



Universidad  
Latina

**UNIVERSIDAD LATINA S. C.**

**3344-25**

**ESTUDIO DESCRIPTIVO DEL SÍNDROME DE BURNOUT  
EN PROFESORES DE NIVEL MEDIO SUPERIOR**

**T E S I S**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**P R E S E N T A :**

**YADIRA MARCELA PÉREZ CORTEZ**

**ASESOR: DRA. EVA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

**MÉXICO, D.F. 2016**



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**

A la Dra. Eva por compartir el conocimiento de una forma agradable y tan particular, pero sobre todo agradecer las horas dedicadas a uno de mis más grandes sueños, que es ser psicóloga.

A la Mtra. Liliana por haberse cruzado en mi camino en los días más complicados, gracias por la dedicación, paciencia que tuvo hacia mí, por aclarar siempre mis dudas; por ser una excelente profesora pero también una maravillosa persona y amiga.

Al Dr. Oscar por sus enseñanzas y por brindarme su tiempo y dedicación en uno de los puntos más importantes de mi formación profesional.

A todos los profesores que tuve la dicha que dejaran en mí ese granito de arena de conocimiento durante el recorrer de estos cuatro años.

A mis padres quienes siempre han estado a mi lado, como un bastón en un viejo, siempre al lado evitando que caiga, creyeron en mí, soñando conmigo, dándome la fortaleza para continuar.

A mis hermanos, por permitirme ser para ellos un ejemplo a seguir.

A mi esposo por darme la oportunidad de cumplir este sueño, este proyecto de vida que disfrutaremos juntos.

A mi perrita Coqui que soporto muchas horas de soledad y por esperarme siempre ansiosa y recibirme con gran emoción.

## Índice

Agradecimientos .....	II
Índice .....	III
Resumen.....	V
Abstract .....	VI
Introducción .....	1
Estrés .....	3
Definición del estrés.....	3
Modelos explicativos del estrés .....	4
Estímulos inductores del estrés .....	7
Estrés laboral.....	8
Definición del estrés laboral.....	8
Estresores laborales .....	9
Síntomas y consecuencia del estrés laboral.....	10
Burnout .....	15
Definición del síndrome de burnout .....	15
Modelos explicativos del síndrome de burnout.....	16
Diferencia entre síndrome de burnout y estrés.....	17
Síntomas y consecuencias del síndrome de burnout.....	18
Síndrome de burnout en profesores.....	20
Causas del síndrome de burnout en profesores .....	20
Burnout en profesores prevalencia.....	21
Evaluación del síndrome de burnout en profesores.....	23
Planteamiento del problema .....	25
Justificación .....	25
Objetivo.....	27
Objetivo general.....	27
Objetivos específicos.....	27

Método.....	27
Participantes.....	27
Criterios de inclusión.....	27
Criterios de exclusión.....	28
Criterios de eliminación.....	28
Tipo de estudio.....	28
Definición Conceptual.....	28
Definición operacional.....	29
Procedimiento.....	30
Instrumentos.....	30
Análisis de datos.....	31
Descripción de la muestra.....	31
Discusión.....	42
Conclusión.....	45
Referencias.....	47
Anexos.....	55
Anexo 1.....	56
Anexo 2.....	57
Anexo 3.....	59

## Resumen

El síndrome de burnout se manifiesta en respuesta a la exposición prolongada al estrés laboral, incluye manifestaciones como fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido; suele presentarse en personas altamente calificadas y comprometidas en las que los intereses profesionales predominan sobre los intereses personales. El profesorado en educación media superior tiene un rol importante en el desarrollo de los adolescentes, lo cual les hace tener un amplio compromiso para con ellos y la sociedad, sin embargo, los profesores muchas veces perciben poca valoración de su trabajo día con día, en lo económico y lo social, lo que puede tener como consecuencia la manifestación del Síndrome de Burnout.

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la sintomatología de burnout en los profesores del Colegio de Bachilleres plantel 12 Nezahualcóyotl. Se realizó un estudio descriptivo con un diseño no experimental. Para la evaluación se empleó el Cuestionario para la Evaluación del síndrome de Quemarse por el Trabajo, versión para profesionales de la educación (CESQ-PE) (Gil-Monte et al, 2009) el cual se compone por cuatro factores los cuales son ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa. En el estudio participaron N=30 profesores (hombres y mujeres). Los resultados obtenidos indican que los factores desgaste psíquico e indolencia obtuvieron mayor puntaje en la aplicación del cuestionario a profesores de nivel medio superior.

Como conclusión se menciona que los profesores manifiestan síntomas del síndrome de burnout, en diferentes niveles como los son alto, medio y bajo, este resultado es con sus propios puntajes ya que no hay punto de referencia.

Palabras claves: estrés laboral, ilusión por el trabajo, indolencia, culpa y desgaste psíquico.

## **Abstract**

The burnout syndrome is manifested in response to prolonged exposure to occupational stress, includes manifestations such as chronic fatigue, inefficiency, and denial of what happened; usually occur in people who are highly qualified and committed in which the professional interests predominate over personal interests. The teachers in secondary education has an important role in the development of adolescents, which makes them have a broad commitment to them and the society, however, teachers often perceive little valuation of their work day by day, in the economic and social fields, which can result in the manifestation of the Syndrome of Burnout.

The objective of the present investigation was determine the symptoms of burnout in teachers at the School of Graduates Campus 12 Nezahualcoyotl. A descriptive study was conducted with a non-experimental design. For the assessment it was used the questionnaire for the evaluation of the syndrome of burnout, version for professional education (CESQ-PE) (Gil-Monte et al, 2009) which is composed by four factors which are illusion for the work, psychological exhaustion, indolence and guilt. In the study involved N=30 teachers (men and women). The results obtained indicate that the factors psychological exhaustion and indolence obtained higher scores in the application of the questionnaire to teachers of higher middle level.

As a conclusion it is mentioned that the teachers manifest symptoms of the Syndrome of Burnout, at different levels such as high, medium and low, this result is with their own scores because there is no point of reference.

Key words: Occupational Stress, illusion for the work, indolence, guilt and psychological exhaustion.

## Introducción

El síndrome fue descrito por Freudenberg (1974), quien mostró un amplio interés al observar un agotamiento físico y mental que presentaban él y sus compañeros de trabajo en una clínica psiquiátrica. Por otro lado, Gil-Monte (2003) complementa la descripción del síndrome desde una perspectiva psicosocial, añadiendo como características bajos niveles de realización personal en el trabajo, y altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización.

El profesorado en educación media superior tiene un rol importante en el desarrollo de los adolescentes. Esto les hace tener un amplio compromiso para con ellos y la sociedad. Aunque para los profesores la percepción que manifiestan es tener una baja valoración en el desempeño día con día, y esto a su vez tener poca valoración tanto de manera económica y social que puede tener como consecuencia la manifestación del Síndrome de Burnout la cual tiene una serie de signos y síntomas psicológicos, físicos y emocionales provocados de manera crónica por el estrés laboral que en un determinado momento se presentan, lo cual implica una pérdida del interés en el trabajo del individuo. Éste síndrome tiene mayor prevalencia en profesionales que interactúan de forma constante con personas (Castro, 2005).

El síndrome de burnout no es algo que aparezca repentinamente como una respuesta del estrés, sino que es un estado que surge progresivamente en un proceso de respuesta a la práctica laboral cotidiana y a ciertos acontecimientos que surgen de ella.



Se presenta un deterioro en la salud de los profesionales y en sus relaciones interpersonales tanto dentro, como fuera del área laboral (Travers & Cooper, 1997).

Dentro de los riesgos psico-sociales relacionados con el síndrome de burnout predomina el excesivo nivel de exigencia laboral, sobresale como fuente de enfermedades como las afecciones del sistema muscular, problemas gastrointestinales, cardiovasculares entre otros, aparte de la adicción al trabajo y el estrés laboral que se vuelve crónico (Travers & Cooper, 1997).

## **Estrés**

### **Definición del estrés**

El Instituto Americano del Stress (2009) lo define como el resultado de no poder responder adecuadamente a los retos emocionales o físicos que sufre su organismo. Estos incluyen la activación de un estado de alarma y la producción de la hormona adrenalina, así como la poca resistencia para lograr mecanismos de control ante la amenaza y gran fatiga o desgaste.

Selye (1956) define al estrés como una respuesta del organismo ante una demanda externa, expresada principalmente como un comportamiento de lucha o huida, con componentes conductuales, endocrinometabólicos y cardiovasculares (Ortega, 1999).

Años más tarde, Lazarus y Folkman (1984) describen el estrés como una relación concreta entre el individuo y su entorno, esto se da a través de la interacción entre un acontecimiento estresante, la interpretación que el sujeto brinde a dicho acontecimiento y la activación del organismo, es decir, el sujeto se enfrenta a un estresor ambiental que es percibido como amenazante, ya que interpreta que puede poner en peligro su bienestar social y/o emocional y, derivada de esta interpretación, experimenta una activación fisiológica por ejemplo incremento en la respuesta galvánica y/o incremento de la tensión muscular, ritmo cardiaco y respiratorio. Esta definición se conoce como perspectiva transaccional del estrés y es la definición observada al hablar de estrés percibido.

Para Grau (2005), en una definición más amplia, el estrés es un proceso orientador y regulador de la actividad del sujeto ante su entorno, tiene un carácter reflejo,

psicofisiológico, además de un componente social, de manera que el estrés puede tener efectos positivos (eustrés) o negativos (distrés) en la salud y el bienestar.

Sobre ello, el eustrés se refiere como estrés positivo y nos permite adaptarnos a los cambios y reaccionar de una manera rápida y eficaz ante los problemas y peligros que en determinado momento debemos enfrentar. Por otro lado, el distrés es el aspecto negativo del estrés, se describe como una situación en la que estamos desbordados por sus demandas, el no poder hacerle frente tiene como consecuencia perjudicial una excesiva activación psicofisiológica (Richard, 1995).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) el estrés es *“el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”*. Filogenéticamente, en el estrés reside un recurso que nos mantiene alerta ante los cambios percibidos sobre el ambiente que pueden suponer un peligro para el individuo, anticipando las necesidades y los recursos necesarios para afrontarlos.

### **Modelos explicativos del estrés**

El modelo explicativo del estrés y síntomas psicósomáticos (González & Landero, 2006), menciona que, ante los estresores continuos, el individuo puede o no percibir estrés dependiendo de la valoración que hace de sus recursos como lo es autoestima y autoeficacia, del apoyo social con el que cuenta y de la situación amenazante que conlleva a un daño y/o pérdida; además, se considera que las variables sociodemográficas como sexo y edad, podrían estar asociadas a la percepción del estrés y los síntomas psicósomáticos; una vez que el sujeto percibe el estrés se

pueden presentar respuestas a nivel emocional (depresión, ansiedad), conductual (enfrentamiento), psicológico (síntomas psicossomáticos) y físico (cansancio, tensión).

