



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO A.C.



**ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**“DETECCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS MAESTROS DE LA
ESCUELA PRIMARIA MARÍA MONTESSORI DE LA CIUDAD DE NANCHITAL,
VERACRUZ”.**

TESIS PROFESIONAL PARA OBTENER EL TÍTULO:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

MARTHA PATRICIA GONZÁLEZ SOLANO

DIRECTOR DE TESIS:

LIC. ADRIÁN PORFIRIO MÉNDEZ FERNÁNDEZ

COATZACOALCOS, VER.

AGOSTO 2014



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN.....	1
• Objetivo General y objetivos específicos.....	3
• Justificación.....	4
• Planteamiento del problema.....	6
• Hipótesis Nula, variable independiente y dependiente.....	9
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	10
1. Elementos para entender la salud mental.....	10
1.1. Definición.....	10
1.2. La salud mental como necesidad básica.....	10
1.3. Relación entre enfermedad mental y enfermedad física.....	11
1.4. La importancia de la salud mental del profesor.....	12
1.5 El riesgo de la salud mental en el profesor.....	12
2.- El profesor como persona.....	13
2.1 La educación es una actividad personal.....	13
2.2 La vida emocional del profesor.....	15
3. Estrés.....	16
3.1 Antecedentes del estrés.....	17
3.2 Burnout y docencia.....	18
3.3 Consecuencias del estrés y burnout en los profesores.....	19
3.4 La consecuencia más peligrosa del estrés y burnout en el profesor: La desmotivación hacia la docencia.....	21

3.4.1 Los factores que intervienen el desarrollo del estrés docente y del síndrome de burnout.....	22
3.4.2 Factores de riesgo.....	23
4.- Modelos explicativos del síndrome de Burnout.....	28
4.1 Modelos etiológicos en la teoría sociocognitiva del yo.....	28
4.1.1 Modelo de competencia social Harrison.....	29
4.1.2 Modelo de Pines.....	30
4.1.3 Modelo de autoeficacia de Cherniss	30
4.1.4 Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993).....	31
4.2 Modelos etiológicos basados en las teorías del intercambio social..	31
4.2.1 Modelo de conservación de recursos.....	32
4.3 Modelos etiológicos basados en la teoría organizacional.....	33
4.4 Modelos etiológicos basados en la teoría estructural.....	33
4.4.1 Modelo de Gil Monte y Peiro.....	33
4.5 Teoría de las necesidades de Maslow.....	34
5. Consecuencias del síndrome de Burnout.....	37
CAPITULO III. METODOLOGIA.....	38
• Diseño	
• Instrumento	
CAPITULO IV. RESULTADOS.....	40
• Grafica de resultados.....	46

CAPITULO V. CONCLUSIONES.....	47
BIBLIOGRAFIA.....	49
ANEXOS.....	51
• Cuestionario de Maslach Burnout.....	52

AGRADECIMIENTOS

A MIS PADRES AQUILINO Y MARTHA, MIS HERMANOS RONALDO Y AZUCENA:

Sabiendo que jamás existirá una forma de agradecerles una vida de lucha, sacrificio y esfuerzo constante, solo deseo que entiendan que el logro mío, es el logro suyo, que mi esfuerzo es inspirado en ustedes, y que mi único ideal son ustedes. Los amo.

A mis compañeros de la generación:

Para ellos todo mi cariño, mi respeto y sin duda fuimos un grupo muy competitivo que nos hizo mejores a cada uno de nosotros, me llevo los recuerdos, los aprendizajes, fue un placer haber compartido el aula por 4 años. En especial a mis mejores compañeras y cómplices, Lenika, Luisa, Maylet, Ady y Numy que nada hubiera sido igual de divertido sin ustedes.

A mis maestros:

Por los aprendizajes tan extraordinarios, los regaños, las risas, las tareas y cada uno de los retos que me pusieron para ser mejor persona pero sobre todo una mejor psicóloga.

¡MUCHAS GRACIAS!

MARTHA PATRICIA GONZALEZ SOLANO

CAPITULO I. INTRODUCCION

En el presente trabajo se abordara el tema del síndrome de burnout en el profesorado de la escuela María Montesorri que está ubicado en la ciudad de Nanchital, Veracruz.

El interés de desarrollar este tema enfocado a los maestros de la escuela particular de nivel primaria, es por los altos niveles de estrés que conlleva relacionarse con los niños pero también con las relaciones laborales que existen entre el equipo que conforman la escuela mencionada. Dentro de los riesgos psico-sociales relacionados con el excesivo nivel de exigencia laboral, sobresale como fuente de enfermedad, aparte de la adicción al trabajo y el estrés laboral, el síndrome de burnout.

Este concepto normalmente es conocido y utilizado como sinónimo de fatiga por un porcentaje importante de encargados de recursos humanos o personas que tiene relación directa con otras personas, pero en general sigue siendo desconocida su naturaleza más compleja, en la cual es posible describir una serie de síntomas asociados a la condición, causas favorecedoras y finalmente medidas sistemáticas que pueden prevenir su ocurrencia en donde se lleven a cabo actividades que tenga como objetivo principal de un trabajo, relacionarse con personas, como los maestros.

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo.

Se describen como una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito, mientras que otros estudiosos en el campo de la psicología organizacional lo ubican como un estado de desgaste emocional y físico o en su definición comúnmente más conocida, como una condición multidimensional de agotamiento

emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, que se da en ocupaciones con contacto directo y constante con gente.

La disminución de la realización personal es el que va directamente enfocado a las situaciones actuales de muchos de los maestros que laboran en las aulas. Es por eso que existe la necesidad de mirar con mayor atención a la salud laboral, emocional y físico de nuestros maestros a nivel primaria, que por supuesto tiene una gran responsabilidad y compromiso con la sociedad.

Independientemente de la definición particular de los diferentes estudiosos en el campo, lo cierto es que el burnout es una condición que llega a quemar o agotar totalmente a la persona que lo sufre.

Actualmente, el burnout es una enfermedad descrita en el índice internacional de la Organización Mundial para la Salud CIE-10 (Clasificación Internacional de las enfermedades), como “Z73.0 Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)”, dentro de la categoría más amplia Z73 de “problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida”¹, lo que llega a denotar la importancia de este padecimiento a nivel mundial.

En realidad, el padecimiento de burnout es más que el cansancio habitual que puede ser reparado con unos días de descanso, y envuelve una serie de padecimientos a nivel psicológico, físico, social y también en relación con su trabajo, lo que le da su connotación de síndrome.

Actualmente, se menciona que los maestros, como personal de recursos humanos, psicólogos o cualquier profesión que tenga un contacto directo con las personas tienden a sufrir este síndrome.

1.- Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud.

Objetivo general:

Detectar el síndrome de Burnout en los docentes que integran la escuela primaria María Montessori.

Objetivos específicos:

- Identificar los factores de estrés que influyen en el desempeño de los maestros.
- Aplicar el cuestionario de Maslach Burnout en los docentes.
- Diagnosticar el síndrome de Burnout en el profesorado.

JUSTIFICACIÓN

En el presente proyecto de investigación se desarrollara la problemática del síndrome del profesor quemado (síndrome de Burnout), en donde, una de las dificultades principales que se presentan es el estrés. Este fenómeno provoca malas relaciones entre los maestros, como en su función en el aula hacia los alumnos.

Actualmente la educación es uno de los temas más importante que se mencionan, sin embargo, hay muchos aspectos que se han olvidado y por consiguiente influyen en el nivel educativo que tenemos en nuestro país. Como se ha visto los maestros han presentado muchas tensiones y por lo consiguiente no sé desarrollan bien su trabajo. Hay que recordar que los maestros son personas comunes que también presentan problemas de índole personal y que muy poco se ha puesto la mirada en ellos para erradicar síntomas como el estrés.

El interés que surgió por este tema se centra en la insatisfacción de los maestros por hacer su trabajo causado por el estrés, en donde la detección temprana del este fenómeno es el objetivo.

Se considera que los maestros tiene una función primordial en la sociedad, que es educar y enseñar a nuestros niños de nivel primaria. Sabemos que el ser maestro contrae una responsabilidad muy grande, sin embargo, se considera que el nivel primaria es fundamental tanto para los niños como para los maestros. El nivel primaria es agobiante muchas de las veces para los educadores, por todas las cosas que se le enseñan a los niños, como lo es escribir, leer, sumar, multiplicar, dividir, restar, conocer la historia, la geografía, entre otras, también es una etapa en donde los niños van formando su personalidad, responsabilidades, valores, una vida social, etc.

La importancia del que maestro cuente con una salud física y mental adecuada ayudara a guiar a los niños de una manera óptima, pensando también que el educador es imagen más cercana a los padres por el hecho de educar en ciertas cosas a los niños.

Lo anteriormente mencionado es lo esencial de este trabajo, el diagnóstico temprano del síndrome de Burnout, concientizando a los maestros de su situación actual y su nivel de estrés.

