



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE  
HIDALGO**

---

---

**INSTITUTO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
DIVISIÓN DE POSGRADO**

**SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UNA  
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN DE NIVEL MEDIO  
SUPERIOR**

**PROYECTO TERMINAL DE CARÁCTER PROFESIONAL  
QUE, PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTA**

**HUGO ENRIQUE SÁNCHEZ CHÁVEZ**

**DIRECTOR DE PROYECTO TERMINAL**

**DR. TIRSO JAVIER HERNÁNDEZ GRACIA**

Una cosa  
Yo haré contigo  
Que tú nunca harás  
Quererte toda la  
Vida y no olvidarte  
Jamás  
No TE QUIERO, TE AMO

**Karina Yamiley Gutiérrez Serrano**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero dar Gracias a Dios por permitirme seguir vivo aún cuando no soy el mejor de los seres humanos.

Agradezco a Mis Padres Irene y Juan, por todo el apoyo que me han brindado a lo largo de mi vida, por orientarme y perdonar mis errores. Por estar conmigo en los momentos difíciles, tristes y de felicidad, pues ha ellos debo todos mis logros. Muchas Gracias por todo, Deseo que Dios siempre me los Cuide y Bendiga los AMO.

A mis hermanos Julio, Rosa y Bernabé que siempre me han dado motivos para ser mejor persona, aún cuando no siempre lo demuestro los AMO, por lo que son y aun más por lo que valen como personas, Dios los Bendiga y Cuide.

A cada uno de los nuevos integrantes de la familia Lupe, Bernardo, Gaby, Emanuel, Isamar, Alexis, Irenita y Saori, Gracias por todo, Diosito los bendiga.

A mis amigos Héctor, Gerardo, Pablo, Luis, Cornelio, Toño, Jesús, Luisa, Violeta, Tere, Giovanni y aquellos que no nombro pero me han acompañado a la largo de mi vida.

A mi Asesor Dr. Tirso por su orientación, apoyo y sobre todo la amistad que me ha brindado.

A todos mis profesores que han contribuido en mi formación profesional, regalándome un poco de su saber y especialmente a la Maestra Blanca Cecilia que me brindó la oportunidad y confianza para estudiar esta Maestría.

Por último, a la persona más especial de Mi Vida, que me ha regalado muchos momentos inolvidables, me ha apoyado en todo y ha inundado mi corazón de Amor y Felicidad. Mi Hermoza Angelita “**Kary**” a ti te dedico esté trabajo, pues tu has hecho de mi vida un gran sueño del que jamás quiero despertar. Fuiste, eres y siempre serás el **AMOR DE MI VIDA**. Dios te Bendiga a ti y a tu linda Familia.

# ÍNDICE

## Introducción

<b>Capítulo 1</b>	Caso de estudio empresa Edukar y Enseñar.....	8
1.1	Planteamiento del problema.....	8
1.2	Preguntas de investigación.....	11
1.3	Justificación.....	11
1.4	Objetivos.....	12
1.4.1	General.....	12
1.4.2	Específicos.....	12
1.5	Metodología.....	12
<b>Capítulo 2</b>	Educación de nivel medio superior.....	13
2.1	Institución educativa de nivel medio superior.....	13
2.2	La institución educativa Edukar y Enseñar.....	15
<b>Capítulo 3</b>	Síndrome de Burnout.....	19
3.1	Antecedentes del Síndrome de Burnout.....	19
3.2	Definición del Síndrome de Burnout.....	21
3.3	Denominaciones del término Burnout.....	24
3.4	Modelos explicativos y de medición del Síndrome de Burnout.....	29
3.4.1	Modelo explicativos del Síndrome de Burnout.....	29
3.4.2	Instrumentos de medición del Burnout.....	33
<b>Capítulo 4</b>	Síndrome de Burnout y las instituciones educativas.....	40
4.1	Estrés laboral.....	40
4.2	Síndrome de Burnout en las instituciones educativas.....	41
4.3	Variables relacionadas con el Burnout en docentes.....	43
4.4	Causas y efectos del Síndrome de Burnout en docentes.....	47

**Diagnóstico del caso..... 51**

**Discusión..... 67**

**Propuesta de resolución al caso de estudio..... 71**

**Limitaciones de la propuesta..... 75**

**Conclusiones..... 76**

**Referencias Bibliográficas..... 78**

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	“Porcentaje de atención de alumnos de bachillerato del país”.....	14
<b>Figura 2</b>	“Tipo de sostenimiento de la Educación Media Superior”.....	14
<b>Figura 3</b>	“Porcentaje en función del género de los docentes”.....	52
<b>Figura 4</b>	“Rangos de edad del personal docente”.....	53
<b>Figura 5</b>	“Estado civil de los docentes”.....	53
<b>Figura 6</b>	“Nivel de estudios del personal docente”.....	54
<b>Figura 7</b>	“Tipo de trabajo de los docentes”.....	54
<b>Figura 8</b>	“Turno de los docentes”.....	55
<b>Figura 9</b>	“Rango del número promedio de alumnos por semestre”.....	56
<b>Figura 10</b>	“Rangos de antigüedad de los docentes en la institución”.....	56
<b>Figura 11</b>	“Áreas académicas que los docentes atienden”.....	57
<b>Figura 12</b>	“Tipo de contrato de los docentes”.....	57

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	“Denominaciones relacionadas con la traducción literaria”.....	25
<b>Tabla 2</b>	“Denominaciones con referencia al contenido semántico o de la patología”.....	27
<b>Tabla 3</b>	“Denominaciones del Síndrome de Burnout como sinónimo de estrés laboral”.....	28
<b>Tabla 4</b>	“Instrumentos de medición del Síndrome de Burnout”.....	34
<b>Tabla 5</b>	“Tipos de afectaciones del Síndrome de Burnout de acuerdo con diferentes autores”.....	49
<b>Tabla 6</b>	“Agotamiento emocional en relación con el género y el estado civil”.....	58
<b>Tabla 7</b>	“Despersonalización en relación con el género y el estado civil”.....	59
<b>Tabla 8</b>	“Baja realización personal en relación con el género y el estado civil”...	60
<b>Tabla 9</b>	“Síndrome de Burnout en relación con el género y el estado civil”.....	60
<b>Tabla 10</b>	“Síndrome de Burnout en relación con el género y la escolaridad”.....	61
<b>Tabla 11</b>	“Síndrome de Burnout en relación con el género y el tipo de trabajador”.....	62
<b>Tabla 12</b>	“Síndrome de Burnout en relación con el género y el turno”.....	63
<b>Tabla 13</b>	“Síndrome de Burnout en relación con el género y el número promedio de alumnos que atiende por semestre”.....	64
<b>Tabla 14</b>	“Síndrome de Burnout en relación con el género y la antigüedad en la institución”.....	65
<b>Tabla 15</b>	“Síndrome de Burnout en relación con el género y al área académica que atiende”.....	66
<b>Tabla 16</b>	“Síndrome de Burnout en relación con el género y el tipo de contrato laboral”.....	66
<b>Tabla 17</b>	“Propuesta Diagnóstico-Intervención- Seguimiento sobre el Síndrome de Burnout” .....	75

## **Introducción**

En la actualidad, millones de trabajadores en todo el mundo están expuestos a factores de riesgo de diferentes tipos como son: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, entre otros. Los cuales repercuten en su salud llegando a provocar hasta la muerte.

Una de las patologías que resulta de la exposición de los factores psicosociales es el Síndrome de Burnout, que en los últimos años ha presentado un incremento en los trabajadores de diferentes organizaciones, principalmente en aquellos que se encargan de brindar algún tipo de servicio y/o atención, tal es el caso de las enfermeras, doctores, docentes, trabajadores sociales, entre otros.

Para el caso particular de los profesionales de la enseñanza, la educación es un elemento fundamental para el desarrollo y crecimiento de cualquier país, por lo que la calidad educativa esta estrechamente vinculada con el desempeño de los docentes, lo cual permite que las organizaciones puedan ser competitivas. En la actualidad, los maestros de los diferentes niveles educativos están expuestos a una gran variedad de factores de riesgo entre los que destacan los de tipo psicosocial, los cuales dan como resultado la patología denominada Síndrome de Burnout, que se produce por la exposición continua y prolongada a estresores laborales lo cual repercute en su salud.

El siguiente proyecto terminal trata de un caso práctico en el cual se aborda la patología Síndrome de Burnout que se presenta en los docentes de una institución de educación de nivel medio superior en el estado de Hidalgo, que es realizada con base a los resultados obtenidos por el grupo de investigación.

El caso práctico de la institución educativa de nivel medio superior denominada “Edukar y Enseñar”, que pertenece a los bachilleratos tecnológicos, la cual ofrece diferentes carreras técnicas en la modalidad bivalente, permitiendo con ello a los estudiantes al concluir, la posibilidad de continuar con sus estudios si así lo desean en el nivel superior y/o incorporarse al sector productivo, ya que además de obtener un certificado que los acredita como bachilleres, tienen la oportunidad de obtener un título y una cédula profesional que los avala como profesionales técnicos.

En la actualidad, en la institución “Edukar y Enseñar”, los docentes están presentando un incremento de las incapacidades médicas debido a diferentes enfermedades, ausentismo, conflictos interpersonales de estos profesionales con los alumnos y padres de familia, una baja productividad, entre otras cosas; las cuales pudieran estar relacionados con la prevalencia del Síndrome de Burnout, afectando la calidad del servicio que brindan éstos profesionales de la enseñanza, repercutiendo en la imagen de la institución, así como a la misma sociedad por el papel que las instituciones educativas desempeñan.

El presente proyecto está estructurado de la siguiente forma:

En el capítulo uno se presenta la metodología que se desarrolló para abordar este proyecto de investigación, constituido por el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos generales y específicos, así como la metodología que se aplicó en este.

El capítulo dos, se establece la constitución del marco contextual que permite ubicarnos sobre la importancia de las instituciones educativas, en particular las del nivel medio superior, y específicamente para este proyecto en el crecimiento y desarrollo de la institución objeto de estudio denominada “Edukar y Enseñar”.

El capítulo tres, aborda el marco teórico existente sobre el Síndrome de Burnout en el cual se presentan de forma general, los antecedentes de esta patología, diferentes definiciones existentes en la literatura, una variedad de denominaciones en español del término anglosajón Burnout realizadas por diferentes autores, una breve descripción de los modelos explicativos y de medición del Síndrome de Burnout.

En el capítulo cuatro se aborda el Síndrome de Burnout específicamente en las instituciones educativas, comenzando por describir el término estrés laboral, en seguida se presentan algunos de los resultados encontrados sobre el Síndrome de Burnout en algunas organizaciones dedicadas a la enseñanza de diferentes niveles, posteriormente se describen algunas de las variables que más se han asociado con el desarrollo de esta patología en el ámbito educativo, y por último se muestran diferentes causas que contribuyen al desarrollo de Burnout, así como los efectos que presentan los docentes cuando padecen esta patología.

El análisis de caso y los resultados están constituidos por el diagnóstico del caso, que toma parte de la información obtenida de la aplicación de los cuestionarios realizada por el grupo de investigación en la institución “Edukar y Enseñar”, en la cual se analizan las variables sociodemográficas y su relación con la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de esta organización.

Con base a la información y el marco teórico que sustenta este proyecto de investigación se desarrollan una serie de propuestas y sugerencias que permitan minimizar el impacto de los estresores laborales con el objetivo de reducir la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de esta institución. Además, se establecen las posibles limitaciones que pudieran presentarse en la implantación de éstas.

Por ultimo, se presentan las conclusiones, en las que se da respuesta a las preguntas de investigación formuladas en un inicio, las cuales describen los resultados más significativos de este proyecto de investigación sobre la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la institución “Edukar y Enseñar”, así como que variables sociodemográficas que tienen mayor relación con el desarrollo y prevalencia del Síndrome de Burnout.

## Capítulo 1. Estudio de caso de la Institución Edukar y Enseñar

### 1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, millones de individuos están expuestos a numerosos peligros en el trabajo que ponen en riesgo su salud y su vida. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) cada año, cerca de 800 mil personas mueren a causa de lesiones ocupacionales y 11 millones debido a enfermedades laborales. Así mismo, como consecuencia de las condiciones laborales se está presentando un incremento en accidentes, pérdidas auditivas, problemas musculo-esqueléticos y cardiovasculares; trastornos mentales, entre otros, lo cual implica un costo en servicios médicos de entre el 2% y el 14% del Producto Interno Bruto (PIB) para algunos países. Además, la Organización Mundial de la Salud menciona que estudios recientes muestran más evidencias que relacionan al estrés laboral en países industrializados con enfermedades de depresión y coronarias (OMS, 2012).

En los países en vías de desarrollo y desarrollados, existen millones de trabajadores expuestos a distintos tipos de riesgos ocupacionales como son físicos, químicos, ergonómicos, psicológicos, biológicos, entre otros. Sin embargo, en la actualidad se esta presentando un importante incremento principalmente en los riesgos de tipo psicosocial.

Una de las patologías que se presenta como consecuencia de los factores de riesgo de tipo psicosocial<sup>1</sup> dentro de las organizaciones, principalmente en las de servicios, es el Síndrome de Burnout, la cual afecta la salud de los trabajadores de forma física, psicológica y emocional, además de repercutir en el desarrollo del trabajo, tanto en la productividad como en la calidad, así como en la competitividad de las organizaciones en las que laboran, pues ésta depende principalmente de la calidad de los servicios que brindan los trabajadores.

El Síndrome de Burnout fue definido por Maslach y Jackson (1981) como la pérdida gradual de toda preocupación y sentimiento emocional hacia las personas con las que

---

<sup>1</sup> Los factores psicosociales de las organizaciones hacen referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en la situación laboral relacionadas con la organización, contenido del trabajo y de las tareas (Sobrinó y León, 2004 citados en Caballero Domínguez, González Gutiérrez, Mercado Anguila, Llano Barrios, Bermejo Barrero y Vergel Medrano, 2009).

se trabaja y conlleva a un aislamiento y deshumanización, resultado de un inadecuado afrontamiento del estrés laboral crónico (Marrau M. C., 2009, pág. 168), esta patología de acuerdo con Schaufelp (2005, pág. 17) esta teniendo una elevada prevalencia principalmente en enfermeras, docentes y doctores. De acuerdo con Moriana Elvira y Herruzo Cabrera (2004, pág. 599), los docentes son los profesionales más afectados en comparación con otros como son enfermeras, médicos y trabajadores sociales.

Una de las principales causas de interés por estudiar esta patología en los profesionales de la enseñanza pudiera deberse a las repercusiones que el Síndrome provoca en éstos individuos, para las organizaciones donde laboran y a la misma sociedad. Los profesionales de la educación en todos los niveles educativos tienen la importante tarea de formar y preparar a los individuos, lo cual es fundamental para el desarrollo y crecimiento de cualquier país. Para el caso particular de los docentes del nivel medio superior, son los encargados de formar y capacitar por medio de procedimientos y/o métodos de enseñanza-aprendizaje, que permiten transmitir conocimientos, habilidades, valores, creencias, pensamientos, hábitos, normas, entre otras cosas; a los alumnos, ya sea para integrarse al sector productivo o para continuar con sus estudios a nivel profesional. Por lo anterior la función que desempeñan los docentes es de suma importancia, tanto dentro de las instituciones educativas, como para el mismo país.

Actualmente, muchos docentes están expuestos a una gran variedad de riesgos de tipo psicosocial los cuales afectan su salud de forma física, psicológica y emocional, ocasionando con ello un bajo rendimiento laboral, un incremento en las incapacidades médicas, ausentismo, baja productividad, baja calidad del servicio que brindan, entre otras cosas.

En un estudio realizado por Galván Salcedo, Aldrete Rodríguez, Preciado Serrano, y Medina Aguilar (2010), en una institución educativa de nivel preescolar, encontraron que le 88% de las docentes presentaban el Síndrome de Burnout en alguna de las tres dimensiones de acuerdo al instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI).

En una investigación realizada por Aldrete Rodríguez, González Soto, Preciado Serrano, y Pando Moreno (2009) encontraron que 8 de cada 10 docentes padecían

Síndrome de Burnout en una o más dimensiones –agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal- que caracterizan a esta patología. Además, estos autores consideran que los docentes de primaria y secundaria son los individuos más expuestos a padecer Burnout principalmente a causa del ambiente estresante en el que se desempeñan.

Aldrete Rodríguez, Vázquez Becerra, Aranda Beltrán, Contreras Estrada y Oramas Viera (2012, pág. 23), en un estudio realizado en una institución educativa de nivel medio superior –preparatoria- encontró que el 50.4% de los docentes presentaba la prevalencia del Síndrome de Burnout, debido principalmente a las condiciones de trabajo, carga de trabajo, condiciones y características de la tarea, exigencias laborales, interacción social y características organizacionales, la remuneración, por mencionar algunas.

Por su parte Arquero Montaña, Donoso Anes, Hassall, y Joyce (2006, pág. 79), en un estudio realizado en docentes universitarios, encontraron que el 28% tenían prevalencia del Síndrome de Burnout en alguna de sus tres dimensiones – agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal-.

Existe una gran variedad de factores de riesgo a los cuales están expuestos los trabajadores afectándoles en su desempeño dentro de las organizaciones en las que laboran. Uno de los principales factores de riesgo es el de tipo psicosocial, el cual genera una de las patologías que en la actualidad afecta a muchos profesionales de servicios denominado Síndrome de Burnout. Para el caso particular de la institución “Edukar y Enseñar”, es importante considerar que en las últimas fechas los docentes han presentado una serie de situaciones que pueden estar asociadas con esta patología como son: el incremento de ausentismo, aumento de las incapacidades médicas debido a diferentes enfermedades, constantes problemas interpersonales principalmente con estudiantes, problemas laborales con compañeros, entre otras cosas, las cuales repercuten en su desempeño y calidad del servicio que brindan.

Por lo anterior, es importante conocer cuales son las variables que se relacionan con el desarrollo de este padecimiento en los docentes de la institución denominada “Edukar y Enseñar”, especialmente las de tipo sociodemográficas, ya que de esta manera se

podrán establecer una serie de propuestas que permitan disminuir y prevenir en lo posible esta patología, contribuyendo a mejorar la salud de los profesionales, de tal manera, que puedan ofrecer un servicio de mejor calidad a los alumnos, contribuyendo en el desarrollo, formación y preparación, lo cual beneficiará al Estado y al país con ciudadanos mejor preparados con fuertes valores, creencias, normas, cultura y un alto sentido de responsabilidad.

## **1.2 Preguntas de investigación**

¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa Edukar y Enseñar?

¿Cuáles son los factores que pudieran estar asociados al Síndrome de Burnout en la institución Edukar y Enseñar?

## **1.3 Justificación**

En la actualidad, millones de trabajadores en todo el mundo están expuestos a una gran variedad de riesgos de diferentes tipos como son: físicos, químicos, biológicos, psicosociales, entre otros. Sin embargo, los profesionales de la enseñanza y la salud son los individuos que están más expuestos a riesgos de tipo psicosocial.

El Síndrome de Burnout es una de las patologías que resulta de los factores psicosociales, los cuales son producto de la exposición continua y prolongada de estresores laborales, que no sólo afectan a los individuos que la padecen, sino además a las organizaciones donde laboran y a la sociedad en general.

Dicho lo anterior, es necesario realizar estudios que permitan determinar cuales son las variables sociodemográficas que tienen relación con el desarrollo del Síndrome de Burnout, así como utilizar esta información para la realización de una serie de sugerencias y propuestas orientadas a la disminución y prevención de esta patología en los profesionales de la enseñanza de la institución “Edukar y Enseñar”.

También es importante que se aporte información actual al marco teórico que existe sobre esta patología, lo cual permita comprender mejor este fenómeno y promover con ello estudios similares en diferentes profesiones.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 General**

Identificar las principales variables asociadas al Síndrome de Burnout, así como la prevalencia de esta patología en los docentes de una institución educativa pública de nivel medio superior en el estado de Hidalgo, con el propósito de desarrollar una serie de propuestas y sugerencias de atención que posibilite su disminución y prevención.

