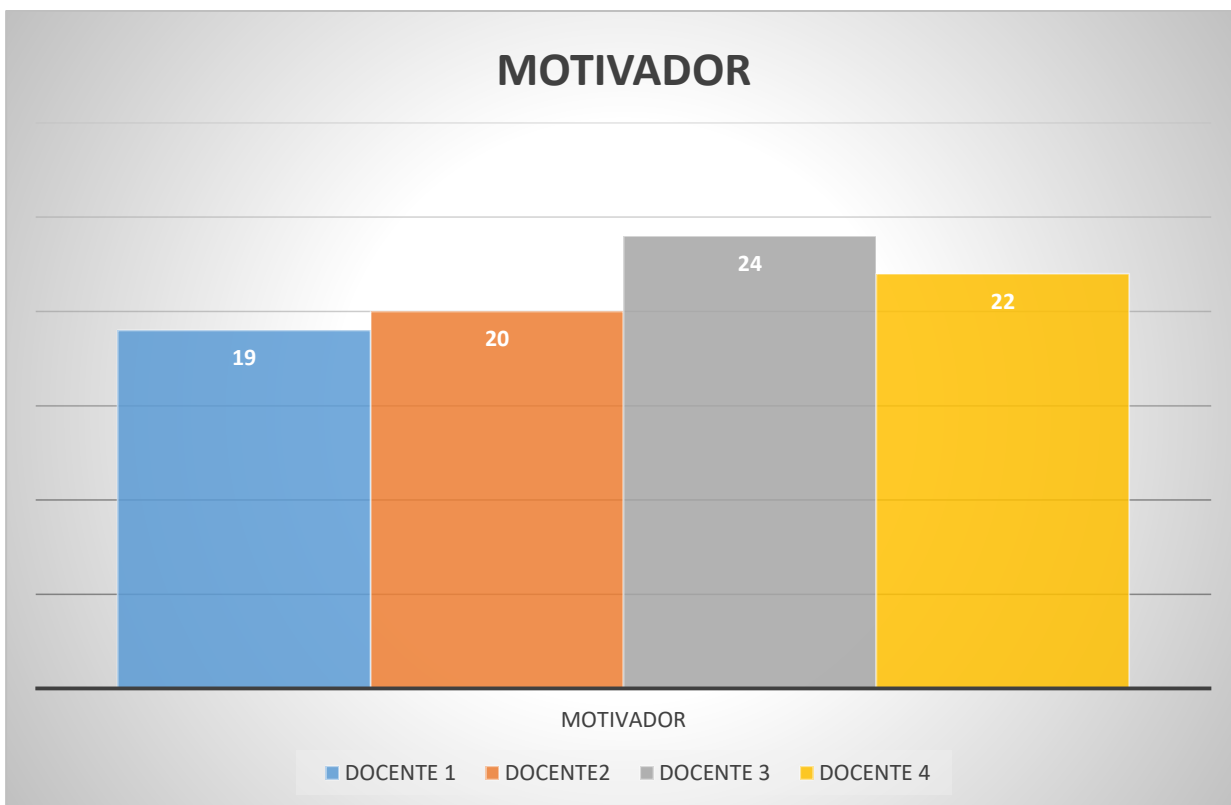
El último aspecto evaluado fue el sentimiento de motivación que consideran reciben o sienten dentro de la labor como docentes de grupo, aspectos como el promocionar o cambiar de puesto a partir de su desempeño, tener superiores competentes y justos que reconozcan al docente en su trabajo en aula, son parte de las preguntas abordadas en este rubro. En la gráfica 10 se observa a uno de los docentes dentro del margen de regularidad mientras que el docente número uno puntuó por debajo del estándar.



Gráfica 10. Sentimiento de motivación en docentes de preescolar con Burnout

Dentro de los datos arrojados por docentes de primaria que presentan Burnout se observó a toda la muestra con sentimientos no motivantes para realizar su labor dentro de aula.

En el gráfico 11 se observa la puntuación obtenida por los cuatro docentes con Burnout en la subescala de motivación.



Gráfica 11. Sentimientos de motivación en docentes de primaria con Burnout.

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

En la tabla 3 se observan los datos estadísticos descriptivos obtenidos del Síndrome de Burnout en el primer grupo muestra que está conformado por maestros con 9 años o menos laborando en el sector público dentro del nivel preescolar. La puntuación más alta se registró en el factor 3 de realización personal.

Síndrome de Burnout	N	Media	Moda
F1 Cansancio emocional	7	17.14	4
F2 Despersonalización	7	3.2	2
F3 Realización personal	7	43.28	44

Tabla 3. Estadístico de Inventario Maslach Burnout en docentes con menos de 9 años laborando en preescolar.

