

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL
DOCENTE DE PRIMARIA Y SECUNDARIA EN
ALLENDE, NUEVO LEÓN, MÉXICO

TESIS

PRESENTADA EN CUMPLIMIENTO PARCIAL DE LOS
REQUISITOS PARA OBTENER EL GRADO DE
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

POR:

MARISOL VÁZQUEZ SANJUAN

MAYO DE 2016

Universidad de Morelos

Facultad de Psicología

NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL
DOCENTE DE PRIMARIA Y SECUNDARIA EN
ALLENDE, NUEVO LEÓN, MÉXICO

Tesis

Presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Licenciatura en Psicología Clínica

por

Marisol Vázquez Sanjuan

Mayo del 2016

RESUMEN

NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL
DOCENTE DE PRIMARIA Y SECUNDARIA EN
ALLENDE, NUEVO LEÓN, MÉXICO

Por

Marisol Vázquez Sanjuan

Asesora: Ana Lucrecia Salazar Rodríguez

RESUMEN DE TESIS DE LICENCIATURA

Universidad de Montemorelos

Facultad de Psicología

Título: NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE PRIMARIA Y SECUNDARIA EN ALLENDE, NUEVO LEÓN, MÉXICO

Investigadora: Marisol Vázquez Sanjuan

Asesora: Ana Lucrecia Salazar Rodríguez, doctora en Educación Administrativa

Fecha de terminación: mayo de 2016

Problema

En la actualidad las dificultades relacionadas con el síndrome de Burnout prevalecen en el recinto laboral de los establecimientos educativos. El propósito de este trabajo conocer el nivel de Síndrome de Burnout en los profesores y profesoras que laboran en las escuelas primarias y secundarias en el municipio de Allende, Nuevo León, México y si existe relación con la edad, género, estado civil y los años de antigüedad docente laboral.

Metodología

El estudio es de diseño descriptivo y correlacional de tipo transversal. La unidad de observación fueron los profesores de las escuelas primarias y secundarias del municipio de Allende, Nuevo León, en México. Las pruebas de significación estadística utilizadas en esta investigación fueron análisis objetivo de varian-

za (ANOVA), t de Student, correlación de r Pearson; estadística descriptiva y medida de tendencia central (media, mediana y moda), así como medidas de dispersión estándar.

Resultados

Los resultados obtenidos en esta investigación no arrojan datos significativos que relacionen el Síndrome de Burnout con las variables demográficas.

Conclusiones

Entre los resultados encontrados en este trabajo se concluye que hay un mínimo porcentaje de Síndrome de Burnout en los docentes de Allende, Nuevo León, México.

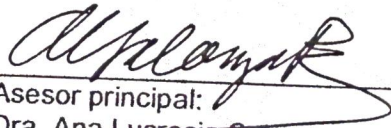
SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE NIVEL BÁSICO
EN ALLENDE, N.L., MÉXICO

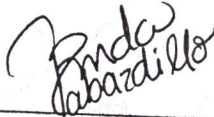
Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Licenciatura en Psicología Clínica

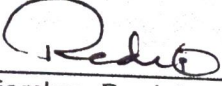
por

MARISOL VÁZQUEZ SANJUAN

APROBADA POR LA COMISIÓN:


Asesor principal:
Dra. Ana Lucrecia Salazar


Miembro: Mtra. Brenda Tabardillo V.


Miembro: Dr. Jaime Rodríguez

13.05.2016
Fecha de aprobación

RECONOCIMIENTOS

En primer lugar le doy gracias a Dios, por la gran oportunidad de permitir culminar otra etapa y logro de mi vida, sobre todo en la carrera profesional que me ayudó y me dirigió con altas y bajas dentro de los años académicos, pero con grandes bendiciones y aprendizajes.

Gracias a mis hermanas y hermano, por su apoyo incondicional y sus aportes a mi educación, su ánimo, sus consejos, tiempo, por sus sacrificios, esfuerzos, paciencia y sobre todo son parte de mi inspiración para seguir adelante hasta lo último.

Gracias a mis padres: Mauro Vázquez Jiménez, que haciendo un sacrificio me ayudó y me brindó su apoyo hasta el último momento de su vida, me motivó e instó a seguir y Demetria Sanjuan Soriano, por el aporte que hizo para mi educación, la gran oportunidad que me brindó al apoyarme en mi decisión de prepararme con mis estudios, por su tiempo de escucharme y aconsejarme, por sus esfuerzos, desvelos, paciencia. Es una mujer que con su ejemplo me hace seguir adelante hasta lo último, gracias a ellos y a Dios estoy donde estoy. Gracias a mi mamá que nunca se dio por vencida y siempre está al frente instándome seguir adelante a pesar de las dificultades y al lado de nuestro Dios.

Gracias a cada uno de mis profesores, quienes me inspiraron cada día a aprender algo nuevo, por su tiempo, paciencia y comprensión en la enseñanza. Gracias en especial a mis asesores. A la Dra. Ana Lucrecia Salazar, por su dedicación, tiempo, paciencia y todo su apoyo incondicional que recibí de su parte en esta investigación. Al Dr. Jaime Rodríguez el metodólogo que fue parte crucial en

esta investigación. A la Mtra. Brenda Tabardillo, por su aporte, participación y apoyo en esta investigación.

Por último, agradezco a todas aquellas personas y compañeros que me instaron a seguir y que me han animado. A mis amigos que han estado presentes brindándome momentos de apoyo y momentos inolvidables, en especial a los que han estado instándome día con día a seguir y que confían en mí.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	v
RECONOCIMIENTO	vi
Capítulo	
I. INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes.....	5
Importancia y justificación del problema.....	7
Planteamiento del problema	8
Declaración del problema	10
Objetivo	10
Hipótesis.....	10
Limitaciones.....	11
Delimitaciones	11
Definición de términos	11
II. MARCO DE REFERENCIAS	13
Síndrome de Burnout en docentes	13
Síndrome de Burnout y edad.....	24
Síndrome de Burnout y género	25
Síndrome de Burnout y estado civil	27
Síndrome de Burnout y años de experiencia docente	28
III. METODOLOGÍA	31
Diseño de investigación.....	31
Población.....	32
Instrumentos.....	32
Variables de estudio	34
Variables dependiente.....	34
Variables independientes.....	35
Operacionalización de variables	35
Hipótesis nula	35
Operacionalización de hipótesis	36
Recolección de datos	36
Proceso y técnicas estadísticas para el análisis de datos	36
IV. RESULTADOS	38
Introducción	38

Descripción demográfica	38
Edad.....	39
Género	39
Estado civil	40
Antigüedad laboral	40
Comportamientos de las variables	41
Síndrome de Burnout.....	41
Agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional.....	43
Agotamiento emocional	43
Cinismo.....	44
Resultado de las pruebas de hipótesis	45
Hipótesis 1	45
Hipótesis 2	45
Hipótesis 3.....	46
Hipótesis 4.....	46
Resumen del capítulo.....	47
V. RESUMEN, DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	49
Resumen	48
Discusión	49
Conclusiones	51
Recomendaciones	52
A futuras investigaciones.....	53
Apéndice	
A. Instrumento	54
B. Solicitud de instrumento	57
C. Operacionalización de las variables.....	59
D. Datos demográficos, comportamiento de la variable y prueba de hipótesis	62
LISTA DE REFERENCIAS.....	83

LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de hipótesis nulas.....	36
2. Descriptivos de los ítems del Síndrome de Burnout.....	41
3. Dimensiones de Síndrome de Burnout.....	43

LISTA DE FIGURAS

1. Histograma de edad.....	39
2. Histograma de años de antigüedad laboral.....	40
3. Nivel de Síndrome de Burnout.....	42

CAPÍTULO I

NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

INTRODUCCIÓN

Los docentes, a través del tiempo han vivido cambios sociales, reformas políticas y educativas con mucha rapidez. En estos últimos años se exige más preparación en la docencia para que satisfagan las demandas educativas que se esperan, aunque algunas veces parecen contradictorias, ya que son inevitables las reformas educativas y diferentes roles, al parecer la naturaleza de su trabajo ha generado constante tensión que se observan con cierta incertidumbre, pues no hay suficientes recursos y tampoco existe una buena imagen de los docentes en la sociedad, agregando los problemas de conducta de los alumnos así como la falta de motivación al aprendizaje; todo esto ocasiona estrés crónico que empieza a generar fatiga y otros malestares. Como también la percepción de poca valoración social y económica puede ser generadora de frustración y agotamiento los cuales son factores que se asocian a lo que se llama “Síndrome de Burnout” (Llorens, García y Salanova, 2005; Prieto Ursua y Bermejo Toro, 2006; López, Limones, Valdez y Valdez, 2010 y Mercado Salas y Noyola Cortés, 2011).

El malestar docente se refiere al conjunto de consecuencias negativas que afectan la personalidad del profesor a partir de la acción combinada de condiciones

psicológicas y sociales en que ejerce la docencia (Esteve, 1987, citado en Bermejo Toro y Prieto Ursúa, 2005).

Algunas consecuencias importantes del malestar docente se encuentran a nivel conductual que perjudica el compromiso laboral, disminuye su rendimiento, se ausenta del trabajo por enfermedad, traslado o abandono profesional, se inhibe o es rutinario, etc. Otras consecuencias tienen un paralelismo con lo psicológico como el cansancio, no se sienten satisfechos (no hay reconocimiento de su trabajo), se irrita con facilidad, tiene insomnio, muestra ansiedad, depresión, adicciones y el síndrome de quemarse por el trabajo o Burnout (Prieto Ursua y Bermejo Toro, 2006). Añaden estos autores que a nivel fisiológico, presenta quejas somáticas y algunas enfermedades relacionadas con el estómago o el corazón, como úlceras, hipertensión y trastornos cardiovasculares.

La docencia es una profesión afectada por el síndrome de Burnout, así como los profesionistas que prestan un servicio de asistencia a otras personas (Tifner, Martínez, Albanesi y Bortoli, 2006).

En los años setentas (1974) Herbert Freudenberger (USA) puntualizo por primera vez el deterioro profesional con el término “síndrome de Burnout” de carácter clínico. Básicamente este cuadro explica el proceso del deterioro como pérdida de energía que lleva a un desgaste profesional, concretando un daño excesivo de un empleado y en los servicios que prestan en el ámbito educativo, social, sanitario, etc. Él lo definió como una sensación de fracaso, pérdida de energía que lleva a un desgaste profesional por una sobrecarga laboral y falta de recursos personales. Por lo tanto presenta desinterés, depresión, agresividad, apatía y cinismo. En las últimas

décadas otros estudiosos le denominaron como: quemado, extenuado, fundido, desmotivado, chamuscado, oxidado o destruido también como cambios de salud semejantes; no obstante otros estudios realizados encuentran diferencias aunque su contexto viene siendo similar entre ellos (Arias Galicia, Alarcón y Loli, 2008).

Una de las principales consecuencias del malestar docente es el síndrome de Burnout. Maslach y Jackson (1981) definen el Burnout como una respuesta a un estresor crónico que se produce entre los profesionales de ayuda en función de las características específicas de las demandas de estas ocupaciones, lo cual lo integran en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo más adelante se explican (Rubio Jiménez 2003; Murrúa, 2009 y Jiménez y Miranda, 2012), siendo que el mismo año, ellos elaboraron el cuestionario Maslach Burnout Inventory-MBI (Castañeda y García, 2010). Hay autores que coinciden que dicho síndrome es una respuesta al estrés laboral crónico (Murrúa, 2004).

Maslach y Jackson, en 1981 estudiaron este síndrome desde una perspectiva tridimensional, agotamiento emocional (referido a sensaciones de esfuerzo físico y mental de manera exagerada), despersonalización (incremento de comportamiento y actitudes negativas como cinismo, insensibilidad, agresividad hacia otros, etc.) y realización personal (un valor negativo de la labor que se realiza) (Jiménez, Jaras y Miranda, 2012).

Constantemente los docentes se les pide trabajar en equipo, realizar tareas que requieren la asistencia y colaboración de especialistas: equipos de orientación, planificación de tareas esenciales y diversas actividades, reuniones con los tutores con otros alumnos y la administración entre otros. Los docentes observan que la

imagen social de su profesión está cada vez más criticada y deteriorada. La sociedad califica de forma severa la enseñanza del profesor cuando el alumno no aprende y todo esto implica culpabilidad, frustración y fracaso. Son muchos los concentrados en este trabajo: Lo político, el área social, sector económico, sesiones comunales, las propias familias mismos que exponen a los profesores a críticas en general y disputan la eficiencia de los docentes, sin investigar más sobre la compleja tarea. Tal circunstancia dada en el mundo educativo, puede llegar a desencadenar la insatisfacción docente y cuadros de ansiedad que impiden un correcto entrenamiento de la profesión, afectando negativamente a los alumnos y por lo tanto la calidad de la docencia (González Muñoz y Gutiérrez Martínez, 2006; León, 2011).

León (2011) menciona que

“se vive en una sociedad que impone un ritmo de trabajo acelerado, que muchas veces impide realizar plenamente lo que se espera de los individuos y que, al mismo tiempo, puede repercutir en la salud y en la calidad de vida de los trabajadores. Una de las consecuencias de esto es el estrés que, cuando se presenta de manera continua y prolongada, origina un problema de salud laboral, llamado síndrome de Burnout o de quemado. Este síndrome ha sido estudiado desde el primer tercio del Siglo XX, en el terreno de las instituciones del sector salud y, en la última década, también en el sector educativo” (p. 178).

Existen varios factores que se han descrito como elementos incidentes en el Burnout. Maslach y Leiter (1999 citados en Prieto y Bermejo, 2006) mencionan seis causas más relevantes y frecuentes:

1. La sobrecarga laboral y su intensidad, demandas temporales y complejidad del trabajo.
2. el bajo control sobre el establecimiento y planificación de prioridades del día.

3. la carencia de reconocimiento y los sentimientos constantes de que tienes que hacer más por menos.

4. los sentimientos de comunidad, en los que las relaciones se hacen vulnerables y el trabajo en equipo queda minado, aumentando los conflictos interpersonales y personales.

5. la ausencia de justicia, en la cual la confianza, la sinceridad, y el respeto no están presentes.

6. los valores incongruentes, cuándo las opciones relacionadas con los objetivos a menudo están en desacuerdo con los valores principales personales, y no coincide lo que decimos o pensamos con lo que hacemos.

Antecedentes del problema

En distintos países se ha estudiado la prevalencia del síndrome de Burnout donde se ha encontrado una esfera amplia, desde el 12,5% hasta el 80%. Estas modificaciones pueden ser por distintos tipos de trabajo o las diferencias en la medición del S. B. En dos estudios realizados en Colombia, buscaban medir la prevalencia del síndrome de Burnout en docentes. En Medellín, Antioquia en el año 2005, se encontró que el 23% de 239 maestros encuestados podrían presentarlo. En una población de 343 docentes de colegios oficiales de la ciudad de Bogotá, se realizó el segundo estudio donde se encontró una prevalencia mínima de 15,6% que podía aumentar al 29,7% según el punto de corte que se establecerá para la medición (Padilla et al., 2009, citado en Gantiva, Jaimez y Villa, 2010).

En un estudio que se realizó en la ciudad de Rengo, Chile en una muestra de 89 docentes se percibe que el 43,82% de la población manifestó síntomas del

Burnout, mientras que el 40,45% se encuentra afectado y el 15,63% no se encuentran afectados, el porcentaje mayor de los profesores tienen un nivel alto. Por otro lado afecta tanto a nivel individual como organizacional y social. A nivel individual los profesores sufren un deterioro físico, mental y emocional. Su calidad de vida no es la misma (Jiménez Figueroa, Jara Gutiérrez y Miranda Celis, 2012).

Muñoz y Correa (2012) en un estudio de diseño descriptivo correlacional no experimental de tipo transversal, encontraron en una muestra de 120 docentes de educación de primaria y secundaria, de diferentes instituciones privadas y públicas, una prevalencia alta de 16%, media de 43% y baja de 41% de Burnout. Esto se considera una tendencia baja de síndrome de Burnout, pero existe una tendencia fuerte a sufrir los padecimientos de la enfermedad.