La detección temprana del síndrome de Burnout se realizara en la escuela primaria María Montessori que cuenta con 10 maestros que colaboran en esta escuela. El equipo de trabajo es relativamente nuevo, la escuela solo cuenta con cinco generaciones de egresados. Las responsabilidades que mostrarse y ser una escuela de alto rendimiento competitivamente fuerte en la ciudad de Nanchital, podría ser uno de los factores que influyan en el estrés de algunos colaboradores. Por esta razón es la importancia de la detección temprana en un equipo que tiene muchas metas por cumplir en la sociedad infantil de la comunidad.

Con los resultados obtenidos de sabrá la situación actual del equipo de Maestros que integran al Colegio Montessori.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Conceptos como, Pro actividad, enfoque preventivo, anticipación... son términos que han marcado la revolución psicológica en las últimas décadas. Entre las personas profesionales que están interesados en la educación, la docencia y la psicología, una de sus máximas es: “es mejor prevenir que curar”. La idea anterior nos enfoca al objetivo de la detección temprana del estrés en los docentes y que por lo consiguiente influye en sus responsabilidades que tienen en una escuela y las funciones que desarrollan.

Ahora bien, en lo que se refiere a la formación del profesorado en términos generales, y particularmente en todo aquello concerniente a su bienestar emocional y a los aspectos motivacionales, podemos afirmar que no hay tanta preocupación y esto es cada vez más alarmante, derivada de las situaciones que en la actualidad se viven en muchas aulas.

Los docentes son uno de los más afectados por problemáticas derivadas de la exposición prolongada a riesgos de tipo psicosocial (estresores), entendiendo por aquellos factores que suponen una fuente de riesgo laboral.

A este fenómeno, las investigaciones a partir de los años 60 hablan de un nuevo síndrome, propio de las profesiones que tiene contacto con personas: el burnout o “síndrome de quemarse por el trabajo”. Así mismo, señalan que dicho síndrome desencadena bajas en satisfacción y motivación hacia el trabajo, problemas de salud, absentismo laboral, propensión al abandono de la actividad profesional y, por tanto, una disminución en la calidad del trabajo que se realiza, siendo consecuencia de la exposición prolongada a situaciones de estrés laboral.

Las cifras que actualmente arrojan son dignas de mención, ya que, al menos, los casos de estrés laboral y de síndrome de burnout, aparecen en un 30% de los casos entre el profesorado. Cifras similares apuntan un gran número de docentes que han abandonado el ejercicio profesional en los últimos cinco años tras haber padecido dicho síndrome.

Algo que nos hemos preguntado es, ¿a qué factores o elementos podemos atribuir esta alta incidencia del estrés laboral y del síndrome de burnout entre el profesorado? Aquí es donde se aplicara un cuestionario de Maslach Burnout² a los docentes de la Escuela Primaria María Montessori en la ciudad de Nanchital, Ver, para investigar qué factores radican principalmente en el profesorado de esta institución.

El estrés docente aparece asociado de este modo a sentimientos de baja autoestima, de falta de apoyo por parte de la comunidad escolar, de actitudes de indefensión y de frustración, como consecuencia de una situación de desequilibrio que el profesor percibe entre valores y metas, habilidades, recursos y exigencias del entorno. De este modo, podemos conceptualizar el estrés como una percepción de desproporción entre las demandas que el contexto exige y las respuestas que uno es capaz de ofrecer, que se traduce en la generación de emociones negativas. El estrés se asocia así a una mala adaptación entre la persona y el medio en el que trabaja, derivada de la falta de apoyo que percibe.

Sin embargo, se mencionan que una de las fuentes principales del estrés y en general de la generación de estados psicológicos negativos es la de privación de las necesidades psicológicas básicas como: autonomía, competencia y conexión afectiva, que provocan la generación de un déficit motivacional. Por tanto, determinadas manifestaciones emocionales, especialmente la actitud del profesor hacia los alumnos, pueden estar indicando además de una carencia motivacional o un bajo nivel de satisfacción, la existencia de elementos estresores. Esta “no satisfacción” de los motivos o metas genera en el profesor, bajas creencias de eficacia, frustración ante expectativas no alcanzadas y, en consecuencia, déficit motivacional.

2.- Cuestionario Maslach Burnout Inventory creado en 1986, aplicado a profesionales que trabajan en las áreas de servicios humanos.

La detección temprana de estrés en el profesorado de la escuela María Montessori irá dirigida a las problemáticas anteriormente descritas. Es importante comprender dichas problemáticas para analizar con mayor profundidad los factores que influyen en la actuación del docente en el aula.

Este diagnóstico se hará en la escuela María Montessori en donde se aplicara el cuestionario de Maslach Burnout para demostrar que existe el síndrome de Burnout en los docentes que laboran en esta escuela.

La escuela María Montessori cuenta con 10 maestros, incluyendo a la directora. El tipo de enfoque en la que se basara será la cualitativa, ya que, el cuestionario Maslach Burnout arroja ese tipo de resultados.

- **HIPOTESIS DE TRABAJO**

¿Los maestros de la escuela primaria María Montesorri padecen el síndrome de Burnout?

VARIABLE INDEPENDIENTE

Los maestros de la primaria María Montesorri.

VARIABLE DEPENDIENTE

Síndrome de Burnout.

CAPITULO II. MARCO TEORICO

1.- ELEMENTOS DE LA SALUD MENTAL

1.1 DEFINICION

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental es el “bienestar que una persona experimenta como resultado de su buen funcionamiento en los aspectos cognoscitivos, afectivos y conductuales, y, en última instancia el despliegue óptimo de sus potencialidades individuales para la convivencia, el trabajo y la recreación”³

1.2. LA SALUD MENTAL COMO NECESIDAD BÁSICA.

Dentro de las necesidades básicas del ser humano se encuentra la salud, es por ello que gobiernos, comunidades, familias y personas se preocupan siempre por conservar y mantener niveles óptimos o “saludables”.

Len Doyal e Ian Gough⁴ definen las necesidades humanas básicas y estipulan lo que las personas deben lograr si han de evitar el daño serio y sostenido. En estos términos, daño serio, se entiende como “estar fundamentalmente incapacitado para perseguir lo que uno considera lo bueno”. El argumento desemboca en las necesidades básicas: “Puesto que la sobrevivencia física y la autonomía personal son precondiciones de cualquier acción individual en cualquier cultura y constituyen las necesidades humanas más básicas (aquellas que deben satisfacerse en algún grado antes que los actores puedan efectivamente participar en su forma de vida buscando alcanzar otras metas)”.

- La sobrevivencia no es suficiente, ya que constituye una necesidad humana básica la salud física. Para desempeñarse adecuadamente en sus vidas diarias la gente no sólo necesita sobrevivir, necesita también poseer una módica salud básica.

3. Publicado por la Organización Mundial de la Salud en el 2001.

4. Gough, un experto en teorías sociales, y Doyal, autor de numerosos trabajos acerca de filosofía y la salud humana. Texto publicado en el libro “Teoría de las Necesidades Humanas”.

- El nivel de autonomía, entendida como la capacidad de iniciar una acción, la capacidad de formular propósitos y estrategias, e intentar ponerlas en acción, está determinado por tres variables según Doyal y Gough: el nivel de entendimiento de nosotros mismos, de nuestra cultura, y de lo que se espera de nosotros; la capacidad psicológica de formular opciones para uno mismo (su salud mental); y las oportunidades objetivas de actuar en consecuencia y la libertad implicada en ello.

Dentro de las premisas que rigen las acciones del Sector Salud en nuestro país, el Programa de Salud 2000-2006 menciona:

a) La buena salud como objetivo de desarrollo y condición indispensable para alcanzar igualdad de oportunidades.

b) La salud, junto con la educación, es el componente central del capital humano, capital más importante de individuos y naciones. Mejorar la salud y asegurar la educación significa fortalecer al individuo y a la sociedad para procurar y acrecentar sus medios de vida.

c) Dado su potencial estratégico, es necesario dejar de ver a la salud solamente como un sector específico de la administración pública y empezar a considerarla también como un objetivo social que todos los sectores pueden y deben seguir. En este sentido, se requiere complementar las políticas de salud con políticas saludables.

1.3. RELACIÓN ENTRE ENFERMEDAD MENTAL Y ENFERMEDAD FÍSICA

Esta relación es muy estrecha ya que existe una gran variedad de enfermedades médicas que dan como resultado trastornos mentales claramente identificados y a los que se han denominado secundarios. Son numerosas las enfermedades médicas que generan trastornos mentales en individuos susceptibles, entre éstas predominan las endocrinológicas, las cardiopatías, las inmunológicas y las neurológicas.

1.4 LA IMPORTANCIA DE LA SALUD MENTAL DEL PROFESOR

En todas las actividades profesionales en que las relaciones personales juegan un papel central, como es el caso de la docencia, la salud mental es un aspecto de orden básico.

Cuando un profesor asume la responsabilidad de facilitar y conducir el proceso educativo –formativo de un grupo de aprendizaje, también asume la responsabilidad implícita en el establecimiento de relaciones interpersonales con los alumnos del grupo.