Dentro de la tabla 4 se muestra al grupo de docentes donde los mismos han laborado por más de 10 años frente a grupo en el sector público en nivel preescolar. Estadísticamente el instrumento de satisfacción laboral, podemos observar la media y moda de los siguientes maestros.

Síndrome de Burnout	N	Media	Moda
F1 Cansancio emocional	7	29	30
F2 Despersonalización	7	8	12
F3 Realización personal	7	33.5	37

Tabla 4. Estadístico de Inventario Maslach Burnout en docentes con más de 10 años laborando en preescolar.

En la tabla 5 se observan los datos estadísticos descriptivos obtenidos del Síndrome de Burnout en el primer grupo muestra que está conformado por maestros con 9 años o menos laborando en el sector público dentro del nivel primaria. La puntuación más alta se registró en el factor 3 de realización personal.

Síndrome de Burnout	N	Media	Moda
F1 Cansancio emocional	8	15.4	4
F2 Despersonalización	8	5.1	3
F3 Realización personal	8	50.4	48

Tabla 5. Estadístico de Inventario Maslach Burnout en docentes con menos de 9 años laborando en primaria.

Dentro de la tabla 6 se muestra al grupo de docentes donde los mismos han laborado por más de 10 años frente a grupo en el sector público en nivel primaria. Estadísticamente el instrumento de satisfacción laboral, podemos observar la media y moda de los siguientes maestros.

Síndrome de Burnout	N	Media	Moda
F1 Cansancio emocional	17	20.41	32
F2 Despersonalización	17	5.8	15
F3 Realización personal	17	29.8	25

Tabla 6. Estadístico de Inventario Maslach Burnout en docentes con más de 10 años laborando en primaria.

Posterior a la aplicación y detección de los casos en que se presentaba el Síndrome de Burnout, se procedió a interpretar las puntuaciones dadas por todos los docentes en la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (Anaya, 2007), cabe resaltar los resultados arrojados en preguntas muy específicas en donde los docentes independientemente del resultado en el primer instrumento muestran puntuaciones por debajo de la media.

En la tabla 7 podemos observar los resultados obtenidos en la pregunta con relación a la remuneración que perciben los docentes tanto de educación preescolar como en primaria donde no llega a ser tan notoria la diferencia entre la media de respuesta contestada.

Grupos	N	Media	Moda
Grupo 1: Participantes que lleven 10 o más años de servicio frente a grupo en nivel preescolar.	7	2.2	2
Grupo 2: Participantes que lleven 9 o menos años de servicio frente a grupo en nivel preescolar.	7	2.7	3
Grupo 3: Participantes de lleven 10 o más años de servicio frente a grupo en nivel primaria.	17	2.5	2
Grupo 4: Participantes que lleven 9 o menos años de servicio frente a grupo en nivel primaria.	8	3.1	3

Tabla 7. Remuneración obtenida en los cuatro grupos muestra.

Otra de las preguntas con respuestas bajo el grado medio de satisfacción es el reconocimiento económico del trabajo en relación con el rendimiento laboral que los docentes ofrecen frente a grupo, se observa la inconformidad de manera generalizada en los cuatro grupos. En la tabla 8 se observa la media de docentes con menos de 9 años laborando ligeramente más alta al resto de los grupos.

Grupos	N	Media	Moda
Grupo 1: Participantes que lleven 10 o más años de servicio frente a grupo en nivel preescolar.	7	2.1	2
Grupo 2: Participantes que lleven 9 o menos años de servicio frente a grupo en nivel preescolar.	7	2.1	3
Grupo 3: Participantes de lleven 10 o más años de servicio frente a grupo en nivel primaria.	17	2	2
Grupo 4: Participantes que lleven 9 o menos años de servicio frente a grupo en nivel primaria.	8	2.5	3

Tabla 8. Reconocimiento económico proporcional al rendimiento laboral en los cuatro grupos muestra.

Un aspecto que también resalta en los resultados, es la calidad en cuanto a seguridad social que el gobierno otorga a todo trabajador del estado. En la tabla 9 se puede observar una coincidencia estadística en la valoración que los docentes dan al servicio de seguridad social.

Grupos	N	Media	Moda
Grupo 1: Participantes que lleven 10 o más años de servicio frente a grupo en nivel preescolar.	7	2	2
Grupo 2: Participantes que lleven 9 o menos años de servicio frente a grupo en nivel preescolar.	7	2.2	2
Grupo 3: Participantes de lleven 10 o más años de servicio frente a grupo en nivel primaria.	17	2.4	2
Grupo 4: Participantes que lleven 9 o menos años de servicio frente a grupo en nivel primaria.	8	3	3

Tabla 9. Seguridad social brindada por el gobierno a docentes de nivel preescolar y primaria.