En otra investigación de estudios descriptivos y transversales, en docentes de educación básica, en específico, de primaria (EP) y secundaria (ES) de la ciudad capital de Aguascalientes en muestras de 588 docentes de primaria y 372 profesores de educación secundaria, se mostraron niveles similares de prevalencia en Burnout. Escuela primaria con 2.7% y escuela secundaria con 2.4%, los más altos niveles de afectación se encontraron en la dimensión de desgaste psíquico con 30.4% para EP y 26.6% para ES (Mercado Salas y Noyola Cortés, 2011). En la ciudad de Arequipa, con una muestra de 233 profesores se encontró que el 93.7% de los profesores tienen un nivel moderado y un 6.3% tienen un nivel severo de Burnout (Arias Gallegos y Jiménez Barrios, 2013).

En un estudio de tipo transversal y descriptivo en una muestra de 301 maestros de educación básica, nivel primaria en Guadalajara, se muestra un alto riesgo de

(AE) 25.9%, bajo (RP) 21.6% y alto nivel de (D) 5.6%. Se encontró que un 80% de los docentes presentan el Síndrome de Burnout (Aldrete, Rodríguez, Pando Moreno, Aranda Beltrán y Balcázar Partida, 2003).

En México se realizó un estudio con un diseño no experimental, explicativo, en una muestra de 304 profesores de primarias públicas, con alumnos de 8-12 años se encontró que el 69% de ellos sufre el síndrome de Burnout en un nivel medio y alto. Hay un 50% que presenta un nivel medio y alto del rubro despersonalización, dimensión que indica actitudes, sentimientos y respuestas negativas, distantes y frías ante los alumnos que tienen a su cargo. Esta condición merece especial atención porque las actitudes negativas de los maestros hacia los niños podrían afectar negativamente su motivación hacia la escuela y hacia el aprendizaje (Rionda Arjona y Mares Cárdenas, 2012).

Importancia y Justificación del problema

En la actualidad el síndrome de Burnout es un tema de gran relevancia es de suma importancia ya que causa incapacidad laboral en diversas profesiones que tienen trato directo con individuos (Arias Galicia, Alarcón, y Loli, 2008). El Burnout es una de las formas que progresa el estrés laboral, aumentado de manera rápida y teniendo gran alcance en el mundo del trabajo, es considerado como un daño relevante de carácter psicosocial y es muy importante su diagnóstico y prevención. Desde un aspecto individual los resultados del síndrome de Burnout causan una descompensación de la salud de las personas y serios problemas interpersonales dentro y fuera de su medio laboral (Marrua, 2009).

La docencia es una profesión afectada por el síndrome de Burnout, así como los profesionistas que prestan un servicio de asistencia a otras personas (Tifner, Martínez, Albanesi y Bortoli, 2006).

El constructo “Burnout” deriva del término anglosajón, cuya traducción es “estar quemado”, “exhausto”, “desgastado”, “perder la ilusión por el trabajo”. El Síndrome de Burnout es un trastorno de orden psicológico que afecta y altera la capacidad laboral de las personas y a la institución educativa, especialmente a las relaciones con los alumnos y a la calidad de la enseñanza. Desde la perspectiva psicosocial, el síndrome de Burnout se conceptualiza como un proceso en el que intervienen variables cognitivas o actitudinales (baja realización personal en el trabajo), variables emocionales (agotamiento emocional) y variables actitudinales (despersonalización) (Marras, 2004).

Planteamiento del problema

Actualmente, los profesionistas que realizan un trabajo diario con nuevos desafíos y diversas demandas tienen que adaptarse a las condiciones y exigencias para lograr cumplir los objetivos y poder enfrentar en forma apropiada situaciones adversas que se le presenten. De lo contrario, por el estrés laboral, debido a la cantidad de los requisitos de su entorno y pocos recursos provocarían consecuencias de manera física y psicológica (Jiménez Figueroa, Jara Gutiérrez y Miranda Celis, 2012). Además, atender a las necesidades formativas de los docentes constituye un paso esencial no sólo para la mejora de los profesores, sino también para la de los alumnos y de la organización académica (López, Limones, Valdés y Valdés, 2010).

El ámbito de la enseñanza ha sido considerado uno de los contextos de trabajos donde los profesionales se manifiestan más sensibles a padecer el síndrome de estar quemado (Burnout). Las repercusiones negativas que esta problemática laboral puede implicar para la calidad docente, han avivado el interés por este tema tanto desde una perspectiva social como desde la investigación científica (Durán, Extremera, Moltalbán y Reyes, 2005). En especial, el síndrome ha sido descrito en los profesionales que laboran directamente con pacientes, alumnos, presos, indigentes entre otros en específico con personas (Marrau, 2009).

Viloria Marín y Paredes Santiago (2000) comentan que es importante destacar que el sector de la educación parece ser especialmente vulnerable a este problema y es por ello que el malestar del profesorado amenaza no solo sus posibilidades de autorrealización, sino también su equilibrio físico y psíquico, con importantes consecuencias en la calidad de la enseñanza. El concepto hace referencia a la presión a la que se ven sometidos los enseñantes por intentar responder a la diversidad de demandas, teniendo que exigirse cada vez más a sí mismos: la implantación de los nuevos planes de estudio, su reestructuración en créditos, el dictado de las materias y el mayor peso que han adquirido los créditos prácticos, la evaluación permanente de la actividad docente universitaria por parte de los estudiantes, la evaluación nacional de la calidad de la investigación, etc.

Actualmente como se ha mencionado, el problema con el síndrome de Burnout, predomina en el entorno laboral de instituciones educativas, por lo tanto es necesario realizar una investigación, que tome en cuenta la variable: Síndrome de

Burnout, con las siguientes variables demográficas: edad, género, estado civil y años de experiencia laboral.

Declaración del problema

En la presente investigación se plantea la siguiente pregunta:

¿Qué diferencia existe entre el nivel del síndrome de Burnout según, la edad, el género, el estado civil y la antigüedad laboral de los docentes de nivel básico de Allende, Nuevo León, México?

Objetivo

Esta investigación se plantea como objetivo conocer si hay diferencia en el nivel del síndrome de Burnout según la edad, el género, el estado civil y la antigüedad laboral de los docentes de escuelas de nivel básico, del municipio de Allende, Nuevo León, México.

Al mismo tiempo, se pretende determinar cuál es el nivel del síndrome Burnout de dichos docentes.

Hipótesis

En esta investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación significativa entre el nivel del síndrome de Burnout y la edad de los docentes que laboran las escuelas primarias y secundarias públicas de la zona centro del municipio Allende, Nuevo León, México.

H2: Existe diferencia significativa en el nivel del síndrome de Burnout según el género de los docentes que laboran en las escuelas primarias y secundarias públicas de la zona centro del municipio de Allende, Nuevo León, México.

H3: Existe diferencia significativa en el nivel del síndrome de Burnout según el estado civil de los docentes que laboran en las escuelas primarias y secundarias públicas de la zona centro del municipio de Allende, Nuevo León, México.

H4: Existe relación significativa entre el nivel de síndrome de Burnout y la antigüedad laboral de los docentes que laboran en las escuelas primarias y secundarias públicas de la zona centro del municipio de Allende, Nuevo León, México.

Limitaciones

Las limitaciones de esta investigación fueron las siguientes:

1. Dificultad para dedicarle al estudio muchas horas, por razones de trabajo de la investigadora.
2. El transporte para visitar a las escuelas fue bastante limitado y de difícil acceso.

Delimitaciones

Se tomaron solamente las escuelas primarias y secundarias públicas de la zona centro del municipio de Allende, Nuevo León, México. No se incluyeron escuelas privadas.

Definición de términos

A continuación se mencionarán las definiciones de términos utilizados:

Síndrome de Burnout: Maslach y Jackson (1981) definen el Burnout como la aversión a un estresor crónico que se produce entre los profesionales de beneficio en función de las características específicas de las demandas de estas ocupaciones, caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en

relación con los demás y sentimiento de inadecuación ante las labores que se han de desarrollar.

Estrés: Se produce como consecuencia de inestabilidad entre las demandas de la situación (estresores internos o externos) y los recursos de la persona (Lazarus y Folkman, 1984, citado en Rubio Jiménez, 2003).

Agotamiento emocional: Se define como cansancio o fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos. Es la impresión de no poder dar a los demás más de sí mismo (Rionda y Mares, 2012).

Despersonalización: sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas receptoras del trabajo (Marrua 2004), respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los favorecidos del propio trabajo. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación (Rionda y Mares, 2012).

Baja realización personal o profesional: Es un sentimiento que surge cuando se confirma que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima (Rionda y Mares 2012).

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA

Síndrome de Burnout en docentes

Se menciona que el “Burnout” es una respuesta al estrés profesional crónico. Cuando fallan las estrategias de control del estrés, hay actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional. El individuo se encuentra emocionalmente agotado y se percibe una inhabilidad para su afrontamiento efectivo. El tipo de personalidad parece transformarse no sólo cuando se manifiesta el síndrome de Burnout, sino también en la predisposición de éste para desarrollarlo. Es relevante conocer los factores de personalidad para ver qué tanto influyen en la percepción de la sintomatología física y psicológica del síndrome. Se declaró que el optimismo sirve como amortiguador para el estrés (Moreno Jiménez, Arcenillas Fernández, Morante Benadero y Garrosa Hernández, 2005).

Otros modelos explican el desarrollo de la sintomatología propia del síndrome de Burnout son: modelo socio-cognitivo que se concentra en las variables de personalidad como la autoeficacia, la competencia, el autocontrol, los estilos de afrontamiento, etc. El modelo de intercambio social: se forma en las interacciones que tienen parte entre el profesor y los alumnos; el modelo organizacional: enfatiza las condiciones laborales estresantes. Uno de los orígenes del estrés docente es la falta de

tiempo, el excesivo alumnado por clase, la mala conducta de los estudiantes, el desinterés de los padres respecto de sus hijos, la falta de motivación del alumno y el papeleo burocrático (Hermosa, Rodríguez, 2006).

Vivimos en una sociedad que impone regularmente un ritmo de trabajo apresurado, que muchas ocasiones imposibilita realizar plenamente lo que se espera de las personas y que, puede influir en la salud y en la calidad de vida de los trabajadores. Una de las consecuencias de esto es el estrés que, cuando es muy continuo y prolongado, causa un problema de salud laboral, llamado síndrome de Burnout (León, 2011).

Los maestros con grupos extensos tienen una diversidad de alumnos con problemáticas, aumenta su trabajo al preparar tareas, evaluar, corregir, etc., y por ello tienden a sufrir más los síntomas de agotamiento, falta de realización, que caracteriza el síndrome de Burnout (Prieto Ursua y Bermejo Toro, 2006).

Unda Rojas, Sandoval Ocaña y Gil Monte (2008) señalan que desde hace tres décadas se han descubierto cambios en el mundo laboral lo que ha supuesto que las formas de la organización y división de los trabajos se han reconfigurado, al igual que el grupo de riesgo y daños a la salud derivados de las condiciones de trabajo.

De acuerdo a la literatura es complicado dar una definición de síndrome de Burnout, porque se caracteriza por desgaste profesional asociado con agotamiento físico, emocional y mental (Gonzales Muñoz y Gutiérrez Martínez, 2006). Otros autores lo definen como síndrome de aniquilamiento, síndrome de estar quemado, síndrome de desmoralización o síndrome de agotamiento emocional o profesional. La

Organización Mundial de la Salud lo define como un padecimiento o enfermedad laboral que provoca perjuicio en la salud física y mental de las personas en el ámbito laboral y es denominado "síndrome de estar quemado por el trabajo" (Apiquian Guitart, 2009).

Aunque no hay una definición exacta sobre dicho síndrome, parece haber acuerdo en que se trata de una respuesta al estrés crónico laboral (Marrua, 2004; Apiquian Guitart, 2007 y Castañeda y García, 2010).

Marrau (2009) menciona que la definición de Burnout se relaciona con el desgaste y agotamiento y Gil Monte (2001) con el contacto "diario" y constante con individuos a los que hay que atender como objeto de trabajo.

Farber (1983, citado en Gavita, Jiménez y Villa, 2010), muestra el Burnout como un proceso de discrepancia en lo percibido del individuo entre su esfuerzo y sus logros. Su aparición no es repentina, sino paso a paso. El Síndrome de Burnout se juzga como una reacción inapropiada ante los estresores crónicos del trabajo y una experiencia personal que encierra sentimientos y actitudes que intervienen de forma contraproducente, no solo con los individuos sino también con la organización. Se concluye por la presencia de: (a) cansancio emocional o agotamiento, (b) baja realización personal y (c) despersonalización.

Se cataloga el agotamiento emocional, como aquel medio en el que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos en el plano afectivo. La baja realización personal en el trabajo es la tendencia a evaluarse de manera negativa, así mismo como al trabajo. Despersonalización se especifica como el desarrollo de

sentimientos negativos y actitudes de evitación, rechazo, descuido, o daño a las personas hacia quienes otorgan el trabajo (Maslach y Jackson 1986, citado en Unda Rojas, Salvador Ocaña y Gil Monte, 2008).

Beltrán, Pando y Pérez (2004) y Loli, Areas, Alarcón y Loli (2008) describen que las tres dimensiones como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, se encuentran formadas de modo que varían, en la que uno soporta a los otros dos. Puede verse, entonces, la complejidad del síndrome del agotamiento o desgaste profesional. El Burnout se considera como una variable que se presenta de menor a mayor nivel en cuanto a sentimientos percibidos.

Otro enfoque revela que una persona lograra presentar los tres elementos que componen el síndrome en varias ocasiones, en diferentes etapas de su vida, en el mismo o en diferente trabajo (Castañeda y García, 2010).

No solo se consideran las variables relacionadas con la organización, sino que también el modo en que los individuos manifiestan su estrés, más que un problema individual, es principalmente un problema de corte organizacional (Castañeda y García 2010; Gutiérrez, 2012). Las condiciones laborales de un estrés elevado y un bajo o nulo apoyo organizacional, tienen efectos negativos en la salud física y mental (Linares y Gutiérrez, 2012).

Gil Monte y Peiró (1997, citados en Unda, 2010) manifiestan que son cuatro posibles causas que provocan los estresores laborales: (a) ambiente laboral y contenido del puesto, (b) desempeño de papeles, relaciones interpersonales y desarrollo

de la carrera, (c) introducción de nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales y (c) fuentes extra-organizacionales como la relación trabajo y familia.

Se han llevado a cabo investigaciones con más énfasis en trabajos de ayuda donde se brindan servicios a usuario o cliente. Sin embargo, las manifestaciones del síndrome pueden también observarse no sólo en relación con las personas a las cuales se dirige la labor, sino también hacia el propio trabajo. No necesariamente debe ser reducido a los campos asistenciales; al presentarse como el resultado de un estrés crónico, básicamente laboral, puede afectar a diversas profesiones y actividades no asistenciales. De esta forma, existen estudios en deportistas, directivos e, incluso, en actividades no laborales como parentales y en relaciones de pareja (Oramas, González y Vergara, 2007).

El síndrome está enfocado en el ámbito laboral, pero especialmente en quienes llevan a cabo trabajos con alta responsabilidad ética y social (Quiceno y Vinaccia, 2007), como: médicos (Volcanes y Rivas, 2007; Aranda Beltrán, 2008), enfermeras (Gil Monte, Carretero y Roldán 2005; Arias et al., 2008), psicólogos (Benevides, Moreno, Garrosa y González, 2002), odontólogos (Castañeda y García, 2012); estudiantes (Aranda, Pando, Velázquez, Acosta y Pérez, 2003), trabajadores de salud mental (Avendaño, Busto, Espinoza, García y Pierart, 2009), trabajadores fisioterapeutas (Campos, Córdoba, Silva e Illera, 2007) soldados (Osca, González, Bardera y Peiro, 2003), docentes (Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003; Franco Justo, 2010; García, Mandoza, Lizarraga y García, 2011). El síndrome es una experiencia personal que encierra actitudes y sentimientos negativos hacia los individuos y la

organización, generalmente se produce en el marco laboral de las profesiones que se centran en la prestación de servicios y atención al público (Apiquian Guitart, 2007).