### **1.4.2 Específicos**

Identificar las principales teorías del Síndrome de Burnout asociadas al ámbito educativo.

Analizar las principales variables de tipo sociodemográficas que se relacionan con el desarrollo del Síndrome de Burnout en los docentes de una institución educativa pública.

Establecer una serie de propuestas y sugerencias que permitan establecer un plan de intervención para reducir y prevenir el Burnout en los docentes de la institución educativa.

## **1.5 Metodología**

El estudio que caso que se presenta parte de los resultados obtenidos por el grupo de investigación “Estudio de las Organizaciones”, del ICEA, a través del proyecto denominado Síndrome de Burnout y su afectación con el clima organizacional y competitividad de las medianas empresas de Hidalgo, con el cual estuve colaborando y del que se tomó parte de la información obtenida, para conformar el diagnóstico del caso de estudio de la institución educativa “Edukar y Enseñar”, pudiendo con ello llevar a cabo un análisis y establecer una serie de propuestas y sugerencias encaminadas a disminuir y prevenir dicho fenómeno.

## **Capítulo 2. Educación de nivel medio superior**

### **2.1 Instituciones educativas de nivel medio superior**

De acuerdo con la Secretaría de Educación Pública (SEP), la educación de nivel medio superior corresponde al segundo nivel educativo, el cual está subdividido en dos tipos: bachillerato y profesional técnico, ambos con el antecedente de la educación secundaria –primer nivel educativo- (SEP, 2012).

El bachillerato es un nivel educativo propedéutico, en el cual los alumnos al concluir sus estudios reciben un certificado de bachilleres que acredita su preparación para cursar estudios de nivel superior. Este nivel tiene por objetivo ofrecer educación de carácter formativo e integral, adquiriendo conocimientos científicos, técnicos y humanísticos, así como algunas metodologías de investigación. El bachillerato se subdivide en bachillerato general y bachillerato tecnológico. La modalidad tecnológica está constituida por los fundamentos de bachillerato general así como por el dominio de alguna especialidad técnica, permitiendo a los alumnos no sólo obtener un certificado con el cual puedan ingresar en alguna institución educativa de nivel superior, sino también poder conseguir un título y una cédula profesional como técnico que brinde la posibilidad de incorporarse a la actividad productiva (SEP, 2012).

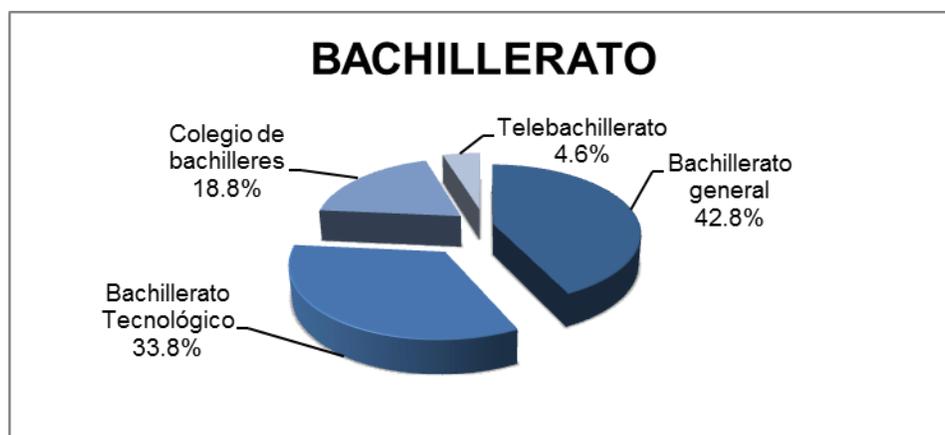
A nivel nacional, los alumnos egresados de la educación secundaria del ciclo que terminó en el 2011, sólo el 96.7% ingresó al primer grado en alguna de las instituciones de nivel medio superior.

De los egresados de secundaria, aproximadamente el 87% ingresó al primer grado del nivel medio superior en las instituciones de tipo bachillerato, mientras que el 9.7%, corresponde a los que se inscribieron como profesional técnico.

El tipo bachillerato está constituido por distintas modalidades de servicios educativos: Bachillerato General, Tele Bachillerato, Colegio de Bachilleres y Bachillerato Tecnológico. Este último se subdivide en: Industrial, Agropecuario, Forestal y del Mar.

La figura 1 muestra la distribución porcentual de atención de los alumnos de acuerdo a la modalidad de la institución a la que asisten y al tipo de bachillerato a nivel nacional.

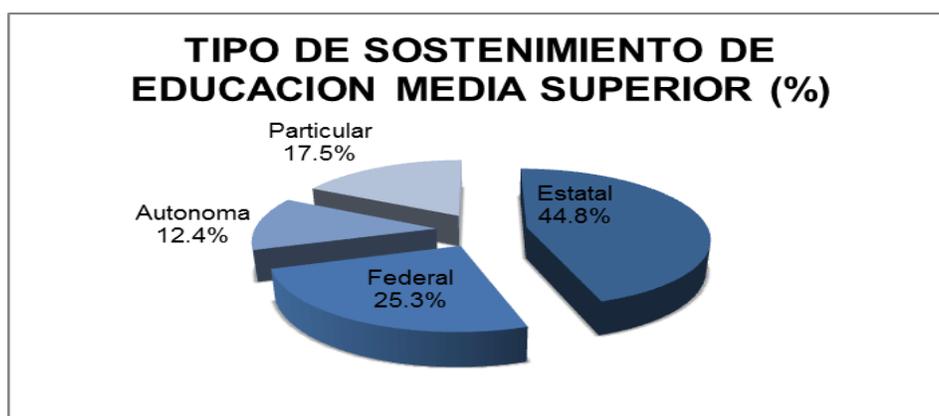
**Figura 1.** Atención de alumnos de bachillerato del país.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 2 se presenta el tipo de sostenimiento, del total de la matrícula de alumnos de las instituciones de educación de nivel medio superior, el 44.8% de los jóvenes asisten a escuelas administradas por los gobiernos estatales; el 25.3% pertenecen a instituciones educativas de la federación; el 12.4% se encuentran en escuelas de sostenimiento autónomo<sup>2</sup> y por último, el 17.5% esta constituido por jóvenes que estudian en instituciones y/o escuelas particulares.

**Figura 2.** Tipo de sostenimiento de la Educación Media Superior.



Fuente: Elaboración propia

En México existen 4.2 millones de estudiantes matriculados en el Nivel Medio Superior, de los cuales 108,571 pertenecen al estado de Hidalgo, que asisten en alguna de las 293 instituciones educativas de nivel medio del Estado, las cuales cuentan con un total de 6,134 docentes (SEP, 2012).

<sup>2</sup> La cual es proporcionada por las Universidades Autónomas de los Estados a las que pertenecen.

De los 108,571 alumnos del estado de Hidalgo, 104,163 pertenecen al bachillerato en el cual se cuenta con un total de 281 escuelas y 5,813 docentes, los 4,408 restantes son de profesional técnico con un total de 12 escuelas y 321 docentes (SEP, 2012).

De los 104,163 alumnos del estado de Hidalgo que se ubican en bachillerato, sólo 32,068 alumnos están en instituciones educativas con sostenimiento federal, las cuales cuentan con un total de 40 escuelas y 1,347 docentes (SEP, 2012).

En relación con el municipio de Pachuca de Soto, Hidalgo, no existen datos específicos sobre el número de jóvenes que estudian y ni sobre la cantidad de docentes que laboran en los bachilleratos. Sin embargo, se estima que los grupos que atienden los docentes están constituidos aproximadamente por 34 alumnos y las escuelas cuentan en promedio con 371 estudiantes (SEP, 2012).

De acuerdo con cifras de la SEP (2012), la educación de nivel medio superior tendrá un sustancial incremento en los próximos años; llegando a ser este nivel el mayor en el sistema educativo. Por lo que uno de los retos que se desean conseguir en las instituciones de este nivel es el incrementar la eficiencia terminal.

## **2.2 La institución educativa Edukar y Enseñar**

La empresa “Edukar y Enseñar” es una institución educativa pública de nivel medio superior creada en el municipio de Pachuca de Soto, Hidalgo en 1985, la cual inicio operaciones en 1986.

Esta institución fue creada con la finalidad de brindar a los estudiantes de Hidalgo, la opción de continuar con sus estudios y preparación dentro del Estado, ya que al existir pocas instituciones educativas que pudieran ofrecer este servicio, los jóvenes optaban por emigrar a otros Estados para continuar con su desarrollo educativo.

La institución “Edukar y Enseñar” en sus inicios ofrecía tres especialidades -carreras técnicas-, una de las cuales se presentaba en la modalidad de bachillerato terminal y las dos restantes en la modalidad de bachillerato bivalente.

En la modalidad terminal los estudiantes tendrían la posibilidad de obtener un título de profesional técnico que les permitía incorporarse en la actividad productiva.

Para el caso de la modalidad bivalente los estudiantes al terminar sus estudios en la institución “Edukar y Enseñar”, obtendrían un certificado de bachilleres, el cual les permitiría si así lo deseaban, continuar con sus estudios en alguna institución educativa de nivel superior, ya sea en el área físico-matemáticas o bien en el área económico-administrativa, así mismo poder obtener un título de profesional técnico –registrado en la SEP y en la Dirección General de Profesionales-, el cual sustenta su capacidad para desempeñarse en el sector productivo para ejecutar una actividad profesional.

La institución “Edukar y Enseñar” al inicio de sus actividades contaba con el siguiente personal:

- 1 Director
- 10 Administrativos
- 15 Docentes
- 266 Alumnos

La institución en un principio tan solo ofrecía 3 especialidades, las cuales se denominaban de la siguiente manera:

- Bachillerato tecnológico en topografía
- Bachillerato tecnológico en Electricidad
- Bachillerato tecnológico en Máquinas y Herramientas

La institución desde sus inicios tuvo una gran demanda por parte de la juventud del Estado, por lo que esta incremento rápidamente los grupos en las tres especialidades que ofrecía, sin embargo, uno de los problemas que desde sus inicios ha tenido la sido el sobrecupo en los grupos, los cuales han estado constituido hasta por 50 alumnos que ha provocado una sobrecarga laboral para los docentes tanto para impartir clase como en la realización de las evaluaciones.

Los profesores que imparten clase en esta institución educativa son profesionales con distintas carreras como son: Ingeniería –Industrial, Eléctrica, Mecánica, entre otras-; Arquitectura, Contabilidad, Administración, por mencionar algunas. Los cuales cuentan con pocas herramientas metodológicas para impartir las clases, afectándoles en su

desempeño y desarrollo frente al grupo, pudiendo provocarles a lo largo de su carrera como docentes presión y/o estrés.

La institución “Edukar y Enseñar” al paso del tiempo ha tenido un incremento en las especialidades que ofrecía en un inicio. Para el año 1995, ésta ya contaba con cinco especialidades denominadas: Técnico Electricista, Técnico en Máquinas y Herramientas, Técnico en Construcción, Técnico en Contabilidad y Técnico en Informática, así mismo se amplió el número de grupos para cada especialidad, los cuales han sido de dos y en algunos casos excepcionales hasta de tres de acuerdo a la demanda analizada. Lo anterior propició un aumento del cuerpo académico, sin embargo, no fue de manera proporcional con relación a la capacidad instalada –aulas, talleres, capacidad de la biblioteca, laboratorios-, propiciando condiciones inadecuadas para los docentes teniendo que adaptarse a los recursos materiales disponibles de la institución.

El aumento de los grupos implicaba para los docentes un incremento de las actividades extra clase como son asesoría, revisión de tareas y trabajos, calificar exámenes, preparación de la clase y las actividades del aula, las cuales no son remuneradas, ni reconocidas dentro de la institución.

Además de todo lo anterior en los últimos años la institución “Edukar y Enseñar” ha tenido una gran rotación de su personal administrativo, principalmente del director y subdirector quienes en cada nuevo nombramiento aplican cambios de acuerdo con su experiencia profesional lo cual implica ambigüedad de rol en los docentes, aunado a esto es muy pobre la comunicación que tienen los docentes con los administrativos, principalmente con el director, el cual rara vez toma en cuenta la opinión de docentes para la implantación de los cambios institucionales.

En la actualidad, la organización “Edukar y Enseñar” cuenta con 6 especialidades – Electricidad, Mecatrónica, Mecánica, Construcción, Informática y Contabilidad- las cuales tienen una apertura de dos grupos generalmente en cada semestre y en casos excepcionales hasta de tres grupos, con un promedio de 50 alumnos por grupo.

Es importante considerar que en los últimos años los docentes han presentado un incremento de ausentismo, en las incapacidades medicas debido a diferentes

enfermedades, problemas interpersonales con los estudiantes y padres de familia, problemas laborales con compañeros, así como un deterioro en su salud física, psicológica y emocional, entre otras cosas las cuales pueden estar relacionadas con la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de esta institución.

## **Capítulo 3. Síndrome de Burnout**

### **3.1 Antecedentes del Síndrome de Burnout**

El término Burnout fue tomado de la industria aeroespacial, el cual estaba definido como el agotamiento del carburante de un cohete como resultado de su calentamiento excesivo (García Rivera, Mendoza Martínez, Lizárraga y García Rojas, 2011, pág. 71).

La palabra Burnout fue descrita y utilizada en el ámbito psicológico por vez primera en el año 1974 por Herbert Freudenberger (Castillo A., Benavente C., Arnold A., y Cruz M., 2012; García Rivera, Mendoza Martínez, Lizárraga, y García Rojas, 2011; Félix Raya, Antonio Moriana, y Herruzo, 2010; Domínguez, Hederich, y Sañudo, 2010; Pereda-Torales, Márquez Celedonio, Hoyos Vásquez, y Yáñez Zamora, 2009; Gil-Monte, Unda Rojas, y Sandoval Ocaña, 2009; Latorre Reviriego y Sáez Carreras, 2009; De los Ríos-Castillo, Barrios-Santiago, Ocampo-Mancilla, y Ávila-Rojas, 2007; Rodríguez, y otros, 2007; Landa, Berrios-Martos, López-Zafra, y Aguilar Luzón, 2006; Gutiérrez Aceves, Celis López, Moreno Jiménez, Farias Serratos, y Suárez Campos, 2006; López-Elizalde, 2004), psiquiatra que trabajaba en una institución para toxicómanos en Nueva York, el cual lo describió desde una perspectiva clínica (García Rivera, Mendoza Martínez, Lizárraga y García Rojas, 2011, pág. 72), haciendo alusión al agotamiento o cansancio experimentado por aquellos profesionales que trabajaban con personas (Félix Raya, Antonio Moriana, y Herruzo, 2010, pág. 61), implicando con ello un deterioro en la atención y cuidado (Gil-Monte, Unda Rojas, y Sandoval Ocaña, 2009, pág. 207), siendo esta una patología laboral específica, diferenciada del estrés simple (Rodríguez, y otros, 2007), ya que mientras el segundo desaparece después de un adecuado periodo de reposo o descanso, el Síndrome de Burnout no desaparece con ninguna forma de descanso (Rodríguez García, Oviedo Zúñiga, Vargas Santillán, Hernández Velázquez y Pérez Fiesco, 2009, pág. 182). De manera casi simultánea e independiente la psicóloga social Christina Maslach (De los Ríos-Castillo, Barrios-Santiago, Ocampo-Mancilla y Ávila-Rojas, 2007, pág. 493; López-Elizalde, 2004, pág. s131), junto con sus colaboradores llevaron a cabo una serie de estudios que permitieron difundir el término en el ámbito psicológico (Félix Raya, Antonio Moriana y Herruzo, 2010, pág. 61) desde una perspectiva psicosocial (Domínguez, Hederich y Sañudo, 2010, pág. 132).

Christina Maslach a principios de los 80's desarrollo el instrumento más difundido y utilizado para evaluar el Síndrome de Burnout, denominado Maslach Burnout Inventory "MBI" (Gil-Monte, Unda Rojas Y Sandoval Ocaña, 2009, pág. 207; Rodríguez y Cols., 2007, pág. 81), constituido por tres dimensiones:

*Agotamiento emocional.*- considerado como el elemento principal en el desarrollo del Síndrome de Burnout, el cual se origina cuando el individuo presenta el sentimiento de encontrarse emocionalmente agotado, experimentando la falta de recursos emocionales y el sentimiento de no poder ofrecer más de si mismo a las personas que les brinda el servicio y/o atención. Esta dimensión se asocia a manifestaciones físicas relacionadas con el Síndrome.

*Despersonalización.*- segunda dimensión del Síndrome, la cual se caracteriza por la presencia de sentimientos y actitudes negativas hacia las personas a las que se les brinda el servicio y/o atención, con manifestaciones de maltrato, cinismo, deshumanización e insensibilidad, así como la adopción de relaciones distantes con escasa comunicación.

*Baja realización personal.*- la cual se caracteriza por desarrollar sentimientos de incompetencia y falta de logro personal. Los individuos se sienten fracasados e incapaces de realizar su trabajo, principalmente en relación con las personas a las que se les brinda el servicio y/o atención, desarrollando expectativas negativas de eficiencia.

En un inicio las investigaciones estaban dirigidas a aquellas profesiones que tenían la tarea de brindar algún tipo de servicio y/o atención a otros individuos como: doctores, enfermeras, docentes y trabajadores sociales. Para los años 90, los estudios se extendieron a profesiones como: personal militar, administrativos, entrenadores, deportistas, amas de casa (Maslach et al, 2001; Gil-Montes y Peiró, 2000 citados en Domínguez, Hederich y Sañudo, 2010, pág. 133).

De acuerdo con Gil-Monte y Peiró (1997) (citado en García Rivera, Mendoza Martínez, Lizárraga y García Rojas, 2011, pág. 72), para su estudio las investigaciones sobre el Síndrome de Burnout se desarrollaron desde dos perspectivas: la clínica y la psicosocial.

*Perspectiva clínica.* Desde esta perspectiva se asume que el Síndrome de Burnout es el estado de los individuos como consecuencia del estrés laboral (García Rivera, Mendoza Martínez, Lizárraga y García Rojas, 2011, pág. 72).

*Perspectiva psicosocial:* En esta perspectiva se afirma que el Síndrome de Burnout debe entenderse como un proceso que se desarrolla en etapas como consecuencia de la interacción de las características personales y del entorno laboral, así como la aparición de sus rasgos característicos y síntomas en general (García Rivera, Mendoza Martínez, Lizárraga y García Rojas, 2011, págs. 70-72). Sin embargo, estas no siempre se reconocen con facilidad, por lo que pueden ser confundidas con síntomas comunes de estrés (Gil-Montes y Peiró, 1999; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001 citados en Domínguez, Hederich y Saludo, 2010, pág. 132).

### **3.2 Definición del Síndrome de Burnout**

En la actualidad uno de los principales problemas que se presenta en el estudio del Síndrome de Burnout es que no existe una definición unificada, por lo que a continuación se mencionan algunas de las más utilizadas en los estudios e investigaciones de esta patología.

Una de las más aceptadas para describir el Síndrome de Burnout, es la propuesta por Christina Maslach (1977), quien definió esta patología como una respuesta de estrés crónico producida como resultado del contacto con las personas a las que se les brinda el servicio y/o atención, que lleva a la extenuación y al distanciamiento emocional (Félix Raya, Antonio Moriana y Herruzo, 2010, págs. 61-62). Este término fue redefinido por Maslach y Jackson en 1981, como la pérdida gradual de preocupación y de todo sentimiento emocional hacia las personas con las que se trabaja y conlleva un aislamiento y deshumanización como resultado de un inadecuado afrontamiento del estrés emocional crónico, la cual se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal (Rosado-Tapia y Almanza-Muñoz, 2011, pág. 142; Félix Raya, Antonio Moriana y Herruzo, 2010, págs. 61-62; Marrau M. C., 2009, pág. 168; Gutiérrez Aceves, Celis López, Moreno Jiménez, Farias Serratos y Suárez Campos, 2006, pág. 306). El cual ocurre frecuentemente en personas que

atienden a otros individuos (Miró, Solanes, Martínez, Sánchez y Rodríguez Marín, 2007, pág. 388).