DISCUSIÓN

A partir de los resultados arrojados y analizados, partiendo de los instrumentos utilizados, se obtuvieron las siguientes conclusiones. Al inicio de la presente investigación se estableció un trabajo con 4 grupos muestra con la finalidad de identificar alguna diferencia entre los mismos que diera respuesta a las preguntas de investigación.

Como primer paso se sintetizó la información del instrumento para detección del síndrome de Burnout en todos los docentes, el instrumento utilizado se divide en sub escalas, cada uno de los ítems es ubicado dentro de alguna de estas con la finalidad no solo de detectar el Burnout sino también identificar, a partir de una escala, personas que se encuentren propensas a presentar el mismo.

Como se puede observar en la gráfica 1 se engloban a los docentes de preescolar y primaria con menos de 9 años de experiencia, en su primer sub escala de agotamiento o cansancio emocional, se presenta menos de un 15% de la muestra con puntuaciones por arriba del estándar, pasando a la gráfica 2 donde se sintetiza la puntuación total de docentes de preescolar y primaria con más de 10 años en trabajo dentro de aula, 25% de la población demostraban sentirse cansados o agotados debido a las exigencias del papel del docente en el contexto México.

En la siguiente sub escala, que habla de una despersonalización del individuo hacia su trato con los demás, las preguntas en este rubro indican que si se llega a obtener un número mayor a 9 el profesional de la educación se encuentra ajeno al fomento de relaciones empáticas con las personas a quienes brinda servicio, en este caso el trato e interés que reciben los alumnos por parte de su maestro. Aquí la gráfica 3 nos vuelve a arrojar resultados donde los grupos muestra con mayor experiencia presentan estos malestares que limitan su labor docente. La población con un grado de despersonalización es de 25% de los dos grupos muestra.

Dentro del Burnout el mismo instrumento indica una relación directa entre la realización laboral limitada o no lograda, este punto es la tercer sub escala a medir, con muestras o indicios de la presencia de síntomas o sentimientos, que no solo afectan el desarrollo laboral del individuo sino que al paso del tiempo el desgaste comienza a reflejar sus implicaciones a nivel interpersonal, relaciones con iguales, núcleo familiar, de amistad y de contexto. Es así que esta escala mide el nivel de satisfacción laboral que los docentes presentan.

En la gráfica 4 vuelven a mostrar fluctuaciones, en comparación con los dos grupos con menos años de experiencia, donde los docentes con más de 10 años trabajando frente a grupo muestran inconformidad con los logros obtenidos en la actualidad, realizando la sumatoria de los dos niveles se ve un 41% de la población docente insatisfecha con su actual puesto.

Con los datos previamente mostrados damos respuesta a una de las preguntas de investigación donde se consideraba que al trabajar más de 10 años de manera consecutiva, directamente con alumnos cursando el preescolar y la primaria, existe el riesgo de padecer síndrome de burnout, ahora se identificará uno de los factores que lo detonan, incentivan o provocan en los docentes mexicanos.

Dentro de todos los elementos que conforman al papel del docente mexicano se optó por conocer que aspectos de su vida laboral, de su día a día, provocaban la aparición de todos estos males que aquejan a los trabajadores de la educación.

A partir de los resultados obtenidos en la implementación del segundo instrumento de satisfacción laboral se encontró una conexión entre los 4 grupos muestra donde todos demuestran inconformidad en cuanto a la remuneración obtenida por el esfuerzo y desempeño laboral que realiza, demostrando así que las exigencias en el ámbito laboral, en ocasiones, rebasan la percepción de retribución monetaria que el trabajador obtiene por los servicios ofrecidos, esto puede ser observando en las tablas 7 y 8.

Otro factor donde coinciden los docentes de educación preescolar y primaria de los cuatro grupos, lo podemos ubicar en la pregunta relacionada a la seguridad social, aquí de igual manera se observa una puntuación por debajo del rango regular, en la tabla 9 los participantes consideran deficiente el servicio de salud, seguridad y de prestaciones al que tiene derecho al momento de trabajar en el sector público, el trabajador al no sentirse seguro o en condiciones adecuadas que al final de la jornada o de la misma jubilación, le garanticen prestaciones de calidad, comienza a dudar de la valía que le dan a su trabajo, corresponde con lo que el empleador, en este caso el gobierno, ofrece, es aquí cuando se da respuesta a otra de las preguntas de investigación planteadas al inicio de esta investigación.