Actualmente este síndrome es una de las causas que da origen a la incapacidad laboral en profesionales de la salud (Loli, Áreas, Alarcón y Loli, 2008) pero en la última década, también en el sector educativo (León, 2011). El síndrome de Burnout es el que se desarrolla en profesiones con interrelaciones humanas, tal es la profesión docente (Latorre Rivero y Sáez Carreras, 2009).

El rol docente ha transformado y comprobado intensas modificaciones en un contexto social y, específicamente, en relaciones interpersonales que se establecen en el ámbito educativo. Hay diferentes síntomas para identificar dicho síndrome, ya que los psicopatológicos son los que aparecen en primer lugar: síntomas conductuales, conductas anómalas, síntomas emocionales, ansiedad, distanciamiento afectivo, disminución de la concentración y del rendimiento al trabajo y síntomas defensivos, utilizados por el sujeto para poder aceptar sus propios sentimientos (Aris Redó, 2009).

El Burnout, no es un padecimiento que solo lo experimentan los profesionales de la salud o de docentes, sino que puede ser en todos aquellos individuos que atienden a personas (Ponce Díaz et al., 2005). De acuerdo a la especialidad o conocimiento del docente se presenta el nivel de Burnout (Cordeiro et al., 2003).

Esta problemáticas psicoafectivas afecta no sólo al profesor como individuo, sino que son extremadamente nocivos para el funcionamiento de toda la comunidad

escolar. Por tanto, cualquier intervención que se lleve a cabo debe atender tanto al individuo como al entorno en el que labora y a la relación que entre ambos se produce (Aranda, Pando y Pérez, 2004, citados en Silvero y Miramón, 2007).

La aptitud del desempeño docente conduce al medio educativo al triunfo, por eso la evaluación de cada profesionalista es fundamental en los esfuerzos por mejorar la calidad de la educación (Jaik Dipp, Villanueva Gutiérrez, García Sala y Tena Flores, 2011).

Los docentes en estado de Burnout, agobiados por las demandas y agotados por su labor, muestran un carácter irritable que puede resultar insoportable para los otros individuos, tanto en el ambiente laboral como fuera de él. Es todo un proceso, la persona se va sintiendo afectada, y va cambiando sus actitudes hacia el trabajo y hacia los compañeros y compañeras con los que trabaja, hasta deteriorarse de una manera lenta, pero progresiva. Estos profesionales pueden renunciar a sus relaciones habituales, ofrecen menos atención a su familia, muestran una insensibilidad notable, cierran los conductos de comunicación con las personas y son indiferentes (León, 2011).

El estudio del síndrome de Burnout ha progresado en su investigación en determinar y evaluar sus posibles causas y consecuencias, ya que cada individuo tiene un modo diferente de reaccionar al estrés y a la relación que establece, tanto individual como organizacional en general (Castañeda y García, 2010).

Este síndrome es un trastorno de orden psicológico que perjudica y modifica la capacidad laboral de las personas y a la institución educativa, especialmente a las

relaciones con los alumnos y a la calidad de la enseñanza (Marrau, 2004). Los primeros síntomas del Burnout son: el cansancio, la depresión, los trastornos del sueño y los cambios de apetito. Al percibirlos se conviene tomarlos en cuenta ya que los alumnos son los que sufren las consecuencias (Marrua, 2009).

Al menos, los sucesos de estrés laboral y de síndrome de Burnout, aparecen en un 30% de los casos entre el profesorado (Rudow, 1999, citado en Silvero Miramón, 2007).

El síndrome de Burnout, es sin duda un hallazgo significativo y alarmante, ya que 8 de cada 10 docentes, presenta una o más de las dimensiones afectadas. En un estudio realizado se visualizó el agotamiento emocional como la dimensión en la cual aproximadamente la mitad de los docentes mostraron mayor problema (Sos Tena, 2002, citado en Aldrete, Preciado, Franco, Pérez y Aranda, 2008).

El trabajo de la docencia ha estado sujeto a lo largo del tiempo a constantes cambios en función de cómo ha ido evolucionando la sociedad. Esta actitud genera constante estrés en la frecuente labor de los profesionales. Actualmente, el cargo de los maestros requiere de mucho conocimiento y la elaboración de una cantidad grande de actividades, no trabajan únicamente en el aula y durante el horario de trabajo, sino también fuera de las instalaciones (Mercado Salas y Gil Monte, 2012). Hay constante desgaste al enfrentarse a grupos de alumnos desinteresados en el aprendizaje y conductas impropias que presentan en el aula de clases; como resultado hay discrepancia del propio docente, de los alumnos y de los padres de familia, así como

ausentismo laboral y falta de productividad (González Muñoz y Gutiérrez Martínez, 2006).

Varios investigadores valoran la profesión del docente como un factor generador y productor de patologías de la conducta; asimismo, como un factor de riesgo de sintomatología psíquica, como la ansiedad, depresión, los trastornos del sueño entre otros (Prieto Ursua y Bermejo Toro, 2006; Preciado, Aldrete y Pando, 2011).

Por lo tanto, es ineludible reconocer los casos de síndrome de Burnout que se presentan en los docentes, ya que este síndrome sufre al deterioro de la calidad de servicio en las instituciones y provoca cambios en la conducta de los empleados como: ausentismo y falta de motivación hacia la labor, entre otros (Mercado Salas y Gil Monte, 2012).

Los docentes por su profesión tienen un alto riesgo laboral de padecer ansiedad, depresión y estrés, que provocan úlceras, insomnio, cefaleas, etc. (Vásquez, 2007). Flores et al. (2011) refieren que la docencia es una de las profesiones de mayor dedicación al tiempo de vigilia en sus labores, algunos autores mencionan que si se tienen condiciones apropiadas en el ambiente de trabajo la persona sentirá bienestar. (López Araujo, Osca Segovia y Piero, 2007), señalan que cuando no hay compañerismo el estrés incrementa, por lo tanto, causa insatisfacción en el trabajo con menor desempeño y aunque sea insuficiente el trabajo se les hace pesado como si llevaran la mayor carga, lo cual les cuesta laborar por el exceso de estrés acumulado que con el tiempo se hace estrés crónico y se desarrolla el síndrome de Burnout.

Sin embargo, ante situaciones deficientes en el ambiente laboral experimentan intranquilidad, desilusión e insatisfacción, logrando así, causar sintomatología psicológica (Flores et al., 2011).

El docente que padece de Burnout tiende a alejar sus labores habituales, ya que pierde el interés en las actividades que realiza, debido al exceso de estrés que presenta (Sánchez Sevilla, et al., 2006). Una de las causas principales que provocan estrés en la docencia, es que los maestros tienen corto tiempo de descanso durante el ciclo escolar y realizan diversas actividades extraescolares, como lo es la organización de materiales, la planificación didáctica, las calificaciones y revisión de las tareas del alumno, entre otras tantas (Unda, Sandoval y Gil, 2008).

Manassero et al. (2003, citados en Unda Rojas, 2010), mencionan que diferentes autores enumeran algunos elementos determinantes en la enseñanza que provocan el malestar docente, como los siguientes: (a) la falta de recursos, (b) la firmeza de la organización, (c) la diversidad de papeles del profesor, (d) la violencia escolar, (e) las nuevas exigencias sociales, (f) la percepción idealizada del profesor, (g) la falta de apoyo social, (h) la dificultad de adaptarse a las innovaciones y tecnologías y (i) el ausentismo por enfermedad.

El profesor al sufrir el síndrome de Burnout muestra una conducta frágil y contradictoria. Culpa a otros de lo que le sucede y es apático en actividades relacionadas con el trabajo, tales como: documentos, proyectos o los mismos estudiantes. Llegan a experimentar fuertes enemistades con sus familiares y colegas. En cuanto a lo emocional, se determina por hipervigilancia, preocupaciones recurrentes, miedos,

ansiedad y agotamiento que en ciertos momentos podría causar dificultades en las relaciones interpersonales. El profesor con Burnout se muestra agotado por las demandas laborales, se muestra susceptible e intolerable para todos los que le rodean y esto va en constante de manera lenta y progresiva, pueden desatender todo aquello que les corresponde, se vuelven insensibles, se cierran ante la comunicación y se desentienden totalmente de todos. En general, los profesores y profesoras con dicho padecimiento señalan su profesión muy demandante y exigente y sienten que no son recompensados, dando una interpretación negativa y pesimista a todo, transmitiéndolo a los alumnos (León, 2011).

De acuerdo con varios autores se juzga que el Burnout es más frecuente en docentes de secundaria que en los maestros de primaria (Beltrán, Pando y Pérez 2004; Gantiva, Jaimes y Villa, 2010). Otros refieren que en el campo de la educación, los docentes de primaria y secundaria son profesionales en alto riesgo de padecer este síndrome de Burnout (Muñoz, 2012).

Sevilla y Villanueva (citados en Gantiva, Jaimez y Villa, 2010) informan que la función del docente va más allá que tener conocimiento de un área concreta, ya que en la realidad le toca desempeñar diversos roles yaes como: psicólogo, sociólogo, doctor, enfermero, sexólogo, madre o padre, entre otras necesidades que surgen en el proceso demandante de la docencia. Las percepciones estresantes que se padecen en el trabajo de los profesores son por los que deben cumplir más allá de ser simplemente profesores, y debido a que los alumnos presentan diversas problemáticas tanto sociales, como afectivas y económicas. Presentan problemas de abandono

de hogar, maltrato, problemas de drogadicción y abuso sexual. Entonces se recibe a los alumnos con su historial, tragedias y problemas y el hecho de que el maestro no pueda solucionar algunas situaciones, le ocasiona frustración e insatisfacción (Ponce, 2002).

León (2011) menciona que el alumnado que acude a los colegios de secundaria son adolescentes que aún están resolviendo su identidad, para poder hacer frente, en un futuro, a una realidad social más confusa que les requerirá a los trabajadores, conocimientos científicos para lograr un rol, y si no cuenta con las capacidades básicas en los espacios de formación que la sociedad ha organizado, entonces correrá el riesgo de no realizarse de forma integral, autónoma y equilibrada.

Las conductas y las actitudes desequilibradas, al igual que la salud física y mental afectadas que presentan los docentes con Burnout, no sólo tendrán consecuencias claras en el funcionamiento de la institución, sino que además, se reflejará en el deterioro de la atención al alumno (León, 2011).

El esfuerzo del desempeño docente lleva al progreso al sistema educativo, por eso la evaluación de cada profesionista constituye un elemento ideal en los esfuerzos por perfeccionar la calidad de la educación (Jaik Dipp, Villanueva Gutiérrez, García Sala y Tena Flores, 2011).

Síndrome de Burnout y edad

Considerando la edad, en un estudio realizado, los niveles más elevados del Burnout se dieron entre los 41 y 50 años, como vemos a las personas con más edad (Unda Rojas, Sandoval Ocaña y Gil Monte, 2008). Otro estudio menciona que los

docentes de menor edad y los que están por jubilarse, tienden a presentar mayores niveles de Burnout (Mercado Salas y Noyola Cortes, 2011).

En una muestra de profesores de la Universidad de los Andes, se encontró que la edad se relaciona con el Burnout. Entre más edad la autoestima se fortalece y disminuye gradualmente el Burnout (Viloria Marín y Paredes Santiago, 2002).

Síndrome de Burnout y género

Gutiérrez Delgado y Valadez Ramírez (2011) mencionan que los varones no evitan las situaciones hostiles o estresantes, por lo tanto, manifiestan más alto ausentismo laboral que las mujeres, más cuando se sienten enfermos. Además, las mujeres cuentan con un mayor recurso, ya que se manifiestan dispuestas a expresar sus emociones y a compartir sus problemas, lo que les favorece a una mejor adaptación.

En cuanto a la variable de género, algunas investigaciones mencionan que no existe diferencia significativa entre género y síndrome de Burnout (Jaik Dipp, Villanueva Gutiérrez, García Sala y Tena Flores, 2011; Barraza Macías, Carrasco Soto y Areola Corral, 2007). Se confirma en otro estudio que no se encontraron diferencias significativas en ninguna de las escalas del Inventario de Burnout de Maslach en función del sexo. Varones y mujeres se perciben igual de “quemados” con el trabajo docente (Orellana Trujillo, 2009).

Muñoz y Correa (2012) encontraron que en los varones hay más prevalencia de síndrome de Burnout que en las mujeres (Jaik Dipp, Villanueva Gutiérrez, García

Sala y Tena Flores, 2011). Otros autores confirman que los hombres tienen mayor riesgo de agotarse emocionalmente debido al contenido y características de la tarea.

Los hombres y mujeres perciben por igual la presencia de factores psicosociales laborales, existiendo diferencias por género entre éstos y el síndrome de Burnout (Aldrete, Pando, Franco, Pérez y Aranda, 2008).

En la ciudad de Arequipa se encontró que 91.5% de las maestras tienen un nivel moderado síndrome de Burnout y el 7.5% tienen un nivel severo. También se observó que el estrés es más severo en mujeres y en varones un grado medio. Posiblemente esto se deba a que las profesoras, además de desempeñar su rol profesional, tienen también mayores responsabilidades en el hogar, en comparación con los varones (Arias Gallegos y Jiménez Barrios, 2013). Por otro lado, pudiera ser que la severidad del estrés posiblemente corresponda a un mayor compromiso en el trabajo, ya que se ha señalado que las docentes idealizan más su trabajo y tienden a demostrar mayor entrega. Este factor puede ser origen de estrés, si a pesar de sus esfuerzos, sienten que no consiguen los logros esperados (Aldrete *et al.*, 2003).

Con respecto al Burnout y el género se encontró que en los profesores de secundaria se encuentra con más alto riesgo, ya que estos presentan un mayor porcentaje en comparación con los docentes de primaria y secundaria. Los profesores de secundaria tienen una mayor proporción de apatía. Por su parte la baja ilusión por el trabajo la presentan en mayor proporción los profesores de primaria (Mercado Salas y Noyola Cortes, 2011).

Maslach (1982) citada en Cabrera (2004), señaló que las mujeres experimentan mayor y más intenso cansancio emocional que los hombres; Murrúa (2004), concuerda que en las docentes hay porcentajes mayores de Burnout en una muestra de universitarios en San Luis, Potosí. Mientras que Gil Monte (2002) y Unda (2010) mencionan que las mujeres, debido al doble rol ejercido, en el trabajo y en la casa, están expuestas a mayores situaciones de tensión.

Harrison (2000, citado en Loli, Arias Galicia, Alarcón y Loli, 2008), menciona que en una muestra de 99 mujeres realizó un estudio profundo de mujeres médicos, en cinco estados de México; se llevó a cabo un diario donde escribían sus experiencias cotidianas. Los primordiales hallazgos reportaron que existían problemas y tensiones entre los diversos roles que desempeñan las damas (profesional, líder, colega, madre, pareja, hija, empleadora de trabajadoras domésticas), dejando fuera el agotamiento profesional una de las dimensiones del síndrome de Burnout.

Síndrome de Burnout y estado civil

En un estudio realizado en una universidad se determinó que el hecho de estar casado o soltero, no influye significativamente sobre el Burnout (Vilona Marín y Paredes Santiago, 2002).

Muñoz y Correa (2012) los autores señalan en algunas dimensiones como el agotamiento emocional es mayor en personas solteras que en casadas, igualmente la despersonalización es superior en solteros. Por lo cual, el nivel de realización personal es más favorable en casados que en solteros, así que conviene mencionar que las personas solteras tienen mayor prevalencia de Burnout que las casadas. Por otro

lado, Golembiewsk et al., (1986; Seltzar y Nomerof, 1981, citados en Moriana, Herruzo, 2004), concuerdan en que los profesores solteros, experimentaban mayor Burnout que los casados.