Freudenberger (1971) definió el término Burnout como una experiencia de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral que surge en los profesionales que trabajan en contacto directo con personas en la prestación de servicios como consecuencia del ejercicio diario del trabajo (Gil-Monte, Unda Rojas y Sandoval Ocaña, 2009, pág. 207).

Pines y Aronson (1988), consideran que el Síndrome de Burnout se puede definir como un estado en el que se combinan fatiga emocional, física y mental, sentimientos de impotencia y baja autoestima (García Rivera, Mendoza Martínez, Lizárraga y García Rojas, 2011, pág. 69).

Zavala Blanco y Ruano Gómez (1992), y Cabrera y Cols. (2005), definen el Síndrome de Burnout como una respuesta al estrés ocupacional crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas y hacia el propio rol profesional, así como la sensación de encontrarse emocionalmente agotado; esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud (Rodríguez García, Oviedo Zúñiga, Vargas Santillán, Hernández Velázquez y Pérez Fiesco, 2009, pág. 181).

De acuerdo con Marrau C. (2004, págs. 54-56), el Síndrome de Burnout se define como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, el cual produce un debate conceptual con el término depresión en relación con su diferenciación.

Para Gil-Monte y Zuñiga-Caballero (2010, pág. 170), el Síndrome de Burnout se define como una respuesta psicológica al estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto con los clientes o usuarios de estas.

Gil-Monte (2003, pág. 183), define al Síndrome de quemarse por el trabajo como una respuesta al estrés laboral crónico caracterizado por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar su trabajo y para relacionarse con las

personas a las que atiende, por la sensación de estar agotados a nivel emocional, por el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento efectivo del profesional.

De acuerdo con Rodríguez y Cols. (2007, pág. 82), el Síndrome de Burnout se presenta como respuesta a la exposición continua a estresores laborales y puede afectar la salud física y mental, así como las relaciones sociales de los individuos que lo padecen.

Para Pardo Moreno, Aranda Beltrán, Aldrete Rdz., E., Flores Salinas y Pozoz Radillo (2006, pág. 174), el Síndrome de Burnout es considerado como una respuesta al estrés laboral crónico ocasionado por la presencia de los factores psicosociales negativos del trabajo, principalmente de la propia tarea y/o labor, de la organizacional e interacciones interpersonales.

Grau-Alberola, Gil-Monte, García-Jueas y Figueiredo-Ferraz (2010), consideran que el Síndrome de quemarse por el trabajo se produce como una respuesta prolongada a los estresores crónicos de naturaleza emocional e interpersonal (Figueiredo-Ferraz, Grau-Alberola, Gil-Monte y García-Jueas, 2012, pág. 271).

De acuerdo con Gil Monte y Peiró (1997), el Síndrome de quemarse por el trabajo es la respuesta al estrés laboral percibido que surge tras un proceso de reevaluación cognitiva, cuando las estrategias de afrontamiento empleadas por los profesionales no son eficaces para reducir ese estrés percibido (Blanch Plana, Aluja Fabregat, & Biscarri Gassió, 2002, pág. 59).

Para Cabrera Pivaral, Ruiz Cruz, González Pérez, Vega López y Valadez Figueroa (2009, pág. 217), el Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico que se presenta en trabajadores que por su trato directo con la gente y las altas exigencias a las cuales son sometidos en el ambiente laboral, desarrollan agotamiento emocional, despersonalización, actitudes hostiles y agresivas con los compañeros y usuarios del servicio, que concluye con un sentimiento de pobre realización personal.

### 3.3 Denominaciones del término Burnout

Así como con la definición del término Burnout, no existe una denominación unificada de esta palabra en castellano, por lo que se ha realizado una extensa revisión literaria de los estudios hechos hasta la actualidad sobre esta patología, la cual presenta una gran variedad de términos comúnmente usados para describir el Síndrome de Burnout.

De acuerdo con Gil-Monte (2003, pág. 181), existe una amplia variedad de denominaciones en castellano del término anglosajón Burnout, para este proyecto se mencionaran todas las encontradas en la literatura, esta gran variedad generalmente trae consigo dificultades, así como confusiones, tanto en el diagnóstico como para la identificación de esta patología, por lo que se procedió a dividir las en tres categorías de acuerdo a una investigación realizada por Gil-Monte (2003):

- Basadas en la traducción literaria del término anglosajón.
- Tomando como referencia el contenido semántico de la palabra anglosajona Burnout.
- Basadas en la sinonimia con el término estrés laboral.

Para Gil-Monte (2003, págs. 181-182) la denominación es un elemento clave para la comprensión de un fenómeno, con el cual se delimita su extensión, ayuda a comprender lo que es y permite diferenciarlo de otros padecimientos que tengan mucha similitud.

De acuerdo con Gil-Monte es recomendable utilizar como sustituto de la palabra en anglosajón "Burnout", el término en castellano "quemarse por el trabajo" –SQT- (Olivares Faúndez, 2008, pág. 176). Para este autor son las palabras que describe mejor el trastorno para las investigaciones realizadas en español, el cual considera que lo vierte del verdadero significado que posee la denominación en inglés.

En relación con las categorías de Gil-Monte (2003), las primeras denominaciones se asocian con la traducción literaria del término Burnout, las cuales se presentan en la tabla 1. Así como los autores que han hecho uso de manera indistinta de estas denominaciones en sus investigaciones y/o estudios.

**Tabla 1.** Denominaciones relacionadas con la traducción literaria.

<b>Denominación</b>	<b>Autor (es)</b>
Síndrome de quemarse por el trabajo	Gil-Monte y Peiró (1997) Gil-Monte (2002a y 2002b) Gil-Monte (2003) Gil-Monte, Carretero, Desamparados y Núñez-Román (2005) Bausela Herreras (2005) Caro Hernández (2006) Gil-Monte, Nuñez-Román y Selva-Santoyo (2006) Gil-Monte, García-Juesas y Caro-Hernández (2008) Salanova, y Llorens (2008) Marrau M. C. (2009) Gil-Monte, Unda Rojas y Sandoval Ocaña (2009) Ríos Rísquez, Godoy Fernández y Sánchez-Meca (2011) Figueiredo-Ferraz, Grau-Alberola, Gil-Monte y García-Juesas (2012)
Síndrome de estar quemado por el trabajo	Extremera, Durán y Rey (2010)
Síndrome de estar quemado en el trabajo	Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000) Cesio (2003)
Síndrome de quemarse en el trabajo	Guillén y Santamaría(1999) Manassero, García, Vázquez, Ferrer, Ramis y Gili (2000) Quiceno y Alpi (2007)
Síndrome de estar quemado	Da Silva, Daniel y Pérez (1999) Durán, Extremera y Rey (2000) Flórez (1994) López, Martín, Fuentes, García, Ortega, Cortés y García (2000) Manzano y Ramos (2000) Ortega Ruiz y López Ríos (2004)
Síndrome del quemado	Chacón, Vecina, Barrón y De Pául (1999) De la Fuente, De la Fuente y Trujillo (1997) Fuertes, Martínez, Cantizano, Gándara y De la Cruz (1997) López y Cols. (2000)

Continuación	Ponce-Díaz, Bulnes-Bedón, Aliaga-Tovar, Atalaya-Pisco y Huertas-Rosales (2005) Silvero Miramón (2007)
Estar quemado	Olmeda, García y Morante (1998) Prieto, Robles, Salazar y Daniel (2002) Quevedo-Aguado, Delgado, Fuentes, Salgado, Sánchez, Sánchez y Yela (1999) Hernández Zamora, Olmedo Castejón, & Ibáñez Fernández (2004) Gómez Etxebarria (2009)
Quemazón profesional	Aluja (1997)

Fuente: Elaboración propia con base en Gil-Monte (2003, págs. 184-185).

Si bien, aún cuando entre las denominaciones existen ciertas diferencias, estas son utilizadas por varios autores de manera indistinta. Sin embargo, es recomendable tomar en cuenta aquellas que describan lo más posible la patología como el resultado del entorno laboral dentro de la organización, como lo hacen las que mencionan “por el trabajo” (Gil-Monte, 2003, pág. 186). Si bien en las diferentes denominación se aprecia un cambio en la preposición “por” colocando en su lugar la palabra “en”, la cual permite asociar el lugar donde se presenta esta patología pero no así la causa que lo genera, es por ello de la importancia de utilizar la palabra “por”, la cual implícitamente y explícitamente indica cual es la causa del Síndrome de Burnout, convirtiendo de esta manera en un riesgo de tipo laboral –psicosocial-. Por lo que esta patología puede considerarse como una enfermedad laboral, que se presenta a causa de las condiciones organizacionales.

La segunda categoría se muestra en la tabla 2, la cual de acuerdo con Gil-Monte (2003, pág. 185) esta constituida por aquellas que toman como referencia el contenido semántico del término Burnout, o el contenido de la patología. En lugar de utilizar una traducción más o menos literaria del término anglosajón Burnout.

**Tabla 2.** Denominaciones con referencia al contenido semántico o de la patología.

<b>Denominación</b>	<b>Autor (es)</b>
Desgaste psicológico por el trabajo	García, Sáez y Llor (2000)
Desgaste ocupacional	López (1996) (Uribe Prado, García Saisó, Pichardo Alpizar y Retiz Cabrera (2008)
Desgaste profesional	Mingote (1998) Olmeda y Cols. (1998) Da Silva y Cols. (1999) Livianos, De las Cuevas y Rojo (1999) Olivar, González y Martínez (1999) Moreno-Jiménez, Garrosa y González (2000) Arón y Milicic (2000) Capilla (2000) Segarra y Garrido (2000) Prieto y Cols. (2002) Viloria Martín y Paredes Santiago (2002) Rosas Meneses (2006) Rosas Meneses y León Ramírez (2006) de los Ríos-Castillo, Barrios-Santiago, Ocampo-Mancilla y Ávila-Rojas (2007) Cogollo-Milanés, Batista, Cantillo, Jaramillo, Rodelo, y Meriño (2010) Mababu Mukiur (2012)
Agotamiento profesional o cansancio profesional	Díaz e Hidalgo (1994) Montesdeoca, Rodríguez, Pou y Montesdeoca (1997) Belloch, Renovell, Calabuig y Gómez (2000) Palmer-Morales, Gómez-Vera, Cabrera-Pivaral, Prince-Velez y Searcy-Bernal (2005) Curiel-García, Rodríguez-Morán y Guerrero-Romeno (2006) Esquivel-Molina, Buendía-Cano, Martínez-García, Martínez-Mendoza, Martínez-Ordaz y Velasco-Rodríguez (2007) Gamboa y Cols (2008) Arias Galicia y González Zermeño (2009)

Continuación	Fernández-Sánchez, Juárez-García, Arias-Galicia y González-Zermeño (2010)
Agotamiento laboral	Manassero, Ferrer, Vázquez, Gili, Simó y Bes (2000)
Agotamiento crónico	Reynaga Estrada y Pando Moreno (2005)
Síndrome de cansancio emocional o agotamiento emocional	García, Sobrido, García, Raña y Saleta (1999) Preciado serrano, Pando Moreno y Vázquez Goñi (2004) Abreu Dávila (2011)
Síndrome de desgaste laboral	Díaz Echenique, Stimolo y Caro, (2010)

Fuente: Elaboración propia con base en Gil-Monte (2003, pág. 185).

Las denominaciones anteriores no son incorrectas, ya que de alguna manera hacen alusión a alguno de los síntomas que experimentan los individuos que padecen el Síndrome de Burnout como son: desgaste, agotamiento, cansancio emocional y/o laboral, desgaste psicológico, desgaste profesional u ocupacional. Sin embargo, estas están incompletas ya que reduce el padecimiento solo a alguno de sus síntomas característicos, dificultando de esta manera su definición, comprensión y análisis. Es importante mencionar que muchas de las investigaciones que las utilizan han sido dirigidas a profesionales de la salud como doctores, enfermeras y en menor medida a psicólogos.

Para la última categoría algunos autores consideran al Síndrome de Burnout como sinónimo de estrés laboral, las cuales se muestran en la tabla 3. Sin embargo, estas denominaciones son las que menos se relacionan con esta patología, ya que hacen referencia a la causa.

**Tabla 3.** Denominaciones del Síndrome de Burnout como sinónimo de estrés laboral.

Denominación	Autor
Estrés crónico laboral asistencial	Manzano García (2010)
Estrés laboral asistencial	Arranz, Torres, Cancio y Hernández (1999) Carretero, Oliver, Toledo y Regueiro (1998) Montalbn, Bonilla e Iglesias (1995) Herranz-Bellido, Reig-Ferrer y Cabrero-García (2006)

Continuación

Estrés profesional	Aluja (1997)
Estrés laboral	Fuertes y Cols. (1997) García y Cols. (1999) Calabrese (2006)

Fuente: Elaboración propia con base en Gil-Monte (2003, pág. 185).

Para García Rivera, Mendoza Martínez, Lizárraga y García Rojas (2011, pág. 72), el término anglosajón se puede traducir como “estar quemado”, desgastado, exhausto y haber perdido la ilusión por el trabajo. Las cuales son incorrectas, ya que mencionan un síntoma o dimensión de la patología.

Por lo anterior, es necesario unificar criterios que permitan determinar una denominación, lo más correcta del término anglosajón Burnout, ya que de otra manera se presentarían discrepancias en su definición, así como en las investigaciones realizadas en el idioma español. Aún cuando para este proyecto se considera muy adecuada la de Síndrome de Quemarse por el Trabajo realizada por Gil-Monte para describir esta patología en diversos estudios, se mantendrá el término Síndrome de Burnout.

### **3.4 Modelos e instrumentos del Síndrome de Burnout**

#### **3.4.1 Modelos explicativos**

En la actualidad hay polémica entre los modelos que intentan explicar las causas que producen el Síndrome de Burnout, ya que los estudios realizados hasta la actualidad se basan principalmente en tres teorías diferentes –sociocognitiva del yo, del intercambio social y organizacional-, en las cuales son múltiples las variables que son relacionadas con esta patología, por lo que resulta conveniente analizar los diferentes modelos, así como las variables que son utilizadas para describir las causas del Burnout.

Como se mencionó antes, los modelos se van a clasificar de acuerdo a las tres principales teorías en las que se fundamentan como se describe a continuación.

## **Teoría sociocognitiva del yo**

En esta teoría los modelos se fundamentan en las cogniciones de los individuos, las cuales influyen en la percepción de la realidad, modificando las acciones. Por otro lado, la autoconfianza determina el empeño y las emociones de los individuos, por lo que los modelos considerados son: el modelo de competencia social de Harrison, el modelo de Pines, el modelo de Cherniss y el modelo de Thompson, Page y Cooper.

El modelo de competencia social de Harrison. Considera que la competencia y la eficacia percibida son algunos de los factores asociados al Burnout, el cual relaciona de manera inversa al Síndrome de Burnout con la competencia percibida. En este sentido una alta motivación con factores positivos en el trabajo, aumentará la eficacia percibida, así como los sentimientos de competencia. En caso contrario estos disminuirán.

Modelo de Pines. Este modelo se fundamenta en la motivación de los individuos, en el cual considera que el Síndrome de Burnout se presenta cuando un individuo percibe motivante el trabajo bajo la perspectiva que es una labor humanitaria y al fracasar en ésta puede experimentar estrés, depresión, frustración, desilusión, entre otros, llegando a padecer Burnout.

Modelo de Cherniss. El cual pretende explicar la relación de la autoeficacia con el Síndrome de Burnout. En la cual fuertes sentimientos de autoeficacia conlleva a reducir las posibilidades de padecer Síndrome de Burnout, ya que el individuo percibe las situaciones estresantes como retos que pueden ser afrontados de manera exitosa, incrementando su motivación y autoestima, implicándose más en su trabajo.

Modelo de Thompson, Page y Cooper. En el cual consideran principalmente cuatro factores relacionados en la aparición de Burnout, las cuales son: la discrepancia entre las demandas y los recursos, el nivel de autoconciencia del individuo, las expectativas de éxito personal y la autoconfianza. En el cual se plantea que las discrepancias percibidas pueden afectar directamente en los niveles de autoconciencia si no son afrontadas de manera adecuada, afectando de manera negativa el ánimo, así como su nivel de autoconfianza percibida por lo que su estado de realización personal se vería reducido, de tal manera que el individuo comenzaría a presentar problemas físicos,

psicológicos y/o emocionales. Estos autores hacen hincapié en el hecho de que altos niveles de autoconciencia incrementan los estados de desilusión y frustración.

### **Teoría del intercambio social**

Estos modelos se sustentan en las teorías de la equidad y la conservación de los recursos. En estos se plantea que el Síndrome de Burnout tiene su etiología en la percepción de falta de equidad que el individuo experimenta, cuando percibe subjetivamente que recibe menos de lo da y al no ser capaz de solucionar las dificultades, desarrolla esta patología. De acuerdo con lo anterior los modelos que se sustentan con esta teoría son: modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli, el modelo de la conservación de recursos de Hobfoll y Fredy.

Modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli tiene como finalidad, explicar la aparición del Síndrome de Burnout en las enfermeras. En el cual se plantea que el Burnout resulta de dos etiologías: el primero es el proceso de intercambio social con los pacientes, en la cual existen tres fuentes de estrés relacionadas a esta patología.

- La ausencia o falta de claridad de sentimientos y pensamientos sobre la forma de actuar.
- Percepción de equidad. Relacionada con el equilibrio percibido entre lo que se da y se reciben.
- La falta de control. Es la posibilidad/capacidad de las enfermeras de controlar los resultados del trabajo realizado.

El segundo son los procesos y mecanismos de afiliación social y comparación con los compañeros de trabajo – por ejemplo en situaciones estresantes las enfermeras no buscan apoyo social de los compañeros, principalmente por el temor de ser consideradas incompetentes-. Presentando de esta manera el Síndrome de Burnout.

Modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Fredy. Esta basado en la teoría motivacional. En la cual se afirma que el estrés se presenta cuando los individuos perciben que lo que les motiva se ve amenazado o perdido. El Síndrome de Burnout se presenta cuando el individuo considera más importantes las pérdidas percibidas que las ganancias, las cuales son importantes para disminuir la percepción de pérdida. Por lo

que las estrategias de afrontamiento que recomiendan estos autores deben de ser de carácter activo modificando las percepciones y cogniciones de forma positiva, de tal forma que ayuden a disminuir y/o prevenir el Síndrome de Burnout.

### **Teoría organizacional**

En todos estos modelos se considera al Síndrome de Burnout como un resultado de la exposición a los estresores laborales, por lo cual se consideran de suma importancia los estresores del contexto organizacional –estructura organizacional, clima organizacional, cultura organizacional, ambigüedad y conflicto de roles, por mencionar algunos- y las estrategias utilizadas para afrontar el Síndrome de Burnout. Dentro de esta teoría se encuentran los siguientes modelos: modelo de fases de Golembiewski, Munzenrider y Carter, modelo de Winnubst y el modelo de Cox, Kuk y Leiter.

Modelo de fases de Golembiewski, Munzenrider y Carter. El cual propone que el Síndrome de Burnout se presenta como un proceso. La cual inicia cuando el individuo pierde el compromiso que en un inicio tenía por su trabajo como consecuencia del estrés laboral. La exposición persistente a los estresores laborales lleva a la persona a desarrollar actitudes de despersonalización –primera fase del Burnout-, seguida por una baja realización personal –segundo estado del Burnout- y por ultimo llega a un agotamiento o cansancio emocional. En una primera fase el estrés se produce por la sobrecarga de trabajo, produciendo sentimientos negativos – irritabilidad, fatiga y disminución de positivos-. En la siguiente fase el individuo desarrolla estrategias de afrontamiento contra las amenazas del contexto laboral, si las cuales fallan conlleva a la despersonalización –principios de Burnout-, desarrollándose en la última fase una baja realización personal seguida por agotamiento o cansancio emocional –Burnout avanzado-. A nivel organizacional los trabajadores disminuyen su satisfacción, implicación y realización por el trabajo, así como una disminución en su productividad cuando presentan niveles altos de Burnout. A nivel personal los individuos experimentan problemas físicos, psicológicos y emocionales. Si bien estos consideran que el Síndrome de Burnout puede presentarse en todo tipo de profesiones.