A continuación se presenta la figura del modelo explicativo para una mayor demostración sobre la valoración del estrés en los individuos (Figura 1).

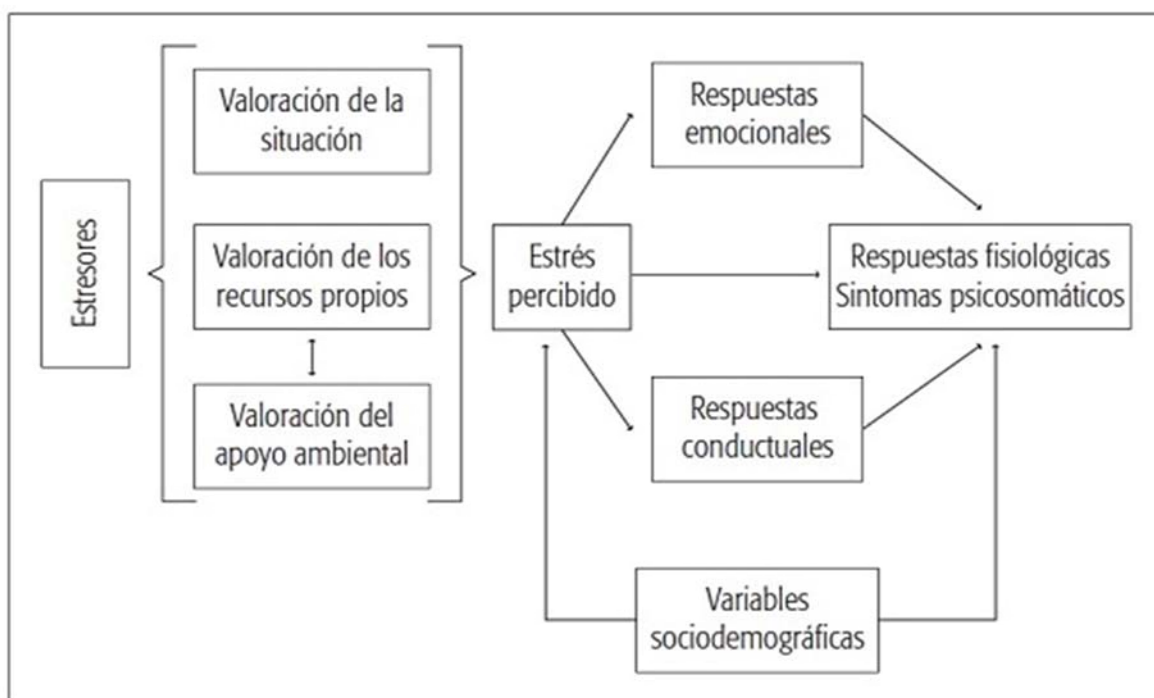


Figura 1. Modelo explicativo del estrés y síntomas psicossomáticos. Tomado de: <http://www.scielo.org.co/img/revistas/psdc/v29n1/v29n1a03-1.jpg>

El modelo transaccional del estrés de Lazarus y Folkman (1986) señala que la relación de la persona con su entorno se ve influida por un proceso cognoscitivo de valoración de las demandas del entorno (entrada), y de los recursos internos necesarios para

enfrentar esas demandas que, al conjuntarse conducen a la definición de la forma de enfrentar la demanda (salida).

La valoración cognitiva del acontecimiento potencialmente estresante por parte del sujeto, da lugar a tres formas de valoración. La valoración positiva muestra los acontecimientos que son valorados como propicios para mantener el equilibrio y se cuenta con los recursos para actuar; mientras que la valoración neutra menciona que los acontecimientos no implican al individuo ni lo obligan a actuar; finalmente la valoración negativa se refiere a los acontecimientos que son valorados como pérdida (falta de algo), amenaza, un desafío (un reto que puede ser superable si se utilizan los recursos para ello), todo esto interpretado con relación a los propios recursos de la persona. (Lazarus & Folkman, 2000).

El afrontamiento es una serie de respuestas cognitivas o conductuales, que el sujeto pone en práctica ante la presencia del estrés con el objetivo de manejar la situación estresante, o por lo menos para reducir las condiciones aversivas de tal situación; cuando no existe un equilibrio entre los acontecimientos considerados estresantes y los recursos de que dispone el individuo para enfrentarlos sobreviene el estrés que obliga al individuo a utilizar diferentes estrategias de afrontamiento (Costa & Somerfield, 1996).

Este conjunto de respuestas, observándolas desde la perspectiva de Lazarus y Folkman (1986), pueden ser clasificadas como centradas en el problema, los cuales pretenden manejar o salvar la situación causante del estrés; o las centradas en la

emoción intentan regular la manifestación emocional que es resultado a consecuencia del estrés.

### **Estímulos inductores del estrés**

Los estímulos que dan como resultado el estrés son percibidos por cada individuo de diferente forma. De acuerdo con Levitini (2002) los estímulos inductores del estrés pueden ser fisiológicos que refieren a las causas genéticas, heredadas como puede ser la disminución de resistencia, la capacidad de producir cambios eléctricos y bioquímicos estos desencadenan la respuesta del estrés. Estas son en específico causas individuales.

Las causas psicológicas dependen de la interpretación que la persona o individuo haga de cada situación, la vulnerabilidad emocional y cognitiva. Por el lado de los estímulos inductores psicosociales Levitini (2002) menciona a la edad y sexo. Mientras tanto las causas societarias son los cambios que sufre el individuo como economía, política, entre algunas otras. También se encuentran las causas ambientales físicas como temperaturas extremas, la polución, el esmog, el ruido.

## **Estrés laboral**

### **Definición del estrés laboral**

El estrés laboral se despliega por las diversas situaciones en las que el trabajador percibe a su ambiente de trabajo como amenazador o insuficiente para satisfacer sus necesidades de realización personal, profesional o para su salud física y mental, lo que perjudica su desempeño laboral (Franca & Rodrigues, 2005).

Siegrist (1996) menciona que el estrés laboral se produce por un desequilibrio entre las actividades que realizan los trabajadores y la recompensa que obtienen por estas; además el exceso en el número de actividades que realiza una persona pueden llevarla a un agotamiento físico y emocional. Cuando existe una falta de equivalencia entre costos y beneficios o un alto control y una baja recompensa, se puede producir un estado de ansiedad y estrés, lo que los hace propensos a reacciones emocionales y fisiológicas, dando como resultado el síndrome de burnout o quemarse por el trabajo.

En estos casos, la principal fuente de riesgo de estrés es el ambiente de trabajo es por eso que se le da el nombre de estrés laboral, este tema se ha desarrollado en diversas investigaciones en las que se ha observado que si bien el trabajo puede ser una fuente de numerosas necesidades humanas como la autorrealización, el sostén de relaciones interpersonales o la subsistencia, también puede ser a su vez una forma de enfermedad para los trabajadores (Murta & Tróccoli, 2004).

## **Estresores laborales**

Los estresores laborales se asocian a los factores como exigencia y control de los directivos o jefes de la organización, los cuales están relacionados con las características psicosociales del trabajo. Es notable que las respuestas físicas y emocionales se desarrollen cuando las exigencias del trabajo no están equilibradas con las capacidades o necesidades para desenvolverse del trabajador (Baker & Karasek, 2000).

De esta forma Gradjean (1998) menciona que el estrés laboral es el resultado entre el nivel de exigencia del trabajo y los recursos disponibles para asumirlo, siendo así un fenómeno individual y depende de la comprensión particular para enfrentar las demandas vinculadas con el trabajo.

Para Selye (1976), todos los estresores forman parte del medio ambiente y puede ser cualquier evento que cause impacto o impresión en el organismo humano. Estos estresores se clasifican en tres grupos, físicos, sociológicos y psíquicos, entre los factores de estrés presentes en situaciones laborales o de trabajo, se ha identificado que el ambiente físico en las que se encuentran forma de Iluminación que depende de la tonalidad, el brillo, si es alta o baja afecta el rendimiento y confort visual, el ruido también es un factor, principalmente cuando es demasiado alto, intolerante o incómodo ya que disminuye o desvía la atención, en el caso de la temperatura cuando es demasiado alta o baja esta afecta el rendimiento por falta de confort térmico; los



ambientes contaminados, por su producción de accidentes o enfermedades de origen laboral disminuye el desempeño (polvo, hacinamiento).

A su vez los estresores también se encuentran en el contenido de la tarea, como carga mental que es un estresor principalmente generado ante una tarea complicada, dependiendo de las habilidades del trabajador, el control también es un estresor, ya que si el trabajador no tiene la capacidad de controlar el hecho sobre la tarea asignada puede tomarse como estresor, esto puede suceder en el caso de que el trabajador no haya hecho esa actividad antes, esto lleva o da como resultado un bajo rendimiento (Merin, Cano & Tobal, 1995).

También se presentan los estresores relativos a la organización tales como conflictos y ambigüedad del rol, ya que si no se identifica cual es el trabajo a desempeñar por cada empleado se convierte en un estresor, en la jornada de trabajo al tener un fuerte desgaste físico y mental sin poder recuperarse en un descanso baja el rendimiento y este se vuelve un estresor, las relaciones interpersonales afectan el rendimiento cuando son malas y producen aislamiento y un clima laboral presionado y conflictivo, la promoción y desarrollo de la carrera profesional es un estresor al existir un desequilibrio entre las aspiraciones del individuo y el nivel real de sus logros en la empresa, generando frustración (Selye 1976; Merin, Cano y Tobal 1995)

### **Síntomas y consecuencia del estrés laboral**

Como lo manifiesta Bosqued (2008) los síntomas que se presentan en los trabajadores pueden manifestarse a corto, medio o largo plazo y se observa a nivel psíquico, social

e incluso a nivel físico; los síntomas a corto plazo causan daños importantes en los individuos, sin embargo si se interviene en ellos con premura pueden darse resultados favorables, los síntomas que se presentan son enojo, irritabilidad, dificultad para concentrarse, ansiedad y/o depresión, dolores de cabeza, problemas estomacales (diarrea, acidez), elevación de presión sanguínea.

Aunque las manifestaciones a mediano plazo pueden incluir los síntomas anteriores que se presentan en corto plazo se presentan algunos más como alteraciones musculoesqueléticas (calambres, tics nerviosos), trastornos sexuales (disfunción eréctil, vaginismo), dificultad para tomar decisiones, entre otros. (Russek, 2007)

De manera representativa a largo plazo el estrés laboral se observa por el resultado de las exigencias y presiones en ese entorno, en este sentido se vuelve un estrés crónico. Además se ha demostrado que entre los individuos que sufren estrés laboral aumentan el riesgo de conductas perjudiciales para la salud como tabaquismo, alcoholismo, obesidad, anorexia o bulimia. Esto da como resultado para la organización el aumento del ausentismo, incremento de accidentes laborales, mayor número de bajas por enfermedad, bajo rendimiento (Bosqued, 2008).