En otros estudios se menciona que los solteros, viudos y divorciados presentan más daños del Burnout que los casados; se aclara que la pareja brinda soporte y equilibrio siendo buena ayuda ante el Burnout (Rubio, 2003).

Muñoz y Chaparro (2010) citan que las personas con casados y viven de manera estables son las que tienen mayor riesgo de presentar estrés. En otro estudio se encontró que el estado civil tiene influencia significativa en el Burnout. Se observa que los individuos con pareja inestable, así como las personas que están solteras, presentan mayor cansancio o agotamiento emocional, mayor despersonalización y menor realización personal, en comparación con las personas casadas o con pareja estable (Rojas, Zapata y Grisales, 2008).

Síndrome de Burnout y años de experiencia docente

Jaik Dipp, Villanueva Gutiérrez, García Sala y Tena Flores (2011), mencionan que la antigüedad no establece diferencia significativa con el Burnout. Orellana Trujillo (2009) añade que en su estudio no se encontró diferencia significativa en función de los años de docencia y Burnout.

Guerrero Barona y Rubio Jiménez (2008) encontraron que en una población de 94 hombres y mujeres de un instituto de enseñanza secundaria, existe una relación significativa entre las variables años de experiencia como orientador, realización personal y nivel de estrés, de modo que el grupo de aquellos que tienen de 6 a 8

años de experiencia obtiene la puntuación más alta en realización personal. Por el contrario, los que tienen menos de 4 años de experiencia presentan niveles altos de estrés.

Tonon (citado en León, 2011) refiere que así como pasan los años, la persona adquiere más experiencia y seguridad en el trabajo. Sin embargo, otros autores afirman que, en los primeros años de labor, los docentes son más propensos y frágiles, por las expectativas que tienen de ser capaces de realizar un buen trabajo, exigiéndose a sí mismos. Vilona Marín y Paredes Santiago (2002) añaden que factores del perfil docente como los años de docencia y el grado académico, tampoco están relacionados con el grado de Burnout.

Actualmente en unos estudios realizados en México sobre el Síndrome de Burnout en los docentes de educación básica, se ha reportado que éste está relacionado con la antigüedad, con tener mayor nivel de escolaridad, así como con la falta de apoyo para realizar sus actividades (Aldrete, 2003, citado en Aldrete, Preciado, Franco, Pérez y Aranda, 2008).

Mediante el Maslach Burnout Inventory los resultados han demostrado una relación significativa entre el nivel de estrés, Burnout y la consecuencia de antigüedad (Latorre Rivero y Sáez Carreras, 2009).

Cuando una situación resulta estresante para quien la enfrenta, es debido a cómo el sujeto la percibe y valora, respondiendo como una amenaza o peligro, y las estrategias de afrontamiento son los esfuerzos cognitivos y conductuales que permiten a los individuos enfrentar situaciones estresantes. De esa manera aumenta la

posibilidad de que el sujeto tenga un nivel mínimo o nada de Burnout (Lazarus y Folkman, 1986; Vázquez, Crespo y Ring, 2000).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se pretende detectar la posible existencia de Síndrome de Burnout en los profesores participantes del estudio. Al mismo tiempo encontrar la relación del “Burnout” con las variables sociodemográficas tales como edad, género, estado civil y los años de experiencia o antigüedad de los docentes de las escuelas primarias y secundarias públicas del municipio de Allende, Nuevo León, México. También se presenta la metodología y los procedimientos que se realizaron en el estudio, tales como el tipo de investigación, características de la muestra y el instrumento utilizado para poder recabar la información.

Diseño de investigación

Esta investigación es de diseño descriptivo, correlacional y transversal. Se dice que es un estudio descriptivo ya que consiste en la caracterización de un hecho o fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento (Arias, 2006). Correlacional porque se miden objetivamente dos o más variables, mediante pruebas de hipótesis y la aplicación de pruebas estadísticas (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2003) y se refiere a que es transversal porque se hizo una sola medición de las variables en un momento establecido. Su objetivo principal es describir la frecuencia, la distribución, los determinantes del fenómeno en una población dada (Vallejo, 2002).

Población

La unidad de observación fue el docente de escuelas públicas, primarias y secundarias de la zona centro del municipio de Allende, Nuevo León, México, con un total de 104 docentes de ambos sexo.

Instrumento

En esta investigación se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory–General Survey (MBI-GS) para evaluar los niveles de estrés laboral (ver Apéndice A).

El instrumento MBI es un conjunto de enunciados sobre sentimientos y pensamientos respecto a su relación de vínculo con el trabajo. Este cuestionario ha sido el más utilizado para evaluar el síndrome de Burnout. Seis Dedos (1997) lo adaptó al castellano y quien lo analiza y le da validez factorial y estabilidad interna fue Gil – Monte y Peiró (1999).

Como resultado de diferentes entrevistas de caso e investigaciones aparece la primera publicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Humanidades y Services Survey (MBI-HSS) en 1981 y expone el Burnout como “un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y reducción de la realización personal” (Maslach y Jackson, 1986, citado en García, Herrera y León, 2007).

Los estudios realizados anteriormente del síndrome de Burnout se centraron originalmente en la investigación de profesiones asistenciales en particular el personal sanitario (médicos). Según Freudenberger (1974) y Maslach y Jackson (1982) el concepto que se tenía en ese tiempo fue que el síndrome era conceptualizado como afecto de la interacción con los usuarios del servicio, en primera instancia de asistencia. Ante las exigencias emocionales, los profesionales se sentían sobrecargados.

Esto motivó a una aprobación general de concebir el síndrome como un resultado de la sobrecarga laboral y de las exigencias emocionales del trabajo (Moreno, Rodríguez Carvajal y Escobar Redonda, 2001).

Cuando se evalúa el Burnout mediante el MBI-GS, se valora una crisis en la relación del individuo con su trabajo, y no necesariamente una crisis en la relación entre una persona y la gente con la que interactúa en el trabajo.

Una primera versión para la escala del cuestionario MBI contenía 24 ítems, pero estudios confirmatorios recomendaron reducir la escala a 16 ítems; se distribuyen en tres subescalas o dimensiones denominadas, eficacia profesional (6 ítems), agotamiento (5 ítems) y cinismo que reemplazo la subescala de despersonalización (5 ítems).

La escala de respuesta que se maneja, es la original la de tipo Likert en la que tiene 7 puntos que van de 0 (“nunca”) a 6 (“todos los días”). Bajas puntuaciones en eficacia profesional y altas puntuaciones en agotamiento y en cinismo suponen percibirse “más quemado por el trabajo” (Oramas, González y Vergara, 2007).

En un estudio de 148 individuos los valores de fiabilidad de las escalas según alfa de Cronbach fueron 0.85 para eficacia profesional, 0.83 para agotamiento y 0.74 para cinismo. En el MBI que ocupa la independencia de los factores, se utilizó para factorizar el método de componentes principales con rotación varimax. Se lograron cuatro factores con carga factorial (eigenvalue) mayor que 1, que explicaron 65.4% de la varianza total. Se ha obtenido un factor que agrupa los ítems (5, 7, 10, 11, 12 y 16) que estiman eficacia profesional en el Factor I. En el factor III se agrupan los ítems (1, 2, 3, 4 y 6) que miden agotamiento. En dos factores II y IV que miden ci-

nismo que se considera como componentes de una misma dimensión son los ítems (8, 9, 13, 14 y 15). Según se deriva de la solución factorial exploratoria ajustada a tres factores En esta solución, las cargas factoriales indican que todos los ítems se asocian con un único factor reproduciendo el modelo de tres factores (Gil, 2002).

Los datos obtenidos en una muestra de 122 individuos cubanos señala una adecuada consistencia interna del instrumento entre, 0.70 y 0.80, índices correspondientes en los encontrados en el manual de MBI-GS de 0.73 y 0.89.

Para el análisis de la consistencia interna del MBI-GS se ha efectuado un análisis de fiabilidad de cada una de las escalas del cuestionario mediante la determinación de alfa de Cronbach. Para el instrumento en general se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.77 (Oramas, González y Vergara, 2007).

Orama, González y Vergara (2007) mencionan en su estudio que el MBI-GS resulta válido y confiable para medir el Burnout en trabajadores cubanos de profesiones no asistenciales. (Gil 2002) refiere que la adaptación al castellano del MBI-GS reúne los suficientes requisitos de validez y consistencia interna como para ser empleada en la estimulación del síndrome de quemarse por el trabajo. Esta evaluación ayudara a prevenir algunos de los principales riesgos psicosociales del trabajo y, consecuente, permitirá disminuir el absentismo en el trabajo y mejorara la calidad de los trabajadores. Se solicitó la autorización para utilizar este instrumento (Ver Apéndice B).

Variables del estudio

Variable dependiente

La variable dependiente que se estudió fue: nivel de síndrome de Burnout.

Variables independientes

Las variables independientes fueron variables sociodemográficas tales como: edad, género, estado civil y años de antigüedad laboral.

Operacionalización de las variables

En el Apéndice C se presenta la operacionalización de las variables. Se incluyen las definiciones conceptuales, instrumentales y operacionales para cada una de ellas.

Hipótesis nulas

Las hipótesis nulas de esta investigación son las siguientes:

H1: No existe relación significativa entre el nivel del síndrome de Burnout y la edad de los docentes que laboran en las escuelas primarias y secundarias públicas de la zona centro del municipio Allende, Nuevo León, México.

H2: No existe diferencia significativa en el nivel del síndrome de Burnout según el género de los docentes que laboran en las escuelas primarias y secundarias públicas de la zona centro del municipio de Allende, Nuevo León, México.

H3: No existe diferencia significativa en el nivel de síndrome de Burnout según el estado civil de los docentes que laboran en las escuelas primarias y secundarias públicas de la zona centro del municipio de Allende, Nuevo León, México.

H4: No existe relación significativa entre el nivel de síndrome de Burnout y la antigüedad laboral de los docentes que laboran en las escuelas primarias y secundarias públicas del municipio de Allende, Nuevo León, México.

Operacionalización de hipótesis

En la Tabla 1 se presenta la operacionalización de las hipótesis nulas. Se incluyen las definiciones conceptuales, instrumentales y operacionales para cada una de ellas.

Tabla 1

Operacionalización de hipótesis nulas

Hipótesis	VARIABLES	Nivel de medición	Prueba estadística
H0.1. No existe relación significativa entre el nivel del síndrome de Burnout y la edad de los docentes.	Dependiente: Síndrome de Burnout	Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>r</i> de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq 0.05$.
	Independiente: Edad	Métrica	
H02. No existe diferencia significativa en el nivel del síndrome de Burnout según el género.	Dependiente: Síndrome de Burnout	Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística Prueba de t de Student. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq 0.05$.
	Independiente: Género	Nominal	
H03. No existe diferencia significativa en el nivel del síndrome de Burnout según el estado civil de los docentes	Dependiente: Síndrome de Burnout	Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística Prueba de t de Student. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq 0.05$.
	Independiente: Estado civil	Nominal	
H04. No existe relación significativa entre el nivel del síndrome de Burnout y la antigüedad laboral	Dependiente: Síndrome de Burnout	Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>r</i> de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para niveles de significación $p \leq 0.05$.
	Independiente: Antigüedad laboral	Métrica	

Recolección de datos

Se solicitó el permiso con cada uno de los directores de las instituciones del municipio de Allende, Nuevo León, para la aplicación del instrumento Maslach

Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS). El instrumento fue aplicado a los docentes de las escuelas primarias y secundarias públicas del municipio de Allende N.L. en la zona centro del turno matutino. El tiempo para aplicar este cuestionario fue de treinta minutos y fueron aplicados por la persona encargada de realizar este estudio. Antes de aplicar el cuestionario se les explicó a los directores y al personal docente el propósito y los objetivos de esta investigación.

Proceso y técnicas estadísticas para el análisis de datos

Para medir la relación entre variables se utilizó estadística diferencial con análisis objetivo de varianza (ANOVA), t de Student, correlación de r Pearson; estadística descriptiva y medida de tendencia central (media, mediana y moda), así como medidas de dispersión estándar.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Introducción

En este capítulo se describirán los resultados obtenidos del nivel de síndrome de Burnout con las respectivas variables con referencia a la muestra del estudio. Presenta también la información de la investigación en forma gráfica. Contiene los resultados estadísticos obtenidos de las hipótesis de investigación.

Las variables independientes principales fueron: edad, género, estado civil y años de antigüedad laboral. La variable dependiente utilizada en esta investigación fue: nivel de síndrome de Burnout.

El presente capítulo se encuentra dividido de la siguiente forma: descripción demográfica de los sujetos, comportamiento de la variable, pruebas de hipótesis y resumen del capítulo.

Las hipótesis de investigación fueron probadas a un nivel de significación $p \leq 05$. La población del estudio fue constituida por 104 docentes de género femeninos y género masculino laborando en las escuelas primarias y secundarias públicas del municipio de Allende, Nuevo, León, México.

Descripción demográfica

Los datos demográficos que se tomaron en cuenta para este estudio son los siguientes: edad, género, estado civil y antigüedad laboral del personal docente de

siete escuelas primarias y dos escuelas secundarias públicas de la zona centro del municipio de Allende, Nuevo, León, México (Ver Apéndice D).

Edad

En la Figura 1 se presenta el histograma de la edad. La media de la muestra de 104 profesores fue de 38.36 años y su desviación estándar fue de 10.028.

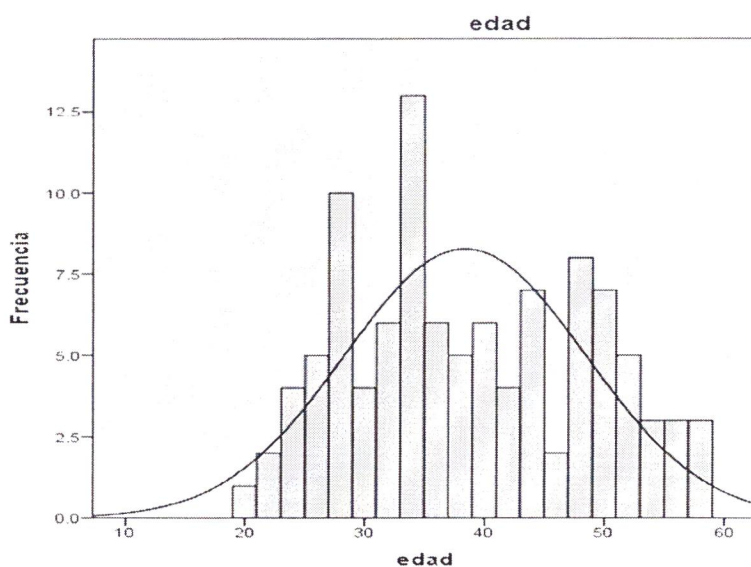


Figura 1. Histograma de edad.

Género

Con respecto al género de la muestra de 104 profesores, el 64.4% corresponden al género femenino ($n = 67$) y el 35.6% de los participantes corresponde al género masculino ($n = 37$).

Estado civil

Con respecto al estado civil de la muestra de los 104 profesores, el 78.0% corresponde a los casados ($n = 82$), el 15.0% corresponde a los solteros ($n = 15$), el 9.0% corresponde a los divorciados ($n = 6$) y el 1.0% corresponde a viudo ($n = 1$).