Modelo de Winnubst. Este adopta la definición del término Burnout de Pines y Aronson. En la cual se considera al Síndrome de Burnout como un padecimiento que se presenta

en todo tipo de profesiones y no solo en las de servicios. Se centra en la interrelación de la estructura, la cultura y el clima organizacional –variables antecedente- con el estrés, la tensión y el apoyo social. El autor señala que el tipo de estructura organizacional determinará la cultura organizacional, por tanto los antecedentes del Burnout varían de acuerdo a la estructura organizacional y la institucionalización del apoyo social. De esta manera el apoyo social esta íntimamente relacionada con la estructura organizacional, siendo un factor importante que afecta la percepción de los individuos tienen de la estructura organizacional, de tal manera que es una variable fundamental sobre la que se puede intervenir para disminuir y prevenir el Síndrome de Burnout.

Modelo de Cox, Kuk y Leiter. Surge desde el enfoque transaccional del estrés laboral, el cual considera al Síndrome de Burnout como un suceso particular dentro del proceso de estrés laboral que se da en las profesiones humanitarias, considerando el agotamiento o cansancio emocional como la dimensión fundamental en el desarrollo de esta patología, siendo la despersonalización una estrategia para afrontar al agotamiento o cansancio y produciéndose por último una baja realización personal como resultado del estrés laboral.

Finalmente, se menciona el modelo de Gil-Monte y Peiró, en el que se consideran diferentes variables relacionadas con la organización, las personas y las estrategias de afrontamiento por lo cual puede considerarse como un modelo que utiliza diferentes teorías para describir el desarrollo de esta patología. Considera que el Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral, el cual se desarrolla como consecuencia del inadecuado establecimiento de estrategias para afrontar el estrés laboral, que da como resultado una serie de consecuencias físicas, psicológicas y emocionales en los individuos, afectando además a las organizaciones.

### **3.4.2 Instrumentos de medición**

En cualquier tipo de investigación es necesario contar con un instrumento de medición, ya que de esta manera se obtiene información cuantitativa que permite analizar e interpretar mejor al objeto de estudio dando como resultado una mejor toma de decisiones.

.Además, los instrumentos de medición permiten comprender de mejor manera los factores que afectan a los individuos en dicho padecimiento desde diferentes ópticas (teorías que los sustentan).

A continuación se efectuó la revisión de los diferentes instrumentos de medición efectuada por Garcés de los Fayos, E., López Soler, C. y García Montalvo, C. realizada en 1997, los cuales se basaron en distintas características psicométricas como son: fiabilidad, validez, entre otras.

La tabla 4 muestra los instrumentos de medición del Síndrome de Burnout de forma general, que posteriormente serán descritos brevemente. Muchos de los cuales no han sido utilizados nuevamente, por lo que es necesario mejorar o crear nuevos instrumentos que permitan corroborar los resultados obtenidos por estos (Hernández Gracia, Terán Verela, Navarrete Zorrilla y León Olvera, 2007).

**Tabla 4.** Instrumentos de medición del Síndrome de Burnout.

Staff Burnout Scale for Health Professionals (SBS-HP)	Jones (1980)
Indicadores de burnout	Gillespie (1980)
Emener-Luck Burnout Scale (ELBOS)	Emener, Luck y Gohs (1982)
Tedium Scale (TS) o Tedium Measure (TM)	Pines, Aronson y Kafry (1981)
Maslach Burnout Inventory (MBI)	Maslach y Jackson (1981, 1986)
Burnout Scale (BS)	Kremer y Hofman (1985)
Teacher Burnout Scale (TBS)	Seidman y Zager (1986)
Energy Depletion Index (EDI)	Garden (1987)
Matthews Burnout Scale for Employees (MBSE)	Matthews (1986, 1990).
Escala de Efectos Psíquicos del Burnout (EPB)	García Izquierdo (1992)
Escala de Variables Predictoras del Burnout (EVPB)	Aveni y Albani (1992)
Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP)	Moreno y Oliver (1993)
Holland Burnout Assessment Survey (HBAS)	Holland y Michael (1993)
Rome Burnout Inventory (RBI)	Venturi, Dell'erba y Rizzo (1994)
Escala de Burnout de Directores de Colegios	Friedman (1995)

Fuente: Adaptación con base a Garcés de Los Fayos, E., López Soler, C. y García Montalvo, C. (1997).

## **Staff Burnout Scale**

Instrumento de medición constituido por 30 ítems, los cuales miden aspectos de tipo cognoscitivo, afectivo, conductuales y psicofisiológicos que son aspectos presentes en el Síndrome de Burnout. Formado por cuatro secciones: insatisfacción con el trabajo, tensión psicológica e interpersonal, distrés y enfermedades físicas y relaciones personales negativas con los pacientes. El uso de este instrumento es muy limitado, ya que este sólo se orienta a la medición del Burnout en profesionales de la salud.

## **Indicadores de Burnout**

La ausencia de instrumentos para medir el Síndrome de Burnout originó que Gillespie desarrollará uno constituido por siete indicadores a manera de ítems con respuesta tipo Likert. Estos indicadores fueron aplicados a una muestra de sujetos, lo cual le permitió concluir que el Síndrome de Burnout es multidimensional, por lo que a su juicio consideró que hay dos tipos de Burnout.

- *Burnout activo*. El cual se relaciona a los factores externos a la organización o variables externas a la profesión. Para este caso los individuos están expuestos a desarrollarlo de manera permanente por las condiciones del trabajo.
- *Burnout pasivo*. El cual se relaciona con factores internos asociados a la organización. En situaciones que las personas consideran o perciben como estresantes, estableciendo estrategias de afrontamiento para éstas.

## **Emener-Luck Burnout Scale (ELBOS)**

Este instrumento fue diseñado con base en tres objetivos con el que se realizaron diferentes estudios. En un inicio estaba constituido por 100 ítems de los que tan sólo se conservaron 30, el cual fue aplicado a una muestra de profesores con lo que pudo obtener una validez y fiabilidad aceptable.

## **Tedium Scale (TS) o Tedium Measure (TM)**

Este instrumento principalmente fue creado para medir el Tedium, posteriormente el Burnout, así como otros Síndromes –sentimientos de depresión, Burnout, cansancio emocional y físico, vacío existencial, tensión, sentimientos de ilusión y felicidad-. Este

después de una transformación se convirtió en el Burnout Measure por Pines y Aronson (1988).

Este instrumento esta constituido por 21 ítems en escala de Likert de siete puntos – desde nunca hasta siempre-, el cual mide el Burnout en tres dimensiones.

- *Agotamiento físico.* Caracterizado por agotamiento físico, fatiga y sensación de abatimiento.
- *Agotamiento psicológico.* Constituido por sensaciones de infelicidad, inutilidad y rechazo, poca ilusión y resentimiento hacia los individuos.
- *Agotamiento emocional.* El cual se presenta con estado de depresión, agotamiento emocional, entre otros.

### **Maslach Burnout Inventory (MBI)**

El cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) desarrollado por Maslach y Jackson (1981) esta formado por 22 ítems en escala de Likert de siete puntos –desde nunca hasta diario-, que en un inicio estaba integrado por dos partes, uno para medir la frecuencia y otro la intensidad de esta patología, el cual se redujo para establecer tan sólo la frecuencia en la versión definitiva del MBI de 1986.

El desarrollo del instrumento MBI hasta su definición duro 8 años, el cual en un inicio estaba constituido por 47 ítems, que fueron reducido a 25 y finalmente quedo constituido por tan solo 22 ítems. El cual durante cada aplicación fue utilizado en personas pertenecientes a diferentes profesiones.

El MBI se divide en tres subescalas de acuerdo a las dimensiones definidas por Maslach (1981). La primera es el agotamiento o cansancio emocional integrado por 9 ítems, la segunda es la despersonalización constituido por 5 ítems y por último la baja realización personal, formado por 8 ítems. Cada una de las subescalas mide el Síndrome de Burnout en tres niveles –bajo, medio y alto-, lo cual permite determinar el grado de Burnout que esta presente en los individuos. Este instrumento ha presentado diferentes adaptaciones que han permitido hacer evaluaciones de esta patología en distintas profesiones.

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es uno de los instrumentos más utilizado para determinar el grado de prevalencia de Burnout en los trabajadores, el cual normalmente es aplicado junto con otros –datos demográficos, características organizacionales, características de personalidad, estado de salud, por mencionar algunos- determinando la relación de los resultados con otras las variables.

### **Burnout Scale**

Kremer y Hofman (1985) en realidad no tenían el propósito de crear un instrumento para medir el Síndrome de Burnout, sino fue el resultado de una investigación. El cual esta constituido por cinco ítems en forma de autoinforme que esta integrado en un cuestionario más amplio.

### **Teacher Burnout Scale**

El cual fue desarrollado por Seidman y Zager (1986), quienes consideraban que el Maslach Burnout Inventory (MBI), no era un instrumento adecuado para ser aplicado a los profesionales de la enseñanza –hecho de manera simultanea al MBI para profesores-, el cual en un principio estaba constituido por 65 ítems en una escala tipo Likert que al ser aplicado a una muestra y después de analizar los resultados, se redujo a 23 ítems. Fue reformulado y la versión definitiva quedo constituida por 21 ítems, y de acuerdo a los resultados puede ser considerado aceptable para medir el Síndrome de Burnout.

### **Energy Depletion Index**

No se trata de un instrumento de medición del Síndrome de Burnout, sino mide la pérdida de Energía, el cual constituye solamente una de las dimensiones de Burnout de acuerdo con la definición de Christina Maslach –agotamiento o cansancio emocional-. Esta escala esta constituida por 7 ítems, los cuales miden el nivel de energía o cansancio. Tras su análisis la autora concluyó que esta escala mide la dimensión central del Síndrome de Burnout mencionada antes.

## **Matthews Burnout Scale for Employees**

Este instrumento es un autoinforme que tiene como finalidad medir el Síndrome de Burnout, el cual considera que esta patología no está constituida por dimensiones, sino mediante puntuaciones que permiten discrepar entre la ausencia o presencia de Burnout, por medio de un análisis de características relacionadas con variables cognitivas, afectivas y psicológicas del trabajador. El autoinforme está constituido por 50 ítems, formado por seis aspectos, cuatro están relacionados con el trabajo y los dos restantes con variables internas de la persona. Este tiene un buen índice de fiabilidad.

## **Escala de Efectos Psíquicos del Burnout**

Instrumento desarrollado por García Izquierdo, el cual se presenta en una escala de Likert, ha sido utilizado por su autor mostrando una fiabilidad superior a .90. En un inicio el cuestionario estaba constituido por dos factores: el primero Actitudes Negativas hacia el Trabajo constituido por 9 ítems y el segundo Expectativas Negativas hacia el Trabajo formado por 3 ítems.

## **Escala de Variables Predictoras de Burnout**

Surge como resultado de un planteamiento teórico previo. Fueron aplicados dos cuestionarios una de ansiedad y otro de depresión en trabajadores sociales, de los resultados obtenidos, se presentan una serie de variables, consideradas como predictoras del Burnout.

## **Cuestionario de Burnout del Profesorado**

Este cuestionario fue el resultado de un planteamiento teórico realizado Moreno y Oliver, quienes proponen mejoras a la dimensión de despersonalización, pues consideraban que éste resultaba suficientemente descriptivo. Está constituido por 16 ítems. De manera simultánea se crea el Cuestionario Breve de Burnout constituido por 21 ítems y 7 escalas –agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal, tedio, clima organizacional, características del trabajo, repercusiones del Burnout en la vida del individuo-.

## **Holland Burnout Assessment Survey**

Este instrumento está dirigido a profesionales de la enseñanza, esta constituido por 18 ítems con 5 opciones de respuesta, compuesto por cuatro factores: percepción positiva y compromiso con la enseñanza, apoyo de los supervisores y conocimiento del Burnout. Mediante un análisis realizado del cuestionario se encontraron que los primeros dos factores presentan coeficientes de fiabilidad adecuados, mientras que los dos factores restantes cuentan con una fiabilidad poco optima.

## **Rome Burnout Inventory**

Este instrumento esta integrado por seis bloques: el primero esta constituido por diferentes variables sociodemográficas –sexo, edad, estado civil, experiencia, años en su puesto, por mencionar algunas.-, el segundo mide el agotamiento físico y emocional, el tercero valora la percepción del apoyo social recibido por los compañeros del trabajo, superiores, amigo y familiares, el cuarto mide los estresores laborales y no laborales, el quinto la insatisfacción producida en el individuo por las condiciones laborales y la ultima miden el estado de salud –trastornos psicológicos y psiquiátricos-.

Una de las características particulares y que sobresale de los demás es el hecho que este instrumento no únicamente mide el Síndrome de Burnout, sino además esta compuesto por otros constructos que miden la satisfacción laboral, estresores laborales, por mencionar algunos, lo cual permite una evaluación más completa.

## **Escala de Burnout de Directores de Colegios**

Este instrumento esta diseñado para evaluar el Síndrome de Burnout en los directores de las instituciones educativas, el cual se diseño adaptando los ítems del MBI a esta profesión. Esta integrado por tres secciones. La primera es el Agotamiento formado por 9 ítems que describe los sentimientos de fatiga física, emocional y cognitiva. La segunda es reserva la cual consta de 7 ítems, explicando el distanciamiento que el profesional establece a los problemas diarios, a las nuevas ideas y sugerencias que se le proponen. Que resulta en la pérdida de entusiasmo, interés y apoyo para los profesores. Por último, desprecio, formado por 6 ítems, relacionados con los sentimientos negativos a los profesores, alumnos y padres.

## **Unidad 4. Síndrome de Burnout y las instituciones educativas**

### **4.1 Estrés laboral**

Es importante mencionar que el Síndrome de Burnout es el resultado de la exposición continua y prolongada a estresores de diferente índole, por lo cual es necesario conocer que es el estrés, así como sus características.

Si bien en la actualidad hablar de estrés es considerado algo negativo para las personas. Sin embargo, de acuerdo con Peiró (2005) no todo el estrés es malo, ya que puede mejorar el rendimiento de los trabajadores, además de ayudar a realizar su labor de forma más eficaz (Arias Galicia & González Zermeño, 2009, pág. 172).

El término estrés deriva de la palabra griega stringere, la cual significa provocar tensión. La palabra estrés para Dolan y Cols. (1995) es el resultado que se produce en los individuos cuando estos son incapaces de responder de manera adecuada o eficaz a los estímulos provenientes del entorno (Arias Galicia & González Zermeño, 2009, pág. 173). Sin embargo, de acuerdo a algunos autores existen dos tipos de estrés: eustrés y distrés.

El eustrés también conocido como estrés positivo es aquel que brinda consecuencias y/o resultados positivos (Barbosa Ramírez, Muñoz Ortega, Rueda Villamizar y Suárez Leiton, 2009, pág. 23), ya que estimula de manera adecuada a las personas. El estrés positivo se caracteriza en personas creativas, motivadas que enfrentan y resuelven problemas (Arias Galicia & González Zermeño, 2009, pág. 173)

El distrés, el cual se conoce como estrés negativo que da como resultado experiencias desagradables y molestas, así como consecuencias negativas para el bienestar y la salud de los individuos, en ocasiones causadas por el ambiente de trabajo, relaciones familiares, de personalidad, entre otras (Arias Galicia y González Zermeño, 2009, pág. 173). El cual de acuerdo con Schaufelp (2005, pág. 19) puede ser causado por la falta de reciprocidad a nivel organizacional.

El estrés relacionado con el trabajo se puede definir como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a algunos aspectos adversos o nocivos con el contenido, la organización o el entorno. Siendo un estado que se caracteriza por sus altos niveles de angustia y excitación, con una continua sensación de no poder enfrentarlos (Arias Galicia y González Zermeño, 2009, pág. 173).

#### **4.2 Síndrome de Burnout en las instituciones educativas**

En la actualidad, ha tomado gran importancia la salud laboral de los trabajadores dentro de las organizaciones, ya que estos están expuestos a diferentes riesgos laborales. Una de las principales causas de tan interés es que esto trae consecuencia a las personas que lo padecen, a las organizaciones y a la sociedad misma

Los profesionales están expuestos a una gran variedad de factores psicosociales, que dan como resultado una de las patologías que en la actualidad afecta a muchas profesiones, principalmente las de servicios conocida como Síndrome de Burnout, la cual es ocasionada por la exposición continua y prolongada a estresores laborales. Afectando la calidad de vida de quien la padece, así como en el desempeño de sus labores dentro de las organizaciones.

Schaufelp (2005, pág. 17) considera que una de las profesiones que más padece el Síndrome de Burnout es la docencia, la cual desempeña un importante papel dentro de la sociedad, ya que se encargan de la formación y preparación de los individuos, que en un futuro no muy lejano contribuirán al desarrollo y crecimiento del país. Lo cual es reiterado por Moriana Elvira y Herruzo Cabrera (2004, pág. 599), quienes mencionan que la profesión docente es la más afectada por el Síndrome de Burnout en comparación con otras profesiones como son médicos, enfermeras y trabajadoras sociales.

Los docentes están expuestos a factores psicosociales a causa de la ambigüedad de roles, sobrecarga de trabajo, excesivas horas de trabajo, clima organizacional, relaciones interpersonales, horarios de trabajo, entre otras. Los cuales al no poder afrontarlas de manera adecuada provoca estrés laboral el cual si se mantiene por periodos prolongados son considerados estrés laboral crónico que da como resultado el Síndrome de Burnout.

En algunos países consideran que esta patología trae como consecuencia enfermedades físicas, psicológicas y emocionales, las cuales afectan a las organizaciones con un incremento en las incapacidades laborales, rotación de personal, ausentismo, bajo rendimiento, servicios de baja calidad, entre otras situaciones.

En México, son pocos los estudios que se han realizado sobre el Síndrome de Burnout. Sin embargo, de los que se han realizado son bastante alarmantes los resultados como lo mencionan Aldrete Rodríguez, González Soto, Preciado Serrano y Pando Moreno (2009), en un estudio realizado encontró que 8 de cada 10 docentes padecían una o varias de las dimensiones del Síndrome de Burnout, estos autores consideran que los docentes de primaria y secundaria son los más expuestos a padecer esta patología como consecuencia del ambiente más estresante en el que se desempeñan. En otro estudio llevado a cabo en una institución educativa de nivel preescolar realizado por Galván Salcedo, Aldrete Rodríguez, Preciado Serrano y Medina Aguilar (2010), encontraron que el 88% de las maestras tenían la prevalencia de Burnout en alguna de sus tres dimensiones, en el cual, la baja realización personal presentaba los niveles más altos con un 80% de los encuestados, seguido por el agotamiento emocional con un 38% y la despersonalización con 20%, de los encuestados el 86% contaban con algún otro empleo. Por su parte Arquero Montañón, Donoso Anes, Hassall y Joyce (2006, pág. 79), realizaron un estudio en docentes de una institución de nivel superior – Universidad-, encontrando que el 28% de los encuestados padecían un alto grado de Síndrome de Burnout en más de una de sus dimensiones, frente al 14% que padecían las tres, en la cual la mayor incidencia se presentó en jóvenes, principalmente del género femenino. Por otro lado, en un estudio realizado por Caballero Domínguez, González Gutiérrez, Mercado Anguila, Llanos Barrios, Bermejo Barrero, y Vergel Medrano (2009), en una institución de nivel superior encontró que el 10% de los docentes encuestados padecían Síndrome de Burnout.

En un estudio realizado por Aldrete Rodríguez, Vázquez Becerra, Aranda Beltrán, Contreras Estrada y Oramas Viera (2012, pág. 23) en una institución educativa del nivel medio superior –preparatoria-, encontraron que el 50.4% de los docentes padecían Síndrome de Burnout, siendo la dimensión de agotamiento o cansancio emocional la que presentaba el nivel más alto de incidencia con un 28.8%.

