



UNIVERSIDAD LICEO SUPERIOR DE HIDALGO

Incorporada a la Universidad Nacional Autónoma de México

Licenciatura en Psicología

**SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA ESCUELA
SECUNDARIA TÉCNICA
NO. 29 “ADOLFO LÓPEZ MATEOS”**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

Licenciado en Psicología

PRESENTA

Jacinto Salas Lara

Asesor: Samuel Nava Alcántara

Pachuca, Hidalgo.

2020



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.

RECONOCIMIENTOS

A la institución educativa Escuela Secundaria Técnica no.29 “Adolfo López Mateos” por las facilidades y el apoyo para realizar la investigación y a los docentes que laboran en este lugar y que accedieron a participar brindando su tiempo y confianza, para responder la escala necesaria para esta investigación.

A la Universidad Humanista Hidalgo, por brindar el apoyo y las facilidades, para realizar el proceso de titulación.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios: Por haberme dado la sabiduría e inteligencia para enfrentar cada reto que se me presentó a lo largo de la carrera, también por darme las fuerzas necesarias para llegar hasta esta meta tan importante en mi vida.

A mi Familia: Por haberme apoyado durante toda mi carrera y porque a través de ellos aprendí a valorar cada logro que obtuve en el transcurso de mi vida universitaria.

A mis Catedráticos: Por haberme enseñado lo importante que es ser un profesional lleno no solo de conocimientos sino de valores.

A mis asesores por haberme dirigido a lo largo del proceso de tesis.

INDICE

	Pag.
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.2. HIPÓTESIS.....	13
1.3. VARIABLES.....	13
1.4. OBJETIVOS.....	13
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	13
1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	14
1.5. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.....	14
1.6. LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	16
1.7. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	16
CAPITULO II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	19
2.1 SÍNDROME DE BURNOUT.....	19
2.1.1. DEFINICIÓN DELSINDROME DE BURNOUT	20
2.1.2. HISTORIA DEL SINDROME DE BURNOUT.....	21
2.1.3. MODELOS EXPLICATIVOS DEL SINDROME DE BURNOUT	22
2.1.3.1. MODELO DE LA TEORÍA SOCIOCOGNITIVA DEL YO ...	22
2.1.3.2. MODELO DEL INTERCAMBIO SOCIAL	24
2.1.3.3. MODELO DE LA TEORIA ORGANIZACIONAL.....	25

2.1.4. CARACTERISTICAS DEL SINDROME DE BURNOUT	27
2.1.5. SINTOMAS DEL SINDROME DE BURNOUT	28
2.1.6. FASES DEL SINDROME DE BURNOUT	30
2.1.7. CONSECUENCIAS DEL SINDOME DE BURNOUT	33
2.2. FACTORES PSICOSOMATICOS.....	34
2.2.1. DEFINICION PSICOSOMATICO.....	34
2.2.2. FACTOR SUEÑO	36
2.2.3 FACTOR PSICOSEXUAL.....	37
2.2.4. FACTOR GASTROINTESTINAL	39
2.2.5. FACTOR PSICONEURÓTICO	40
2.2.6. DOLOR.....	40
2.2.7. INDICADOR ANSIEDAD	42
2.2.8. INDICADOR DEPRESIÓN	42
2.3. FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS	43
2.3.1. FAMILIA	43
2.3.2. FACTORES SOCIALES Y CULTURALES	44
2.4. EL DOCENTE.....	45
2.4.1. IDENTIDAD DEL DOCENTE.....	46
2.4.2. TAREA DEL DOCENTE	47
2.4.3. CUALIDADES Y EXIGENCIAS DEL DOCENTE	47
2.4.4. EXPECTATIVAS DEL DOCENTE	51
2.4.5. PERFIL DEL DOCENTE DE SECUNDARIA EN MEXICO	54
2.4.6. FACTORES DE RIESGO EN LOS DOCENTES	56
2.5. SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES.....	58
2.5.1. DOCENTES CON BURNOUT	58
2.6. CONSECUENCIAS DEL BURNOUT EN LA EDUCACIÓN	62
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	64
3.1. SUJETOS	64
3.1.1. LA POBLACIÓN	64
3.1.2. LA MUESTRA.....	65
3.1.2.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....	65

	6
3.1.2.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN.....	65
3.2. MATERIALES.....	65
3.3. PROCEDIMIENTO	66
3.4. DISEÑO.....	67
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	68
4.1. DE LAS PRUEBAS APLICADAS.....	68
4.1.1. RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES.....	69
4.1.2. RESULTADOS SINDROME DE BURNOUT	81
4.1.3. RESULTADOS FACTORES SINDROME DE BURNOUT	82
4.1.4. RESULTADO PSICOSOMATICOS	84
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	85
5.1 DISCUSIÓN.....	85
5.2. CONCLUSIONES	91
5.3. SUGERENCIAS.....	92
REFERENCIAS	94
LISTA DE GRAFICOS	102
ANEXOS.....	105

RESUMEN

El propósito de este trabajo fue identificar la presencia del Síndrome de Burnout así como describir las características psicosomáticas y sociodemográficas que pueden presentar los docentes de la Institución educativa Escuela Secundaria Técnica No. 29 “Adolfo López Mateos” mediante la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) del Dr. Uribe-Prado (2010). Se trabajó con 25 docentes que aceptaron participar voluntariamente y cumplieron con los criterios de inclusión. El diseño fue de tipo metodológico no experimental, transversal, descriptivo en población cautiva; los resultados mostraron que sí se encuentra presente el Síndrome de Burnout en esta población, del total de los evaluados, siete lo presentan y diez están en peligro elevado de padecer esta condición, asociado a ello, se describieron los tres factores presentes en el Síndrome de Burnout que son: el factor Agotamiento; Despersonalización e Insatisfacción de logro, que se encuentran en un nivel “arriba término medio”; esto para el total de la institución.

La investigación permitió describir factores sociodemográficos y laborales en los que se logró observar alguna tendencia asociada al Síndrome de Burnout, entre los más relevantes para esta investigación se pueden mencionar: la antigüedad en la institución, trabajos actuales, el número de actividades realizadas durante el día, cantidad de alumnos atendidos, frecuencia en el consumo de alcohol, horas libres a la semana, en cuanto a la descripción de factores psicosomáticos como aspectos relevantes se obtuvieron datos sobre los factores: sueño, psiconeuróticos, dolor, depresión se ubican en un nivel

"término medio" y para el factor gastrointestinal, ansiedad "arriba término medio", así como para el factor psicosexual un nivel "alto".

Se concluye que sí se presenta el síndrome de Burnout en docentes de esta institución educativa y los valores para los factores psicosomáticos encontrados en el presente estudio son similares entre sí, además es preciso decir que estos valores se encuentran en un nivel arriba de la media establecida por la escala para México.

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

Enfermedades como el Síndrome de Burnout pueden aparecer con gran facilidad en profesionales de distintas áreas cuya función esencial radica en trabajar en contacto directo con clientes, pacientes o alumnos Maslach y Jackson (1996).

El eje central de éste trabajo es la profesión docente ya que por la cercanía con quienes reciben su servicio, pueden generarse problemas somáticos y psicológicos que afectan de manera drástica su desempeño profesional, así como las relaciones que mantienen con sus pares y con sus alumnos y por consiguiente, la calidad de la educación que brindan. Todo esto siendo agravado por las diferentes situaciones con las que se encuentran en su quehacer docente como los cambios sociales, las bajas remuneraciones económicas, extenuantes jornadas de trabajo, tiempo en el que se ha desempeñado en el cargo, falta de motivación entre otras.

Con el fin de identificar en posteriores investigaciones los problemas que aquejan a los docentes y las razones por las que aparecen, éste trabajo se centra en identificar la presencia de Burnout y la presencia de factores psicosomáticos en los docentes de secundaria en una institución educativa de carácter público.

La investigación realizada se orienta a mostrar los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento “Escala de Desgaste Ocupacional (EDO)” que evalúa los tres factores del desgaste laboral asociados con el síndrome de

Burnout, permitiendo así describir los factores relacionados con el mismo. Esta aplicación se realizó a 25 docentes de Secundaria de la Institución Educativa Escuela Secundaria Técnica No. 29 “Adolfo López Mateos”, lo que contribuyó a obtener información más apropiada, para conocer si se presenta tal condición mencionada, para contribuir en otro momento en manejar las discrepancias que perciben los docentes en su labor diaria.

El presente estudio en una primera parte menciona lo que corresponde al planteamiento del problema, en donde se contextualiza la profesión docente, las continuas situaciones y problemáticas que deben enfrentar quienes pertenecen a éste gremio. También se exponen los objetivos a alcanzar, lo que ayudara a realizar una descripción adecuada de los factores relacionados con el Síndrome de Burnout de docentes de la Institución Educativa Escuela Secundaria Técnica No. 29 “Adolfo López Mateos”.

El marco teórico está compuesto por las bases teóricas del Síndrome de Burnout, una explicación sobre el malestar docente, así como los factores psicosomáticos y sociodemográficos que influyen en éste. Como último componente de ésta primera parte, está la metodología en donde se recogen todos los datos de la muestra, los procedimientos y una descripción del instrumento utilizado para la obtención de los datos.

La segunda parte está compuesta por el estudio realizado a los docentes mencionados. Se inicia con la presentación de los resultados obtenidos de manera estadística y se continúa con el análisis de estos resultados realizando un análisis del estudio realizado. Por último, se exponen las conclusiones derivadas de éste trabajo.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El síndrome de Burnout según Maslach y Jackson (1996), es un conjunto de respuestas emocionales que afectan a quienes brindan ayuda a personas y a quienes trabajan en contacto directo con clientes, pacientes o estudiantes, que les llevan a presentar signos de sobrecarga, síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

El Síndrome de Burnout es una de las principales causas de deterioro en el trabajo, cuyas consecuencias se manifiestan a nivel individual: en el plano de lo psicológico como enfado, ansiedad, agresividad verbal o física, desaliento, miedo, enojo, aislamiento; en el área física existen manifestaciones como fatiga, problemas gastrointestinales, cardíacos, o trastornos psicosomáticos; y en el nivel organizacional, con trastornos debidos a las actitudes negativas hacia el trabajo o hacia las personas que atiende (para este estudio son los alumnos), problemas de adaptación al rol o actividad que desempeña, incumplimiento de la tarea, ausentismo laboral, accidentes laborales, pérdida de interés por la profesión, además se puede manifestar con repercusión en el proceso de enseñar y la calidad de las relaciones interpersonales que se derivan del trabajo o aún en la familia Peiró, Luque y Meliá (1991).

Este síndrome ha sido estudiado desde el primer tercio del Siglo XX, en el terreno de las instituciones del sector salud y, en la última década, también en el sector educativo.

Actualmente, a nivel global, la estructura educativa tiene como función la socialización y transformación de un individuo en el seno de una cultura. Gran parte de esta responsabilidad la tienen las instituciones educativas, que por espacio de varios años lo están formando en diferentes áreas formales de la educación o lo capacitan para un mercado laboral.

En América Latina y en especial en México uno de los actores a los que se ha encomendado este proceso son los profesionales de la educación, es decir los docentes, que con sus acciones y conductas construyen el conocimiento (Peiró et al., 1991).

A raíz de las exigencias que giran en torno al ambiente profesional, es inevitable que se suscite el estrés laboral, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) 2016, México ocupa el primer lugar con el mayor número de habitantes que sufren estrés laboral, es decir, que el 75% de los trabajadores de este país padecen o han padecido de este mal, en segundo lugar se encuentra China con 73%, seguido de los Estados Unidos de América con 59%, (Ferrill, 2017, párr.7).

De acuerdo con el párrafo anterior las personas que padecen estrés en nuestro país, señalan como principal causante, el entorno laboral, es decir, que poco más del 40% de los habitantes en edad laboral activa padecen o han padecido las consecuencias y estragos que deja dicha condición, estamos hablando que 18,4 millones de personas conviven con este tipo de estrés, siendo los varones quienes tiene mayor probabilidad de sufrirlo, y mujeres entre los 18 y 30 años de edad.

A pesar del problema que presenta nuestro país en cuanto a estrés laboral (Burnout), este concepto y lo que conlleva a la vida de quien lo padece, es desconocido para la mayoría de las personas y no se le ha dado la atención requerida, mencionando como ejemplo al sector educativo, que aun con su un millón 599 mil 729 docentes registrados en servicio activo en 2016 según cifras del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) 2017 , solo existen estudios aislados al respecto y para las autoridades educativas, así como para los mismos docentes no es en mayoría de su conocimiento.

Para el Estado de Hidalgo son escasos los estudios relacionados al Síndrome de Burnout, especialmente en docentes, existen algunos en niveles de educación medio superior, pero no en educación secundaria en instituciones públicas, aunado a ello, son nulos los estudios realizados en el Municipio de Epazoyucan al respecto y mucho menos en Docentes de instituciones públicas o privadas.

Por lo anterior, la pregunta de investigación plantea: ¿Se presenta Síndrome de Burnout en docentes frente a grupo, con antigüedad de más de un año de servicio en la Escuela Secundaria Técnica No? 29” Adolfo López Mateos “?

1.2 HIPÓTESIS

Se presenta Síndrome de Burnout en docentes frente a grupo, con antigüedad de más de un año de servicio en la Escuela Secundaria Técnica No. 29” Adolfo López Mateos “

1.3 VARIABLES

La variable Dependiente de este estudio es el Síndrome de Burnout.

La variable Independiente de este estudio son los Docentes frente a grupo con más de un año de antigüedad en la institución.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL.

Identificar si el síndrome de Burnout se encuentra presente en los docentes de la Escuela Secundaria Técnica No.29 “Adolfo López Mateos”, ubicada en la comunidad de Santa Mónica, en el municipio de Epazoyucan, Hidalgo, en el ciclo escolar 2018-2019.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Describir factores sociodemográficos en los docentes que laboran en la Escuela Secundaria Técnica No.29 “Adolfo López Mateos”.

Describir e identificar si se presenta cansancio emocional (Agotamiento), Despersonalización y falta de realización personal (Insatisfacción de logro) en los docentes que laboran en la Escuela Secundaria Técnica No.29 “Adolfo López Mateos”.

Describir e identificar si se presentan factores psicosomáticos en los docentes que laboran en la Escuela Secundaria Técnica No.29 “Adolfo López Mateos”.

1.5 IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

La docencia, como puesto de trabajo, obliga a la realización, a veces simultánea, de un sin fin de actividades, que van desde el cuidado y mantenimiento de la escuela, planeación de actividades docentes, elaboración de materiales didácticos, al mismo tiempo mantener constantes relaciones con: padres de familia, autoridades, compañeros y alumnos, lo que implica un duro esfuerzo, una significativa carga psíquica en el trabajo.

En estas condiciones laborales mencionadas en el párrafo anterior, es común que los docentes puedan llegar a desencadenar estrés, generalmente agravado por otros factores psicosociales negativos que acostumbran estar presentes en el ejercicio de la docencia, como sería el trabajo que realizan en casa, el comportamiento de los alumnos, la falta de promociones, las condiciones laborales insatisfactorias Aranda (2011).

En relación a lo anterior, el presente estudio surge de la necesidad de investigar el síndrome de Burnout, como una condición de riesgo que se vive en la actualidad en los centros laborales, por lo que esta investigación se

orienta a identificar si se presenta esta condición mencionada, también llamado Síndrome de Desgaste Ocupacional o de quemarse por el trabajo, esto en los maestros de una escuela secundaria, aunado a ello se busca identificar factores que propicien a que se presente el Síndrome de Burnout (Agotamiento, Despersonalización e Insatisfacción de logro), permitiendo así describir los factores relacionados con el mismo.

Es de relevancia para este estudio además de identificar si se presenta esta condición, conocer si se encuentran presentes factores psicosomáticos y como los factores sociodemográficos se asocian al síndrome de Burnout en docentes de esta institución, para aportar información eficiente, actualizada y así en estudios posteriores a esta investigación establecer cuáles son los mecanismos de protección que pueden desplegarse para prevenir que el síndrome continúe afectando el desempeño y la calidad de vida de los educadores, quienes deben exigirse cada vez más en respuesta a la presión a la que se ven sometidos por parte de las demandas ocupacionales propias de su área y de las vicisitudes de la vida cotidiana, lo que tiene una influencia directa en la sociedad, específicamente en los que integran la comunidad escolar.

Debido a que no se cuenta con suficientes estudios de alcance nacional sobre el Síndrome de Burnout en Docentes de Nivel Secundaria, el presente trabajo es conveniente para afianzar un mayor conocimiento sobre la presencia de dicho síndrome, sus características y se planteen en base a ello, necesidades de intervención.

Por otra parte la investigación contribuye a ampliar datos sobre el Síndrome de Burnout, para que en un futuro sea utilizado para contrastarlos con otros estudios similares y analizar las posibles variantes según modalidad de escuela, nivel educativo, carga horaria, la gestión del centro de trabajo (pública o privada) y el contexto, por mencionar algunas variables.

El trabajo tiene una utilidad metodológica, ya que podrían realizarse futuras investigaciones que utilizaran metodologías compatibles, así como instrumentos innovadores como la Escala de Desgaste Ocupacional EDO, de manera que se posibilitaran análisis conjuntos, comparaciones entre periodos temporales concretos.

1.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Una limitante es que en los días que se aplicó la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO), no se encontraron la totalidad de los docentes, dos por ausentismo y otro por incapacidad, por lo que los directivos prefirieron se dejara el inventario en la escuela para que el cuestionario se contestara cuando los docentes ausentes regresaran y tuvieran tiempo de hacerlo, lo que limitó el control en la manera de contestarlo o la aclaración de dudas en algunos reactivos que se pudieran tener.

1.6 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

AGOTAMIENTO EMOCIONAL: Pérdida progresiva de energía, cansancio, desgaste y fatiga. Situación en que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo (Maslach y Jackson, 1996).

ANSIEDAD: La ansiedad es una emoción que se reconoce por el aumento de las facultades perceptivas ante el aviso del organismo por una necesidad fisiológica que se encuentra por debajo de su nivel adecuado; la ansiedad también está ciertamente relacionada con la lucha del ser humano por su supervivencia y la del resto que lo rodea (Bosqued, 2008).

DEPRESIÓN: La depresión es un trastorno emocional que se caracteriza por la pérdida de la felicidad que se venía experimentando y la inmersión en un estado de abatimiento que, y dependiendo de sus causas,

en algunos casos puede ser crónica y en otros momentánea (Alberdi, Taboada y Castro, 2003).

DESPERSONALIZACIÓN: Considerado como el desarrollo de sentimientos negativos de actitudes y sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo; estas personas son vistas por los profesionales de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva a que les culpen de sus problemas (Maslach y Jackson, 1996).

DISTRES: Estrés negativo que va acompañado de un desorden fisiológico producido por la aceleración de las funciones (Bosqued, 2008).

ESTRÉS: Reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada (Aranda, 2011).

EUSTRES: Estrés positivo en donde la relación con las impresiones del mundo externo no produce un desequilibrio orgánico (Bosqued, 2008).

INSATISFACCIÓN DE LOGRO: Son respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. Es la tendencia de los trabajadores a evaluarse negativamente y de manera especial, esa evaluación negativa afecta la habilidad en la realización del trabajo y la relación con las personas a las que atienden (Maslach y Jackson, 1996).

PSICONEUROSIS: Neurosis debida a conflictos emocionales del pasado no resueltos que se caracteriza por síntomas psíquicos, "las psiconeurosis agrupan la histeria, la obsesión, la fobia y alguna sicosis como la paranoia momentánea (Aranda, 2011).

PSICOSOMÁTICO: Trastorno psicológico que genera un efecto físico, provocando alguna consecuencia en el organismo. Afección psicosomática que se origina en la psiquis y después ejerce una cierta influencia en el cuerpo (Alberdi et al., 2003).

CAPÍTULO 2

REVISIÓN DE LA LITERATURA

“SÍNDROME DE BURNOUT”

Con el fin de revisar aspectos presentes en la labor docente y conocer elementos asociados al Síndrome de Burnout”, es necesario estudiar algunos términos que sirven de base a la investigación y que permitirán entender mejor el desarrollo del trabajo.

Se profundizan los términos fundamentales que se evaluaron en la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO): Síndrome de Burnout y sus variables, así como los factores psicosomáticos y sociodemográficos que se contemplan en la prueba.

2.1. SÍNDROME DE BURNOUT.

El Burnout es un problema de salud y de calidad de vida laboral, es un tipo de estrés que se podría definir como la respuesta psicofísica que tiene lugar en el individuo como consecuencia de un esfuerzo frecuente, cuyo resultado es considerado ineficaz e insuficiente, ante lo cual reacciona quedándose exhausto, con sensación de indefensión y con retirada psicológica y a veces física de la actividad a causa del estrés excesivo y de la insatisfacción, cuando el sujeto está al borde de este síndrome se siente que ya no da más que está a punto de fundir los motores, que está a punto de venirse abajo y de tocar fondo (Aranda, 2011, p.23).

2.1.1. DEFINICIONES DE SÍNDROME DE BURNOUT.

El término Burnout fue definido por primera vez en 1974 por Freudenberg (Bosqued, 2008) , quien refiere que el síndrome de Burnout es

una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales y fuerza espiritual del trabajador. Dentro de este síndrome las actitudes y las conductas de los profesionales cambian de forma negativa en respuesta al estrés laboral, ya que se encuentran inmersos en el desánimo, que van acompañados de expectativas defraudadas y de ideales destrozados, que se revelan en las actitudes negativas hacia los clientes y hacia las organizaciones.

Maslach y Leiter (2005) definen el síndrome de Burnout como un estado de agotamiento físico y emocional que implica una pérdida de interés en el trabajo, actitudes negativas hacia sus compañeros y clientes y baja autoestima. Para Maslach y Jackson (1996) el síndrome de Burnout ocurre con individuos que son empleados de otras personas; esta relación genera tensión. Según Edelwich y Bridsky, 1980 (citado en Duran y Flores, 2015) es una pérdida progresiva de la energía y del deseo de alcanzar objetivos, obstaculizadas por las condiciones de trabajo.

Desde una perspectiva psicosocial, Maslach y Jackson (1996) lo consideran una respuesta inadecuada ante el estrés que se manifiesta en tres aspectos: agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en el trato con los demás y un sentimiento de inadecuación ante las tareas que debe realizar.