Antigüedad laboral

Con respecto a la edad laboral de la muestra de los 104 profesores, los resultados muestran una media de 13.24 años y una desviación estandar de 9.92, según se observa en la Figura 2

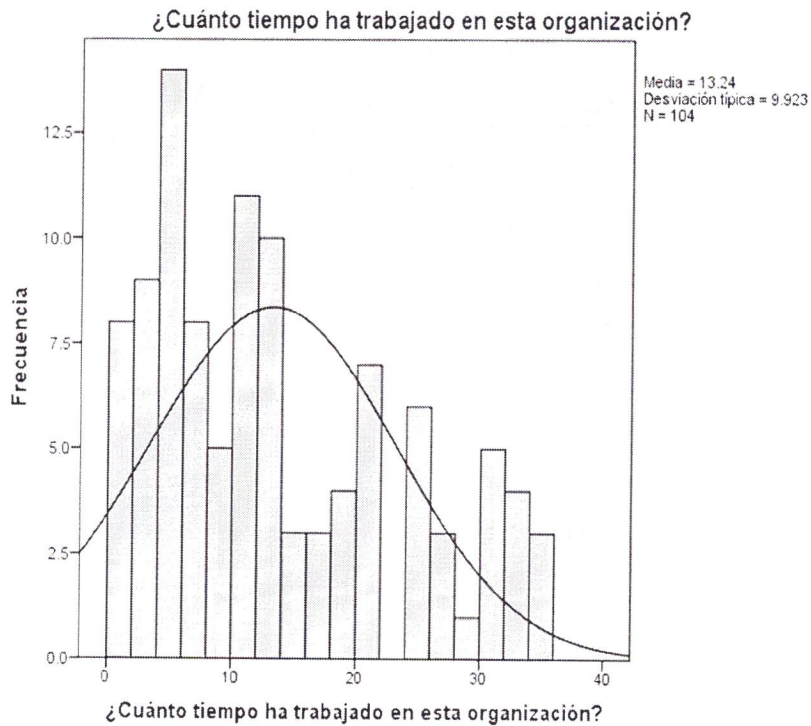


Figura 2. Histograma de años de antigüedad laboral.

Comportamientos de las variables

En esta parte se exponen los resultados relacionados con el síndrome de Burnout de los docentes de las escuelas primarias y secundarias públicas de la zona centro del municipio de Allende, Nuevo León México (ver Apéndice D).

Síndrome de Burnout

En primer lugar se muestra la variable utilizada en la investigación y para medirla se utilizaron 16 declaraciones, con la siguiente escala: 0 “nunca”, 1 “esporádicamente: pocas veces al año o menos”, 2 “de vez en cuando: una vez al mes o menos”, 3 “regularmente: algunas veces al mes”, 4 “frecuentemente: una vez por semana”, 5 “muy frecuentemente: varias veces por semana”, 6 diariamente (ver Tabla 2).

Tabla 2

Descriptivos de los ítems del Síndrome de Burnout

	<i>M</i>	<i>DE</i>
11) Me siento entusiasmado cuando logro algo en mi trabajo	5.54	1.148
10) En mi opinión, soy bueno en mi trabajo.	5.45	1.087
16) En mi trabajo, me siento seguro de que soy eficaz para hacer las cosas	5.44	1.022
7) Siento que estoy haciendo una contribución efectiva a lo que esta organización hace.	5.29	1.419
12) He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	5.22	1.335
5) Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.	4.91	1.794
13) Sólo quiero hacer mi trabajo sin ser molestado.	2.92	2.412
2) Me siento desgastado al final de la jornada laboral	2.04	1.526
1) Me siento agotado emocionalmente por mi trabajo	1.50	1.307
3) Me siento cansado cuando me levanto en la mañana y debo enfrentar otro día de trabajo.	1.32	1.176
4) Trabajar todo el día representa una verdadera tensión para mí.	1.31	1.414
6) Me siento acabado por mi trabajo.	.82	1.367
15) Me he vuelto más incrédulo con respecto a si mi trabajo contribuye en algo.	.69	1.408
8) Ha disminuido mi interés por el trabajo desde que comencé en este empleo.	.68	1.430
9) Ha disminuido mi entusiasmo por mi trabajo.	.61	1.361
14) Dudo de la relevancia que tiene mi trabajo.	.31	.801

Como se observa en la Tabla 2 las declaraciones que obtuvieron mayores puntajes fueron: “Me siento entusiasmado cuando logro algo en mi trabajo” ($M=5.54$, $DS=1.148$), “En mi opinión, soy bueno en mi trabajo. ($M = 5.45$, $DE = 1.087$) y “En mi trabajo, me siento seguro de que soy eficaz para hacer las cosas” ($M = 5.44$, $DE = 1.022$). Las declaraciones con menor puntaje fueron: “Ha disminuido mi interés por el trabajo desde que comencé en este empleo ($M = .68$, $DE = 1.430$), “Ha disminuido mi entusiasmo por mi trabajo ($M = .61$, $DE = 1.361$) y “Dudo de la relevancia que tiene mi trabajo” ($M = .31$, $DE = .801$).

Analizando los resultados de manera general y considerando que la escala es de 0 a 6, la media aritmética total es de 1.02 y la desviación típica es de 0.65, según se observa en la Figura 3.

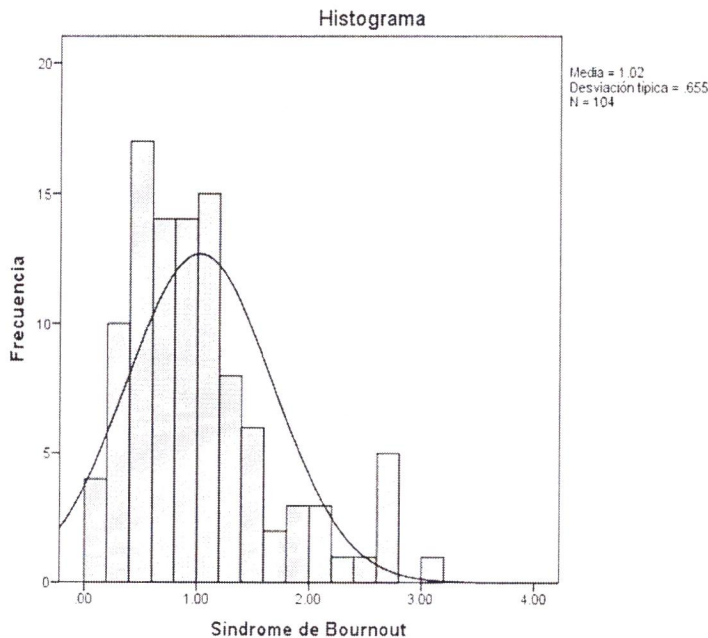


Figura 3. Nivel de Síndrome de Burnout.

Agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional

A continuación se muestran las dimensiones de la variable del nivel del síndrome de Burnout que son: Agotamiento emocional (AE), cinismo (C) y eficacia profesional (EP), las cuales se explican por separado. A continuación en la Tabla 3 se presentan los resultados anteriores.

Tabla 3

Dimensiones de Síndrome de Burnout

	Agotamiento emocional	Cinismo	Eficacia profesional
Media	1.4000	1.0404	5.3119
Mediana	1.2000	1.2000	5.6667
Desv. típ.	.98848	.82914	.99782
Asimetría	.858	1.078	-2.933
Error típ. de asimetría	.237	.237	.237
Curtosis	.523	1.923	11.036

Agotamiento emocional

A continuación analizando los resultados de manera general y considerando la escala de 0 a 6. $M = 1.4$, $DE = 1.20$. Es decir, que el nivel de agotamiento de la muestra de docentes es bajo comparado con la escala de 0 a 6.

Al observar los resultados, la declaración del cuestionario con la suma de los dos mayores porcentajes en desacuerdo (78.8%) es AE 6 (me siento acabado por mi trabajo) y con menor porcentaje es el ítem de AE 1 (me siento agotado emocionalmente por mi trabajo) con 53.9% y AE 4 (Trabajar todo el día presenta una verdadera tensión para mi), también con 62.5 %.

Cinismo

Analizando los resultados de manera general y considerando la escala de 0 a 6. $M = 1.04$, $DE = .829$. Es decir, que el nivel de cinismo de la muestra de docentes es bajo comparándolo con la escala de 0 a 6.

Analizando los resultados, la declaración del cuestionario con la suma de los dos mayores porcentajes en desacuerdo (91.4%) C14 (dudo de la relevancia que tiene mi trabajo) y con el menor porcentaje es el ítem C 8 (ha disminuido mi interés por el trabajo desde que comencé en este empleo con 86.5%.C 15(me he vuelto más incrédulo con respecto a si mi trabajo contribuye en algo) 84.6%.

Eficacia profesional

A continuación en los resultados de manera general y considerando la escala de 0 a 6. $M = 5.31$, $DE = 0.997$, es decir, que el nivel de eficacia profesional de la muestra de docentes es mayor comparado con la escala de 0 a 6.

Los resultados de eficacia profesional, se observan con la suma de los dos mayores porcentajes con respecto a estar de acuerdo, por lo mismo salen altos los porcentajes (91.4%) en los ítems EP 11 (me siento entusiasmado cuando logro algo en mi trabajo) y 16 (En mi trabajo, me siento seguro de que soy eficaz para hacer las cosas).Con menor porcentaje es el ítem EP 7 (siento que estoy haciendo una contribución efectiva a lo que esta organización hace) con 85.6%, el ítems EP 12 (He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo) con 82.5% y también el ítems EP.

Resultados de las pruebas de hipótesis

En seguida se presentan los análisis de la comprobación de las 4 hipótesis referidas con si existe relación entre el nivel de agotamiento, realización personal y cinismo con la edad, genero estado civil y antigüedad laboral de las escuelas primarias y secundarias del municipio de Allende, Nuevo León, México (ver Apéndice D).

Hipótesis 1

H1. No existe relación significativa entre el nivel del síndrome de Burnout y la edad de los docentes. Para probar la hipótesis, se realizó la prueba r de Pearson. Al hacer el análisis para síndrome de Burnout, no se encontró relación significativa ($r = -.012$, $p = 0.907$), por lo tanto no hay relación entre el nivel de Burnout y la edad de los docentes.

Al analizar la relación de la edad con las dimensión del Burnout, se encontró que no se relaciona con el agotamiento emocional ($r = 0.017$, $p = 0.86$), ni con la dimensión de cinismo ($r = 0.087$, $p = 0.379$) ni con la dimensión de eficacia profesional ($r = 0.097$, $p = 0.32$).

Hipótesis 2

H2. No existe diferencia significativa en el nivel del síndrome de Burnout según el género de los docentes. Para probar la hipótesis, se realizó la prueba de t de Student. Al hacer el análisis para síndrome de Burnout, no se encontró diferencia significativa ($t = -.164$, $p = 0.87$), por lo tanto, no hay relación entre el nivel de Burnout y el género de los docentes.

Con la dimensión de agotamiento emocional según el género ($t = -.995$, $p = 0.32$), con la dimensión de cinismo ($t = -.318$, $p = 0.75$) y con la dimensión de eficacia profesional ($t = -.725$, $p = 0.47$) $p = 0.51$). Por lo tanto, no hay diferencia en el nivel de Burnout según el género de los docentes.

Hipótesis 3

H3. No existe diferencia significativa en el nivel del síndrome de Burnout según el estado civil de los docentes. Para probar la hipótesis, se realizó la prueba de t de Student. Al hacer el análisis para síndrome de Burnout, no se encontró diferencia significativa ($t = -0.891$, $p = 0.375$) por lo tanto no hay relación entre el nivel de Burnout y el estado civil de los docentes.

Con la dimensión de agotamiento emocional y estado civil ($t = -.193$, $p = 0.847$), con la dimensión de cinismo ($t = 1.789$, $p = 0.07$) y con la dimensión de eficacia profesional ($t = -.486$, $p = 0.628$). Por lo tanto, no hay diferencia en el nivel de Burnout según el estado civil de los docentes.

Hipótesis 4

Ho4: No existe relación significativa entre el nivel del síndrome de Burnout y la antigüedad laboral de los docentes. Para probar la prueba r de Pearson. Al hacer el análisis para síndrome de Burnout, no se encontró relación significativa ($r = 0.044$, $p = 0.658$), por lo tanto no hay relación entre el nivel de Burnout y la antigüedad laboral de los docentes.

Al analizar la relación de antigüedad laboral con la dimensión del Burnout, se encontró que no se relaciona con el agotamiento emocional ($r = 0.147$, $p = 0.13$), ni

con la dimensión del cinismo ($r = 0.096$, $p = 0.33$), ni con la dimensión de eficacia profesional ($r = 0.110$, $p = 0.26$). Por lo que se sostiene la hipótesis nula donde dice que no existe relación significativa entre el nivel de Burnout y la antigüedad laboral.

Resumen del capítulo

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se hizo uso de los datos recolectados y para su presentación se usaron diferentes tablas y se llevaron a cabo las pruebas de las diferentes hipótesis.

CAPÍTULO V

RESUMEN, DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Resumen

Diferentes estudios han demostrado que hay síndrome de Burnout en los docentes de escuelas de nivel básico y superior, pero veremos que pasa en este estudio. La investigación presentada pretendió conocer el nivel de síndrome de Burnout en los docentes del municipio de Allende, Nuevo León, México.

En el Capítulo I se presentan los antecedentes del problema, la importancia y justificación del problema, definición del problema, planteamiento del problema y la declaración del problema, la cual fue la siguiente: ¿Qué diferencia existe entre el nivel del síndrome de Burnout según, la edad, el género, el estado civil y la antigüedad laboral de los docentes de las escuelas primarias y secundarias de la zona centro del municipio de Allende Nuevo León?

El estudio se propuso los siguientes objetivos: (a) conocer si hay diferencia en el nivel de síndrome de Burnout según la edad, género, estado civil y antigüedad laboral de los docentes que laboran en las escuelas primarias y secundarias públicas de la zona centro del municipio de Allende, Nuevo León, México, (b) al mismo tiempo se pretendió determinar cuál es el nivel del síndrome de Burnout de dichos docentes. Además, en el presente estudio se plantearon cuatro hipótesis de investigación.

En seguida en el Capítulo II con la literatura revisada se encuentra que el padecimiento del síndrome de Burnout se presenta en individuos que trabajan directamente con personas, e influyen factores personales, sociales y ambientales. Aparece de manera consecuente al suceso de estar continuamente expuesto a mucha tensión por un tiempo extenso, mostrando alteraciones físicas, sentimientos y actitudes de manera negativa a los individuos con que se relaciona en el trabajo.

En el Capítulo III se presentó la metodología de la investigación la cual fue de tipo descriptivo, correlacional y transversal. La población del estudio se formó de 104 profesores y profesoras que forman parte del personal de las escuelas primarias y secundarias de la zona centro en Allende, Nuevo, León, México. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario Maslach Burnout Inventora – General Survey (MBI - GS). Los datos de las encuestas recolectadas se organizaron y se procedió estadísticamente para probar las hipótesis con un nivel de significancia de 0.05. Las pruebas de significación estadística usadas fueron r de Pearson y t de Student.

Discusión

Varios estudios han demostrado como el síndrome de Burnout afecta a los individuos que tienen constante contacto de las demandas de otros individuos, en este caso los docentes con sus alumnos, con padres de familia, con colegas o con otro personal.

El Burnout se origina a consecuencia de un estrés prolongado con una serie de afecciones emocionales, físicas que influyen en la actitud y comportamiento, posteriormente se refleja en el trabajo de la persona que lo padece.

En los antecedentes encontrados en la literatura, menciona que en diferentes países se ha estudiado la prevalencia del síndrome de Burnout donde se ha encontrado una esfera amplia, desde el 20,5% hasta el 80% según el trabajo o diferencias de la medición de dicho síndrome (Padilla et al., 2009, citado en Gavita, Jaimez y Villa, 2010). En un estudio de 120 maestros de primarias y secundarias de diferentes instituciones privadas y públicas encontraron una prevalencia alta de 16% media 43% y baja 41% de S.B. En otro estudio realizado en México con una muestra de 304 profesores de primarias públicas con alumnos de 8 -12 años se encontró que el 69% sufren S. B., en un nivel medio y alto con un 50% medio y alto de rubro despersonalización (Rionda Arjona y Mares Cárdenas, 2012). En los hallazgos de la presente investigación se encontró que en los docentes de Allende no hay probabilidad de síndrome de Burnout, en ninguna de sus dimensiones como (AE) agotamiento emocional, (c) cinismo y (EP) eficacia profesional.