Estas condiciones laborales que ofrece el gobierno mexicano para los docentes, a la vista y perspectiva de los mismos, no son consideradas justas o correspondientes a la función desempeñada, estas a la larga pueden provocar sentimientos de poco reconocimiento, de la mano con otros factores sociales y personales podría dejar en un estado de vulnerabilidad al especialista de la educación a presentar problemas físicos o emocionales.

LIMITACIONES

Dentro de las limitaciones encontradas en la presente investigación podemos observar el tamaño de la muestra, debido a condiciones sociales del país al momento de la aplicación este trabajo solo contó con 39 participantes por lo que los resultados no pueden ser generalizados.

Para el trabajo de detección de algún Síndrome podría considerarse mejor la utilización de un instrumento de carácter cualitativo.

REFERENCIAS

Alves F. J. (2016). El modelo Burnout - Engagement en enfermeros: el factor protector de la resiliencia, Ediciones Universidad de Salamanca, España, p.p. 20-46.

Anaya, D. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344.

Arana, B. C., Pando, M. M., Salazar E. J. (2016), Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México, Salud Uninorte, Universidad del Norte, Colombia. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com.pbidi.unam.mx:8080/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=e4bafea6-f958-44c2-9fd8-044f77a3f90e%40sessionmgr4007>

Chiavenato. I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill.

Pujol-Cols, L.J. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de docencia Universitaria*. Vol. 14

Diario Oficial de la Federación (2009). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: Poder Ejecutivo de la Nación

Diario Oficial de la Federación (2019). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: Poder Ejecutivo de la Nación

El- Sahili González Luis Felipe (2015). Burnout: consecuencias y soluciones. Editorial El Manual Moderno. Recuperado de: <https://books.google.com.mx/books?id=zrqsCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=burnout&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjicuanbbIAhUJEawKHcZWBsoQ6AEIKTAA#v=onepage&q=burnout&f=false>

Escalante, E. (2010). Burnout en docentes: una aproximación a la situación de profesores de Escuelas Primarias Públicas de México. (Tesis doctoral). Universidad de Granada. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/47407215_Burnout_en_docentes_una_a_proximacion_a_la_situacion_de_profesores_de_escuelas_primarias_publicas_en_Mexico

Gil-Monte, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid, España

Hernández, Fernández y Baptista. (1997). *Metodología de la Investigación. Recolección de Datos*. Capítulo 9. México. Mc. Graw Hill. Pp. 1-73.

Iacovides, A., Fountoulakis, K., Kaprinis, S., Kaprinis, G. (2003). Therelationship betweenjob stress, burnout and clinicaldepression. *Journal of AffectiveDisorders*

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2015). PISA. Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes. Recuperado de: <https://www.inee.edu.mx/evaluaciones/pisa/>

Ivancevich, J. M.,Konopaske, R. y Matteson, M. T. (2006). Comportamiento organizacional. México, D.F: McGraw-Hill Interamericana.

Martínez, R. F. (2016). La evaluación de docentes de educación básica, una revisión de la experiencia internacional. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Ciudad de México. Cap. 3. Recuperado de: http://www.observatorioeducacion.org/sites/default/files/evaluacion_docentes_experiencia_internacional.pdf

Maslach, Christina.,Susan, E., Jackson, M. P., Leiter, W. B.,Schaufeli& Richard L. Schwab (1996) ESCALA MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)Recuperado de:

https://www.ecestaticos.com/file/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf/1515665476-cuestionario_burnout.pdf

Maslach C, Jackson SE. (1981). Themeasurment of experience burnout. *Journal ofOccupationalBehaviour* .

Robbins, P.S. (1999). Comportamiento Organizacional. Octava edición, México: Prentice Hall

Olivares, S. y Gonzales, M. (2014). Psicología del trabajo. México: Grupo editorial Patria, S.A. de C.V.

Organización Mundial de la Salud (OMS), (2019). Síndrome de desgaste ocupacional. Recuperado de: <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>

Organización Mundial de la Salud (OMS), (2017). Depresión. Recuperado de:<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/>

Paine WS. (1982). The burnout syndrome in context. In The burnout syndrome: Currentresearch, theoryinterventions, ed. J J. Park Ridge, Illinios: London HousePress.