El término Burnout según Aranda (2011), lo define como un síndrome tridimensional caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir en personas que trabajan en contacto directo con clientes, pacientes, alumnos, entre otros. Es una respuesta al estrés laboral; es una experiencia compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con que se relaciona por su labor.

2.1.2. HISTORIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT.

Bosqued (2008), indica que el síndrome de Burnout es un nuevo nombre, para un viejo problema, este término se refiere a un cuadro de desgaste profesional, que fue descrito por primera vez en 1974 en Estados Unidos por el psiquiatra Herbert Freudenberg, quien asistía en una clínica de toxicómanos de New York y allí observó entre el personal que existía un desgaste laboral, principalmente que las personas perdían energías y motivaciones en el trabajo, que afectaba el comportamiento general del trabajador, esto les ocurría a los expertos en un término de un año de trabajo. Luego el término se utilizó por Graham Green en una publicación en 1978, en donde describe la historia de un arquitecto atormentado espiritualmente que decide abandonar la profesión y retirarse a la selva africana; pasado el tiempo en 1976 Cristina Maslach dio a conocer oficialmente el término Burnout en el congreso anual de la APA (Asociación Americana de Psicología), en donde refirió que quienes más lo padecen son los sujetos que tienen relación con personas, y que después de meses o años, los colaboradores resultaban quemados por el trabajo y es allí donde el término comenzó a conocerse en diversas áreas laborales, a partir de ello se le ha dado distintas denominaciones, alguna de ellas son: quemarse por el trabajo, quemazón profesional, síndrome del estrés laboral asistencial o síndrome de estrés asistencial, síndrome del desgaste ocupacional, estar quemado profesionalmente y desgaste psíquico, entre otras (Maslach y Jackson, 1996).

El término Burnout a partir de 1982 ha sido aceptado dentro de la comunidad científica, en ese mismo año se creó el inventario de Burnout por Maslach, que mide el Burnout en individuos que trabajan con el recurso humano.

2.1.3. MODELOS EXPLICATIVOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT.

La necesidad de explicar el síndrome de quemarse por el trabajo, junto con la utilidad que representa integrarlo en marcos teóricos más amplios con el fin de poder explicarlo de forma más amplia y satisfactoria, ha dado lugar a la aparición de diversos modelos teóricos. Estos modelos agrupan una serie de variables, consideradas como antecedentes y consecuentes del síndrome, y discuten la forma en la cual los individuos pueden llegar a presentar el síndrome de Burnout (Gil monte y Peiró, 1999). Los modelos elaborados desde consideraciones psicosociales pueden ser clasificados en tres grupos:

- 1.-Modelos desarrollados en el marco de la teoría sociocognitiva del yo.
- 2.-Modelos elaborados desde las teorías del intercambio social.
- 3.-Modelos elaborados desde la teoría organizacional.

2.1.3.1. MODELOS DESARROLLADOS EN EL MARCO DE LA TEORÍA SOCIOCOGNITIVA DEL YO.

Esta teoría está desarrollada básicamente por los trabajos de Albert Bandura. Analizan los mecanismos psicológicos que intervienen en la determinación de la acción y el papel que desempeña el pensamiento autorreferente en el funcionamiento humano (citado en Gil-monte y Peiro, 1999). Las ideas de Albert Bandura que recoge este modelo explicativo del síndrome de quemarse son:

- a) Las cogniciones de los individuos influyen en lo que éstos perciben y hacen, a su vez, estas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus acciones, y por la acumulación de las consecuencias observadas en los demás.

b) El grado de seguridad del sujeto en sus propias capacidades determinará el empeño que el sujeto pondrá en sus objetivos, el grado de dificultad para lograrlo y ciertas relaciones emocionales que acompañan a la acción.

Entre los modelos recogidos en este grupo se encuentran el modelo de competencia social de Harrison (citado en Duran y Flores, 2015). Según el cual los factores principales son la competencia y la eficacia percibida, según este modelo, en un principio la motivación va a predeterminar la eficacia del sujeto en la consecución de los objetivos laborales, de forma que a mayor motivación mayor eficacia laboral. Si en el entorno hay factores de ayuda (facilitación de la actividad del sujeto) la efectividad crecerá de los sentimientos de competencia social. En cambio, si el sujeto se encuentra con dificultades para lograr sus propósitos laborales, la percepción de eficacia baja y afecta negativamente en la esperanza de conseguirlos. Si se mantiene esta situación en el tiempo se origina el síndrome de Burnout, que por retroalimentación facilita el desarrollo de factores de barrera, disminuye los sentimientos de eficacia percibida y la motivación.

El modelo de Chermis (citado en Echeverría, 2013), quien menciona que la satisfacción y motivación laboral aumentan cuando una persona experimenta sentimientos subjetivos de éxito.

Estos sentimientos llevan a que el sujeto se implique más en el trabajo, alcance objetivos más retadores y tenga mayor autoestima. Si el sujeto experimenta sentimientos de fracaso, se retira emocionalmente de la situación, aumentando el desinterés, desprecia el valor de la recompensa y termina abandonándolo.

Según Aldrete (2003) es posible establecer una relación causal desde la incapacidad del sujeto para desarrollar sentimientos de éxito personal y el síndrome de Burnout. Para ello retoma el concepto de “autoeficacia percibida”, de Albert Bandura, entendida como las creencias que las personas tienen sobre sus capacidades para ejercer un control sobre las situaciones que les afectan.

Para Aldrete (2003) refiere que existe una unión entre sentimientos de autoeficacia, compromiso y motivación y el estrés. Los sujetos con fuertes sentimientos de autoeficacia percibida experimentan menos estrés en situaciones de amenaza; como el síndrome de Burnout es una respuesta al estrés, la relación entre autoeficacia y estrés sugiere además una relación con el Burnout.

2.1.3.2. MODELOS ELABORADOS DESDE LA TEORÍA DEL INTERCAMBIO SOCIAL.

Estas teorías parten de los principios de la teoría de la equidad (modelo de comparación social) o de la teoría de la conservación de recursos y propone que la raíz del Burnout son las percepciones de falta de equidad en las relaciones interpersonales. Los profesionales de los servicios de ayuda establecen relaciones de intercambio con los receptores de su trabajo, con los compañeros, con los supervisores, y con la organización, y en estas relaciones las expectativas de equidad o ganancia juegan un papel importante (Manassero, 1995). Cuando los sujetos perciben que aportan más de lo que reciben y que no pueden resolver esta situación desarrollan sentimientos de quemarse por el trabajo.

El modelo más característico de intercambio social es el de Fuentes y Moreno (2013). Para estos autores el estrés surge cuando los sujetos perciben que lo que les motiva está amenazado o frustrado.

Los estresores laborales amenazan a los sujetos generando inseguridad sobre sus habilidades. Señala la importancia de la relaciones con los demás y sus consecuencias como fuente de estrés en la percepción de situaciones de pérdida o ganancia. La pérdida de recursos se considera más importante que las ganancias para la aparición del Burnout, aunque la ganancia reduce la posibilidad de pérdida. Las estrategias de afrontamiento influyen en el síndrome de quemarse. Como esta teoría es de corte motivacional, emplear estrategias de carácter activo disminuirá los sentimientos de quemarse por que conlleva ganancia de recursos. Los autores señalan que para prevenir el síndrome hay que hacer hincapié en la generación de recursos que permitan desempeñar eficazmente al trabajo y cambiar las percepciones y cogniciones de los sujetos.

2.1.3.3. MODELOS ELABORADOS DESDE LA TEORÍA ORGANIZACIONAL.

Estos modelos incluyen como antecedentes del síndrome las disfunciones del rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional. Son modelos que se caracterizan porque enfatizan la importancia de los estresores del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento utilizadas ante la experiencia de quemarse (Manassero, 1995). Todos ellos incluyen el síndrome de Burnout como una respuesta al estrés laboral.

Para Golembiewsky y Cols (citado en Oramas, 2013), el Burnout es el resultado de una falta de acuerdo entre los intereses de la empresa y las necesidades de los trabajadores. Esta teoría pone su énfasis en el contexto laboral como un sistema familiar en que los profesionales necesitan superar las dificultades que surgen entre los miembros con los que laboran antes de poder prestar una atención a clientes.

Modelo de Winnubst (citado en Tonon, 2003) para este autor el Burnout es un sentimiento de agotamiento físico, emocional y mental, atención emocional crónica derivada del estrés laboral que se da en todos los trabajadores. Este modelo se centra en las relaciones entre estructura organizacional, cultura, clima organizacional y el apoyo social. Los diferentes tipos de estructura dan lugar a culturas organizacionales diferentes y a diferentes antecedentes del síndrome. La burocracia mecánica se caracteriza por la estandarización y formalización del trabajo y el Burnout se da por el agotamiento emocional diario debido a la rutina y falta de control.

Otros modelos que han buscado ahondar las explicaciones sobre el Burnout son las teorías Ecológicas del Desarrollo Humano, que explican el síndrome como un desajuste ecológico entre los distintos ambientes en los que, de manera directa o indirecta, participa la persona. Como lo menciona Guerrero y Vicente (2001), cada uno de estos contextos (familiar, económico, político, etc.), tiene su propio código de relaciones que en ocasiones interfieren entre sí. Se cree que son las tendencias culturales, políticas y económicas las que han cambiado, orientándose en la actualidad hacia una idea excesiva del éxito en el trabajo sin tener en cuenta el factor humano. Esto provoca una desvalorización de los ideales que inspiran el actuar y son sustituidos por pensamientos escépticos que forman un desajuste ecológico causante del estrés.

2.1.4. CARACTERÍSTICAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT.

Cada problema tiene sus características (Maslach y Leiter, 2005), mencionan que cuando la persona llega a padecer el síndrome de Burnout dentro del ámbito laboral, entre ellas: agotamiento emocional, despersonalización, baja realización profesional.

- Agotamiento emocional:

Esta característica surge a consecuencia de la disminución de los recursos emocionales del profesional para enfrentarse a todos los retos que la labor le plantea, concretándose en una continua y creciente fatiga en los niveles mental, físico y emocional que no corresponde con la cantidad de trabajo efectuada, el sujeto se muestra constantemente con un descontento, pesimismo ante las situaciones que tiene que resolver en el trabajo, no encuentra un sentido a lo que hace dentro de la labor, no da más de sí aunque así se requiera, sino simplemente cumple de manera insatisfecha los roles que le correspondan.

- Despersonalización:

Esto está tomado como un mecanismo de defensa del individuo, cuando se da cuenta que luego de haber respondido de manera efectiva al trabajo se vino abajo y dejó de realizar las cosas de manera productiva, los recursos emocionales no pueden volver a realizar las cosas con la misma intensidad que lo hacía antes. Así el especialista toma la decisión de poner una barrera con las personas a las que atiende, para el sentirse protegido y no atacado, es como decir, sino se implica no se sufre.

Todo ello dentro de lo laboral se establece como mermar en la eficacia del trabajo, donde la persona se convierte en menos humana, donde muchas veces el profesional proyecta cinismo hacia las personas receptoras de su servicio.

- Baja realización personal:

Esta característica nace a causa de los dos anteriores, en ello entra lo que se conoce como reconocimiento a lo negativo, simplemente se siente frustrado de realizar a medias el trabajo y de sentirse con muchas inestabilidad personal dentro del ámbito laboral, en este proceso

el sujeto se da cuenta de que los resultados no son los esperados, y esto lo lleva a frustrar más y llega a sentir insuficiencia profesional, teniendo como consecuencia también la baja autoestima, se comienza a sentir inútil para el mismo como para los demás, no se siente realizado ni con visiones o metas para seguir laborando, hasta llegar a querer retirarse definitivamente de todas las actividades para no seguir sufriendo o frustrándose.

2.1.5. SÍNTOMAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT.

Se han estudiado los síntomas del síndrome de Burnout en diferentes áreas del ser humano, que van desde lo mental hasta la conducta, Bosqued (2008) los clasifica de la siguiente manera:

- Cognitivos o mentales:

Sentimientos de fracaso, impotencia, desamparo, frustración e inadecuación profesional, con una percepción desproporcionada de los propios errores, como también una dificultad para ver los aciertos del éxito, la persona tiene dificultad de atención y concentración en las actividades diarias que realiza, a la vez la autoestima se ve afectada en el individuo ya que a través de los pensamientos negativos llega a sentirse impotente.

La ansiedad, irritabilidad, repentinos cambios de humor, incluso en ocasiones llegan a presentar un cuadro depresivo, que causa bajo rendimiento laboral, actitudes pesimistas hacia el trabajo, con falta de ilusión o motivación por lo que realiza diariamente, invadiéndolo sentimientos de vacío, estando expuesto a no cumplir las metas deseadas y que ello lo lleve a tener baja tolerancia a la frustración.

- Fisiológicos:

La persona se siente con cansancio y fatiga crónicos que no se solucionan con el descanso de fines de semana, puentes y vacaciones, puesto que el simple hecho de la vuelta al trabajo provoca que reaparezcan y en ocasiones con mayor intensidad que antes, constantemente le cuesta conciliar el sueño por lo que cae en el problema del padecimiento de insomnio, también el padecimiento de cefaleas, dolores músculo-esqueléticos (lumbalgias y cervicalgias), taquicardias, alteraciones gastrointestinales, como gastritis, estreñimiento o diarreas, aumento de la presión arterial, entre otras, que causa el deterioro físico del educador que se vuelven constantemente barreras para que se desarrolle adecuadamente dentro del trabajo.

- Comportamentales:

El comportamiento también se ve afectado a través del descenso del rendimiento laboral y de la calidad del trabajo realizado, lo que realizaba antes con tantas energías ya no lo realiza, o simplemente no desempeña el rol que le corresponde, muchas personas pueden llegar a las adicciones o aumentar el consumo de tabaco, café, fármacos u otras drogas que perjudican el comportamiento del mismo.

- Emocionales:

Por la falta de estabilidad emocional el profesional comienza a tener frecuentes bajas laborales y ausencias injustificadas, dificultades en la relación con los receptores de sus servicios profesionales y con los compañeros de trabajo, que llegan en ocasiones a comportamientos agresivos con los mismos.

Lazarus y Folkman (1984), hacen énfasis en los síntomas emocionales dentro del síndrome de Burnout, de los cuales destaca la baja autoestima, ansiedad e irritabilidad, muestran distanciamiento respecto a las personas que demandan los servicios, no existe ya la

empatía, ni tolerancia hacia los problemas y comportamiento de quienes lo rodean.

La persona cada día más disminuye la capacidad para memorizar datos, para realizar razonamientos abstractos, juicios, entre otros.

- Imagen personal:

Los sujetos presentan pocos cuidados en los hábitos de higiene personal como; bañarse, cepillarse los dientes, peinarse, maquillarse, entre otros, no encuentran el sentido o la razón para realizarlo, no se interesa el cómo viste y por lo tanto que imagen proyecta con ello, muchas personas quizás no le ponen importancia a este aspecto, pero es una alerta para las personas que rodean al profesional.

2.1.6. FASES DEL SÍNDROME DE BURNOUT.

El Burnout no se instala en el trabajador de la noche a la mañana, este se contempla como un proceso continuo que evoluciona con el tiempo y va de manera paulatina, que pasa por diferentes fases que se convierten en un ciclo, aquí se toma en cuenta que los síntomas y el desarrollo no es igual ni para todos los seres humanos, de manera que las personas que entran en el ciclo del Burnout no pasan de la misma forma el curso evolutivo, se dice que varios individuos aprenden con el tiempo a vivir con Burnout, porque saben llevar cada etapa, aunque no la superen, al contrario de otras menos afortunadas que caen en picada en cada etapa o fase del síndrome que llegan rápidamente a la fase más grave, donde nada ni nadie lo detiene. Bosqued (citado en León, 2010) identifica el desarrollo del Burnout en cuatro fases del desarrollo del mismo las cuales son.

1. Entusiasmo o luna de miel:

Esta es la fase del apasionamiento, en donde el individuo busca cada día dar más de sí mismo, espera lo mejor de él y para los sujetos a los cuales les transfiere los conocimientos o ayuda. El trabajo en este momento está en la mejor fase, se pueden dar diferentes situaciones difíciles y el ser humano se siente preparado para ellas, porque está estupendamente bien en todo el aspecto, está cargado de energías, tiene muchas ideas en su mente para hacer mejor el trabajo a cada momento.

El colaborador en esta fase piensa que el trabajo satisfará todas las necesidades que tenga, y solucionará todos los problemas, es como la mayor ilusión y en lo único que piensa, está enamorado del trabajo y le apasiona cada parte de él, tanto los compañeros de trabajo, como la empresa para la que labora, en esta fase siente amor al trabajo, se tiene mucha energía, llega temprano al trabajo, presentable, con una buena cara y esto lo infunde a los receptores que lo rodean, haciendo así que el trabajo sea más fácil.

2. Estancamiento, el despertar:

Como lo es en la vida cotidiana la luna de miel no dura para toda la vida, esta experiencia no se vuelve a repetir como la primera vez, y esto le pasa con el tiempo al profesional, en esta fase se da cuenta que lo que se había planteado al inicio no responde exactamente a la realidad, comienza a ver los defectos del trabajo que realiza, piensa a cada instante en las recompensas personales que se obtienen a través del trabajo que hace, y no solo esto, sino a la misma vez se da cuenta que lo profesional y lo material, que quizá puede ser la retribución económica o la vocación, no es lo que en realidad él pensaba que era. Se puede decir que es una fase muy realista en comparación de la anterior, es muy común y hasta ciertas circunstancias es normal que se llegue a esta fase en todo ámbito laboral durante la vida ocupacional, pero no se considera entre los rangos normales que la persona se deje llevar por todos estos pensamientos

negativos y se arrastre así hasta el desgaste profesional, es decir que si esta fase no es superada por ellos es muy probable que pasen a la siguiente y lleguen a quemarse por el trabajo.

3. Frustración o el tostamiento:

Esta fase se reconoce por la falta de energía y entusiasmo del ser, ya no existen estos dos aspectos, ellos quedaron muy lejos de su rol, y se han convertido en una fatiga crónica e irritabilidad.

El ser humano que llega a este nivel comienza a padecer los síntomas psicofisiológicos; donde los patrones de sueño y alimentación varían y es posible que se comience a refugiar en conductas adictivas como la bebida, las drogas, el sexo o las compras.

Dentro del desempeño laboral el colaborador se vuelve demasiado indeciso, no puede tomar buenas decisiones y esto por consiguiente le afecta en la productividad del trabajo, ya que éste se ve afectado de una manera muy visible, no solo por el profesional sino también por los demás seres que muchas veces se callan al observar el trabajo que él realiza, afectan por lo tanto la cantidad y calidad de la función. Si el tostamiento prosigue, avanza a la siguiente fase.

4. Quemarse, Apatía y Distanciamiento:

En este momento el trabajador se siente más frustrado e irritado, siente que se tiene que esforzar más por el rol que antes sentía demasiado fácil, mostrándose cínico, distanciado y demasiado crítico tanto con los compañeros con los que comparte, como con el jefe y a las personas a las que atiende, pone en riesgo frecuentemente su trabajo. Al hablar de los problemas que acarrea esta fase en el profesional se pueden mencionar: la depresión, enfermedades físicas, drogas, alcohol, cigarrillo, entre otros.

2.1.7. CONSECUENCIAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT.

El síndrome de Burnout trae resultados negativos tanto para el sujeto que lo sufre como para la organización que lo ha contratado; para el primero, puede traer alteraciones cardio-respiratorias, jaquecas, gastritis, úlcera, insomnio, mareos, ansiedad, depresión, alcoholismo, tabaquismo, etc.; para la institución, deterioro de la calidad en el servicio que otorga el profesional y por lo tanto la organización, rotación de personal, ausentismo, problemas de higiene y seguridad, y hasta abandono de trabajo (Lazarus, y Folkman 1984, Rodriguez, 2017; Gil- Monte, 1999).

De acuerdo con Aranda, Pando y Pérez (2004), la consecuencia del Burnout es el colapso físico, emocional y cognitivo, lo que puede obligar a los profesionales a dejar o a perder el empleo, a ser trasladados o a tener una vida profesional presidida por la frustración y la insatisfacción; estas situaciones del profesional que para este estudio es el docente, afectan la calidad de la educación en los estudiantes ya que es un proceso que voluntaria o involuntariamente desentiende al trabajador de su puesto de trabajo como respuesta al estrés y agotamiento experimentado, en otras palabras, el Burnout es una variable importante como factor de riesgo psicosocial y de salud.

2.2. FACTORES PSICOSOMATICOS.

Antes de profundizar en los factores psicosomáticos es importante analizar el estrés como posible desencadenante de estos factores, así como de los indicadores del Burnout.

El estrés se produce como consecuencia del desequilibrio entre las demandas de la situación (estresores internos o externos) y los recursos de la persona (Lazarus y Folkman, 1984). Este proceso es perfectamente reconocible en el ámbito laboral, especialmente cuando se da en trabajadores cuya profesión se desarrolla de forma intensa y constante en contacto con otras personas. (Aldrete, Preciado, Franco, Pérez y Aranda 2008).

2.2.1. DEFINICIÓN PSICOSOMÁTICO.

La palabra Psicosomático, “es un adjetivo que se compone de psico, que significa ‘alma’ o ‘actividad mental’, y somático, ‘natural’, ‘corpóreo”, Stoudemire y McDaniel, 1998, (citado en Santed, Sandín, Chorot y Olmedo, 2000). Al hablar de factores psicosomáticos se habla de las manifestaciones orgánicas que se originan en la mente, dicho de otra manera, cuando una dolencia o enfermedad se le atribuye a una causa emocional.

También puede considerarse como psicosomática una enfermedad en la cual el factor psicológico contribuye a que la enfermedad física se inicie o empeore. En este sentido, los trastornos psicosomáticos son aquellos que presentan síntomas o molestias que no encajan en ninguna clasificación fisiológica, de modo que se considera que su origen podría ser psicológico (Lowe, Grafe, Kroenke, 2003, citado en Fuentes y Moreno, 2013).