Establecer relaciones interpersonales de manera responsable implica que exista cierto nivel de equilibrio emocional y de salud mental.

Desde la definición de salud general, se puede observar una perspectiva integral en la que en la que no se puede desligar lo físico de lo mental y los aspectos sociales. Además de esta misma definición queda claro que no se trata solo de no padecer una enfermedad, sino de lograr un estado de bienestar en la persona.

1.5 EL RIESGO DE LA SALUD MENTAL EN EL PROFESOR

En toda actividad existen riesgos a la salud mental, pero es pertinente señalar que en aquellas profesiones donde las interacciones entre personas son más intensas y frecuentes existe mayor riesgo.

En el ejercicio de la docencia, el profesor se encuentra atendiendo a una diversa gama de exigencias, externas e internas.

Desde el exterior, el profesor recibe exigencias de orden:

- **SOCIAL.** En él se deposita la responsabilidad de la formación de las futuras generaciones, tanto desde la adquisición de nuevos conocimientos como desde la demanda de orden formativo.

- FAMILIAR. La familia demanda del docente el aporte de estructura formativa para el alumno, la integración de normas y valores externos al plano familiar.
- INSTITUCIONAL. La institución exige la adaptación del profesor al orden institucional, el cumplimiento de normas y estatutos que en muchos casos generan contradicción y confusión con el ejercicio de la docencia.
- ALUMNOS. Demandas que van desde una buena capacidad expositiva hasta el requerimiento de ser escuchado y recibir un consejo personal.

2. EL PROFESOR COMO PERSONA

El maestro pone mucho de su persona en la labor que realiza. En cada apartado del texto, podemos advertir elementos propios de la personalidad del profesor; el sello de calidez o dureza y energía que se imprime a la relación con el alumno y al entorno de la escuela es claro en cada situación y momento.

2.1 LA EDUCACIÓN ES UNA ACTIVIDAD PERSONAL

La educación es un acto emprendido con real compromiso por pocos hombres y mujeres. Si bien muchos practican la docencia, no son tantos los que realmente se involucran en el proceso educativo y formativo de un sujeto, al grado de llegar en muchos casos al sacrificio personal extremo en favor del desarrollo de sus alumnos.

Si se comparte que la función principal esencial de la buena educación es ayudar al niño que crece a auto conocerse y a adquirir actitudes sanas de auto aceptación, la responsabilidad implícita en el acto educativo requiere que el docente conozca bien la estructura de su persona.

El maestro tendrá serias dificultades para comprender a su alumnos, de cualquier nivel escolar, y más aún en tratar de apoyarles a auto comprenderse, a menos que invierta esfuerzo y atención en la comprensión de su propia persona.

La educación es una actividad personal que puede empezar a comprenderse desde la misma vocación del docente, es decir, independientemente de cual sea la razón que haya llevado al profesor a la práctica de la docencia, existe en ella un componente de personalidad, que lo mismo puede manifestarse como una realización profesional plena o como las más oscura de las frustraciones.

En los alumnos y su formación se ha de reflejar la identificación positiva del docente con su vocación, así como en el entusiasmo y motivación de su relación con el conocimiento. De igual modo, en esos mismos alumnos se refleja frustración y desencanto del aquel maestro que ha tenido que elegir un camino de la docencia sin estar convencido ni identificado con esta actividad.

En la docencia, al igual que en la medicina, el trabajo social y todas aquellas actividades en que la relación humana es el eje de la actividad, no es posible disociar la relación interpersonal de la relación profesional. Y en este ámbito, en particular, la diferencia estriba fundamentalmente en que la interacción que se establece tiene mayores posibilidades de trascendencia; es decir, el maestro se relaciona con el alumno o el asesorado no para resolverle un problema en específico, sino, para prepararle para la solución de problemas propios de la vida. El docente aparece en la vida de una persona constantemente, se le asocia con momentos gratos y no tan gratos, se le recuerda por sus atributos o por sus defectos; es un protagonista constante en la vida de una persona.

El docente consciente de la influencia de su personalidad en el proceso educativo debe:

- a) Hacer un análisis profundo de las condiciones que se cumplieron para que el llegara al ejercicio de la docencia.
- b) Reflexionar sobre lo que le mantiene ejerciendo dicha actividad.

- c) Analizar de manera constante sus acciones educativas desde la perspectiva de sus rasgos de personalidad.
- d) Tener espacios para discutir y analizar casos y situaciones en que se haya expuesto una situación de carácter personal.
- e) Observar las situaciones que le despierta cada alumno. El profesor siente cierto tipo de emocionalidad distinta con cada alumno y debe aprender a distinguir entre lo que la situación real le puede producir emocionalmente.

2.2 LA VIDA EMOCIONAL DEL PROFESOR

La vida cotidiana está llena de emociones y de acciones que las expresan; lo que se hace en un día regular de las actividades implica pasar por una gama muy variada de dichas expresiones emocionales.

Las emociones no son otra cosa que la manifestación del conjunto de elementos fisiológicos y cognoscitivos que influyen de manera determinante en el comportamiento.

Las emociones permiten que un sujeto prepare cierta acción de respuesta, ya que actúan como un nexo entre lo que pasa en el entorno del sujeto y las reacciones de éste. Son estímulos que ayudan a producir respuestas eficaces ante diferentes situaciones exteriores al sujeto, son una forma de comunicación con el entorno.

Las emociones van modelando el comportamiento del sujeto y, de hecho, promueven y motivan el aprendizaje de respuestas que permiten afrontar situaciones de manera adecuada en el futuro. Es mucho más probable que el aprendizaje cobre sentido y trascienda si se encuentra ligado a experiencia de orden emocional.

En primero punto, la vida emocional del profesorado nos lleva a muchos puntos, sin embargo, el camino que seguiremos en la salud mental del profesorado, es por eso, que a continuación delimitaremos los siguientes puntos.⁵

3.- ESTRÉS

El estrés es la respuesta automática y natural de nuestro cuerpo ante las situaciones que nos resultan amenazadoras o desafiantes. Nuestra vida y nuestro entorno, en constante cambio, nos exigen continuas adaptaciones; por tanto, cierta cantidad de estrés (activación) es necesaria.

En general tendemos a creer que el estrés es consecuencia de circunstancias externas a nosotros, cuando en realidad entendemos que es un proceso de interacción entre los eventos del entorno y nuestras respuestas cognitivas, emocionales y físicas. Cuando la respuesta de estrés se prolonga o intensifica en el tiempo, nuestra salud, nuestro desempeño académico o profesional, e incluso nuestras relaciones personales o de pareja se pueden ver afectadas.

La mejor manera de prevenir y hacer frente al estrés es reconocer cuándo aumentan nuestros niveles de tensión y ante qué estímulos o situaciones.

Como se mencionó anteriormente, el estrés es una respuesta adaptativa de nuestro organismo ante las demandas del entorno, es un recurso para afrontar situaciones amenazantes. En este sentido, el estrés es fundamental para la supervivencia y la adaptación. Sin embargo, cuando las demandas del entorno exceden los recursos del organismo, cuando las situaciones generadoras de estrés se prolongan o aparecen con demasiada frecuencia, es muy probable la aparición de consecuencias negativas en el organismo. Entre ellas se encuentran problemas de salud, pero también problemas psicológicos como la ansiedad o la depresión.

5. Publicado en el libro de Evaluación de Recursos Estresores Psicosociales en la comunidad.

En ciertos contextos y en conjunción con otros determinantes, es probable que aparezcan conductas dañinas para el propio sujeto que padece estrés y para quienes lo rodean: conductas adictivas, violencia, entre otras. Además, altos niveles de estrés se han asociado a la disminución en la presentación de conductas saludables, lo que generalmente origina un círculo vicioso que favorece crecientes niveles de malestar. Es decir, el estrés puede tener consecuencias tanto positivas como negativas.

3.1 ANTECEDENTES DEL ESTRÉS

El húngaro Hans Selye (1907-1982), concibió por mera casualidad la idea del Síndrome de Adaptación General (SAG), sobre el cual escribió por primera vez en el *British Journal Nature* en el verano de 1936. El SAG, también conocido como síndrome del estrés, es lo que Selye señaló como el proceso bajo el cual el cuerpo confronta -lo que desde un principio designó como: agente nocivo. El SAG es un proceso en el que el cuerpo pasa por tres etapas universales. Primero hay una “señal de alarma”, a partir de la cual el cuerpo se prepara para “la defensa o la huida”. No obstante, ningún organismo puede mantener esta condición de excitación, por ello existe la segunda etapa que permite al mismo, sobrevivir a la primera, en ésta se construye una resistencia. Finalmente, si la duración del estrés es suficientemente prolongada, el cuerpo entra a una tercera etapa que es de agotamiento; una forma de envejecimiento debida al deterioro del organismo por mantener constante el desgaste durante la resistencia.

El estrés en el léxico de Selye podría ser cualquier cosa, desde la privación prolongada de alimento hasta la inyección de una sustancia extraña al cuerpo, inclusive, un buen trabajo muscular. Por “estrés”, él no sólo se refirió al “estrés nervioso” sino a la “respuesta no específica del cuerpo”.

