



UNIVERSIDAD SALESIANA

ESCUELA DE PSICOLOGIA

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**EL SINDROME BURNOUT EN LA DOCENCIA:
UN ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE UNA ESCUELA PRIMARIA
PUBLICA Y UNA PRIVADA.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

L I C E N C I A D A E N P S I C O L O G I A

P R E S E N T A:

FABIOLA HERNÁNDEZ FLORES

DIRECTORA DE TESIS: LIC. MARTHA LAURA JIMENEZ MONROY

MEXICO, D.F.

ENERO 2010



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

Son tantas personas a las cuales debo parte de este triunfo, pero principalmente agradezco a **DIOS** por por iluminarme el camino a seguir y sobretodo permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi vida.

A ti **PAPÁ** por tu cariño, comprensión y apoyo sin condiciones ni medida. Gracias por guiarme por el camino correcto, y por fomentar en mí el deseo de saber, de conocer lo novedoso y abrirme las puertas al mundo.

A ti **MAMÁ** aunque ya no estés conmigo, siempre tendrás un espacio en mi corazón, y estarás viva en mis recuerdos.

A ti **MIGUEL A.** por todo tu cariño, apoyo, paciencia, comprensión y por hacerme sentir que puedo lograr lo que me proponga, gracias por escucharme, por tus consejos, por desvelarte conmigo hasta terminar, sin tu ayuda este camino habría sido más difícil. Gracias

A ti **NORA** y **VARINKA**, por seguir soportándome y ser parte de mi vida, gracias por todo el apoyo que me han dado, las quiero.

A todos mis **AMIGOS** pasados y presentes; pasados por ayudarme a crecer y madurar como persona y presentes por estar siempre conmigo apoyándome en todo las circunstancias posibles, también son parte de esta alegría.

A **MARTHA L.** y **LEZAMA** por haber confiado en mi persona, por la paciencia y por la dirección de este trabajo, por los consejos, el apoyo en todo el proceso de elaboración de la Tesis.

A TODOS USTEDES GRACIAS.

INDICE

RESUMEN	1
INTRODUCCION	2
CAPITULO I EL SÍNDROME BURNOUT	
1.1 Antecedentes.....	5
1.2 Modelos teóricos del Síndrome Burnout.....	7
1.2.1 Modelos basados en la teoría socio cognitiva del yo.....	7
1.2.1.1 Modelo de competencia social de Harrison (1983).....	8
1.2.1.2 Modelo de Cherniss (1993).....	8
1.2.1.3 Modelo Thompson page y Cooper (1993).....	9
1.2.2 Modelos basados en las teorías de intercambio social.....	10
1.2.2.1 Modelo de Hobfoll y Fredy (1993).....	10
1.2.2.2 Modelos basados en la teoría organizacional.....	11
1.2.2.3 Modelo de Gil-Monte y Peiro (1995).....	11
1.2.2.4 Modelo Maslach y Jackson (1982).....	12
1.2.2.5 Modelo de Gold (1984).....	13
1.2.2.6 Modelo Bourke y Smith (1992).....	14
1.3 Perspectivas para entender el Síndrome Burnout.....	14
1.3.1 Perspectiva clínica.....	15
1.3.2 Perspectiva psicosocial.....	15
1.4 Síntomas.....	16
1.5 Principales desencadenantes del Síndrome.....	19
1.5.1 Organizacional.....	20
1.5.1.1 Sobrecarga de trabajo.....	21
1.5.1.2 Ambigüedad del rol.....	21
1.5.1.3 Falta de control sobre los resultados.....	21
1.5.1.4 Trabajo por turnos.....	21
1.5.1.5 Falta de participación en la toma de decisiones.....	21
1.5.1.6 Clima laboral.....	22
1.5.1.7 Falta de apoyo y reconocimiento.....	22
1.5.1.8 Falta de retroalimentación.....	22

1.5.1.9 Cambios tecnológicos.....	22
1.5.1.10 Contagio.....	23
1.5.2 Factores personales.....	23
1.5.2.1 Demográficas.....	23
1.5.2.2 Variables de personalidad.....	24
1.5.3 Factores sociales.....	25
1.6 Consecuencias del Burnout.....	25
1.6.1 Propias del Individuo.....	26
1.6.2 Organizacional.....	26
1.7 Diferencia entre Estrés y Burnout.....	27

CAPITULO II SINDROME BURNOUT EN LA DOCENCIA

2.1 Características.....	29
2.2 Factores que intervienen en el desarrollo del Burnout en la docencia.....	30
2.2.1 La escasez de recursos.....	31
2.2.2 La ambigüedad del rol.....	32
2.2.3 La violencia en la escuela.....	32
2.2.4 Las exigencias de la sociedad.....	33
2.2.5 El rol de los padres en la educación de sus hijos.....	33
2.2.6 La imagen del profesor.....	34
2.2.7 La falta de apoyo social.....	34
2.2.8 La escuela como Burocracia.....	35
2.2.9 Dificultades de los alumnos en las aulas.....	35
2.3 Consecuencias del Burnout en la docencia.....	36
2.3.1 Ausentismo y abandono de la docencia.....	36
2.3.2 Intensiones de dejar la profesión.....	37
2.3.3 Enfermedades en el docente.....	38
2.4 Prototipos del Burnout en el docente.....	38
2.4.1 Profesores Agotados.....	39
2.4.2 Profesores Frenéticos.....	39
2.4.3 Profesores Infrainsentivados.....	39

CAPITULO III LA FORMACIÓN DOCENTE EN MÉXICO

3.1	Historia de la educación en México.....	41
3.1.1	Antecedentes Prehispánicos.....	42
3.1.2	La educación durante la nueva España.....	42
3.1.3	La educación para criollos y mestizos.....	43
3.1.4	Antecedentes de la educación privada en la nueva España.....	43
3.1.5	La educación del México Independiente.....	44
3.1.6	La educación privada en el México independiente.....	45
3.1.7	La educación en México 1867 a 1910.....	47
3.1.8	La educación privada en México 1867 a 1910.....	48
3.1.9	La educación básica en el siglo XX.....	49
3.1.10	La educación básica en el siglo XXI.....	50
3.2	La formación que requieren las nuevas generaciones.....	51
3.3	La influencia del clima organizacional en la educación.....	52
3.4	Principales diferencias entre una escuela privada y una pública.....	54

CAPITULO IV MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

4.1	Características.....	57
4.2	Confiabilidad y validez.....	60
4.3	Un estudio de validez en población mexicana.....	62

CAPITULO V METODOLOGIA

5.1	Tipo de investigación.....	64
5.2	Objetivo general.....	64
5.3	Objetivos específicos.....	64
5.4	Preguntas de interrogación.....	65
5.5	Variables dependientes.....	65
5.6	Variables independientes.....	66
5.7	Hipótesis.....	66
5.8	Población total.....	66
5.9	Instrumento.....	67
5.10	Procedimiento.....	67

5.11 Alcances.....	68
5.12 Limitaciones.....	68
RESULTADOS.....	69
DISCUSIONES.....	77
CONCLUSIONES.....	81
BIBLIOGRAFIA.....	84
ANEXOS.....	88

RESUMEN

El presente trabajo está enfocado principalmente en el Síndrome Burnout que se refiere al estrés crónico propio de profesionales que trabajan en constante contacto con personas, mismo que es expuesto por Maslach (1981) quien determina tres factores principales propios del Síndrome, Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (D) y baja Realización Personal (RP). La investigación muestra resultados obtenidos de la comparación entre los docentes de dos escuelas primarias: 14 docentes fueron de la escuela privada "Instituto Bilingüe Libertad", y por otra parte, 16 docentes de una escuela pública "Dr. Agustín Rivera", esto con el fin de analizar si existen diferencias significativas en los factores propios del Síndrome entre los docentes de una institución y otra.

Para la evaluación en la investigación se utilizó el instrumento creado por Maslach (1981), Maslach Burnout Inventory (MBI) en donde no se encontraron diferencias significativas entre una institución y otra, en los diferentes factores propios del Síndrome, ya que ambas presentan niveles bajos en Agotamiento Emocional y Despersonalización, sin embargo en el factor de Realización Personal si se notaron diferencias significativas, por una parte la institución pública arrojó un nivel medio, y por otro lado en la escuela privada se detectaron niveles altos de Realización Personal. Para concluir es importante mencionar que ambas escuelas cuentan con un nivel académico medio, con una tendencia estable en los resultados de logro académico emitido por la Secretaría de Educación Pública¹, es probable que este sea un factor por el cual no se hayan encontrado diferencias entre una escuela y otra.

¹ Resultados de logro académico emitido por la Secretaría de Educación Pública en el Distrito Federal(2009) <http://www.snee.sep.gob.mx/resultados/template/direct1.asp? ses=79470187& edo=DISTRITO FEDERAL& nedo=09& niv=pri& lta=L>

INTRODUCCION

En la actualidad los docentes están sometidos a una serie de cambios impulsados por las reformas educativas y transformaciones de orden social, económico, científico y tecnológico. Estos cambios generan la aparición de nuevos problemas de salud laboral como es el estrés crónico, situación que afecta directamente a un componente clave del proceso educativo (la docencia); esta situación es considerada altamente estresante, lo que interviene considerablemente en la calidad de la enseñanza.

Actualmente el rol del docente ha cambiado a través de la historia en México y sufrido profundas modificaciones en el ámbito social y particularmente en las relaciones interpersonales del ámbito educativo.

Así, el docente en ciertas condiciones, va generando una acumulación de sensaciones, así como un desgaste emocional que posteriormente conduce al estrés crónico y al cansancio emocional y finalmente el agotamiento laboral, también conocido como Síndrome Burnout o Síndrome del quemado.

Por otra parte, la poca posibilidad de participar en la planeación y determinación en los aspectos educativos, así como las limitadas posibilidades de desarrollo profesional sin tener oportunidad de crecimiento lo que podría ser una de sus aspiraciones, es una situación que afecta directamente la autoestima y las relaciones laborales siendo también probables causas del síndrome Burnout.

El docente que presenta el síndrome Burnout es característico ya que suele ser impredecible en su conducta generando contradicciones hacia su propia actividad, teniendo la necesidad de culpar aquellos que lo rodean de las problemáticas que se les presentan. La forma de afrontar estas situaciones serán un punto crucial para el desarrollo o no del síndrome, siendo este diferente entre un individuo y otro tanto en su inicio como en la forma en que se desarrolla.

Es importante mencionar que el Burnout no aparece repentinamente como respuesta a algún factor en particular si no que más bien es un estado que emerge paulatinamente como un proceso de respuesta a la experiencia laboral cotidiana y a ciertos acontecimientos. Se trata de un deterioro en la salud de los profesionales y en sus relaciones interpersonales, tanto dentro como fuera del ámbito profesional, así mismo genera repercusiones negativas en la calidad de la docencia.

El análisis de la práctica educativa y de la problemática de las fuentes de estrés, conforma un amplio campo de acción para sus investigaciones, una de las principales limitaciones que se tuvo al realizar el presente trabajo, es la falta de bibliografía e investigaciones, al ser el Síndrome Burnout ya que se trata de un tema reciente en México, este cuenta con una notoria escases de investigaciones acerca del tema, así mismo de malestares por los que se encuentran expuestos los docentes en México, sin embargo podemos observar que existen diversas investigaciones realizadas en España, América latina, aunque algunos investigadores han abordado el tema de forma indirecta.

Debido a la importancia de la docencia de educación primaria en el proceso, la complejidad de su labor, así como la falta de estudios realizados, esta investigación tiene como objetivo detectar si existen diferencias significativas entre los factores propios del síndrome, entre los profesores de educación primaria de una escuela pública y de una privada.

Con este estudio se pretende tener como alcance, la expectativa de aportar nuevas investigaciones al país, así como analizar la importancia que tiene el trabajo del docente y los malestares que debido a su labor puede sufrir, a partir de esta investigación se pueden generar propuestas de prevención e intervención, al igual que el interés para realizar nuevas investigaciones sobre el tema.

La presente investigación consta de cuatro capítulos. El Capítulo I contiene información importante para entender el Síndrome Burnout, desde los antecedentes, como los modelos que se han elaborado con base a este, así mismo los síntomas, los principales factores desencadenantes y consecuencias.

En el Capítulo II analizaremos información importante del Síndrome Burnout dirigido específicamente en la docencia, se definirán los diversos factores que interviene en el desarrollo del síndrome en el docente, así como las principales consecuencias que tendrán efectos negativos en el comportamiento.

Posteriormente en el Capítulo III se analizarán datos relevantes a través de la historia de la educación básica en un contexto internacional y nacional examinando sus características y proyecciones a futuro, así mismo se identificarán los orígenes de la educación pública y privada, mencionando sus principales diferencias.

Por otra parte, en el Capítulo IV se expondrá el instrumento de medición, que será aplicado para esta investigación, detallando sus componentes, así como su aplicación, sus puntuaciones y la validez de la misma.

Finalizando con el análisis estadístico de la investigación, así como resultados y conclusiones.

CAPITULO I

EL SÍNDROME BURNOUT

En este capítulo retomaremos información importante para el estudio del síndrome Burnout iniciando con los antecedentes del mismo, revisaremos los modelos que han surgido son y han sido un punto importante para su intervención, revisaremos los modelos elaborados por los diferentes especialistas a lo largo del tiempo.

Conoceremos los síntomas que presenta así como las diferentes perspectivas tanto clínica como psicosociales, explicaremos cuales son los diversos factores desencadenantes desde una perspectiva organizacional (sobre carga de trabajo, ambigüedad del rol, falta de apoyo y reconocimiento etc.) Personal (variables demográficas como son sexo, edad, estado civil, variables de personalidad etc.) y social.

Por otra parte hablaremos sobre las consecuencias que el síndrome genera ya sean propias del individuo o de la organización que nos ayudaran a tomar soluciones sobre el mismo.

Finalizaremos este capítulo con explicar la diferencia que existe entre estrés y Burnout para dar una visión más amplia sobre el tema.

1.1 Antecedentes

El término Burnout venía siendo utilizado en el lenguaje anglosajón, dentro de la jerga de los deportistas, para describir una situación en la que en contra de las expectativas de la persona, ésta no logra obtener los resultados esperados por más que se hubiera preparado o esforzado para conseguirlos². La traducción literal al castellano significa estar quemado o síndrome de desgaste profesional. Éste término del Burnout fue utilizado por primera vez por el psiquiatra Freudemberguer en 1974 para referirse a los problemas de los servicios sociales.

² Bosqued Marisa, **Quemado: El síndrome del Burnout**. Barcelona, Ed., Paidós, 2008.

Herbert Freudemberguer en 1974 quien trabajaba en una clínica para toxicómanos situada en Nueva York, en donde observó que el personal que laboraba en esa clínica al cabo de un año o mayor de antigüedad laboral presentaba diversos cambios en su desempeño. Los trabajadores presentaban notablemente disminución de su trabajo, baja energía al desempeñar sus labores, depresión, ansiedad y actitudes negativas, falta de empatía dirigida a los pacientes a los que culpaban de sus propios problemas tratándolos como objetos.

A partir de este conjunto de síntomas que Freudemberguer denominó como Burnout mismo que el presentó y definió de la siguiente manera:

*Conjunto de síntomas medico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía*³

Pero fue Christina Maslach quien dio a conocer esta palabra de forma pública en 1977 dentro del Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicólogos (Gándara, Francos, García y Fuertes, 1998)⁴

El "Burnout" o síndrome de "estar quemado" sería propio de profesionales que trabajan en constante contacto con personas (personal sanitario, trabajadores sociales, profesores, policías, etc.) y fue definido por Maslach y Jackson (1981) como un síndrome multidimensional compuesto por tres factores fundamentales:

- ✓ **Agotamiento Emocional**
- ✓ **Despersonalización**
- ✓ **Realización personal**

Los síntomas de dicho padecimiento se presentan principalmente en profesionales que trabajan dentro del área de la salud, tales como: médicos, enfermeras, paramédicos, trabajadoras sociales y psicólogas.

Tal es el caso de los profesionales de instituciones de servicios sociales, sanitarios y educativos se ven forzados a implicarse durante muchas horas en los problemas y preocupaciones de las personas con las que se relacionan profesional-

³ Freudemberguer, Herbert J. Journal of social issues 30, New York 1974.

⁴ Bosqued Marisa, **Quemado: El síndrome del Burnout**. Barcelona, Ed., Paidós, 2008.

mente. Frecuentemente, la interacción del profesional con el sujeto se centra en los problemas actuales de éste (salud, higiene mental, relaciones interpersonales o laborales, etc.) éstos vienen cargados con muy diversos sentimientos, tales como la preocupación, el rechazo, el odio, la desesperación, etc. Por otra parte como no siempre es obvia la solución a estos problemas ni fácilmente alcanzable, esa interacción del profesional con el sujeto se hace ambigua y frustrante. En consecuencia, el profesional que continuamente trabaja con personas en esa labor asistencial va acumulando un estrés crónico que puede cansarle emocionalmente y, finalmente, llevarle a una situación de agotado o quemado (Maslach y Jackson, 1997).

1.2 Modelos Teóricos del Síndrome Burnout

A partir del término que empleo Freudemberguer en 1974 ha surgido la necesidad por querer explicar el síndrome del cual surgen diversos modelos teóricos. Los modelos teóricos han sido creados para entender la etiología del Burnout, partiendo de marcos teóricos distintos a la propia teoría del síndrome. Estos modelos toman en cuenta variables que son consideradas antecedentes y consecuentes del Burnout, están elaborados desde tres diferentes teorías⁵ :

1.2.1 Teoría socio-cognitiva del yo.

1.2.2 Teoría del intercambio social.

1.2.3 Teoría Organizacional.

1.2.1 Modelos Basados en la Teoría Socio Cognitiva del yo

Esta teoría está basada principalmente en los trabajos realizados por Albert Bandura, quién menciona la existencia de una serie de procesos de asociación mediante las representaciones simbólicas las cuales se entienden como acciones adecuadas.

Los modelos basados en esta teoría se caracterizan por enfocarse a las cogniciones de los individuos y a la creencia o grado de seguridad por parte de un sujeto.

⁵ Gil - Monte Pedro, Peiró José M. **Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse**, Madrid, Ed. Síntesis Psicológica, 1997.