A pesar de que la ciencia médica aún no ha encontrado la manera de cuantificar y determinar la forma en que los procesos emocionales se traducen en la aparición y desarrollo de ciertas enfermedades estos síntomas se manifiestan de distintas formas: alterando la evolución de una enfermedad, interfiriendo con su tratamiento o agravando los síntomas de la dolencia.

Los síntomas psicosomáticos son muy comunes en la población general y son la principal causa de la elevada utilización de los servicios médicos, incapacidades por enfermedad y deterioro de las funciones (Samelius, Wingren y Wijma, 2007, citado en Aguilar, Barros y Caro, 2011). Una persona puede desarrollar un trastorno psicosomático debido al estrés, a un estilo de vida sedentario, a una mala alimentación, al consumo de determinadas sustancias perjudiciales para la salud, entre otras causas que generan en el individuo ansiedad, angustia, depresión o preocupación. Asimismo, factores de índole social o cultural pueden asociarse a afecciones psicosomáticas.

La persona afectada del Burnout tiene un riesgo elevado de desarrollar molestias y trastornos psicosomáticos. Estos síntomas suelen aparecer en primer lugar y pueden manifestarse en forma de diversas disfunciones de la salud que no tienen unos síntomas físicos claros. Las correlaciones más intensas se han obtenido entre la dimensión cansancio emocional y la falta de salud. (Travers y Cooper, 1997, p. 85).

En el instrumento utilizado para el presente estudio se miden siete factores psicosomáticos y se hace una medición general de los mismos, sumando ocho factores que se analizaron para medir esta variable: Sueño, psicosexual, gastrointestinal, psiconeuróticos, dolor, indicador de ansiedad e indicador de depresión.

2.2.2. FACTOR SUEÑO.

Estado del organismo que se alterna con el de vigilia, es un proceso fundamental en la vida de cualquier persona. No obstante, la escasa calidad del sueño y los trastornos del sueño son más habituales de lo que sería deseable. Por ejemplo, expertos en el tema indican que un tercio de la población padece algún problema o trastorno relacionado con

el sueño (García, Blasco; Llor; Sáez y Sánchez, 2002). Estos problemas suelen aparecer asociados a bajo bienestar, fatiga, irritación, disminución del rendimiento y mayor riesgo de accidentes. La incidencia de problemas relativos al sueño es especialmente importante en aquellas profesiones cuya responsabilidad es prestar un servicio a otras personas como la docencia. Gil Monte y Piero (1999), mencionan que el sueño es la vía fundamental de recuperación del organismo del desgaste diario. La falta de sueño o la presencia de alteración del sueño perturba estos procesos generando fatiga, empeoramiento de la ejecución, alteraciones del estado de ánimo, cambios en numerosos sistemas corporales e inmunosupresión (Miró y Buela Casal, 2005, citado en Díaz y Gómez, 2015). Puesto que todos estos aspectos se han asociado con frecuencia al Burnout es importante determinar si la presencia de alteración del sueño puede ser un antecedente significativo del Burnout. De hecho, en un estudio de Hernández y Dickinson (2006) que intenta determinar los mejores predictores de la fatiga mental (una manifestación muy relacionada con el Burnout) de entre diversos parámetros laborales, de estilo de vida y de sueño, se observa que la alteración de sueño es un predictor más potente de la fatiga que otros factores más conocidos, que también son significativos, como las demandas laborales, el bajo apoyo social, el género femenino o la falta de ejercicio.

Miró, Solanes y Rodríguez (2007), citado en Pando, Aranda, Aldrete, Flórez y Pozos (2006), mencionan que una de las consecuencias común e importante del Burnout es dormir mal. En los estudios disponibles que comparan a trabajadores en activo, con altos niveles de Burnout frente a aquellos con bajos niveles de Burnout se observa que el primer grupo informa de mayor frecuencia de problemas de sueño (pobre calidad de sueño, aumento de los despertares nocturnos y somnolencia), mayor tensión laboral, menor apoyo social, y niveles más acentuados de ansiedad y depresión. (Pando et al., 2006) compara diversos aspectos de

sueño, laborales y emocionales en 12 oficinistas con Burnout (de baja laboral desde al menos 3 meses), frente a un grupo de 12 trabajadores sanos. El primer grupo mostraba un sueño menos eficiente, mayor latencia de sueño, más despertares, menos sueño lento profundo y menos sueño REM (rapid eye movement). Además, las correlaciones existentes pueden ser: tensión laboral, irritabilidad posterior al trabajo y ausencia de límites claros entre el trabajo y el tiempo libre, le llevan a sugerir que la inhabilidad para afrontar el estrés laboral puede desencadenar los problemas de sueño, y éstos llevar al Burnout, aunque no se pone a prueba dicha hipótesis. La presencia de alteración del sueño es una consecuencia obvia del Burnout y, por el contrario, ningún estudio ha analizado que el desarrollo del Burnout pueda depender, en parte, de un sueño alterado. (Maslach y Leiter, 2005).

2.2.3. FACTOR PSICOSEXUAL.

La sexualidad es el resultado de la interrelación de factores orgánicos, características congénitas, así como de las circunstancias ambientales y fenómenos sociales en que el individuo se desarrolla, (García, Aldana, Lima, Espinosa, Castillo y Feliciano, 2005).

La especie humana cuenta con cualidades específicas que le permiten reconocer desde el principio las sensaciones y satisfacciones que derivan de la relación sexual, así como de sus consecuencias reproductivas, se consigue a través del desarrollo endocrino y el sistema nervioso central, al alcanzar la maduración lo suficiente y al recibir la información del medio social sobre el modo de satisfacerla, en dependencia de la cultura social donde se desarrolle el sujeto. La problemática amoroso-sexual del hombre es estudiada universalmente, especialmente lo referente a trastornos sexuales clasificados en: disfunciones sexuales, trastornos de la identidad y desviaciones sexuales o parafilias. (García et al., 2005).

Las disfunciones sexuales son trastornos del ciclo de la respuesta sexual o dolor relacionado con la excitación sexual o las relaciones sexuales. El adecuado funcionamiento sexual en hombres y mujeres depende del ciclo de respuesta sexual, que consta de varios pasos. Los trastornos de la respuesta sexual pueden abarcar a una o más fases del ciclo. Generalmente, se alteran tanto los componentes subjetivos del deseo, la excitación y el placer, como los factores objetivos de ejecución, vaso-congestión y orgasmo, aunque cada uno de ellos puede verse afectado de forma independiente. Las disfunciones sexuales pueden darse toda la vida (nunca hay ninguna respuesta eficaz, por lo general debido a conflictos intrapsíquicos) o ser adquiridas (tras un período de función normal), tener carácter generalizado o limitarse a ciertas situaciones o parejas, o bien ser totales o parciales, (Tonon, 2003).

Según Masters y Johnson (como se citó en Saucedo y Vaquero, 2013) al hablar de la naturaleza etiológica de las disfunciones sexuales se habla de psicógenas, orgánicas y mixtas. Términos más recientes las agrupan en preferiblemente psicógenas y preferiblemente orgánicas, por la naturaleza multifactorial con que con frecuencia se presentan, (García et. al, 2002).

Al evaluar algunos de estos trastornos sexuales, por ejemplo, en la disfunción sexual eréctil o la eyaculación precoz, que éstas están asociadas con respuestas del estrés o con los llamados trastornos psicósomáticos, Manassero (1998). En el estudio realizado por García, et. al. (2005) se manifiesta la existencia de condiciones favorables para el estrés, que se caracterizan, entre otras cosas, por la debilidad de reacciones neuropsíquicas, expresividad afectiva, estado de ánimo generalmente triste y una conducta pasiva con escasa actividad motora y verbal, que posiblemente favorece con la aparición de la disfunción sexual.

Estas características sexuales asociadas a la personalidad, que, según los autores, podría explicar la aparición del Burnout o de trastornos psicosomáticos como los mencionados en este trabajo.

2.2.4. FACTOR GASTROINTESTINAL.

Los desórdenes gastrointestinales específicamente los inflamatorios del intestino se refieren a los trastornos crónicos en los que se inflama y destruye el tejido intestinal de forma periódica y recurrente afectando la calidad de vida de quien lo padece (Francis y Whorwell, 1997; Tobón, citado en Fuentes y Moreno (2013). Esta variabilidad del curso clínico está influenciada por la genética, los factores medioambientales y el sistema inmunológico además asociados a factores psicológicos como depresión, ansiedad, fobias y al estrés por lo que es posible que más de un factor esté implicado o puedan darse simultáneamente Bussalleu, (citado en Alberdi, Taboada, Castro, 2003), por lo tanto, es importante considerar que esta sintomatología puede amenazar la calidad de vida de las personas quienes la padecen.

Enfermedades gastrointestinales como la dispepsia funcional (DF) se supone de origen biopsicosocial y del mismo modo se ha asociado con alteraciones de salud mental específicas como ansiedad, depresión y somatización de lo cual existe evidencia sólida (Leon, 2010), estos autores refieren que la presencia del estrés psicosocial y emociones negativas e incluso afectividad negativa juegan un rol importante para el curso de esta enfermedad y en general de los trastornos intestinales.

El tracto gastrointestinal está muy innervado por el sistema neural autónomo, canal de expresión fisiológica de las emociones, por lo que es una de las localizaciones más frecuentes de trastornos psicosomáticos.

2.2.5. FACTOR PSICONEURÓTICO.

Según Roman (2003) la psiconeurosis se refiere al conjunto de perturbaciones funcionales, psíquicas y somáticas, cuyas causas son de naturaleza psíquica.

Esta definición resulta similar a lo que propone la definición de psicósomático especialmente al revisar las preguntas que propone la prueba Escala de Desgaste Ocupacional EDO, hablan por ejemplo de desmayos, pérdida de sensibilidad, sensación de debilidad muscular, pérdida de la voz, entre otros. Estas alteraciones pueden entenderse desde el plano de lo psicósomático, o como lo propone la definición a partir de las manifestaciones psiconeuróticas, enfocadas estas manifestaciones del orden psíquico y no solo lo orgánico.

2.2.6. DOLOR.

A pesar de que el término remite una significación bastante obvia de lo que es, durante siglos se ha fracasado a la hora de englobarlo en una sola definición, especialmente porque no significa lo mismo para cada persona. Entre las definiciones que existen se destaca la definición que propone Aranda (2011), basado en la etimología latina (dolor-oris) define el dolor como: “aquella sensación molesta y aflictiva de una parte del cuerpo por causa interior o exterior” y también como “un sentimiento, pena o congoja que se padece en el ánimo”. La definición más aceptada actualmente, es la de la Asociación Mundial para el Estudio del Dolor (IASP): “es una experiencia sensorial y emocional desagradable, asociada con un daño tisular, real o potencial, o descrita en términos de dicho daño” (Mannasero, 1998).

El dolor se produce cuando llegan a distintas áreas corticales del Sistema Neural Central un número de estímulos suficientes a través de un sistema aferente normalmente inactivo, produciéndose no sólo una

respuesta refleja, ni sólo una sensación desagradable, sino también una respuesta emocional.

Existen varias clasificaciones para describir el dolor, desde la etiología (genético o congénito, dolor postraumático, postquirúrgico, quemado, dolor por cáncer, dolor psicológico, entre otros). Según la expectativa de vida (maligno, benigno) según la región afectada (dolor de cabeza, de rodilla, entre otros) según las características temporales del dolor (agudo, crónico).

Igualmente se clasifican los tipos de dolor entre los que destaca el dolor psicógeno que es un dolor no orgánico, que surge como consecuencia de padecimientos de origen psíquico. Entre ellos, puede incluirse los que aparecen en las neurosis (estados obsesivos compulsivos, estado de ansiedad e hipocondrías) y en la psicosis. Es importante recordar que el dolor como manifestación orgánica tiene una función específica y es ser una señal de alarma del organismo agredido, una vez que ha cumplido su misión, pero no desaparece se transforma en algo inútil y destructivo, que debe ser aliviado (Alberdi et al., 2003). Por lo general, el Burnout es acompañado por la agudización de algunos síntomas somáticos como cansancio físico, dolor abdominal y dolor de espalda, problemas de respiración, tensión muscular, sudoración fría y psicósomáticos, como insomnio, cefaleas y úlceras (Peiro et al., 1991).

2.2.7. FACTOR INDICADOR DE ANSIEDAD.

Muchas veces ansiedad y estrés se usan como sinónimos. En ambos casos se produce una reacción caracterizada por alta activación fisiológica. El estrés es un proceso más amplio de adaptación al medio. La ansiedad es una reacción emocional de alerta ante una amenaza. Se puede decir que dentro del proceso de cambio que implica el estrés, la ansiedad es la reacción emocional más frecuente. La ansiedad elevada

genera estrés. A su vez, el estrés una de las fuentes más comunes de ansiedad. (Alberdi et al., 2003) El estrés leve puede ayudar a mantenerse alerta y concentrado para enfrentarse a situaciones amenazadoras o difíciles. Pero las personas que sienten temor extremo y preocupaciones que perduran pueden estar lidiando con trastornos de ansiedad. La frecuencia e intensidad de este tipo de ansiedad es a menudo debilitante e interfiere con actividades diarias (Aranda et al., 2004).

2.2.8. FACTOR INDICADOR DE DEPRESIÓN.

La depresión mayor es un trastorno del humor, constituido por un conjunto de síntomas, entre los que predominan los de tipo afectivo (tristeza patológica, desesperanza, apatía, anhedonia, irritabilidad, sensación subjetiva de malestar) y se pueden presentar también síntomas de tipo cognitivo, volitivo y físicos. Podría hablarse, por tanto, de una afectación global del funcionamiento personal, con especial énfasis en la esfera afectiva. Muchos casos de depresión son claramente apreciables en la práctica clínica, aunque no suele presentarse de forma aislada como un cuadro único, sino que es más habitual su asociación a otras entidades psicopatológicas. Así, por ejemplo, la asociación entre trastorno depresivo y de ansiedad es alta y con diversas combinaciones sintomáticas en sus manifestaciones. A su vez estos trastornos se encuentran relacionados con el estrés lo que incluye especialmente el estrés laboral (Maslach y Leiter 2005).

La depresión se acompaña de un malestar clínico significativo, en ocasiones crónico, de deterioro social, laboral o de otras áreas de la actividad de la persona. En algunas de éstas la depresión es leve y la actividad de la persona puede parecer normal, pero a costa de un gran esfuerzo. Generalmente, las personas portadoras del síndrome depresivo leve o moderado desconocen su situación y no en pocos casos la niegan. Muchas de éstas transitan por la vida considerando que su estado de

ánimo es normal y producto de las vicisitudes de la vida diaria Lazarus y folkman (1984).

2.3. FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS.

El inventario Escala de Desgaste Ocupacional EDO, aplicado en este estudio, describe en base a los datos obtenidos, los factores sociodemográficos de la población a la cual se estudia, por lo que es importante conocer bases teóricas relacionadas al mismo.

2.3.1. FAMILIA.

Varias investigaciones coinciden con la idea de que una estabilidad a nivel familiar y tener hijos puede ser un factor protector, debido, posiblemente a que mejora el equilibrio que se requiere para solucionar situaciones conflictivas (Arias y González, 2008).

Aldrete, Gonzales, Preciado y Pando (2009), mencionan que las relaciones familiares y/o de pareja positivas confieren a la persona cierta inmunidad a padecer el Burnout. Igualmente, Arias y González (2008) señalan que en los docentes que conceden prioridad a la enseñanza sobre su vida familiar, el Burnout se acentúa. Consideran que no es sólo la situación familiar la variable asociada al Burnout, sino principalmente el lugar que la familia ocupa frente al trabajo.

León (2010) recoge que el hecho de que concurren problemas familiares graves, predispone a la persona a sufrir Burnout. Cordeiro (2003) encuentra que en los momentos de crisis o cambios profundos en la vida del sujeto (nacimiento de un hijo, separación matrimonial, etc.) existe una mayor vulnerabilidad al Burnout.

De igual forma Guerrero y Vicente (2001), señalan que las demandas intensas y los requerimientos de un compromiso completo en

los diversos aspectos de la vida (matrimonio, familia, amistades, etc.), pueden derivar en Burnout. En un estudio efectuado por Diaz y Gomez (2015), con una muestra de médicos de atención primaria, se concluye que con los niveles más altos de Burnout se asocia a la conflictividad socio laboral y familiar. Guerrero y Vicente (2001) señala que la sociedad tiene una importancia crucial en el desarrollo del síndrome de Burnout.

2.3.2. FACTORES SOCIALES Y CULTURALES.

Aranda (2011) señala que los factores relativos al contexto social y cultural (valoración social, reformas educativas...) son mecanismos de generación de estrés en el caso de los profesionales de la educación. Mantiene que los docentes perciben los problemas de la clase como dificultades inherentes a su trabajo y no les conceden un significado traumático; en cambio los problemas referidos a la consideración social de su trabajo, la crítica radical de sus modelos de enseñanza y el clima que rodea a la institución escolar son cuestiones que les afectan profundamente y además no tienen capacidad ni posibilidad de controlar. León (2010) mencionan que el estrés que experimentan los individuos que comienzan a trabajar en las profesiones de ayuda se debe al choque que se produce al encontrar un sistema deshumanizado y despersonalizado al que deben adaptarse. Román (2003), expone que el Burnout varía en función de la cultura del trabajador, pues la cultura determina la forma de concebir el desempeño laboral, y las relaciones sociales en el trabajo.

2.4. EL DOCENTE.

Para entender de mejor manera la figura central de este trabajo, a continuación, se mencionan algunos aspectos relacionados al docente.

(Aldrete et al., 2008) indica que el Docente es un mediador de la educación, que ayuda a las partes involucradas en el proceso enseñanza-

aprendizaje a resolver conflictos, así mismo facilita el contenido y por lo tanto es un gran conocedor en el área que enseña.

Manassero, Fornés, Fernández, Vázquez y Ferrer (1995), mencionan que el maestro o también llamado Docente es un vaso comunicante, un mediador entre lo propio y lo extraño que dura toda la vida, entre lo privado y lo público, es visto como agente y asistente del acto educativo (que es tanto ayuda como cuidado, presencia y cooperación), el maestro contribuye al espíritu del aprendiz.

En publicaciones Arandas 1994; López, 2001; Muñoz y Vazquez, 1987, (citado en Echeverría, 2013) mencionan que la palabra maestro tiene el origen de magister, magis significa más; el maestro es una persona que se destaca por sus virtudes referidas a una cosa, que está dotado de conocimientos y la habilidad necesaria para enseñar y compartir los conocimientos que adquiere durante el proceso de la vida, estos conocimientos pueden ser teóricos, históricos, matemáticos, lingüísticos, artísticos, técnicos y desde luego lo humanístico que incluyen los valores.

Desde la edad antigua el educador daba los conocimientos sin esperar recibir algo a cambio, al contrario, ayudaba a los alumnos a descubrir y a sacar del interior el mundo, al extraer así el saber de cada uno de ellos.

Es reconocido también como la persona que ejerce la acción educativa, el que influencia, y posee energía educadora, al maestro se le conoce como educador, vocablo que en realidad significa capaz de educar y de hacer factible la educación.

2.4.1. IDENTIDAD DEL DOCENTE.

Quezada (Rodríguez, Oramas y Rodríguez 2007), mencionan que dentro de la enseñanza actual el maestro es y toma la identidad de

mediador como un inter-actor-social, el maestro es elemento esencial del proceso enseñanza-aprendizaje, que va encaminado en la misma línea del alumno, que será guiado, conducido, asesorado, estimulado y orientado por el instructor, en búsqueda del objetivo del saber, el educador como bien lo indica su nombre se dedica a educar a los estudiantes, no los adiestra sino los deja ser, solamente despierta en ellos lo que muchas veces esta inhibido, es como un guía, conductor, monitor, tutor, orientador, supervisor de la educación de los aprendices, crea e inyecta en ellos un espíritu apasionante por aprender y conocer nuevas cosas. El maestro es un modelo dentro del aula, es una persona a quienes todos quieren seguir, destaca dentro de la clase y esto lo hace ser llamado el maestro.

La identidad del educador se crea cuando está apasionado e identificado con lo que enseña, que no solamente es la vocación sino también el querer a los alumnos, que cada día busca adquirir nuevos conocimientos, como también el maestro tiene que tener buena memoria, fuerza de voluntad, bondad, la identidad está formada en un buen mediador cuando el olvida lo que sabe para que el aprendiz lo descubra por el mismo (Aldrete et al., 2008).

2.4.2 TAREA DEL DOCENTE.

Vásquez (2011) establece que dentro de la educación actual la tarea del mentor es un ejercicio permanente donde brindará lo nuevo, tomará en cuenta conocimientos previos, pero también llevará al receptor hacia lo desconocido, en esto encuentra el educador el valor de la enseñanza, como también se pone en contacto el presente con el pasado, la tarea es tejer o elaborar redes de intercomunicación. Desde hace mucho tiempo se dice que el maestro revive un pasado muerto, ya que en él está la tarea de seguir viviendo y recordar las tradiciones en el presente.

No sólo queda en el pasado la tarea del docente, sino también una relación del presente con el futuro, con lo posible, él busca siempre formar al educando, no sólo como un objetivo o competencia a nivel académico, sino como una meta y conquista personal, ya que cuando un estudiante aprende y se supera, la satisfacción invade la tarea del maestro, porque logró en él un cambio positivo, porque logró que fuera él, a esto se le conoce como la ganancia de la conciencia sobre la especie, que da como resultado el desarrollo humano.

(Aldrete et. al 2008) refiere que otra de las tareas del experto es buscar lo virtual del ser humano, lo que tiene en sus posibilidades, cualidades y habilidades, para que así este se pueda defender ante el mundo y las exigencias actuales y posteriores, al conseguir nuevas formas de desarrollo.

2.4.3. CUALIDADES Y EXIGENCIAS DE UN DOCENTE.

Alliaud (2007), indica que dentro del aula un maestro se distingue por diferentes cualidades que forman así un perfil donde los educadores se pueden guiar para así llegar a impactar dentro de cada una de sus clases.