### **Estrés laboral y evaluación del estrés laboral en profesores.**

La docencia es una profesión que manifiesta un alto riesgo de presentar estrés laboral debido al entorno del trabajo (alumnos, compañeros, directivos, padres de familia). En México casi el 50% de los profesores laboran alrededor de 40 horas a la semana debido a que cubren dos plazas, aunado a esto la carga de trabajo que llevan consigo

fuera del horario de trabajo, los materiales de trabajo son inadecuados e insuficientes, el tener un gran número de alumnos también complementa el estrés laboral en los docentes (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. UNESCO, 2005).

La vida del docente se ve afectada frecuentemente por el estrés laboral que es provocado por las dependencias donde trabajan, ya que las causas son por las exigencias laborales, esto hace que los profesores se sientan bajo una presión. Así mismo el alumnado también contribuye con este estrés laboral, debido a los problemas ocasionados por la indisciplina y falta de interés a las peticiones de los profesores. Las metas de los profesores actualmente se encuentran centradas en las necesidades sociales de los alumnos intentando mantener una buena eficacia y en algunas ocasiones el conjunto de estas actividades sobrepasa al docente (Sicilia & Mercedes, 2013; Aldrete, Pando, & Aranda, 2003).

Si no se combaten con las consecuencias del estrés laboral y no se realiza una intervención oportuna para el manejo del estrés laboral y este persiste se puede afectar también a la organización laboral (centro educativo) en el sentido de perder el ritmo o sentido de la planeación debido al ausentismo ya que el profesor estresado está poco motivado para desarrollar sus funciones adecuadamente y esto afecta la calidad educativa e incrementa el riesgo de desarrollar síndrome de burnout, (Stravoula, 2004).

Hay diversas evaluaciones para poder valorar el estrés de los profesores, entre ellas destacan las que se enumeran a continuación:

La escala de percepción de estrés laboral en docentes (IPEL-D) está conformada por 93 ítems que se agrupan en 10 dimensiones. Las valoraciones consideradas para la escala tiene términos de frecuencia y de modo, con un formato de respuesta de escala Likert con valores de 1 (no me genera estrés), 2 (me genera poco estrés), 3 (me genera moderado estrés), 4 (me genera bastante estrés) y 5 (me genera mucho estrés). Tiene un alfa de Cronbach de 0.96, lo cual refleja una alta consistencia interna entre los ítems de la escala, indicando alta confiabilidad (Ruiz, 2002).

El instrumento más utilizado sobre la investigación del estrés laboral en profesores es el Occupational Stress Indicador (OSI) desarrollado por Cooper, Sloan y Williams (1988). Este cuestionario está compuesto por 167 ítems que consisten en 6 escalas, las cuales son satisfacción laboral, salud, conducta tipo A, locus de control, fuentes de presión y estrategias de afrontamiento; estas a su vez se dividen en subescalas. Cada uno de los ítems de cada escala está puntuado en una escala tipo Likert de seis puntos; este instrumento se reporta con 43.55% de varianza explicada y 0.92 de confiabilidad alpha de Cronbach.

El cuestionario de Travers y Cooper (1996) es también parte importante de la evaluación del estrés laboral en profesores. Este instrumento está diseñado con el objetivo de medir tanto causas como efectos del estrés ocupacional, está formado por seis apartados, información general (antecedentes personales), estado de salud (síntomatología física y psíquica), conducta (ante una situación en específico), satisfacción en el trabajo (compañeros, sueldo), fuentes de estrés en el trabajo (contiene una lista de 98 estresores) y como se enfrenta el docente al estrés laboral (estrategias de afrontamiento). La confiabilidad en Alfa de Cronbach del instrumento es

de 0.90. Cabe destacar la importancia de las evaluaciones ya que estas nos ayudan a evaluar si los profesores presentan estrés.

## **Burnout**

### **Definición del síndrome de burnout**

Como lo menciona Davis (2010), el síndrome de burnout es un padecimiento que consiste en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y a su vez negación de lo ocurrido; se suele presentar en aquellas personas que son altamente calificadas y comprometidas en la que los intereses profesionales predominan sobre los intereses personales.

También es conocido como síndrome de quemarse por el trabajo y es un periodo de cansancio físico y emocional resultante de las circunstancias del trabajo o sobrecarga profesional, como la falta de motivación o incentivos, específicamente cuando no se alcanzan los resultados deseados (Freudenberg, 1974).

Maslach y Jackson (1986) describen el síndrome de burnout en tres aspectos principales: (a) el agotamiento emocional que es un cansancio físico y psicológico aunado a un sentimiento del trabajador de que nada puede ofrecer a otras personas; (b) la despersonalización, que son actitudes inhumanas, aisladas y negativas por parte del trabajador dirigidas hacia terceras personas y (c) el menor rendimiento laboral debido a la falta de logros personales. Por otro lado, Gil-Monte (2003) complementa la descripción del síndrome desde una perspectiva psicosocial, describiendo la interacción de estos elementos como bajos niveles de realización personal en el trabajo, y altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización.

## **Modelos explicativos del síndrome de burnout**

Existen diversos modelos explicativos de burnout resultado de numerosas investigaciones relacionadas a este tema. Estos modelos tienen demasiada utilidad para predecir o determinar algunos factores que dan pie a la aparición del síndrome de burnout; entre ellos se han propuesto los descritos a continuación.

### **Modelo explicativo de Byrne**

El modelo de Byrne, Maslach & Jackson está centrado en la población docente y nace de la revisión bibliográfica, donde se correlacionan los factores más investigados y sus puntuaciones obtenidas en cansancio emocional, despersonalización y realización personal del MBI (Inventario para la Medición de Burnout de Maslach) en una muestra de docentes de diversos niveles de educación escolar. Este modelo considera que los factores sobresalientes a los factores de la base del Burnout son la ambigüedad y conflictos de rol, la sobre carga laboral, clima de clase y la autoestima (Morianá & Herruzo 2004).

### **Modelo de Kyriacou y Sutcliffe**

En este modelo los autores consideran el estrés como un proceso en el cual las valoraciones y las estrategias de los docentes, frente a las demandas que se le presentan son las determinantes en la aparición del síndrome de burnout. En este proceso también son determinantes algunos factores como las características personales (edad, sexo, estado civil, peso) factores organizacionales (características

del plantel, ubicación del mismo, población del plantel) y la actividad diaria (otro empleo, horarios) (Borquez, 2004).

### **Diferencia entre síndrome de burnout y estrés**

Como lo abordan Almendro y de Pablo (2001), a diferencia del estrés que puede ser experimentado de forma positiva (eustrés) o negativa (distrés) por las personas, el síndrome de burnout se refiere a un estrés crónico experimentado en el contexto laboral con repercusiones negativas; una persona se encuentra sometida a estrés crónico cuando el estrés acumulado supera la capacidad de adaptación, ya que el organismo comienza a manifestar señales de agotamiento.

Al referir que un profesional presenta síntomas del síndrome de burnout, se manifiesta que una situación lo ha sobrepasado o ha agotado su capacidad de reacción de forma adaptativa. Es decir, se habla de un proceso continuado de tensión y estrés (Pazos & Rodríguez, 2007).

Se muestra una figura representativa sobre la diferencia entre estrés y síndrome de burnout.



Tabla 1. Principales diferencias entre estrés y síndrome de burnout.

ESTRÉS	SINDROME DE BURNOUT
<p>Difícilmente se encuentra alguna solución en los problemas</p> <p>Daño fisiológico (es su fundamento principal)</p> <p>Agotamiento o falta energía física</p> <p>Puede tener efectos positivos en manifestaciones moderadas (eustrés)</p>	<p>Falta de implicaciones</p> <p>Desgaste emocional (es el fundamento principal)</p> <p>Agotamiento físico y falta de motivación</p> <p>Solo tiene efectos negativos</p> <p>Afectación en las relaciones interpersonales del profesional</p> <p>El estrés se vuelve crónico</p>

*Almendo & de Pablo, 2001; Pazos & Rodríguez, 2007*

### **Síntomas y consecuencias del síndrome de burnout**

El síndrome de burnout está asociado a sentimientos de desvalorización y fracaso y se presenta con las siguientes características o conjunto de síntomas (Quinceno y Vinaccia, 2007):

- a) A nivel somático: fatiga crónica, cansancio, frecuentes dolores de cabeza, espalda, cuello y musculares, insomnio, alteraciones respiratorias, alteraciones gastrointestinales, hipertensión, etc.
- b) A nivel conductual: comportamiento suspicaz y paranoide, inflexibilidad y rigidez, incapacidad para estar relajado, superficialidad en el contacto con los demás, aislamiento, actitud clínica, incapacidad de poder concentrarse en el trabajo,

quejas constantes y comportamientos de alto riesgo como conductas agresivas, ausentismo, consumo de sustancias psicoactivas, tranquilizantes y barbitúricos.

- c) A nivel emocional: agotamiento emocional, expresiones de hostilidad, irritabilidad y odio, dificultad para controlar y expresar emociones, aburrimiento, impaciencia, ansiedad, desorientación y sentimientos depresivos.

A nivel cognitivo: baja autoestima, baja realización personal en el trabajo, impotencia para el desempeño del rol profesional y fracaso profesional.

## **Síndrome de burnout en profesores**

### **Causas del síndrome de burnout en profesores**

El Síndrome de Burnout o *quemarse por el trabajo* suele deberse a múltiples causas, se origina principalmente en las profesiones que tienen un trato continuo con personas, por horarios de trabajo excesivos. Se ha encontrado que el síndrome se presenta primordialmente cuando el trabajo supera las ocho horas diarias, cuando el ambiente laboral desfavorable ha perdurado por largos periodos de tiempo y cuando la remuneración económica es inadecuada (Campbell, 2011).

Las variables causantes del burnout en el personal docente se han clasificado en tres grupos: variables sociodemográficas que se da altamente en edad que es de entre 20 y 40 años, sexo género masculino, estado civil con relación de pareja habitual, nivel impartido, tipo de centro, dedicación de tiempo completo en el trabajo, variables de personalidad estas son actitudes y tipo de personalidad y variables propias del trabajo y organizacionales como sobrecarga laboral, trabajo administrativo, número de alumnos, interacción de más del 75% del tiempo de la jornada laboral (Mercado y Gil-Monte,2012; Correa, Muñoz y Chaparro,2010).