Las ideas novedosas de Selye acerca del estrés ayudaron a forjar un campo enteramente nuevo de la medicina -el estudio del estrés biológico y sus efectos-, que afloró en la primera mitad del siglo XX, para incluir el trabajo de cientos de

investigadores; es una ciencia que continúa avanzando en la actualidad especialmente al demostrar la conexión del estrés con la enfermedad y descubriendo nuevos métodos para ayudar al cuerpo a lidiar con el agotamiento de la vida.

Aunque sus esfuerzos encontraron escepticismo en un principio (él no sugirió alguna cuestión radical, como que el estrés tiene una relación causal con gran cantidad de importantes enfermedades, cardíacas y cáncer entre otras), los métodos impecables de Selye y su investigación respecto a la salud y la ciencia profesional de toda índole, gradualmente ganaron reconocimiento y sus ideas fueron tratadas con respeto.

En palabras del propio Selye, su descubrimiento fue “suficiente para prevenir que el concepto se nos vaya de las manos, y receptivo a un análisis preciso”⁶.

3.2 BURNOUT Y DOCENCIA

Se ha planteado que la docencia es una de las profesiones más estresantes. No solo por las características intrínsecas a la labor educativa sino por las condiciones en que ésta se desarrolla. El ejercicio de la docencia puede resultar desbordante de los recursos de los profesores cuando ellos perciben que existe baja motivación de los alumnos, excesivos problemas de indisciplina, agresiones y bajo aprovechamiento, falta de tiempo, exceso de presiones organizativas, falta de apoyo de sus compañeros y autoridades, entre otros. Ninguno de estos factores determina por sí mismo la aparición del estrés laboral, más bien es la combinación de recurrencia, intensidad e insuficiencia de recursos para afrontarlos positivamente.

6. Hans Selye (1907-1982), fisiólogo y médico austrohúngaro En 1950 publicó su investigación más famosa, "El estrés", un estudio sobre la ansiedad.

Existe una serie de factores ambientales o contextuales que favorecen la aparición del burnout en los profesores. Muchos de los problemas que tienen que enfrentar los profesores son consecuencia de una profunda crisis social relacionada con la compleja problemática social del mundo globalizado y que en contextos específicos puede dar lugar a violencia, inseguridad, inestabilidad laboral, migraciones, delincuencia, entre otros. Puede incluso pensarse que esta problemática social estalla en el salón de clases dando lugar a situaciones que es muy difícil resolver para el profesor, principalmente cuando éste desempeña su trabajo en solitario sin mayor apoyo de compañeros o directivos y sin una idea muy clara de cómo podría ayudar a sus alumnos.

A todo ello hay que agregar la crisis interna de la docencia que se expresa en bajos niveles salariales, sobrecarga de trabajo, dobles jornadas, el escaso aprecio social por la docencia, el enfrentar presiones o demandas divergentes, por ejemplo de parte de padres de familia, directivos y los propios alumnos, entre muchos otros.

A pesar de todo, se ha encontrado que ciertos aspectos organizacionales; la mejora en la calidad de la interacción social dentro de la escuela, la construcción de acuerdos y proyectos conjuntos, entre otros, son factores que favorecen el desarrollo de estrategias positivas de afrontamiento a las demandas laborales y, en ese sentido, son factores de contención en la aparición del estrés y otros problemas de salud en los profesionales de la educación.

3.3 CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS Y BURNOUT EN LOS PROFESORES

En este apartado vamos a analizar las principales consecuencias personales, familiares y laborales que se encuentran en los estudios más relevantes de la literatura sobre el tema.

Respecto a las consecuencias personales, destacan la incapacidad para desconectar del trabajo, los problemas de sueño, el cansancio que aumenta la

susceptibilidad a la enfermedad, problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias que están relacionados en numerosas ocasiones con el abuso de fármacos tranquilizantes, estimulantes, abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas, destacando en la literatura la proliferación en las cifras de consumo de alcohol entre los profesores

Asimismo, Matud (2002)⁷, señalan que la insatisfacción con el rol laboral y la presión en el trabajo correlacionan con sintomatología de tipo somático, depresiva, de ansiedad e insomnio. Por otro lado, Calvete y Villa (2000)⁸ presentan coeficientes de correlación significativos entre el cansancio emocional y síntomas de depresión, somatización, ansiedad, dificultades cognitivas y sensibilidad interpersonal.

Se han señalado que las consecuencias que a nivel psicológico afectan al profesor que padece burnout son numerosas: falta de autorrealización, baja autoestima, aislamiento, tendencia a la autculpa, actitudes negativas hacia uno mismo y hacia los demás, sentimientos de inferioridad y de incompetencia, pérdida de ideales, irritabilidad, hasta casos más extremos de intentos de suicidio, cuadros depresivos graves, ansiedad generalizada, fobia social y agorafobia.

Finalmente, cabe señalar como consecuencia evidente del estrés y burnout, la insatisfacción laboral y también sobre la familia han sido poco estudiadas en la literatura científica. Se describen profesores que llegan tensos a casa, agotados física y psicológicamente, con cuadros de irritación, cansados de escuchar y hablar sobre problemas de otras personas.

7.- María Pilar Matud Aznar, psicóloga Española dedicada a la evaluación psicológica, publicó artículo del síndrome de Burnout y la docencia en el 2002.

8. Calvete Z. E. y Villa, S. A. Psicólogos que publicaron el volumen 2 de la Evaluación e intervención en el estrés docente.

Estas condiciones no propician, en absoluto, un clima ideal para una adecuada vida familiar y de pareja. Por otro lado, la vida de la pareja sufre un enorme deterioro, siendo la responsable de un importante número de divorcios dentro de este tipo de profesiones.

3.4 LA CONSECUENCIA MÁS PELIGROSAS DEL ESTRÉS Y BURNOUT EN EL PROFESOR: LA DESMOTIVACIÓN HACIA LA DOCENCIA.

De acuerdo con la exposición realizada en el anterior epígrafe, la prevención del síndrome de burnout y en general de situaciones de estrés laboral, ha de abordarse desde un punto de vista motivacional.

Ford (1992)⁹ afirma que la motivación es un producto de elementos de valor (metas), elementos de control (creencias, expectativas y atribuciones) y elementos afectivos (emociones).

Las diferentes dimensiones señaladas en el síndrome de burnout no hacen sino hablarnos del desarrollo de un déficit motivacional, favoreciendo la aparición de:

- expectativas negativas en cuanto a su capacidad profesional y bajas creencias de competencia (baja realización personal);
- emociones negativas hacia todo lo que implica el desarrollo de su actividad profesional (agotamiento emocional);
- sensación de escaso control y de baja implicación y autonomía en su actividad profesional (despersonalización).

Como se podrá deducir, las consecuencias de este tipo de problemáticas psicoafectivas afectan no sólo al profesor como individuo, sino que son altamente perjudiciales para el funcionamiento de toda la comunidad escolar.

9. Psicólogo estadounidense que publicó en 1992 las consecuencias del síndrome de Burnout.

Por tanto, cualquier intervención que se lleve a cabo debe atender tanto a la figura del propio profesor como al entorno en el que trabaja y a la relación que entre ambos se produce.

En referencia a la temática que aquí nos ocupa, esa relación entre el profesor y su entorno de trabajo se traduce en tensión y, a su vez, esa tensión se asienta sobre elementos potencialmente estresores ya mencionados y que configuran unas condiciones laborales desfavorables: ausencia de autoridad en el aula, problemas de relación con los padres de los alumnos, ausencia de autonomía y de participación en la toma de decisiones, etc.

En palabras de Gil-Monte y Peiró (1999) es necesario abordar el estudio del estrés laboral y del “síndrome de quemarse por el trabajo” desde una perspectiva macroanalítica (que supone analizar factores de riesgo en una organización como potenciales estresores) y desde una perspectiva microanalítica (analizando por tanto procesos internos del individuo), desarrollando medidas adecuadas de las percepciones, creencias, expectativas y emociones que se consideran indicadores de la presencia de trastorno. Todo ello en el marco de estudios de carácter longitudinal, que ayuden a comprender el carácter procesual de estos trastornos y sus formas de desarrollo.¹⁰

3.4.1 FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESARROLLO DEL ESTRÉS DOCENTE Y DEL SÍNDROME DE BURNOUT.

Con anterioridad se ha señalado que el análisis de estos trastornos requiere atender en primer lugar a la persona que los padece o que posiblemente puede padecerlos, al entorno en el que trabaja y a la relación –tensión– que se establece entre ellos. En consecuencia, hay que distinguir entre esa relación de tensión (elementos estresores y persona que los padece) y la reacción ante esa tensión (mecanismos y estrategias de afrontamiento).

10. Un estudio sobre las fuentes significativas del «síndrome de Burnout» en trabajadores de centros ocupacionales para personas con discapacidad mental », la Psicología en España.