(Aranda et al., 2004) Menciona que dentro del aula un educador debe de tener en cuenta siempre que los alumnos lo ven como un ejemplo a seguir y un modelo dentro del aula, por lo que dentro y fuera de ella debe demostrar ciertas cualidades y se describen a continuación:

- Entusiasmo: no tienen apatía ni desgano desde el momento que pisa la institución en donde recibe a los educandos.
- Anhelos: no solo por enseñar sino también por aprender de los alumnos, anhelo de ser mejor cada día dentro del aula y de implementar

nuevas metodologías de enseñanza para aquellos que presentan en cierto momento dificultades.

- Interés: por investigar y estar pendiente también de las situaciones personales de los estudiantes, ya que muchas veces de ello depende el rendimiento académico, no dejar pasar la vestimenta de los alumnos, la ausencia o comportamiento de los mismos.

- Dedicación: dar la milla extra en el trabajo de la educación, no quedarse siempre con lo que se le indica sino siempre ir más allá.

- Asistencia: no dejar abandonado el puesto de trabajo, muchos de los maestros llegan a cansarse y por lo mismo se ausentan, lo que causa en los estudiantes, esto va encaminado con la responsabilidad al trabajo que desempeñan.

- Puntualidad: esta es la carta de presentación de un buen maestro, estar siempre antes que los alumnos, esto dice que en realidad ama el trabajo que hace y que esta temprano para poder dedicarse más al trabajo.

- Buen comportamiento: hasta en la forma de expresarse los alumnos ven la forma de vivir en el educador, muchos maestros tienen vicios y hasta afuera de la institución un educador debe tener cuidado en el comportamiento, porque siempre se está a la luz, no se pretenderá que alguien diga no hagas eso si el mismo lo hace.

- Prudencia: controlar los impulsos y las emociones, no dejarse llevar por lo primero, esto más que todo va ligado a cualquier conflicto con los estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo, porque esto hace que el trabajo no valla encaminado al éxito, sino al estrés.

- Paciencia: es una de las cualidades más importantes, no llegar a desesperarse en el camino, cada alumno es diferente y habrán en muchas ocasiones algunos de ellos que requerirán más de la paciencia que otros, por el comportamiento, inquietud o desganado en el aprendizaje.

- Calma para enseñar: nunca dirigirse con malas expresiones para enseñar, si un alumno está actuando mal el educador lo debe de llamar con reflexiones, sin alterarse.

- Suficiente energía, animación y actividad: está motivado constantemente e innova las clases que imparte, no es tradicionalista.

- Buen carácter y humor: no estar siempre con mala cara frente a los aprendices, y vivir constantemente regañando o enojarse por cualquier circunstancia dentro del aula o fuera de ella, estar siempre equilibrados.

- Son buenos disciplinadores: es decir son asertivos en la forma que corrigen frente a las diferentes dificultades que se presenten, no imponen las cosas dentro del aula y saben mantener el orden y la atención de los alumnos sin castigos, ya que logran dominar la clase con la mirada y con la presencia, no necesitan ser duros en el trato ni gritar frente a los alumnos, porque tiene ello bajo control.

- Planificadores o competentes antes que los investigadores: son personas que planifican y preparan cada momento de su clase, llevan siempre un segundo plan por aquello de que el primero no les funcione en el aprendizaje, toman la iniciativa para investigar más allá de lo libros de texto que se le indiquen o que ya conoce y maneja.

- Metódicos y no descuidados: innovan siempre los procedimientos y metodologías al saber que cada uno de los estudiantes aprende de

forma distinta, y esos procedimientos y métodos los aplican con la mayor seguridad, maneja no solo material concreto sino también abstracto dentro de cada una de las enseñanzas.

- Elocuentes: maneja un lenguaje adecuado dentro y fuera del aula, según el grado en que él se desempeñe, un maestro se caracteriza por la facilidad de expresarse frente a un grupo, sin miedo, temor o inseguridad del mismo, y lo hace de manera correcta y sencilla, no habla mucho, pero lo que habla llega al punto del proceso enseñanza-aprendizaje.

- Buena presentación y buen gusto: siempre llega bien vestido a dar las clases, bañado, formal si así lo requiere la institución, para causar así a primera vista buena impresión para los estudiantes.

- Buenos modales: saluda a los que se encuentran al alrededor, es respetuoso con los compañeros de trabajo, los padres de familia y las autoridades que rigen dentro del colegio o escuela, se sientan de manera adecuada dentro del aula.

- Buenas costumbres: representa un grado no solo de conocimiento de ellas, sino que a la vez las practica.

- Buen tono de voz: al hablar dentro del aula sabe utilizar bien el tono de la voz, ni muy baja ya que no motiva a los alumnos y hace que ellos le demuestren poco interés a lo que habla, ni voz alta porque los puede llegar a desesperar, sino una voz agradable que motiva a ser escuchado.

2.4.4 EXPECTATIVAS DEL DOCENTE.

Las expectativas son ideales que ponemos en la vida y que queremos realizar como un sueño, sin embargo algunas pueden ser

irreales, poco probables o su cumplimiento requiere demasiado trabajo y dedicación, o presentan diversas dificultades que no estaban previstas cuando se planearon, ocasionando que la persona se desanime y las abandone, que se desviva trabajando para conseguirlo, sin importar las consecuencias que puede traer como problemas de salud.

De los ideales más representativos y puede que frustrantes, a continuación, se enlistan los que menciona Mannassero, Fornés, Fernandez, Vázquez y Ferrer (2003) y se describe a continuación:

- La creencia de que al esforzarse el profesor en su trabajo será aprovechado por los alumnos, sin embargo, esto es irreal porque no todos están dispuestos a aprender.
- Se espera que los alumnos aprendan de una sola manera, pero hay que buscar diferentes formas para que aprendan los alumnos ya que una forma no funciona para todos.
- La expectativa de que todos los estudiantes responderán y aprenderán como el que espera el profesor, sin considerar que hay alumnos que no les interesa aprender, independientemente del trabajo que se realice con ellos y estos es frustrante para los profesores.
- La impaciencia de los profesores por querer buenos resultados de los alumnos en un corto plazo, sin considerar que los grandes cambios necesitan largos periodos de tiempo.
- Los profesores suponen que los estudiantes van motivados a la escuela para aprender y dispuestos para recoger su ayuda y enseñanza, pero en muchos casos los únicos motivados son los profesores.

- Los profesores esperan poder manejar el grupo y mantener la disciplina, pero en ocasiones no lo logran.
- El profesor Espera que su trabajo sea apreciado y valorado por sus compañeros profesores o los supervisores y, especialmente, por los estudiantes o sus padres, pero esto no es tan frecuente.
- El profesor Espera que su trabajo sea sólo en el aula con sus alumnos, pero le corresponde realizar papeleo burocrático y en ocasiones le es molestó.
- Las expectativas de creer que los profesores realizarán tareas concretas, es decir dar clases de una sola materia la que mejor maneje, pero actualmente se les asignan materias que en ocasiones son difusas para el profesor y se las tiene que arreglar impartirlas.
- Los profesores esperan ejercer la docencia en un ambiente de trabajo estimulante y recompensado, pero en realidad hay instituciones en las que el ambiente es pesado.
- Los profesores esperan aprender conforme trabajan los temas que ignoran y recibir preparación formal para la innovación y los cambios, pero en realidad a veces el trabajo no permite detener el tiempo para capacitarle y a veces tampoco se tiene la suficiente remuneración para pagarles.

Los bajos salarios son una de las características más universales de la profesión docente en todos los niveles educativos y en todos los países, por lo menos en Latino América así es. Los salarios en algunos casos no son suficientes para satisfacer ciudades personales y familiares, y resultan insultantes cuando se comparan con la situación económica de

las familias de algunos de los estudiantes, a quienes ellos ayudan a educarse, o con otros trabajadores del mismo nivel de titulación o en el mismo campo educativo, cuando la referencia de comparación son los trabajadores de la empresa privada, (Aldrete et al., 2008).

Cuando las expectativas no se cumplen, aparece una sensación de impotencia y frustración que inicialmente puede compensarse con exigencias, jornadas extenuantes, grandes sacrificios hasta agotamiento final y, por último, conduce deterioro de la Salud Mental y a la salida de la profesión ya sea por decisión propia del docente que no puede más o bajo prescripción facultativa Oramas, (2013).

2.4.5. PERFIL DEL DOCENTE DE SECUNDARIA EN MÉXICO.

En los últimos años han cambiado las condiciones y requerimientos para ser docente en México, con la actual reforma educativa, se ha modificado el perfil para ser docente en nuestro país, por lo que a continuación se mencionan algunos aspectos para entenderlo de mejor manera.

La ley General del Servicio Profesional Docente (2017). Establece el perfil del docente de educación secundaria, en donde se menciona que el mismo debe de agrupar las capacidades cognoscitivas, actitudinales y procedimentales, lo principal es que reconozca las potencialidades, diferencias y limitaciones que posee, para que dentro de la labor sepa cómo desarrollarse, ya que esto lo fortalecerá en el desarrollo de la personalidad. El perfil se compone de un conjunto de indicadores que refieren a ciertas características demográficas y socioculturales, a su formación académica, experiencia profesional y condiciones laborales que

garanticen la calidad de la educación, y las engloba en cinco dimensiones las cuales se describen a continuación:

Dimensión 1.- Un docente que conoce a sus alumnos, 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 su 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.

La responsabilidad y honestidad deben de ser valores importantes del educador, estos son ejes fundamentales para la eficacia del trabajo que realiza, porque es consciente de las responsabilidades que posee, sabe resolver las diferentes situaciones que se le presentan sin prejuicios y estereotipos, acepta los cambios, la actualización constante es una de las fortalezas del docente, sabe aprender, corrige los errores, aplica siempre nuevos conocimientos, la autoformación y formación permanente para él son fundamentales, por lo que busca alternativas para seguir estudiando y formando profesionalmente.

Otra de las cualidades que debe de haber en el perfil de un maestro de secundaria es la buena toma de decisiones, se debe saber

orientar y guiar por personas de las cuales sabe que puede aprender, a la vez se deja guiar por concejos y muestra respeto por ellos, también expresa los sentimientos, ideas, emociones con libertad y responsabilidad, para no dañar a otros, sabiéndose comunicar y mantener el diálogo cuando existen conflictos, en ellos practica los valores y conocimientos.

2.4.6 FACTORES DE RIESGO EN LOS DOCENTES.

En el trabajo diario de los docentes suelen existir riesgos que los llevan a padecer problemas de salud tanto físicos sociales y psicológicos y que en ocasiones pueden llevarlos a padecer el síndrome de Burnout.

Alliud (2007) propone una amplia clasificación que considera varias dimensiones de la labor docente y se describen a continuación:

- Carácter propiamente laboral: riesgo de perder o disminuir su trabajo docente y riesgo de cambiar horarios, grupos y materias.

- Carácter ambiental: luminosidad, ruido, temperatura, vibraciones y traslado a su centro de trabajo.

- Infraestructura escolar: Barreras arquitectónicas, calidad de aire, tránsito y riesgos en el salón de clases.

- Carácter fisiológico: el desgaste de la voz, la fatiga, consecuencias del desgaste y la fatiga del docente.

- Carácter psicopedagógico: malas actitudes de los alumnos, respuestas a las malas actitudes de los alumnos y las trampas de la buena percepción del maestro.

- Carácter biológico: contagio por virus, por bacterias, dolencias muscular esqueléticas.
- Índole reactivo a la ansiedad: alcoholismo, tabaquismo y consumo de comida riesgosa.

Estás afectaciones suelen perjudicar a los docentes en mayor medida al no ser atendidas debidamente y son progresivas, afectando a los docentes no sólo en lo laboral si no en lo personal. En algunas investigaciones se ha tratado de encontrar qué tanto pueden afectar esta situaciones, por ejemplo Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017), indagaron la manifestación del síndrome de Burnout en docentes de Medellín y se encontró que las manifestaciones del síndrome de Burnout de casos probables de padecerlo es de 23.4% y un dato interesante es que al contemplar la historia clínica de los docentes encontraron que los padecimientos más comunes son de naturaleza muscular esquelética y gastrointestinales.

Otro padecimiento recurrente y que no se le da su debida importancia es la hipoacusia.

La hipoacusia se refiere a la disminución de su sentido auditivo, mientras que los problemas de la voz se derivan del esfuerzo que hacen los docentes a desempeñar su labor y es consecuencia de las malas condiciones de trabajo, como un lugar mal ventilado con bastante polvo y espacio pequeño con un mayor número de alumnos, que se tiene en el salón y esos problemas se agravan debido a la poca atención que le dan a los síntomas los docentes y si se cuenta con el tratamiento exige un cambio de lugar de trabajo, ciertas especificaciones que se deben de seguir, no en todos lados darían esa posibilidad o se adecuarán a lo que el profesor necesita; también el deterioro emocional llega a ser grave

derivado de la sobrecarga física y psíquica a causa de muchas horas de trabajo, dedicación presiones y tensiones (Oramas,2013).

En cualquier profesión la carga de estrés es abundante, sin embargo, en la labor docente existen factores que propician un desgaste integral, cómo señalan (Peiró et al.,1991): " las funciones que realizan los profesores desde el inicio hasta el final del curso, y ocasionalmente, en su tiempo libre, al permanecer de pie, escribir mucho, elevar la voz, realizar tareas fuera del horario de trabajo, laborar jornada superiores a las 48 horas, entre otras; aunadas a las relaciones que ineludiblemente han de establecer con personas (al alumnado, padres de familia, administrativos y directivos), conllevan a que estos tiendan a manifestar algún malestar o daño de tipo psíquico y psicosomático, cómo son: ansiedad, trastornos musculo esqueléticos, lumbalgias, hipertensión, estrés laboral, depresión u otras afectaciones en el organismo"(p.75).

2.5. SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES.

"Un maestro puede ser comparado con una batería, cuándo inicia el ciclo escolar todos los alumnos están conectados a la corriente del aprendizaje, al finalizar el año, la batería se ha agotado y debe ser recargada. Pero cada vez es más difícil que la batería quede cargada y eventualmente debe ser cambiada. Aquí es cuando el síndrome de deterioro se ha completado"(Maslach y Leiter, 2005. p.2).

Cómo se menciona anteriormente el síndrome de Burnout, es un síndrome de agotamiento emocional y conductas negativas, que se da con frecuencia en profesionales de servicios y que a través del tiempo se va desgastando cada vez más.

2.5.1. DOCENTES CON BURNOUT.

Las investigaciones indican que las consecuencias del síndrome de Burnout son dañinas tanto para el profesional que vive el síndrome, la institución donde trabaja, las personas con las que se trabaja y la misma familia del profesional.

Este síndrome se relaciona con estrés crónico, que produce síntomas relacionados al agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción laboral.

El síndrome de Burnout se genera como una respuesta al estrés crónico emocional que se da, al trabajar con seres humanos, particularmente si están en problemas Grenglass y Burke (como se citó en Duran y Flores 2015).

(Peiró et al.,1991) confirma que la docencia es un colectivo en especial propenso a padecer el síndrome de Burnout y refiere que los maestros sufren un estrés laboral creciente y extremo cuyas raíces son los cambios sociales y laborales.

(Rodríguez et al.,2017), mencionan que, en España, se observó que el 80% de maestros se quejó de sentir síntomas psicósomáticos. También menciona que entre los posibles factores reportados por los docentes que propician el surgimiento de este síndrome están, el exceso de alumnos para atender, las actitudes negativas y falta de motivación de los estudiantes, así como su mala conducta, la falta de materiales adecuados para realizar su labor, las presiones de tiempo y la sobrecarga de trabajo, los conflictos entre el personal de las escuelas, los cambios rápidos y constantes en las demandas de la currícula y la organización.

Travers y Cooper (1997) indican que este fenómeno es mencionado en varios países del mundo donde un gran número de profesores reportan altos niveles de estrés laboral como una causa de la situación laboral que viven.

En México Valera y Montaña 1993, (como se citó en Saucedo y Vaquero 2013), citan la importancia de investigar sobre la persona del maestro y no únicamente sobre la profesionalización de este. La depresión, la tristeza, el abandono, la desesperación, la fatiga, el insomnio, la angustia, etc. son parte de una realidad que aqueja al maestro y que ha tratado de ocultar o disfrazar, por lo que es necesario reconocer e investigar para conocer sus causas, sus consecuencias, para tratarla, para prevenirla y para legislar sobre ella.

Por otro lado, en Dresden, Alemania se fundó el Instituto Médico Psicológico, dedicado al estudio y tratamiento de los problemas de salud de los docentes asociados al estrés, (Peiró et al., 1991).

Se ha constatado que el riesgo de los docentes a desarrollar trastornos psiquiátricos es superior que el de otras profesiones: dos veces mayor que los oficinistas, dos y media que los profesionales de la salud, y tres que los obreros de los servicios públicos Lodolo citado en (Pando et al., 2006). Arias y González (2008), en un estudio longitudinal realizado en París, encontró estados depresivos en 35% de docentes y en 20% de no docentes, en consecuencia, considera a ésta, como una población psíquicamente en peligro. Es alarmante el número de suicidios en docentes franceses, el incremento de los diagnósticos de alteraciones psíquicas en docentes en Japón, y en Italia, se constata que la población docente, en su mayoría femenina y de edad mediana, se encuentra en riesgo por el estrés Lodolo et al., 2009, (como se citó en Aguilar et al. 2011). En una muestra internacional de docentes de Uruguay, Chile,

Ecuador, México, Argentina y Perú, el 65.4% manifestó percibir el dolor de espalda como principal causa de malestar, el 45.7% relató sufrir angustia, el 44.4% presentar dificultades para concentrarse y el 9.9% consumió fármacos para dormir (Salanova, Martínez y Lorente, 2005).

En las décadas de los 70s y 80s del pasado siglo, el interés investigativo se centró en los estresores propios del ejercicio del magisterio y posteriormente éstos se convirtieron en antecedentes del Burnout. En la literatura aparecen alternativas de sistematizar las condiciones de trabajo que pueden ser potencialmente estresantes para esta labor, su exhaustividad es relativa por la amplia variedad de las mismas. Al igual que en otras profesiones de servicio, en los docentes, a las exigencias mentales y físicas, se le añaden las emocionales y relacionales, con la inherente mediación del contexto histórico y cultural.

Bosqued, 2008, mencionó la incidencia combinada en docentes de factores primarios (recursos materiales, condiciones de trabajo y la violencia en las escuelas) secundarios o contextuales (contradicciones y transformación del papel del maestro y de los agentes tradicionales de la integración social, los cambios en la actitud de la sociedad respecto a los docentes, la incertidumbre frente a los objetivos del sistema educativo y el deterioro de la imagen del profesorado).

Travers y Cooper (1997). Identificó tres áreas: los factores intrínsecos a la enseñanza (sobrecarga, defunciones y la disciplina de los estudiantes); los factores cognoscitivos, que afectan la vulnerabilidad individual (eficiencia personal) y los factores sistémicos, que operan en el nivel institucional y político (clima organizacional y la ayuda entre colegas).

Recientemente, se habla de obstáculos y facilitadores de la labor del docente. Los obstáculos son factores del ambiente laboral, que

restringen el desempeño: sobrecarga mental y emocional, provocada por las demandas cognitivas, la indisciplina de los estudiantes y las exigencias de implicación emocional en relaciones interpersonales con los alumnos, familiares y colegas, las cuales pueden ser fuentes de conflictos; los facilitadores son condiciones organizacionales que contribuyen a disminuir los obstáculos: la autonomía y el apoyo social que reciben de sus colegas (Aldrete, et al., 2008). En Cataluña, Martorell y Riart, (citado en Aguilar et al., 2011) revela cuatro grupos de estresores laborales de un colectivo docente: el entorno físico de trabajo, la biosomática o ambiente ergonómico, la dimensión institucional, administrativa y organizativa, y la dimensión de la propia tarea.

2.6. CONSECUENCIAS DEL BURNOUT EN LA EDUCACIÓN.

Como se ha venido indicando, los profesores y las profesoras, en general, tienden a implicarse tanto en su trabajo y se sienten tan moralmente comprometidos en la enseñanza, que cuando se les presiona o perciben que tienen que actuar de manera contraria a sus valores y sentido de la identidad profesional, se muestran estresados, con sentimientos de culpa y pérdida de autoestima. En consecuencia, tienden a ignorar sus propias necesidades, a cuidarse poco, pues consideran que las posibles satisfacciones de la enseñanza dependen de atender y sacrificarse más por las necesidades de otros que por las de ellos mismos Pulles y Benítez, (como se citó en Rodríguez, et al. 2017).

Así pues, ante las presiones de las diversas fuentes de tensión presentes en la enseñanza, potenciadas por la aceleración del cambio social, los profesores y las profesoras ponen en juego diversos mecanismos de defensa, como son los esquemas de inhibición y rutina, o el ausentismo laboral, que presentan el aspecto negativo de bajar la calidad de la educación, pero que sirven para aliviar, momentáneamente, la tensión del profesional.

Tales conductas disruptivas tienen repercusiones no solo en el trabajador, sino también en la institución educativa, tal y como se indicó antes. Lo cierto es que cuando los trabajadores de un centro escolar comienzan a padecer los síntomas del síndrome de Burnout, las consecuencias para la institución pueden ser realmente importantes. Las conductas y las actitudes laborales alteradas que presentan los sujetos quemados, así como el deterioro en la salud física y psíquica, van a incidir directamente en el funcionamiento y rendimiento de la institución, esto se reflejará en el empeoramiento de la atención del estudiantado. Junto a todo lo citado, el discomfort subjetivo que siente la persona afectada conlleva situaciones de conflicto con el profesorado, demandas de traslado y, ocasionalmente, cese o separaciones de la práctica profesional. Las graves repercusiones individuales que produce el Burnout afectan las organizaciones educativas, sobre todo influyen en la deshumanización y en la calidad de la enseñanza (Salanova et al., 2005).

Desde el punto de vista de la educación, el maestro es un instrumento que aplica programas, aplica evaluaciones, que permiten el fortalecimiento del sistema, se le confunde usualmente con un educador y con el causante de la crisis educativa. Pero el maestro es mucho más, es quién enseña cómo aprender, al mismo tiempo que todos los días aprende cómo enseñar. Modela conciencias, apoya pensadores, el maestro es el instrumento entre la educación y la sociedad, que no educa, quien no decide cómo se enseña, pues está atado por los programas y por las directrices del centro y que sólo tiene un limitado margen de acción entre trámites burocráticos, evaluaciones y programas, es la persona a quien se le agradece por el éxito académico de los hijos o a quien se le culpa si el país no logra empatar con los rangos internacionales. Pero es el menos culpable de eso que se llama fracaso escolar Arias y González (2008).