Los modelos principales basados en esta teoría son tres:

1.2.1.1 Modelo de competencia social de Harrison (1983).

1.2.1.2 Modelo de Cherniss (1993).

1.2.1.3 Modelo de autocontrol de Thompson, Page, Cooper (1993).

1.2.1.1 Modelo de Competencia Social de Harrison (1983)

Harrison retoma la competencia y la eficacia permitida como términos principalmente asociados al síndrome. Menciona que el síndrome Burnout es considerado una función de la competencia recibida elaborando así un modelo, donde observa que la mayoría de los trabajadores prestadores de servicios presentan un grado de motivación alto para ayudar a los demás, sin embargo dentro de su actividad laboral existen circunstancias que son consideradas factores de ayuda las cuales se caracterizan por facilitar la actividad a desempeñar y a su vez existen circunstancias consideradas factores barrera las cuales dificultan el trabajo diario.

Cuando el trabajador está rodeado y manipulado principalmente por los factores barrera, la motivación que presentó en un inicio disminuye, generando así que no logre alcanzar sus objetivos y a su vez la esperanza de lograrlos.

Harrison señala que este modelo es aplicable en trabajadores que elaboran expectativas muy elevadas sobre sus propios objetivos, utilizando principalmente la motivación para llegar a estos, sin tomar en cuenta otros factores primordiales para alcanzarlos.⁶

1.2.1.2 Modelo de Cherniss (1993)

Cherniss para elaborar este modelo se basó principalmente en el modelo formulado por Hall (1976), explicando así la relación entre desempeño laboral, sentimientos de logro y fracaso experimentados por el trabajador debido al desempeño y a las consecuencias que van dirigidas a la autoestima, motivacional sentimiento de satisfacción e implicación laboral.⁷

⁶ Tonon Graciela. **Calidad de vida y desgaste profesional: una mirada del síndrome del Burnout**. Buenos Aires, Ed. Espacio, 2003.

⁷ Cherniss, C., **Professional Burnout in Human Service Organizations**, Nueva York, Praeger, 1980.

Cherniss establece una relación desde la incapacidad del sujeto para desarrollar sentimientos de competencia o éxito profesional y el Burnout. Incorporando así la **autoeficacia percibida** de Bandura, considerando que las creencias que el trabajador tiene sobre sus capacidades para ejercer control sobre las situaciones que les afectan.

El éxito y el logro de realizar objetivos personales aumentan los sentimientos de autoeficacia mientras que la derrota de alcanzar los objetivos genera sentimientos de fracaso y baja autoeficacia dando como resultado el desarrollo del síndrome Burnout.

Así, Cherniss asevera que existe una relación entre sentimientos de autoeficacia, compromiso y motivación, estrés. Los trabajadores que presentan un alto sentimiento de autoeficacia experimentan un bajo nivel de estrés en situaciones de amenaza.

1.2.1.3 Modelo Thompson Page y Cooper (1993)

Para realizar este modelo, Thompson toma como base 4 variables primordiales, las diferencias entre actividades y recursos del trabajador, nivel de autoconciencia, expectativas de éxito y sentimientos de autoconfianza.

Este modelo se conceptualiza como la capacidad de auto regular sus niveles de estrés durante la realización de una tarea dirigida a la obtención de un objetivo. Los trabajadores con un alto grado de autoconciencia se caracterizan por auto percibirse y concentrarse en una experiencia de estrés, por ello percibe mayor nivel de estrés a los trabajadores de baja autoconciencia.

Cuando los objetivos se ven frustrados, los trabajadores que tienen un nivel de autoconciencia y pesimismo llegan a solucionar las dificultades saliéndose de manera mental o conductual de la situación problemática a la que se enfrenta.

Este retiro conductual denota a una tendencia a abandonar sucesivamente los intentos de reducir los errores percibidos en el logro de objetivos profesionales. Los trabajadores al no experimentar sentimientos de desamparo desarrollan así conductas de abandono los cuales con el tiempo generan sentimientos de agotamiento emocional.

Thompson y Cooper señalan que al generar un alto nivel de auto conciencia aumenta el nivel de desilusión, frustración y sentimientos de pérdida. De otra manera la predisposición a una actitud optimista de éxito puede reforzar en los trabajadores la habilidad de reducir errores existentes y generar persistencia en reducir errores.

1.2.2 Modelos Basados en las Teorías de Intercambio Social

Este modelo surge de la teoría de la equidad o de la teoría de conservación de recursos donde la percepción de falta de equidad o de ganancia que desarrollan los trabajadores como respuesta a la comparación social cuando se establecen relaciones interpersonales, los trabajadores se encuentran en un constante intercambio de ayuda, gratitud, reconocimiento con sus compañeros, supervisores, clientes entre otros, posteriormente con el paso del tiempo perciben que aportan más de lo que reciben a cambio de su esfuerzo, no siendo capaces de enfrentar positivamente la situación generando así sentimientos de frustración.

El modelo principal basado en esta teoría es el siguiente:

1.2.2.1 Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Fredey (1993)

Este modelo se basa en la teoría de la conservación de recursos por Hobfoll (1989) que afirma que el estrés surge con trabajadores que los aspectos motivantes están amenazados o frustrados. Los motivadores se constituyen por la posesión de objetos o condiciones de valor, aspectos del trabajador o energía en función de sus labores cotidianas. Los estresores amenazan a los trabajadores al provocar inseguridad sobre sus habilidades para lograr el éxito, donde se hace énfasis en la relación con los demás y sus consecuencias en situaciones de pérdida o ganancia.

Según Hobfoll y Fredey (1993) los trabajadores se fuerzan constantemente por protegerse de la pérdida de recursos que es considerada más importante que la ganancia en el desarrollo de síndrome, la ganancia de recursos es importante ya que disminuye las posibilidades de pérdida.⁸

⁸ Gil - Monte Pedro, Peiró José M. **Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse**, Madrid, Ed. Síntesis Psicológica, 1997.

Este modelo se encuentra basado principalmente en una teoría de corte motivacional llevando así en el empleo de estrategias de afrontamiento que dependiendo de cada trabajador disminuirá los sentimientos de frustración pues conlleva a una ganancia de recursos.

Señala que es importante para prevenir el síndrome enfatizar los recursos que permite un desempeño efectivo del trabajo y en menor medida, así como cambiar las percepciones de cada trabajador, esto tendrá como resultado la disminución de los niveles del Burnout.

1.2.3 Modelos Basados en la Teoría Organizacional

Estos modelos se caracterizan por hacer énfasis en la importancia de los estresores que se generan desde la organización y de las estrategias empleadas ante el Burnout, estos modelos toman en cuenta variables como el clima organizacional, la estructura organizacional las disfunciones de rol y el apoyo social. Quienes serán puntos importantes para el desarrollo del síndrome.

El modelo principal basado en esta teoría es:

1.2.3.1 Modelo de Gil-Monte y Peiro (1995)

1.2.3.2 Modelo Maslach y Jackson (1982)

1.2.3.3 Modelo de Gold (1984)

1.2.3.4 Modelo Bourke y Smith (1992)

1.2.3.1 Modelo de Gil-Monte y Peiro (1995)

Señalan que el estrés en estas profesiones está compuesto por unas combinaciones de variables físicas, psicológicas y sociales. Son profesiones en las que inciden especialmente estresores como la escasez de personal, que supone sobrecarga laboral, trabajo en turnos, trato con usuarios problemáticos, en algunos de ellos contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte, falta de especificidad de funciones y tareas lo que supone conflicto y ambigüedad del rol, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, rápidos cambios tecnológicos, etc. Todos estos estresores han sido identificados en la literatura como antecedentes del síndrome de quemarse por el trabajo. Identificar las variables antecedentes del síndrome de quemarse supone considerar variables de en-

torno social, organizacional, interpersonal e individual específicas de estas profesiones.

Gil-Monte define al agotamiento emocional como la situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. La despersonalización la definen como el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo. La falta de realización personal en el trabajo la definen como la tendencia de esos profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismo e insatisfechos con sus resultados laborales.

Gil-Monte menciona que el Burnout no aparece como una primera respuesta ante situaciones difíciles en el trabajo, de hecho se trata de una estrategia que se pone en marcha cuando otras no han obtenido resultados positivos. Como tal, se enmarcaría dentro del proceso de estrés general que sufre el sujeto en su trabajo y aparece como respuesta cuando la situación de estrés se hace crónica. Los efectos negativos de la situación de estrés ya no afectan sólo al profesional o a la organización en la que desarrolla su trabajo, sino también al usuario o cliente de los servicios que la organización ofrece.

1.2.3.2 Modelo Maslach y Jackson (1982)

Conciben el síndrome como la incapacidad de afrontar el estrés en el trabajo, presentado en tres dimensiones

✓ **Agotamiento emocional:** se refiere a conductas que manifiestan un excesivo nivel de agotamiento físico y emocional, con el enojo cuando termina el día de trabajo, con la fatiga sentida al despertarse todos los días antes de ir a trabajar, con la tensión provocada por el trato directo con la gente, con la sensación de estar quemado emocionalmente, con la frustración en el trabajo, con la sensación de estar trabajando en exceso y con la sensación de haber llegado a su límite.

✓ **Despersonalización:** se refleja en aquellas conductas que muestran sensaciones de tratar a los pacientes como si fueran objetos impersonales, con las excеси-

vas precauciones que se han tomado con respecto a las relaciones interpersonales desde que entró al actual trabajo, con la preocupación de que su trabajo lo ha vuelto una persona fría y rígida, con el desinterés de lo que pueda sucederle a sus pacientes y con la sensación de que sus pacientes lo culpan de los problemas que les susciten.

✓ **Realización personal:** se refleja en conductas que muestren una falta de entendimiento hacia los sentimientos de sus pacientes, con la incapacidad de lidiar con los problemas de los pacientes, en la sensación de influenciar negativamente la vida de otros a través de su trabajo, con la fatiga de energía física, con la incapacidad de crear un ambiente relajado con sus pacientes y con la sensación de haber alcanzado diferentes logros profesionales en el trabajo que desempeña.

Para Maslach (op. cit.) si no se presentan estos tres factores, no podrá llamarse síndrome, lo cual se entiende como un conjunto de síntomas.

El agotamiento, desgaste o fatiga psíquica en el trabajo (Burnout) puede entenderse, genéricamente, como una forma de aflicción producida por un sobreesfuerzo en el trabajo que se manifiesta en severas pérdidas de energía y en un descenso de la calidad y cantidad del rendimiento. Cuando se dice que un profesional está quemado, se trata de reflejar el hecho de que una situación (laboral, familiar o social) le ha sobrepasado, agotando su capacidad de reaccionar de manera adaptativa. Es el final de un proceso continuo de tensión y estrés.

1.2.3.3 Modelo de Gold (1984)

Menciona que no hay muchas posibilidades de para detectar con exactitud, la secuencia, y el origen del síndrome para lo que propuso varias fases en el desarrollo del Burnout.

- El sujeto crea un **desequilibrio** entre los recursos materiales y las demandas laborales provocando así estrés en el área laboral.
- Posteriormente el sujeto presenta un sobreesfuerzo en el trabajo como respuesta, aumenta el nivel de empeño, duplicando el trabajo y la atención

causando posteriormente signos de ansiedad, irritabilidad, fatiga, dando como resultado un **agotamiento emocional** perdiendo el control de la situación.

- La última fase que menciona Gold es la **despersonalización** presentada a causa de las emociones experimentadas anteriormente generando así distanciamiento emocional y rigidez.

Gold menciona que el síndrome es considerado hasta la última etapa y es causada debido a una situación laboral intolerable.

1.2.3.4 Modelo Bourke y Smith (1992)

Proponen un nivel de estrés docente, cuyos factores principales son la comunicación, sobrecarga de trabajo, apoyo por parte de la institución, los cuales influyen en el conflicto y la ambigüedad del rol que desempeñan, para ellos los principales factores que influyen como desencadenantes del síndrome son:

- Conflictos entre profesores.
- Condiciones de clase.
- Relaciones con los estudiantes.
- Ambigüedad del rol.
- Falta de reconocimiento social.

1.3 Perspectivas para entender el Síndrome Burnout

Hasta el momento no existe una definición unánime del síndrome lo que si es que es claro es que se presenta en el individuo como respuesta al estrés laboral, tratándose así de una experiencia subjetiva en la que se experimentan sentimientos y actitudes negativos en el trabajador provocando alteraciones y problemas tanto para el trabajador como para la organización.

Se puede observar claramente la existencia de dos perspectivas, clínica y psicosocial, la perspectiva clínica es entendida como el estado al que llega el trabajador como consecuencia del estrés laboral, por otra parte la perspectiva psicosocial se enfoca al desarrollo del síndrome Burnout como producto de la interac-

ción entre el entorno laboral y características personales. A continuación se desarrollarán cada una de estas perspectivas.

1.3.1 Perspectiva Clínica

Bajo el síndrome Burnout, el trabajador presenta un estado mental negativo a consecuencia del estrés laboral, esto es importante en tanto llega a ser un factor problemático tanto para el trabajador como para la organización.

En el Burnout se experimentan sensaciones de agotamiento, decepción y pérdida de interés en las actividades laborales, desde esta perspectiva Fischer (AÑO) entiende al Burnout como la resultante de un trauma narcisista que da como resultado la baja autoestima.

Desde la perspectiva de Pines y colaboradores (AÑO) el Burnout se define como agotamiento emocional físico y mental, donde el agotamiento físico es manifestado principalmente por cansancio, problemas de sueño, acompañado de dolores de cabeza, siendo propensos a desarrollar problemas de salud e incluso desarrollar ideas suicidas.

El agotamiento mental esta caracterizado por sentimientos de inferioridad así como problemas en el autoconcepto.⁹

1.3.2 Perspectiva Psicosocial

La perspectiva psicosocial se entiende por un proceso que se va desarrollando a través del entorno laboral y las características personales que puede llevar al trabajador a abandonar su trabajo.

La falta de preparación es un factor para que se pierda el compromiso hacia el trabajo, caracterizado por sentimientos de agotamiento físico y emocional, causando la pérdida de sentimientos positivos hacia sus clientes, pacientes y/o estudiantes.

⁹ Gil - Monte Pedro, Peiró José M. **Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse**, Madrid, Ed. Síntesis Psicológica, 1997.

Otros autores definen al Burnout como un proceso de desilusión hacia la actividad laboral que desempeña, caracterizado por sentimientos de frustración, desorientación o aislamiento.

Rodríguez Marín (año) señala que el Burnout no debe ser considerado como estrés psicológico, sino como el resultado de estrés crónico que surge de las relaciones sociales que se generan entre los trabajadores y personas a quienes van dirigidos sus servicios.

1.4 Síntomas

Para hablar sobre los síntomas que se presentan en el síndrome Burnout es importante mencionar primero algunos conceptos.

Un síndrome es definido como el conjunto de síntomas que delimitan una enfermedad.

Un síntoma se caracteriza por revelar alguna enfermedad.

Estudios realizados han detectado alrededor de 100 síntomas asociados al síndrome Burnout, los cuales afectan negativamente al trabajador en diferentes aspectos, entre los que podemos indicar:

a) Emocional: Agotamiento emocional, odio e irritabilidad.

b) Cogniciones: Baja realización personal en el trabajo, sentimientos de impotencia en el desempeño de sus labores, sensación de fracaso profesional.

c) Actitudes: Cinismo, despersonalización, apatía, hostilidad, suspicacia.

d) Conductas: Comportamiento suspicaz, paranoide, aislamiento, consumo de tranquilizantes y barbitúricos, rigidez, quejas constantes, aumento de accidentes, conductas agresivas dirigidas a clientes, pacientes y/o alumnos, absentismo.

e) Fisiológico: Cansancio, insomnio, ulcera del estómago, dolor de cabeza, dolor de espalda, fatiga e hipertensión.

Otros estudios han revelado la existencia de setenta síntomas indicadores del síndrome a nivel individual y trece más a nivel organizacional.

Por otra parte Paine (1982) menciona la existencia de cuarenta siete síntomas a nivel individual los que divide en cinco diferentes categorías.

a) Físicos: Fatiga, agotamiento físico, molestias, dolores musculares, alteraciones funcional en el organismo (cardiorespiratorio, digestivo, reproductor, nervioso, etc.).

b) Conductas consumo excesivo de barbitúricos estimulantes y otro tipo de sustancias (café cigarro, alcohol), conductas agresivas e hiperactivas.

c) Emocional: Agotamiento emocional, paranoia, depresión, miedo.

d) Relaciones interpersonales: aislamiento, negación y aversión a relacionarse con los demás a causa de conflictos interpersonales.

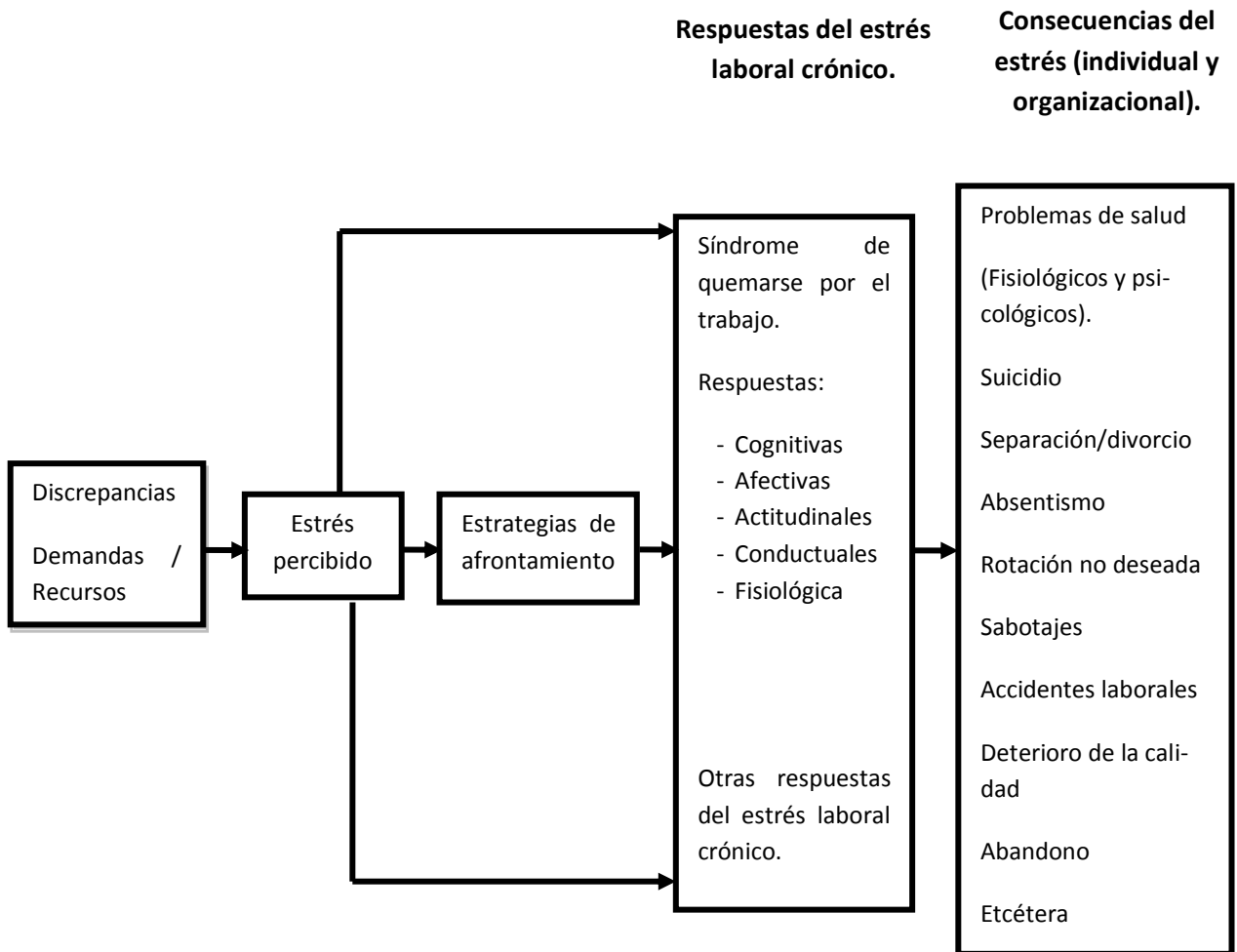
e) Actitudinales: Cinismo, Ironía, hacia los clientes, pacientes y/o alumnos, sensación de impotencia, fracaso y frustración.