Como variables que pueden suponer fuente de estrés para el profesor, se han señalado:

- conflicto de rol
- ambigüedad de rol
- ambiente de control
- sobrecarga de trabajo (cuantitativa y cualitativa)
- deterioro de las relaciones con colegas y directivos
- sobrecarga de contactos
- déficits de formación
- factores individuales
- problemas con los estudiantes
- disminución del respeto social por la enseñanza
- reformas.

Se entiende que estas variables pueden desencadenar procesos de estrés en el profesor y por extensión el desencadenamiento del “síndrome de quemarse por el trabajo”. Por ello, los análisis que de estas variables se han hecho han tenido como objetivo encontrar las correlaciones de cada una de ellas con las dimensiones que se han señalado como componentes del burnout.

3.4.2 FACTORES DE RIESGO.

A) Variables individuales

Según Edelwich y Brodsky (1980), el Burnout aparece cuando el deseo del sujeto de marcar una diferencia en la vida del otro se ve frustrado, ya que las razones por la que las personas se dedican a ayudar a los demás tienen por objeto confirmar su sentido de poder. También señalan que el tener muy alto entusiasmo inicial, baja remuneración económica independientemente del nivel jerárquico y educación, no tener apoyo ni refuerzo en la institución, el uso inadecuado de los

recursos, y ser empleado joven son variables que aumentan la probabilidad de desarrollar el síndrome de Burnout.¹¹

En el orden de la estructura familiar que engloba al trabajador, las personas que tienen hijos parecen ser más resistentes al Burnout debido a que la implicación del sujeto con la familia hace que tengan mayor capacidad para afrontar los problemas y conflictos emocionales, pero también a ser más realistas. Manzano (1998), por el contrario, argumenta que frecuentemente, a mayor número de hijos, mayor nivel de estrés ocupacional.

En relación al sexo se observa que las mujeres son más vulnerables al desgaste profesional que los hombres, pero se debe advertir que el análisis de la relación de estas variables se complica por varios factores distorsionadores: por ejemplo, las mujeres pueden estar contratadas en trabajos con baja libertad de decisión a diferencia de los hombres; influyen también las demandas familiares, la educación y los ingresos.

También parece importante incluir el nivel de implicación del sujeto. Específicamente, la implicación aparece como predictor significativo de desgaste profesional junto con estrategias de afrontamiento y balance de afectos. También influye la personalidad. Así, se habla de "Personalidad resistente al estrés", ya que aunque el origen del desgaste profesional se relaciona con el tipo de trabajo y sus condiciones, las variables individuales ejercen una fuerte influencia en las respuestas y, por lo tanto, en las consecuencias¹².

Así pues, la relevancia de las variables personales implican que exista un "estilo de conducta ante el estrés", que ha dado lugar a dos explicaciones globales: la "personalidad resistente" de Kobassa (1982) y el "sentido de coherencia" de Antonovsky (1987)¹³.

11. Estudio acerca de Burnout: Etapas de la desilusión en la ayuda de profesiones.

12. Psicólogo que habla acerca del Síndrome de burnout y riesgos psicosociales en personal".

13. Antonovsky pública en 1987, Desentrañar el misterio de la salud: ¿Cómo las personas a manejar el estrés y mantenerse bien?.

Entre estos dos modelos, el modelo de personalidad de Kobassa denominado "hardy personality o hardiness", que ha tenido mayor repercusión académica e investigadora, plantea que las dimensiones que constituyen la personalidad resistente son formas de acción y compromiso a partir de las situaciones reales. Las dimensiones que constituyen la personalidad resistente son, pues: el compromiso, el control y el reto.

El compromiso hace referencia a la implicación e identificación personal con lo que se hace, reconociendo los propios valores, las metas que guían a la conducta y la confianza interpersonal con los otros. El sujeto está convencido de que al intervenir provocará un impacto en el curso de los acontecimientos para su propio beneficio, aunque sea parcialmente. El reto implica que el sujeto percibe el cambio como una oportunidad para mejorar la situación actual y/o las propias competencias; es decir que incluye flexibilidad cognitiva y tolerancia a la ambigüedad. Así pues, este tipo de personalidad utiliza estrategias de afrontamiento eficaces ante el estrés, como la modificación perceptiva de los estresores concibiéndolos como oportunidades, la búsqueda de apoyo social, el desarrollo de estilos de vida saludables, entre otros.¹⁴

El otro modelo, el "sentido de coherencia"¹⁵, se basa en los aspectos activos de la conducta que llevan al desarrollo de la salud e implica todos aquellos medios que facilitan la conducta activa y llevan al sujeto a desarrollar acciones adaptativas y positivas frente a los factores de estrés: apoyo social, formación, medios económicos, familia, creencias, etc. Dichos componentes están compuestos por tres dimensiones:

- comprensibilidad (componente cognitivo)
- manejabilidad (componente instrumental)
- significatividad (componente motivacional).

14. Kobassa creador de la teoría de personalidad resistente (PR) en 1987.

15. Antonovsky, creador de la teoría del sentido de coherencia en 1979.

Según Antonovsky (1979), el sentido de coherencia no es un rasgo de la personalidad ni un estilo de afrontamiento, sino un conjunto de "competencias básicamente cognitivas que proporcionan una orientación disposicional generalizada".

B) Variables sociales

En general, se considera que las relaciones sociales dentro y fuera del lugar de trabajo pueden amortiguar el efecto de los estresores o pueden ser fuentes potenciales de estrés. Los efectos positivos de las relaciones sociales sobre el trabajador han sido clasificados en emocionales, informativos e instrumentales. En cualquier caso, es básico que exista un apoyo social, que redunde en la integración social, la percepción de la disponibilidad de otros para informar o comprender y la prestación de ayuda y asistencia material. House (1981)¹⁶ ha clasificado varias fuentes de apoyo social: pareja, familiares, vecinos, amigos, compañeros, superiores o supervisores, grupos de autoayuda, profesionales de servicio y cuidadores. En general, las variables sociales aceptadas serían:

1. **Variables sociales extra-laborales.** Relaciones familiares y/o amigos. Los estudios del Burnout hacen hincapié en la importancia del apoyo de estas fuentes, ya que le permiten al sujeto sentirse querido, valorado y cuidado. El apoyo familiar, en el hogar, mitiga los efectos estresores menores de la vida diaria. En general se acepta que la falta de apoyo social puede ser un factor de estrés e incluso puede acentuar otros estresores; ya que la presencia de éste rebaja o elimina los estímulos estresantes, modifica la percepción de los estresores, influye sobre las estrategias de afrontamiento y mejora el estado de ánimo, la motivación y la autoestima de las personas.

16. James S. House autor del libro, El estrés laboral y apoyo social en 1981.

2. **Variables organizacionales.** Entre los factores de riesgo organizacionales se distinguen estresores relacionados con la demanda laboral, el control laboral, el entorno físico laboral, los contenidos del puesto, los aspectos temporales de la organización, la inseguridad laboral, el desempeño del rol, las relaciones interpersonales laborales, el desarrollo de la carrera, las políticas y clima de la organización. Las características de las demandas laborales y el estrés laboral han sido muy estudiadas. Se distinguen dos tipos: las cuantitativas y cualitativas. El primero se refiere a la carga laboral, y el segundo al tipo y contenido de las tareas laborales (naturaleza y complejidad de las demandas laborales). Tanto el exceso de trabajo como la carga laboral excesivamente baja tienden a ser desfavorables a diferencia de los niveles moderados. Los niveles altos de sobrecarga laboral objetiva y presión horaria disminuyen el rendimiento cognitivo, aumentan el malestar afectivo y aumentan la reactividad fisiológica.

La posibilidad de uso y desarrollo de habilidades y capacidades en el trabajo, sin llegar al exceso, promueven la satisfacción laboral. Por lo tanto, se concluye que en general un trabajo activo con alta demanda y alto control promueve nuevas habilidades y conductas de afrontamiento. Pero se recomienda analizar las preferencias personales y recursos personales en relación con las demandas del puesto de trabajo cuando se trata de prevenir el estrés laboral

Otro elemento importante como desencadenante de Burnout son las condiciones horarias de trabajo: trabajos a turnos, altas rotaciones, trabajo nocturno, largas jornadas de trabajo o gran cantidad de horas extraordinarias, jornadas de horas indeterminadas.

La duración de los turnos y la rotación se relacionan positivamente con calidad de sueño, ajuste cardiaco, quejas de salud, satisfacción laboral, atención, rendimiento cognitivo y accidentes. A grandes rasgos, en la implantación de un sistema de horario y rotaciones en particular es necesario considerar los factores sociales,

ambientales y características laborales junto con factores demográficos y características individuales cuando se analizan las respuestas al trabajo.

4.- MODELOS EXPLICATIVOS DEL SINDROME DE BURNOUT

La etiología del Burnout ha suscitado mucha polémica, ya que, como hemos visto, se le han atribuido causas muy diversas, diferente grado de importancia de los variables antecedentes- consecuentes, y distintos factores implicados. Esto ha dado lugar al desarrollo de múltiples modelos explicativos. Aquí destacaremos sólo aquellos modelos más relevantes para la investigación. Una de las clasificaciones más utilizada y actualizada es la de Gil-Monte y Peiró (1997)¹⁷.