Con relación a la edad mencionan algunos autores que entre más edad hay probabilidad de que el Burnout aumente (Mercado Salas y Noyola Cortes, 2011). Otros estudios mencionan que entre más edad disminuye el síndrome de Burnout (Viloria Marín y Paredes Santiago, 2002). Los cuales no coinciden con los resultados obtenidos en esta investigación ya que aquí no se encontró correlación entre edad y síndrome de Burnout.

Con respecto al género no se indica correlación ni diferencia significativa entre los niveles de Burnout y sus respectivas dimensiones, lo cual coincide con lo reportado por (Barraza Macias, Carrasco Soto y Areola Corral, 2007 y confirmando

con Orellana Trujillo 2009) quienes afirman que en estas variables no hay una diferencia significativa con el síndrome de Burnout.

Dentro del estado civil se concluye el hecho de estar casado o soltero, esto no incluye significativamente sobre el Burnout (Vilona Marín y Paredes Santiago, 2002), lo cual coinciden con los resultados que se obtuvieron en el estudio realizado. Aunque otros autores encontraron diversos resultados como el agotamiento emocional es mayor en personas solteras que en casadas (Muños y Correa, 2012), y en otro estudio se encontró que los solteros, viudos y divorciados presentan más daño del Burnout que los casados (Rubio, 2003).

Con relación a los años de antigüedad cabe decir que varios autores coinciden que tiene que ver mucho los años laborales con el Burnout. En un estudio realizado en México se menciona que el SB si está relacionado con las años de antigüedad (Aldrete 2003, citado en Aldrete, Preciado, Franco, Pérez y Aranda, 2008). Estos resultados no coinciden con lo encontrado en este estudio, pero en otro se menciona que la antigüedad laboral no establece diferencia significativa con el Burnout (Jaik Dipp, Villanueva Gutiérrez, García Salas y Tena Flores, 2011), lo cual coincide con los resultados encontrados de que no hay diferencia significativa entre estas dos variables, antigüedad laboral y síndrome de Burnout.

Conclusiones

Entre los resultados encontrados y descritos en este trabajo se concluye que:

No se encontró un nivel de relación entre el síndrome de Burnout con las variables de edad, género, estado civil y años de antigüedad laboral en las escuelas públicas primarias y secundarias de Allende, Nuevo, León, México.

Recomendaciones

A continuación se presentan las recomendaciones de esta investigación:

1. Mantener una comunicación abierta y efectiva con sus directores o superiores y seguir proporcionando al equipo, herramientas necesarias en el trabajo, para continuar teniendo un nivel bajo de Burnout.

2. Para mantener a los docentes libres del síndrome de Burnout es necesario realizar capacitaciones para los docentes sobre este tema. Indicándoles en qué consiste, cómo se desencadena, cómo se manifiesta y cómo usar estrategias de afrontamiento, ya que deben de estar enterados para prevenirlo.

3. Realizar evaluaciones anuales con el propósito de conocer, detectar y prevenir factores que pueden perjudicar el nivel de Burnout en los docentes.

4. Establecer estrategias que incentiven a los docentes y así motivarlos a que trabajen de una manera grata con sus alumnos.

5. Llevar a cabo capacitaciones motivacionales, tanto el personal directivo como el personal docente y realizar actividades que les ayude a enfrentar el estrés laboral y tener hábitos de vida saludable.

6. Hacer conciencia a los docentes de forma individual que se necesita aprender técnicas en solución de problemas, técnicas de asertividad y marcar objetivos reales.

7. Posiblemente llevar programas que ayuden a la prevención de riesgo psicosociales en las escuelas.

A futuras investigaciones

1. Incluir en otros estudios otras variables psicológicas relacionadas con el síndrome de Burnout como: tipos de personalidad, ansiedad, depresión, estrés, actitudes y estrategias de afrontamiento.

2. Incluir una variable importante como son las adicciones, para que se pueda prevenir el deterioro laboral y síndrome de Burnout.

APÉNDICE A

INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS
Facultad de Psicología

MASLACH BURNOUT INVENTORY – GENERAL SURVEY (MBI- GS)

PARTE I. DATOS PERSONALES. En esta parte usted debe reflejar algunos datos personales. Con esto **NO SE PRETENDE IDENTIFICARLE**. El objetivo es poder agrupar sus respuestas con fines estadísticos.

D1. Edad	_____ Años	
D2. Sexo	Hombre	<input type="checkbox"/> 1
	Mujer	<input type="checkbox"/> 2
D3. Estado Civil	Soltero(a)	<input type="checkbox"/> 1
	Casado (a)	<input type="checkbox"/> 2
	Unión Libre	<input type="checkbox"/> 3
	Divorciado (a)	<input type="checkbox"/> 4
	Viudo (a)	<input type="checkbox"/> 5
D4. ¿Último grado escolar?		
D5. ¿Cuál es su estatus actual en la organización?	Tiempo Completo	<input type="checkbox"/> 1
	Medio Tiempo / Tiempo Parcial	<input type="checkbox"/> 2
D6. ¿Cuál es su actual profesión u ocupación?	Indíquese por favor:	
D7. Nombre del Departamento	Indíquese por favor:	
D8. ¿Qué tipo de trabajo desempeña?	Cargo directivo o gerencial	<input type="checkbox"/> 1
	Encargado, supervisor o jefe de área	<input type="checkbox"/> 2
	Administrativo (trabajo no manual)	<input type="checkbox"/> 3
	Empleado operativo (trabajo manual)	<input type="checkbox"/> 4
	Por cuenta propia	<input type="checkbox"/> 5
D9. ¿Dónde trabaja?	Empresa pública	<input type="checkbox"/> 1
	Empresa privada	<input type="checkbox"/> 2
	Otro, indíquese:	
D11. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en esta organización?	_____ años - _____ meses	
D11. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en su actual puesto?	_____ años - _____ meses	
D12. ¿Desempeña otros trabajos además de su trabajo principal?	Sí	<input type="checkbox"/> 1
	No	<input type="checkbox"/> 2
D13. ¿Cuántas horas remuneradas trabaja por semana?	_____ horas	
D14. ¿Está realizando trabajo por turnos?	Sí, pero sin turno de noche	<input type="checkbox"/> 1
	Sí, con turno de noche	<input type="checkbox"/> 2
	No	<input type="checkbox"/> 3

PARTE II. Utilizando la escala siguiente, marque el número que corresponda para indicar con qué frecuencia ha experimentado estos sentimientos. Si nunca ha experimentado este pensamiento o sentimiento, marque 0. Si en efecto ha experimentado este pensamiento o sentimiento, marque la respuesta que mejor lo describa.

0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	De vez en cuando: Una vez al mes o menos	Regularmente: algunas veces al mes	Frecuentemente: Una vez por semana	Muy frecuente- mente: Varias veces por semana	Diariamente	
1) Me siento agotado emocionalmente por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2) Me siento desgastado al final de la jornada laboral	0	1	2	3	4	5	6
3) Me siento cansado cuando me levanto en la mañana y debo enfrentar otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4) Trabajar todo el día representa una verdadera tensión para mí.	0	1	2	3	4	5	6
5) Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
6) Me siento acabado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
7) Siento que estoy haciendo una contribución efectiva a lo que esta organización hace.	0	1	2	3	4	5	6
8) Ha disminuido mi interés por el trabajo desde que comencé en este empleo.	0	1	2	3	4	5	6
9) Ha disminuido mi entusiasmo por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10) En mi opinión, soy bueno en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
11) Me siento entusiasmado cuando logro algo en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
12) He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
13) Sólo quiero hacer mi trabajo sin ser molestado.	0	1	2	3	4	5	6
14) Dudo de la relevancia que tiene mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
15) Me he vuelto más incrédulo con respecto a si mi trabajo contribuye en algo.	0	1	2	3	4	5	6
16) En mi trabajo, me siento seguro de que soy eficaz para hacer las cosas	0	1	2	3	4	5	6

¡Muchas gracias por su colaboración!!!

APÉNDICE B

SOLICITUD DE INSTRUMENTO

RE: IMPORTANTE

Arturo Juárez García

Responder

02/07/2014

Usted

Documentos

Formato_Final_MBI-AWS-MZO2010.doc113 KB

Descargar

Guardar en OneDrive - Personal

Anexo cuestionarios MBI-GS y AWS.

Saludos

From: miss_sol77@hotmail.com

To: arturojuarezg@hotmail.com

Subject: IMPORTANTE

Date: Wed, 2 Jul 2014 14:40:52 +0000

Buenos días Dr. Arturo Juárez, ya mande el cuestionario que se tenía que responder. Será posible que me mandaran los cuestionarios para la evaluación del Burnout y el otro que voy aplicar?

Por su atención gracias!!!

APÉNDICE C

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Nivel de Burnout	Es un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o sensación que no produce esperado refuerzo.	Se medirá esta variable por medio de los puntajes del sujeto obtenidos en los 16 ítems según la siguiente escala, con las sucesivas opciones de respuesta: 0: Nunca 1: Algunas veces al año o menos 2: Una vez al mes 3: Algunas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Algunas veces a la semana 6: Todos los días 1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo 2. Soy capaz de resolver adecuadamente los problemas que surgen en mi trabajo 3. Desde que comencé este trabajo, he ido perdiendo mi interés en él 4. Trabajar todo el día, es realmente estresante para mí 5. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo 6. Me siento acabado(a) al final de la jornada 7. Siento que estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral 8. Me siento fatigado(a) al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo 9. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo 10. En mi opinión, soy muy bueno en lo que hago 11. Me he vuelto más cínico, inseguro, acerca de sí mi trabajo sirve para algo 12. Me siento 'quemado(a)', 'hastiado(a)' de mi trabajo 13. Sólo quiero hacer lo mío y que no me molesten 14. Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo 15. Dudo sobre el valor de lo que realizo laboralmente 16. En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.	Se recodificaron las declaraciones de eficacia y para determinar el nivel de Burnout se obtuvo la media de los 16 ítems del cuestionario. A mayor valor indica mayor nivel de Burnout donde la escala varía de 1 a 7 Siendo ésta una variable métrica.
Edad	Dato que indica el tiempo transcurrido	Esta variable estará determinada por la respuesta que se obtenga en	El indicador se medirá en número de años de

	do desde el nacimiento a la fecha.	el ítem x del instrumento.	la persona.
Género		x. Edad - años Esta variable estará determinada por la respuesta que se obtenga en el ítem x del instrumento. x. Género: 1. Masculino 2. Femenino	Siendo ésta una variable métrica. El indicador se medirá de acuerdo a las categorías del género. Siendo una variable nominal.
Estado civil		Esta variable está determinada por la respuesta que se obtenga en el ítem x del instrumento. x. Estado civil Soltero (a) Casado (a) Unión libre Divorciado (a) Viudo (a)	El indicador se medirá de acuerdo a las categorías del estado civil, siendo una variable nominal.
Años de experiencia docente		Esta variable estará determinada por la respuesta que se obtenga en el ítem x del instrumento. x. Experiencia docente: _____ años	El indicador se medirá en número de años de experiencia docente. Siendo ésta una variable métrica

APÉNDICE D

DATOS DEMOGRÁFICOS, COMPORTAMIENTO DE LA VARIABLE Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

APÉNDICE C
Tablas de Frecuencia

Tabla de frecuencia

ago1 1) Me siento agotado emocionalmente por mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 Nunca	27	26.0	26.0	26.0
1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	29	27.9	27.9	53.8
2 De vez en cuando: Una vez al mes o menos	28	26.9	26.9	80.8
Válidos 3 Regularmente: algunas veces al mes	14	13.5	13.5	94.2
4 Frecuentemente: Una vez por semana	2	1.9	1.9	96.2
5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	3	2.9	2.9	99.0
6 Diariamente	1	1.0	1.0	100.0
Total	104	100.0	100.0	

ago2 2) Me siento desgastado al final de la jornada laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 Nunca	17	16.3	16.3	16.3
1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	26	25.0	25.0	41.3
2 De vez en cuando: Una vez al mes o menos	25	24.0	24.0	65.4
Válidos 3 Regularmente: algunas veces al mes	19	18.3	18.3	83.7
4 Frecuentemente: Una vez por semana	8	7.7	7.7	91.3
5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	7	6.7	6.7	98.1
6 Diariamente	2	1.9	1.9	100.0
Total	104	100.0	100.0	

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0 Nunca	30	28.8	28.8
	1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	32	30.8	59.6
	2 De vez en cuando: Una vez al mes o menos	28	26.9	86.5
	3 Regularmente: algunas veces al mes	9	8.7	95.2
	4 Frecuentemente: Una vez por semana	3	2.9	98.1
	5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	2	1.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0

ago4 4) Trabajar todo el día representa una verdadera tensión para mí.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0 Nunca	38	36.5	36.9
	1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	27	26.0	63.1
	2 De vez en cuando: Una vez al mes o menos	20	19.2	82.5
	3 Regularmente: algunas veces al mes	10	9.6	92.2
	4 Frecuentemente: Una vez por semana	3	2.9	95.1
	5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	4	3.8	99.0
	6 Diariamente	1	1.0	100.0
	Total	103	99.0	100.0
Perdidos	Sistema	1	1.0	
Total		104	100.0	

efi5 5) Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	0 Nunca	5	4.8	4.9	4.9
	1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	6	5.8	5.8	10.7
	2 De vez en cuando: Una vez al mes o menos	3	2.9	2.9	13.6
Válidos	3 Regularmente: algunas veces al mes	4	3.8	3.9	17.5
	4 Frecuentemente: Una vez por semana	4	3.8	3.9	21.4
	5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	20	19.2	19.4	40.8
	6 Diariamente	61	58.7	59.2	100.0
	Total	103	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		104	100.0		

ago6 6) Me siento acabado por mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	0 Nunca	62	59.6	60.8	60.8
	1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	20	19.2	19.6	80.4
	2 De vez en cuando: Una vez al mes o menos	8	7.7	7.8	88.2
Válidos	3 Regularmente: algunas veces al mes	5	4.8	4.9	93.1
	4 Frecuentemente: Una vez por semana	4	3.8	3.9	97.1
	5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	1	1.0	1.0	98.0
	6 Diariamente	2	1.9	2.0	100.0
	Total	102	98.1	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.9		
Total		104	100.0		

efi7 7) Siento que estoy haciendo una contribución efectiva a lo que esta organización hace.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 Nunca	4	3.8	3.8	3.8
1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	1	1.0	1.0	4.8
2 De vez en cuando: Una vez al mes o menos	1	1.0	1.0	5.8
3 Regularmente: algunas veces al mes	4	3.8	3.8	9.6
4 Frecuentemente: Una vez por semana	5	4.8	4.8	14.4
5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	19	18.3	18.3	32.7
6 Diariamente	70	67.3	67.3	100.0
Total	104	100.0	100.0	

cin8 8) Ha disminuido mi interés por el trabajo desde que comencé en este empleo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 Nunca	73	70.2	70.2	70.2
1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	17	16.3	16.3	86.5
2 De vez en cuando: Una vez al mes o menos	4	3.8	3.8	90.4
3 Regularmente: algunas veces al mes	3	2.9	2.9	93.3
4 Frecuentemente: Una vez por semana	1	1.0	1.0	94.2
5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	3	2.9	2.9	97.1
6 Diariamente	3	2.9	2.9	100.0
Total	104	100.0	100.0	

cin9 9) Ha disminuido mi entusiasmo por mi trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 Nunca	77	74.0	74.0	74.0
1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	15	14.4	14.4	88.5
2 De vez en cuando: Una vez al mes o menos	2	1.9	1.9	90.4
3 Regularmente: algunas veces al mes	3	2.9	2.9	93.3
4 Frecuentemente: Una vez por semana	2	1.9	1.9	95.2
5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	3	2.9	2.9	98.1
6 Diariamente	2	1.9	1.9	100.0
Total	104	100.0	100.0	

efi10 10) En mi opinión, soy bueno en mi trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 Nunca	1	1.0	1.0	1.0
1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	2	1.9	1.9	2.9
3 Regularmente: algunas veces al mes	3	2.9	2.9	5.8
4 Frecuentemente: Una vez por semana	4	3.8	3.8	9.6
5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	24	23.1	23.1	32.7
6 Diariamente	70	67.3	67.3	100.0
Total	104	100.0	100.0	