Existe una asociación de síntomas en el tiempo, o que algunos síntomas al hacerse crónicos se intensifican y pueden llegar a procesos más graves la cual está considerada como aspectos previos a la aparición del síndrome.

Existen otros factores como el ausentismo, accidentes laborales que deben ser entendidos como consecuencias.

A continuación se presenta el esquema que nos muestra la relación entre síntomas y consecuencias del Burnout en el proceso de estrés laboral crónico, propuesto por Freudenberger (1974) Kamis (1982) quienes proponen los síntomas y por otra parte Baba, Galperin y lituchy (1999) proponen las consecuencias.¹⁰

¹⁰ Gil - Monte Pedro R. **El Síndrome de quemarse por el trabajo**. Madrid, Ed. Pirámide, 2005.



Cabe mencionar que los síntomas asociados al Burnout no necesariamente indican la presencia del síntoma, en consecuencia es muy importante tener presente el contexto en que surge la patología y su proceso de desarrollo así como la concurrencia de diversos síntomas a nivel cognitivo, afectivo y actitudinal que nos ayude a determinar que síntoma en particular es indicador el síndrome.

A continuación se presenta el esquema en el que Kamis (1982) quien propone los síntomas desglosados del esquema anterior.

Síntomas cognitivos.	Síntomas Afectivo-emocionales	Síntomas Actitudinales	Otros síntomas
Sentirse contrariado. Sentir que no valoran tu trabajo. Percibirse incapaz para realizar Las tareas. Pensar que no puedes abarcarlo todo. Pensar que trabajas mal. Falta de control. Verlo todo mal. Todo se hace una montaña. Sensación de no mejorar. Inseguridad. Pensar que el trabajo no vale la pena. Pérdida de la autoestima.	Nerviosismo. Irritabilidad y mal humor. Disgusto y enfado. Frustración. Agresividad. Desencanto. Aburrimento. Agobio. Tristeza y depresión. Desgaste emocional. Angustia. Sentimientos de culpa.	Falta de ganas de seguir trabajando. Apatía. Irresponsabilidad. Escaquearse. Pasar de todo. Estar harto. Intolerancia. Impaciencia. Quejarse de todo. Evaluar negativamente a compañeros. Romper con el entorno laboral. Ver al paciente como un enemigo. Frialdad hacia con los pacientes. No aguantar a los pacientes. Indiferencia. Culpar a los demás de su situación.	Conductuales Aislamiento. No colaborar. Contestar mal. Enfrentamientos. Físicos Cansancio.

Las relaciones interpersonales, en especial con los clientes de la organización, son la principal fuente de estrés que origina el desarrollo del proceso. Por lo general, esas personas tienen problemas, son problemáticas, o demandan algún tipo de ayuda. Por esta razón, los colectivos profesionales que trabajan en contacto directo con los clientes de la organización, independientemente del tipo de actividad que desarrollen, son, como ya se había señalado, las más proclives a desarrollar a la patología, y los que más frecuencia e intensidad la sufre

Es importante tener presente que no todos los trabajadores manifiestan los mismos síntomas, es decir, el proceso no evoluciona de forma similar en todos los casos.

1.5 Principales Desencadenantes del Síndrome

El Burnout se entiende como una resultante de estresores que se originan en el entorno social, laboral y en el propio sujeto, el cual presenta una serie de varia-

bles de carácter demográficas como sexo, edad, estado civil, profesión, desempeño del rol, clima laboral entre otras, los cuales son factores que facilitan en síndrome.

El síndrome desde esta perspectiva se entiende como la resultante de un proceso de interacción en la que el sujeto busca ajustarse a su entorno laboral, en el que los factores ambientales (desempeño del rol) toman un papel de desencadenante, mientras que las variables personales (sexo, edo. civil, edad etc.) cumplen una función facilitadora o inhibidora, determinando el grado del síndrome. Dividiremos en tres categorías los diferentes tipos de desencadenantes:

1.5.1 Organizacional

1.5.2 Personales

1.5.3 Sociales

1.5.1 Organizacional

Los desencadenantes organizacionales se presentan principalmente dentro del área donde el sujeto realiza sus actividades laborales, estos ayudan al desarrollo del síndrome Burnout.

Entre los principales desencadenantes propuestos por Gil-Monte (2001), Edelwich y Brotsky (1980), Bandura (1987), Peiro (1992) están los siguientes: ¹¹

1.5.1.1 Sobrecarga de trabajo.

1.5.1.2 Ambigüedad del rol.

1.5.1.3 Falta de control sobre los resultados.

1.5.1.4 Trabajo por turnos.

1.5.1.5 Falta de participación del trabajador en la toma de decisiones.

1.5.1.6 Clima laboral.

1.5.1.7 Falta de apoyo y reconocimiento.

1.5.1.8 Falta de retroalimentación.

1.5.1.9 Cambios tecnológicos.

¹¹ Bosqued Marisa, **Quemado: El síndrome del Burnout**. Barcelona, Ed., Paidós, 2008.

Gil - Monte Pedro R. **El Síndrome de quemarse por el trabajo**. Madrid, Ed. Pirámide, 2005.

Gil - Monte Pedro, Peiró José M. **Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse**, Madrid, Ed. Síntesis Psicológica, 1997.

1.5.1.10 Contagio.

1.5.1.1 Sobrecarga de Trabajo

Este se refiere cuando el trabajo que realiza un sujeto sobrepasa los niveles racionales, generando en el sujeto tensión, frustración de no poder realizar todo lo exigido así mismo experimenta sentimientos de insatisfacción siendo susceptible de desencadenar el síndrome Burnout.

1.5.1.2 Ambigüedades del rol

Se refiere cuando el trabajador no tiene claro cuál es objetivo, la cual puede ser producida por la poca información que se tiene del puesto que desempeña principalmente en el área de competencia, procedimientos y métodos a desempeñar, produciendo en el trabajador una sensación de incertidumbre e inseguridad que posteriormente será un factor importante para desencadenar el síndrome.

1.5.1.3 Falta de Control sobre los Resultados

Es cuando el trabajador percibe tener poca capacidad para influir en los resultados de su trabajo desarrollando baja realización personal agotamiento emocional y alto grado de despersonalización.

1.5.1.4 Trabajo por Turnos

Suele ser desgastante para el trabajador prestar sus servicios en un horario nocturno así como cambios continuos de turno generando trastornos de sueño problemas de alimentación, disminución en el rendimiento laboral, dificultad en tener una buena relación entre su vida social familiar y laboral, este no es un factor principal como desencadenante pero si contribuye si se prolonga por años.

1.5.1.5 Falta de Participación del Trabajador en la Toma de Decisiones.

En la mayoría de las organizaciones las decisiones de mayor importancia son tomadas por directivos quienes en ocasiones no cuentan con la experiencia y conocimientos con que los trabajadores pueden tener en cuanto a su área de trabajo.

Esto produce en el trabajador baja motivación y poco compromiso con las decisiones tomadas por sus superiores, llegando a experimentar sentimientos de insatisfacción y sentirse obligado únicamente a cumplir ordenes ajenas.

1.5.1.6 Clima Laboral

Las organizaciones cuentan con su propia filosofía de empresa la cual es contagiada al personal al que condiciona e influye en su comportamiento generando factores positivos o negativos como la cohesión de un grupo o la competencia como forma de estímulo para aumentar el rendimiento, así como la facilidad o dificultad en la comunicación entre el personal. Laborar en una organización en donde el clima laboral es poca facilitadora de las relaciones interpersonales es un factor importante para el desarrollo del Burnout.

1.5.1.7 Falta de Apoyo y Reconocimiento.

El trabajador al no sentirse respaldado por la organización y no recibir información de cómo se están realizando sus labores, presenta dificultad para el desarrollo y pocas posibilidades de promocionarse así como injusta remuneración económica, son circunstancias generadoras de sentimientos de frustración laboral teniendo como posible consecuencia la presentación del Burnout.

1.5.1.8 Falta Retroalimentación

Este es un factor importante que genera confusión e incertidumbre en el desempeño ya que el trabajador no recibe la suficiente información acerca de sus objetivos ni la calidad de su actividad laboral creando la inseguridad, lo que también puede generar el síndrome Burnout.

1.5.1.9 Cambios Tecnológicos

Estos pueden facilitar o dificultar las actividades a desempeñar generando un cambio en las habilidades de un trabajador que deberá poner en práctica, estos cambios pueden afectar el sistema cognitivo y emocional del trabajador facilitando así el Burnout.

1.5.1.10 Contagio

Un factor desencadenante del síndrome puede ser también del contagio en el ejercicio de las actividades laborales, contagiando emociones, cogniciones y actitudes.

Edelwich y Brodsky (1980), y Bandura (1987) mencionan que el síndrome se contagia entre los profesionales mediante el aprendizaje por observación durante el transcurso de la sociabilización laboral.

Así, un nuevo miembro en la organización aprende valores, normas exigidas, modificando actitudes, adoptando conductas y actitudes de aquellos trabajadores de quienes admira, de esta forma, los miembros de una organización pueden transmitir a sus compañeros emociones negativas llegando a hacerlas propias.

1.5.2 Factores Personales

Este está compuesto por variables de carácter demográfico de personalidad que tendrán una función facilitadora o inhibidora del nivel de estrés laboral teniendo como consecuencia afectación en el Burnout.

1.5.2.1 Demográficas

1.5.2.2 Variables de personalidad

1.5.2.1 Variables Demográficas

Estas son el sexo, la edad, estado civil, la existencia de hijos o no, antigüedad laboral.

a) Sexo:

Etzion y Pines (1986) menciona que este es mayor en mujeres que en hombres, ya que las mujeres al ejercer una profesión genera en ellas un conflicto psicológico ya que experimentan angustia al desempeñan el rol de madres y empleadas, generando así sentimientos de culpa por no prestar la suficiente atención a su familia y frustración laboral por las limitaciones de ser madres. Sin embargo otros estudios mencionan que las mujeres sobrellevan mejor los conflictos laborales que los hombres.

b) Edad:

Respecto a la edad el Burnout no existen resultados concluyentes, sin embargo Zabel y Zabel (1982) considera que este se presenta en un nivel bajo entre los 20 y 25 años y presenta un nivel alto en edades de entre 25 y 30 años presentando así un menor grado en edades mayores a 40 años.

c) Estado Civil.

Se ha encontrado que los trabajadores casados experimentan menores índices del Burnout a comparación de aquellos que no, Leiter (1990) considera que en esta variable influye el apoyo recibido por parte del esposo o esposa y la calidad de la relación que ayudará a facilitar o inhibir el síndrome.

d) Existencia de hijos o no:

Es una variable significativa ya que los trabajadores que tienen hijos tienen mayor edad por lo tanto son considerados maduros y con una vida estable procurando principalmente a su familia, los trabajadores sin hijos generalmente consideran el trabajo como una fuente de vida social implicándose excesivamente con agente del ámbito laboral.

e) Antigüedad en el puesto:

Los trabajadores con menor experiencia cuentan con pocas estrategias de afrontamiento de estrés en comparación de aquellos que cuentan con una mayor antigüedad.

1.5.2.2 Variables de Personalidad

Peiro y Salvador (1993) consideran que los trabajadores que son más propensos a presentar el Burnout son más sensibles, idealistas, altruistas, obsesivos, empáticos, y se identifican fácilmente con los demás, muestran patrones de baja autoconfianza; por otro lado, las personas que tienen personalidad resistente, experimentan el Burnout con menor frecuencia reduciendo así la posibilidad de presentar el síndrome.

Refiriéndose a la personalidad resistente son personas con compromisos, control, reto, seguridad en sí mismos, estables que perciben los cambios como una oportunidad para desarrollarse, haciéndose responsables de sus propios actos.

Puede decirse que las variables de personalidad no son determinantes pero sí facilitadoras del Burnout, así, factores como el idealismo del trabajo, expectativas, nivel de exigencia, habilidad de afrontamiento del estrés son dependientes de cada sujeto que servirán como facilitadores o inhibidores del Burnout.

1.5.2 Factores Sociales

La sociedad exige una mayor demanda hacia los profesionales, pues no solo acuden a ellos si no les exigen de alguna forma que se involucren en una resolución de los problemas que se presenten.

Esto provoca que el trabajador se sienta vigilado ante las exigencias de la sociedad siendo presionado a realizar más actividades, exigiéndole abarcar todo y realizarlo perfectamente por lo que probablemente, posteriormente el trabajador experimentará sentimientos del Burnout.

1.6 Consecuencias del Burnout

Peiro y Salvador (1993) mencionan que las consecuencias son consideradas en términos de enfermedad, problemas en la salud mental y deterioro de la calidad laboral.

Otros autores como Freudenberger (1974) menciona que las consecuencias principales son problemas de salud caracterizadas por cansancio, fatiga, catarro, dolor de cabeza, problemas de sueño, estado de humor negativo entre otras.

Gil- Monte y Peiro (1996) dividen las consecuencias en dos tipos: ¹²

1.6.1 Propias del Individuo

1.6.2 Organizacional

¹² Gil - Monte Pedro, Peiró José M. **Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse**, Madrid, Ed. Síntesis Psicológica, 1997.

1.6.1 Propias del Individuo

Estas consecuencias generan problemas de salud y dificultades en sus relaciones interpersonales fuera de la organización, generando así sentimientos de agotamiento emocional, problemas en las relaciones interpersonales asociados con actitudes y conductas negativas que propician un deterioro en las relaciones y aumento de conflictos interpersonales.

La persona llega a experimentar problemas en su entorno familiar ya sea de carácter emocional o conductual afectando su vida privada, siendo irritable e impaciente y creando barreras que imposibilitan la comunicación, y la convivencia familiar lo que puede llevar incluso a la separación matrimonial.

1.6.2 Organizacional

Las consecuencias principales de la persona dentro de la organización son la insatisfacción laboral, ausentismo, abandono de actividades que puede llegar a la renuncia, poco interés en actividades laborales, poca calidad en el servicio, conflictos con el personal de la organización, (clientes, pacientes y alumnos), rotación laboral y aumento de accidentes laborales.

La satisfacción laboral es el principal indicador para conocer la actitud de las personas hacia su vida laboral, la cual cuando el sujeto presenta el Burnout esta se encuentra afectada, produciendo una insatisfacción laboral.

La disminución de la satisfacción y motivación laboral, al igual que el deterioro del rendimiento en el trabajo, la poca calidad y el incremento de la frustración van a generar actitudes negativas y desinterés en su actividad laboral.

El trabajador tratará a la gente como si fueran objetos y no seres humanos. Jones (1981), menciona que el Burnout está asociado a experimentar más errores en la organización, brindando asesoramiento deshumanizado a pacientes, clientes o alumnos, así como recriminaciones a sus superiores.

El grado del deterioro juega un papel importante para analizar la calidad de servicio, las actitudes de despersonalización y la realización personal baja así como las conductas derivadas de estas.

1.7 Diferencia entre Estrés y Burnout

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) define al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo en una acción.

El término estrés es aplicado generalmente a las presiones que las personas tienen en su vida diaria. Se manifiesta como una descarga en el organismo producto de la acumulación de tensión física o psicológica. Dichas respuestas se caracterizan por ser de tipo rápido, intuitivo y automático (Lazarus & Folkman, 1986).¹³

El estrés puede generar un resultado positivo o negativo, el positivo es la energía que motiva a las personas para hacer diferentes cosas, por otra parte el negativo se caracteriza por producir daño al organismo.

Existen dos tipos de factores que pueden producir estrés: ¹⁴

a) Estímulos Externos: problemas económicos, familiares, exceso de trabajo, temor entre otros.

b) Estímulos Internos: son propios del organismo (dolor, enfermedad, sentimientos de inferioridad, problemas sociológicos etc.)

Maslach menciona que la principal relación entre Burnout y estrés se refiere a que el estrés surge de la interacción social, llegando a ser excesivo, en donde la persona generara sentimientos opuestos entre lo que la persona percibe como sus habilidades y recursos y lo que supone que le demanda esos eventos.¹⁵

Pines y Aronson, (1988) mencionan que el Burnout no es causado por el estrés, pero si es un factor que ayuda a desarrollar el mismo.

Por otra parte una de las principales diferencias es que el estrés puede tener efectos positivos o negativos, mientras que el Burnout solo presenta efectos negativos, tanto para la persona que lo sufre como también para las personas con las que trabaja.

¹³ Buendía José **Estrés laboral y salud**. Madrid, Ed. Biblioteca Nueva, 1998.

¹⁴ Martínez Selva, José M. **Estrés Laboral**. Madrid, Ed. Prentice Hall, 2004.

¹⁵ Gándara, J., Francos, A., García, C. y Fuertes, J. **Estrés y Trabajo: el Síndrome del Burnout**. Madrid. Ed. Cauce Editorial. 1998.

El estrés está relacionado con numerosas razones o causas que pertenecen al ámbito de la vida cotidiana mientras que el Burnout está vinculando únicamente en el ámbito laboral.

Se considera que el Burnout aparece a largo plazo, mientras que el estrés puede aparecer antes.