Sumado a esto se ha demostrado que enseñar es un trabajo mentalmente muy estresante, aunque físicamente no lo sea tanto no sólo por las características intrínsecas del trabajo educativo, sino también por las condiciones donde éste se desarrolla (OMS, 2009).

Como menciona (Peiró *et al.*,1991), que el aprendizaje es el proceso que se centra en el alumno, especialmente en el cerebro humano. El proceso neurocognitivo y evolutivo que se alimenta no sólo de la enseñanza que brinda la educación, sino del medio ambiente. Es una necesidad de las especies. Erróneamente se dice que se aprende en la escuela, pero en realidad el cerebro aprende en todos los medios ambientes en que se encuentre, eso incluye la televisión, las redes sociales, el arte, etcétera.

El fracaso escolar, es de los diseñadores curriculares y, muchos de los problemas de aprendizaje en realidad son errores de enseñanza y no como comúnmente se le atribuye a los maestros de las instituciones educativas.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

En la presente investigación se realizó un estudio descriptivo, en el que se identificó la presencia o no de Síndrome de Burnout y se describieron los diversos factores que intervienen en esta condición, en los docentes de la Escuela Secundaria Técnica No.29 “Adolfo López Mateos ubicada en la comunidad de Santa Mónica, en el municipio de Epazoyucan, Hidalgo, en el ciclo escolar 2018-2019.

3.1. DESCRIPCIÓN DE PARTICIPANTES.

3.1.1. LA POBLACIÓN.

La plantilla de docentes en la Institución educativa Escuela Secundaria Técnica No.29 “Adolfo López Mateos”, ubicada en la comunidad de Santa Mónica, en el municipio de Epazoyucan, Hidalgo, en el ciclo escolar 2018-2019. Está conformada por 25 docentes de diferentes asignaturas, de los cuales 14 son mujeres y 11 son hombres, 15 trabajan en un horario de tiempo completo es decir de 7:30 a 16:30 y algunos de ellos con horas libres en este periodo de tiempo y 5 docentes trabajan solo 24 horas a la semana.

3.1.2. MUESTRA.

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. En el presente estudio se tomó en cuenta toda la plantilla docente; se les aplicó la Escala EDO a los docentes de forma individual y a quienes voluntariamente accedan a responderlo.

3.1.2.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN.

Docentes con nombramiento definitivo adscritos a la Escuela Secundaria Técnica No. 29 “Adolfo López Mateos”

Docentes con antigüedad mínima de un año frente a grupo.

3.1.2.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN.

Docentes con contrato eventual.

Docentes con menos de un año de servicio frente a grupo.

3.2. MATERIAL

En esta investigación se midió el Síndrome de Burnout a través de la escala de desgaste Ocupacional (EDO), del Dr. Uribe-Prado (2010) (Anexo 1); Esta escala fue creada por el Dr. Jesús Felipe Uribe Prado de la Universidad Nacional Autónoma de México, la cual denominó EDO. Escala de Desgaste Ocupacional, donde su administración es individual o colectiva, orientado a sujetos con estudios escolares terminados y el tiempo de aplicación de la escala se desarrolla entre los 30 a 50 minutos. Cuenta con una versión exploratoria de 50 reactivos y una versión confirmatoria de 30 reactivos para fines estadísticos. Con respecto a la Validez, el contenido es mediante criterio de jueces y de constructo, de correlación o significativamente y de acuerdo a la literatura internacional con variables psicosomáticas, entre otras variables.

El EDO Escala de Desgaste ocupacional cuenta con un Cuestionario (F01) y su respectiva Hoja de respuestas (F02). La calificación se hace mediante el uso de una plantilla (F03), correspondiente a cuatro factores generales (agotamiento, despersonalización, insatisfacción de logro y psicossomático) y a siete subfactores psicossomáticos (trastornos del sueño, psicosexuales, gastrointestinales, psiconeuróticos, dolor, percepción de ansiedad y depresión). Una vez contestado el cuestionario en la hoja de respuestas, se procede a calificar en el Formato Perfil de Calificación (F04).

Se eligió esta escala, por su adecuación a la población laboral mexicana, tomando en cuenta aspectos como el socioeconómico y cultural, principalmente.

3.3. PROCEDIMIENTO

Se le solicitó permiso a la dirección de la institución y previamente se entregó un documento explicando las actividades a realizar y los fines de la investigación, posteriormente se obtuvo una plática con el director en donde se le explicó y se le resolvieron dudas al respecto de la aplicación del test Escala de Desgaste Ocupacional, dando así su autorización (dejando claro que no se debería interrumpir a los docentes de sus labores dentro del aula y que se debería obtener el consentimiento de cada docente).

Una vez que los docentes aceptaron que serían parte de la investigación por medio del consentimiento informado, se llevó a cabo la aplicación de la prueba EDO, que incluye información sobre factores de desgaste y sobre las variables sociodemográficas y psicossomáticas de los participantes, la prueba se les entregó en las horas libres de los docentes y fue contestada en presencia del investigador, lo que facilitó el resolver cuestionamientos que surgieron en el momento, se informó a los docentes que la información proporcionada, recibiría un tratamiento confidencial y que contestarían con toda libertad. Los datos se digitaron en el programa Excel

2010, por lo cual se obtuvieron los estadísticos descriptivos de las variables: síndrome de Burnout en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización, y las variables sociodemográficas que contempla la prueba.

Posteriormente a ello se presentaron los resultados, así mismo se realizó la discusión y se finalizó con la conclusión del estudio y además se mencionan algunas sugerencias.

3.4 DISEÑO

El estudio llevado a cabo es de tipo no experimental, transversal, descriptivo de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010). La investigación se considera con un diseño no experimental a un nivel transversal, ya que se recolectaron datos en un momento y en único tiempo; además no se manipulan variables independientes, porque ya han sucedido.

CAPÍTULO 4

RESULTADOS

Un total de 25 cuestionarios EDO fueron aplicados de forma voluntaria a los docentes presentes en la jornada laboral.

Los resultados serán representados en las siguientes gráficas, para su mejor comprensión.

En los siguientes resultados se usará como sinónimo las palabras Burnout, “quemado” y desgaste ocupacional¹.

Para entender de mejor manera, las tablas y graficas siguientes, se asignarán colores a las categorías que se presentan a continuación.

Los rangos de calificación presentados abarcan:

Desgaste ocupacional Bajo “Sano”

Desgaste ocupacional regular “Normal”

Desgaste ocupacional alto “En peligro”

Desgaste ocupacional muy alto “Quemado”

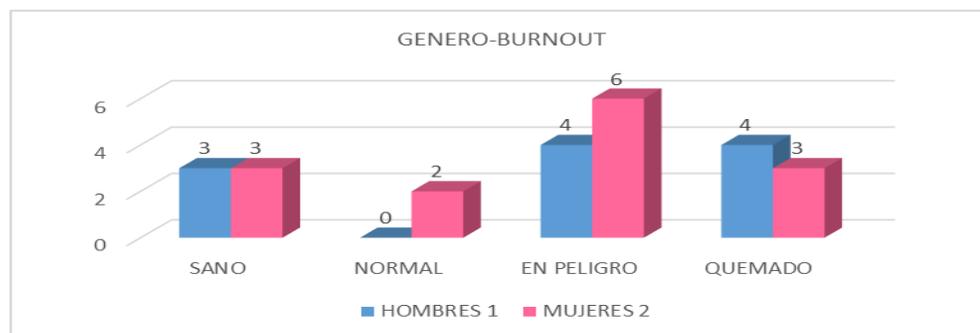
¹ Ver página 22

4.1 RESULTADOS SOCIODEMOGRAFICOS Y LABORALES.

A continuación, se presenta la descripción sociodemográfica de la población.

4.1.1. GENERO.

En los docentes en quienes se aplicó el test, predominó el género femenino (14 mujeres, frente a 11 hombres).

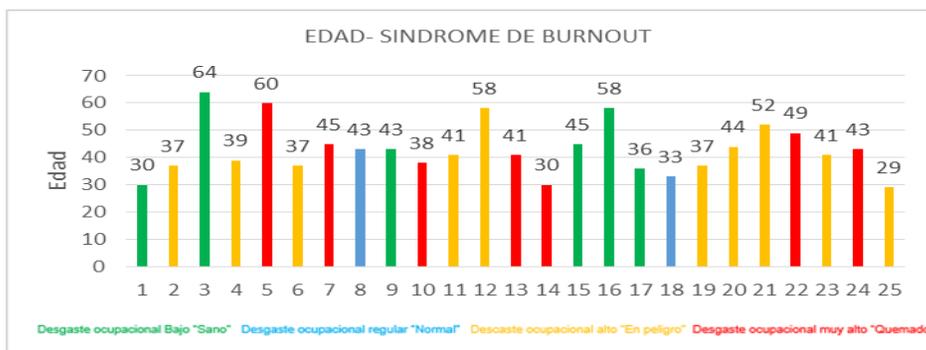


Gráfica 1 Docentes Hombres y Mujeres que laboran en la institución.

En cuanto al factor género no se encontró relación con estar en peligro o quemado, ya que no se observa una tendencia hacia alguno de estos.

4.1.2. EDAD.

La edad media de los 25 docentes fue de 42.92 años, con un máximo de 64 años y un mínimo de 29 años.

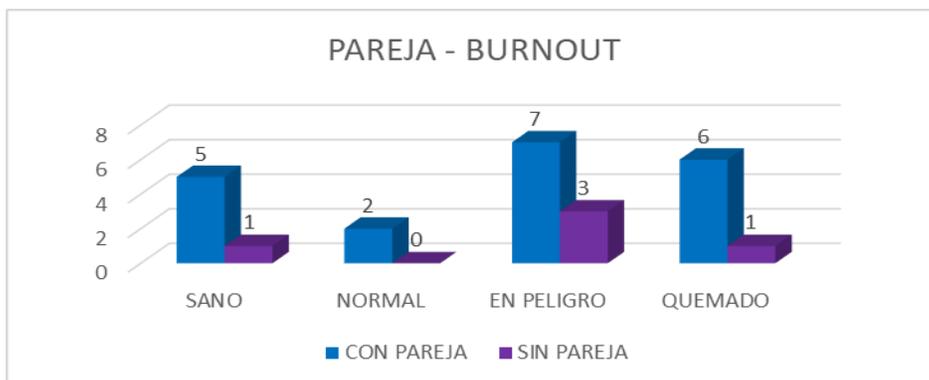


Gráfica 2. Edad de los docentes Hombres y Mujeres que laboran en la institución.

No se encontró relación entre la edad y el estar en peligro o estar quemado, ya que se puede observar en la gráfica docentes con esta condición desde los 30 años y hasta los 60 años, por lo que no existe tendencia de estar quemado y ser más joven o de mayor edad.

4.1.3. PAREJA.

En los docentes en quienes se aplicó el test, predominó el tener pareja (20 docentes frente a 5 sin pareja).

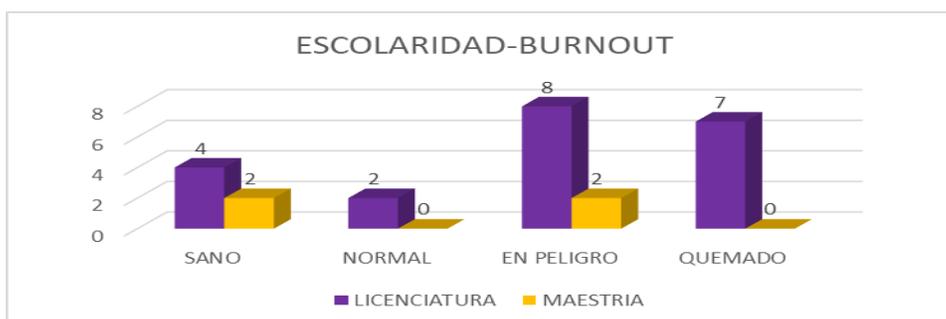


Grafica 3. Docentes con pareja y sin pareja que laboran en la institución.

No se encontró relación entre los docentes quemados y el tener o no pareja, la mayoría de los docentes cuenta con pareja, por lo que los resultados obtenidos, no son determinantes para establecer tendencia alguna.

4.1.4. ESCOLARIDAD.

En los docentes en quienes se aplicó el test, predominó la escolaridad universitaria (21 docentes, frente a 4 con posgrado).

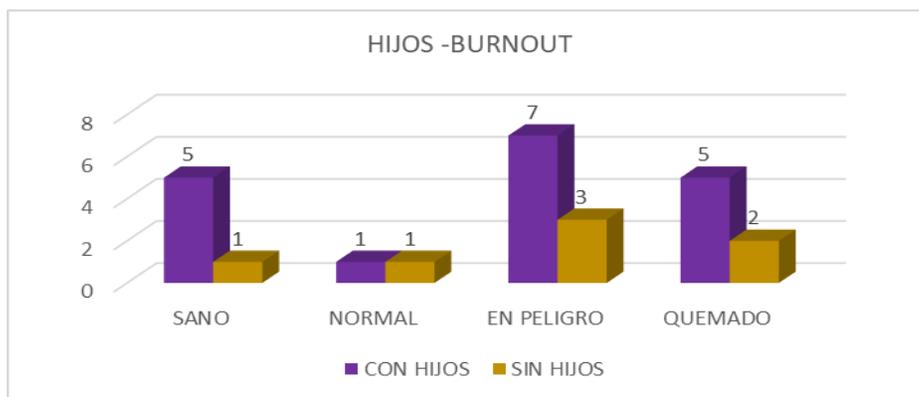


Grafica 4. Docentes con escolaridad universitaria y con posgrado que laboran en la institución.

La mayoría de los que están en peligro o quemados son los de nivel licenciatura, sin embargo no fue un rasgo determinante, ya que el número de docentes con licenciatura y maestría no se encuentran en igualdad de proporción.

4.1.5. HIJOS.

En los docentes en quienes se aplicó el test y que laboran en la institución, predominaron los que tienen hijos (18 docentes, frente a 7 sin hijos).

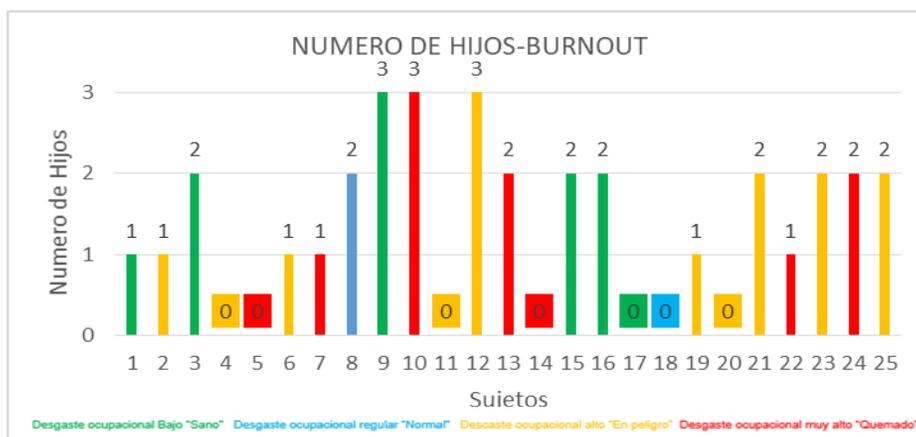


Grafica 5. Docentes que laboran en la institución con hijos y sin hijos.

El número de hijos no muestra relación alguna con la aparición del Burnout, no se logra observar alguna tendencia, tomando en cuenta que el tener y no tener hijos es proporcional a 3 a 1.

4.1.6. NUMERO DE HIJOS.

En cuanto a los docentes que tienen hijos, ellos reportaron tener:

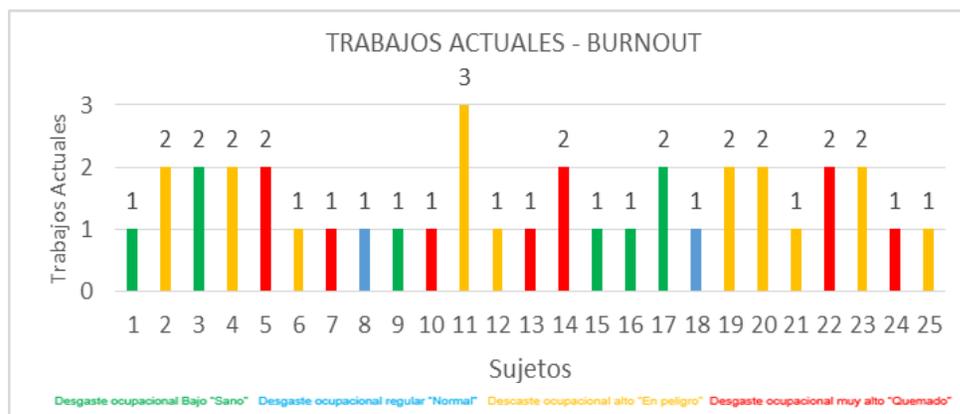


Grafica 6. Número de hijos por docente.

No fue definitivo el tener hijos para la aparición de Burnout, ya que se observan con esta condición, tanto docentes con hijos y sin hijos.

4.1.7. TRABAJOS ACTUALES.

En los docentes en quienes se aplicó el test, predominaron los que tienen solo un trabajo (14 docentes, frente a 10 que tienen dos trabajos y a 1 docente que tienen tres trabajos).

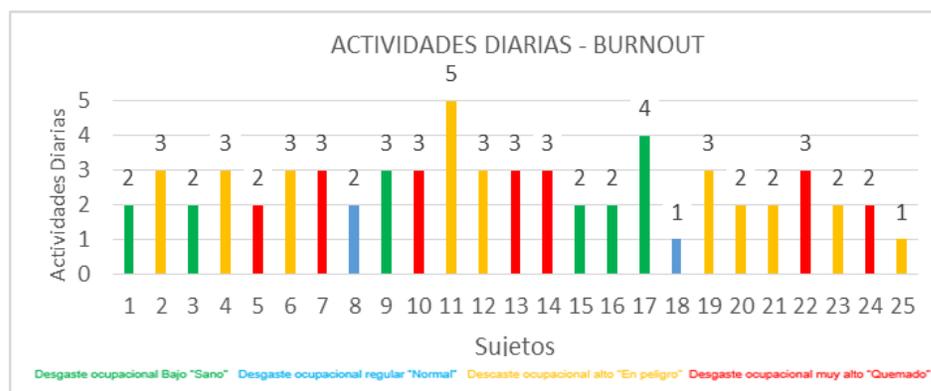


Grafica 7. Número de trabajos actuales por Docente.

El tener dos trabajos marca una tendencia a estar en peligro o quemados, como se observa en la gráfica.

4.1.8. ACTIVIDADES.

En los docentes en quienes se aplicó el test, predominaron los que tienen tres actividades en un día (11 docentes).

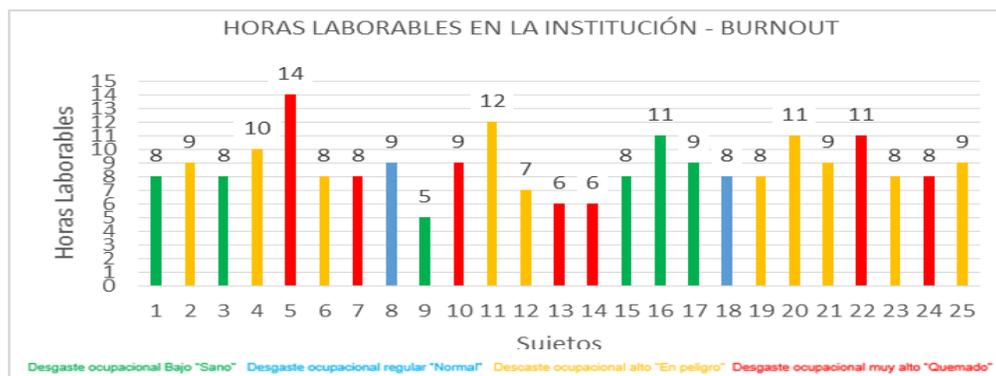


Grafica 8. Docentes que laboran en la institución y que tienen una o más actividades durante el día.

Aquellos que tienen más de tres actividades diarias presentan tendencia a estar en peligro o de estar quemados, como se observa en la gráfica en color rojo y naranja.

4.1.9. HORAS INSTITUCIONALES.

En los docentes en quienes se aplicó el test, el promedio de horas trabajadas en la institución es de 8.76 hrs. con un rango mínimo de 5 y máximo de 14.

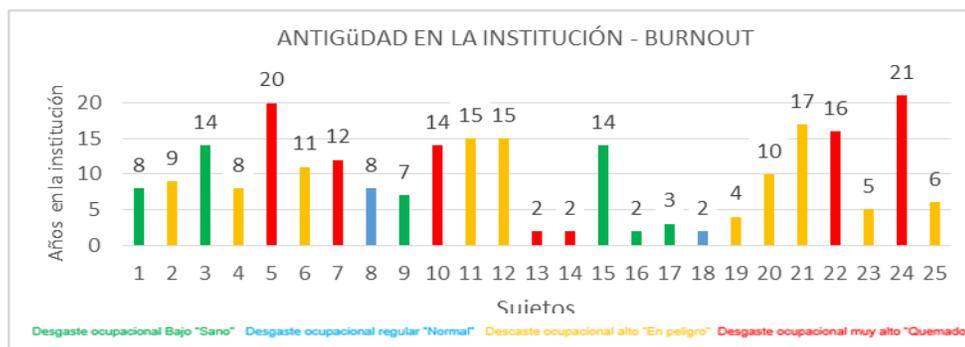


Grafica 9. Docentes que laboran en la institución y el número de horas que trabajan en un día.

No se reportó relación entre el número de horas institucionales y el estar quemado, como se observa en color rojo y naranja, no existe tendencia a mayor o menor número de horas trabajadas en la institución.

4.1.10. ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN.

En los docentes en quienes se aplicó el test, el promedio de años trabajados es de 10.52 años, con un máximo de 21 años y un mínimo de 2 años.