En cuanto a la manifestación en relación al género, los hombres muestran valores superiores en despersonalización y las mujeres muestran mayor agotamiento emocional. Respecto a la edad, los resultados presentan que el agotamiento emocional se incrementa con la edad y los años de trabajo en la profesión, señalando las etapas más críticas entre los 43 y 57 años. También el nivel educativo (primaria, secundaria,

media superior, superior) impartido muestra que el síndrome de quemarse por el trabajo asciende (Otero-López et al, 2009).

Se considera que el síndrome de burnout aparece como resultado de un estrés crónico o negativo, generado por la interacción negativa entre las características personales y las características del entorno laboral. Como lo son: el compromiso de los docentes, los problemas del aula y el desinterés de los alumnos, la deficiencia de las condiciones laborales, los horarios extenuantes de los profesores y las demasiadas demandas de los alumnos, de los padres de familia y del gobierno hacia los profesores (Cladellas & Catello, 2011)

Por otro lado Apiquian (2007) ha considerado que los años dedicados al ejercicio profesional, en este caso en los dos primeros años o a partir de diez o más, son predictores del síndrome de burnout.

### **Burnout en profesores prevalencia**

El síndrome de burnout afecta a los profesores de educación básica, con una prevalencia reportada en Hispanoamérica desde 7,7% hasta 91,8%. En España el síndrome se tiene una frecuencia que va del 11,1% al 91,8, en Centro, Sudamérica y Cuba, del 7,7% al 79,7% y en México desde el 12.8% al 50,5%. (Fernández, 2002; Fuste, 2008).

En profesores de nivel medio superior en Latinoamérica, la prevalencia estimada es para el caso de Chile un 27,4% y con tendencia a un 47,2%, Perú con un 40%, por ultimo México alcanzo un 35,5%. Estos son unos porcentajes considerables, y manifiestan la necesidad de prevenir el síndrome de burnout (Stravoula, 2004).

Los factores desencadenantes o asociados del síndrome de burnout o quemarse por el trabajo los abordan Thomaè, Ayala, Sphan y Stortti (2006) quienes mencionan diez factores desencadenantes del síndrome, los cuales son:

- ❖ La falta de percepción de capacidad para desarrollar el trabajo.
- ❖ Exceso de trabajo, falta de energía y de recursos personales para responder a las demandas laborales.
- ❖ El conflicto de rol, y la incompatibilidad entre las tareas y las conductas que se desarrollan con las expectativas existentes sobre el mismo rol.
- ❖ La imprecisión del rol, incertidumbre o falta de información sobre aspectos relacionados con la materia laboral como lo son: funciones, evaluaciones, objetivos, procedimientos o metas.
- ❖ La falta de imparcialidad o justicia organizacional.
- ❖ Las relaciones conflictivas y tensas con clientes de la organización.
- ❖ Los impedimentos por parte de la dirección o del superior para poder desarrollar su trabajo.
- ❖ La falta de participación en toma de decisiones.
- ❖ La dificultad de poder crecer o ascender en el trabajo.
- ❖ Las relaciones conflictivas con compañeros y colegas de la organización.

## **Evaluación del síndrome de burnout en profesores**

En los años recientes se han desarrollado distintos instrumentos para la evaluación del síndrome de burnout pero cabe señalar que esta no es la única forma de poder evaluar este síndrome ya que ninguna prueba psicológica es elemento suficiente e indispensable para establecer un diagnóstico definitivo (Sánchez, 2008). Por lo tanto es importante la observación y la información que resulta de la entrevista clínica

Otro aspecto importante es que los instrumentos deben de ser aplicados por profesionales para realizar una buena calificación e interpretarlas, donde los juicios son más complejos (Sánchez, 2008).

Entre los instrumentos desarrollados para esta población en particular se encuentran

El Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed), esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está formado por 22 ítems de formato de respuesta de opción múltiple tipo Likert, los reactivos están incorporados en tres dimensiones que son agotamiento emocional caracterizado por la pérdida progresiva de energía; despersonalización que es manifestada por un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás y la falta de realización personal, que se manifiesta por respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. El alfa de cronbach de cada uno de los factores es para agotamiento emocional 0.86, realización personal 0.81 y despersonalización 0.53 (Maslach & Jackson, 1986)

Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R) de Moreno-Jiménez Garrosa y González (2000). Ofrece una evaluación de los procesos de estrés y burnout puntualmente de la profesión docente, así como las posibles variables de tipo

organizacional y laboral que pueden estar actuando como desencadenantes. Tiene una alta consistencia interna y obtiene una fiabilidad de .86. El cuestionario se compone de dos bloques que son el factor de antecedentes (condiciones en las que se realiza el trabajo y preocupaciones profesionales) y un apartado de consecuencias (estrés y burnout). El instrumento está constituido por un total de 66 ítems, que responden en una escala tipo Likert de 5 puntos que van de “No me afecta” a “Me afecta muchísimo” para los primeros 11 ítems y de “totalmente de acuerdo” para los otros 55 ítems.

El siguiente instrumento fue desarrollado por Díaz- Cabrera et al. (2012) y está titulado como Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). Tiene una adecuada confiabilidad (Alfa= 0.79) además contar con validez de contenido; de manera que es un instrumento fiable y válido para evaluar la percepción de carga de trabajo. Es una escala multidimensional que valora la carga mental de trabajo tomando en cuenta la percepción de los trabajadores.

El instrumento se basa en cuatro factores, el factor 1 se refiere a datos laborales, factor 2 incluye cinco ítems en los cuales se mide la percepción del trabajador respecto a las condiciones ambientales del contexto del trabajo, el factor 3 se recogen datos personales de los docentes evaluados y el factor 4 evalúa veinte ítems que hacen referencia a la carga mental. Se utiliza una escala tipo Likert de 5 puntos donde el 1 es muy inadecuado y el 5 es muy adecuado; esto aplica para los cuatro factores.

## **Planteamiento del problema**

El síndrome de burnout en profesores se caracteriza por un desgaste personal, que repercute en una afectación en el desempeño laboral, como parte de los factores desencadenantes se encuentra la constante interacción con los alumnos, las condiciones laborales, las demandas de los padres de familia y las exigencias de los directivos (Aldrete, Pando & Aranda 2003).

Debido al impacto que tiene y a su posible afectación tanto en la vida del docente como en la calidad de su trabajo y por ende aprovechamiento de sus estudiantes se considera pertinente llevar a cabo una investigación que identifique la sintomatología del síndrome de burnout en los profesores del Colegio de Bachilleres plantel 12 Nezahualcóyotl.

## **Justificación**

El síndrome de burnout en profesores aparece como resultado de un estrés crónico o perjudicial, generado por la interacción negativa entre algunas características personales y características del entorno laboral, como lo son el compromiso de los docentes, problemas en el aula, desinterés de los alumnos, deficiencia de las condiciones laborales, horarios de trabajo extenuantes y demandas excesivas por parte de los alumnos, los padres de familia y del gobierno hacia los profesores.



El síndrome de burnout o *quemarse por el trabajo*, se manifiesta con cansancio físico y emocional resultante de las circunstancias del trabajo o sobrecarga profesional, este se da en un porcentaje más alto en profesionales que tienen interacción con personas, lo que los lleva a un agotamiento y al alejamiento emocional hacia éstos.

Las manifestaciones físicas del síndrome de burnout son diversas, el docente puede experimentar cansancio físico, fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, espalda, cuello y musculares, insomnio, alteraciones respiratorias, alteraciones gastrointestinales, hipertensión, entre otros. Respecto a las manifestaciones psicológicas, se ha reportado cansancio o agotamiento emocional, expresiones de hostilidad, irritabilidad y odio, dificultad para controlar y expresar emociones, aburrimiento, impaciencia, ansiedad, desorientación y sentimientos depresivos.

Estas expresiones físicas y psicológicas en conjunto, ocasionan frustración en el profesional y bajo desempeño en el área laboral, lo que a su vez se manifiesta en una mínima calidad de atención en el alumno.

Considerando que el burnout es un síndrome prevenible, pero que una vez desarrollado puede tener graves consecuencias es necesario realizar evaluaciones sobre esta variable en poblaciones que, debido a sus condiciones laborales son vulnerables a este síndrome, entre ellos los docentes de nivel medio superior.

Al tener un panorama descriptivo de este síndrome de burnout se podrán realizar investigaciones futuras o plantear intervenciones dirigidas a factores específicos.

## **Objetivo**

### ***Objetivo general***

Determinar la sintomatología de burnout en profesores del Colegio de Bachilleres plantel 12 Nezahualcóyotl.

### ***Objetivos específicos***

Evaluar la sintomatología Síndrome de burnout en profesores de nivel medio superior

Conocer los niveles de cada uno de los factores de burnout (ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa).

Describir la sintomatología de burnout de acuerdo a los factores incluidos en el síndrome.

## **Método**

### **Participantes**

Se trabajó con una muestra no probabilística intencional de profesores de nivel medio superior que laboran en el Colegio de Bachilleres plantel 12 Nezahualcóyotl.

### ***Criterios de inclusión***

Ser profesor de asignatura

Que accediera a participar en el estudio y que firmara el consentimiento informado

Responder personalmente el cuestionario

### ***Criterios de exclusión***

Profesores que tenían otras actividades asignadas (administrativas).

### ***Criterios de eliminación***

Profesores que tienen varias respuestas en la misma pregunta del cuestionario.

### **Tipo de estudio**

Se trató de un estudio descriptivo, transversal ya que busca especificar las propiedades importantes de las personas y variables sometidos a análisis (Hernández, Fernández & Baptista, 2010); con un diseño no experimental, transversal.

### **Definición Conceptual**

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de quemarse por el trabajo o síndrome de desgaste profesional es un periodo de cansancio físico y emocional resultante de las circunstancias del trabajo o sobrecarga profesional (Freudenberg, 1974).

Ilusión por el trabajo: Deseo de la persona de lograr metas laborales porque supone una fuente de placer personal. El individuo percibe su trabajo atractivo y alcanzar las metas profesionales es fuente de satisfacción personal (Gil-Monte y Olivares, 2007).

Desgaste psíquico: Aparición de agotamiento emocional y físico debido a que en el trabajo se tiene que tratar a diario con personas que presentan o causan problemas (Gil-Monte y Olivares, 2007).

Indolencia: Actitudes de cinismo y de indiferencia del profesional hacia los clientes de la organización. Las personas que puntúan alto en esta dimensión muestran insensibilidad y no se conmueven ante los problemas de las personas hacia los que trabajan (Gil-Monte y Olivares, 2007).

Culpa: La cual consiste en una compleja respuesta emocional ante la propia conducta que la persona considera perjudicial o dañina para sí mismo o para otros, e incluye las siguientes características: (a) excesiva preocupación por el daño ocasionado a uno mismo o a otra persona; (b) enojo contra uno mismo por la propia conducta que ha dado lugar al daño y que la persona la define como una conducta incorrecta, inepta, necia, pecaminosa y/o malvada; (c) temor a ser descubierto y perder la aprobación de los demás y la buena reputación (Gil-Monte & Olivares, 2007).