También son diferentes las circunstancias antecedentes, es necesario que existan altas expectativas previas en el caso de Burnout, pero no en el del estrés. Las personas que más se esfuerzan son más vulnerables a desarrollar Burnout.

Estas y otras características son algunas de las diferencias que existen entre Burnout y estrés, dado que este último por sí mismo, no causa el síndrome, pero si es un factor relevante para el desarrollo de este.

CAPITULO II

SINDROME BURNOUT EN LA DOCENCIA

En este capítulo hablaremos sobre la injerencia del síndrome Burnout en el ámbito de la educación específicamente en el docente, definiendo el malestar que son provocados por los diversos factores ya sea de la institución o la sociedad que intervienen en generar los síntomas característicos del Burnout, así como las principales consecuencias que tendrán efectos negativos en el comportamiento del docente.

2.1 Características

Para poder comprender el trabajo del docente desde diferentes perspectivas pedagógicas, al docente se le han asignado diversos roles, el de poseedor de conocimientos, el de animador, el de supervisor o guía del proceso de aprendizaje, o incluso, el de investigador educativo, el cual deposita sus deseos, esperanzas, proyectos, entusiasmo hacia su labor, esperando como resultado satisfacción, agrado y motivación para continuar con sus labores, ya que al enseñar aprende y obtiene una realización personal y profesional, pero en la realidad esto no sucede tal y como el docente espera ya que existe la presencia de factores obstaculizantes en la vida de la organización que impide el desempeño eficaz y eficiente de la misma.

Los problemas pueden generarse cuando no existe concordancia, entre lo que el profesor espera que implique el trabajo y lo que dicen las reglas que deben seguir.

Los problemas de los profesores no solo derivan de las limitaciones que se presentan dentro de la organización sino también de la estructura y de la sociedad, generando el Síndrome Burnout en el docente.

Esteve (1987) denominó al Síndrome Burnout en la docencia como “malestar docente”, el cual definió como:

“Se a una ‘desazón o incomodidad indefinible’. El dolor es algo determinado y que podemos localizar. La enfermedad tiene síntomas manifiestos. Cuando usamos la palabra ‘malestar’ sabemos que algo no anda bien, pero no somos capaces de definir qué es lo que no marcha y por qué”.¹⁶

Esteve (1987) considera que el malestar docente está ligado con la desmoralización, la baja autoestima, el cambio social en la valoración del rol docente, y los cambios que se han generado en la enseñanza y que inciden en la crisis de la identidad docente.

El docente se ve obligado a desempeñar sus labores de una forma negativa, debido a la gran cantidad de actividades y responsabilidades que la institución le solicita, sin ofrecerle los recursos necesarios para poder cumplir con estos requerimientos.

Hargreaves (1996) explica que, para muchos profesores, la culpabilidad es una característica clave de su vida emocional, llegando en algunos casos a ser improductiva y en otros a llevar al sujeto al abandono de la profesión o generar conductas negativas.¹⁷

Entre los factores que intervienen para el desarrollo del Burnout en la Docencia están aquellos de quienes repercuten directamente sobre la acción del profesor en su clase, y por otra parte las condiciones ambientales, refiriéndonos al contexto en que se ejerce la docencia, son factores que posteriormente generaran sentimientos y emociones negativas, en donde la acumulación de estos factores influyen directamente en la imagen que se tiene de sí mismo y de su trabajo.

2.2 Factores que Intervienen en el Desarrollo del Burnout en la Docencia

En los últimos años la educación ha presentado problemáticas que se han agudizado como consecuencia de diversos factores, sociales, laborales y educativos que dificultan la labor docente.

¹⁶ Esteve José Manuel **El malestar docente**. Barcelona, Ed. Paidós, 1994.

¹⁷ Fierro Alfredo **El ciclo del malestar docente**. Revista Iberoamericana de Educación (Organización de Estados Iberoamericanos), No. 2, mayo/agosto, 1993.
<http://www.rieoei.org/oeivirt/rie02a09.htm>

Entre los factores a los que los docentes se enfrentan, Esteve (1984), Pérez (1992), Dunham (1976), Kyriacou y Sutcliffe (1977 y 1978) Abraham (1975), Fuegel (1987), Manassero (1982) consideran los siguientes:¹⁸

2.2.1 La escasez de recursos

2.2.2 La ambigüedad del rol

2.2.3 La violencia en la escuela

2.2.4 Las exigencias de la sociedad

2.2.5 El rol de los padres en la educación de sus hijos

2.2.6 La imagen del profesor

2.2.7 La falta de apoyo social

2.2.8 La escuela como Burocracia

2.2.9 Dificultades de los alumnos en las aulas

2.2.1 La Escasez de los Recursos

Este es un principal factor del malestar docente ya que en la actualidad las instituciones educativas presentan problemas en la falta de recursos, los profesores muestran algunos tipos de limitaciones de tipo material, que impiden que realicen el programa de enseñanza adecuadamente a los alumnos, así como se presenta escases de recursos en el material didáctico también cuentan con instalaciones en mal estado o falta de ellas, provocando un sentimiento de malestar a mediano o largo plazo.

Debido a las consecuencias de la crisis económica han surgido recortes presupuestarios sobre las cantidades asignadas a la mejora cualitativa del sistema de

¹⁸ Fuegel Cora, Ma. Rosa Montoliu **El malestar docente**. propuestas creativas para reducir el estrés del profesorado, Barcelona, Ed. Octaedro, 2005.

Manassero María Antonia, colab. **Estrés y Burnout en la enseñanza**. Ed. UIB Universitat de les Illes Balears, 2003.

Ortiz Oria, Vicente M. **Los riesgos de enseñar: la ansiedad de los profesores**. Salamanca, Ed. Amaru, 1995.

Travers, Cheryl J. Cary L. Cooper. **El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente**. Barcelona, Ed. Paidós, 1997.

enseñanza, presentando una carencia de poder adquirir los recursos necesarios para la enseñanza.

Los docentes al no obtener los recursos necesarios disponen a recurrir a la asociación de padres de familia, o directamente a pedir a los niños que vayan aportando pequeñas cantidades de materiales para así adquirir lo más indispensable para dar su clase, sin embargo los responsables políticos y la sociedad critica la falta de renovación metodológica o la tardía incorporación de nuevas técnicas en una escuela.

2.2.2 Ambigüedad del Rol

Para ser profesor hace falta realizar en un mismo tiempo diversos roles contradictorios entre sí. El primero de ellos es el de ser compañero y amigo de los alumnos, o al menos mostrar un apoyo hacia ellos. El segundo realizar el papel de juez al final del curso académico, realizando un “veredicto final” en el cual se dice quienes de sus alumnos son aptos para pasar de curso, a la vez que se le obliga a producir en el alumno una integración de tipo social, ya que él para los ojos de los alumnos el profesor es el representante de la sociedad y la institución.

2.2.3 Violencia en la Escuela

Esta suele ser cada vez más visible gracias a los medios de comunicación que nos muestran la situaciones de violencia vividas en la institución escolar, por una parte se presentan agresiones entre alumnos (peleas, violaciones, etc.), entre profesores y alumnos (agresiones físicas y sexuales, molestias, amenazas, bromas pesadas, etc.) entre padres y profesores (agresiones, amenazas, querellas judiciales etc.) sobre las instalaciones escolares (robos, desmanes, vandalismo, etc.) así también sobre las propiedades de los profesores (coche, casa, etc.), las cuales son el relejo de una sociedad conflictiva, siendo un blanco fácil los profesores dentro y fuera de la institución.

El tema de la violencia lleva a los profesores hacia un sentimiento de intranquilidad dentro de los factores contextuales (cognitivos, intencional y subjetivos).

2.2.4 Exigencias de la Sociedad

La sociedad hoy en día requiere en su sector educativo una transformación en la que se promueva la equidad de oportunidades y disminuir la desigualdad social, generando así un cambio social.

Se requiere que el desarrollo educativo a través del tiempo realice grandes cambios para adaptarse a las nuevas exigencias que surgen día a día de la sociedad.

Como toda organización las instituciones educativas presentan resistencia al cambio donde existen dificultades en el desarrollo de la misma, la sociedad exige cambios radicales en las instituciones siendo así los principales jueces quienes responsabilizan a los profesores de los fracasos y defectos de la sociedad.

Por otra parte, los representantes políticos y sociales son quienes deciden los cambios de mayor importancia dentro de la sociedad y los cambios de menor importancia son tomados por las instituciones, quienes con frecuencia no toman en cuenta la participación de los docentes y profesionales del tema, quienes no tienen voz dentro de las decisiones que se toman y a su vez la presión de la sociedad quien exige cada vez más un desarrollo más óptimo, genera sentimientos de inutilidad, devaluación y frustración.

2.2.5 El rol de los padres en la Educación de sus Hijos

Los padres representan un papel importante para generar estrés en los profesores ya que estos pueden presentar una elevada o deficiente intromisión en la enseñanza de sus hijos, dado que estos los profesores se sienten injustamente juzgados por los padres. La valoración del trabajo efectivo del profesor en su puesto de trabajo sólo se hace en sentido negativo. Es decir, si todo va bien los padres piensan que sus hijos son buenos estudiantes, pero si van mal, piensan que es debido a que los profesores son malos docentes.

Hay padres que demandan un sistema de educación autoritario y racionalista para sus hijos y consideran el tratamiento escolar de las cuestiones afectivas y sexuales una intromisión en los valores de la familia, mientras otros demandan una educación más progresista, con menos presiones sobre la producción intelectual de los alumnos y una mayor importancia a la formación sobre cuestiones afectivas y sexuales lo cual puede crear una posición ambivalente en el docente.

2.2.6 La Imagen del Profesor

La imagen del profesor se encuentra distorsionada por varios instrumentos de comunicación social como son, los medios de comunicación escrita y los medio audiovisuales.

Esteve (1987), menciona que los medios de comunicación presentan dos tipos de imagen del profesor, por una parte se presenta como un estereotipo utópico de amigo y consejero que se entrega a una actividad relacional de ayuda personal a los alumnos que se prolonga fuera de la clase. Por otra parte, se presenta la imagen del profesor altamente problemática, relacionada con situaciones de violencia física, problemas de salario, despidos, conflictos ideológicos, etc.

Es importante señalar que estos tipos de imagen y los estereotipos sociales influyen sobre los roles profesionales, generando una predisposición a encasillar a los profesores con el estereotipo de la idealización laboral.

Cuando el docente se convierte en sujeto dependiente de su imagen idealizada, la necesidad de conformarla genera que este busque confirmaciones y apreciaciones positivas, manifestando oposición o rechazo ante aquellas críticas que atacan la existencia de rasgos deseados.

Cuando la evidencia de lo real enfrenta al docente con sus limitaciones sobre todo cuando vive prisionero de esta ideología negativa, adquiere culpabilidad paralizante y depresiva, con sentimientos e ideas sobregeneralizadas, negativas de sí mismo, acerca de no valer o de no ser un docente capaz.

2.2.7 Falta de Apoyo Social

La sociedad actual avanza con tal rapidez y promueve cambios que hace que las personas tengan que aceptar nuevos retos constantemente y muchas veces sin terminar de asimilar los anteriores. Esta transformación constante de la sociedad es otro factor estresante.

Las demandas sociales tienen que ir acompañadas de recursos. Para dar respuesta a sus problemas los sujetos requieren de estrategias de afrontamiento y de apoyo social por parte de aquellos que lo rodean, ya sea de manera directa como son el esposo/a familiares, compañeros, directores, etc. y de manera indire-

cta se encuentran los grupos sociales, autoridades educativas, SEP, sindicatos, medios de comunicación entre otros.

La escasez de apoyo social también hace que la persona tenga menos estrategias para resolver los conflictos, esto provoca un efecto negativo en su salud como a nivel físico como psicológico.

2.2.8 La Escuela como Burocracia

Mintzberg (1984) menciona que “la burocracia profesionalizada, es decir organizacional cuya coordinación se basa en el elevado nivel de conocimiento y destrezas de sus profesionales, que tienen su origen en programas de formación inicial exigidos por la organización”¹⁹

La burocratización del trabajo en el ámbito escolar ha anulado la función docente y en consecuencia el reconocimiento y la autovaloración. La capacidad pedagógica, el deseo por el conocimiento y la transmisión quedan relegados por el llenado de actas y documentos el cuidado de la disciplina, la responsabilidad civil y la asistencia a cursos solo por puntaje. El profesor se encuentra en la trampa de pretender ser reconocido en aspectos vinculados específicamente con la enseñanza, que, por otra parte, el sistema y las autoridades educativas no reconocen.

2.2.9 Dificultades de los Alumnos en las Aulas

El docente hoy en día encuentra en el aula una diversidad de alumnos muy heterogénea en donde hay niños y jóvenes que pueden o no presentar necesidades educativas especiales, un elevado retraso en el aprendizaje, desmotivación, y escaso interés por el estudio o bien grandes problemas de conducta. Toda esta diversidad en un aula genera en el docente una sensación de impotencia ante la falta de recursos para manejar las diversas situaciones de los alumnos que se presenten. Si el grupo es numeroso, es difícil que el docente atienda a las necesidades de cada alumno como se requiere para un aprendizaje adecuado.

Los docentes tienen que enfrentarse a una gran diversidad de obstáculos y grandes dificultades, el exceso de funciones la escasez de tiempo para realizarlas la heterogeneidad de los alumnos, entre otros factores ya mencionados dificultan la

¹⁹ Manassero María Antonia, colab. **Estrés y Burnout en la enseñanza**. Ed. UIB Universitat de les Illes Balears, 2003.

docencia generando frustración y sentimientos negativos que posteriormente desencadenaran el síndrome Burnout.

2.3 Consecuencias del Burnout en la Docencia

Las consecuencias afectan el bienestar físico y psíquico del docente desarrollando el Burnout, causando como consecuencia según Esteve (1987):²⁰

2.3.1 Ausentismo y abandono de la docencia.

2.3.2 Intenciones de dejar la profesión.

2.3.3 Enfermedades en el docente.

2.3.1 Ausentismo y Abandono de la Docencia

El ausentismo aparece como la relación más frecuente de acabar con la tensión del malestar docente. El docente se defiende de la tensión con esa misma renuncia.

Polaine (1982), establece que el docente adopta actitudes dogmáticas, que pueden serle de utilidad para compensar y neutralizar o enmascarar su ansiedad, según Nicholls cuando se incrementan las actitudes dogmáticas decrece la ansiedad .

Por otra parte, Stern (1980) relaciona el aumento de absentismo con una baja motivación por el trabajo y con la existencia de malas relaciones con sus compañeros así como con la percepción que tiene el docente de unas posibilidades de promoción muy limitadas y con la carencia de equipos y materiales necesarios. Stern menciona que existe una baja existencia de absentismo en los primeros años de labor profesional, siendo en los cinco años de experiencia profesional el punto en el que aparecen los más elevados niveles de absentismo.

Los periodos de vacaciones de los que gozan los docentes cumplen una función importante ya que estos rompen la acumulación de estrés. Otras investigaciones

²⁰ Esteve José **Profesores en conflicto**. Madrid, Ed. Narcea, 1984.

Manassero María Antonia, colab. **Estrés y Burnout en la enseñanza**. Ed. UIB Universitat de les Illes Balears, 2003.

Moriana Juan, Herruzo Javier. **Estrés y Burnout entre profesores**. International Journal of Clinical and Health Psychology, vol. 4, 3, 2004. http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf

revelan que la insatisfacción con el salario, las expectativas incumplidas, el liderazgo desconsiderado, la falta de autonomía y el deficiente respaldo de los compañeros conduce a un alto grado de renuncia. También se dan ciertas variables de personalidad como la elevada ansiedad, la ambición, la agresión y la inseguridad emocional, que están relacionadas con el abandono de la profesión junto con la edad y el tiempo dedicado a la misma.

2.3.2 La Intención de Dejar la Profesión

Un elevado número de docentes contempla la jubilación anticipada como una forma de dejar la docencia.

Por otra parte la intención de abandonar la profesión nace en el entorno laboral y pasa por las reacciones afectivas de los empleados, en donde los empleados toman en cuenta diferentes factores de su entorno laboral, desarrollando reacciones positivas y negativas. Los factores positivos serán importantes para que los empleados continúen con sus labores, pero sin embargo los factores negativos obligarán a los profesores al abandono laboral.

Existen factores externos que facilitan el sentimiento de abandono, como son (la educación, la disponibilidad de empleos alternos, entre otros).

Estos factores constituyen el proceso de renuncia al puesto, que pueden ser razonadas o simplemente actuadas impulsivamente, dependiendo del ambiente laboral y la relación que se tenga con el puesto del docente, o con los compañeros de trabajo.

Bridges (1980) menciona las recompensas intrínsecas y extrínsecas, en donde las intrínsecas son el reconocimiento, sentimientos de satisfacción, de plenitud, superación, las cuales son de mayor importancia que las extrínsecas las cuales se refieren a condiciones laborales y políticas administrativas que favorece en el proceso de la intención de abandonar la profesión.

Afirmando que la carencia de estos factores ya sean extrínsecos o intrínsecos producen sentimientos de frustración, e insatisfacción laboral, desencadenan absentismo, impuntualidad, y posteriormente a la renuncia.

2.3.3 Enfermedades en el Docente

Los problemas de salud que presentan los profesores, son aquellos que afectan en el número total de días de ausencia que el profesor genera a lo largo del periodo escolar, entre los cuales las más importantes son: las de traumatología, ginecologías, obstétricas, y neuropsiquiátricas. En tanto que las ausencias neuropsiquiátricas están por detrás de las traumáticas, la mayor parte son producidas por accidentes y ginecologías, ahora bien podemos afirmar que las enfermedades neuropsiquiátricas que se presentan en los docentes han tendido a evolucionar constantemente, produciendo bajas debidas a enfermedad ya que estas son una forma que los docentes buscan para liberarse del estrés laboral, sin necesidad de abandonar el trabajo definitivamente. Se cree que esto permite a los docentes reajustarse a las situaciones laborales estresantes y así mismo desarrollar la capacidad de controlar el estrés al que se enfrenta.

2.4 Prototipos del Burnout en el Docente

El profesor que presenta Burnout es frecuentemente impredecible en su conducta, en los problemas entre la familia y la actividad laboral, se presentan constantemente y cada vez de mayor intensidad esto debido a la problemática que se desencadena en la enseñanza.

Schwab, Jackson y Schuler (1984). Mencionan que la conducta del profesor que presenta Burnout es caracterizada por algunos rasgos específicos, se encuentran desmotivados, y a su vez llega a perder la paciencia y el interés por sus alumnos, en general se esfuerzan menos en su trabajo que antes.