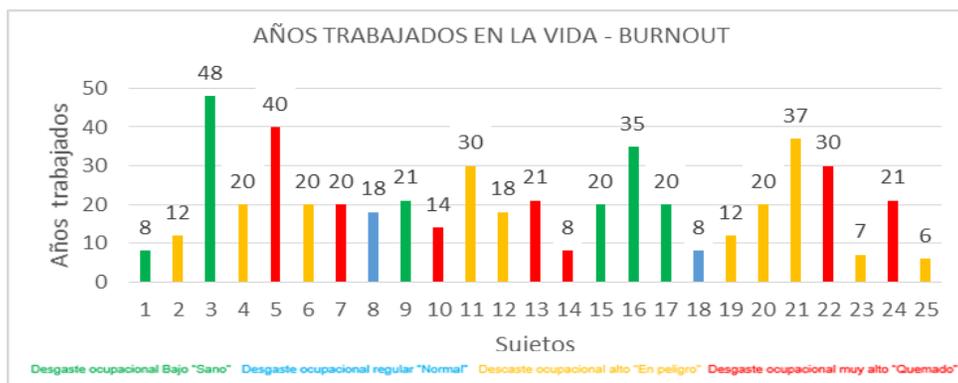
Grafica 10. Docentes que laboran en la institución y los años de antigüedad en la escuela.

Gran parte de los que aparecen quemados están por arriba de la media en cuanto a la antigüedad en la institución.

Por lo tanto a mayor antigüedad laboral aumenta el riesgo de estar quemado, 9 de los 17 docentes que presentan esta condición, están por arriba de la media.

4.1.11. AÑOS TRABAJADOS DURANTE LA VIDA.

En los docentes en quienes se aplicó el test, se tiene una media de 20.56 años trabajados durante su vida, con un rango máximo de 48 años y un mínimo de 6 años.

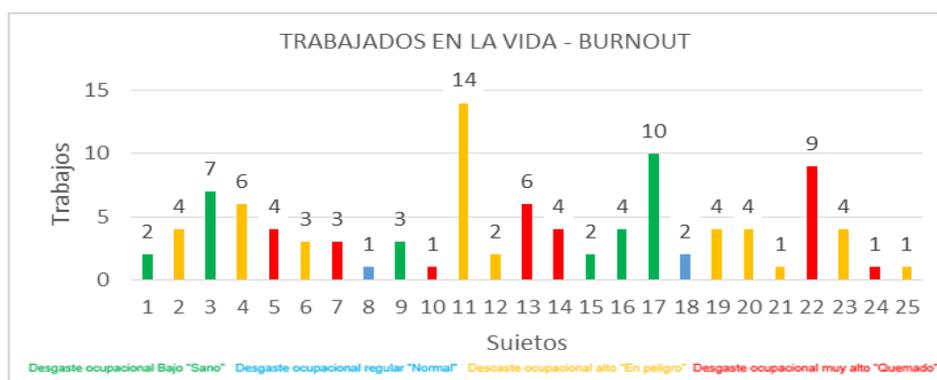


Grafica 11. Docentes que laboran en la institución y número de años trabajados durante su vida.

No se observó una relación clara entre los años de vida trabajados y el estar quemado, ya que aun con pocos años laborados algunos docentes ya presentan esta condición.

4.1.12. TRABAJOS DURANTE LA VIDA.

En los docentes en quienes se aplicó el test, se obtuvo un promedio de 4.08 de trabajos durante la vida del docente, con un rasgo mínimo de 1 y máximo de 14 trabajos.

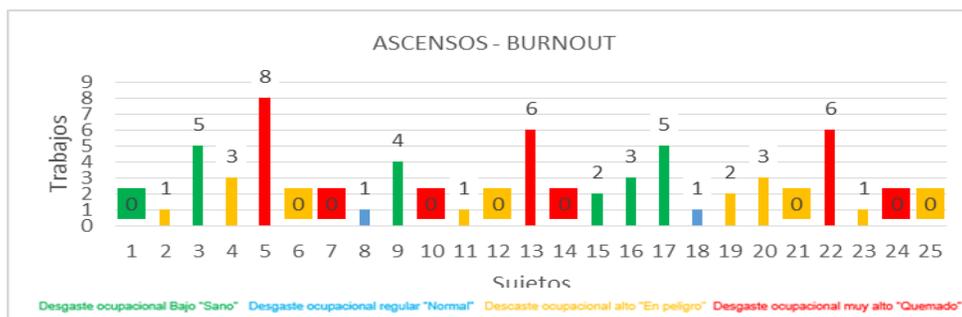


Grafica 12. Docentes que laboran en la institución y número de trabajos a lo largo de la vida de los Docentes.

No se mostró una relación definitiva entre el número de trabajos durante la vida y el estar quemado, ya que algunos docentes con un solo trabajo, ya presentan esta condición.

4.1.13. ASCENSOS.

En los docentes en quienes se aplicó el test, se obtuvo un promedio de 2.08 ascensos durante la vida de los docentes evaluados, con un rango mínimo de 0 y un máximo de 8 ascensos.



Grafica 13. Docentes que laboran en la institución y número ascensos que ha tenido en su vida.

De los que no han tenido ningún ascenso en su trabajo a lo largo de su vida, 8/9 (88%) están en peligro o están quemados; lo cual implica que es posible que un ascenso regule el estrés y la propensión al Burnout y después de 6 ascensos todos están quemados; es posible que también la búsqueda continua de los ascensos genere esta condición del quemado.

4.1.14. INGRESOS.

En los docentes en quienes se aplicó el test, predominaron los que tienen ingresos de 11 a 20 mil pesos mensuales (13 docentes, frente a 7 que tienen de 1 a 10 mil pesos de ingresos mensuales).

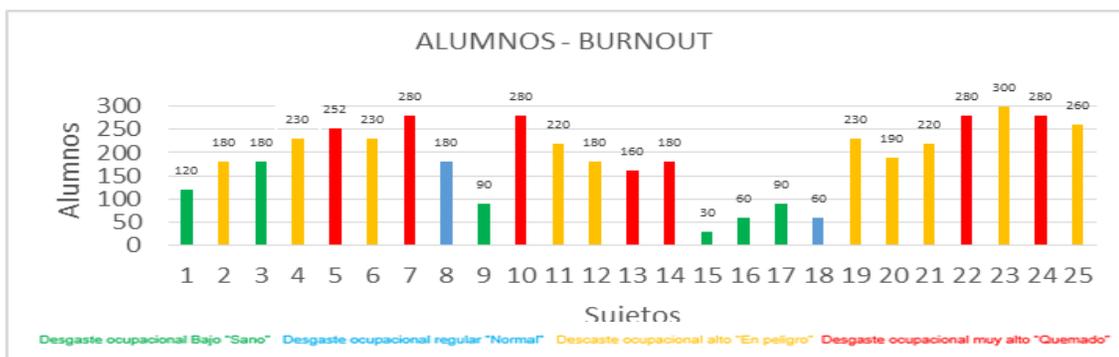


Grafico 14. Docentes que laboran en la institución e Ingresos actuales de los sin considerar impuestos.

Existe relación al tener ingreso menor y el estar en peligro o quemado, 7 de los 17 que están en peligro o quemados se encuentran en esta condición, sin embargo no es determinante para considerarlo un factor.

4.1.15. ALUMNOS ATENDIDOS.

En los docentes en quienes se aplicó el test, se obtuvo una media de 194.08 de alumnos atendidos, con un rango mínimo de 60 y un máximo de 300 alumnos atendidos.

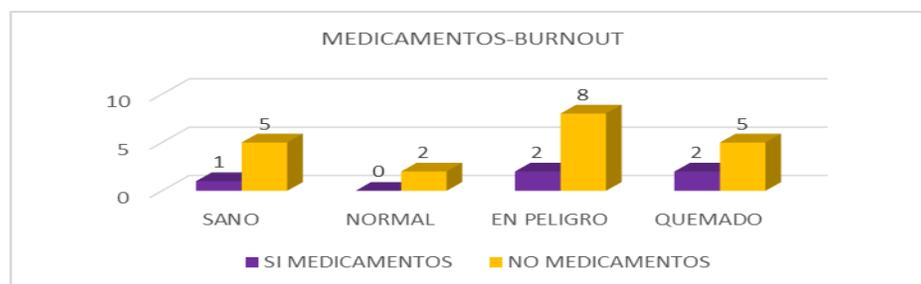


Grafica 15. Docentes que laboran en la institución y alumnos, personal que tienen a su cargo.

Los que reportan estar en peligro o quemados están asociados en que atienden más de 160 alumnos, 17 de 25 Docentes, que se pueden apreciar en la gráfica en color naranja y rojo.

4.1.16. MEDICAMENTOS.

En los docentes en quienes se aplicó el test, predominaron los que no toman algún medicamento, (20 docentes, frente a 5 que si consumen alguno).

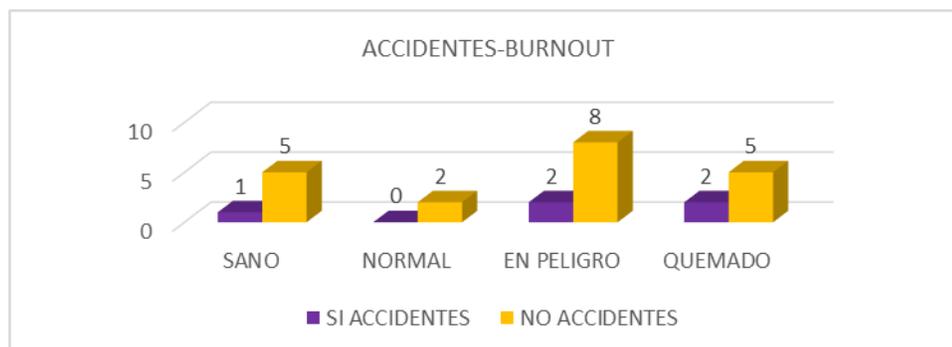


Grafica 16. Docentes que laboran en la institución y que toman algún medicamento.

No existe relación entre el consumir medicamentos y el estar quemado sin embargo esta categoría es pequeña y por lo tanto no es significativa.

4.1.17. ACCIDENTES.

En los docentes en quienes se aplicó el test, predominaron los que no han sufrido algún accidente en su vida, (15 docentes, frente a 10 que han sufrido algún accidente).

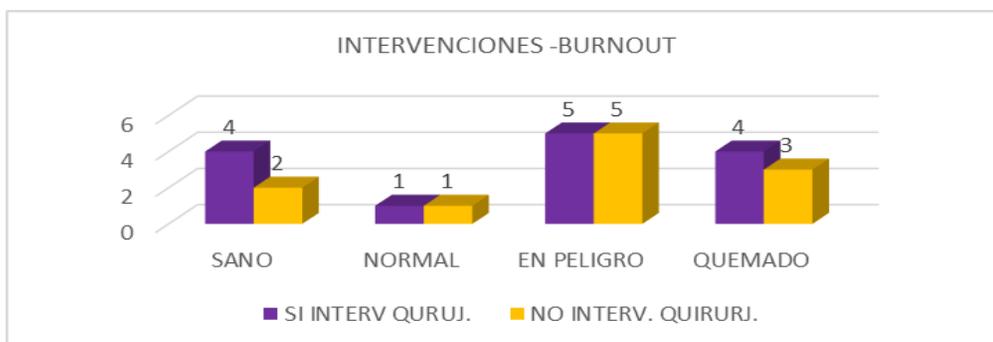


Grafica 17. Docentes que laboran en la institución y que han tenido algún accidente durante su vida.

Existe una ligera tendencia a estar en peligro, quemado y haber sufrido algún accidente, ya que a pesar de que son menos docentes que han sufrido algún percance, aun así reportan padecer ya esta condición.

4.1.18. INTERVENCIONES.

En los docentes en quienes se aplicó el test, predominaron los que no han tenido alguna intervención quirúrgica durante su vida, (14 docentes, frente a 11 que si han tenido una intervención quirúrgica).

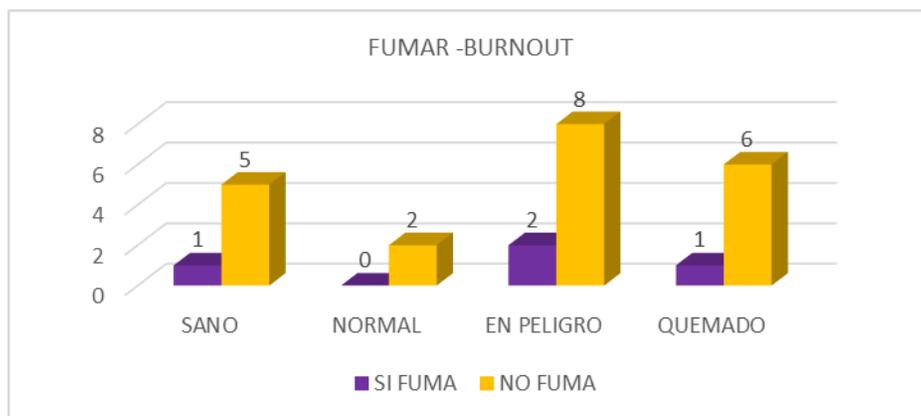


Grafica 18. Docentes que laboran en la institución y que han tenido alguna intervención quirúrgica.

No se observó relación en el tener intervenciones quirúrgicas y el estar quemado.

4.1.19. FUMADORES.

En los docentes en quienes se aplicó el test, predominaron los que no fuman (21 docentes, frente a 4 que si fuman).

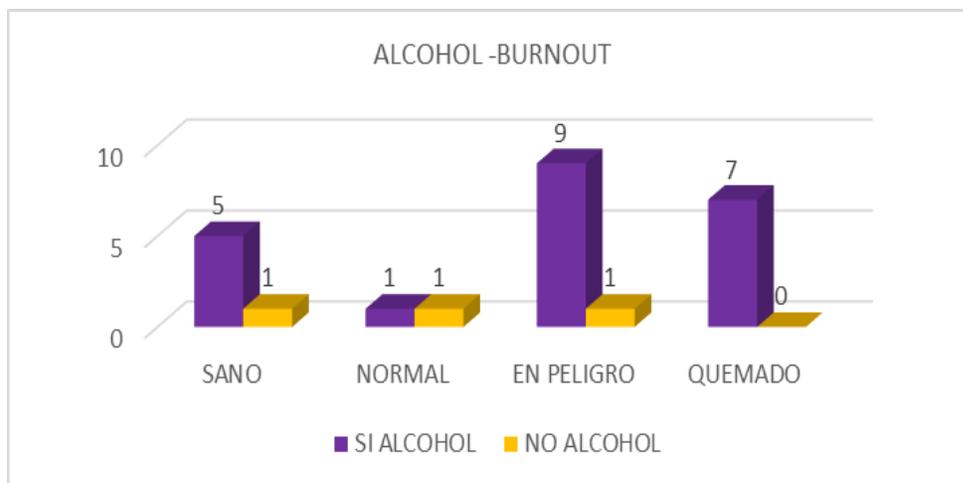


Grafica 19. Docentes que laboran en la institución que sí y no fuman.

No existe relación en el fumar y el estar quemado. La submuestra es pequeña y por lo tanto no es significativa.

4.1.20. ALCOHOL.

En los docentes en quienes se aplicó el test, predominaron los que si consumen alcohol (22 docentes, frente a 3 que no consume alcohol).

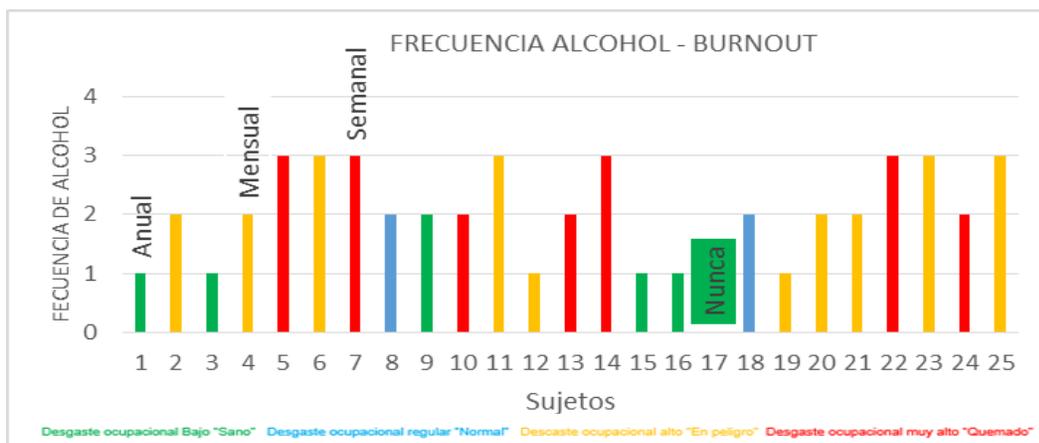


Grafica 20. Docentes que laboran en la institución que sí y no beben alcohol.

La mayoría de los que toman alcohol, están quemados o en peligro de estarlo, 16 de 22.

4.1.21. FRECUENCIA DE ALCOHOL.

En los docentes en quienes se aplicó el test y de los que consumen alcohol, predominaron los que lo hacen semanalmente 10, 7 lo consumen mensualmente y 7 al año.



Grafica 21. Docentes que laboran en la institución y la frecuencia con la que beben alcohol.

Existe relación entre los que aparecen quemados o en peligro y que consumen con mayor frecuencia alcohol, 15 de 17 quemados lo hacen por lo menos mensualmente, como se pueden observar en color rojo y naranja.

4.1.22. DEPORTE.

En los docentes en quienes se aplicó el test, predominaron los que realizan ejercicio (13 docentes y 12 docentes no practican ejercicio).

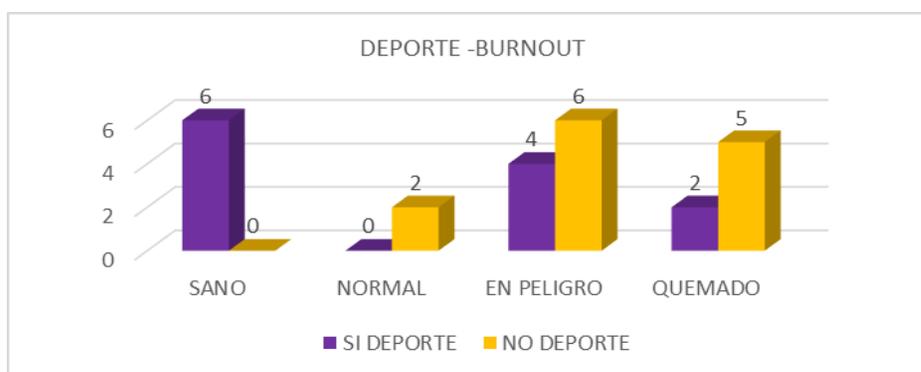
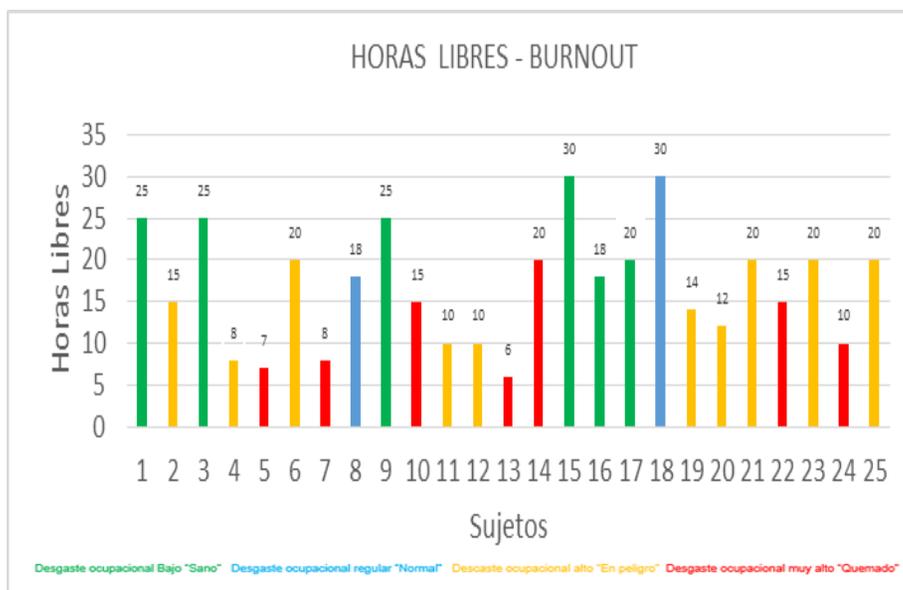


Grafico 22. Docentes que laboran en la institución y que practican deporte.

11 de los 25 que no hacen deporte, están en peligro o quemados. Casi el 85% de los que no practican deporte, están quemados o en peligro de estarlo. El 50% de los que practican deporte, se mantienen sanos.

4.1.23. HORAS LIBRES.

En los docentes en quienes se aplicó el test se obtuvo una media de 17.5 horas libres por semana, con un rasgo mínimo de 8 hrs. y un máximo de 40 hrs. libres por semana.



Grafica 23. Docentes que laboran en la institución y tiempo libre durante la semana.

Existe relación entre los que están quemados, en peligro y el número de horas libres a la semana, 12 personas con menos de 15 horas libres están quemados o en peligro.