Estos categorizan los modelos etiológicos en cuatro tipos de líneas de investigación: Teoría Sociocognitiva del Yo, Teoría del Intercambio Social, Teoría Organizacional y Teoría Estructural.

4.1 MODELOS ETIOLÓGICOS BASADOS EN LA TEORÍA SOCIOCOGNITIVA DEL YO.

En estos modelos las causas más importantes son: 1) Las cogniciones influyen en la forma de percibir la realidad, pero a la vez estas cogniciones se modifican por sus efectos y consecuencias observadas y 2) El empeño para la consecución de objetivos y las consecuencias emocionales de las acciones están determinadas por la autoconfianza del sujeto.

17. Gil-Monte y Peiró autor de la clasificación de la etiología del síndrome de Burnout en El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención.

Es evidente que estos modelos etiológicos dan gran importancia a las variables del self, como ser, la autoconfianza, autoeficacia, autoconcepto, etc. entre ellos se encuentra el Modelo de Competencia Social de Harrison (1983), el Modelo de Pines (1993), el Modelo de Cherniss (1993) y el Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993).

4.1.1 MODELO DE COMPETENCIA SOCIAL DE HARRISON (1983)¹⁸

Este autor se basa en la competencia y eficacia percibida para explicar la "competencia percibida" como función del SB. Éste explica que gran parte de los profesionales que empiezan a trabajar en servicios de asistencia tienen un grado alto de motivación para ayudar a los demás y de altruismo, pero ya en el lugar de trabajo habrá factores que serán de ayuda o de barrera que determinarán la eficacia del trabajador. En el caso que existan factores de ayuda junto con una alta motivación, los resultados serán beneficiosos; ya que aumenta la eficacia percibida y los sentimientos de competencia social. Sin embargo, cuando hay contexto laboral, el sentimiento de autoeficacia disminuirá. Si estas condiciones se prolongan en el tiempo puede aparecer el SB.

Entre los factores de ayuda y de barrera se mencionan: la existencia de objetivos laborales realistas, el nivel de ajuste entre los valores del sujeto y la institución, la capacitación profesional, la toma de decisiones, la ambigüedad del rol, disponibilidad y disposición de los recursos, retroalimentación recibida, sobrecarga laboral, ausencia o escasez de recursos, conflictos interpersonales, disfunciones del rol, etc.

18. Harrison, W. D. (1983). «Un modelo de competencia social del burnout». El estrés y el burnout en las profesiones de servicios humanos.

4.1.2 MODELO DE PINES (1993)¹⁹

Pines, señala que el fenómeno del Síndrome de Burnout radica cuando el sujeto pone la búsqueda del sentido existencial en el trabajo y fracasa en su labor. Estos sujetos les dan sentido a su existencia por medio de tareas laborales humanitarias. Este modelo es motivacional, y plantea que sólo se queman aquellos sujetos con alta motivación y altas expectativas. Un trabajador con baja motivación inicial puede experimentar estrés, alienación, depresión o fatiga, pero no llegará a desarrollar el SB.

Por lo tanto, el SB lo explica como un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por afrontar situaciones de estrés crónico junto con muy altas expectativas. El SB sería el resultado de un proceso de desilusión donde la capacidad de adaptación del sujeto ha quedado disminuida severamente.

4.1.3 MODELO DE AUTOEFICACIA DE CHERNISS (1993)²⁰

Para Cherniss, la consecución independiente y exitosa de las metas aumenta la eficacia del sujeto. Sin embargo, la no consecución de esas metas lleva al fracaso psicológico; es decir, a una disminución de la autoeficacia percibida y, por último, al desarrollo del Burnout.

Por otro lado, los sujetos con fuertes sentimientos de autoeficacia percibida tienen menos probabilidad de desarrollar el Burnout, porque experimentan menos estrés en situaciones amenazadoras; ya que éstos creen que pueden afrontarlas de forma exitosa.

19. Psicólogo Pines creador del Modelo Existencial de Desgaste Profesional en 1993.

20. Cherniss creador de la teoría de Burnout: causas y curas en 1993.

4.1.4 MODELO DE THOMPSON, PAGE Y COOPER (1993)²¹

En este modelo destacan cuatro factores implicados en la aparición del Burnout, y señalan que la autoconfianza juega un papel fundamental en ese proceso. Los cuatro factores son:

- 1) Las discrepancias entre las demandas de la tarea y los recursos del sujeto.
- 2) El nivel de autoconciencia.
- 3) Las expectativas de éxito personal.
- 4) Los sentimientos de autoconfianza.

Estos autores plantean que tras reiterados fracasos en la consecución de las metas laborales junto con altos niveles de autoconciencia, de las discrepancias percibidas o anticipadas entre las demandas y recursos, se tiende a utilizar la estrategia de afrontamiento de "retirada mental o conductual" de la situación amenazadora. Un patrón de retirada serían las conductas de despersonalización. Estas estrategias tienen como objetivo reducir las discrepancias percibidas en el logro de los objetivos laborales.

4.2 MODELOS ETIOLÓGICOS BASADOS EN LAS TEORÍAS DEL INTERCAMBIO SOCIAL

Estos modelos plantean que cuando el sujeto establece relaciones interpersonales se pone en marcha el proceso de comparación social. A partir de dicha comparación pueden generarse percepciones de falta de equidad o falta de ganancia, lo que conllevaría a aumentar el riesgo de padecer Burnout.

21. Colaboración de Thompson, Page y Cooper, basados en la teoría de Autocontrol y modelo hecho por ellos publicado en 1993.

4.2.1 MODELO DE CONSERVACIÓN DE RECURSOS DE HOBFOLL Y FREEDY (1993)²²

La teoría de Conservación de Recursos es una teoría motivacional basada en la idea de que cuando la motivación básica del trabajador se ve amenazada o negada lleva al estrés que, a su vez, puede producir el Burnout. Según esta teoría, para reducir los niveles de Burnout se deben aumentar los recursos de los empleados y, así, eliminar la vulnerabilidad a perderlos.

También se debe intentar modificar de manera positiva las cogniciones y percepciones, con el fin de disminuir los niveles de estrés percibido y, por consecuencia, del Burnout. Por lo tanto, las estrategias de afrontamiento que recomiendan estos autores para prevenir el desarrollo de Burnout son las de tipo "activo".

La idea básica del COR es que los trabajadores se esfuerzan por aumentar y mantener sus recursos, que es lo que ellos valoran. Entonces, el Burnout aparecería si esos recursos están amenazados, perdidos, o cuando el sujeto invierte en sus recursos; pero no recibe lo que espera. De acuerdo con la teoría de COR, la exposición prolongada a las situaciones de demandas profesional hace que el trabajador llegue a estados de agotamiento emocional y físico; lo que es el componente central de Burnout. En suma, esta teoría define cuatro categorías básicas de recursos: propósitos (capacidad intrínseca para afrontar), condiciones, características personales, capacidad física (Hatinen, M & cols, 2004).

22. Para estos autores de la psicología Hobfoll y Freedy, el estrés surge cuando los sujetos perciben que lo que les motiva está amenazado o frustrado, expuesto su "Modelo de Conservación de Recursos" en una conferencia en 1993.

4.3 MODELOS ETIOLÓGICOS BASADOS EN LA TEORÍA ORGANIZACIONAL

Estos modelos se caracterizan por basarse en la función de los estresores del contexto organizacional y de las estrategias de afrontamiento que utilizan los trabajadores ante el Burnout. Según estos modelos, las variables como las funciones del rol, el apoyo percibido, la estructura, el clima y la cultura organizacional junto a la forma de afrontar las situaciones amenazantes, están implicadas en la aparición del síndrome.

Así pues, las causas varían dependiendo del tipo de estructura organizacional y de la institucionalización del apoyo social. Por ejemplo, el Burnout se puede originar por agotamiento emocional en una organización burocrática mecánica y de comunicación vertical; mientras que en organizaciones con burocracias profesionalizadas puede aparecer el Burnout por disfunciones de rol y conflictos interpersonales.

4.4 MODELOS ETIOLÓGICOS BASADOS EN LA TEORÍA ESTRUCTURAL

Estos modelos tienen en cuenta los antecedentes personales, interpersonales y organizacionales para explicar la etiología del Burnout de manera integral. Se caracterizan, porque se basan en los modelos transaccionales. Dichos modelos plantean que el estrés es consecuencia de una falta de equilibrio de la percepción entre las demandas y la capacidad de respuesta del sujeto.

4.4.1 MODELO DE GIL-MONTE Y PEIRÓ (1997)

Este modelo explica el Burnout teniendo en cuenta variables de tipo organizacional, personal y estrategias de afrontamiento. Plantea que este síndrome es una respuesta al estrés laboral percibido (conflicto y ambigüedad del rol), y surge como producto de un proceso de reevaluación cuando la forma de afrontamiento a la situación amenazante es inadecuada. Esta respuesta implica

una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias, por ejemplo, la falta de salud, baja satisfacción laboral, pasividad, evitación, etc.).