Generalmente la pérdida de paciencia genera actitudes autoritarias rígidas y en ocasiones intolerables las cuales son la causa de varios malestares, debido a estos y otros rasgos de la actividad laboral en los profesores con Burnout, Ferber (1983), Hace alusión a tres prototipos los cuales no deben ser tomados como modelos exactos de la realidad, sin embargo estos pueden ayudar a entender los diferentes apariencias que puede tomar el síndrome Burnout en los docentes.²¹

²¹ Manassero María Antonia, colab. **Estrés y Burnout en la enseñanza**. Ed. UIB Universitat de les Illes Balears, 2003.

2.4.1 Profesores Agotados.

2.4.2 Profesores Frenéticos.

2.4.3 Profesores Infrainsentivados.

2.4.1 Profesores Agotados

Estos reaccionan a la excesiva carga de trabajo y los fracasos que son generados dentro de la educación, poniendo menos compromiso en sus labores disminuyendo en énfasis en sus clases ya que no esperan lograr algún objetivo y a su vez no esperan ningún tipo de reconocimiento.

2.4.2 Profesores Frenéticos

Estos suelen ser muy dedicados en su trabajo comprometiéndose cada vez más en sus funciones dejando a un lado los fracasos sin reconocerlos de una manera excesiva en donde no se permiten analizar y modificar los objetivos que generan errores. El Burnout es presentado en este tipo de profesores de manera súbita en un momento de debilidad desapareciendo todo el compromiso en ese mismo instante ocasionando un estado de desilusión.

El agotamiento total en estos profesores que había sido cubierto por logros aparentes se hace dominante en sus vidas, este prototipo esta comparte varias características con el modelo propuesto por Freudenberger, quien menciona que lo profesores muy comprometidos y celosos de sus labores que incluso llegan a olvidar sus propias necesidades esforzándose excesivamente hasta agotarse.

2.4.3 Profesores Infrainsentivados

En este prototipo los profesores no encuentran en su actividad laboral suficientes estímulos, estos no se caracterizan por la presencia de agotamiento ni estrés, simplemente no se consideran recompensados ya sea psicológica o con una buena remuneración económica, considerando que sus capacidades están siendo poco valoradas dentro de la institución educativa, sin darles estímulos que recompensen el esfuerzo que están realizando teniendo como consecuencia la perdida de interés que pudieron tener en un principio haciendo latente el interés por la búsqueda de otro trabajo.

Cherniss, Maslach y Pines (1985) consideran que estos prototipos no pueden ser considerados como irrefutables ante la realidad si no que el profesor puede presentar diversas características ya sean de uno o de otro. Los profesores con Burnout generalmente presentan ira, ansiedad, depresión, cansancio, aburrimiento, culpabilidad, así como diversos síntomas sintosomaticos.

CAPITULO III

LA FORMACION DOCENTE EN MEXICO.

En este capítulo conoceremos datos relevantes a través de la historia de la educación básica en un contexto internacional y nacional analizando sus características sus proyecciones a futuro, así mismo se identificara los orígenes de la educación pública y privada, mencionando sus principales diferencias.

3.1 Historia de la Educación en México

Para hablar de la Historia de la educación en México es importante dividirla en diferentes etapas correspondientes a esta para dar una mejor explicación.²²

- 3.1.1 Antecedentes Prehispánicos
- 3.1.2 La educación durante la nueva España
- 3.1.3 La educación para criollos y mestizos
- 3.1.4 Antecedentes de la educación privada en la nueva España
- 3.1.5 La educación del México Independiente
- 3.1.6 La educación privada en el México independiente
- 3.1.7 La educación en México 1867 a 1910
- 3.1.8 La educación privada en México 1867 a 1910
- 3.1.9 La educación en el siglo XX
- 3.1.10 La educación privada del siglo XX
- 3.1.11 La educación básica en el siglo XXI

²² Brom Juan **Para comprender la Historia**. México, Ed. Nuestro tiempo, 1983.
Carranza Palacios José Antonio **100 años de educación en México 1900 – 2000**. México, Ed. Limusa – Noriega Editores, 2003.
Solana Fernando **Historia de la educación pública en México**. México, Ed. FCE, 1982.
Torres Septién Valentina **La educación privada en México 1903 – 1976**. México, Ed. UIA Universidad Iberoamericana, 2004.

3.1.1 Antecedentes Prehispánicos

Dado la diversidad de la cultura azteca se hará mención específicamente a la cultura mexicana.

La principal fuente de educación se desarrollaba en los hogares en donde inculcaban ideas de fortaleza y de control de sí mismo a los varones y por otra parte a las mujeres se les hacía saber que su ocupación consistía en actividades propias del hogar, (moler maíz, barrer, etc.).

Los planteles escolares eran dirigidos por sacerdotes, en donde había diferentes escuelas dependiendo de las clases sociales, tal es el caso de los Calmecac que estaba destinado a la nobleza, para ser sacerdotes o funcionarios de estado el Telpochcalli para los jóvenes a quienes se le inculcaba una formación guerrera y el Ichpochcalli para las jovencitas se les consagraba en un templo enseñándoles actividades propias de la casa durante algún tiempo mientras contraían matrimonio.

En esta etapa de la historia prehispánica la educación y la religión se encontraban ligadas.

3.1.2 La Educación Durante la Nueva España

La educación durante la corona se enfoca en la evangelización de los indígenas con esto los españoles, de órdenes religiosas como los dominicos, franciscanos y jesuitas adoptaron la educación que ya existía para usarla para sus propios fines de enseñanza, donde fundamentalmente para su propio gobierno instruían a una minoría en la fe cristiana ordenada a las modalidades españolas.

Dentro la política educativa de la corona existían tres campos que eran el adiestramiento de niños y jóvenes, en diferentes oficios, por otra parte se impartía enseñanza del hogar para las mujeres y la educación superior estaba reservada únicamente para los hijos de los nobles.

Parte de la educación española en sus inicios estaba centrada en la formación indígena quienes expandían los conocimientos a quien no tenían acceso, sirviendo de traductores.

El fin de este modelo educativo era el de conservar las costumbres indígenas, menos el espíritu pagano de adoración fincando arraigadamente la fe cristiana a lo cual se fundó el colegio de Santa cruz Tlatelolco que con el paso del tiempo y debido a sus ideas innovadoras fue cerrado por Felipe II quien prefería un modelo más tradicional de la educación en la Nueva España.

3.1.3 La Educación para Criollos y Mestizos

A mediados del siglo XVI aumento considerablemente el número de criollos y mestizos que habitaban la nueva España, por los reclamos de los padres de estos ocasionaron la atención de la corona en materia educativa haciendo que la prioridad fuera dirigida a los criollos y mestizos provocando un deterioro en las escuelas indígenas de cultura superior, como lo que sucedió en el Colegio de Santa Cruz Tlatelolco. Para entonces y hacia el fin de la dominación española los indígenas fueron solo educados por las primeras letras, reservando la educación superior a criollos y mestizos.

La primera institución para mestizos fue el Colegio San Juan de Letrán para los niños, y para las niñas el Colegio de Nuestra Señora de la Caridad. Con la llegada de los jesuitas en 1573 el progreso de la educación superior se vio beneficiado ya que la orden le dedicaba mayor empeño a las labores educativas que a las religiosas, fundando el Colegio de San Pedro y San Pablo incorporadas al Colegio de San Ildefonso.

3.1.4 Antecedentes de la Educación Privada en la Nueva España

A los inicios de la Colonia existieron en la Nueva España la preocupación por enseñar, fue hasta 1604 cuando la actividad magisterial fue normada por el gremio de maestros, corporación que no permitía abrir ninguna escuela sin su aprobación. El gremio no concedía licencia para enseñar, ni para abrir escuelas, a nadie que no pudiera comprobar su limpieza de su sangre. A su vez, el gremio era vigilado por ayuntamiento, de modo que las escuelas de primeras letras funcionaron bajo la jurisdicción de la corona española.

La abolición de los gremios, decretada en la legislación liberal de las cortes de Cádiz, en 1812, dio un impulso importante a la educación. A partir de 1813, la vigilancia y expedición de licencias para maestro quedo directamente en manos del

ayuntamiento. Esta misma organización de la responsabilidad educativa se continuó en las constituciones estatales del México independiente promulgadas entre 1824 y 1827, lo que genera una larga tradición de vigilancia en la educación.

3.1.5 La Educación en el México Independiente

En el momento en que México nace a la vida independiente en 1821, surgen una serie de intentos de reforma económica, política y social. En diciembre de 1823 surge el primer proyecto de reglamento general de instrucción pública en donde se menciona que esta debe ser pública y gratuita, además de que todo ciudadano tiene el derecho a instruirse y nadie debe pagar por esta, siendo para todos, sin embargo, la situación política que atravesaba nuestro país no permitió que este proyecto se llevara a cabo.

No obstante algunos estados tenían la inquietud para la formación de maestros y maestras, esto responde durante el siglo XIX y hasta 1921 cuando es fundada la Secretaría de Educación Pública, lo que establece que cada estado maneja su estado educativo de manera independiente y acorde a su presupuesto.

Así mismo la compañía Lancasteriana ²³ que se sostenía con capital privado fue la primera en promover la educación primaria gratuita para las clases pobres de México, el método utilizado fue el de “Enseñanza Mutua” que fue aplicado por los betlemitas en 1800. La compañía fue la primera en lograr el apoyo del gobierno para ponerse en práctica.

Este método de enseñanza mutua era masivo, el maestro no enseñaba directamente a cada uno de los cien o más alumnos, sino que se apoyaba en los alumnos más avanzados, estos niños previamente eran instruidos por el profesor enseñaban a su vez a pequeños grupos de diez alumnos.

Durante el gobierno de Antonio López de Santa Anna, el vicepresidente Valentín Gómez Farías el 1ro de abril de 1833 junto a uno de los principales liberales del siglo XIX, José María Luis Mora redactó una reforma educativa cuyo objetivo era:

²³ La compañía Lancasteriana debe su nombre a uno de sus fundadores, el inglés Lancaster, introducido por Manuel Codorníu fundador del periódico El Sol, quien llegó al país con el Virrey O'Donojou. (Galván 1985)

*“Sustraer la enseñanza de las manos del clero, independizándola ideológica y económicamente del elemento conservador”*²⁴

En 1842 se dictó otra ley en donde se mencionaba que los niños entre 7 y 15 años de edad, deben de tener educación gratuita y libre, asimismo también recalcan que los profesores debían ser autorizados por una Dirección General lo cual provoco un plan para fundar una escuela normal.

La compañía Lancasteriana no logro crear ni sostener el número de escuelas que deseaba, pero colaboro inmensamente en los primeros esfuerzos para instruir a la nación. En 1845 al ser sustituido Santa Anna por José Joaquín de Herrera se promulgo un decreto que quitaba a la compañía Lancasteriana de la dirección de educación primaria, no obstante la compañía continua con sus esfuerzos en la creación de escuelas y formación de maestros hasta el año de 1890, cuando fue suprimida.

Para 1856 con el triunfo del partido Liberal se dictó un decreto que establecía el Colegio de Educación Secundaria para niñas en donde saldrían futuras maestras y poco después la Escuela de Artes y Oficios.

3.1.6 La Educación Privada en el México Independiente

Los primeros gobiernos independistas vieron en la educación un medio indispensable para formar al nuevo ciudadano, ya que en la educación se encontró la razón de ser en la tradición religiosa, lo que imprimió su carácter de unidad ideológica y cultural. En el México independiente el estado asumía casi toda la responsabilidad educativa, no con ello se pensó en relevar por completo a la iglesia de sus funciones docentes se insistió en seguir desarrollando tareas educativas para cubrir la demanda de escuelas de primeras letras. Ya se había exigido en la colonia a la iglesia cumplir con la obligación de abrir escuelas gratuitas de primeras letras no solo en conventos si no en cada parroquia, llamadas desde tiempo atrás “escuelas pías” para lo cual el interés del estado era que a través de la iglesia se ofrecía educación gratuita niños sin recursos.

²⁴ Secretaria de Educación Pública, Gómez Farías y la Reforma Educativa de 1833, Talleres Gráficos de la Nación, México 1933.

Se especificaron los límites de la educación particular en el "Reglamento general de Instrucción Pública" expedido por cortes españolas el 29 junio de 1821, el cual tuvo gran influencia en los planes educativos del México independiente. Las escuelas particulares gozaron de una libertad condicionada ya que desde el principio se fijaron restricciones. En donde el reglamento de instrucción pública publicado 1823 decía "Todo ciudadano tenía facultad de formar establecimientos particulares de instrucción en todas las artes y ciencias y para todas las profesiones pero el estado se reservaba la autoridad de supervisar y asegurarse que los maestros de estas escuelas tuvieran aptitudes y preparación necesarias para la enseñanza"²⁵

La libertad educativa consistía entonces en que los maestros de las escuelas particulares no tuvieran que ser examinados, lo que sucedía con los maestros del Ayuntamiento, aunque el estado se encargaba de que los maestros particulares y supervisión estaba condicionadas que pusieran mayor énfasis en la exaltación de las doctrinas conforme a la constitución política de la nación.

Dichas reformas que fueron llevadas a cabo por Valentín Gómez Farías en 1833 reiteraban la obligación de la iglesia de abrir escuelas gratuitas en parroquias y casa religiosas, haciendo énfasis en que formaban parte del sistema público educativo.

El proyecto constitucional de 1842 seguía ofreciendo libertad de enseñanza a estas escuelas privadas sin más límite del que no atacaran la moral y nada contrario a las leyes.

Este concepto de escuela particular toma un aspecto más por razones de pertenencia a un estrato social determinado que solo por cuestiones ideológicas ya como fue la existencia de maestros para la aristocracia estos siempre han existido y para 1830 con la llegada de maestros franceses, para el alumnado capaz de sostenerlas sin ayuda alguna del gobierno. Entonces estos establecimientos se consideraron escuelas privadas, en tanto que la compañía lancasteriana y los conventos y parroquias eran gratuitos y por lo tanto públicas.

²⁵ Brom Juan **Para comprender la Historia**, México, Ed. Nuestro tiempo, 1983.

Esta diferencia económica no las excluía de la vigilancia del el estado en tal manera que no podían enseñar nada contrario a la moral ni las reglas del gobierno.

3.1.7 La Educación en México 1867 a 1910

En 1867 marco el comienzo de otra época conocida como la Republica restaurada. Al regreso triunfante Juárez al poder después del fusilamiento de Maximiliano, se establecen las bases del sistema educativo de nuestro país.

En el aspecto ideológico Gabino Barreda impulsa definitivamente la doctrina positivista, exaltando el triunfo de la Republica con las ideas que llevo al Grupo Liberal al poder, la idea de utilizar la enseñanza para transformar los patrones de comportamiento y efectuar la modernización económica y política llego a ser una característica permanente de la política Mexicana.

El 2 de Diciembre de 1867 Juárez dicto la Ley Orgánica de Instrucción, la cual señala la unidad de la enseñanza declarándola gratuita y obligatoria a la educación elemental. El sistema educativo se dividió en instrucción primaria, instrucción secundaria, e instrucción terciaria o superior. Dentro de la enseñanza secundaria se menciona la Escuela Secundaria para Señoritas, y la Escuela Nacional preparatoria, la cual se cursaba cinco años después de los seis de primaria. Así los cinco años se llevaban tanto en los estudios de secundaria como en preparatoria, para aquellos que quisieran ingresar a la educación superior. La organización escolar, para este entonces era Municipal, cuya existencia de sus escuelas municipales se remonta a 1821, en donde se considero a los ayuntamientos como representantes de la población y por tanto se dejaba en sus manos velar por las necesidades públicas como la enseñanza. En 1867 Juárez confirmo esta idea cuando ordeno a los ayuntamientos establecieran y sostuvieran instituciones municipales.

En 1876 tomo las riendas del gobierno Porfirio Díaz y las mantuvo por 30 años, periodo que se conoce como Porfiriato. Díaz aprovecho todo el esfuerzo iniciado durante la republica restaurada de ahí que su política se basara en el positivismo y poco a poco la educación fue evolucionando en higiene en los edificios, mobiliario, libros y útiles, métodos y distribución de labores.

3.1.8 La Educación Privada en México 1867 a 1910

Los debates constitucionales de 1857 se percibió ya la conciencia de que el medio para romper el poder ideológico de la Iglesia no era mediante el fomento de la enseñanza privada, sino al contrario, con el fortalecimiento de la instrucción pública.

Cuando finalizó la guerra de reforma, los liberales triunfantes decidieron que la siguiente prioridad era la educación. Se tenía que formar nuevas generaciones cuyas lealtades fueran para el estado.

Con la progresiva y creciente educación que fue operando en armonía con las ideas liberales del siglo XIX, disminuyó la influencia católica de manera que se redujeron los lugares para culto.

Desde tiempos de la república restaurada “escuela católica” se traduce como “escuela privada” esto se refiere en una oposición marcada al gobierno y a las políticas apoyadas por el positivismo y aunado a la indiferencia del ayuntamiento.

Estas escuelas inmersas en la cultura católica que privilegiaba el conocimiento de la doctrina cristiana. La escuela particular en México adquirió desde entonces el sentido que tiene en la época actual: el de ser una opción a la escuela estatal. Donde las políticas del estado son cuestionadas y incluso combatidas. La escuela católica surgió como un lugar de oposición del estado y las leyes de reforma donde se criticaron las políticas anticlerales del gobierno y con fin de reproducir valores y tradiciones católicos.

Principalmente uno de los problemas de las constituciones políticas de 1857 y la de 1917 fue la de limitar la educación religiosa, sin entrar en contradicción con las ideas de la libertad lo que fue algo muy distinto a principios de siglo.

Ya en la constitución 1917, el estado ratificó el compromiso de otorgar la educación primaria a todos los niños mexicanos y de esta forma reafirmaba un papel importante como rector absoluto y proveedor de la educación. Sin embargo continúa la posibilidad negociada de la existencia de escuelas particulares.

3.1.9 La Educación en el Siglo XX

La educación mexicana en el siglo XX es rica y a la vez decepcionante por la consolidación, la expansión del sistema educativo ya que fueron pausadas, conflictivas y tardías.

Entre el comienzo del siglo y la promulgación de la carta magna se constituyó la escuela pública como una función del gobierno, mas la Revolución rompió la institucionalidad incipiente y al final de esta se refundó como un ministerio del estado con principios igualitarios y laicos con base al artículo tercero de la Constitución.

Para en este entonces el gobierno dio la espalda al federalismo embrionario, fundando la Secretaría de Educación Pública, que surgió con fines humanísticos y civilizadores que buscaba unificar al país por medio de la cultura.