En estudios realizados en otros países como Perú, Yslado M., Nuñez Z. y Norabuena F. (2010, págs. 158-160), encontraron que el 19.5% de los docentes de una primaria presentaban un alto grado de Síndrome de Burnout, mostrando relaciones significativas entre la antigüedad en la institución y la dimensión de agotamiento emocional, así como en las condiciones de trabajo y la despersonalización.

No basta con aludir sobre las causas de este problema de salud pública o las consecuencias negativas que produce el estrés laboral crónico en las personas que lo padecen, para las organizaciones donde labora y a la misma sociedad, sino además, es necesario implementar planes de atención que posibiliten su disminución y prevención en los profesionales de la enseñanza.

#### **4.3 Variables relacionadas con el Burnout en docentes**

El Síndrome Burnout en diferentes estudios ha sido asociado a una gran variedad de factores o variables, lo cual ha permitido determinar si existe relación de estas con esta patología, por lo cual es importante conocer cuales son las principales variables asociadas y los resultados que se han desprendido de dichos estudios.

##### **Factores sociodemográficos**

Uno de los factores o variables que más se ha asociado al Síndrome de Burnout son las de tipo sociodemográficas. Dentro de éstas la variable que ha tomado mayor relevancia es la del género, ya que autores como Aldrete Rodríguez, González Soto, Preciado Serrano y Pando Moreno (2009), consideran que las mujeres docentes presentan mayor riesgo de padecer Burnout –agotamiento o cansancio emocional- lo cual es reiterado por Barbosa Ramírez, Muñoz Ortega, Rueda Villamizar y Suárez Leiton (2009, pág. 28), lo cual pudiera deberse principalmente a la doble carga laboral –doble rol trabajo y hogar- como fuentes de estrés. Por su parte, Vilorio Martín y Paredes Santiago (2002, pág. 33) encontraron que el género está relacionado con las dimensiones despersonalización y baja realización personal del Burnout. Sin embargo, para Moriana Elvira y Herruzo Cabrera (2004, pág. 600) los resultados son contradictorios, ya que para estos autores no se han encontrado evidencias significativas que permitan relacionar al Burnout con el género. Por lo anterior es

importante realizar más estudios que permita aceptar o no la relación de Burnout y el género.

Otra de las variables que ha sido relacionada es la edad, aún cuando existen contradicciones, a causa de los resultados lineales, curvilíneos, así como la ausencia de asociación. De acuerdo con Moriana Elvira y Herruzo Cabrera (2004, págs. 600-601) los docentes jóvenes experimentan más estrés a causa de la falta de experiencia, su corta edad y sus altas expectativas, lo cual se relaciona con las dimensiones de despersonalización y baja realización personal (Viloria Martín & Paredes Santiago, 2002, pág. 33). Además, Barbosa Ramírez, Muñoz Ortega, Rueda Villamizar, y Suárez Leiton (2009, pág. 29) consideran que el cansancio o agotamiento emocional debe de ser asociado con la edad y el género femenino.

Para el estado civil, el no tener pareja se asocia con las dimensiones de agotamiento o cansancio emocional y baja realización personal Aldrete Rodríguez, González Soto, Preciado Serrano y Pando Moreno, 2009). De la misma manera Moriana Elvira y Herruzo Cabrera (2004, pág. 601) consideran que estos experimentan agotamiento o cansancio emocional y difiere en la dimensión de despersonalización.

La variable de la escolaridad de los docentes se presenta como un factor de riesgo de padecer el Síndrome de Burnout en la dimensión de baja realización personal (Aldrete Rodríguez, González Soto, Preciado Serrano, & Pando Moreno, 2009). Causado principalmente por percibir una falta de reciprocidad<sup>3</sup> entre su aportación –esfuerzo realizado en su educación- y los resultados –beneficios económicos y no económicos-. El cual de acuerdo con la teoría del intercambio se puede presentar en tres niveles de reciprocidad: a nivel interpersonal (relacionado con los alumnos), a nivel profesional (relacionado con los compañeros) y a nivel organizacional (relacionado con la institución). Las cuales de acuerdo con Schaufelp (2005, pág. 15) se rompen más frecuentemente a nivel interpersonal y organizacional –ruptura del contrato psicológico-, producido por los resultados percibidos por los profesores, conduciendo a un agotamiento o cansancio emocional –primera dimensión del Síndrome de Burnout. En cuanto a las dimensiones de despersonalización y baja realización personal están más

---

<sup>3</sup> La reciprocidad de acuerdo con Adams (1965) se define como la igualdad de intercambio entre las partes, el cual es un término casi idéntico a la palabra equidad (Schaufelp, 2005, pág. 21).

correlacionadas con la falta de reciprocidad del nivel interpersonal, así como en menor medida con los niveles profesionales y organizacionales. Lo cual muestra que la falta de reciprocidad en los tres niveles están relacionados con la prevalencia del Síndrome de Burnout. Es importante considerar el tipo de formación de los docentes, aún cuando no ha sido estudiado pudiera implicar un factor de riesgo para padecer Burnout.

El tipo de contrato que tienen los docentes es otro factor que se relaciona con el Síndrome de Burnout, ya que de acuerdo con Arias Galicia y González Zermeño (2009, pág. 176), los profesores de tiempo completo presentan mayores niveles de Burnout que aquellos que trabajan por hora. Lo cual es complementado por Correa-Correa, Muñoz-Zambrano y Chaparro (2010, pág. 597), quienes consideran que el número de horas esta relacionado con el Síndrome de Burnout en la dimensión de despersonalización.

Los profesionales de la enseñanza con perfil docente es un factor protector determinante, que contribuye a la aparición o no del Síndrome de Burnout (Barbosa Ramírez, Muñoz Ortega, Rueda Villamizar y Suárez Leiton, 2009, pág. 29).

Así como los factores mencionados, existen otros menos relacionados como son: tipo de institución educativa –pública o privada-, nivel de la institución educativa, antigüedad en la institución, entre otras.

### **Factores de personalidad**

Las variables de personalidad de los individuos han sido relacionadas con el Síndrome de Burnout, las cuales de acuerdo con algunos estudios realizados puede fungir como protector o amortiguador frente al desarrollo de esta patología, o por el contrario ser un detonante del Burnout.

Una de las variables de personalidad que ha sido relaciona con el Síndrome de Burnout es la personalidad resistente –inglés hardiness-, que fue desarrollada por Kobasa (1979) quien la definió como un recurso resistente en el choque con eventos estresantes (Moreno Jiménez, Arcenillas Fernández, Morante Benadero, & Garrosa Hernández, 2005), constituida por tres elementos: compromiso, control y reto. Los cuales sirven como moduladores afrontando al estrés laboral. Mostrando una relación

inversa entre esta variable y el Síndrome de Burnout (Moreno Jiménez, Arcenillas Fernández, Morante Benadero y Garrosa Hernández, 2005, págs. 5-6).

La personalidad tipo A, de acuerdo con Matthews (1988) se caracteriza en individuos muy competitivos, ambiciosos, extremadamente trabajadores y exigente consigo mismo y con los demás, lo cual genera tensión (Fernández Arata, 2008, pág. 121). También se denomina como patrón de conducta tipo A (PCTA), esta variable presentan contradicciones sobre la asociación que existe entre esta y el Síndrome de Burnout (Mariana Elvira y Herruzo Cabrera, 2004, pág. 602).

De acuerdo Mariana Elvira y Herruzo Cabrera (2004, pág. 602) las variables autoconciencia, autocontrol y autoeficacia<sup>4</sup> han sido asociadas de manera conjunta o aislada con el Síndrome de Burnout, las cuales de acuerdo estos autores funcionan como protectores cuando los individuos las tienen en altos niveles. Por su parte, Fernández Arata (2008, pág. 124) considera que la autoeficacia funciona como protector o amortiguador del estrés laboral. Lo cual es contradictorio con lo que menciona Pines (1993), quien considera que las personas muy motivadas y con alta autoeficacia tienen mayor riesgo de padecer Síndrome de Burnout (Mariana Elvira y Herruzo Cabrera, 2004, pág. 602).

Dentro de la personalidad de los individuos, la inteligencia emocional es una de las habilidades emocionales que ayudan a reprimir el desarrollo del Síndrome de Burnout, la cual es definida por Mayer y Salovey (1997), como la habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones propias y de los demás (Extremera, Fernández-Berrocal y Durán Durán , 2003, pág. 261).

La autoestima de los profesores es otra variable de personalidad relacionada con el Síndrome de Burnout, la cual de acuerdo con Mariana Elvira y Herruzo Cabrera (2004, pág. 602) disminuye cuando existe alta presencia del Síndrome de Burnout.

El locus de control es otra variable de personalidad asociada con el Síndrome de Burnout, la cual de acuerdo con Mariana Elvira y Herruzo Cabrera (2004, pág. 602) cuando los profesores la tienen en alto grado contribuye a padecer esta patología.

---

<sup>4</sup> De acuerdo con Tschannen y Woolfolk (2002) la autoeficacia en maestros se definen como el conjunto de creencias que tienen de su capacidad para alcanzar metas en el proceso de aprendizaje de los alumnado (Fernández Arata, 2008, pág. 121).

## **Factores organizacionales**

Los factores de tipo organizacional hacen referencia a las condiciones que se presentan dentro de las organizaciones y están estrechamente vinculados con las tareas que se realizan, las cuales pueden afectar la salud de los trabajadores de forma física, psicológica y emocional (Caballero Domínguez, González Gutiérrez, Mercado Anguila, Llanos Barrios, Bermejo Barrero y Vergel Medrano, 2009, pág. 143). Los factores asociados a la organización pudieran ser la sobrecarga de trabajo –número de alumnos, actividades administrativas, horas de trabajo, entre otras-, falta de reconocimiento, la remuneración, falta de apoyo y conflictos organizacionales, conflicto de roles, ambigüedad de rol, entre otras. Además, Extremera, Fernández-Berrocal y Durán Durán (2003, pág. 260) considera otros como son: escasos de recursos y falta de reconocimiento profesional.

### **4.4 Causas y efectos del Síndrome de Burnout en docentes**

El Síndrome de Burnout es el resultado de la exposición continua y prolongada a estresores laborales<sup>5</sup> el cual afecta a los individuos que la padecen en su calidad de vida laboral, así como en la calidad de su trabajo y su productividad.

Castillo A., Benavente C., Arnold A. y Cruz M. (2012, pág. 9), consideran que existe una gran variedad de causas que son asociadas con la aparición del Síndrome de Burnout, entre las que se sobresalen las del contexto organizacional y las de personalidad, como aquellas que más contribuyen en el desarrollo de esta patología, además de los cambios sociodemográficos, organizacionales e interpersonales (García Rivera, Mendoza Martínez, Lizárraga y García Rojas, 2011; Miró, Solanes, Martínez, Sánchez y Rodríguez Marín, 2007; Silvero Miramón, 2007; León Román, 2007).

En relación con la personalidad Rodríguez García, Oviedo Zúñiga, Vargas Santillán, Hernández Velázquez y Pérez Fiesco (2009, pág. 182) consideran que las personas más vulnerables son aquellas que tienen una baja tolerancia al fracaso, gran necesidad de excelencia, una alta auto-exigencia, por mencionar algunas. Así mismo Félix Raya, Antonio Moriana y Herruzo (2010, págs. 67-68) considera que el perfil de conducta tipo

---

<sup>5</sup> El estrés cuando esta presente en el área de trabajo de forma recurrente se le conoce como estrés laboral crónico (Cabrera Pivaral, Ruiz Cruz, González Pérez, Vega López y Valadez Figueroa, 2009, pág. 216).

A, pudiera ser un excelente predictor sobre el desarrollo del Síndrome de Burnout por su asociación con la dimensión de agotamiento o cansancio emocional.

Es importante considerar que en cada estudio realizado sobre esta patología se consideran diferentes variables o factores que pudieran estar relacionados en el desarrollo de Burnout, de acuerdo con la profesión y el tipo de organización.

Para Moreno y Cols. (1991), las dos profesiones más afectadas por el Síndrome de Burnout son las de la enseñanza y la salud (Rodríguez García, Oviedo Zúñiga, Vargas Santillán, Hernández Velázquez y Pérez Fiesco, 2009, pág. 182). Para el caso de los docentes los factores que han sido comúnmente asociados en el contexto educativo son los de tipo organizacional, los cuales se dividen en tres niveles (Schaufeli, 2005 citado en Morán Astorga, 2006, pág. 229).

- Nivel interpersonal. Relación con alumnos, padres, entre otros.
- Nivel profesional. Relación con compañeros, administradores, directivos, por mencionar algunos.
- Nivel organizacional. Asociado con la sobrecarga laboral, el exceso de alumnos, los continuos cambios en las reformas, tipo de horario, conflicto y ambigüedad de roles, entre otros.

Además, de los factores mencionados antes pudieran considerarse la disminución del respeto social por la enseñanza (Silvero Miramón, 2007, pág. 123), factores sociales (Miró, Solanes, Martínez, Sánchez y Rodríguez Marín, 2007, pág. 388), el apoyo administrativo (Coulter y Abney, 2009, págs. 107-108), así como la influencia, la cohesión, las relaciones, el clima de grupos formales e informales dentro de la organización (Morán Astorga, 2006, pág. 229).

En los individuos que padecen Síndrome de Burnout se pueden desencadenar una serie de afectaciones físicas, conductuales y emocionales (Castillo A., Benavente C., Arnold A. y Cruz M., 2012, pág. 9; Coulter y Abney, 2009, pág. 108), así como psicológicas (Rodríguez García, Oviedo Zúñiga, Vargas Santillán, Hernández Velázquez y Pérez Fiesco, 2009, pág. 183).

Diferentes autores concuerdan en decir que hay una gran variedad de consecuencias que pueden desencadenarse en los individuos que desarrollan el Síndrome de Burnout, los cuales se pueden clasificar en tres grandes grupos: físicas-fisiológicas-, psicológicas –mentales o emocionales- y conductuales (Rodríguez García, Oviedo Zúñiga, Vargas Santillán, Hernández Velázquez y Pérez Fiesco, 2009; García Rivera, Mendoza Martínez, Lizárraga y García Rojas, 2011; Extremera, Durán y Rey, 2010; Marrau M. C., 2009; Rodríguez y Cols., 2007; De los Ríos-Castillo, Barrios-Santiago, Ocampo-Mancilla y Ávila-Rojas, 2007; León Román, 2007; López-Elizalde, 2004), las cuales se presentan en la tabla 5.

**Tabla 5.** Tipos de afectaciones del Síndrome de Burnout de acuerdo con diferentes autores.

<b>Físicas / Fisiológicas</b>	<b>Psicológicas / Mentales</b>	<b>Conductuales</b>
Falta de apetito	Cambio de actitud	Hostilidad
Cansancio o fatiga	Irritabilidad	Poca concentración
Trastornos del sueño	Ansiedad	Reducido contacto con clientes
Dolores musculares, cuello y cabeza	Sentimientos de fracaso personal y profesional	Frecuentes conflictos (laborales, familiares, sociales)
Gastritis	Frustración	Impuntualidad
Úlcera duodenal	Baja motivación	Incumplimiento laboral
Colitis	Depresión	Ausentismo
Afectaciones en las funciones cerebrales	Falta de expectativas y competencias	Abuso de alcohol, fármacos, tabaco, entre otros (adicciones).
Cefalea tensional	Baja autoestima	Alteraciones en la alimentación
Disfunciones sexuales	Poca motivación	Actitudes disfuncionales
Hipertensión arterial	Neurosis	Abandono de la profesión
Hiperventilación		Inquietud
Eccema		Paranoia y/o agresividad
Dermatitis		Distanciamiento afectivo
Arritmia		Aislamiento
Acidez estomacal		
Reacciones asmáticas		
Mialgias		
Taquicardia		
Jaquecas		

Fuente: Elaboración propia.

Además de estas consecuencias para el individuo, esto afecta su labor dentro de la organización con un bajo rendimiento de la productividad (Pardo Moreno, Aranda Beltrán, Aldrete Rdz., E., Flores Salinas y Pozos Radillo, 2006, pág. 174), así como la calidad del servicio que se brinda (León Román, 2007, pág. 7) –principalmente en las organizaciones de servicios-.

Además, puede traer consigo un incremento de los accidentes dentro de la organización, principalmente a causa de la poca concentración, excesivo consumo de alcohol, café, fármacos. Aumentando las incapacidades de salud a causa de las lesiones y/o enfermedades que presentaría los trabajadores, lo cual repercutiría en la productividad y por ende en la competitividad de las organizaciones, ya que el éxito de las organizaciones de servicios depende principalmente de la calidad del servicio que se brinda, tal es el caso de las instituciones educativas.

## **Diagnóstico del Caso**

La institución educativa “Edukar y Enseñar” se creó con la finalidad de que los jóvenes del estado de Hidalgo continuaran sus estudios dentro del Estado, la cual empezó ofreciendo tres especialidades en modalidad bivalente y terminal, iniciando con la apertura de un grupo para cada especialidad. Al paso de los años y gracias a la demanda con la que ha contado, ésta fue ofreciendo algunas otras especialidades de acuerdo a los cambios que se presentaban en el entorno, modificando paulatinamente las especialidades que ofrecía, así como los planes de estudio, además el número de grupos se duplicó para cada especialidad. Lo cual requirió un crecimiento en su infraestructura, un incremento en el número de docentes que impartían clase y del personal administrativo. Sin embargo, esto no fue de manera proporcional lo que implicó ciertas dificultades.

En la actualidad, aún cuando la institución “Edukar y Enseñar” ha mantenido su prestigio, gracias a que ha conservado una gran demanda por parte de los estudiantes de secundaria, ésta ha presentado una serie de dificultades por parte de los docentes quienes han bajado la calidad de servicio que brindan, presentando problemas interpersonales principalmente con los alumnos y administrativos, en los últimos años se han incrementado los ausentismos, las incapacidades debido principalmente a enfermedades laborales, incumplimiento en las actividades que deben llevar a cabo dentro de la institución, lo que ha propiciado descontento por parte de los alumnos quienes tienen que tolerar estas condiciones, así como de los directivos quienes han presentado problemas con los padres de familia quienes se quejan de estas circunstancias.

Por lo anterior, se hizo un análisis de la información recopilada por el grupo de investigación “Estudio de las Organizaciones”, del ICEA, sobre el Síndrome de Burnout en esta institución educativa, permitiendo identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout, así como las variables asociadas a ésta, lo cual permitió realizar una serie de propuestas y sugerencias a través de las cuales se posibilite la disminución y prevención de esta patología en los docentes.

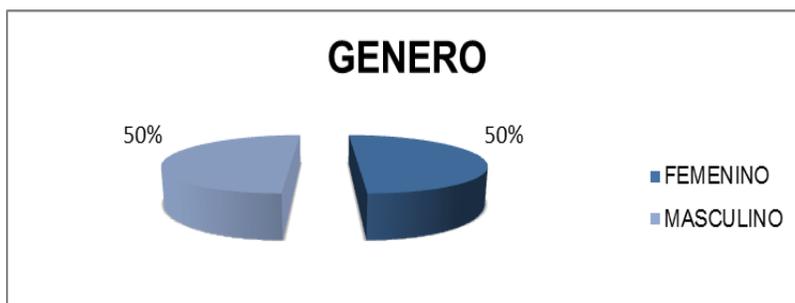
## Características sociodemográficas

A continuación se describe la distribución porcentual que presentan los docentes de la Institución “Edukar y Enseñar” con respecto a las variables sociodemográficas: género, edad, estado civil, escolaridad, tipo de trabajador, turno, promedio de alumnos que atiende por semestre, antigüedad en la institución, su área académica y tipo de contrato laboral.

### Género

En relación al género existe la misma proporción de encuestados, tanto del sexo masculino como femenino, lo cual se muestra en la figura 3. Pudiendo determinar que género presenta mayor incidencia del Síndrome de Burnout en condiciones laborales similares.