4.5 TEORIA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW

El siglo 20 se ha caracterizado por desarrollar tres olas de pensamiento psicológico sobre la naturaleza humana: el psicodinámico, el conductual y el humanista/existencial; Abraham Maslow, se asocia tradicionalmente con la psicología humanista, con un trabajo pionero en el área de la motivación, la personalidad y el desarrollo humano. En 1943, Maslow propone su “Teoría de la Motivación Humana” la cual tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica; a su vez, se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional.

La “Teoría de la Motivación Humana”, propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad.

Las cinco categorías de necesidades son:

Necesidades fisiológicas: son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.

Necesidades de seguridad: cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades orientadas hacia la

seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.

Necesidades de amor, afecto y pertenencia: cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están orientadas, a superar los sentimientos de soledad y alienación. En la vida diaria, estas necesidades se presentan continuamente cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o simplemente asistir a un club social.

Necesidades de estima: cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. En este particular, Maslow señaló dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.

Necesidades de auto-realización: son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía; Maslow describe la auto-realización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir.

Aunque el apoyo a la investigación de la teoría de Maslow está aún en desarrollo, los conceptos formulados por él, han proporcionado un marco para la psicología positiva y se han utilizado para conceptualizar la política, la práctica y teoría en las ciencias sociales durante más de 60 años. Además de las cinco necesidades antes descritas, Maslow también identificó otras tres categorías de necesidades: las estéticas, las cognitivas y las de autotrascendencia (Feist y Feist 2006), lo que dio origen a una rectificación de la jerarquía de necesidades. La caracterización de estas tres nuevas necesidades es:

Necesidades estéticas: no son universales, pero al menos ciertos grupos de personas en todas las culturas parecen estar motivadas por la necesidad de belleza exterior y de experiencias estéticas gratificantes.

Necesidades cognitivas: están asociadas al deseo de conocer que tiene la gran mayoría de las personas; cosas como resolver misterios, ser curioso e investigar actividades diversas fueron llamadas por Maslow como necesidades cognitivas, destacando que este tipo de necesidad es muy importante para adaptarse a las cinco necesidades antes descritas.

Necesidades de auto-trascendencia: tienen como objetivo promover una causa más allá de sí mismo y experimentar una comunión fuera de los límites del yo; esto puede implicar el servicio hacia otras personas o grupos, la devoción a un ideal o a una causa, la fe religiosa, la búsqueda de la ciencia y la unión con lo divino.²³

23. La pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas, es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra: Una teoría sobre la motivación humana (en inglés „A Theory of Human Motivation) de 1943.

5.- CONSECUENCIAS DEL SINDROME DE BURNOUT

La mayoría de las consecuencias del Burnout son de carácter emocional. Esto se explica porque los estudios realizados se han basado en la definición operativa de Maslach, en la que 12 de los 22 ítems de su escala apuntan al factor emocional, en general, los relacionados con la depresión, como sentimientos de fracaso, pérdida de autoestima, irritabilidad, disgusto, agresividad. Los síntomas cognitivos han sido menos estudiados, pero son de gran importancia pues en el comienzo del desarrollo del síndrome hay una incoherencia entre las expectativas laborales y lo real, lo que lleva a una frustración y depresión de índole cognitiva, que es una de las características del síndrome.

En cuanto al área conductual, que ha sido menos estudiada, la consecuencia más importante es la despersonalización. Las consecuencias del síndrome en este aspecto se pueden sintetizar en: 1) la pérdida de acción preactiva, y 2) las soluciones que llevan al consumo aumentado de estimulantes, abusos de sustancias y, en general, hábitos dañinos para la salud. La persona llega a manifestar desordenes fisiológicos con síntomas como cefaleas, dolores musculares (sobre todo dorsal), dolores de muelas, náuseas, pitidos aurales, hipertensión, úlceras, pérdida de la voz, pérdida de apetito, disfunciones sexuales y problemas de sueño. En general, pueden aparecer y/o aumentar los trastornos psicósomáticos y la fatiga crónica.

En otro orden, las consecuencias sociales se relacionan con la organización del trabajo que desarrolla el sujeto, siendo la más importante su reacción tendente al aislamiento y su desprecio de cualquier forma de interacción social. También se ha observado que las personas con altos niveles de Burnout tienen menos satisfacción con la pareja y las conductas en el hogar son de irritación, disgusto y tensión. Esta situación incide especialmente en el deterioro de las interacciones personales.

CAPITULO III. METODOLOGIA

ENFOQUE METODOLOGICO

El método que también se utilizó es el cuantitativo. El cuestionario Maslach Burnout arroja resultados por medio de números y al final se realiza una gráfica en donde se visualiza de manera amplia si el grupo de profesores de la escuela María Montessori sufre de síndrome de Burnout.

DISEÑO

El diseño del cuestionario Maslach Burnout es el instrumento más utilizado en todo el mundo, Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional.

TIPO DE ESTUDIO: CUANTITATIVO

- **INSTRUMENTO**

El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.

1. Subescala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

Puntuación máxima 54

2. Subescala de despersonalización. Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación

máxima 30

3. Subescala de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

La clasificación de las afirmaciones es la siguiente: Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.

Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. La escala se mide según los siguientes rangos:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome.

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

CAPITULO IV. RESULTADOS

Los resultados que se presentan, es acerca de cada cuestionario aplicado a los maestros que laboran en la escuela Montesorri. A continuación las tablas con los resultados.

En cada tabla se muestran los aspectos a evaluar junto con los bloques y el valor total de los ítems del cuestionario Maslach Burnout.

CUESTIONARIO 1

ASPECTO EVALUADO	PREGUNTAS A EVALUAR	VALOR TOTAL
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	27
Despersonalización	5-10-11-15-22	20
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	30

RESULTADO:

- C.E. Alto nivel de SB
- D. Alto nivel de SB
- R.P. Baja realización personal

CUESTIONARIO 2

ASPECTO EVALUADO	PREGUNTAS A EVALUAR	VALOR TOTAL
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	28
Despersonalización	5-10-11-15-22	19
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	30

RESULTADO:

- C.E. Alto nivel de SB
- D. Alto nivel de SB
- R.P. Baja realización personal

CUESTIONARIO 3

ASPECTO EVALUADO	PREGUNTAS A EVALUAR	VALOR TOTAL
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	24
Despersonalización	5-10-11-15-22	8
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	34

RESULTADO:

- C.E. Nivel intermedio de SB
- D. Nivel Intermedio de SB
- R.P. Nivel Intermedio de realización personal

CUESTIONARIO 4

ASPECTO EVALUADO	PREGUNTAS A EVALUAR	VALOR TOTAL
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	6
Despersonalización	5-10-11-15-22	0
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	48

RESULTADO:

- C.E. Bajo nivel de SB
- D. Bajo nivel de SB
- R.P. Alta realización personal

CUESTIONARIO 5

ASPECTO EVALUADO	PREGUNTAS A EVALUAR	VALOR TOTAL
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	4
Despersonalización	5-10-11-15-22	0
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	47

RESULTADO:

- C.E. Alto nivel de SB
- D. Alto nivel de SB

- R.P. Baja realización personal

CUESTIONARIO 6

ASPECTO EVALUADO	PREGUNTAS A EVALUAR	VALOR TOTAL
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	6
Despersonalización	5-10-11-15-22	0
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	48

RESULTADO:

- C.E. Bajo nivel de SB
- D. Bajo nivel de SB
- R.P. Alta realización personal

CUESTIONARIO 7

ASPECTO EVALUADO	PREGUNTAS A EVALUAR	VALOR TOTAL
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	25
Despersonalización	5-10-11-15-22	7
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	35

RESULTADO:

- C.E. Nivel Intermedio de SB
- D. Nivel intermedio de SB
- R.P. Nivel intermedio de realización personal

CUESTIONARIO 8

ASPECTO EVALUADO	PREGUNTAS A EVALUAR	VALOR TOTAL
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	4
Despersonalización	5-10-11-15-22	1
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	48

RESULTADO:

- C.E. Bajo nivel de SB
- D. Bajo nivel de SB

- R.P. Alta realización personal

CUESTIONARIO 9

ASPECTO EVALUADO	PREGUNTAS A EVALUAR	VALOR TOTAL
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	24
Despersonalización	5-10-11-15-22	8
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	36

RESULTADO:

- C.E. Nivel Intermedio de SB
- D. Nivel intermedio de SB
- R.P. Nivel Intermedio de realización personal

CUESTIONARIO 10

ASPECTO EVALUADO	PREGUNTAS A EVALUAR	VALOR TOTAL
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	29
Despersonalización	5-10-11-15-22	23
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	20

RESULTADO:

- C.E. Alto nivel de SB
- D. Alto nivel de SB
- R.P. Baja realización personal

- **Sub-escala de Agotamiento Emocional.** Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta sub-escala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

- **Sub-escala de Despersonalización.** Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta sub-escala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.
- **Sub-escala de Realización Personal.** Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta sub-escala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