Por primera vez en México la educación dejaba de ser para una minoría convirtiéndose en un derecho de las masas, incluyendo las zonas rurales.

En los inestables tiempos políticos influyeron en el sistema educativo, y cuando se decreto la educación socialista se torno con una visión igualitaria, y con logros materiales importantes dada la escasez y la pobreza del país.

Los maestros eran considerados organizadores sociales, la educación dio otro giro a mediados de los años 40 que partió de la lucha de las clases, pasándose a la concordia de la nación fundándose así el Sindicato Nacional de Educadores de la Nación, como dependencia del estado, resaltando que la educación debe ser democrática generando una expansión de la misma.

Al inicio de la década de los 60 la institución escolar centralizada se consolidó para el desarrollo del país creando progreso e innovación frenándose, especialmente en los niveles superiores, donde los maestros tan solo se les consideraba como técnicos al servicio de la Nación, provocando dificultades y ya en los años 70 se emprendió una reforma para modernizar el sistema educativo sin perder el control. Sus objetivos fueron ambiguos aun que también existió prosperidad material y crecimiento, generando en esta época una tendencia economista como la teoría del capital humano y la función de los maestros paso a segundo término.

Ya en los años 90 el sistema educativo entro en un momento de presión para generar reformas con fines ambiciosos y una visión universal, con cambios radicales en las instituciones educativas y con tendencia a la profesionalización.

Igualmente los objetivos de la educación del siglo XX variaron dependiendo a los intereses políticos con miras a largo plazo, manteniendo una visión en el estado. En esta experiencia los docentes fueron un papel importante debido a su palabra y se acción e imaginación para el futuro de la educación nacional.

3.1.9 La Educación Básica en el Siglo XXI

Esta hace referencia a educación obligatoria en donde tuvo mayor importancia a partir de los años cincuenta en ese entonces la educación primaria era el único nivel obligatorio a cursar.

La comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, representada por Jaques Delors (1996) puntualiza en su informe presentado a la UNESCO, donde menciona que es necesario que la educación básica sea expandida a todo el mundo, desde personas adultas, analfabetas, niños sin escolaridad y niños que han abandonado la escuela antes de tiempo, fomentando la curiosidad, por aprender, conocer y crear la necesidad para continuar los estudios a lo largo de la vida.²⁶

Por otra parte la declaración universal de derechos lingüísticos, señala que es importante que los pueblos indígenas tengan derecho a una educación de la propia lengua y cultura, mencionan que toda comunidad indígena tienen derecho a una educación en la que los miembros adquieren conocimientos de su patrimonio cultural.

El foro mundial sobre la educación celebrado en el año 2000 mencionan acerca del compromiso de facilitar el acceso de una educación primaria de alta calidad para el año 2015, otro punto importante es diversificar la variedad educativa a fin de un fortalecimiento en otras culturas.

Así mismo la cumbre del milenio en el 2000, estableció objetivos importantes de desarrollo en la educación para el año 2015, también conocidos como objetivos

²⁶ SEP, Gómez Farías y la reforma educativa de 1833, **Talleres gráficos de la nación**, México, 1933.

de desarrollo de la ONU para el milenio, destacando principalmente una educación primaria universal así como la igualdad de géneros.

Es importante mencionar que la escolaridad obligatoria a ido incrementando con el paso del tiempo en donde se abarca desde la educación primaria, secundaria y en los últimos años se ha incorporado ya sea uno, dos o más años de nivel pre-escolar teniendo como objetivos mejorar las etapas de la educación.

Desde 1950 a 1980 se observa que en gran parte de Iberoamérica un incremento importante en el número de alumnos así como la inversión para la misma.

En los años 80 este aumento y se detuvo debido al incremento y a la falta de inversión social por parte de los gobiernos de la región Iberoamericana.

A partir de los año 90 hubo un incremento del gasto educativo debido a la reducción del crecimiento poblacional, diseñando planes educativos de largo plazo que favorecen la descentralización así como la modernización y la autosuficiencia de algunos organismos educativos surgiendo programas compensatorios que se encargan de generar la participación comunitaria así como combatir el rezago educativo los cuales fueron impulsados por el consejo nacional fomento educativo (CONAFE) en México.

Se ha observado que uno de cada cinco niños en edad de estudiar secundaria continúa estudiando en instituciones de educación primaria.²⁷

Es importante mencionar que se ha observado avances significativos en la educación básica, teniendo como referencia que se ha devaluado la escolaridad ya que en años anteriores, era posible conseguir un empleo con únicamente 6 años de estudio pero en la actualidad es necesario contar mínimo con 10 años de estudio para obtener el empleo.

3.2 La Formación que Requieren la Nuevas Generaciones

En la actualidad han surgido cambios debido a la globalización llevando a la sociedad un mayor preparación, dinámica y competitiva la cual está asociada a un proceso de transformación en donde se crean mayores accesos y formas de apli-

²⁷ SEP, Programa de la Reforma Integral de Educación Básica (PRIEB), México, 2009.

cación del conocimiento, siendo este un factor importante para el desarrollo de, oportunidades económicas y sociales.

Para ello es importante que los niños realicen disciplinas ya sea humanísticas, científicas, o tecnológicas que sean de gran importancia para el desarrollo de diversas oportunidades así como el desenvolvimiento de sus capacidades y potencialidades con la finalidad de generar una mejor convivencia en las diversas sociedades.

Es importante que la educación favorezca el desarrollo integral de los niños para que estos sean capaces de comprender y resolver situaciones, favoreciendo el respeto por sí mismos para aprender a interrelacionarse mejor, para una resolución de conflictos de una forma pacífica así como la esencia de fomentarles valores en donde la tolerancia, las libertades, la diversidad y el pluralismo sean parte de una cultura cívica.²⁸

La UNESCO ha destacado que la educación debe cubrir todos los aspectos de la vida en conocimientos científicos destrezas, valores humanos y principios así como el ejercicio de una responsabilidad ciudadana en donde el docente juega un papel importante para lograr estos objetivos ya que este es quien facilita el conocimiento.

3.3 La Influencia del Clima Organizacional en la Educación

El Clima se refiere a las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas, que son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.

También se conoce como Clima Organizacional, Clima Institucional, Atmósfera, Cultura Institucional y en ocasiones como Ambiente, aunque los contenidos y alcances varían de un investigador a otro. El Clima Organizacional está integrado principalmente por:

²⁸ SEP, **Plan de Estudios 2009** Educación Básica. Primaria, México 2009.

- Factores físicos y geográficos (Factores ecológicos).
- Conducta de los individuos (Escenarios del comportamiento).
- Estructura organizacional.
- Promedio de edad, formación académica competencias y habilidades del personal (Características del personal).
- Reglamentos, políticas, normas y procedimientos (Patrones típicos de funcionamiento).
- Características psicológicas y sociales de sus integrantes (Clima social).

Las organizaciones viven en un mundo humano social, político y económico. Como la organización es un sistema abierto, mantiene transacciones e intercambio con su ambiente. Esto hace que todo lo que ocurre externamente en el ambiente tenga influencia interna sobre lo que ocurre en la organización. Para Chiavenato (1992) el concepto de clima organizacional no se limita solo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad sino que también incluye la satisfacción de las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización, variando de una persona a otra. El clima organizacional se encuentra estrechamente ligado con la motivación del sujeto, ya que si esta es elevada el clima tiende a ser alto y por el contrario si la motivación del sujeto es baja el clima organizacional tiende a ser bajo caracterizado por desinterés, apatía, insatisfacción y depresión.

Por ello el clima organizacional es una de las variables que influyen en el resultado del proceso de enseñanza – aprendizaje, de manera casi imperceptible determina actitudes en los alumnos, profesores y personal administrativo, en él intervienen representantes internos y externos a las instituciones. Su importancia es vital para la preparación previa de los alumnos. La calidad de la educación es producto de diversas variables que en mayor o menor medida inciden en el proceso de enseñanza – aprendizaje

Consideramos que en el clima organizacional de la enseñanza intervienen cinco representantes (alumnos, profesores, institución, familia y el entorno social) son quienes aportan diferentes variables que pueden influir tanto positiva como negativamente en el clima organizacional de la enseñanza.

3.4 Principales Diferencias entre una Escuela Privada y una Pública

En la actualidad la educación se caracteriza principalmente por ser gratuita, laica y obligatoria, permitiendo el acceso a la educación a personas sin importar la desigualdad de razas, sin embargo las escuelas privadas se caracterizan por ser de alguna orden religiosa, dejando a un lado aquellas personas que no pertenezcan a la misma religión o ideología.

Existen estas y otras diferencias muy marcadas entre una y otra escuela, entre ellas el número de alumnos que asisten a una escuela pública es mayor a una privada, así como los recursos que son destinados para la misma.

En la educación privada se cuenta con mayores recursos, ya que estos son facilitados por los padres de familia, sin embargo en la educación pública es subsidiada por parte del gobierno, a través de los impuestos federales y locales, que en ocasiones estos recursos no son suficientes para la adquisición de mejores equipos, tecnología, edificios, material didáctico etc., siendo este presupuesto tan escaso que solo es posible cubrir la nomina de los maestros.²⁹

Generalmente en las escuelas públicas asisten alumnos de escasos recursos, que no cuentan con los medios necesarios para cubrir cuotas de las escuelas privadas, haciendo que estas sean dirigidas específicamente a personas con un nivel socioeconómico medio, medio-alto, y alto.

Un aspecto importante dentro de la educación pública, es la existencia de una clase social marginada, por la pobreza y alejada de la civilización, existente en la sierra o el campo que aun existe en el México de hoy, que a pesar de contar con la educación laica y gratuita, le es un impedimento el asistir a clases a los niños debido a que su prioridad es obtener dinero para su sustento de manera que la

²⁹ Dagmar M. L. Zibas **Escuela pública y escuela privada en el marco de las nuevas políticas educacionales en América Latina**. Revista Mexicana de Investigación Educativa, enero-junio, año/vol. 1, número 001, CO-MIE, Distrito Federal México. redalyc.uaemex.mx/pdf/140/14000102.pdf

educación básica pasa en segundo término. Y en el caso de las escuelas particulares estos factores son inexistentes ya que su alumnado puede pagar sus estudios.

Por otra parte las escuelas privadas no cuentan con tantas regulaciones como las escuelas públicas, teniendo esta mayor libertad en diseñar programas de aprendizaje más adecuados para los alumnos, impartiendo materias básicas como español, matemáticas, historia, entre otras, incluyendo arte, música y principalmente religión, dependiendo de cada institución.

En el presente año se realizó un estudio por parte de la Evaluación Nacional del Logro Académico de los Centros Escolares (ENLACE) en los que se observó que las escuelas privadas predominan de las escuelas públicas, siendo esta de mayor calidad, principalmente en el aprendizaje de asignaturas básicas como español, matemáticas, formación cívica y ética, con un nivel por encima de las escuelas públicas, aun que esta diferencia ha ido disminuyendo.³⁰

La familia es un factor determinante en la educación privada ya que generalmente estos se encuentran dentro de una situación favorecida, con una buena alimentación, sustento, teniendo como principal objetivo que sus hijos resulten bien preparados y estas son condiciones propicias para que los alumnos tengan un mejor desempeño académico y permanezca en plantel hasta concluir sus estudios sin la intervención de otros factores externos.

Sin embargo existe en la educación pública, un notable desinterés por parte de los padres de familia en el desempeño académico de sus hijos dejándolo en otro término.

³⁰ Martínez Nurit, periódico **El Universal**. martes 06 de octubre de 2009.

Resultados de logro académico emitido por la Secretaría de Educación Pública en el Distrito Federal (2009) <http://www.snee.sep.gob.mx/resultados/template/direct1.asp? ses=79470187& edo=DISTRITO FEDERAL& nedo=09& niv=pri& lta=L>

Cabe señalar que debido a lo anterior existe un mayor índice de alumnos graduados de escuelas privadas que de escuelas públicas, siendo que las escuelas privadas son más eficientes a consecuencias de las estrategias por las que son regidas.

Otra de las diferencias marcada entre escuelas públicas y privadas es que en las escuelas públicas pertenecen a un sindicato de trabajadores de la educación el cual sirve para proteger a los maestros de abusos y explotaciones que pudieran surgir por parte del estado siendo susceptible a sufrir paros de clases ocasionados por huelgas y disturbios a fines a intereses políticos. En cuyo caso las escuelas particulares no cuentan con un sindicato ya que cada una de estas es independiente y en cierta forma autónoma ya que es subsidiada por los padres de familia de manera que la continuidad de las clases no se ve afectada por intereses políticos

CAPITULO IV

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

En este capítulo analizaremos el instrumento que nos servirá de apoyo para el estudio estadístico de la investigación, detallando sus componentes, así como su aplicación, sus puntuaciones y la validez de la misma.

4.1 Características

Se han realizado investigaciones sobre el Síndrome Burnout, debido a la demanda de un instrumento que mida el nivel del Síndrome, Maslach y Jackson crearon un instrumento llamado Maslach Burnout Inventory (MBI) que ha sido el más utilizado hasta el momento. Fue creado en Estados Unidos en 1981, mide la frecuencia e intensidad del síndrome caracterizado por sentimientos de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.³¹

La escala MBI consta de 22 ítems dividido en tres subescalas:

1. Agotamiento Emocional (AE): Sensación de no poder dar más de si en el ámbito emocional y afectivo, sentimiento de agotamiento por el trabajo. Esta subescala consta de 9 ítems, conformado por los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, y 20.

2. Despersonalización (DP): Se refiere a experimentar sentimientos de inestabilidad, actitudes negativas y falta de empatía dirigidas a las personas con la que trabaja directamente ya sea clientes, alumnos, pacientes etc. Esta subescala consta de 5 ítems, conformado por los ítems 5, 10, 11, 15 y 22.

3. Realización personal (RP): Enfocado en sentimientos de improductividad, incompetencia y falta de logros en el ámbito profesional. Esta subescala consta de 8 ítems, conformado por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.

Este instrumento para su aplicación utiliza la escala de tipo likert para que los sujetos valoren cada ítem, la escala se compone de 7 niveles, valora la frecuencia

³¹ Bosqued Marisa, **Quemado: El síndrome del Burnout**. Barcelona, Ed., Paidós, 2008.

del síndrome, lo que permite mayor identificación de los sentimientos asumidos por la persona.

0.- Nunca.

1.- Pocas veces al año o menos.

2.- Una vez al mes o menos.

3.- Pocas veces al mes.

4.- Una vez a la semana.

5.- Pocas veces a la semana.

6.- Todos los días.

A continuación se presenta el formato del test, especificando la escala que mide cada uno de los reactivos

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

1.- (AE) Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
2.- (AE) Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.
3.- (AE) Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.
4.- (RP) Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.
5.- (DP) Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales
6.- (AE) Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.
7.- (RP) Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.
8.- (AE) Siento que mi trabajo me está desgastando

9.- (RP) Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo
10.- (DP) Siento que me he hecho más duro con la gente.
11.- (DP) Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente
12.- (RP) Me siento con mucha energía en mi trabajo.
13.- (AE) Me siento frustrado en mi trabajo.
14.- (AE) Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.
15.- (DP) Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos
16.- (AE) Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.
17.- (RP) Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.
18.- (RP) Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos.
19.- (RP) Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
20.- (AE) Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades
21.- (RP) Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada
22.- (DP) Me parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas

Es importante señalar que las tres subescalas no fueron definidas con anterioridad a la escala sino fueron contextualizadas a partir de la elaboración de la misma y como resultado de su factorización.

El instrumento no indica la ausencia o presencia del síndrome sino los niveles en que se presenta, ya sea bajo, medio o alto. Fue elaborado en sujetos pertenecientes a diversas profesiones como personal docente, trabajadores de servicio social, personal dedicado a la salud mental, médicos, enfermeros (as), personal sanitario entre otros.

Cabe mencionar que al obtener altas puntuaciones en las subescalas de agotamiento emocional así como despersonalización corresponden a altos sentimientos de síndrome, sin embargo la subescala de realización personal el obtener bajas puntuaciones determina altos niveles del síndrome, lo cual determina que las puntuaciones de cada sub escala se miden por separado ya que no pueden ser combinadas entre sí, dándonos una puntuación total, tomando en cuenta que las subescalas no son afectadas unas con otras, por lo que tendrán que ser medidas de forma independiente, así, no es posible decir que las subescalas midan aspectos compartidos de un mismo constructo.

El instrumento establece los siguientes criterios:

SUBESCALA	PUNTUACION		
	BAJA	MEDIA	ALTA
Agotamiento Emocional (AE)	0-18	19-26	27 o más
Despersonalización (D)	0-5	6-9	10 o más
Realización Personal (RP)	0-33	34-39	40 o más

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría “alto”, entre el percentil 50 en la categoría “medio” y por debajo del percentil 25 en la categoría “bajo”.

4.2 Confiabilidad y Validez

Se han realizado diversos estudios para determinar la validez y confiabilidad del MBI desde inicios de la década de los noventa, algunas de las investigaciones han sido realizadas por Nico Schutte y otros (2000), Gorter y Albrecht (1999), Drake y Yadama (1995), Schaufeli y Daamen (1994), Schaufeli y Van Dieren-donck (1993), Byrne (1993), Scherer y Cox (1992), Walkey y Green (1992), Evans

y Fischer (1992), Abu-Hilal y Salameh (1992), Gold y Roth (1991), Arthur (1990).

32

Iwanicki y Schwab (1981) probaron la validez y confiabilidad del MBI dentro de la educación en donde observaron cuatro factores, el agotamiento emocional y la realización personal antes propuesto por Maslach y Jackson, a su vez encontraron que el tercer factor que es la despersonalización la cual se divide en dos, una se ve afectada por el trabajo y la otra por los estudiantes.

Por otro lado James y Anne Sarros (1992) utilizaron una muestra de profesionales australianos y mediante un análisis obtuvieron resultados semejantes a lo propuesto por Maslach y Jackson, sin embargo en los ítems 16, 11 y 4 obtuvieron cargas superiores a .40 en más de un factor, lo cual ellos consideran que surge por las diferencia culturales entre el lugar donde originalmente se desarrolló el instrumento y el lugar en donde ellos lo emplearon.

Walkey y Green (1992) por su parte aplicaron el instrumento a seis grupos diferentes entre ellos a secretarias, personal de servicio humano, maestros quienes fueron estudiados por Allie (1983), personal dedicado a la rehabilitación, maestros y enfermeras provenientes de Nueva Zelanda, obteniendo como resultado seis estudios diferentes en los cuales observaron dos factores primordiales, conformados por elementos relacionados con la realización personal, por otra parte el agotamiento emocional y la despersonalización como factores interrelacionados a los que denominan "Core of Burnout".