**Figura 3.** Porcentaje en función del género de los docentes.

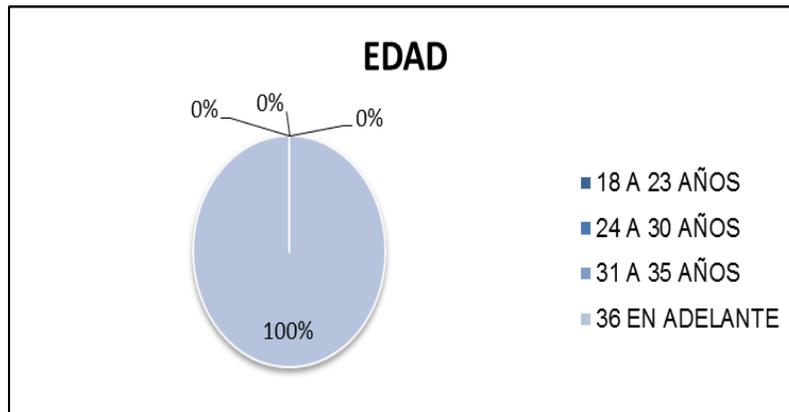


Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

### Edad

Se ha dividido la muestra en rangos de edad de la siguiente manera: de 18 a 23 años, de 24 a 30 años, de 31 a 35 años, de 36 años en adelante. En la figura 4 se puede apreciar que la edad de los docentes está por encima de los 36 años en un 100%, lo cual favorece en el desarrollo de habilidades y capacidades para impartir clases, gracias a la experiencia adquirida tanto en el área académica como por la experiencia laboral fuera de la institución educativa (empresarial), favoreciendo con una enseñanza teórica y práctica en la(s) materia(s) que el docente imparte.

**Figura 4.** Rangos de edad del personal docente

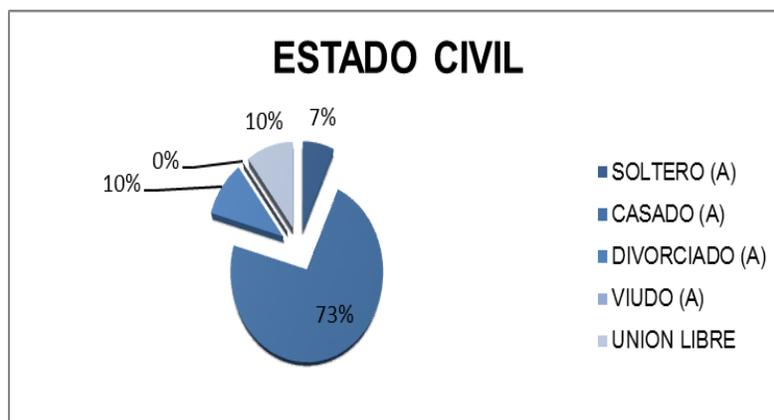


Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

### Estado civil

En relación al estado civil de los docentes la muestra esta constituida por docentes: solteros, casados, divorciados, viudos y unión libre. La figura 5 muestra que el 73% esta constituido por casados, siendo este un dato importante, ya que el mantener una relación estable puede favorecer el aspecto emocional, así como a la motivación de los individuos para mantener su trabajo. Un 10% de docentes son divorciados, otro 10% están en unión libre; y el 7% restante son solteros.

**Figura 5.** Estado civil de los docentes

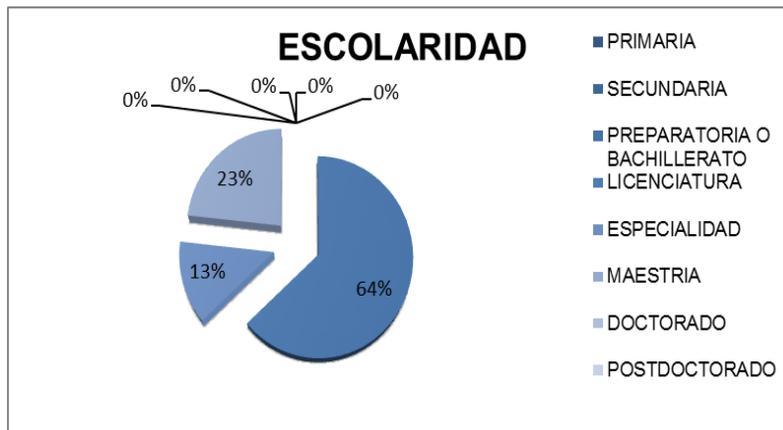


Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

## Escolaridad

En este apartado es muy importante considerar el nivel de estudios (preparación académica) con el que cuentan los docentes. En la figura 6 se puede apreciar que la mayoría, es decir el 64% de los docentes cuentan con una licenciatura, mientras que el 23% cuentan con una maestría y el 13% restante tienen una especialidad. Para lo cual sería un dato importante saber cuántos de los que tienen un posgrado lo enfocaron al área pedagógica.

**Figura 6.** Nivel de estudios del personal docente.

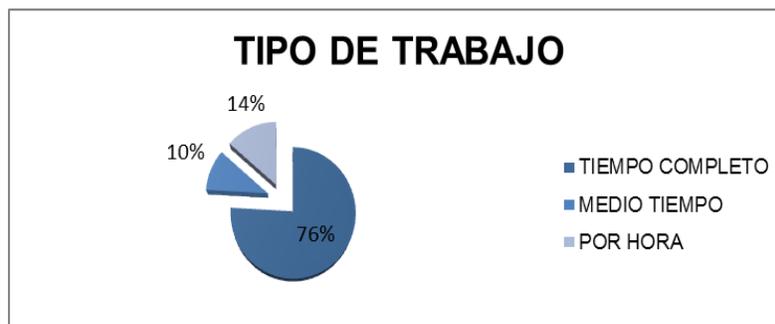


Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

## Tipo de trabajo

En relación al tipo de trabajo que tienen los docentes, la mayoría de estos trabajan tiempo completo con un 76%, lo cual se puede apreciar en la figura 7, seguido por los que laboran por horas con un 14% y el 10% restante lo componen los de medio tiempo.

**Figura 7.** Tipo de trabajo de los docentes.

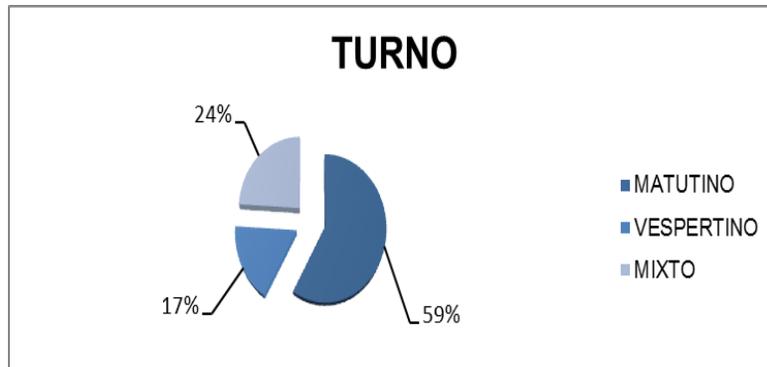


Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

## Turno

La figura 8 muestra el turno en el que laboran los docentes, de los cuales el 59% pertenece al turno matutino, el 24% al mixto y el 17% restante al vespertino. Siendo un dato importante el saber si los que trabajan en el turno matutino ó vespertino cuentan con algún otro trabajo o desempeñan alguna otra actividad remunerada.

**Figura 8.** Turno de los docentes.

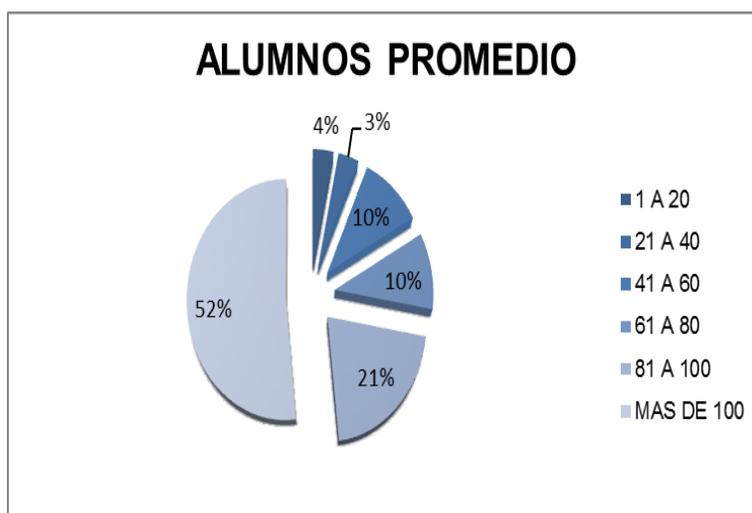


Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

## Alumnos promedio

En relación con el promedio de alumnos que los docentes atienden durante el semestre, la muestra de los docentes se ha dividido en rangos que van de 1 a 20 alumnos, 21 a 40 alumnos, 41 a 60 alumnos, 61 a 80 alumnos, 81 a 100 alumnos y por ultimo más de 100 alumnos, la cual se muestra en la figura 9, teniendo el 52% de los docentes más de 100 alumnos, seguido por un 28% de los docentes que atienden de 81 a 100 alumnos, un 10% de 61 a 80, otro 10% de 41 a 60, el 4% de 1 a 20 alumnos y el 3% restante de 21 a 40 alumnos. La consideración de esta variable es importante, ya que la carga de trabajo de los docentes no solo se aprecia con las horas de clase que éstos brindan dentro del aula, sino también ésta relacionada con las actividades de evaluación de los alumnos más haya de lo realizado en clase, ya que la evaluación de los alumnos, están constituidas por tareas, exámenes, proyectos de investigación, entre otros, los cuales son calificados en horarios fuera de clase, representando una sobrecarga de trabajo adicional, misma que no es remunerada.

**Figura 9.** Rango del número promedio de alumnos por semestre.

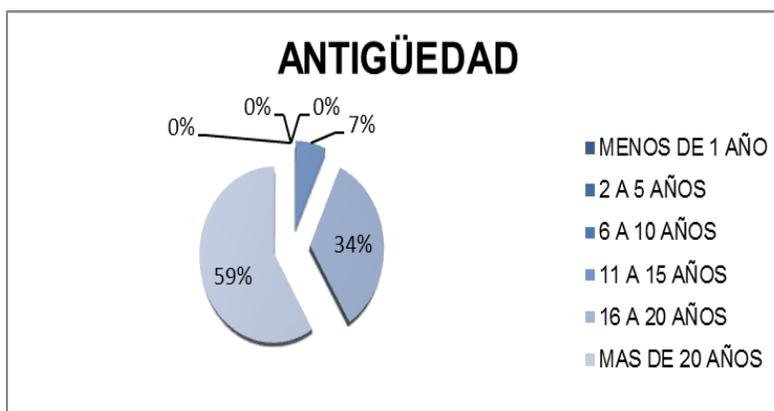


Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

### Antigüedad de los docentes en la institución

La antigüedad de los docentes en la institución educativa esta representada en la figura 10, la cual muestra que un 59% de éstos tienen más de 20 años de antigüedad, el 34% oscila entre 16 y 20 años y el 7% restante tiene de 11 a 15 años. Esto refleja que la mayoría de los docentes han estado en la institución desde los primeros años en los que comenzó a brindar sus servicios.

**Figura 10.** Rangos de antigüedad de los docentes en la institución

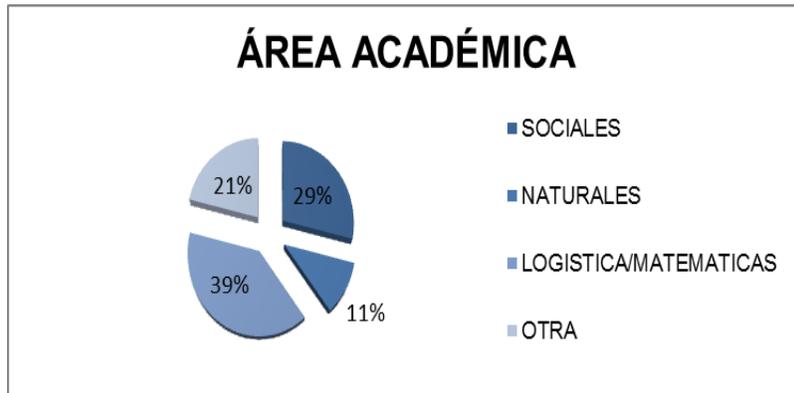


Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

## Área académica que atienden

La figura 11 muestra el área académica a la que pertenecen los docentes de acuerdo a la(s) materia(s) que imparten en la institución educativa. Es muy importante considerar que el perfil de los académicos este relacionada con las materias que estos imparten.

**Figura 11.** Áreas académica que los docentes atienden

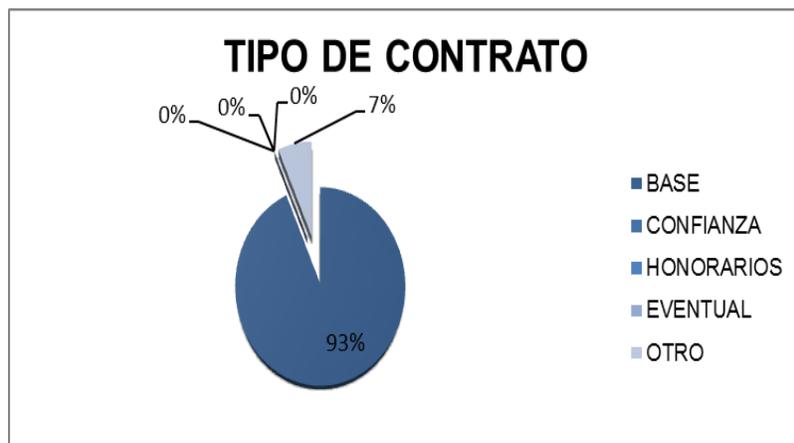


Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

## Tipo de contrato laboral

En relación al tipo de contrato laboral con el que cuentan los docentes, la figura 12 muestra que la mayoría de estos, es decir el 93%, cuentan con un contrato de base y el 7% restante con otro tipo, que no encaja en los contratos de confianza, honorario o eventual.

**Figura 12.** Tipo de contrato de los docentes.



Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

En la tabla 6. Se presentan los resultados obtenidos del cuestionario sobre la primera dimensión del Síndrome de Burnout de acuerdo con el instrumento Maslach Burnout Inventory (MIB), denominado agotamiento o cansancio emocional –“EE” por sus siglas en inglés-, el cual se relaciona con el género de los docentes. El 67% de los docentes encuestados presentan un nivel bajo en esta dimensión. Sin embargo, ya se empiezan a presentar algunos casos de Burnout en esta dimensión tanto en nivel medio y alto con un 20% y 13% respectivamente. Los resultados muestran indicios para la aplicación de medidas, tanto preventivas como correctivas, que permitan reducir así como evitar la presencia de la patología en esta dimensión en el mediano y largo plazo. De los casos que presentan el Síndrome en esta dimensión, el 10% corresponde a mujeres con un nivel medio, así como un 10% con nivel alto. Para el caso de los hombres el 10% tienen un nivel medio y tan solo el 3% un nivel alto.

**Tabla 6.** Agotamiento emocional en relación con el género y el estado civil.

	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Casados</b>	21	24	6	6	6	3
<b>Solteros</b>	3	3	0	0	0	0
<b>Divorciados</b>	0	6	0	0	3	0
<b>Viudos</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Unión libre</b>	3	0	3	3	0	0
<b>Total</b>	27	33	9	9	9	3

Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

La tabla 7, presenta los resultados de la segunda dimensión del Síndrome de Burnout de acuerdo con el Maslach Burnout Inventory (MBI), denominado despersonalización –“D” por su sigla en inglés-, relacionada con el género. De acuerdo con los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los docentes, el 87% tienen un nivel bajo. Sin embargo, aun cuando solo el 13% presentan un nivel medio en esta dimensión, es importante tomar las medidas preventivas y correctivas adecuadas que permitan reducir e incluso anular los factores presentes dentro de la institución educativa que están contribuyendo al desarrollo de la patología. Es importante mencionar que de los casos encontrados con esta dimensión del Síndrome todos corresponden al género femenino.

**Tabla 7.** Despersonalización en relación con el género y el estado civil.

	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Casados</b>	24	33	9	0	0	0
<b>Solteros</b>	3	3	0	0	0	0
<b>Divorciados</b>	3	6	0	0	0	0
<b>Viudos</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Unión libre</b>	3	3	3	0	0	0
<b>Total</b>	33	45	12	0	0	0

Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

En la tabla 8. Se muestran los resultados de la tercera dimensión del Síndrome de Burnout de acuerdo al instrumento MBI denominado, baja realización personal –“FRP” por sus siglas en inglés-, la cual ha sido relacionada con el género. Esta dimensión tiene la característica particular de relación inversa, por lo que un nivel bajo o medio de despersonalización significa la prevalencia del Síndrome de Burnout. En relación con los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los docentes de la institución educativa, el 60% de los encuestados presentan un nivel alto de esta dimensión del Síndrome. Sin embargo, este es el valor más crítico de las tres dimensiones, ya que el 40% restante presentan Burnout, de los cuales el 7% y el 13% presentan un nivel bajo, que corresponden a mujeres y hombres respectivamente, el resto esta constituido por un 13% de mujeres y un 7% de hombres con un nivel medio. Por lo anterior, es importante identificar cuales son los factores asociados, para implementar acciones que ayuden a prevenir la prevalencia en el corto y mediano plazo, así como reducir el número de los docentes que presentan niveles bajo y medio de esta dimensión.

**Tabla 8.** Baja realización personal en relación con el género y el estado civil.

	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Casados</b>	6	9	12	6	15	18
<b>Solteros</b>	0	0	0	0	3	3
<b>Divorciados</b>	0	0	0	0	3	6
<b>Viudos</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Unión libre</b>	0	3	0	0	6	0
<b>Total</b>	6	12	12	6	27	27

Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

### **Síndrome de Burnout relacionado con el género y el estado civil**

La tabla 9, muestra la evaluación del Síndrome de Burnout asociada a las variables estado civil y género, encontrando que poco más de la mitad de los docentes casados (59%) presentan esta patología en un nivel medio y alto con un 23% y 36% respectivamente. Mientras que el 41% restante tienen un nivel bajo. Con relación a los docentes solteros se encontró que todos ellos están en un nivel bajo de Burnout. En los docentes divorciados se observa que el 66% se ubican en un nivel bajo del Síndrome, mientras que el 34% restante presenta un nivel alto de este patología, siendo un dato importante el mencionar que este patología la padecen en su totalidad las mujeres. Del total de los docentes que están en unión libre, se encontró que el 66% de éstos muestran un nivel medio del Síndrome de Burnout perteneciendo todas al género femenino, mientras que el 33% tienen un nivel alto siendo todos hombre.

**Tabla 9.** Síndrome de Burnout en relación con el género y el estado civil.

	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Casados</b>	12	15	9	6	12	12
<b>Solteros</b>	3	3	0	0	0	0
<b>Divorciados</b>	0	6	0	0	3	0
<b>Viudos</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Unión libre</b>	0	0	6	0	0	3
<b>Total</b>	15	24	15	6	15	15

Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

## Síndrome de Burnout relacionado con el género y la escolaridad

La tabla 10, muestra los resultados de la evaluación del Síndrome de Burnout en relación con el género y la escolaridad de los docentes. De los docentes con licenciatura, el 58% presentan un nivel medio-alto del Síndrome de Burnout con un 25% y 33% respectivamente, de los cuales en su mayoría son hombres (31%). El 42% restante tienen un nivel bajo de este padecimiento. De los docentes con especialidad, el 50% muestra un nivel bajo de Síndrome de Burnout, en el 50% restante se observa un nivel medio-alto de este padecimiento. De los docentes que cuentan con una maestría, el 57% de éstos tienen un nivel medio-alto del Síndrome de Burnout, de los que el 28% de estos pertenecen al género masculino, el 43% restante presentan un nivel bajo de este patología.