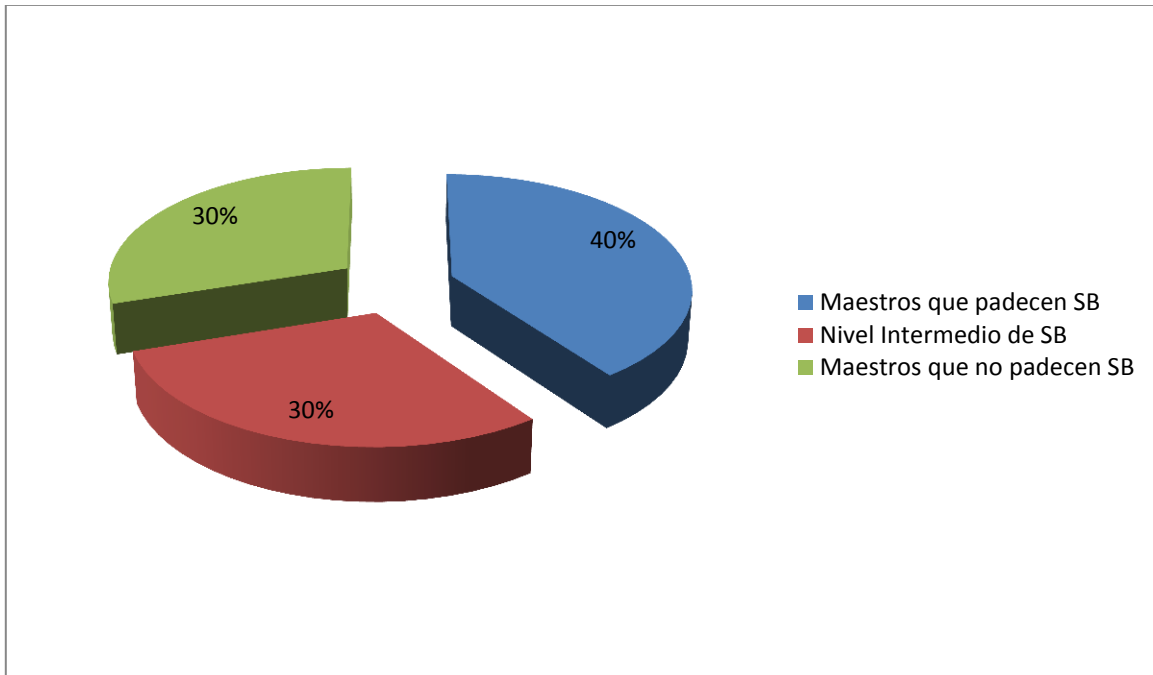
Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios:

- ✓ En la sub-escala de Cansancio Emocional (CE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos o muy bajo.
- ✓ En la sub-escala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización.
- ✓ En la sub-escala de Realización Personal (RP) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensaciones de logro.

GRAFICA DE LOS RESULTADOS DEL SINDROME DE BURNOUT



En la gráfica que se muestra en la parte superior, nos hace referencia que de acuerdo al cuestionario utilizado para el diagnóstico del síndrome de Burnout en la Escuela Primaria María Montesorri en la ciudad de Nanchital, Veracruz, el 40% de los maestros padecen el síndrome de Burnout, y con un porcentaje igual del 30% los maestros que tiene un nivel intermedio y bajo nivel del Síndrome de Burnout.

CAPITULO V. CONCLUSIONES

Tras contabilizar los resultados otorgados por el cuestionario Maslach Burnout, éste quinto capítulo contempla las conclusiones que se dividirá por la descripción del cumplimiento de los objetivos y la comprobación de la hipótesis.

El objetivo general es detectar el síndrome de Burnout en los docentes que integran la escuela primaria María Montessori, para cumplir este objetivo se utilizó la aplicación del cuestionario de Maslach Burnout, en donde de acuerdo a los resultados que arroje se podrá diagnosticar tal síndrome.

Uno de los objetivos específicos es identificar algunos factores de estrés que influyen en el desempeño de los maestros, de los cuales podemos mencionar que son los factores sociales, en donde al maestro se le deposita la responsabilidad de la formación de futuras generaciones, tanto desde la adquisición de nuevos conocimientos como la demanda de orden formativo; la familia también demanda el aporte de estructura formativa para el alumno, la integración de normas y valores externos al plano familiar; la institucional que exige la adaptación del profesor al orden institucional, el cumplimiento de normas y estatutos que en muchos casos generan contradicción y confusión con el ejercicio de la docencia y por último y no menos importante son los alumnos que sus demandas van desde una buena capacidad expositiva hasta el requerimiento de ser escuchado y recibir un consejo personal.

Las demandas anteriores son por sectores que integran la vida de los docentes y que por lo tanto muchas veces, las exigencias logran crear confusión, desmotivación en sus actividades en el aula. En los docentes puede desarrollarse el estrés cuando perciben que existe una baja motivación de los alumnos, excesivos problemas de indisciplina, agresiones y bajo aprovechamiento, falta de tiempo, exceso de presiones organizativas, falta de apoyo a sus compañeros y autoridades.

La hipótesis de esta investigación es que los maestros de la escuela primaria María Montessori padecen el síndrome de Burnout, esta hipótesis fue comprobada por medio del cuestionario Maslach Burnout, en donde sus sub-escalas que forman el cuestionario son de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

El agotamiento emocional valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas de trabajo; la despersonalización valora el grado en que cada maestro reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento, por último, la realización personal evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización en el trabajo.

El cuestionario arrojó que de los 10 maestros evaluados para la detección del síndrome de Burnout el 40% de los maestros padecen el síndrome, el 30% tiene un nivel intermedio del síndrome y el otro 30% un nivel bajo.

Esto quiere decir que las sub-escalas del agotamiento emocional, despersonalización están en un índice alto en al menos el 70% de los maestros y una baja realización personal en sus actividades.

Lo anteriormente explicado quiere decir que la hipótesis fue comprobada, los maestros que integran la escuela primaria María Montessori padecen el síndrome de Burnout, esto nos permite tener una detección a tiempo de este fenómeno para una intervención adecuada.

La aportación psicológica en cuanto al tema del síndrome de Burnout y su erradicación, son algunos conceptos que se manejaron en el marco teórico, como lo es, la autoconfianza, autoeficacia, satisfacción personal, control de las emociones. Muchas de las personas que sufren SB, no logran contrarlar sus emociones y por lo tanto su presencia en un contexto estresor, es decir, si se logra desarrollar estos conceptos en las personas que trabajan en la docencia, el estrés se podrá sobrellevar sin que los maestros sufran consecuencias que decaiga su trabajo en el aula. Como lo menciona Maslow, tenemos que satisfacer necesidades prioritarias y si se quedan estacados en alguna, el ciclo del estrés no se romperá. Por eso, se insiste en una detección a tiempo, para su control.

BIBLIOGRAFÍA

1. Estrés
Universidad de Granada, España 2001
Publicado por el Gabinete Psicopedagogico.
2. La función del profesor como asesor
Francisco G. Ayala Aguirre
Editorial Trillas, 2001
3. El síndrome de estar quemado por el trabajo en profesores de primaria
Artículo publicado en la Revista Xictli, Mexico, D.F.
Por Víctor Gerardo Cárdenas González y Marisol Pérez Ramos
4. Estrés y burnout en profesores
Universidad de Córdoba, España
Por Juan Antonio Moriana Elvira y Javier Herruzo Cabrera
International Journal of Clinical and Health Psychology, 2003
5. Salud mental en México.
Dr. Juan Martín Sandoval De Escurdia, Investigador Parlamentario en
Política Social
Dirección General de Bibliotecas SIID
6. Evaluación de Recursos y estresores psicosociales en la comunidad.
Enrique García Fuster, Juan Herrero Olaizola y Gonzalo Musitu Ochoa
Editorial Síntesis, 2000
7. Estrés y desmotivación docente
Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra, ISSN: 1578-7001
Estudios sobre Educación, 2007, 12

8. Artículo. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión.

Martínez Pérez, Anabella

Vivat Academia. nº 112. Septiembre. 2010.

9. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa.

Roger Forbes Álvarez Consultor, CEGESTI

Éxito empresarial, Nro. 160, 2011

10. Gil, P. R. (2001, 25 de julio). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. PsicoPediaHoy.

11. Harrison, W. D. (1983). «Un modelo de competencia social del burnout». El estrés y el burnout en las profesiones de servicios humanos. Nueva York: Pergamon Press.

12. MANZANO, G., (2008), “Síndrome de burnout y riesgos psicosociales en personal de enfermería: prevalencia e intervención”, Intervención Psicológica.

13. Teoría de las necesidades de Maslow

Por: José Rafael Quintero Angarita

Paradigmas de la Educación

ANEXOS

CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT

Puesto laboral: _____ **Edad:** _____

Años laborando en el plantel: _____

INSTRUCCIONES: Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados, colocando el numero en la tercera columna.

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO MENOS.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS

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

NOTA: Este cuestionario tiene fines académicos.