### **Definición operacional**

Se consideran las respuestas del participante al Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT), en las diferentes subescalas las cuales son ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa. Ilusión por el trabajo. Debido a que los ítems están compuestos de manera positiva, altos niveles de puntuación en esta dimensión son bajos niveles de SQT. Los ítem que son evaluados en esta área son: 1,5,10,15,19, por lo que la puntuación máxima que puede obtenerse en esta área es 20. Las tres dimensiones restantes tienen un sentido negativo, por lo que a mayor puntaje, mayor presencia del SQT. Para desgaste psíquico, los ítems evaluados son 8, 12, 17, 18; el puntaje que puede obtenerse en esta dimensión va de 0 a 16. En Indolencia los ítems a evaluar son 2, 3, 6, 7, 11, 14; el puntaje que se

obtendrá va de 0 a 24. Para culpa, se evalúan los ítems 4, 9, 13, 16, 20; el puntaje a obtenerse es de 0 a 20.

## **Procedimiento**

Se presentó el protocolo de investigación a la Dirección del Colegio de Bachilleres plantel 12 Nezahualcóyotl para solicitar autorización para la realización del estudio. Una vez autorizado, se contactó a los profesores y a aquellos que reunían los criterios de inclusión, se les invitaba a participar en el estudio y se les solicitaba la firma del consentimiento informado. El tiempo total de respuesta del instrumento fue de un promedio de 30 minutos. Se abordó a los profesores durante el descanso para no interferir en su clase. Los datos se analizaron mediante el programa SPSS Statistics v20.

## **Instrumentos**

La elección del instrumento se fundamentó en las propiedades psicométricas para medir la variable dependiente en su validación en una muestra de población mexicana. Por ello se seleccionó el Cuestionario para la Evaluación del síndrome de Quemarse por el Trabajo, versión para profesionales de la educación (CESQ-PE) (Gil-Monte et al, 2009); este instrumento está constituido por 20 ítems con una escala tipo Likert de 5 puntos en una escala de respuestas que va de 4 "Muy frecuentemente", 3 "Frecuentemente", 2 "Algunas veces", 1 "Rara vez", 0 "Nunca"; este instrumento evalúa: (a) Ilusión por el trabajo (5ítems); (b) desgaste psíquico (4 ítems); (c) indolencia (6ítems); y (d) culpa (5ítems).

La versión utilizada fue validada para población mexicana y cuenta con un coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach satisfactorio para las subescalas ilusión por el trabajo = 0.72; desgaste psíquico =0.87; indolencia=0.67; y culpa= 0.78. Alfa de cronbach global 0.70. (Mercado & Gil, 2012). Debido a que la información en México es escasa no se identificó validez concurrente.

### **Análisis de datos**

Se utilizaron análisis de estadística descriptiva como son medidas de tendencia central y medidas de dispersión para describir los resultados de los sujetos en relación al burnout y cada una de las subescalas contempladas en el instrumento.

### **Descripción de la muestra**

Participaron 30 profesores de asignatura. El promedio de edad de los participantes fue de 42.47 años, el profesor más joven era de 28 años y el mayor 60, de los cuales 19 fueron de sexo femenino y 11(36.7) de sexo masculino.

El 53.33% de los participantes estaban casados al momento del estudio, el 36.7% era soltero y 3.3% viudo.

La antigüedad laboral en el plantel fue de 10 años en promedio, mientras que la antigüedad laboral como docente fue de 15 años (Tabla 2).

Tabla 2  
 Datos sociodemográficos de la muestra

		<i>Total (n=30)</i>	
<i>Edad</i>	Media (d.e.) 42.47 (8.97)	<i>Practica algún deporte</i>	<i>f (%)</i> Si 16 (53.3) No 14 (46.7)
<i>Tipo de contratación</i>	<i>f (%)</i> Base 29 (96.7) Temporal 1 (3.3)	<i>Cual deporte practica</i>	<i>f (%)</i>
<i>Otro empleo</i>	<i>f (%)</i> No 22 (73.3) Capacitador 1 (3.3) Clases de danza 1 (3.3) Clases particulares 1 (3.3) Clases primaria 1 (3.3) Comercio 1 (3.3) Músico 1 (3.3) Ama de casa 1 (3.3) Productor 1 (3.3)	Ninguno 14 (46.7) Atletismo y gym 1 (3.3) Barras-pesas 1 (3.3) Caminata 3 (10.0) Cardio 1 (3.3) Danza 1 (3.3) Físico culturismo 2 (6.7) Fitnes 1 (3.3) Futbol 1 (3.3) Natación 2 (6.7) Atletismo 1 (3.3) Varios 1 (3.3) Zumba 1 (3.3)	
<i>Tiene enfermedades crónicas</i>	<i>f (%)</i> No 21 (70.0) Si 9 (30.0)	<i>Que enfermedades crónicas</i>	<i>f (%)</i> Ninguna 21(70.0) Dolor de espalda y cintura 1 (3.3) Hipertensión 1 (3.3) Hipertensión y migraña 1 (3.3) Lumbalgia 1 (3.3) Corazón 1 (3.3) Respiratorias 1 (3.3) Rinitis 1 (3.3) Tendinitis 1 (3.3) Trombosis 1 (3.3)
<i>Toma medicamentos</i>	<i>f (%)</i> No 23 (76.7) Si 7 (23.3)	<i>Antecedentes psicológicos, psiquiátricos o personales</i>	<i>f (%)</i> No 26 (86.7) Si 4(13.3)
<i>Índice de masa corporal</i>	Media (d.e.) 27.70 (4.26)	<i>Horas de sueño promedio</i>	Media (d.e.) 6.46 (1.19)
<i>Número de veces que come al día</i>	Media (d.e.) 3.10 (.84)	<i>Número de alumnos</i>	Media (d.e.) 293.43 (241.19)

<i>Sexo</i>	<i>f (%)</i>	<i>Estado civil</i>	<i>f (%)</i>
Femenino	19 (69.3)	Casado	16 (53.3)
Masculino	11 (36.7)	Soltero	11(36.7)
		Unión libre	1 (3.3)
		Divorciado	1 (3.3)
		Viudo	1 (3.3)
<i>Escolaridad</i>	<i>f (%)</i>	<i>Profesión</i>	<i>f (%)</i>
Licenciatura	25 (83.3)	Profesor	13(43.3)
Carrera técnica	1 (3.3)	Administrador	2 (6.7)
Maestría	4 (13.3)	Bióloga	2 (6.7)
		Educación Dancística	1 (3.3)
		Educación física	1 (3.3)
		Historia	1 (3.3)
		Lengua y literatura	1 (3.3)
		Músico	3 (10.0)
		Pedagoga	1 (3.3)
		Actor	1(3.3)
		Profesor de ingles	2 (6.7)
		Socióloga	2 (6.7)
<i>Antigüedad laboral como docente</i>	<i>Media (d.e.)</i>	<i>Antigüedad laboral en el plantel</i>	<i>Media (d.e.)</i>
	15.70 (10.22)		10.40 (8.13)
<i>Turno de trabajo</i>	<i>f (%)</i>	<i>Horas que labora al día</i>	<i>Media (d.e.)</i>
Mixto	15 (50.0)		7.36 (2.15)
Vespertino	7 (23.3)		
Matutino	8 (26.7)		

## Resultados

A continuación se presentan los resultados totales obtenidos en el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, (CESQT-PE), en la figura 2 se presentan los totales, se observan diferentes niveles de burnout como los son alto, medio y bajo, mostrando un total de 7 sujetos en el nivel alto, 14 sujetos en nivel medio y 7 en nivel bajo, estos resultados se tomaron de sus propias puntuaciones.



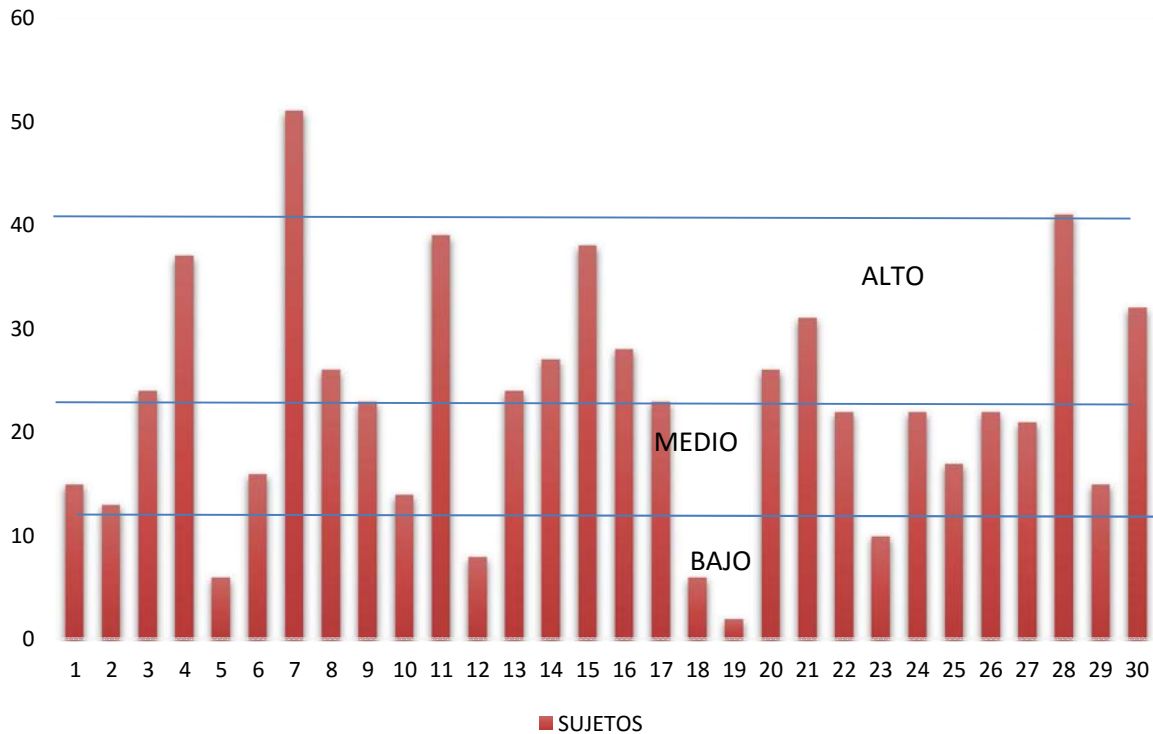


Figura 2. Resultados totales de los percentiles

Hablando de manera general en el factor ilusión por el trabajo los profesores obtuvieron una media de 4.17 con una desviación estándar de 3.21. De manera específica se observó que las mujeres reportaron un puntaje menor con una media de 3.53 en comparación con los hombres que obtuvieron una media de 5.37.