**Tabla 10.** Síndrome de Burnout en relación con el género y la escolaridad.

	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Primaria</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Secundaria</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Prepa/Bachiller.</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Licenciatura</b>	12	12	6	6	9	12
<b>Especialidad</b>	3	3	3	0	0	3
<b>Maestría</b>	0	9	6	0	6	0
<b>Doctorado</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Post/doctorado</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

## Síndrome de Burnout relacionado con el género y tipo de trabajador

La tabla 11, muestra los resultados de la relación que existe del Síndrome de Burnout con el género y el tipo de trabajador de la institución. La mayoría de los docentes que laboran en la institución educativa son de tiempo completo (77%), de estos docentes el 52% presentan un nivel medio-alto de esta patología, de los cuales el 66% pertenecen al género femenino y el 48% restante tiene un nivel bajo. De los docentes que trabajan medio tiempo el 66% muestran un nivel bajo de ésta patología y el 33% restante acusa

un nivel alto, siendo todas del género femenino. De los docentes que trabajan por hora el 100% padecen el Síndrome de Burnout en un nivel medio-alto de los cuales el 75% pertenecen al género masculino.

**Tabla 11.** Síndrome de Burnout en relación con el género y el tipo de trabajador

	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Tiempo completo</b>	12	21	12	3	12	9
<b>Medio tiempo</b>	3	3	0	0	3	0
<b>Por hora</b>	0	0	3	3	0	6
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

### **Síndrome de Burnout relacionado con el género y el turno.**

La tabla 12, presenta los resultados obtenidos de la evaluación del Síndrome de Burnout relacionados con el género y turno de los docentes de la institución, la cual se desprenden los siguientes valores. De todos los docentes que trabajan en el turno matutino, el 61% se ubican en un nivel medio-alto del Síndrome de Burnout, de los cuales poco más de la mitad son del género masculino (33%), el 39% restante presentan un nivel bajo de este padecimiento, de los cuales en su mayoría son mujeres (22%). De los docentes que laboran en el turno vespertino, el 60% presentan un nivel medio-alto del Síndrome y el 40% restante un nivel bajo de este padecimiento. Por último, de los docentes que trabajan en un turno mixto, el 57% presentan un nivel bajo del Síndrome de Burnout, donde la mayoría son del género masculino (43%); y el 43% restante presentan un nivel medio-alto del Síndrome de los cuales todos pertenecen al género femenino.

**Tabla 12.** Síndrome de Burnout en relación con el género y el turno.

	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Matutino</b>	12	9	3	6	12	12
<b>Vespertino</b>	0	6	6	0	0	3
<b>Mixto</b>	3	9	6	0	3	0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

### **Síndrome de Burnout relacionado con el género y el promedio de alumnos que atiende por semestre.**

La tabla 13, muestra la relación del Síndrome de Burnout en función con el género y el número promedio de alumnos que los docentes atienden por semestre, el cual esta dividido por rangos. El primer rango va de 1 a 20 alumnos, el 100% de los docentes presentan un nivel bajo del Síndrome de Burnout. El segundo rango va de 21 a 40 alumnos, en el que el total de los maestros se ubican en un nivel bajo del esta patología. El tercer rango es de 41 a 60 alumnos, donde el 66% de los docentes presentan un nivel medio-alto del Síndrome de Burnout, perteneciendo el total de estos al género femenino; y el resto muestran un nivel bajo. Para los docentes que atienden un promedio de 61 a 80 alumnos, el 67% reflejan un nivel medio-alto del Síndrome de Burnout y el 33% restante se encuentran en un nivel bajo. Por último, para los docentes que atienden en promedio más de 100 alumnos por semestre, el 62% presentan un nivel medio-alto del Síndrome de Burnout, de los cuales poco más de la mitad de estos pertenecen al género femenino (37%); y el resto tienen un nivel bajo del Síndrome, de los que el 32% pertenecen al género masculino.

**Tabla 13.** Síndrome de Burnout en relación con el género y el número promedio de alumnos que atiende por semestre.

	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>De 1 a 20</b>	0	3	0	0	0	0
<b>De 21 a 40</b>	3	0	0	0	0	0
<b>De 41 a 60</b>	0	3	3	0	3	0
<b>De 61 a 80</b>	3	0	0	3	3	0
<b>De 81 a 100</b>	6	3	3	3	0	3
<b>Más de 100</b>	3	15	9	0	9	12
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

### **Síndrome de Burnout relacionado con el género y la antigüedad en la institución.**

La relación del Síndrome de Burnout con el género y los años de antigüedad en la institución se presentan en la tabla 14. En cuanto a los años de antigüedad de los docentes en la institución educativa, ésta se estableció por rangos. No hay ningún docente, para los primeros tres rangos de antigüedad que van de: menos de 1 año de antigüedad, de 1 a 5 años y de 6 a 10 años. Para el rango de 11 a 15 años el 100% de los docentes están en un nivel bajo de Síndrome de Burnout. Del total de los docentes que se encuentran en el rango de 16 a 20 años de antigüedad, el 60% presentan un nivel medio-alto de Síndrome de Burnout, de los cuales el 40% pertenecen al género femenino. Para los que tienen una antigüedad mayor a los 20 años del total de estos, el 56% presentan un nivel medio-alto del Síndrome de Burnout y el 44% restante tienen un nivel bajo.

**Tabla 14.** Síndrome de Burnout en relación con el género y la antigüedad en la institución.

	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Menos de 1 año</b>	0	0	0	0	0	0
<b>De 1 a 5 años</b>	0	0	0	0	0	0
<b>De 6 a 10 años</b>	0	0	0	0	0	0
<b>De 11 a 15 años</b>	3	3	0	0	0	0
<b>De 16 a 20 años</b>	6	6	3	3	9	3
<b>Más de 20 años</b>	9	15	9	3	6	12
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

### **Síndrome de Burnout relacionado con el género y el área académica que atienden.**

En la tabla 15, se relacionan los valores del Síndrome de Burnout con el género y el área académica que atienden los docentes, las cuales se dividen en sociales, naturales, lógicas/matemáticas y otras. Con relación al áreas académica de sociales, el 50% de los docentes presentan un nivel medio-alto de Burnout y el 50% restante tiene un nivel bajo. Para el área de naturales, el 75% de los docentes se ubica en un nivel medio de la patología y el 25% restante presenta un nivel bajo. Para el área de lógica/matemáticas, poco más de la mitad de los docentes muestran un nivel bajo de este Síndrome (el 55%), de los cuales el 46% son del género masculino, y el resto tienen un nivel medio-alto. En otras áreas –no especificadas- del total de estos docentes, el 71% acusan un nivel medio-alto del Síndrome de Burnout y el 29% restante tienen un nivel bajo.

**Tabla 15.** Síndrome de Burnout en relación con el género y al área académica que atiende.

	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Sociales</b>	9	3	0	3	9	0
<b>Naturales</b>	0	3	9	0	0	0
<b>Lógicas/Matemáticas</b>	3	15	3	0	3	9
<b>Otras</b>	3	3	3	3	3	6
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

### **Síndrome de Burnout relacionado con el género y el tipo de contrato laboral**

A continuación se asocia el valor del Síndrome de Burnout con el género y el tipo de contrato –base, confianza, honorarios, eventual y otros- que tienen los docentes. Los cuales son presentados en la tabla 16. No hay ningún docente para los contratos de confianza, honorarios y eventuales. En relación con los docentes que cuentan con un contrato de base, el 54% presentan un nivel medio-alto de Burnout, de los cuales más de la mitad pertenecen al género femenino (32%) y el 46% restante tienen un nivel bajo del este padecimiento, de los que el 29% pertenecen al género masculino. Del 100% de los docentes que tienen otro tipo de contrato no especificado, todos tienen un nivel medio-alto del Síndrome de Burnout.

**Tabla 16.** Síndrome de Burnout en relación con el género y el tipo de contrato laboral.

	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Base</b>	15	24	12	6	15	12
<b>Confianza</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Honorarios</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Eventual</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Otro</b>	0	0	3	0	0	3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

Fuente: Elaboración propia con base en los cuestionarios.

## Discusión

Los resultados que fueron reportadas en este proyecto sobre la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la institución “Edukar y Enseñar”, muestran que el 57% de estos presentaban niveles significativamente altos, siendo la dimensión de baja realización personal la de mayor nivel con un 40% de los individuos encuestados.

Gil-Monte y Peiró (1997), consideran que el Síndrome de Burnout oscila entre el 5% y el 15% como valores mínimo, hasta cifras verdaderamente alarmantes que van del 40% y superiores. Ejemplo de lo anterior es una investigación realizada en una institución educativa de nivel medio superior –preparatoria- en el Estado de Guadalajara, en el cual se reporto haber encontrado que el 50.4% de los docentes encuestados presentaban Burnout, siendo la dimensión de baja realización personal la que presentaba la mayor incidencia con un 34.8% (Aldrete Rodríguez, Vázquez Becerra, Aranda Beltrán, Contreras Estrada y Oramas Viera, 2012, pág. 23). Aún cuando no existen muchas investigaciones en nuestro país sobre la prevalencia de esta patología en bachilleratos o preparatorias, las efectuadas en instituciones educativas de diferentes niveles muestran que los docentes son uno de los individuos más expuestos a padecer dicho mal, por lo cual es importante realizar más investigaciones, que permitan determinar cuales son los factores asociados.

En la actualidad, esta patología constituye un problema de salud que se esta incrementando principalmente en los profesionales de la enseñanza y la salud, debido básicamente a que su labor les exige entrega, compromiso y servicio. El deterioro de la calidad de vida laboral de estos individuos no sólo les afecta a ellos y a la organización donde laboran, sino además tiene repercusiones sobre la sociedad en general (Gil-Monte y Peiró, 1999, pág. 262).

Existen muchos factores de riesgo en el trabajo –físicos, químicos, psicológicos, biológicos y ergonómicos-, Es de suma importancia determinar cuales son los factores psicosociales y pueden ocasionar patologías muy graves como lo es el Síndrome de Burnout, la cual afectan a los individuos en su actividad laboral, pues solo de esta

manera se pueden aplicar estrategias adecuadas que permitan afrontar los estresores laborales.

Hay que recordar que el Síndrome de Burnout es el resultado de la exposición continua y prolongada de estresores laborales, el cual afecta a los individuos de tan manera que impide realizar su actividad laboral en condiciones óptimas, afectando la calidad y productividad del trabajo.

Los estresores laborales que derivan de las organizaciones pudieran ser la cultura, la estructura y el clima organizacional, la propia actividad, el sistema de trabajo, entre otras cosas; además se asocian factores de personalidad y sociodemográficos como son: el género, edad, estado civil, nivel de estudios, antigüedad, tipo de horario, entre otros. Siendo estas las variables que más se han asociado al desarrollo de esta patología (Aldrete Rodríguez, González Soto, Preciado Serrano y Pando Moreno, 2009; Barbosa Ramírez, Muñoz Ortega, Rueda Villamizar y Suárez Leiton, 2009; Vilorio Martín y Paredes Santiago, 2002). Sin embargo, existen estudios que no han encontrado relación significativa entre el Síndrome de Burnout y las variables sociodemográficas (Moriani Elvira y Herruzo Cabrera, 2004, pág. 600).

En el estudio se aprecia que en relación al género, las mujeres las personas que muestran más prevalencia de Síndrome de Burnout en las tres dimensiones, lo cual pudiera estar relacionado con la doble carga de trabajo que llevan a cabo –en lo laboral y el hogar-, como es considerado por Barbosa Ramírez, Muñoz Ortega, Rueda Villamizar y Suárez Leiton (2009, pág. 28), además estos autores consideran que el horario de trabajo y la antigüedad también se asocian.

En relación al estado civil existen contradicciones, ya que mientras algunos autores consideran que las personas solteras son más propensas de padecer Síndrome de Burnout, otros mencionan que los casados presentan más prevalencia de esta patología, por lo cual sería conveniente realizar más investigaciones que pudieran reiterar o descartar la asociación que existe de variable con el Burnout.

Sobre la escolaridad no existen diferencias significativas que pudieran relacionar esta variable con el Burnout, ya que en docentes con diferentes niveles de estudio se presentan niveles medio-altos superiores al 50% de esta patología.

Aún cuando no existe información en otros estudios para comprobar, es evidente de los resultados obtenidos muestran que la mujer es el género más afecto al estar en un turno mixto, ya que todos los docentes que padecen este Síndrome tanto en nivel medio como alto corresponden a este género.

Con relación al número promedio de alumnos que atienden los docentes por semestre se puede apreciar que ha mayor número de alumnos, se presenta una mayor prevalencia del Síndrome de Burnout, el cual pudiera deberse a la carga de trabajo durante la clase como son: dar la clase a grupos numerosos, la revisión de tareas, ejercicios y actividades de clase. Así como las actividades no remuneradas que llevan a cabo los docentes como son calificar exámenes, revisar trabajos escritos, preparación de clases, entre otros.

En este proyecto se puede apreciar que dentro de las variables sociodemográficas como: la escolaridad, el tipo de trabajo, la antigüedad en la institución, el área académica a la que pertenecen y el tipo de contrato laboral no representan un riesgo para el desarrollo del Síndrome de Burnout. Sin embargo, es importante considerar las variables tipo de horario y número promedio de alumnos que se atienden por semestre, ya que estas mostraron asociación para el desarrollo de esta patología, los cuales pueden ser controlados por la institución.

Resulta importante tomar en cuenta los hallazgos presentados en otros estudios que han permitido establecer algunas asociaciones entre el Síndrome de Burnout y las variables sociodemográficas, pudiendo determinar con mayor certeza cuales son los factores de riesgo que contribuyen a desarrollar dicho padecimiento, los cuales deben ser tomados en cuenta por las organizaciones, en el desarrollo de estrategias para afrontar esta patología.

Aún cuando, los estudios realizados sobre la asociación que existe entre las variables sociodemográficas y el Síndrome de Burnout no han presentado resultados idénticos, es importante considerarlos, ya que las diferencias entre estos podría estar asociada a la interacción de otras variables como son las de personalidad o del mismas entorno donde se labora.

En la actualidad, el Síndrome de Burnout es una patología que se esta incrementando en diferentes profesiones, especialmente en las de la enseñanza y la salud. Por lo que es necesario tomar las medidas preventivas y correctivas adecuadas para disminuir y/o eliminar en lo posible los estresores laborales a los que están expuestos los trabajadores y que están asociados a este padecimiento.

## Propuesta de resolución al caso de estudio

El principal objetivo que se tiene es intentar minimizar el impacto de los estresores laborales que son percibidos por los trabajadores los cuales si se mantienen de forma continua y prolongada dan como resultado la patología Síndrome de Burnout.

De acuerdo con la *European Agency for Safety and Health at Work* (2008), los métodos de intervención para el manejo del estrés ocupacional se dividen en tres: primarias, secundarias y terciarias (Hernández Gracia, 2010, pág. 190).

- Las primarias buscan modificar la organización del trabajo por medio de la disminución de estresores ocupacionales mediante la modificación del proceso de trabajo y modificaciones ergonómicas.
- Las secundarias se centran en la capacidad de los trabajadores para desarrollar habilidades de afrontamiento de los estresores.
- Las terciarias son aquellas en las que se ofrece apoyo a los trabajadores que ya desarrollaron estrés ocupacional, así como Burnout y han presentado problemas de salud física y/o psicológica.

Es labor conjunta de los trabajadores y de la organización coordinarse para que se ofrezca un mejor apoyo en la implantación de estrategias de intervención.

Algunas de las estrategias que deben ser implantadas de forma individual serian como:

- *El ejercicio*. El realizar actividad física de acuerdo con el Department of Health de UK (2004) y el Department of Health and Human Services de U.S (1996), puede producir beneficios sobre los trastornos mentales (depresión clínica) y la salud mental, reducción de la ansiedad, mejora el estado de animo y el bienestar (Remor y Pérez-Llantada Rueda, 2007, pág. 313). La práctica de actividad física mejoran la autoestima, estado emocional, aumentan el bienestar psicológico, disminuye la ansiedad y/o el estrés, disminuye la depresión y mejora la función cognitiva, así como lo consideran Varo-Cenarruzabeitia, MartínezHernández y Martinez-Gonzalez (2003), quienes dicen que ésta reduce el riesgo de numerosas enfermedades crónicas y la mortalidad por el conjunto de todas las causas (Remor y Pérez-Llantada Rueda, 2007, págs. 313-314). Por lo anterior se

recomienda realizar campañas dentro de la institución para estimular a los docentes a realizar actividades físicas como caminatas, correr, practicar alguna actividad deportiva, por mencionar algunos.

- *El apoyo emocional.* En la cual se establece una relación de confianza entre personas dispuestas a ser mutuamente receptivas. Permite descargar los sentimientos negativos y pudiendo mejorar progresivamente su estado físico, psicológico y emocional. es recomendable orientar a los docentes sobre la importancia de formar equipos o parejas para realizar actividades o ejercicios de relajación –estimulantes y motivantes-.
- *Orientación permanente sobre situaciones estresantes.* La institución educativa debe orientar de manera permanente sobre las actividades laborales estresantes, con el propósito de dar a conocer a los trabajadores determinados fenómenos, mejorando la manera en que estos manejan las situaciones estresantes, evitando el consumo de diversas sustancias –antidepresivos, alcohol, tranquilizantes, calmantes, entre otros.-.
- *Estimulación de las relaciones sociales.* Estimular a los trabajadores a disfrutar de la convivencia con familiares, amigos, compañeros de trabajo, de disfrutar las actividades recreativas, de dormir periodos adecuados, comer a sus horas. Lo cual funcione como una distracción que permite despejarse de las actividades laborales, mejorando con ello su salud y por ende su rendimiento.
- *Técnicas de meditación.* Las cuales tiene relación positiva sobre la adaptación, desempeño y satisfacción en el trabajo. Las cuales disminuyen la ansiedad. Siendo esta una estrategia efectiva para manejar y afrontar el estrés, la cual puede ser considerada como una estrategia de prevención y disminución. Los docentes pueden aprovechar algunos minutos entre clases para realizar ejercicios de meditación o si llegan a tener horas libres entre clases.

Algunas de las estrategias que deben ser implantadas de forma grupal serian como:

- *Formación de grupos y/o equipos para el esparcimiento.* Los docentes que imparten clase en la misma especialidad deben estimular la formación de grupos musicales, equipos deportivos, por mencionar algunos, los cuales permitan

fortalecer los lazos de amistad y compañerismo entre todos los integrantes de la institución.

- *Reconocimientos.* los docentes deberán promover en los directivos el reconocimiento de su trabajo de manera periódica, presentando diversas maneras económicas y no económicas. Resaltando el esfuerzo de aquellos que promueven de forma permanente actividades que permitan disminuir el estrés.
- *Actividades extra-laborales.* Los docentes de las diferentes especialidades deben promover la participación de los docentes de otras especialidades, así como de los directivos en actividades periódicas como son: festejar cumpleaños, plantar arboles, competencias deportivas, campamentos, entre otros. promoviendo la convivencia saludable, el fortalecimiento de los lazos de amistad y compañerismo.

La organización necesita propiciar un entorno saludable de apoyo, amistad, compañerismo, así como la claridad de funciones, metas organizacionales y un adecuado liderazgo que permita a los miembros de la organización ser más eficaces.

Las estrategias de intervención que deberían implantarse de manera organizacional serían como:

- *Programas de socialización anticipada.* Los cuales buscan prevenir el impacto del trabajador con la realidad y sus efectos, provocando que se experimente “antes” de comenzar su vida laboral el profesional, en un entorno de prueba – experimental- que permita desarrollar adecuadas estrategias de afrontamiento.
- *Buenas prácticas laborales.* Los docentes de las diferentes especialidades deberán establecer una adecuada selección y entrenamiento del personal, limitar y esclarecer funciones, establecer roles, cargo y actividades, así como asegurar condiciones de trabajo favorables, un liderazgo efectivo y una retroalimentación, individual y grupalmente.
- *Manejo de conflictos y reestructura de funciones.* Servicios docentes deberá estar pendiente de los problemas que en algún momento se pudieran presentar por parte del trabajador en la realización de sus actividades, la cual pudiera generarle estrés, con el fin de intervenir de forma conjunta en su corrección.