Gryskiewicz y Buttner (1992) aplicaron una versión del MBI modificada en 23 ítems, con una escala de respuesta de 7 puntos, la cual fue aplicada a 300 empleados de la costa este en Estados Unidos obteniendo resultados similares a los antes propuestos por Maslach (1981) en donde la despersonalización, el agotamiento emocional y la realización personal aumentan de manera regular y predecible a medida que el nivel de Burnout que se experimenta se incrementa tratándose de un modelo progresivo del Burnout.

³² Gil-Monte, Pedro. **Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey**. Revista Salud Pública de México / vol.44, no.1, enero-febrero de 2002. <http://www.scielosp.org/pdf/spm/v44n1/8559.pdf>

Byrne (1993) se interesó en probar la validez factorial del instrumento aplicándolo a una muestra de 3188 maestros a nivel primaria, secundaria, y preparatoria pertenecientes al centro de Canadá, en donde observo que los ítems 12 y 16, específicamente para maestros es necesario ser modificados o eliminados con la finalidad de que la escala sea válida para observar el Burnout en maestros preuniversitarios.

A su vez Schaufeli y Daamen (1994) utilizaron una muestra de 326 maestros holandeses, en donde concluyen que el instrumento es confiable y válido para estudiar nivel de Burnout en maestros que no hablan inglés como es el caso de los Países Bajos, en donde confirman la estructura tridimensional del MBI, en donde se puede distinguir el Burnout de síntomas psicológicos y físicos menos específicos.

Por otra parte Schute, Toppinen, Kalimo y Schaufeli (2000) se dedicaron a demostrar la validez del instrumento aplicándolo a 9055 empleados de una compañía multinacional, principalmente de Finlandia, Suecia y Holanda, en donde realizaron observaciones específicas de las diferencias entre las ocupaciones de los sujetos estudiados, no se observó variabilidad entre los grupos ocupacionales y la consistencia interna de las tres escalas es satisfactoria excepto para la escala de despersonalización en algunas muestras.

Un Estudio de Validez en Población Mexicana

En el estado de Nuevo León surgió interés por parte de alumnos del Doctorado en Educación de la Universidad de Montemorelos, de analizar la población Mexicana teniendo como muestra a 196 empleados de las cuales el 52% eran mujeres. Las profesiones representadas incluían profesores 25%, médicos y enfermeras 20%, policías 11%, secretarías 10% el resto arquitectos, comerciantes, y otras. El 10% con estudios de posgrado, a nivel universitario el 37 % y 29 % con estudios de nivel medio, los restantes con niveles académicos de primaria. El 78% de los participantes estaban casados y el 17% eran solteros. La edad mínima fue de 17 años y la máxima de 63 con una media de 37.7 años y desviación estándar de 10.41.

Para determinar la confiabilidad se recurrió al análisis de consistencia interna según la técnica Alpha de Cronbach, en donde se observó que el instrumento propuesto por Maslach y Jackson (1981) parece ser consistente respecto a la subescala de agotamiento emocional al igual que la realización personal, por otro lado se observó que el ítem 15, suele ser confuso al momento de contestar, ya que utiliza una negación

“Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos”, la cual puede ser contestada con un nunca o con un todos los días en cuyo caso conduciría a una afirmación como: Nunca o todos los días no me importa lo que...”. En la opinión del investigador esta puede ser una causa del débil papel que ha desempañado este elemento, conduciendo a una doble negación.³³

Este estudio sugiere la modificación del ítem 15, pero a su vez probaron la validez y confiabilidad del instrumento, el cual puede ser utilizado en poblaciones latinoamericanas.

³³ Grajales G Tevni. **Estudio de la validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión Española en una población de profesionales mexicanos.** Línea de Investigación: Instrumentos de medición, Enero-Mayo del año 2000.

<http://tgrajales.net/mbivalidez.pdf>

CAPITULO V

METODOLOGIA

5.1 Tipo de Estudio:

Las estrategias que se aplicaran para llevar a cabo la presente investigación son a través de estudios de tipo:

Descriptivo: a fin de especificar las propiedades y características más importantes en lo que respecta a la frecuencia y desarrollo de las variables en estudio.

Diferencial: con el propósito de ver las diferencias por categoría de las variables independientes en cuanto las variables dependientes.

5.2 Objetivo General

Detectar si existen diferencias significativas en el agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal como factores del Síndrome Burnout, en los profesores de educación primaria en una escuela pública y una privada, y en su caso identificar la intensidad con que es manifestado cada uno.

5.3 Objetivos Específicos

- Analizar y comparar la intensidad del Agotamiento Emocional como factor del síndrome Burnout en una escuela primaria privada y una publica, a través de un instrumento ya validado.
- Analizar y comparar la intensidad de Despersonalización como factor del síndrome Burnout en una escuela primaria privada y una publica, a través de un instrumento ya validado.
- Analizar y comparar la intensidad de Realización Personal como factor del síndrome Burnout en una escuela primaria privada y una publica, a través de un instrumento ya validado.

5.4 Preguntas de Interrogación

- ✓ ¿Qué intensidad de Agotamiento Emocional presenta una escuela privada y una pública?
- ✓ ¿Qué intensidad de Despersonalización presenta una escuela privada y una pública?
- ✓ ¿Qué intensidad de Realización Profesional presenta una escuela privada y una pública?
- ✓ ¿Existen diferencias significativas en el Agotamiento Emocional como factor de Síndrome Burnout, en docentes de una escuela primaria pública y una privada?
- ✓ ¿Existen diferencias significativas en el Despersonalización como factor de Síndrome Burnout, en docentes de una escuela primaria pública y una privada?
- ✓ ¿Existen diferencias significativas en el Realización Personal como factor de Síndrome Burnout, en docentes de una escuela primaria pública y una privada?

5.5 Variables Dependientes de Medición

Se dará una breve definición de cada variable, las cuales serán medidas a través del instrumento Maslach Burnout Inventory. Estas variables se mencionan a fondo en el capítulo I.

Síndrome Burnout: Conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía, el cual está conformado por tres factores importantes.

- **Agotamiento emocional (AE):** Sensación de no poder dar más de sí en el ámbito emocional y afectivo, sentimiento de agotamiento por el trabajo.
- **Despersonalización (D):** Se refiere a experimentar sentimientos de inestabilidad, actitudes negativas y falta de empatía dirigidas a las personas con la que trabaja directamente ya sea clientes, alumnos, pacientes etc.

- **Realización Personal (RP):** Enfocado en sentimientos de improductividad, incompetencia y falta de logros en el ámbito profesional.

5.6 Variable Independiente de Medición

Tipo de institución: primaria pública y primaria privada

5.7 Hipótesis

H1.- Existen diferencias significativas de Agotamiento Emocional como factor del Síndrome Burnout, entre los docentes una escuela primaria pública y una privada.

H0.- No existen diferencias significativas de Agotamiento Emocional como factor del Síndrome Burnout, entre los docentes de una escuela primaria pública y una privada.

H1.- Existen diferencias significativas de Despersonalización como factor del Síndrome Burnout, entre los docentes de una escuela primaria pública y una privada.

H0.- No existen diferencias significativas en la Despersonalización como factor del Síndrome Burnout, entre los docentes de una escuela pública y una privada.

H1.- Existen diferencias significativas de Realización Personal como factor del Síndrome Burnout, entre los docentes de una escuela primaria pública y una privada.

H0.- No existen diferencias significativas de Realización Personal como factor del Síndrome Burnout, entre los docentes de una escuela pública y una privada.

5.8 Población total:

La población que participó en el presente estudio fue personal docente de la Escuela Primaria Publica “Dr. Agustín Rivera” que se encuentra ubicada en el centro de la ciudad de México, la cual consta de 16 maestros, por otro lado, Personal

docente de la Escuela Primaria Privada “Instituto Bilingüe Libertad” la cual cuenta con 14 maestros.

5.9 Instrumento:

Se aplicara un instrumento llamado Maslach Burnout Inventory (MBI) al personal docente de una escuela primaria pública y una privada, el cual consta de 22 ítems que miden la frecuencia e intensidad del síndrome caracterizado por sentimientos de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo, una vez aplicado el instrumento se hará un análisis estadístico “T student”.

5.10 Procedimiento:

Se realizaron 2 visitas a la escuela pública “Dr. Agustín Rivera”, para lo cual la primera visita fue para exponer el motivo de la investigación y el motivo de aplicación del instrumento a la directora de la institución educativa, María del Carmen Maldonado Velázquez, quien accedió a la aplicación de dicho instrumento.

La segunda visita se realizo el día 30 de octubre en el que los profesores tendrían junta de consejo, fecha en la que se aplico el instrumento a toda la plantilla de profesores de la institución, que al finalizar se dio una pequeña introducción del tema a tratar, siendo este de gran interés para los mismos.

Por otra parte se realizaron 2 visitas a la escuela privada “Instituto Bilingüe Libertad”, para lo cual la primera visita fue para exponer el motivo de la investigación y el motivo de aplicación del instrumento al director de la institución educativa, Juan Carlos Soto Pichardo quien accedió a la aplicación del instrumento.

La segunda visita se realizo el día 27 de noviembre en el que los profesores tendrían junta de consejo, fecha en la que se aplico el instrumento a toda la plantilla de profesores de la institución, que al finalizar se dio una pequeña introducción del tema a tratar, siendo este de gran interés para los mismos.

5.11 Alcances:

Estos son aportar nuevas investigaciones al país, así como analizar la importancia que tiene el trabajo del docente y los malestares que debido a su labor puede sufrir, también a partir de esta investigación se pueden generar propuestas de prevención e intervención, al igual que el interés para realizar nuevas investigaciones sobre el tema.

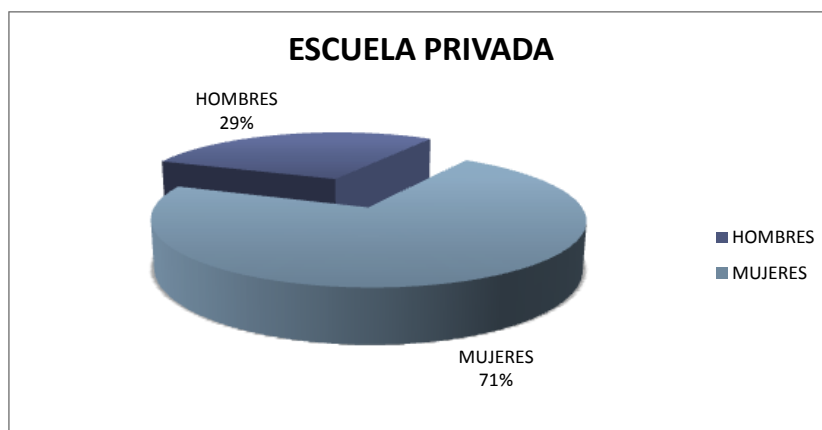
5.12 Limitaciones:

Una de las principales limitaciones que se tuvo al realizar el presente trabajo, es la falta de bibliografía e investigaciones, al ser el Síndrome Burnout ya que se trata de un tema reciente en México, este cuenta con una notoria escases de investigaciones acerca del tema, así mismo de malestares por los que se encuentran expuestos los docentes en México, por otra parte era necesario conocer si existen diferencias generales significativas entre una escuela privada y una publica para obtener datos más precisos para esta investigación, sin embargo, esta fue escasa de bibliografía, recaudándose información únicamente de artículos expuestos en diversos periódicos.

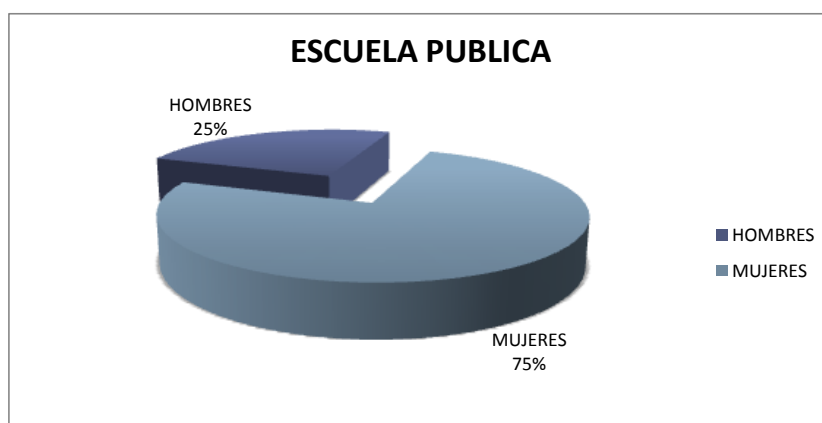
Por otra parte, otra limitación importante es el acceso por parte de las instituciones académicas para la aplicación del instrumento, ya que siguen una serie de lineamientos burocráticos, así como la confidencialidad de las escuelas privadas debido a su competencia con otras escuelas en el mercado, dificultando el acceso a las mismas

RESULTADOS

Además de los resultados obtenidos respecto al Síndrome Burnout, se encontraron datos extra que facilitan el desarrollo de conclusiones, principalmente el sexo, que no arroja diferencias significativas entre una escuela y otra.



Por una parte en la escuela privada hay un 29% de hombres y 71% mujeres del personal docente de la institución.



En la escuela pública hay un 25% de hombres y 75% mujeres del personal docente de la institución, existe un porcentaje similar en ambas escuelas.

Por otra parte al evaluar a los sujetos investigados se obtuvieron los siguientes resultados:

Escuela Pública "DR. AGUSTÍN RIVERA"			
Sujeto	Agotamiento Emocional (EA)	Despersonalización (D)	Realización Personal (RP)
1	8	3	44
2	9	1	17
3	16	5	40
4	6	0	34
5	27	6	43
6	4	0	37
7	37	7	26
8	35	1	48
9	7	1	45
10	2	0	48
11	18	3	43
12	35	17	43
13	15	16	24
14	9	4	30
15	31	11	28
16	22	2	32

Escuela Privada "INSTITUTO BILINGÜE LIBERTAD"			
Sujeto	Agotamiento Emocional (EA)	Despersonalización (D)	Realización Personal (RP)

1	5	3	46
2	23	9	47
3	20	7	45
4	24	6	37
5	13	7	41
6	43	23	40
7	21	11	41
8	6	0	48
9	1	2	43
10	12	4	48
11	29	0	33
12	5	6	42
13	2	0	44
14	16	0	46

Para establecer las puntuaciones la investigación se baso en los siguientes criterios establecidos por el instrumento MBI, antes mencionados en el capítulo IV.

SUBESCALA		PUNTUACION		
		BAJA	MEDIA	ALTA
Agotamiento emocional (AE)	Emo-	0-18	19-26	27 o más
Despersonalización (D)		0-5	6-9	10 o más
Realización Personal (RP)		0-33	34-39	40 o más

Cabe indicar que de los rangos evaluados se empleo el estudio estadístico “t student”, con el fin de contrastar las hipótesis, de ello se obtuvo:

AGOTAMIENTO EMOCIONAL			
		$\sum X_1^2$	7129
Escuela Publica	Escuela privada	$\sum X_1$	281
		N_1	16
8	5		
9	23		
16	20		
6	24	$\sum X_2^2$	5296
27	13	X_2	15.714
4	43	$\sum X_2$	220
37	21	N_2	14
22	6		
35	1		
7	12	GI	28
2	29		
18	5		
35	2	$\sum X_1^2$	2193.94
15	16	$\sum X_2^2$	1838.86
9			
31		SD X	4.39
		TC	0.42

AGOTAMIENTO EMOCIONAL (AE)		
Escuela Publica	$X_1 = 17.563$	(AE) bajo
Escuela Privada	$X_2 = 15.714$	(AE) bajo

Para este factor del Síndrome se establecieron las siguientes hipótesis:

H1.- Existen diferencias significativas de Agotamiento Emocional como factor del Síndrome Burnout, entre los docentes una escuela primaria pública y una privada.

H0.- No existen diferencias significativas de Agotamiento Emocional como factor del Síndrome Burnout, entre los docentes de una escuela primaria pública y una privada.

T calculada de agotamiento emocional es = **0.42**

Lo cual significa que **T Calculada de AE** es < que la **T de tablas** lo cual indica que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, esto quiere decir que no existen diferencias significativas de Agotamiento Emocional como factor del Síndrome Burnout, entre los docentes de una escuela primaria pública y una privada ya que las dos escuelas presentan un nivel bajo en AE.

Dicho lo anterior concluimos que el AE no presenta diferencias significativas basadas en el estudio estadístico “t student”.

Para el factor de despersonalización se obtuvieron los siguientes resultados:

DESPERSONALIZACION			
		$\sum X_1^2$	817
		X_1	4.813
Escuela Publica	Escuela privada	$\sum X_1$	77
		N_1	16
3	3		
1	9		
5	7		
0	6	$\sum X_2^2$	930
6	7	X_2	5.571
0	23	$\sum X_2$	78
7	11	N_2	14
2	0		
1	2		
1	4	GI	28
0	0		
3	6		
17	0	$\sum X_1^2$	446.44
16	0	$\sum X_2^2$	495.43
4			
11		SD X	2.12
		TC	-0.36

DESPERSONALIZACION (D)		
Escuela Publica	$X_1 = 4.813$	(D) bajo
Escuela Privada	$X_2 = 5.571$	(D) bajo

Para este factor del Síndrome se establecieron las siguientes hipótesis:

H1.- Existen diferencias significativas de Despersonalización como factor del Síndrome Burnout, entre los docentes de una escuela primaria pública y una privada.

H0.- No existen diferencias significativas en la Despersonalización como factor del Síndrome Burnout, entre los docentes de una escuela pública y una privada.

T calculada de agotamiento emocional es = - **0.36**

Lo cual significa que **T Calculada de D** es < que **la T de tablas** lo cual indica que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula esto quiere decir que no existen diferencias significativas en la Despersonalización como factor del Síndrome Burnout, entre los docentes de una escuela pública y una privada ya que las dos escuelas presentan un nivel bajo en D.

Dicho lo anterior concluimos que la D no presenta diferencias significativas basadas en el estudio estadístico "t student".