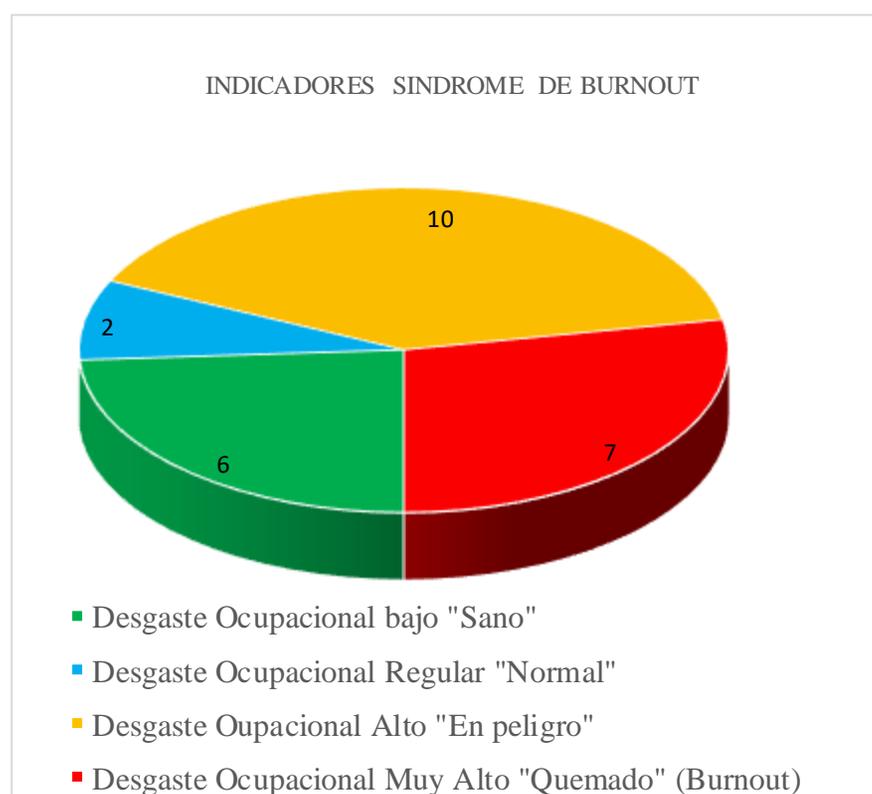
Por lo tanto, el riesgo de padecer el síndrome de Burnout está relacionado con el tiempo libre de las personas.

4.2.1. RESULTADO SINDROME DE BURNOUT (QUEMADOS).

En relación al principal objetivo de esta investigación el cual se refiere identificar la presencia de Síndrome de Burnout en docentes evaluados, los resultados fueron los siguientes.

Desgaste Ocupacional Bajo "Sano"	Desgaste Ocupacional Regular "Normal"	Desgaste Ocupacional Alto "En peligro"	De 5 a Desgaste Ocupacional Muy alto "Quemado" (Burnout)	Total	
6		2	10	7	25
Docentes					

4.2.2. INDICADORES SINDROME DE BURNOUT.



Grafica 24. Resultado de Docentes con Síndrome de Burnout.

En los docentes a quienes se aplicó el test, predominan los que se encuentran en el rango de peligro con 10, sin embargo 7 de los docentes evaluados presentan Síndrome de Burnout, 6 se encuentran en sano y 2 en el rango de normal.

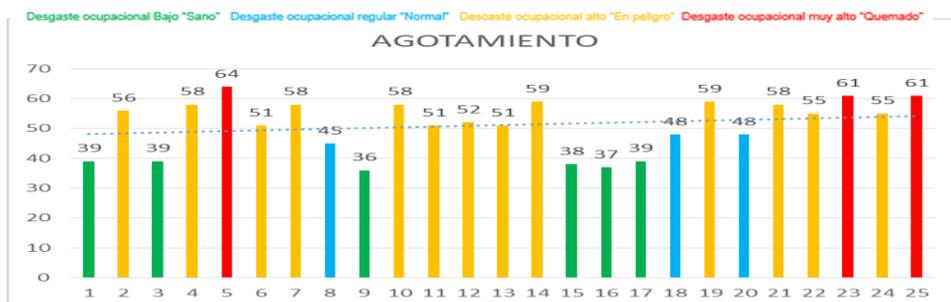
4.3.1. FACTORES DESGASTE OCUPACIONAL (BURNOUT).

SUJETO	FACTORES DESGASTE OCUPACIONAL			FASE	SINDROME DE BURNOUT
	AGOTAMIENTO	DESPERZONALIZACIÓN	INSATISFACCIÓN DE LOGRO		
1	39	40	39	FASE 1	SANO
2	56	65	50	FASE 3	EN PELIGRO
3	39	56	57	FASE 1	SANO
4	58	61	49	FASE 3	EN PELIGRO
5	64	65	59	FASE 4	QUEMADO
6	51	66	49	FASE 3	EN PELIGRO
7	58	63	61	FASE 4	QUEMADO
8	45	46	41	FASE 2	NORMAL
9	36	46	39	FASE 1	SANO
10	58	68	75	FASE 4	QUEMADO
11	51	61	42	FASE 3	EN PELIGRO
12	52	44	61	FASE 4	EN PELIGRO
13	51	61	64	FASE 4	QUEMADO
14	59	63	61	FASE 4	QUEMADO
15	38	47	39	FASE 1	SANO
16	37	36	41	FASE 1	SANO
17	39	44	32	FASE 1	SANO
18	48	46	43	FASE 2	NORMAL
19	59	47	61	FASE 4	EN PELIGRO
20	48	55	70	FASE 3	EN PELIGRO
21	58	61	56	FASE 3	EN PELIGRO
22	55	63	61	FASE 4	QUEMADO
23	61	52	47	FASE 3	EN PELIGRO
24	55	63	61	FASE 4	QUEMADO
25	61	52	47	FASE 3	EN PELIGRO
TOTAL	51.04	54.84	52.20		

CALIFICACIÓN / FACTOR	RESULTADO	SEMÁFORO
Muy alto	71 a 100	
Alto	61 a 70	
Arriba término medio	50 a 60	
Abajo Término medio	40 a 49	
Bajo	30 a 39	
Muy bajo	0 a 29	

Tabla 1. Factores de Desgaste Ocupacional.

4.3.2. FACTOR AGOTAMIENTO



Grafica 25. Factor Agotamiento.

El factor agotamiento en los docentes se ubicó con una puntuación de 51.04 dentro de un nivel "arriba término medio", sin embargo, ningún docente presenta puntaje mayor a 60, por lo que no se presenta esta condición.

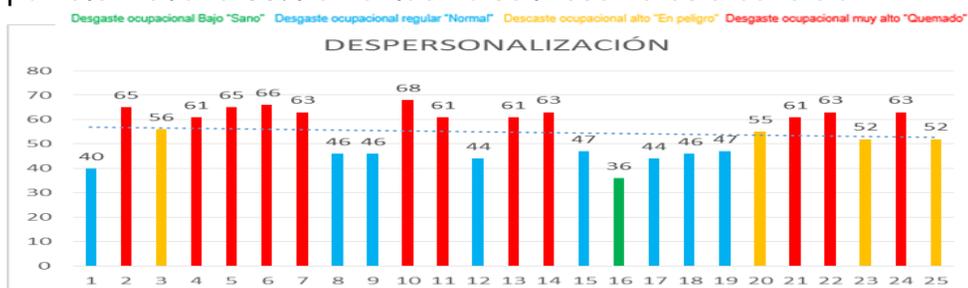


Grafico 26. Factor Despersonalización.

En cuanto al factor de despersonalización, la muestra presentó una puntuación de 54.84 lo que corresponde a un nivel "arriba término medio", de los docentes evaluados, seis muestran puntaje arriba de 60, por lo que seis docentes presentan despersonalización.

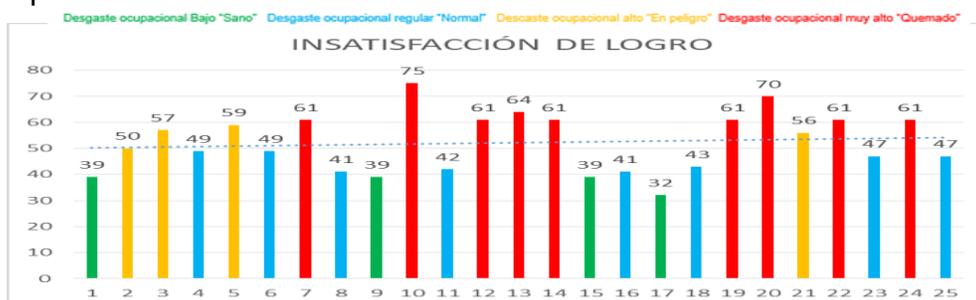


Grafico 4.2.4. Factor Insatisfacción de Logro.

El factor de insatisfacción de logro se obtuvo una puntuación promedio de 52.20 lo que evidencia en los docentes con un nivel "arriba término medio", cinco docentes del total de la muestra, presentan esta condición. Las implicaciones de estos puntajes se mencionaran en la discusión.

4.4.1 TABLA FACTORES PSIOSOMATICOS.

FACTORES PSICOSOMATICOS							
TRASTORNO DEL SUEÑO	PSICOSEXUALES	GASTROINTESTINALES	PSICONEUROTICOS	DOLOR	INDICADOR ANSIEDAD	INDICADOR DEPRESION	TOTAL PSICOSOMATICOS
52	65	51	47	53	57	54	53
48	85	41	47	53	40	46	46
40	52	59	51	40	40	37	39
52	52	51	59	49	49	45	47
46	50	46	47	40	40	46	67
40	47	49	44	49	40	37	41
72	100	71	65	56	66	55	73
54	68	57	55	51	51	54	53
36	47	41	41	40	43	37	42
68	47	62	49	51	57	46	45
52	58	49	47	43	49	37	40
40	52	41	53	57	40	37	40
38	65	49	50	46	49	46	48
46	47	41	41	38	40	46	40
56	100	54	59	59	49	65	64
43	50	41	41	35	40	37	37
46	68	69	57	59	77	37	61
35	65	41	47	40	56	48	39
41	68	51	51	49	39	46	54
45	58	49	47	49	55	38	40
56	58	65	57	56	48	46	56
65	61	63	49	42	39	47	46
54	56	41	47	56	39	38	41
49	61	41	50	45	65	51	45
44	65	52	50	51	60	37	54
48.63	61.19	50.56	49.69	48.50	51.13	43.88	46.88

CALIFICACIÓN / FACTOR	Resultado	Semáforo
Muy alto	71 a 100	
Alto	61 a 70	
Arriba término medio	51 a 60	
Abajo Término medio	40 a 49	
Bajo	30 a 39	
Muy bajo	0 a 29	

Tabla 2. Factores Psicosomáticos.

En la tabla se exploran los factores psicosomáticos (sueño, psicosexuales, gastrointestinales, psiconeuróticos, dolor, ansiedad y depresión) presentes en los docentes de la institución, de las siete áreas que mide la prueba, tres aparecen más altas, de esas tres, dos tienen su manifestación en el ambiente laboral (indicador de ansiedad y psiconeuróticos).

Se encontró que en el factor psicosexual (61.19) que refiere un puntaje alto, para el factor psicosomático (53.19) e indicador de ansiedad (51.13), obtuvieron un puntaje arriba de la media, así como el total de los subfactores que contempla la muestra, obtuvo la puntuación de (46.88) lo que lo sitúa en la clasificación “abajo” término medio. Las implicaciones de estos puntajes se mencionarán en la discusión.

CAPÍTULO 5

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

5.1 DISCUSIÓN

En esta investigación se estudió el nivel presente de síndrome de Burnout y sus factores psicosomáticos asociados en los docentes de la Escuela Secundaria Técnica No.29 “Adolfo López Mateos”, con muestra de 25 docentes que constituyen el total de la población docente de la institución.

En lo que respecta al primer objetivo específico, el cual fue planteado encaminado a examinar las variables sociodemográficas y laborales presentes en los docentes de la institución, se halló que de acuerdo a lo que menciona Manassero (1995), el género no es factor para establecer relación con estar en peligro o quemado.

En cuanto al nivel de escolaridad, no se logró apreciar una tendencia significativa para la aparición del Burnout y para estar en peligro.

Los aspectos sociodemográficos mencionados anteriormente, concuerdan con lo que Arias y González (2008) señalan que en los docentes no es factor la edad, tampoco el nivel académico para la aparición del Burnout. Consideran que no es sólo la situación familiar la variable asociada al Burnout, sino principalmente el lugar que la familia ocupa en orden de prioridad frente al trabajo.

En los docentes en quienes se aplicó la escala se halló que aquellos que tienen más de tres actividades diarias presentan tendencia de estar en peligro o de estar quemados, este resultado obtenido en la presente investigación concuerda con lo que refiere Bosqued (2008), menciona que la docencia es un colectivo en especial propenso a padecer el síndrome de Burnout y refiere que los maestros sufren un estrés laboral creciente debido al diverso número de actividades diarias, al trabajo que es llevado a casa y que no termina en el aula, así como a los cambios sociales y laborales.

Con respecto a los docentes evaluados la media de años trabajados es de 10.52 años, gran parte de los que aparecen quemados están por arriba de la media en cuanto a la antigüedad en la institución, por tanto a mayor antigüedad laboral aumenta el riesgo, como lo mencionan Maslach y Leiter (2005), en donde comparan al docente con una batería de auto, en la que con el paso de tiempo cada vez es más difícil recargar dicha batería, por lo que no rinde lo mismo, hasta que pierde su energía.

En los docentes en quienes se aplicó la escala, se obtuvo una media de 194.08 de alumnos atendidos, los que reportan estar en peligro o quemados están asociados en que atienden más de 160 alumnos, 17 de 25 docentes. Como menciona (Peiro et al. 1991), entre los posibles factores reportados por los docentes que propician el surgimiento de este síndrome están, el exceso de alumnos para atender, las actitudes negativas y falta de motivación de los estudiantes, así como su mala conducta, la falta de materiales adecuados para realizar su labor, los conflictos entre el personal de las escuelas, los cambios rápidos y constantes en las demandas de la currículum y la organización.

En los docentes en quienes se aplicó la escala y de los que consumen alcohol, los resultados mostraron que sí existe relación entre los que

aparecen quemados y los que consumen alcohol, así como los que tienen mayor frecuencia de consumo de alcohol. Como refiere Gil Monte y Piero (1999), el síndrome de Burnout trae resultados negativos tanto para el sujeto que lo sufre como para la organización que lo ha contratado; para el primero, puede traer alteraciones cardio-respiratorias, jaquecas, gastritis, úlcera, insomnio, mareos, ansiedad, depresión, frecuencia elevada con la que se consume alcohol, tabaquismo, etc.; para la institución, deterioro de la calidad en el servicio que otorga el profesional y, por lo tanto la organización, rotación de personal, ausentismo, problemas de higiene y seguridad, y hasta abandono de trabajo.

En cuanto al aspecto de horas libres se halló que sí existe relación entre los docentes quemados y tener pocas horas libres a la semana, este resultado obtenido tiene relación con el aspecto teórico que menciona que el docente tiene que acomodarse a la violencia del tiempo que se le impone a unas fechas y plazos, a una forma de comportamiento regulado por el tiempo de reloj así como a una cierta rapidez, las presiones de tiempo y la sobrecarga de trabajo, propician la aparición del Síndrome de Burnout como lo refiere (Peiró et al., 1991).

En relación al segundo objetivo específico el cual consistió en identificar el comportamiento de estrés laboral en los docentes desde las dimensiones evaluadas por la escala EDO, agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción de logro fue posible establecer, de acuerdo a los datos arrojados por la aplicación de la escala (Tabla 1) que el factor agotamiento emocional para el total de los docentes se ubicó con una puntuación de 51.04 dentro de un nivel “arriba término medio”, como menciona Uribe et al. (2010), son personas con un nivel superior al normal de agotamiento emocional; se sienten con energía, aunque requieren de reponerla para seguir funcionando; a veces, sienten presión en su trabajo, lo que puede provocar cansancio y esporádicamente algunos trastornos del

sueño, en su sexualidad, de tipo gastrointestinal y algunos dolores en el cuerpo. Puede a veces sentirse un poco nervioso y triste. Está cansado, agotado y le vendría bien descansar.

En cuanto al factor de despersonalización, la muestra presentó una puntuación de 54.84 lo que corresponde a un nivel “arriba término medio”, como menciona Uribe et al. (2010), lo que indica que se trata de personas con un nivel superior al normal de despersonalización; esporádicamente llegan a tratar mal a las personas que requieren de sus servicios, fácilmente deja de ser cortés y comunicativo con ellos, en general, lo que no le gusta de su trabajo es la interacción con sus usuarios; con cierta facilidad no se interesa por los problemas que ellos le plantean; le disgustan aquellas personas que lo llegan a tratar mal, aunque hace lo posible por brindarles servicio. En ocasiones raras podría ser frío, irritable, con actitudes negativas y cínicas hacia los que requieren sus servicios.

En el factor de insatisfacción de logro se obtuvo una puntuación promedio de 52.20 lo que evidencia en los docentes con un nivel “arriba término medio”; lo que se puede mencionar según describe al respecto Uribe et al. (2010), que se trata de personas con un nivel superior al normal de insatisfacción de logro; a veces sienten cierta monotonía y cierto disgusto con lo que hace, ha llegado a pensar en cambiar de empleo pues empieza a perder pasión por el. Considera que trabaja sobre todo por un sueldo y compromiso. Ha llegado a sentir que sus habilidades y conocimientos pueden desperdiciarse. Esporádicamente puede tener ciertos problemas con compañeros.

Por otro lado y a partir del tercer objetivo específico en el que se propuso explorar los factores psicosomáticos (sueño, psicosexuales, gastrointestinales, psiconeuróticos, dolor, ansiedad y depresión) presentes en los docentes de la institución, de las siete áreas que mide la prueba, tres

aparecen más altas, de esas tres, dos tienen su manifestación en el ambiente laboral (Tabla 2).

Se encontró que en el factor psicosexual (61.19) que refiere un puntaje alto, para el factor Gastrointestinal (53.56) e indicador de ansiedad (50.13), obtuvieron un puntaje arriba de la media, así como el total de los subfactores que contempla la muestra, obtuvo la puntuación de (46.88) lo que lo sitúa en la clasificación “abajo término medio”, como refiere Uribe et al. (2010), lo que puede interpretarse como alteraciones leves de la higiene del sueño, gastrointestinales, presencia moderada de dolencias corporales así como la presencia tendiente a la media de indicadores de ansiedad y depresión.

Con los datos recabados y organizados se puede mencionar que los docentes de esta institución presentan riesgo de generar ansiedad, pues presentan un índice arriba de la media.

En relación a los factores psicosomáticos, los docentes se encuentran más propensos a desarrollar trastornos gastrointestinales, como refieren Herrera, Bronet y Moreno (2006), quienes mencionan que la mayoría de las reacciones ante situaciones estresantes se concentran en el aparato gastrointestinal, causando diversos malestares estomacales, por enfermedades fisiológicas como la gastritis, un padecimiento común en aquellos individuos inmersos en ambientes estresantes. Esto puede desencadenar úlceras si no se trata a tiempo.

En relación al factor psicosexual se puede mencionar que el exceso de trabajo presente en la labor docente puede repercutir de manera considerable en quienes la ejercen, afectando su estado de salud y repercutiendo en su propio estilo de vida, incluyendo el aspecto sexual.

5.2 CONCLUSIONES

PRIMERA.

Se acepta la hipótesis planteada que fue: Se presenta Síndrome de Burnout en docentes frente a grupo, con antigüedad de más de un año de servicio en la Escuela Secundaria Técnica No. 29” Adolfo López Mateos “, en relación a lo anterior se puede mencionar que de los 25 docentes a los que se les aplicó la prueba, 7 presentan Síndrome de Burnout y 10 están en peligro alto de padecerlo.

SEGUNDA.

Se alcanza el objetivo general ya que se logró identificar que el síndrome de Burnout se encuentra presente en los docentes de la Escuela Secundaria Técnica No.29 “Adolfo López Mateos”, ubicada en la comunidad de Santa Mónica, en el municipio de Epazoyucan, Hidalgo, en el ciclo escolar 2018-2019.

TERCERA.

Se lograron describir los factores sociodemográficos acotando que en algunos de ellos existe tendencia a la aparición de síndrome de Burnout, como lo respaldaba la teoría planteada, en los aspectos como número de trabajos actuales, actividades diarias realizadas, antigüedad en la institución, número de alumnos atendidos, frecuencia con la que se consume alcohol, actividad deportiva y horas libres a la semana.

CUARTA.

Se lograron describir e identificar los factores que intervienen en la aparición del Síndrome de Burnout, cansancio emocional (Agotamiento), despersonalización, y falta de realización personal (Insatisfacción de logro) en los docentes que laboran en la Escuela Secundaria Técnica No.29 “Adolfo López Mateos”, de manera institucional, así como particular por cada docente

y describir en qué fase se encuentran, según la teoría recabada en esta investigación.

QUINTA.

Se logró identificar y describir los factores psicosomáticos, que se asocian a la aparición del síndrome de Burnout identificando que los factores gastrointestinal, indicador de ansiedad y psicosexual se ubican en un nivel "término arriba medio", para la población total de la institución evaluada y particularmente por docente, de los cuales 12 de los 25 presentan factor psicosexual en niveles arriba del 61%, en dos docentes evaluados se obtienen el indicador máximo de 100% del rango establecido.

5.3 SUGERENCIAS

Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que frente al síndrome de Burnout deben implementarse programas de formación integral que contemplen el desarrollo de competencias personales, emocionales, sociales y profesionales que serán las que faciliten la comunicación, el desempeño del trabajo en grupos, la autogestión de las emociones, la creatividad, la innovación, etc. que puedan contribuir a optimizar la salud y la calidad de vida tanto laboral como extra laboral del personal docente de la institución (Tonon, 2003). Sin embargo, como lo menciona Aldrete et al, (2009) de forma categórica, es ingenuo e incluso éticamente discutible el someter a los trabajadores a programas de entrenamiento contra el estrés mientras persistan en la empresa las exigencias excesivas o las condiciones de trabajo inapropiadas, por consiguiente, el trabajo sobre el síndrome de Burnout debe abordarse también desde la organización.

Para futuras investigaciones se recomienda además un análisis más profundo que permita relacionar los resultados obtenidos en la investigación con las variables sociodemográficas, como en la investigación realizada por Aguilar et al. (2011) en la que se halló que la edad o el estado civil, podrían

ser factores decisivos en cuanto al nivel de estrés laboral presentado. También se recomienda el trabajo sobre la posible relación existente entre las variables del síndrome de Burnout con diversas variables propias de la profesión docente, como por ejemplo el número de estudiantes al que se enseña, el tiempo y la carga horaria con la que laboran los docentes, etc. Además, el tiempo de antigüedad puede ser una variable asociada decisiva.