efi11 11) Me siento entusiasmado cuando logro algo en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
0 Nunca	3	2.9	2.9	2.9
3 Regularmente: algunas veces al mes	2	1.9	1.9	4.8
4 Frecuentemente: Una vez por semana	4	3.8	3.8	8.7
5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	16	15.4	15.4	24.0
6 Diariamente	79	76.0	76.0	100.0
Total	104	100.0	100.0	

efi12 12) He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
0 Nunca	3	2.9	2.9	2.9
1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	1	1.0	1.0	3.9
2 De vez en cuando: Una vez al mes o menos	1	1.0	1.0	4.9
3 Regularmente: algunas veces al mes	4	3.8	3.9	8.7
4 Frecuentemente: Una vez por semana	9	8.7	8.7	17.5
5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	23	22.1	22.3	39.8
6 Diariamente	62	59.6	60.2	100.0
Total	103	99.0	100.0	
Perdidos				
Sistema	1	1.0		
Total	104	100.0		

cin13 13) Sólo quiero hacer mi trabajo sin ser molestado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0 Nunca	25	24.0	24.5	24.5
	1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	15	14.4	14.7	39.2
	2 De vez en cuando: Una vez al mes o menos	11	10.6	10.8	50.0
	3 Regularmente: algunas veces al mes	7	6.7	6.9	56.9
	4 Frecuentemente: Una vez por semana	8	7.7	7.8	64.7
	5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	8	7.7	7.8	72.5
	6 Diariamente	28	26.9	27.5	100.0
	Total	102	98.1	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.9		
	Total	104	100.0		

cin14 14) Dudo de la relevancia que tiene mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0 Nunca	86	82.7	82.7	82.7
	1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	9	8.7	8.7	91.3
	2 De vez en cuando: Una vez al mes o menos	6	5.8	5.8	97.1
	3 Regularmente: algunas veces al mes	2	1.9	1.9	99.0
	5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	1	1.0	1.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

cin15 15) Me he vuelto más incrédulo con respecto a si mi trabajo contribuye en algo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 Nunca	73	70.2	70.2	70.2
1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	15	14.4	14.4	84.6
2 De vez en cuando: Una vez al mes o menos	6	5.8	5.8	90.4
3 Regularmente: algunas veces al mes	3	2.9	2.9	93.3
4 Frecuentemente: Una vez por semana	1	1.0	1.0	94.2
5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	4	3.8	3.8	98.1
6 Diariamente	2	1.9	1.9	100.0
Total	104	100.0	100.0	

efi16 16)En mi trabajo, me siento seguro de que soy eficaz para hacer las cosas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 Nunca	1	1.0	1.0	1.0
1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	1	1.0	1.0	1.9
2 De vez en cuando: Una vez al mes o menos	1	1.0	1.0	2.9
3 Regularmente: algunas veces al mes	2	1.9	1.9	4.8
4 Frecuentemente: Una vez por semana	4	3.8	3.8	8.7
5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	29	27.9	27.9	36.5
6 Diariamente	66	63.5	63.5	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20	1	1.0	1.0	1.0
21	1	1.0	1.0	1.9
22	1	1.0	1.0	2.9
23	2	1.9	1.9	4.8
24	2	1.9	1.9	6.7
25	4	3.8	3.8	10.6
26	1	1.0	1.0	11.5
27	7	6.7	6.7	18.3
28	3	2.9	2.9	21.2
30	4	3.8	3.8	25.0
31	3	2.9	2.9	27.9
32	3	2.9	2.9	30.8
33	6	5.8	5.8	36.5
34	7	6.7	6.7	43.3
35	4	3.8	3.8	47.1
36	2	1.9	1.9	49.0
37	2	1.9	1.9	51.0
38	3	2.9	2.9	53.8
Válidos 39	1	1.0	1.0	54.8
40	5	4.8	4.8	59.6
41	1	1.0	1.0	60.6
42	3	2.9	2.9	63.5
43	6	5.8	5.8	69.2
44	1	1.0	1.0	70.2
45	2	1.9	1.9	72.1
47	2	1.9	1.9	74.0
48	6	5.8	5.8	79.8
49	2	1.9	1.9	81.7
50	5	4.8	4.8	86.5
51	1	1.0	1.0	87.5
52	4	3.8	3.8	91.3
53	1	1.0	1.0	92.3
54	2	1.9	1.9	94.2
55	1	1.0	1.0	95.2
56	2	1.9	1.9	97.1
57	1	1.0	1.0	98.1
58	2	1.9	1.9	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Hombre	37	35.6	35.6	35.6
	2 Mujer	67	64.4	64.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Estado civil estado civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Soltero	15	14.4	14.4	14.4
	2 Casado	82	78.8	78.8	93.3
	4 Divorciado	6	5.8	5.8	99.0
	5 Viudo	1	1.0	1.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Ultimo ge ¿Último grado escolar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 licenciatura	81	77.9	79.4	79.4
	2 maestría	21	20.2	20.6	100.0
	Total	102	98.1	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.9		
Total		104	100.0		

estatusactual ¿Cuál es su estatus actual en la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Tiempo completo	76	73.1	73.1	73.1
	2 Tiempo parcial	28	26.9	26.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

actualp ¿Cuál es su actual profesión u ocupación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	67	64.4	65.0	65.0
	2	36	34.6	35.0	100.0
	Total	103	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		104	100.0		

depto Nombre del Departamento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	102	98.1	100.0	100.0
Perdidos	Sistema	2	1.9		
Total		104	100.0		

tipo ¿Qué tipo de trabajo desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Cargo directivo o gerencial	4	3.8	3.9	3.9
	2 Encargado, supervisor o jefe de área	4	3.8	3.9	7.8
	3 Administrativo (trabajo no manual)	11	10.6	10.7	18.4
	4 Empleado operativo (trabajo manual)	84	80.8	81.6	100.0
	Total	103	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		104	100.0		

lugar ¿Dónde trabaja?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Empresa pública	103	99.0	100.0	100.0
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		104	100.0		

tiempo ¿Cuánto tiempo ha trabajado en esta organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	8	7.7	7.7	7.7
	2	4	3.8	3.8	11.5
	3	5	4.8	4.8	16.3
	4	4	3.8	3.8	20.2
	5	10	9.6	9.6	29.8
	6	5	4.8	4.8	34.6
	7	3	2.9	2.9	37.5
	8	5	4.8	4.8	42.3
	10	5	4.8	4.8	47.1
	11	6	5.8	5.8	52.9
	12	7	6.7	6.7	59.6
	13	3	2.9	2.9	62.5

14	2	1.9	1.9	64.4
15	1	1.0	1.0	65.4
17	3	2.9	2.9	68.3
18	3	2.9	2.9	71.2
19	1	1.0	1.0	72.1
20	2	1.9	1.9	74.0
21	5	4.8	4.8	78.8
24	4	3.8	3.8	82.7
25	2	1.9	1.9	84.6
27	3	2.9	2.9	87.5
28	1	1.0	1.0	88.5
30	4	3.8	3.8	92.3
31	1	1.0	1.0	93.3
32	2		1.9	95.2
33	2	1.9	1.9	97.1
34	3	2.9	2.9	100.0
Total	104	100.0	100.0	

tiempoact ¿Cuánto tiempo ha trabajado en su actual puesto?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	8	7.7	7.7	7.7
2	6	5.8	5.8	13.5
3	3	2.9	2.9	16.3
4	6	5.8	5.8	22.1
5	14	13.5	13.5	35.6
6	6	5.8	5.8	41.3
7	1	1.0	1.0	42.3
8	5	4.8	4.8	47.1
10	5	4.8	4.8	51.9
11	8	7.7	7.7	59.6
12	7	6.7	6.7	66.3
Válidos 13	2	1.9	1.9	68.3
14	2	1.9	1.9	70.2
15	3	2.9	2.9	73.1
16	2	1.9	1.9	75.0
17	2	1.9	1.9	76.9
18	3	2.9	2.9	79.8
19	1	1.0	1.0	80.8
20	3	2.9	2.9	83.7
21	1	1.0	1.0	84.6
25	2	1.9	1.9	86.5
27	3	2.9	2.9	89.4

	28	1	1.0	1.0	90.4
	29	1	1.0	1.0	91.3
	30	4	3.8	3.8	95.2
	32	1	1.0	1.0	96.2
	33	2	1.9	1.9	98.1
	34	2	1.9	1.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

otros ¿Desempeña otros trabajos además de su trabajo principal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Si	17	16.3	16.5	16.5
	2 No	86	82.7	83.5	100.0
	Total	103	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		104	100.0		

horas ¿Cuántas horas remuneradas trabaja por semana?

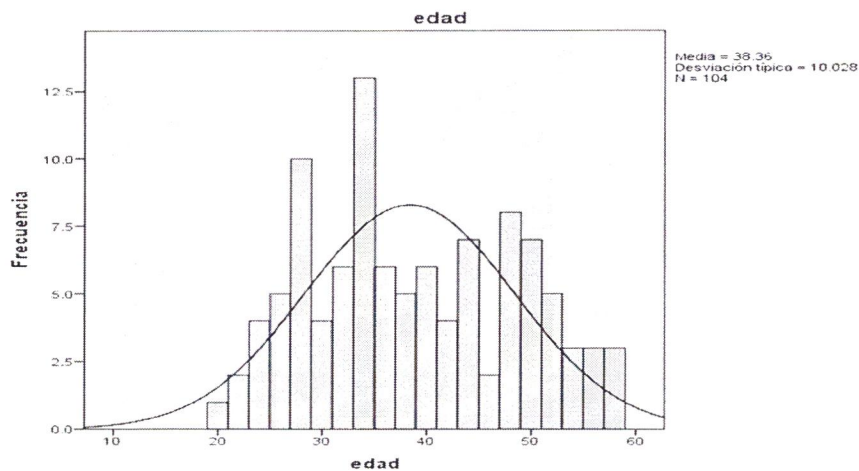
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	4	1	1.0	1.0	1.0
	8	1	1.0	1.0	1.9
	9	1	1.0	1.0	2.9
	10	5	4.8	4.9	7.8
	11	1	1.0	1.0	8.7
	15	1	1.0	1.0	9.7
	18	1	1.0	1.0	10.7
	20	6	5.8	5.8	16.5
	22	5	4.8	4.9	21.4
	23	3	2.9	2.9	24.3
	25	13	12.5	12.6	36.9
	30	4	3.8	3.9	40.8
	35	9	8.7	8.7	49.5
	40	14	13.5	13.6	63.1
	42	1	1.0	1.0	64.1
	45	11	10.6	10.7	74.8
	46	1	1.0	1.0	75.7
	47	1	1.0	1.0	76.7
	48	3	2.9	2.9	79.6
	50	17	16.3	16.5	96.1
	55	2	1.9	1.9	98.1
	66	1	1.0	1.0	99.0
	70	1	1.0	1.0	100.0
	Total	103	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		

Total	104	100.0
-------	-----	-------

turnos ¿Está realizando trabajo por turnos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Sí, pero sin turno de noche	33	31.7	32.0	32.0
	3 No	70	67.3	68.0	100.0
Total		103	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	1	1.0		
Total		104	100.0		

HISTOGRAMA



Frecuencias

Estadísticos

		ago Agotamiento emocional	cin Cinismo	efi Eficacia profesional
N	Válidos	104	104	104
	Perdidos	0	0	0
Media		1.4000	1.0404	5.3119
Mediana		1.2000	1.2000	5.6667
Desv. típ.		.98848	.82914	.99782
Asimetría		.858	1.078	-2.933
Error tip. de asimetría		.237	.237	.237
Curtosis		.523	1.923	11.036
Error tip. de curtosis		.469	.469	.469

Tabla de frecuencia

ago Agotamiento emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
.00	9	8.7	8.7	8.7
.20	5	4.8	4.8	13.5
.40	3	2.9	2.9	16.3
.60	5	4.8	4.8	21.2
.80	11	10.6	10.6	31.7
1.00	13	12.5	12.5	44.2
1.20	13	12.5	12.5	56.7
1.40	5	4.8	4.8	61.5
1.60	6	5.8	5.8	67.3
1.80	8	7.7	7.7	75.0
2.00	6	5.8	5.8	80.8
2.20	3	2.9	2.9	83.7
2.40	2	1.9	1.9	85.6
2.60	3	2.9	2.9	88.5
2.80	3	2.9	2.9	91.3
3.00	1	1.0	1.0	92.3
3.20	2	1.9	1.9	94.2
3.40	2	1.9	1.9	96.2
3.80	1	1.0	1.0	97.1
4.00	1	1.0	1.0	98.1
4.20	2	1.9	1.9	100.0
Total	104	100.0	100.0	

cin Cinismo

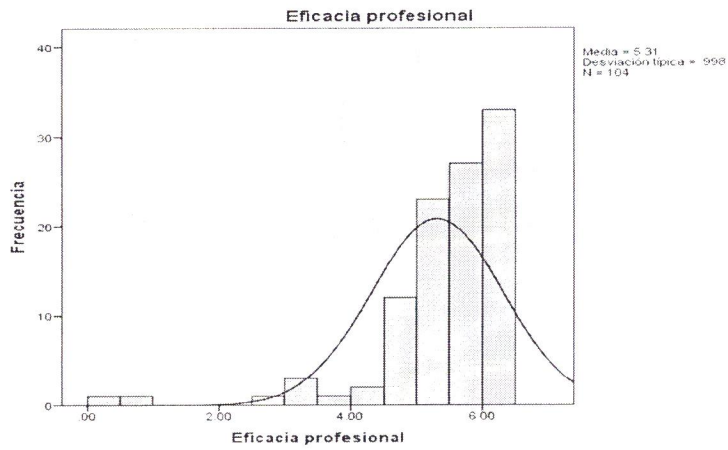
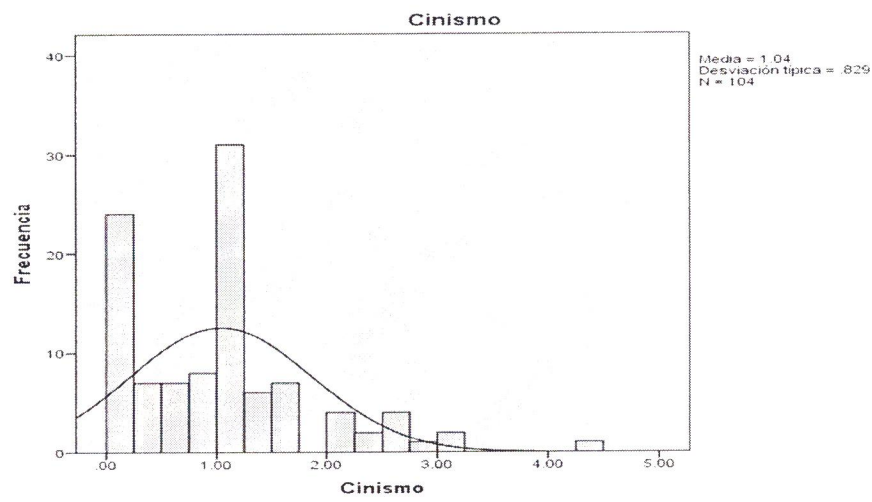
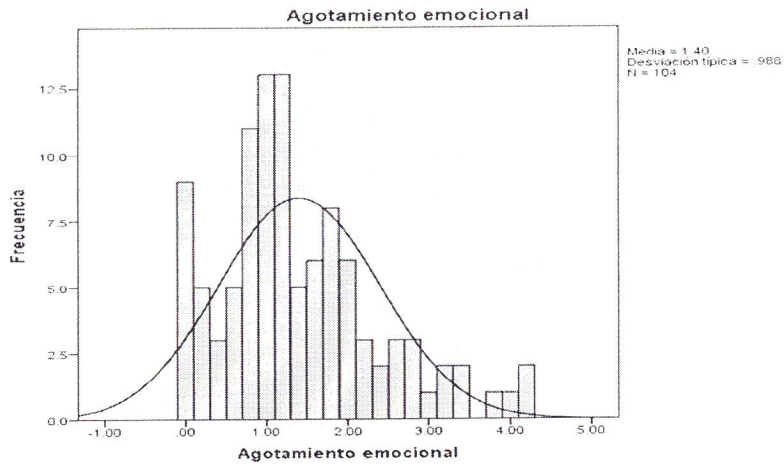
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
.00	14	13.5	13.5	13.5
.20	10	9.6	9.6	23.1
.40	7	6.7	6.7	29.8
.60	7	6.7	6.7	36.5
.80	8	7.7	7.7	44.2
1.00	4	3.8	3.8	48.1
1.20	27	26.0	26.0	74.0
1.40	6	5.8	5.8	79.8
1.60	7	6.7	6.7	86.5
2.00	2	1.9	1.9	88.5
2.20	2	1.9	1.9	90.4
2.40	2	1.9	1.9	92.3
2.50	2	1.9	1.9	94.2