Para el factor de Realización Personal se obtuvieron los siguientes resultados:

REALIZACION PERSONAL			
		$\sum X_1^2$	22490
		X_1	36.375
Escuela Publica	Escuela privada	$\sum X_1$	582
		N_1	16
44	46		
17	47		
40	45		
34	37	$\sum X_2^2$	26043
43	41	X_2	42.929
37	40	$\sum X_2$	601
26	41	N_2	14
48	48		
45	43		
48	48	GI	28
43	33		
43	42		
24	44	$\sum X_1^2$	1319.75
30	46	$\sum X_2^2$	242.93
28			
32		SD X	2.73
		TC	-2.40

REALIZACION PERSONAL (RP)		
Escuela Publica	$X_1 = 36.375$	(RP) medio
Escuela Privada	$X_2 = 42.929$	(RP) alto

Para este factor del Síndrome se establecieron las siguientes hipótesis:

H1.- Existen diferencias significativas de Realización Personal como factor del Síndrome Burnout, entre los docentes de una escuela primaria pública y una privada.

H0.- No existen diferencias significativas de Realización Personal como factor del Síndrome Burnout, entre los docentes de una escuela pública y una privada.

T calculada de agotamiento emocional es = **-2.40**

Lo cual significa **que T Calculada de RP es >** que la **T de tablas** lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que si existen diferencias significativas de Realización Personal como factor del Síndrome Burnout, entre los docentes de una escuela primaria pública y una privada ya que la escuela pública presenta un nivel medio de RP, a diferencia de la escuela privada presenta un nivel alto.

Cabe mencionar que se calcularon los anteriores datos con un **nivel de significancia del .97**

DISCUSIONES

Considerando la labor que desempeña el docente, la enseñanza y formación de los estudiantes es su principal objetivo, el profesor en su labor tiene trato directo y continuo con el alumno, mismo que está expuesto a desarrollar cierto nivel de cansancio emocional, despersonalización y provocar sentimientos de baja realización personal, que son los factores principales para evaluar el Síndrome Burnout.

Maslach y Jackson (1982) consideran el Agotamiento Emocional aquellas conductas que manifiestan un excesivo nivel de agotamiento físico y emocional, con la sensación de haber llegado a su límite. En esta investigación se encontró que en la aparición de Agotamiento Emocional como factor del Síndrome Burnout en el docente no existen diferencias significativas entre una escuela primaria pública y una privada, obteniendo una X_1 de 17.563 en la escuela pública y una X_2 de 15.714 en la escuela privada, esto indica que ambas instituciones presentan un nivel bajo de Agotamiento Emocional, este resultado se puede atribuir a que la relación profesor-alumno es de igual manera desgastante tanto en la escuela pública como en la privada, tomando en cuenta que se realizó la investigación a nivel primaria, es importante mencionar que los alumnos en esta etapa de su desarrollo comienzan a generar actitudes de adaptación en el ambiente escolar lo cual tiene una importancia para su desempeño, principalmente estos muestran un nivel bajo de concentración, generando actitudes hiperactivas las cuales son barreras que limitan al docente a impartir su clase de una manera eficaz, lo que, quizá a través del tiempo este genera desgaste en el docente.

Por otra parte Kyriacou y Sutcliffe (1977 y 1978) mencionan que los padres representan un papel importante para generar estrés en los profesores ya que estos pueden presentar una elevada o deficiente intromisión en la enseñanza de sus hijos, dado a esto, los profesores se sienten injustamente juzgados por los padres, así mismo con la presente investigación pudimos observar que en las dos instituciones analizadas existe un grado alto de interés de los padres hacia sus hijos, por una parte en la escuela privada porque los padres son quienes aportan una cantidad económica mensual para la educación de sus hijos, y por otra parte

la institución pública cuenta con un gran número de estudiantes de origen chino, es probable que por esta razón los padres tengan un alto interés en la educación de sus hijos, ya que esta es una causa primordial para las familias.

Maslach y Jackson (1982) consideran a la despersonalización como aquellas conductas que muestran sensaciones de tratar a los alumnos como si fueran objetos impersonales. En esta investigación se obtuvieron resultados sin diferencias significativas en despersonalización como factor del Síndrome Burnout, con una X_1 de 4.813 en la escuela primaria pública y por otra parte en la escuela privada se obtuvo una X_2 de 5.571, lo cual indica que en ambas instituciones se presenta este factor con un nivel bajo, esto puede ser debido a que la despersonalización es presentada cuando el docente se encuentra sumamente desgastado por su trabajo, de otra manera este factor tiene una presencia mínima en el docente, Esteve (1987) Hargreaves (1996) por otra parte enfatizan las condiciones ambientales, refiriéndonos al contexto en que se ejerce la docencia, son factores que posteriormente generaran sentimientos y emociones negativas, en donde la acumulación de estos factores influyen directamente en la imagen que se tiene de sí mismo y de su trabajo, sin embargo se pudo observar que ambas instituciones analizadas cuentan con los recursos necesarios para una educación estable, al igual que un buen ambiente de trabajo, es probable que al no existir diferencias significativas en estos aspectos, las escuelas no presentaran diferencias en los factores propios del Síndrome.

La Realización Personal expuesta por Maslach (1982) menciona que son conductas que muestran una falta de sensación de haber alcanzado diferentes logros profesionales en el trabajo que desempeña. En esta investigación respecto a la Realización Personal se obtuvo una X_1 de 36.375 en la escuela primaria pública, lo cual demuestra un nivel medio de Realización Personal, y una X_2 de 42.929 en la escuela privada, indicando un nivel alto de Realización Personal, obteniendo así diferencias significativas entre la institución primaria pública y privada, revelando un factor importante.

Es posible que estas diferencias sean causadas por los distintos ambientes en que los docentes se desenvuelven, es decir los docentes de instituciones públicas se encuentran con dificultades para el desarrollo profesional ocasionadas por factores como la burocracia, influencia política, compadrazgo ya que cierto grupo de personas tiene mayores oportunidades de crecimiento limitando a los demás, debido a su afinidad con el sindicato. , lo cual genera en los docentes que no tiene las posibilidades mencionadas, suelen presentar una actitud de resignación y estancamiento laboral, provocando frustración, estrés, entre otros factores que posteriormente pueden llegar a desarrollar el Síndrome Burnout

Por otra parte, Esteve (1984) y Pérez (1992) mencionan que la sociedad actual avanza con tal rapidez y promueve cambios que hace que las personas tengan que aceptar nuevos retos constantemente y muchas veces sin terminar de asimilar los anteriores. Esta transformación constante de la sociedad es otro factor estresante.

Los docentes de la institución privada no se ven afectados por los procesos de la institución pública y sus políticas laborales, sino por todo lo contrario, dichos docentes encuentran en su labor una oportunidad de desarrollarse y con el tiempo destacarse entre los demás, aspirando a un mejor estatus laboral, provocando sentimientos de satisfacción, motivación dirigida hacia su actividad profesional, ya que con el paso del tiempo tiene mayores responsabilidades las cuales pueden llegar a generar presión, estrés, estos factores del docente sugieren el desarrollo del Síndrome Burnout.

Se pudo observar que al aplicar el instrumento en ambas instituciones, las características de los docentes no fueron factores que intervinieran en los resultados como son el sexo, ya que en dichas institución presentan un porcentaje similar, en la escuela privada hay un 71% mujeres y 29% hombres y en la escuela pública 75% mujeres y 25% hombres del personal docente.

Etzion y Pines (1986) menciona que el Síndrome es mayor en mujeres que en hombres, ya que las mujeres al ejercer una profesión genera en ellas un conflicto psicológico ya que experimentan angustia al desempeñar el rol de madres y em-

pleadas, generando así sentimientos de culpa por no prestar la suficiente atención a su familia y frustración laboral por las limitaciones de ser madres, notando que en la investigación la mayoría de las personas investigadas fueron mujeres.

Por otra parte Fiegel (1987) considera que si el grupo es numeroso, es difícil que el docente atienda a las necesidades de cada alumno como se requiere para un aprendizaje adecuado, sin embargo ambas escuelas que fueron analizadas cuentan con un número similar de alumnos por aula, es probable que por esa razón no se noten diferencias significativas de los factores del Síndrome Burnout.

Para concluir es importante mencionar que ambas escuelas cuentan con un nivel académico medio, con una tendencia estable en los resultados de logro académico emitido por la Secretaría de Educación Pública³⁴, es probable que este sea un factor por el cual no se hayan encontrado diferencias entre una escuela y otra, si bien es cierto que existe una brecha entre la escuela pública y privada en México. Esa es una realidad que lleva decenios de existir. Pero la brecha de hecho se ha reducido, según puede desprenderse del último análisis de ENLACE.³⁵

³⁴ Resultados de logro académico emitido por la Secretaría de Educación Pública en el Distrito Federal(2009) <http://www.snee.sep.gob.mx/resultados/template/direct1.asp? ses=79470187& edo=DISTRITO FEDE-RAL& nedo=09& niv=pri& Ita=L>

³⁵ Martínez Nurit, periódico **El Universal**. martes 06 de octubre de 2009.

CONCLUSION

Si bien es cierto, el Síndrome Burnout es una patología que apenas inicia su conocimiento en el ámbito laboral, se convierte en una realidad palpable que afecta a los miembros de cualquier sociedad, ya que esta se ha vuelto una situación en la vida cotidiana del sujeto, el cual al presentar Burnout vivencia eventos estresantes de carácter laboral, ya que ciertas condiciones de trabajo son la clave para la aparición del Síndrome.

Es importante recalcar que el Síndrome surge de manera paulatina, el sujeto cambia sus actitudes hacia el trabajo y hacia las personas con las que trabaja, los signos y síntomas del mismo en cualquiera de sus niveles repercuten tanto en la vida personal como en lo profesional.

La presente investigación aporta datos sobre las dificultades que presentan los docentes, en el ámbito laboral, en combinación de factores como la falta de organización, la escases de recursos, la falta de apoyo tanto social como institucional, la burocracia, entre otros, esto tiene como consecuencia ausentismo, intenciones de abandono, y enfermedades que son causas probables del surgimiento del Síndrome Burnout en la docencia.

Esta investigación se basó principalmente en la detección de la existencia de diferencias significativas en el agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal como factores del Síndrome Burnout, en los profesores de educación primaria en una escuela pública y una privada, el cual se obtuvo como resultado márgenes de diferencia poco significativos entre una y otra institución, cumpliendo satisfactoriamente con el objetivo establecido anteriormente.

Por otra parte se puede observar en la investigación que no existen diferencias significativas en el Agotamiento Emocional y Despersonalización como factores del Síndrome Burnout en docentes de una escuela primaria pública y una privada, sin embargo si se detectaron diferencias significativas en la Realización Personal ya que esta se involucra de menor a mayor medida con el índice socioeconómico en el que se desenvuelve. Esto quiere decir que los docentes de la institución pri-

vada se sienten realizados, quizá debido a que tienen mayores oportunidades de crecimiento profesional.

Así mismo nos damos cuenta que a través de la historia las diferencias significativas que pudimos observar en esta investigación, han evolucionado en la educación en México, la presente investigación menciona un precedente de problemáticas propias de la docencia que han existido desde el origen de la educación, como son la marginación, la pobreza, la burocracia, que han hecho la diferencia entre una escuela pública y una privada.

Cualquier institución educativa debe plantearse que la docencia es un proceso de superación, renovación y actualización, es la misma institución que debe hacer conciencia para que el docente pueda obtener el reconocimiento que se les ha perdido a través de la historia, y no ser visto únicamente como un simple elemento, sino el pilar de la enseñanza en las instituciones ya sean públicas o privadas, en este sentido se debe optimizar los recursos que permitan ejecutar las acciones correspondientes contra aquellas problemáticas que se presenten dentro y fuera de la institución, es importante que se realicen programas de capacitación más flexibles, que no sean impuestos sino sean de acuerdo a las propias necesidades de los docentes. Es importante aumentar la participación del docente en cuanto a la toma de decisiones ante cualquier cambio por parte de la institución, así como acciones que generen una mayor estabilidad laboral en los docentes, a través de incentivos, reconocimiento, apoyo en los recursos didácticos, así como la creación de un ambiente laboral propicio para la ejecución de sus actividades.

Esta investigación permite el desarrollo de nuevas teorías, estudios e instrumentos a futuro para que se tomen acciones pertinentes respecto a este tema.

Como futuras aportaciones es importante recomendar la realización de investigaciones no solo enfocados a personal docente, médicos, policías, personal sanitario, etc. como se ha venido haciendo, sino también a personal, de todo tipo de institución, y a cualquier nivel jerárquico organizacional ya que cualquier persona está sujeto a sufrir algún nivel del Síndrome Burnout.

Generar instrumentos que estén estandarizados principalmente en población mexicana para una mejor detección del Burnout en nuestro país para ser oportuna detección.

Es importante estudiar aquellas conductas que son producidas a causa del Síndrome para generar estrategias de tratamiento.

Por otra parte, es importante la búsqueda de estrategias o soluciones para las personas con riesgo o con manifestaciones del Síndrome de Burnout, estas deben ser por una parte dirigidas al individuo, en donde se aprenda a manejar los problemas, ser asertivos, aprender a manejar el tiempo, adquirir y desarrollar habilidades para el manejo de emociones asociadas al síndrome, como el manejo de la ira, entre otros.

Otro tipo de estrategia está enfocada en aspectos sociales que permitan fomentar el apoyo de compañeros, amigos, familiares de manera que el sujeto reciba apoyo personal, además existen estrategias que están enfocadas en la organización, quien será el encargado de aplicar de políticas.

BIBLIOGRAFIA

Bausela Herreras Esperanza, **Reseña del Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)** Anales de Psicología, diciembre año/vol. 21 número 002, Universidad de Murcia, España.

Bosqued Marisa, **Quemado: El síndrome del Burnout.** Barcelona, Ed., Paidós, 2008.

Brom Juan **Para comprender la Historia,** México, Ed. Nuestro tiempo, 1983.

Buendía José **Estrés laboral y salud** Madrid, Ed. Biblioteca Nueva, 1998.

Carranza Palacios José Antonio **100 años de educación en México 1900 - 2000** México, Ed. Limusa – Noriega Editores, 2003.

Cordie A. **Malestar en el Docente** Buenos Aires, Ed. Nueva Visión, 1998.

Dagmar M. L. Zibas **Escuela pública y escuela privada en el marco de las nuevas políticas educacionales en América Latina** Revista Mexicana de Investigación Educativa, enero-junio, año/vol. 1, número 001, COMIE, Distrito Federal México. Revisado el 21 de Octubre del 2009.

redalyc.uaemex.mx/pdf/140/14000102.pdf

Duran, M. A., Extrema, N. y Rey, L. **Burnout en lo profesionales de la enseñanza** Un estudio en educación primaria, secundaria y superior. Psicología del trabajo y las organizaciones, 2001.

Esteve José Manuel **El malestar docente** Barcelona, Ed. Paidós, 1994.

Esteve José **Profesores en conflicto** Madrid, Ed. Narcea, 1984.

Fierro Alfredo **El ciclo del malestar docente** Revista Iberoamericana de Educación (Organización de Estados Iberoamericanos), No. 2, mayo/agosto, 1993. Revisado el 30 de Septiembre del 2009.

<http://www.rieoei.org/oeivirt/rie02a09.htm>

Fueguel Cora, Ma. Rosa Montoliu **El malestar docente** propuestas creativas para reducir el estrés del profesorado, Barcelona, Ed. Octaedro, 2005.

Gil - Monte Pedro R. **El Síndrome de quemarse por el trabajo** Madrid, Ed. Pirámide, 2005.

Gil - Monte Pedro, Peiró José M. **Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse**, Madrid, Ed. Síntesis Psicológica, 1997.

Gil-Monte, Pedro. **Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey**. Revista Salud Pública de México / vol.44, no.1, Revisado el 17 de Noviembre del 2009.

<http://www.scielosp.org/pdf/spm/v44n1/8559.pdf>

Grajales G Tevni. **Estudio de la validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión Española en una población de profesionales mexicanos** Línea de Investigación: Instrumentos de medición, Enero-Mayo del año 2000. Revisado el 18 de Noviembre del 2009.

<http://tgrajales.net/mbivalidez.pdf>

Gándara, J., Francos, A., García, C. y Fuertes, J. **Estrés y Trabajo: el Síndrome del Burnout**. Madrid. Ed. Cauce Editorial. 1998.

Guzmán Guzmán Soledad. **Malestar Docente Análisis de la situación laboral de los docentes de educación básica**, Congreso Internacional para la Investigación y el Desarrollo, Colegio de estudios de Posgrados de la Ciudad de México 2008.

Ivancevich, J. y Matteson, M. **Estresores Colectivos**. México. Ed. Trillas, 1985.

Martínez Nurit, periódico **El Universal** martes 06 de octubre de 2009.

Manassero María Antonia, colab. **Estrés y Burnout en la enseñanza** Ed. UIB Universitat de les Illes Balears, 2003.

Martínez Selva, José M. **Estrés Laboral** Madrid, Ed. Prentice Hall, 2004.

Moriana Juan, Herruzo Javier. **Estrés y burnout entre profesores** Internacional Journal of Clinical and Health Psychology, vol. 4, 3, 2004. Revisado el 22 de Septiembre del 2009.

http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf

Muñoz I. Carlos, Manuel I. Ulloa. **Estudio sobre las escuelas particulares del Distrito Federal** México.

Ortiz Oria, Vicente M. **Los riesgos de enseñar: la ansiedad de los profesores**. Salamanca, Ed. Amaru, 1995.

Resultados de logro académico emitido por la Secretaria de Educación Pública en el Distrito Federal (2009). Revisado el 10 de Noviembre del 2009.

<http://www.snee.sep.gob.mx/resultados/template/direct1.asp?ses=79470187&edo=DISTRITO FEDERAL&nedo=09&niv=pri<a=L>

SEP, **Plan de Estudios 2009** Educación Básica. Primaria, México 2009.

SEP, **Programa de la Reforma Integral de Educación Básica (PRIEB)**, México, 2009.

SEP, Gómez Farías y la reforma educativa de 1833, **Talleres gráficos de la nación**, México, 1933.

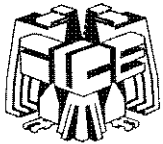
Solana Fernando **Historia de la educación pública en México**. México, Ed. FCE, 1982.

Travers, Cheryl J. Cary L. Cooper. **El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente**. Barcelona, Ed. Paidós, 1997.

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

Torres Septián Valentina **La educación privada en México 1903 - 1976** México, Ed. UIA Universidad Iberoamericana, 2004.

ANEXO



Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: _____ Estado Civil: _____ N° de hijos: _____
 Nombre de la Escuela: _____ Antigüedad en el puesto: _____

INSTRUCCIONES: Señale con una X la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que usted siente las situaciones presentadas en los siguientes enunciados.

	0	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.- Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.- Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.- Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.- Siento que mi trabajo me está desgastando	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.- Siento que me he hecho más duro con la gente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.- Me siento frustrado en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.- Me parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¡Gracias por su tiempo y participación!