Como primera medida es vital entender el síndrome de Burnout como un proceso de interacción entre el contexto laboral y las características de la persona (Mercado-Salgado y Gil-Monte, 2010) por lo que para abordar su complejidad, es necesario enfocarlo desde una perspectiva amplia, que posibilite plantear la forma más eficaz de abordar la prevención y el tratamiento del mismo desde una intervención integral que actúe en las diferentes dimensiones (individual, social y organizacional) de los docentes (Guerrero y Vicente, 2001).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, C.V.; Barros, L. A. y Caro, J. S. (2011) *Variables de la profesión docente asociadas al síndrome de Burnout en colegios de Bogotá*. Trabajo de grado para optar por el título de psicólogo profesional. Universidad San Buenaventura.

Obtégase en:

http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/jspui/bitstream/10819/726/variables_%20profesi%C3%B3n_%20docente%20_Aguilar_2011.pdf

Alberdi J, Taboada O, y Castro Dono C. 2003 *Depresión. Guías clínicas Fisterra*. Obtégase en:<http://www.fisterra.com/guias2/depresion.asp>

Aldrete, M. G., Preciado, M. L., Franco, S., Pérez, J.A. y Aranda, C. (2008). *Factores psicosociales laborales y síndrome de Burnout, diferencias entre hombres y mujeres docentes de secundaria, zona metropolitana de Guadalajara, México*. Ciencia y Trabajo, Obtégase en:

http://www.imbios.php?method=showDetail&id_articulo=77524&id_seccion=4331&id_ejemplar=7697&id_revista=275

Aldrete, M. G., Pando, M., Aranda, C. y Balcázar, N. (2003). *Síndrome de burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, *Investigación en Salud*, 1, 1-10. Obtégase en:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1420010>

Aldrete, M. G., González, J., Preciado, M. L. y Pando, M. (2009). *Variables sociodemográficas y el síndrome de Burnout o de quemarse en profesores de enseñanza media básica (secundaria) de la zona Metropolitana de Guadalajara*. *Revista de Educación y Desarrollo*, 10, 33-40.

Obtégase en:

http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/10/010_Aldretdf

Alliaud, A. (2007), *Los maestros y su historia: los orígenes del magisterio argentino*. Granica. Buenos Aires.

Aranda, C., Pando, M. y Pérez, M. B. (2004). *Apoyo social y síndrome de quemarse por el trabajo o Burnout: Una revisión*. *Psicología y Salud*, 14(001), 79-87.

Obtégase en: <http://www.redalyc.org/pdf/291/29114109.pdf>

Aranda C. (2011) *El síndrome de Burnout o de Quemarse en el Trabajo: un conflicto en la salud de los profesionales*. *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*; 14 (2): 271-276.

Arias, F. y González, M. (2008). *Agotamiento profesional (burnout) y calidad de vida laboral en personal de instituciones educativas de los sectores público y privado*. 20° Foro de las Américas en Investigación, Factores Psicosociales. Estrés y Salud Mental en el Trabajo. Facultad de Psicología, Universidad Autónoma, Estado de Morelos, México.

Obtégase en:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000813>

Bosqued, M, (2008), *Quemados el síndrome de burnout, qué es y cómo superarlo*, Paidós. España. Cárdenas G.A. (2017).

Cordeiro J A, Guillén C L, Gala F J, Lupiani M, Benítez A, y Gómez A. (2003) *Prevalencia del Síndrome de Burnout en los maestros*. Resultados de una investigación preliminar.

Obtengase de [http:// www.psiquiatria.com](http://www.psiquiatria.com)

Díaz, B. y Gómez, C. (2015). *Síndrome de burnout en Latinoamérica Entre 2000 y el 2010*. Universidad del Valle, Cali (Colombia), Revista Psicología desde el caribe Cali, Colombia, citado el 12 de Junio de 2018.

Obtégase de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>

Duran, R. y Flores, B. (2015). *El síndrome de Burnout en los docentes de la facultad de estudios superiores de Iztacala*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología. Distrito Federal, México, citado el 25 de Marzo de 2018.

Obtégase de: <http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F?RN=247644375>

Echeverría, A. (2013). *“Síndrome de burnout en maestros de educación primaria”*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala, citado el 18 de Julio de 2018. Obtégase de:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/Echeverria-Hanea.pdf>

FDA. (29 de 02 de 2016). La menopausia y las hormonas. Obtenido de U.S. Food and Drug Administration. Obtégase de:

<http://www.fda.gov/ForConsumers/ByAudience/ForWomen/FreePublications/ucm129153.htm>

Ferril, M.M. (24 de Abril de 2017). México primer lugar en estrés laboral. El universal.

Obtégase en: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2015/05/17/mexico-primer-lugar-en-estres-laboral-oms>.

Fuentes, J. y Moreno, N. (2013). *Factores asociados al síndrome de burnout en maestros de educación especial*. (Tesis de Maestría). Universidad Iberoamericana. Puebla, México, citado el 22 de Mayo de 2018.

Obtégase de: <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014882/014882.pdf>

García, E.; Aldana, L.; Lima G.; Espinosa, M.; Castillo, C. y Felinciano, V. (2005) *Disfunción sexual masculina y estrés*. *Revista Cubana Medicina Militar*. Hospital Militar Central "Dr. Carlos J. Finlay" vol. 34(1). Obtengase de: http://bvs.sld.cu/revistas/mil/vol34_1_05/mil05105.htm

García, M; Blasco, J. R.; Llor B.; Sáez M. C. y Sánchez M. (2002) Relación entre la calidad del sueño, el burnout y el bienestar psicológico en profesionales de la seguridad ciudadana. *Mapfre Medicina*, vol.13 (4)

Gil Monte, P.R., y Piero, J. (1999). *Desgaste Psíquico en el Trabajo*. Madrid: Síntesis Psicología.

Guerrero, E., y Vicente, F. (2001). *Síndrome de "Burnout" o Desgaste Profesional y Afrontamiento del Estrés en el Profesorado*. Cáceres: Universidad de Extremadura. Obtégase de:

<http://sid.usal.es/idocs/F8/ART8655/relacion.pdf>

Hernández, C. I. y Dickinson, M. E. (2006). *Burnout y su relación con variables de personalidad y ambiente laboral en trabajadores mexicanos*. Primer Foro de las Américas en investigación sobre factores psicosociales,

estrés y salud mental. Cuernavaca, Estado de Morelos, México. 11, 12 y 13 de octubre de 2006. Obténgase de:

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1940/9214>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.

Ley General del Servicio Profesional Docente. (2017), Perfil del Docente de educación Básica, México D.F. Obtenido de:

http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/parametros_indicadores/I_Perfil.pdf.

Lazarus, R.S. y folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona, España: Martínez Roca.

León, L. (2010). *Los profesionales de secundaria, como factores de riesgo en el Síndrome de Burnout*, Centro de Investigación y Docencia en Educación, Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.. Obténgase de:

<file:///C:/Users/carlos%20chavez/Downloads/DialnetLosProfesionalesDeSecundaria>

Manassero, M. A., Fornés, J., Fernandez, M. C., Vázquez, Á. y Ferrer, V. (1995). *Burnout en la enseñanza: análisis de incidencia y factores determinantes*. *Revista de Educación*, 308, 241-267.

Manassero, J. C. (1998). Síndrome de Burnout o síndrome de desgaste profesional. *Revista de Educación*, 120, 135.

Maslach, C. y Jackson, S. (1996). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2(99), 99-113.

Maslach, C. y Leiter, M.P. (2005). *Teacher burnout: A research agenda*. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 295- 303). Nueva York: Cambridge University Press.

Mercado-Salgado, P., y Gil-Monte, P. R. (2010). *Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios (salud y educación)*. *Innovar*, 20(38), 161. Obténgase en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=8181902401>

Oramas, V. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis de doctorado). Escuela nacional de salud pública, instituto nacional de salud de los trabajadores, la habana, cuba, citado el 23 de marzo de 2018.

Obténgase de:

file:///c:/users/carlos%20chavez/downloads/oramas_viera%20(1).pdf

Pando, M., Aranda, C., Aldrete, M. G., Flórez, E. y Pozos, (2006). *Factores psicosociales y burnout en docentes del Centro Universitario de Ciencias de la Salud*. *Investigación en Salud*, 8(3), 173-177. Obtenido en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14280306>

Peiró, J. M., Luque, O. y Meliá, J. L. (1991). *El estrés de enseñar*. Sevilla: Alfar.

Rodríguez Guzmán, L., Oramas, A. y Rodríguez, E. (2007). *Estrés en docentes mexicanos de educación básica*. México: SEP/CONACYT/ DINPO.

Rodriguez, R. Guevara, A. y Viramontes, A. (2017). *Síndrome de burnout en docentes*. *Revista de investigación educativa de la rediech*. vol. xxiv, citado el 14-05-2018. Obtengase en:

http://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/ie_rie_rediech/article/view/39

Román, J. (2003). *Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención*. Revista Cubana de Salud Pública, 29(2), 103-110. Obtengase de:

<http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/spu02203.pdf>

Salanova, M., Martínez, I. y Lorente, L. (2005). *¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?: Un estudio longitudinal*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 21.

Obtengase de:

<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=231317039003>

Santed, M. A., Sandín, B., Chorot, P. y Olmedo, M. (2000). *Predicción de la sintomatología somática a partir del estrés diario: Un estudio prospectivo controlando el efecto del neuroticismo*. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, 5, 165-178.

Saucedo, R. y Vaquero, C. (2013). *El síndrome de Burnout en los docentes de nivel medio superior*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología. Distrito Federal, México, citado el 15 de agosto de 2018. Obténgase en:

<http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F?RN=247644375>

Secretaría de Educación Pública (2017). *Programa Nacional de fortalecimiento de la educación pública y de la integración educativa 2017*. México S.E.P.

Tamayo, M. (2000). *El proceso de la investigación científica*. México D.F.: Limusa.

Tonon, G. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional: una mirada del síndrome de Burnout*. Buenos Aires: Espacio.

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

Uribe, J. F. (2010). *La Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO): Estudio exploratorio de un instrumento de burnout para mexicanos*. Primer Foro de las Américas en investigación sobre factores psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo. Cuernavaca, Estado de Morelos. México. 11, 12 y 13 de octubre de 2006. Obténgase de: <http://www.redalyc.org/pdf/142/14290109.pdf>

Uribe, J.F; García-Saisó, A.; Pichardo, C.N.; Retiz A.G. (2008). *Perfil Psicosomático y de Desgaste Ocupacional en Cajeros del sector Bancario con la Escala de EMEDO*. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México.

Uribe, J.F.; López, P. R.; Pérez, C. & García, A. (2014) *Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F.*.Universidad Nacional Autónoma de México. Obténgase de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S200747191470393X>

Vásquez, F, (2011), *Maestro como mediador*. (5ta edición) Javegraf. Bogotá.

Vázquez, J.M. (2016) *Trastornos Gastrointestinales. Todo es mente*.
Obtenido en:
<http://todoesmente.com/psicosomatica/trastornosgastrointestinales>

Vinaccia, S., Fernández, H., Amador, O., Tamayo, R.E. y Vásquez., A. (2005). *Calidad de vida, ansiedad y depresión en pacientes con diagnóstico de síndrome de colon irritable*. *Terapia Psicológica*, 23(2): 65-74.

LISTA DE GRAFICOS Y TABLAS.

Grafica1. Docentes Hombres y Mujeres que laboran en la institución.....	69
Grafica 2. Edad de los docentes Hombres y Mujeres que laboran en la institución.....	69
Grafica 3. Docentes con pareja y sin pareja que laboran en la institución.....	70
Grafica 4 Docentes con escolaridad universitaria y con posgrado que laboran en la institución.....	70
Grafica 5. Docentes que laboran en la institución con hijos y sin hijos.....	71
Grafica 6. Número de hijos por docente.....	71
Grafica 7. Número de trabajos actuales por Docente.....	72
Grafica 8. Docentes que laboran en la institución y que tienen una o más actividades durante el día.....	72

Grafica 9. Docentes que laboran en la institución y el número de horas que trabajan en un día.....	73
Grafica 10. Docentes que laboran en la institución y los años de antigüedad en la escuela.....	73
Grafica 11. Docentes que laboran en la institución y número de años trabajados durante su vida.....	74
Grafica 12. Docentes que laboran en la institución y número de trabajos a lo largo de la vida de los Docentes.....	74
Grafica 13. Docentes que laboran en la institución y número ascensos que ha tenido en su vida.....	75
Grafica 14. Docentes que laboran en la institución e Ingresos actuales de los sin considerar impuestos.....	75
Grafica 15. Docentes que laboran en la institución y alumnos, personal que tienen a su cargo.....	76
Grafica 16. Docentes que laboran en la institución y que toman algún medicamento.....	76
Grafica 17. Docentes que laboran en la institución y que han tenido algún accidente durante su vida.....	77
Grafica 18. Docentes que laboran en la institución y que han tenido alguna intervención quirúrgica.....	77

Grafica 19. Docentes que laboran en la institución que sí y no fuman.....	78
Grafica 20. Docentes que laboran en la institución que sí y no beben alcohol.....	78
Grafica 21. Docentes que laboran en la institución y la frecuencia con la que beben alcohol.....	79
Grafica 22. Docentes que laboran en la institución y que practican deporte.....	79
Grafica 23. Docentes que laboran en la institución y tiempo libre durante la semana.....	80
Grafica 24. Resultado de Docentes con Síndrome de Burnout.....	81
Tabla 1. Factores de Desgaste Ocupacional.....	82
Grafica 25. Factor Agotamiento.....	83
Grafica 26. Factor Despersonalización.....	83
Grafica 27. Factor Insatisfacción de Logro.....	83
Tabla 2. Factores Psicossomáticos.....	84

ANEXOS

EDO

Cuestionario (F01)

Jesús Felipe Uribe Prado



INSTRUCCIONES

A continuación se le presentarán una serie de enunciados a los cuales debe responder considerando su forma de pensar, sentir y actuar en determinadas situaciones; le pedimos que conteste de la manera más sincera posible, ya que nos es de gran utilidad.

Para contestar utilice la **HOJA DE RESPUESTAS (F02)** anexa, marcando con una **X** el óvalo correspondiente a la respuesta que describa mejor su forma de pensar, sentir y actuar.

Se le presentarán dos tipos de enunciados, los cuales tienen **seis opciones de respuesta**. En el primer tipo va en una escala de **Totalmente en Desacuerdo (TD)** a **Totalmente de Acuerdo (TA)** y puede elegir cualquiera de las seis opciones.

Ejemplo Tipo 1) 1. Considero que es importante asistir a fiestas

TD					TA
1.	x				

En el segundo tipo de enunciados le pedimos que responda **¿con qué frecuencia...?** Ha tenido cierto padecimiento, debe contestar **sin considerar** los efectos producidos por sustancias como alcohol, estimulantes, cafeína, cocaína, opiáceos, sedantes, antidepresivos, hipnóticos, ansiolíticos, etc.

Ejemplo Tipo 2) ¿Con qué frecuencia...?

2. Tienes sangrado por la nariz.

Nunca					Siempre
2.					x

LAS PREGUNTAS QUE NO CORRESPONDAN A SU SEXO, DÉJELAS EN BLANCO
NO EXISTEN RESPUESTAS BUENAS NI MALAS
Sus repuestas son anónimas y confidenciales
Sólo serán utilizadas con fines estadísticos

NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO
¡GRACIAS!

Nota: Este cuadernillo está impreso en papel. NO LO ACEPTE si no cumple con requisitos.



Manual Moderno®
S.A. de C.V. © 2010 por Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V.
Av. Suroeste 206, Col. Hipódromo, 06100, México, D.F.

1

Todos los derechos reservados.
Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada o transmitida por otros medios electrónicos, mecánicos, fotográficos, etc., sin permiso previo por escrito de la Editorial.

¿CÓMO ME SIENTO EN EL TRABAJO?

1. Siento que mi trabajo es tan monótono, que ya no me gusta.
2. Me cuesta mucho trabajo levantarme por las mañanas para ir a trabajar.
3. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato bien.
4. Despierto por las mañanas con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo.
5. Siento que un día de estos mi mente estallará de tanta presión en el trabajo.
6. Siento cansancio mental al grado de no poder concentrarme en mi trabajo.
7. Me cuesta mucho ser cortés con los usuarios de mi trabajo.
8. Siento que mi desempeño laboral sería mejor si tuviera otro tipo de empleo.
9. Establezco fácilmente comunicación con los usuarios de mi trabajo.
10. Hace mucho tiempo que dejé de hacer mi trabajo con pasión.
11. Todos los días me levanto y pienso que debo buscar otro empleo donde pueda ser eficiente.
12. Aunque realizo bien mi trabajo, lo hago por compromiso.
13. Si encontrara un empleo motivador de mis intereses personales, no dudaría en dejar el actual.
14. Las situaciones a las que me enfrento en mi trabajo no me provocan tensión alguna.
15. Siento que mis habilidades y conocimientos están desperdiciados en mi trabajo.

16. En mi trabajo todos me parecen extraños, por lo cual no me interesa interactuar con ellos.
17. Aunque me esfuerzo al realizar mi trabajo no logro sentirme satisfecho con ello.
18. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato mal.
19. Mi cuerpo me reclama más horas de descanso, porque mi trabajo me tiene agotado.
20. Al llegar a casa después de mi trabajo lo único que quiero es descansar.
21. Lo que más me gusta de mi trabajo es la relación con los usuarios del mismo.
22. Se me facilita entender los problemas de los usuarios de mi trabajo.
23. Aunque un usuario de mi trabajo sea descortés conmigo, lo trato bien.
24. Mi trabajo es tan poco interesante que me es difícil realizarlo bien.
25. Mis actividades de trabajo han dejado de parecerme importantes.
26. Siento que la energía que ocupo en mi trabajo no la puedo reponer.
27. Mis horas de descanso son suficientes para reponer la energía que gasto al realizar mi trabajo.
28. No me siento contento con mi trabajo y eso me ha ocasionado problemas con mis compañeros.
29. Proporcionar un buen trato a los usuarios de mi trabajo es muy importante para mí.
30. En mi trabajo he llegado a un momento en que actúo únicamente por lo que me pagan.

¿Con qué frecuencia...?

31. Consideras que tienes sueño en exceso (más de 8 horas).
32. Te sientes deprimido (muy triste).
33. Sientes que la calidad de tu sueño es mala.
34. Tienes dolores de cabeza.
35. Sientes dificultad para deglutir.
36. Te despiertas bruscamente con gritos, llanto y mucho miedo.
37. Te has desmayado.
38. Tienes dolor durante tus relaciones sexuales.
39. Sientes indiferencia sexual.
40. Tienes pesadillas que alteran tu tranquilidad al dormir.
41. Te sientes desesperado (ansioso).
42. Despiertas y eres incapaz de moverte o hablar.
43. Te duelen las articulaciones de brazos y piernas.
44. Sufres intolerancia a diferentes alimentos.
45. Sufres vómitos.
46. Pierdes sensibilidad táctil (manos, piel, etc.).
47. Tienes dolores en el abdomen.
48. Tienes la sensación de debilidad muscular en cierta parte del cuerpo.
49. Te duele la espalda y el cuello.

50. Tienes molestias al orinar.
 51. Consideras que tienes problemas respiratorios al dormir (p. ej., roncar).
 52. Te levantas de la cama durante la noche sin despertar.
 53. Sientes un nudo en la garganta.
 54. Llegas a perder la voz.
 55. Dejas de dormir por varios días.
 56. Sientes que interrumpes tu sueño durante la noche.
 57. Sufres náuseas.
 58. Sufres golpes irresistibles de sueño en situaciones inadecuadas (p. ej., manejando, conversando).
 59. Te duele el pecho.
 60. Tienes molestias al defecar.
 61. Tienes problemas para alcanzar un orgasmo cuando estás con una pareja.
 62. Sufres diarrea.
 63. Tienes la sensación de perder el equilibrio.
 64. Te despiertas sintiendo taquicardia, sudoración, tensión muscular y confusión.
- Las preguntas **65, 66 y 67** son sólo para **HOMBRES**, las preguntas **68, 69 y 70** son sólo para **MUJERES**.
65. Tienes problemas de eyaculación precoz.
 66. Tienes problemas de erección.
 67. Tienes problemas para alcanzar la eyaculación.

68. Tu menstruación es irregular.
69. Tienes pérdida menstrual excesiva (sangrado).
70. Durante tu periodo menstrual, sufres dolores insoportables que te limitan en tus actividades.
71. ¿Qué edad tienes?
72. Sexo
73. Estado civil
74. Si tienes pareja ¿Cuántos años llevas con ella?
75. ¿Qué escolaridad tienes?
76. Si estudiaste una carrera ¿Qué estudiaste?
77. ¿Tienes hijos?
78. ¿Cuántos?
79. En tu trabajo ¿Qué tipo de puesto ocupas?
80. ¿Cuál es el tipo de trabajo que desempeñas?
81. ¿Cómo es el contacto que mantienes con usuarios (pacientes, clientes, etc.)?
82. ¿Cuántos trabajos tienes?
83. ¿Cuántas actividades consideras tener en un día? (p. ej., trabajos, deportes, religión, club, etc.)
84. ¿Cuántas horas trabajas al día? (en tu principal empleo).
85. ¿Cuánto tiempo de antigüedad tienes en la empresa donde laboras actualmente?
86. ¿Cuántos años has trabajado en tu vida?

87. ¿Cuántos empleos has tenido en tu vida?
88. ¿Cuántos ascensos has tenido en tu vida?
89. ¿Cuál es el ingreso mensual aproximado que recibes sin considerar impuestos, descuentos, etc.?
90. ¿En qué tipo de organización laboras?
91. ¿Qué tipo de contrato tienes?
92. ¿Tienes personas a tu cargo?
93. ¿Cuántas?
94. ¿Tomas algún medicamento en forma frecuente?
95. Si tomas algún medicamento, escribe cuál y para qué
96. ¿Cuánto tiempo tienes de tomarlo?
97. ¿Has tenido algún accidente importante? Especifica de qué tipo.
98. ¿Has tenido alguna intervención quirúrgica? Especifica de qué tipo.
99. ¿Fumas?
100. ¿Cuántos cigarros fumas al día?
101. ¿Con qué frecuencia ingieres bebidas alcohólicas?
102. En caso de que consumas drogas, ¿con qué frecuencia lo haces?
103. Durante una semana, ¿cuántas horas libres tienes?
104. ¿Haces ejercicio físico?
105. Si haces ejercicio, ¿cuántas horas a la semana le dedicas?