Páramo Daniel, (2016). Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico. Scielo. Santiago. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300173

Robbins, S. P. (2001), Comportamiento Organizacional. 10ª edición. Recuperado de: <https://books.google.com.mx/books?id=OWBokj2RqBYC&pg=PA79&dq=robbins+2000+satisfaccion+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjp2u3viN3oAhVYZM0KHRi0C8EQ6AEIJzAA#v=onepage&q=robbins%202000%20satisfaccion%20laboral&f=false>

Secretaría de Educación Pública (2019), Hacia una nueva escuela mexicana, taller de capacitación. Recuperado de: <https://www.superedu.com.mx/wp-content/uploads/2019/07/NEM-27.07.pdf>

Secretaría de Educación Pública (2017). Aprendizajes Clave para la educación integral. Recuperado de: https://www.planyprogramasdestudio.sep.gob.mx/descargables/APRENDIZAJES_CLAVE_PARA_LA_EDUCACION_INTEGRAL.pdf

SNTE. 2008. Folleto la Alianza para la Calidad de la Educación. México: SNTE.

APÉNDICE



Psicología en línea UNAM | FES Iztacala

INVENTARIO MASLACH BURNOUT

-TODA INFORMACIÓN PROPORCIONADA ES CONFIDENCIAL-

- POR FAVOR TRATE DE CONTESTAR LO MÁS CERCANO A SU SITUACIÓN LABORAL-

AÑOS DE SERVICIO FRENTE A GRUPO: _____

SEÑALE EL NÚMERO QUE CREA OPORTUNO SOBRE LA FRECUENCIA CON QUE SIENTE LOS ENUNCIADOS:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

POR FAVOR COLOQUE EN EL RECUADRO EL NÚMERO SELECCIONADO

ENUNCIADOS	N°
1 Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	
2 Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra	

jornada de trabajo me siento fatigado.	
4 Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as	
5 Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6 Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7 Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8 Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9 Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10 Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11 Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12 Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13 Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14 Creo que trabajo demasiado.	
15 No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16 Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17 Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18 Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19 Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20 Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	
21 En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22 Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas	

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL - VERSIÓN PARA PROFESORES DE ANAYA

-TODA INFORMACIÓN PROPORCIONADA ES CONFIDENCIAL-

- POR FAVOR TRATE DE CONTESTAR LO MÁS CERCANO A SU SITUACIÓN LABORAL-

AÑOS DE SERVICIO FRENTE A GRUPO: _____

¿EN QUÉ GRADO CONSIDERA QUE EN SU ACTUAL TRABAJO
COMO DOCENTE SE DAN LOS SIGUIENTES HECHOS?

1 = MUY BAJO

2 = BAJO

3 = MEDIO

4 = ALTO

5 = MUY ALTO

POR FAVOR MARCA O COLOREA EL NÚMERO SELECCIONADO

1.-	Encontrar motivador el trabajo que realizas	1	2	3	4	5
2.-	Obtener un buen salario	1	2	3	4	5
3.-	Participar en el diseño del puesto de trabajo	1	2	3	4	5
4.-	Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	1	2	3	4	5
5.-	Disponer de suficiente tiempo para la familia	1	2	3	4	5
6.-	Sentir que estás realizando algo valioso	1	2	3	4	5
7.-	Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres	1	2	3	4	5
8.-	Posibilidad de actualización permanente	1	2	3	4	5
9.-	Reconocimiento económico del rendimiento laboral	1	2	3	4	5
10	Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
11.-	Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas	1	2	3	4	5

12.-	Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes	1	2	3	4	5
13.-	Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades	1	2	3	4	5
14.-	Disponer de una buena seguridad social	1	2	3	4	5
15.-	Tener autonomía en el desarrollo de las actividades	1	2	3	4	5
16.-	Disponer de suficiente tiempo libre	1	2	3	4	5
17.-	Poder establecerse en una localidad determinada	1	2	3	4	5
18.-	Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo	1	2	3	4	5
19.-	Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos	1	2	3	4	5
20.-	Tener un horario flexible	1	2	3	4	5
21.-	Participar activamente en el establecimiento de objetivos	1	2	3	4	5
22.-	Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo	1	2	3	4	5
23.-	Variedad en las actividades del trabajo	1	2	3	4	5
24.-	Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos	1	2	3	4	5
25.-	Tener un plan de trabajo claro	1	2	3	4	5
26.-	Participación en programas de perfeccionamiento	1	2	3	4	5
27.-	Tener superiores competentes y justos	1	2	3	4	5
28.-	Tener una opinión propia	1	2	3	4	5
29.-	Tener buenas relaciones con los superiores	1	2	3	4	5
30.-	Sentir que el trabajo es el adecuado para ti	1	2	3	4	5
31.-	Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	1	2	3	4	5
32.-	Facilidad de desplazamiento entre el hogar y el centro de trabajo	1	2	3	4	5