En el factor desgaste psíquico los profesores obtuvieron como resultado una media de 7.33 con una desviación estándar de 4.04. Se observa que en esta ocasión los hombres obtuvieron un puntaje menor con una media de 6.91 en comparación con las mujeres que tuvieron un puntaje más alto con una media de 7.58.

El resultado general en el factor indolencia los profesores obtuvieron una media de 6.57 con una desviación estándar de 4.27. De modo particular se observa que las mujeres obtuvieron un puntaje menor con una media de 5.80 en comparación con los hombres que obtuvieron una media de 7.90.

En el factor culpa los profesores tuvieron como resultado una media de 4.57 con una desviación estándar de 4.13. Se observa que las mujeres obtuvieron un puntaje menor con una media de 4.11 comparando con los hombres los cuales obtuvieron una media de 5.36. En la figura 3 se representan los resultados generales por factor.

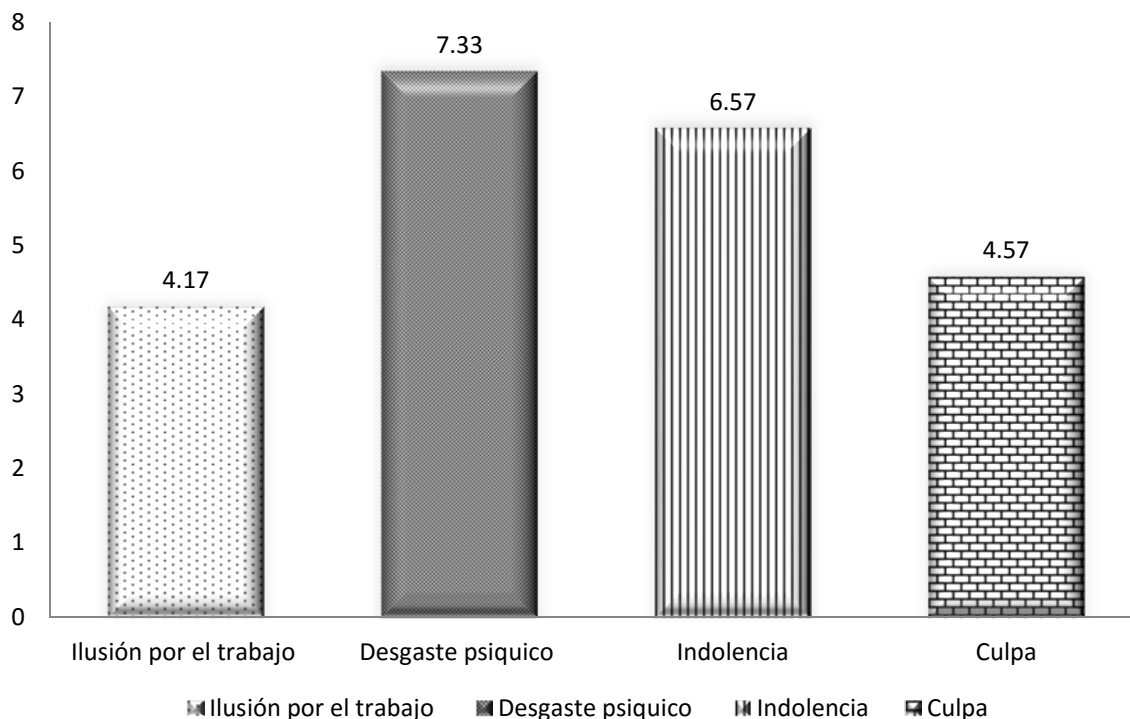


Figura 3. Resultados del CESQT por factor.

De la siguiente manera se incorporan los resultados de las variables sociodemográficas

En cuanto al factor ilusión por el trabajo debido a que este tiene un sentido positivo da como resultado que a mayor puntaje 20, hay menor presencia del síndrome de burnout, al analizar los resultados, se encontró en la variable sexo, que la puntuación máxima en mujeres fue 20 y hombres 19, no tuvo mayores diferencias, mientras que la puntuación más baja fue en mujeres con 8. En conjunto sexo y estado civil los resultados son que la mujer casada tiene una mayor puntuación la cual fue de 20, mientras que las puntuaciones más bajas las obtuvieron las mujeres que son solteras 8. El estado civil que mayor puntuación tiene son los casados con 20, mientras que los solteros tienen un puntaje bajo de 8.

En la variable de turno de trabajo, los de turno matutino y mixto tienen mayor puntuación la cual fue de 20.

En cuanto al factor desgaste psíquico tiene un sentido negativo en los reactivos por lo que a mayor puntaje 16, hay mayor presencia de burnout, encontrando que las mujeres tienen un mayor puntaje de 15, en cuanto al puntaje mínimo fue encontrado en los hombres 1. Las mujeres solteras tienen mayor puntuación el cual es 15, mientras las mujeres que están casadas obtuvieron un puntaje de 1. En estado civil los solteros tienen mayor puntaje el cual es de 15, mientras el puntaje más bajo lo obtuvieron los casados con 1. En el turno de trabajo los profesores del turno matutino obtuvieron una puntuación más alta que fue de 15, mientras en el turno mixto se obtuvo un puntaje de 1.

En el factor de indolencia tiene un sentido negativo en los reactivos por lo que el mayor puntaje es de 24. La puntuación es más alta en hombres los cuales obtuvieron un puntaje de 18, mientras que el puntaje mínimo fue en mujeres con 0. Los hombres viudos son los de mayor puntaje el cual fue de 18, en cuanto al mínimo fue en mujeres casadas 0. En el estado civil el puntaje más alto fue de 18 en un viudo mientras que el más bajo fue en los solteros y casados con puntaje de 0. Referente a turno de trabajo presentan mayor puntuación los de turno mixto con 18, mientras que los de vespertino presentan puntuaciones bajas 0.

El factor culpa tiene un sentido negativo en los reactivos por lo que el mayor puntaje es de 20. Las mujeres presentan una puntuación alta en la cual el máximo es de 15, mientras que el puntaje más bajo fue en hombres con 0. La puntuación es mayor en mujeres solteras la cual fue de 15, mientras que la mínima fue en hombres solteros con 0. En el estado civil el puntaje más alto fue de 15 en los solteros, mientras que el mínimo fue de 0 en casados. El turno vespertino es el más alto sobre la puntuación ya que tiene 15, el puntaje más bajo lo obtuvieron los de turno matutino con 0.

Se presenta una relación de los percentiles por factor debido a que esto se utilizó para poder sacar los resultados de los profesores (tabla 3).

Tabla 3 Percentiles de los Factores de Burnout.

<b>Factor</b>	<b>Bajos</b>	<b>Medios</b>	<b>Altos</b>
<b>Ilusión por el trabajo</b>	$\leq 2$	3-6	$\geq 7$
<b>Indolencia</b>	$\leq 3$	4-8	$\geq 9$
<b>Culpa</b>	$\leq 1$	3-6	$\geq 7$
<b>Desgaste Psíquico</b>	$\leq 4$	5-10	$\geq 11$
<b>Total</b>	$\leq 15$	16-28	$\geq 29$

Debido a que el instrumento no cuenta con puntos de cortes para interpretar los resultados, se decidió obtener los cuartiles de las puntuaciones de la muestra con el fin de dividir por puntuaciones y poder identificar a los sujetos de los extremos.

Con base en la identificación de los cuartiles se seleccionó a los sujetos de los grupos extremos y se formaron dos grupos; el primero con los sujetos cuyas puntuaciones se ubican en el primer cuartil y en el grupo dos se incluyeron a los profesores con puntuaciones en el rango del cuartil. En la tabla 4 se muestran las calificaciones por factor de los sujetos del grupo 1, en donde se puede observar que las puntuaciones más bajas están en el factor culpa junto con el factor ilusión por el trabajo, mientras que los factores altos dentro de las puntuaciones de los cuartiles bajos se encuentran indolencia y desgaste psíquico.

Tabla 4

Resultados de cuartiles bajos por sujeto

<b>GRUPO 1</b>	sujeto 2	sujeto 5	sujeto 10	sujeto 12	sujeto 18	sujeto 19	sujeto 23
ilusión por el trabajo	3	0	4	2	3	1	3
indolencia	4	4	5	0	2	0	3
culpa	2	0	1	2	0	0	1
desgaste psíquico	4	2	4	4	1	1	3

En la tabla 5 se muestran las calificaciones por factor de los sujetos del grupo 2, en donde se observan las puntuaciones más altas en el factor ilusión por el trabajo, mientras que en los factores indolencia y culpa resaltan resultados variados en algunos sujetos, mientras que el más prevalente dentro de los sujetos es el desgaste psíquico.

Tabla 5

Resultados de cuartiles altos por sujeto

<b>GRUPO 2</b>	sujeto 4	sujeto 7	sujeto 11	sujeto 15	sujeto 21	sujeto 28	sujeto 30
ilusión por el trabajo	5	7	8	8	7	2	5
indolencia	12	18	10	13	4	12	9
culpa	9	14	9	6	12	15	8
desgaste psíquico	11	12	12	11	8	12	10

Como complemento al reporte se obtuvo la correlación entre los factores de burnout y las variables sociodemográficas encontrando que:

Debido a que la investigación tiene una muestra de 30 individuos se permite realizar la correlación; observando que la mayoría de la correlación impacta negativamente de una forma baja en las variables, con excepción a la variable turno la cual correlaciona de manera positiva.

La correlación que se manifiesta en la tabla 6, indica que en ilusión por el trabajo, ante menor edad hay mayor ilusión, el número de hijos se asocia negativamente, es decir a menor número de hijos se observa mayor ilusión por el trabajo, en antigüedad como docente y antigüedad en el plantel entre menos antigüedad hay mayor ilusión por el trabajo para los profesores.

La indolencia se correlaciona negativamente, cuando tienen una cantidad menor de hijos, y entre mayor sea la antigüedad en el plantel.

La culpa se asocia tanto en la antigüedad docente como en antigüedad en el plantel, ya que entre más años se haya laborado se presenta culpa.

Por ultimo en desgaste psíquico manifiesta correlación negativa en antigüedad en el plantel.

El turno no correlaciona, con el burnout.

Tabla 6

*Correlación entre los factores de burnout y variables sociodemográficas*

	<b>Edad</b>	<b>Número de hijos</b>	<b>Antigüedad como docente</b>	<b>Antigüedad en el plantel</b>	<b>Turno</b>
Ilusión por el trabajo	-.438*	-.443*	-.516**	-.443*	-.090
Indolencia	-.261	-.384*	-.277	-.442*	.188
Culpa	-.131	-.259	-.367*	-.385*	.088
Desgaste psíquico	-.287	-.016	-.339	-.456*	.236

\*\* Significancia menor a 0.01

\*Significancia menor a 0.05



## Discusión

El objetivo de la investigación es determinar la sintomatología de burnout en los profesores del Colegio de Bachilleres plantel 12 Nezahualcóyotl, describir la sintomatología de burnout de acuerdo a los factores incluidos en el síndrome.