2.60	2	1.9	1.9	96.2
2.80	1	1.0	1.0	97.1
3.00	1	1.0	1.0	98.1
3.20	1	1.0	1.0	99.0
4.40	1	1.0	1.0	100.0
Total	104	100.0	100.0	

efi Eficacia profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
.00	1	1.0	1.0	1.0
.83	1	1.0	1.0	1.9
2.50	1	1.0	1.0	2.9
3.00	2	1.9	1.9	4.8
3.17	1	1.0	1.0	5.8
3.67	1	1.0	1.0	6.7
4.17	2	1.9	1.9	8.7
4.50	2	1.9	1.9	10.6
4.67	6	5.8	5.8	16.3
Válidos 4.83	4	3.8	3.8	20.2
5.00	6	5.8	5.8	26.0
5.17	7	6.7	6.7	32.7
5.33	10	9.6	9.6	42.3
5.50	5	4.8	4.8	47.1
5.60	1	1.0	1.0	48.1
5.67	9	8.7	8.7	56.7
5.83	12	11.5	11.5	68.3
6.00	33	31.7	31.7	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Histograma



Frecuencias

Estadísticos

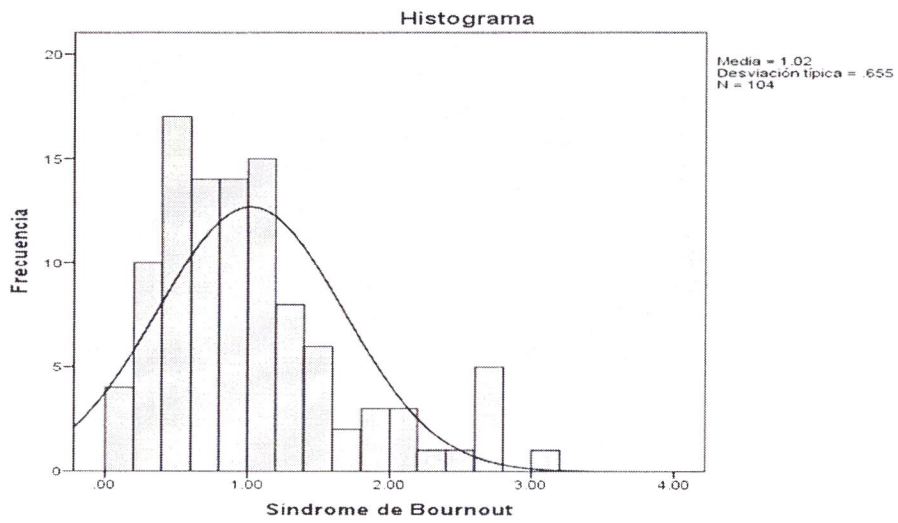
bour Síndrome de Bournout

	Válidos	Perdidos
N	104	0
Media	1.0201	
Mediana	.8438	
Desv. típ.	.65505	
Asimetría	1.168	
Error típ. de asimetría	.237	
Curtosis	.996	
Error típ. de curtosis	.469	

bour Síndrome de Bournout

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
.00	2	1.9	1.9	1.9
.13	1	1.0	1.0	2.9
.19	1	1.0	1.0	3.8
.25	1	1.0	1.0	4.8
.31	1	1.0	1.0	5.8
.38	8	7.7	7.7	13.5
.44	4	3.8	3.8	17.3
.47	1	1.0	1.0	18.3
.50	5	4.8	4.8	23.1
.56	7	6.7	6.7	29.8
.63	4	3.8	3.8	33.7
.69	4	3.8	3.8	37.5
.75	6	5.8	5.8	43.3
Válidos .81	7	6.7	6.7	50.0
.88	2	1.9	1.9	51.9
.94	5	4.8	4.8	56.7
1.00	7	6.7	6.7	63.5
1.06	2	1.9	1.9	65.4
1.13	4	3.8	3.8	69.2
1.13	1	1.0	1.0	70.2
1.19	1	1.0	1.0	71.2
1.25	3	2.9	2.9	74.0
1.31	1	1.0	1.0	75.0
1.31	2	1.9	1.9	76.9
1.38	2	1.9	1.9	78.8
1.44	1	1.0	1.0	79.8

1.50	2	1.9	1.9	81.7
1.56	3	2.9	2.9	84.6
1.63	2	1.9	1.9	86.5
1.81	1	1.0	1.0	87.5
1.87	1	1.0	1.0	88.5
1.88	1	1.0	1.0	89.4
2.00	1	1.0	1.0	90.4
2.06	1	1.0	1.0	91.3
2.13	1	1.0	1.0	92.3
2.31	1	1.0	1.0	93.3
2.50	1	1.0	1.0	94.2
2.63	2	1.9	1.9	96.2
2.69	2	1.9	1.9	98.1
2.75	1	1.0	1.0	99.0
3.00	1	1.0	1.0	100.0
Total	104	100.0	100.0	



LISTA DE REFERENCIAS

- Aldrete Rodríguez, M. G., Preciado Serrano, M. L., Franco Chávez, S. A., Pérez, J. A. y Aranda Beltrán, C. (2008). Factores Psicosociales Laborales y Síndrome de Burnout diferencias entre hombres y mujeres docentes de secundaria, zona Metropolitana de Guadalajara, México. *Estrés y Salud Mental en el Trabajo*, 2(1), 1-13.
- Aldrete Rodríguez, Ma. Gpe. Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C. y Balcázar Partida, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación de Salud*, 5(1), 2-16.
- Aldrete, M. G., González, J. y Preciado, M. L. (2008). Factores Psicosociales laborales y el síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona Metropolitana Guadalajara, México. *Salud Pública*, 12 (1), 18-25.
- Apiquian, A. (2009). El síndrome de Burnout en las empresas. Recuperado de <http://www.anahuac.mx/psicología/archivos/Burnoutempresas.pdf>.
- Aranda Beltrán, C., Pando, Moreno, M. y Pérez Reyes, M. B. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse por el trabajo o *Burnout*. *Psicología de la Salud*, 14, 78-87.
- Arias Gallegos, W. y Jiménez Barrios, N. A. (2013). Síndrome de Burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76.
- Aris Redó, N. (2009). El síndrome de Burnout en los Docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(2), 829-848.
- Ato, M., López García, J., J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de calificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista Científica de América Latina*, 29(3), 1038-1059
- Barraza Macías, A., Carrasco Soto, R. y Arreola Correa, G. (2007). Síndrome de Burnout: un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango. *Investigación Educativa*, 6(1), 63-73.
- Bermejo Toro, L. y Prieto Ursua, M. (2005). Malestar docente y creencias. *Revista Española de Pedagogía*, 63(232), 493-510.
- Bórquez, B. S. (2004). Burnout, o estrés circular en profesores. *Pharos*, 11(1), 23-34.

- Castañeda Aguilera, E. y García de Alba García. J., E. (2010). Prevalencia del síndrome de agotamiento profesional (Burnout) en médicos familiares mexicanos: análisis de factores de riesgo. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 39(1), 67-84.
- Cordeiro Castro, J. A., Guillén Gestoso, C. I., Gala León, F. J., Lupiani Giménez, M., Benítez Garay, A. y Gómez Sanabria, A. (2003). Prevalencia del síndrome de Burnout en los maestros. Resultados de una investigación preliminar. *Revista Psicología*, 7(1), 1-7.
- Correa Correa, Z., Muñoz Zambrano, I. y Chaparro, A., F. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 12(4) 589-598.
- Durán, M. A., Extrema, N., Montalbán, Fco. M. y Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
- Extrema, N., Fernández Berrocal, P. y Durán Durán, A. (2003). Inteligencia emocional y Burnout en profesores. *Encuentros en Psicología Social*, 1(1), 260-265.
- Fernández, M. (2002). Desgaste Psíquico (Burnout) en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana. *Universidad de Lima*, 5(1), 27-66.
- Figueiredo Ferraz, H., Gil Monte, P. R. y Grau Alberola, E. (2009). Prevalencia del Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en una muestra de maestros portugueses. *Aletheia*, 29(1), 6-15.
- Flores Barocio, M. A., Aldrete Rodríguez, M. G., Preciado Serrano, M. L., Pando Moreno, M. y León Cortes, S. G. (2011). Factores psicosociales y sintomatología psicológica en académicos de enseñanza media superior de una universidad pública de Guadalajara. *Revista Educación y Desarrollo*, 20(1), 45-52.
- Franco Justo, C. (2010). Intervención sobre los niveles de Burnout y resiliencia en docentes de educación secundaria a través de un programa de conciencia plena (mindfulness). *Revista Complutense de Educación*, 21(2), 271-288.
- Gil Monte, P. R., Unda Rojas, S. y Sandoval Ocaña, 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*, 32(3), 205-214.

- Gil Monte, P. R. y Peiró J. M. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout inventory en una muestra ocupacional. *Psicothema*, 11(3), 679-689.
- Gil, P. R. (2002). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología en Estudio Maringá*, 7(1), 3-10.
- González Muños, E. y Gutiérrez Martínez, R. E. (2006). La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. *Revista Latinoamérica de Psicología*, 38(2), 1-9.
- Guerrero Barona, E. y Rubio Jiménez, J. C. (2008). Fuentes de estrés y síndrome de Burnout en orientadores de institutos de enseñanza secundaria. *Revista de Educación*, 347, 229-254.
- Gutiérrez Delgado, F. E. y Valadez Ramírez, A. (2011). Una descripción general del Burnout y sus efectos en profesores universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 14(3), 349-368.
- Hermosa Rodríguez, A. M. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de "Burnout" en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 15, 81-89.
- Jaik Dipp, A., Villanueva, R., García Salas, M. E. y Tena Flores J. A. (2011). Valoración del desempeño docente y presencia de Burnout en maestros de educación superior. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 21(11), 65-80.
- Jiménez Figueroa, A. E., Jara Gutiérrez, M. J. y Miranda Celis, E. R. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Psicología Escolar e Educacional*, 16(1), 125-134.
- Latorre Reviriego, I. y Saez Carreras, J. (2009). ¿Cuál es el perfil epidemiológico de padecer Burnout en profesores no universitarios de la región de Murcia? *REIFOP*, 12(1), 77-83.
- León León, G. (2011). Los profesionales de secundaria, como factores de riesgo en el síndrome de Burnout. *Revista Electrónica Educares*, 15(1), 177-191.
- Linares Olivas, O. L. y Gutiérrez Martínez, R. E. (2012). Efectos moduladores del apoyo social ante la reacción de estrés y ansiedad en profesores. *Psicología y Salud*, 22(1), 107-114.

- Llorens, S., García Renedo, M. y Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: Un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 1-2(21), 55-70.
- Loli P., A., Arias Galicia, F., Alarcón V., J. y Loli P., R. (2008). Agotamiento emocional en profesionales de salud de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación Psicológica*, 11(2), 93-119.
- López Araujo, B., Osca Segovia, A. y Piero, J. M. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19(1), 81-87.
- López Campos, C., Limones Aguilar, M. L., Valdés López, A. y Valdés Pérez Gasga, U. (2010). El desgaste profesional ¿un tema relevante para la formación de los docentes? *Ciencias de la Salud*, 8(4), 169-182.
- Marrau, M. C. (2004) Síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, 2(5), 53-68.
- Marrau, M. C. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos en Humanidades Universidad Nacional de San Luis, Argentina*, 10(1), 167-177.
- Matud Aznar, M. P., García Rodríguez, M. A. y Matud Aznar, M. J. (2006). Estrés y malestar en el profesorado. *Internacional Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 6(1), 63-76.
- Méndez Gómez, F. J. y León del Barco, B. (2009). Fortalezas Humanas y Síndrome de Burnout en una muestra de profesores de secundaria. *Universidad de Extremadura*, 8(2), 15-30.
- Mercado Salas, A. y Noyola Cortés, V. S. (20011). El síndrome de quemarse por el trabajoL (Burnout) en educación básica. *Instituto Universitario Anglo Español Red Durango de Investigadores Educativos A. C.*, 1(7), 132-153.
- Moreno Jimenez, B., Arcenillas Fernández., Morante Benadero, M. E. y Garrosa Hernández, E. (2005). Burnout en profesores de primaria: personalidad y sintomatología. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 71-87.
- Moriana Elvira J. A. y Herruzo Cabrera J. (2004). Estrés y Burnout en profesores. *Universidad de Córdoba, España.*, 4(3), 597-621.
- Muñoz Muñoz, C. F. y Correa Otálvaro, C. M. (2012). Burnout docentes y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 1(5), 39-55.

- Orama Viera, A. González Marrero, A. y Vergara Barrenechea, A. (2007). El desgaste profesional. Evaluación y factorización del MBI – GS. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 8(1), 37-45.
- Ponce Díaz, C. R., Bulnes Bedón, M. S., Aliaga Tovar, J. R., Atalaya Pisco, M. C. y Huertas Rosales, R. E. (2005). El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista IIPSI Facultad De Psicología UNMSM*, 8(2), 87-112.
- Ponce, C. (2002). Burnout y estrategias de afrontamiento en profesores de educación básica. *PSYKHE*, 11(2), 71-88.
- Prieto Ursua, M. y Bermejo Toro, L. (2006). Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 45-73.
- Quiseño, J. M. y Vinaccia Alpi, S. (2007). BURNOUT: “Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125.
- Rionda Arjona, A. y Mares Cárdenas, M. G. (2011). Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual*, 2(1), 43-50.
- Rubio Jiménez, J.C. (2003). *Fuentes de estrés. Síndrome de Burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de instituto de enseñanza secundaria* (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura, servicio de publicaciones. Recuperado de <http://www.uv.es/ccoo/downloads/lsalutlaboraldocenteenlaenpublica.pdf>.
- Sánchez Sevilla, S., Guillén Gestoso, C. L. y León Rubio, J. M. (2006). La autoeficacia percibida en el afrontamiento de riesgos laborales psicosociales como variables moduladoras del Burnout. *Ansiedad y Estrés*, 12(2-3), 495-504.
- Silvero Miramón, M. (2007). Estrés y desmotivación docente: el síndrome del “profesor quemado” en educación secundaria. *Estudios Sobre Educación*, 12(1), 115-138.
- Tifner, S., Martín, P., Albanesi de Naseta, S. y De Bostoli, M. (2006). Burnout en el docente colectivo. *STVDIVM. Revista Humanidades*, 12, 279-291.
- Unda Rojas, S. (2010). Estudio de Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) y su asociación con sobrecarga y autoeficacia en maestros de primaria de la Ciudad de México. *Ciencia y Trabajo*, 12(35), 257/262.
- Unda, S., Sandoval, J y Gil, P. (2008). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo en maestros mexicanos. *Revista Cuadrimestral de Collegi Oficial de psicólogos de la Comunitat Valenciana. Información Psicológica*, 6(91-92), 53-63.

Viloria Marín, H. y Paredes Santiago, M. (2002). Estudio del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la universidad de los Andes. *Educere*, 6(017), 29-36.