Los siguientes resultados se compararon con un estudio similar llamado "Análisis de la salud y burnout" Cristia & Galicia, 2009, en el cual se midió la prevalencia de burnout en profesores mexicanos. Los resultados obtenidos en esta investigación coinciden a los encontrados en el estudio de análisis de la salud y burnout en profesores mexicanos en relación a que el factor desgaste psíquico es el que muestra puntajes más altos en comparación con los otros tres factores como son ilusión por el trabajo, culpa e indolencia; En el estudio de profesores mexicanos se muestra que el efecto del desgaste emocional sobre la salud es considerable en la muestra de profesores. En el entorno con los profesores de nivel bachillerato, el desgaste emocional duplica a la falta de logro en la determinación de la salud. Puede considerarse con fundamento en los datos que la salud de los profesores se vio mermada por los dos factores del burnout.

Un estudio a considerar por las similitudes es, "Prevalencia de síndrome de quemarse por el trabajo en profesores mexicanos" Roja et al. 2008; en él, se encontró que el 3% de los participantes presentaban baja ilusión por el trabajo, 37.4% puntuaciones altas en desgaste psíquico, 4.70% altos niveles de indolencia y para culpa 9.70%. Los hombres presentaron niveles más bajos en ilusión por el trabajo y en desgaste psíquico que las mujeres. Considerando la edad los niveles más altos del SQT se dieron entre

los 41 y 50 años. En el presente estudio realizado si bien no hay puntos de corte, se observa que la prevalencia de los factores que el estudio anterior obtuvo es la misma que se muestra en este estudio, los resultados obtenidos en éste estudio debido a que en el factor Ilusión por el trabajo obtiene una media de 4.17, en desgaste psíquico 7.3, en indolencia 6.57 y por último en culpa se obtuvo una media de 4.57. Tomando como punto referencial desgaste psíquico obtuvo puntuaciones y porcentajes altos en ambas muestras, el factor ilusión por el trabajo tuvo coincidencias en ambos resultados debido a que se obtuvieron puntuaciones bajas.

En el siguiente comparativo se tomó en cuenta el estudio realizado en la ciudad de Guadalajara México a nivel licenciatura, este estudio se llamó: Factores Psicosociales y Burnout en docentes del Centro Universitario de Ciencias de las Salud Moreno et.al. 2006; el estudio toma como referente el instrumento aplicado Maslash Burnout Inventory (MBI) arrojando un resultado de 52.7% de los sujetos califica con síndrome de burnout, presentándose las tasas más altas en la mujeres 64.2% y los solteros(as) con 61.7%; los resultados mostrados en el presente estudio, muestra que todos los sujetos presentan nivel de burnout clasificado en alto, medio o bajo. Las manifestaciones más altas fueron registradas en la “falta de realización personal y en el trabajo” con un 39%, este factor tampoco coincide en el estudio ya que en ilusión por el trabajo el porcentaje es menor con una media de 4.17. El “agotamiento emocional” con un 24.7%, aquí tampoco se encuentra una coincidencia ya que en factor desgaste psíquico arroja una puntuación mayor comparado al estudio basado en MBI. Por último se comparó el resultado de “despersonalización” con 6.2%, en el factor indolencia de éste estudio se encontró que en el Estado de México hay una indolencia alta

comparado con el resultado arrojado en el MBI que fue realmente baja, concluyendo que no hay coincidencia en este factor.

El “estudio sobre el burnout en las instituciones de educación superior del estado de Yucatán” Alcántara & Serrano, 2013; se realizó en un periodo de un año, explorando las tres dimensiones que conforman el síndrome: agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en relación con los demás y sentimientos de inadecuación en las tareas que se han de desarrollar. En el estudio se alcanzaron los valores más altos en agotamiento emocional, la antigüedad en la institución que iba de 11 a 20 años tuvo diferencias estadísticamente con el agotamiento y la despersonalización debido que el agotamiento principalmente físico se relaciona con un bajo rendimiento académico. Tomando en cuenta el resultado del párrafo anterior y enfatizando en el resultado del agotamiento emocional el cual es el más alto coincide con el resultado de este estudio ya que el factor desgaste psíquico también es el más alto. Tomando en cuenta que la correlación presentada menciona que desgaste psíquico manifiesta correlación en antigüedad en el plantel, mientras más años se haya laborado en este plantel mayor desgaste psíquico tendrá el sujeto.

Cabe mencionar que aunque la mayoría de los resultados de los estudios coinciden con este, la muestra con la que se trabajó no fue suficiente para abordar ese comparativo, estos hallazgos se relacionaron con una metodología diferente.

## **Conclusión**

El objetivo de la presente investigación consistió en determinar la sintomatología de burnout en profesores del Colegio de Bachilleres plantel 12 Nezahualcóyotl, además de describir la sintomatología de burnout de acuerdo a los factores incluidos en el síndrome.

A través de la evaluación se determinó que en la muestra estudiada existe sintomatología de burnout en diferentes niveles. Los síntomas más presentes en los profesores fueron desgaste psíquico e indolencia.

A partir de los resultados obtenidos se concluye que el burnout en profesores es un problema de gran relevancia social, debido a las implicaciones que tiene para quien lo padece, ya que afecta de manera importante la salud e interacción en varios niveles: se experimenta fatiga prolongada, trastornos del sueño, existe mayor propensión a alergias e infecciones, además de desórdenes gastrointestinales. En el aspecto emocional y de actitud, hay cambios de humor, irritabilidad, ansiedad, soledad, impotencia, depresión, insatisfacción, apatía y un menor compromiso laboral, entre otros. Afecta la interacción social e interpersonal, lo que podría reflejarse en la calidad e incluso la cantidad de relaciones sociales, además del deterioro en las relaciones con los estudiantes. Existe deterioro significativo en el desempeño laboral, reducción de la cantidad y calidad del trabajo, ausentismo laboral y propensión al abandono. Sin

embargo, también es importante destacar que el que un solo profesor padezca este síndrome afecta a muchos, los estudiantes son los más afectados.

Entre las limitaciones de esta investigación se encuentran la dificultad para hacer generalizaciones debido al reducido número de participantes, sin embargo, los resultados puede tomarse como un indicador de la magnitud del problema.

Se debe considerar entre las perspectivas futuras de investigación el desarrollo de intervenciones preventivas (a nivel individual y grupal) cuya efecto sea puesto a prueba en instituciones educativas de nivel bachillerato y cualquier otro nivel, además de intervenciones psicológicas para aquellos profesores que ya presentan el síndrome de burnout, intervenciones para el manejo de la sintomatología y que permitan a los profesores desarrollar habilidades que les ayuden a lidiar de mejor forma con las presiones a las que están expuestos en su ambiente laboral.

Finalmente, se puede afirmar que el presente estudio constituye una contribución a la literatura de investigación de burnout en profesores en población mexicana y puede servir como referente para otras investigaciones de nivel básico.

## Referencias

- Alcántara, S. M. & Serrano, M. D. (2013). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente. *Psicología y Salud*, 19 (2) ,pp.197-206.
- Aldrete, M.; Pando, M.; Aranda, C. & Balcazar, N. (2003). Síndrome de burnout en maestros de educación básica nivel primaria de Guadalajara. *Revista Jalisco*. Vol.1, 11-16.
- Almendro, P. & De Pablo, G. (2001). *Síndrome de Burnout*. Disponible en <http://www.diezminutos.org/burnout.html>.
- Apiquian, A. (2007). *El síndrome de Burnout en las Empresas*. Recuperado de: <http://www.anahuac.mx/psicologia/Apiquian,A>.
- Baker, D. & Karasek, R. A. (2000). *Stress: Occupational health recognizing and preventing work-related disease and injury*. 4 ed. Philadelphia.
- Borquez, S. (2004). Burnout o estrés circular en profesores. *Pharos*, 1 (11), pp.23-24.
- Bosqued, M. (2008): *“Quemados: El Síndrome de Burn Out: Qué es y Cómo Superarlo”*.Barcelona: Paidós.
- Campbell, J., Prochazka, A. & Gopal, R. (2011). The Need for a Uniform Use of the Construct of Burnout (Letters to the Editor). *Academic Medicine* 86 (6): pp. 661.

- Castro, R. (2005). *Síndrome de Burnout o desgaste profesional*. Breve referencia a sus manifestaciones en profesores universitarios. Anuario 28. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Cladellas, R. & Castello, A. (2011). Percepción del estado de salud y estrés de profesorado universitario. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 9, pp.217-240.
- Correa, Zamanda, Muñoz, Isabel, Chaparro. & Andrés. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayan, Colombia. *Revista de Salud Pública* (número especial),pp. 589-598.
- Costa, P., Somerfield, M. & McCrae, R. (1996). *Discovery strategies in the Psychology of action*. Londres: Academic Press.
- Cristiá, C. C. & Galicia, F. A. (2009). Análisis de la salud y burnout en profesores mexicanos. *Revista Reinserción Laboral*, 168.
- Davis, B. (2010). Preventing clergy Burnout: Assessing the value of a mindfulness-based intervention as part of a holistic clergy wellness program. *Psychology Chestnut Hill College In Partial Fulfillment of the Requirements of the Degree Doctor of Psychology*. pp. 126.
- Díaz, C. D., Hernández, E., Rolo, G., Galván, F. E., Fraile, M. & Loayssa, G. (2012). *Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo*. Consejería de empleo, Industria y Comercio de Gobierno De Canarias y Universidad de la Laguna. Disponible en web

[http://www.gobiernodecanarias.gov/cicnt/icacel/documentos/manualcarga\\_mental.pdf](http://www.gobiernodecanarias.gov/cicnt/icacel/documentos/manualcarga_mental.pdf).

Fernández, A. M. (2008). Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos: Tres Estudios Facticos. *Ciencia y Trabajo*, 10 (30) 120-125.

Franca, A. C. & Rodrigues. (2005) *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomatica*.  
Sao Paulo, Atlas.

Freudenberg, H. (1974). Staff Burn-out. *Journal of social issues*, 30 (1): pp.159-165.  
New York.

Gil-Monte, P. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Electronica InteracaoPsy*, 1, pp. 19-33.

Gil-Monte, P.R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.  
*Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29, 2, 237-241.

Gil-Monte, P. & Olivares, V. (2007). *Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (Burnout) en profesionales de atención a clientes de Chile*. “5to Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales” Santiago de Chile.

Gil-Monte, P. R., Unda S., & Sandoval J.I. (2009). Validez factorial del “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, 23(3), pp.205-214.

González, M.T. & Landero, R. (2006). Síntomas psicossomáticos y teoría transaccional del estrés. *Ansiedad y Estrés*, 12(1), pp.45-61.

Gradjean, E. (1998). *Manual de ergonomía*. Porto Alegre, Bookman.



- Grau, J. (2005) *Estrés, salutogénesis y vulnerabilidad: repercusiones para la Psicología de la Salud contemporánea*. En E. Hernández y J. Grau (Eds.), *Psicología de la salud: fundamentos y aplicaciones* (pp.113-178). Guadalajara, México: Centro Universitario de Ciencias de la Salud.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. 5ta edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Instituto Americano del Estrés (2009). *Stress*. Recuperado de: <http://www.stress.org>
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestres para profesores*. Barcelona, España: Ediciones Octaedro.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: A review. *Educational Review*, 29. pp.299-306.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress, coping and adaptation*. New York, EE.UU: Springer.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (2000). Estrés y emoción. *Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Bilbao. DDB.
- Levitini, M. (2002) *El Estres: Un abordaje multiple*; Editorial Castiglioni; Buenos Aires.
- Maslach. C. (1976). *Burned-out*. *Human Behavior*, 5, pp. 16-22.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. New York: Prentice Hall Press

- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory* (Research Edition). Palo Alto: Consulting Psychologist Press
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (2 ed.). Palo Alto, CA. Consulting Psychologist Press.
- Mercado, A. & Gil-Monte P.R. (2012). Características psicométricas del “Cuestionario para la evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo” en maestros mexicanos. *Revista de Educación*, pp.359,260-273.
- Merin, J.; Cano, A. & Tobal, M. (1995): “El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención.” *En ansiedad y estrés*, vol. 1. N. 2-3, pp. 113-130
- Montero, M. J. & García, C.J. (2010). A newer and broader definition of burnout: Validation of the "Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36)". *BMC Public Health* (10): pp. 302.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. & González, J.L. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las organizaciones*, 16, pp. 151-171.
- Moreno- Jiménez, B., Oliver, C. & Aragoneses, A. (1993). *Configuración específica del estrés laboral asistencial en el profesorado de educación media*. Madrid: Centro Nacional de Investigación Educativa (CIDE).
- Moreno, M., Aranda, C., Aldrete, M. G., Flores, E. & Pozo, E. (2006). Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario deficiencias de la salud. *Investigación en Salud*, 7(3), pp.173-177.

- Moriana, J. & Herruzo, J. (2004). Estrés y Burnout en profesores. *International journal of clinical and health psychology*, 3 (4), pp.597-621.
- Ortega, V. J. (1999), Estrés y trabajo, en Medspain, *Revista de Medicina y Salud en Internet*, No. 3
- Otero-López, J. M., Castro, C., Villar, E. & Santiago, M. J. (2009). Job dissatisfaction and burnout in secondary school teachers: Students disruptive behaviour and conflict management examined. *European Journal of Education and Psychology*, 2, pp.99-111.
- Pazos, J. & Rodriguez, S. (2007). *Desgaste profesional de los profesores: síndrome de burnout*. Tesis de Licenciado en psicología. FES Zaragoza, UNAM.
- Quiceno, J. & Vinaccia, S. (2007). *Burnout: Síndrome de Quemarse en el Trabajo*. Acta Colombiana de Psicología, 10(2), pp.117-125.
- Richard, C. (1995). *Stress without distress in baccalaureate nursing education*. Pedagogique Desencadrements, 4, pp. 35-40
- Roja, S. U., Ocaña, J. I. S. & Gil-Monte, P. R. (2007). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT)(burnout) en maestros mexicanos. *Información psicológica*, (91-92), pp.53-63.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa: Procedimiento para su diseño y validación*. Barquisimetro, Centro de Investigación y Desarrollo en Educación y Gerencia (CIDEG).
- Sánchez, E. P. (2008). *Psicología Clínica*. México: Manual Moderno.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.

Selye, H. (1976). *Stress*. Utrecht: Het Spectrum.

Selye, H. (1982). *"The story of the adaptation syndrome"*. Montreal, Acta.

Sicilia, M. (2013). *El Estrés Docente*. Disponible en:

<http://www.slideshare.net/achristin/docente-estres>.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort-low reward conditions at work.

*Journal of Occupational Health Psychology*, 1, pp.27-43.

Stravoula, L. (2004) La organización del trabajo y el estrés: estrategias de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales.

OMS: Ginebra. *Consulting Psychologist Press*, 20, 18-22.

Thomae, M., Ayala, E., Sphan, M. & Stortti, M. (2006). Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la Salud. *Revista de postgrado de la cátedra de medicina*, 153(7), pp.18-21.

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

Imagen <http://www.scielo.org.co/img/revistas/psdc/v29n1/v29n1a03-1.jpg>

Unda, R. S.; Sandoval, O., Jorge I. & Gil- Monte P. (2008). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. *Información psicológica* (91-92) pp.53-63.

UNESCO (2005) Condiciones de trabajo y Salud docente: Estudios de caso en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. UNESCO: Santiago.

Valdivia, C. G.; Avendaño, B. C. & Bastias, S. (2003). Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile: Informe final de proyecto. Santiago de Chile. *Facultad de Medicina y Ciencias Sociales*, Pontificia Universidad Católica de Chile. P.109.

World Health Organization. (2011). *International Classification of Diseases*. Recuperado de <http://www.who.int/classifications/icd>.

# Anexos

## Anexo 1

“Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo”, versión para profesionales de la educación (CESQT-PE).

0-Nunca; 1-Raramente (algunas veces al año); 2-A veces (algunas veces al mes); 3-Frecuentemente (algunas veces por semana); 4-Muy frecuentemente (todos los días).

1. Mi trabajo me supone un reto estimulante.	0	1	2	3	4
2. No me apetece atender a algunos alumnos	0	1	2	3	4
3. Creo que muchos alumnos son insoportables.	0	1	2	3	4
4. Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.	0	1	2	3	4
5. Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.	0	1	2	3	4
6. Creo que los familiares de los alumnos son unos pesados.	0	1	2	3	4
7. Pienso que trato con indiferencia a algunos alumnos.	0	1	2	3	4
8. Pienso que estoy saturado/a por el trabajo.	0	1	2	3	4
9. Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo.	0	1	2	3	4
10. Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.	0	1	2	3	4
11. Me apetece ser irónico/a con algunos alumnos.	0	1	2	3	4
12. Me siento agobiado/a por el trabajo	0	1	2	3	4
13. Tengo remordimiento por algunos de mis comportamientos en el trabajo	0	1	2	3	4
14. Etiqueto o clasifico a los alumnos según su comportamiento	0	1	2	3	4
15. Mi trabajo me resulta gratificante.	0	1	2	3	4
16. Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.	0	1	2	3	4
17. Me siento cansado/a físicamente en el trabajo.	0	1	2	3	4
18. Me siento desgastado/a emocionalmente.	0	1	2	3	4
19. Me siento ilusionado/a por mi trabajo	0	1	2	3	4
20. Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo	0	1	2	3	4

## Anexo 2



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Investigador principal:

Nombre: Yadira Marcela Pérez Cortez

Teléfono: 42105049

Correo electrónico: yadira-marcela@hotmail.com

Título del proyecto:

Estudio descriptivo del síndrome de burnout en profesores de nivel medio superior.

Versión del consentimiento: 2015

Sitio donde se realizara: Colegio de Bachilleres Plantel 12 Nezahualcóyotl.

A través de este documento le invitamos a participar en esta investigación, que tiene como objetivo evaluar qué tan estresado se encuentra y cómo afecta el estrés en su vida laboral.

Es importante recordarle que su participación es absolutamente voluntaria. De igual forma, en caso de tener dudas o requerir de aclaraciones sobre los procedimientos, riesgos, beneficios o cualquier asunto relacionado con la investigación, puede exponerlas en cualquier momento a la investigadora antes mencionada quien buscara resolver sus dudas.

Este estudio se llevará a cabo durante los meses de mayo a junio del presente año. Se espera que participen por lo menos 30 personas en este proyecto, todos profesores del Colegio de Bachilleres Plantel 12 Nezahualcóyotl.

Los resultados obtenidos ayudarán a establecer un perfil sobre el estrés de los profesores de dicha institución y probablemente mejorar la atención psicosocial brindada a los profesores que sean evaluados en un futuro. Esta investigación no busca obtener beneficio económico alguno para la investigadora.

El riesgo de participar en esta investigación es muy bajo. De cualquier forma, se le brindará apoyo psicológico en caso de que lo requiera. Es importante que recuerde que se puede reservar el derecho a



contestar cualquier cuestionamiento que le resulte incomodo durante la evaluación; sin que afecte su trabajo.

Todos los registros que se hagan se identificarán con un número o código, nunca con su nombre. Si los resultados del presente estudio son publicados, usted no será identificado.

Usted no será recompensado económicamente por su participación en este protocolo, en caso de requerir atención psicológica como consecuencia de su participación en este estudio, será referido a un servicio de psicología.

USTED ENTIENDE QUE SU PARTICIPACION ES **VOLUNTARIA** EN CUALQUIER MOMENTO PUEDE RETIRAR SU CONSENTIMIENTO A PARTICIPAR EN EL ESTUDIO.

En caso de dudas sobre el estudio que surjan ante, durante o después de este, podrá consultarla con la investigadora Yadira Marcela Pérez Cortez al teléfono 42105049.

Si acepta participar, debe firmar el presente consentimiento informado que implica que usted ha comprendido su contenido. Este formulario debe ser firmado antes de llevar a cabo cualquier evaluación. Usted recibirá una copia del mismo.

Yo: \_\_\_\_\_ declaro que estoy de acuerdo en participar en el proyecto de investigación “Estudio descriptivo del síndrome de burnout en profesores de nivel medio superior” cuyo objetivo, beneficios y riesgos me fueron especificados por la investigadora. Ella me ha ofrecido, al momento de firmar la presente, aclarar cualquier duda o contestar cualquier pregunta que surja durante el desarrollo del cuestionario.

Estado de México., a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2015.

PARTICIPANTE

Nombre: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Firma Investigador:

\_\_\_\_\_

Yadira Marcela Pérez Cortez.

Tel. 42105049

### Anexo 3



#### FICHA DE IDENTIFICACION

Edad	Sexo	Estado civil	Escolaridad	Número de hijos	Profesión	Antigüedad laboral como docente	Antigüedad laboral en el plantel	Turno de trabajo

Horas que labora al día	Tipo de contratación	Otro empleo	Practica algún deporte ¿Cuál?	Tiene enfermedades crónicas ¿Cuál?	Toma medicamentos	Antecedentes psicológicos, psiquiátricos o personales

Índice de masa corporal	Horas de sueño promedio	Número de veces que come al día	Número de alumnos