- *Fomentar un ambiente laboral saludable.* Servicios docentes deberán impulsar junto con otros actores responsables, el desempeñarse en un entorno adecuado, con iluminación adecuada, ventilación eficiente, con bajos niveles de ruido, colores cálidos que promuevan tranquilidad, todo ello para minimizar el estrés. Las transformaciones en el clima puede ser una estrategia efectiva para el manejo del estrés, el cual se basa en el supuesto de que un buen clima contribuye a la satisfacción y sensación de estar en un entorno estimulante y las cuales e pueden asociar a bajos niveles de estrés.
- *Capacitación y entrenamiento.* Es importante que la institución impulse la creación de programas de capacitación y mejora que permita a los docentes actualizar sus conocimientos y desarrollar sus habilidades permitiéndoles mejorar su desempeño en el aula. La participación en cursos y conferencias son necesarias para el desarrollo de todos los integrantes de la organización. Alguno de los cursos que pudieran brindarse serian relacionados con técnicas de enseñanza-aprendizaje, actualización en diferentes materias que se imparten, así como talleres de desarrollo de habilidades pedagógicas.
- *Beneficios para trabajadores.* La institución educativa no necesariamente necesita realizar inversiones en espacios físicos para que los docentes realicen actividades físicas, técnicas de meditación o actividades recreativas, pues bien podría conseguir por medio de servicios docentes, descuentos en asociaciones, centros deportivos, centros de recreación, entre otros, para llevarlas a cabo.

Las estrategias mencionadas son medidas de intervención, las cuales buscan eliminar o en el mejor de los casos disminuir los estresores del contexto organizacional, mejorando con ello el ambiente y clima organizacional, por medio de desarrollo de grupos eficaces, de manera sistémica y planificada, enfocada a mediano plazo en la cultura organizativa, así como en los procesos de sociales y humanos de la institución. La tabla 17 muestra los pasos de seguimiento de la propuesta diagnóstico-intervención y seguimiento sobre el Síndrome de Burnout, así como las personas que intervienen en cada una.

**Tabla 17.** Propuesta Diagnóstico-Intervención- Seguimiento sobre el Síndrome de Burnout.

<b>Etapa</b>	<b>Tiempo aproximado</b>	<b>Responsables</b>
Diagnostico	Tres meses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo de investigación</li> </ul>
Sensibilización y Concientización sobre la patología	Un mes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directivos</li> <li>• Servicios docentes</li> </ul>
Estrategias de intervención	Cuatro meses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios docentes</li> <li>• Especialistas en técnicas de meditación, en métodos de enseñanza, capacitadores, entre otros. preferentemente externos</li> </ul>
Seguimiento	Tres meses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo de investigación</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia en base a Hernández Gracia (2010, pág. 202).

### **Limitantes de la propuesta**

Debe considerarse que puede existir resistencia por parte de los docentes durante la implementación de algunas estrategias, por lo que es importante que el Departamento de Servicios Docentes sea el responsable de comunicar el objetivo y los beneficios antes implementar los cursos de capacitación para las diferentes áreas de las especialidades, además pudiera existir un interés limitado, lo cual podría presentar dificultades en la etapa de implantación de estrategias de intervención, así como llevarse más tiempo para tal etapa.

Otro de los inconvenientes que pudieran presentarse es por el reducido presupuesto que se tenga para la implantación de talleres y cursos de capacitación por lo que seria conveniente realizar un análisis del perfil, capacidades y habilidades del personal que se tiene dentro de la institución para la realización de dichas actividades, lo cual contribuiría a una participación de docentes de las diferentes especialidades trabajando en forma conjunta.

## Conclusiones

Dando respuesta a las preguntas de investigación formuladas se identifica que:

Los docentes de la institución educativa “Edukar y Enseñar”, población de este proyecto de investigación, presentaron una prevalencia del Síndrome de Burnout significativamente alta –por lo menos en una de las tres dimensiones de esta patología– con el 57%, en el que la dimensión que tiene el nivel más alto es el de baja realización personal con un 40%, seguido por la dimensión de agotamiento o cansancio emocional con el 23% y por último la dimensión de despersonalización con un 13% el cual lo presentan solamente los docentes del género femenino.

Con respecto a la relación que existe de las variables sociodemográficas con el Síndrome de Burnout a continuación se muestran aquellas que mostraron mayor asociación con el desarrollo de esta patología.

El género es una variable que se relaciona con la prevalencia del Síndrome de Burnout, ya que las mujeres al tener una doble carga de trabajo, se puede considerar como un factor determinante en el desarrollo de esta patología.

El tipo de horario mostró cierta relación con la prevalencia de Síndrome de Burnout por lo que pudiera ser considerado como un factor de riesgo en el desarrollo de este padecimiento.

El número promedio de alumnos por semestre presenta cierta relación con el Síndrome de Burnout por lo que debería ser considerado como un factor de riesgo para los docentes.

Las demás variables sociodemográficas mostraron resultados poco significativos, así como resultados no contundentes por lo que sería necesario realizar más estudios que permitan contrastar los resultados a fin de reiterar o descartar la relación que existan entre estas con el Síndrome de Burnout.

El objetivo establecido y el fin de este proyecto se cumplió en su totalidad, por lo que se puede justificar la realización de esta investigación pudiendo obtener datos sobre la situación que se presenta en los docentes dentro de la institución “Edukar y Enseñar”,

pues el Síndrome de Burnout se presenta en muchos de los docentes de la institución existiendo asociación en el desarrollo de esta patología con algunas de las variables sociodemográficas. Tales resultados permiten realizar una serie de propuestas y/o sugerencias orientadas a la disminución de riesgos –principalmente de tipo psicosocial- y la implantación de estrategias de afrontamiento y prevención de este padecimiento.

## Referencias Bibliográficas

- Abreu Dávila, F. J. (2011). Síndrome de agotamiento emocional en profesionales de la unidad de cuidados intensivos. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 370-377.
- Aldrete Rodríguez, M. G., González Soto, J., Preciado Serrano, M. d., & Pando Moreno, M. (2009). Variables sociodemográficas y el Síndrome de burnout o de quemarse en profesores de enseñanza. *Revista de Educación y Desarrollo*, 10, 33-40.
- Aldrete Rodríguez, M. G., Vázquez Becerra, L. N., Aranda Beltrán, C., Contreras Estrada, M. I., & Oramas Viera, A. (2012). factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout en profesores de preparatoria de Guadalajara, Jalisco, México. *Revista Cubana de Salud y trabajo*, 13 (1), 19-26.
- Arias Galicia, F., & González Zermeño, M. E. (2009). Estrés, agotamiento profesional (burnout) y salud en profesores de acuerdo a su Tipo de contrato. *Ciencia & Trabajo*, 172-176.
- Arquero Montaña, J., Donoso Anes, J. A., Hassall, T., & Joyce, J. (2006). El impacto del Síndrome Burnout en los profesores noveles. Un estudio piloto. *Revista de Enseñanza Universitaria*, 69-82.
- Barbosa Ramírez, L. C., Muñoz Ortega, M. L., Rueda Villamizar, P. X., & Suárez Leiton, K. G. (2009). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 2 (1), 21-30.
- Bausela Herreras, E. (2005). Reseña de "El Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)" de Gil-Monte P.R. *Anales de Psicología*, 21 (2), 345-346.
- Blanch Plana, A., Aluja Fabregat, A., & Biscarri Gassió, J. (2002). Síndrome de Quemarse en el Trabajo (Burnout) y Estrategias de Afróntamiento: Un Modelo de Relaciones Estructurales. (Spanish). *Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 18(1), 57-74.

- Caballero Domínguez, C., González Gutiérrez, O., Mercado Anguila, D., Llanos Barrios, C., Bermejo Barrero, Y., & Vergel Medrano, C. (2009). Prevalencia del Síndrome de Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes. *Psicogente*, 12 (21), 142-157.
- Cabrera Pivaral, C. E., Ruiz Cruz, L. K., González Pérez, G. J., Vega López, M. G., & Valadez Figueroa, I. (2009). Efecto de una intervención psicoeducativa para disminuir el Síndrome Burnout en personal de confianza de la Comisión Federal de Electricidad. (Spanish). *Salud Mental*, 32(3), 215-221.
- Calabrese, G. (2006). Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 34 (4), 233-240.
- Camacho Cristiá, C., & Arias Galicia, F. (2009). análisis de la salud y burnout en profesores Mexicanos. *Ciencia & Trabajo*, 168-171.
- Caro Hernández, M. (2006). Reseña de "El Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar" de Gil-Monte, Pedro R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (1), 123-125.
- Castillo A., A., Benavente C., S., Arnold A., J., & Cruz M., C. (2012). Presencia de Síndrome de Burnout en Hospital El Pino y su relación con variables epidemiológicas. (Spanish). *Revista ANACEM*, 6(1), 9-13.
- Cesio, S. (2003). El "Burn out": El Síndrome de Estar Quemado en el Trabajo. *Revista Internacional de Psicología*, 1-5.
- Cogollo-Milanés, Z., Batista, E., Cantillo, C., Jaramillo, A., Rodelo, D., & Meriño, G. (2010). Desgaste profesional y factores asociados en personal de enfermera de servicios de urgencias de Cartagena, Colombia. *Aquichan*, 43-51.
- Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I., & Chaparro, A. F. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 12 (4), 589-598.

- Coulter, M., & Abney, P. C. (2009). A Study of Burnout in International and Country of Origin Teachers. *International Review Of Education / Internationale Zeitschrift Für Erziehungswissenschaft*, 55(1), 105-121. doi:10.1007/s11159-008-9116-x.
- Curiel-García, J. Á., Rodríguez-Morán, M., & Guerrero-Romero, F. (2006). Síndrome de Agotamiento profesional en personal de atención a la salud. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc* 44(3), 221-226.
- De los Ríos-Castillo, J., Barrios-Santiago, P., Ocampo-Mancilla, M., & Ávila-Rojas, T. (2007). Desgaste profesional en personal de enfermería (Spanish). *Revista Medica del IMSS*, 45(5), 493-502.
- Díaz Echenique, M. S., Stimolo, M. I., & Caro, N. P. (2010). Satisfacción Laboral y Síndrome de Desgaste Laboral en Enfermeros de Hospitales Públicos Córdoba–Argentina. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56 (218), 22-38.
- Domínguez, C., Hederich, C., & Sañudo, J. (2010). El burnout académico: delimitación del Síndrome y factores asociados con su aparición. (Spanish). *Revista Latinoamericana De Psicoogía*, 42(1), 131-146.
- Esquivel-Molina, C. G., Buendía-Cano, F., Martínez-García, O., Martínez-Mendoza, J. A., Martínez-Ordaz, V. A., & Velasco-Rodríguez, V. M. (2007). Síndrome de agotamiento profesional en personal médico de un hospital de tercer nivel. *Rev. Med. Inst. Mex. Seguro Soc.* 45 (5), 427-436.
- Extremera, N., Durán, A., & Rey, L. (2010). Recursos personales, Síndrome de estar quemado por el trabajo y sintomatología asociada al estrés en docentes de enseñanza primaria y secundaria. (spanish). *Ansiedad Y Estrés*, 16(1), 47-60.
- Extremera, N., Fernández-Berrocal, P., & Durán Durán , A. (2003). Inteligencia emocional y burnout en profesores. *Encuentros en Psicología Social*, 1, 260-265.
- Félix Raya, A., Antonio Moriana, J., & Herruzo, J. (2010). Relación entre el Síndrome de Burnout y el patrón de conducta tipo A en profesores. (Spanish). *Ansiedad Y Estrés*, 16(1), 61-70.

- Fernández Arata, M. (2008). Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos: Tres Estudios Fácticos. *Ciencia & Trabajo*, 120-125.
- Fernández-Sánchez, A., Juárez-García, A., Arias-Galicia, F., & González-Zermeño, M. E. (2010). Agotamiento profesional en personal de enfermería su relación con variables demográficas y laborales . *Rev. Enferm. Inst. Mex. Seguro Soc.* 18 (1), 15-21.
- Figueiredo-Ferraz, H., Grau-Alberola, E., Gil-Monte, P. R., & García-Juesas, J. A. (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. (Spanish). *Psicothema*, 24(2), 271-276.
- Galván Salcedo, M. G., Aldrete Rodríguez, M. G., Preciado Serrano, L., & Medina Aguilar, S. (2010). Factores psicosociales y Síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. *Revista de Educación y Desarrollo*, 14, 5-11.
- Gamboa, A., & otros., y. (2008). El Síndrome de cansancio profesional. *Acta Pediátrica Costarricense* 20(1), 8-11.
- García Rivera, B. R., Mendoza Martínez, I. A., Lizárraga, R., & García Rojas, A. A. (2011). Estudio exploratorio del Síndrome de Burnout en una Institucion de Educacion Superior Mexicana usando la Escala de Maslach. (Spanish). *Revista Internacional Administración & Finanzas (RIAF)*, 4(2), 67-81.
- Gil Monte, P. R., Rojas , S., & Ocaña, J. (2009). Validez factorial del "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. (Spanish). *Salud Mental* 32(3), 205-214.
- Gil-Monte, P. R. (2003). Burnout syndrome: Síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? (Spanish). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197.
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del Síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 261-268.

- Gil-Monte, P. R., & Zuñiga-Caballero, L. C. (2010). Validez factorial del "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (CESQT) en una muestra de médicos mexicanos. (Spanish). *Universitas Psychologica*, 9(1), 169-178.
- Gil-Monte, P. R., Carretero, N., Desamparados, R. M., & Núñez-Román, E. M. (2005). Prevalencia del Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 107-123.
- Gil-Monte, P. R., García-Jueas, J. A., & Caro-Hernández, M. (2008). Influencia de la Sobrecarga Laboral y la Autoeficacia sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en Profesionales de Enfermería. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 42 (1), 113-118.
- Gil-Monte, P. R., Nuñez-Román, E. M., & Selva-Santoyo, Y. (2006). Relación entre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) y Síntomas Cardiovasculares: Un Estudio en Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 40 (2), 227-232.
- Gil-Monte, P. R., Unda Rojas, S., & 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. (Spanish). *Salud Mental*, 32(3), 205-214.
- Gómez Etxebarria, G. (2009). Estar Quemado o 'Burnout', un riesgo laboral que debe prevenirse. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 52-55.
- Gutiérrez Aceves, G. A., Celis López, M. Á., Moreno Jiménez, S., Farias Serratos, F., & Suárez Campos, J. d. (2006). Síndrome de burnout. (Spanish). *Archivos de Neurociencias*, 11(4), 305-309.
- Hernández Gracia , T. J., & González Cano , M. (2011). Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de una institución del sector salud. *Revista Internacional la Nueva Gestión Organizacional*, 139-163.

- Hernández Gracia, T. J., Terán Verela, O. E., Navarrete Zorrilla, D. M., & León Olvera, A. (2007). El Síndrome de Burnout: Una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 50-68.
- Hernández Gracia, T. J. (2010). El liderazgo Transformacional y su Influencia sobre el Síndrome de Burnout, en el personal de Enfermería y Trabajo Social del Hospital General Pachuca, Hidalgo. *Tesis Doctoral*, 1-241.
- Hernández Zamora, G. L., Olmedo Castejón, E., & Ibáñez Fernández, I. (2004). Estar quemado (Burnout) y su relación con el afrontamiento. *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*, 323-336.
- Herranz-Bellido, J., Reig-Ferrer , A., & Cabrero-García, J. (2006). La Prevalencia del Estrés Laboral Asistencial entre los Profesores Universitarios . *Análisis y Modificación de Conducta*, 32(148), 743-766.
- Landa, J., Berrios-Martos, M. P., López-Zafra , E., & Aguilar Luzón , M. (2006). Relación entre Burnout e Inteligencia Emocional y su impacto en salud mental, bienestar y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. (Spanish). *Ansiedad Y Estrés*, 12(2/3), 479-493.
- Latorre Reviriego, I., & Sáez Carreras, J. (2009). ¿Cuál es el perfil epidemiológico de padecer burnout en profesores no universitarios de la Región de Murcia? *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 12 (1), 77-83.
- León Román, C. A. (2007). Cuidarse para no morir cuidando. (Spanish). *Revista Cubana De Enfermería*, 23(1), 1-8.
- López-Elizalde, C. (2004). Síndrome de burnout. (Spanish). *Revista Mexicana De Anestesiología*, 27 (1), S131-S133.
- Mababu Mukiur, R. (2012). El constructo de Trabajo Emocional y su relación con el Síndrome del Desgaste Profesional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 12 (2), 219-244.

- Manzano García, G. (2010). Estrés Crónico Laboral Asistencial (Burnout) en las Administraciones Públicas. *Revista DyO*, 148-159.
- Marrau, C. (2004). El Síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. (Spanish). *Fundamentos en Humanidades*, (10), 53-68.
- Marrau, M. C. (2009). El Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. (Spanish). *Fundamentos En Humanidades*, 10(19), 167-177.
- Martell Muñoz , J., & Gómez Ramos, S. (2008). El Síndrome de Burnout en docentes universitarios. El caso del área de ciencias sociales de la UAZ. *Revista Investigación Científica*, 1-8.
- Mateus, J. R., & Brassat, D. W. (Marzo de 2002). La globalización: sus efectos y bondades. *Economía y Desarrollo*, 1(1), 65-77.
- Miró, E., Solanes, Á., Martínez, P., Sánchez, A. I., & Rodríguez Marín, J. (2007). Relación entre el burnout o «Síndrome de quemarse por el trabajo», la tensión laboral y las características del sueño. (Spanish). *Psicothema*, 19(3), 388-394.
- Morán Astorga, C. (2006). El cansancio emocional en servicios humanos: Asociación con acoso psicológico, personalidad y afrontamiento. (Spanish). *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 22(2), 227-239.
- Moreno Jiménez, B., Arcenillas Fernández, M. V., Morante Benadero, M. E., & Garrosa Hernández, E. (2005). Burnout en profesores de primaria: personalidad y sintomatología. *Revista de Psicología del Trabajo y las organizaciones*, 71-88.
- Moriana Elvira, J. A., & Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 597-621.
- Olivares Faúndez, V. E. (2008). El Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Grupos profesionales de riesgo. (Spanish). *Revista Latinoamericana De Psicología*, 40(1), 175-177.
- OMS. (2012). *Organizacion Mundial de la Salud*. Recuperado el 02 de Octubre de 2012, de <http://www.who.int/es/>

- Ortega Ruiz, C., & López Ríos, F. (2004). El Burnout o Síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*, 137-160.
- Palmer-Morales, L. Y., Gómez-Vera, A., Cabrera-Pivaral, C., Prince-Velez, R., & Searcy-Bernal, R. (2005). Prevalencia del Síndrome de Agotamiento Profesional en médicos anesthesiólogos de la ciudad de Mexicali. *Gac Méd Méx* 141(3), 181-183.
- Pardo Moreno, M., Aranda Beltrán, C., Aldrete Rdz., M. G., E., E., Flores Salinas, & Pozos Radillo, E. (2006). Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. (Spanish). *Investigación En Salud*, 8(3), 173-177.
- Perea R., J. (2007). Aadministració y Globalización: Una Perspectiva Psicológica. *Revista de investigación en Psicología*, 10(1), 145-161.
- Pereda-Torales, L., Márquez Celedonio, F. G., Hoyos Vásquez, M. T., & Yáñez Zamora, M. I. (2009). Síndrome de burnout en médicos y personal paramédico. (Spanish). *Salud Mental*, 32(5), 399-404.
- Ponce-Díaz, C. R., Bulnes-Bedón, M. S., Aliaga-Tovar, J. R., Atalaya-Pisco, M. C., & Huertas-Rosales, R. E. (2005). El Síndrome del "Quemado" por Estres Laboral Asistencial en grupo de docentes universitarios. *Revista de Investigación en Psicología*, 8 (2), 87-112.
- Preciado serrano, M. d., Pando Moreno, M., & Vázquez Goñi, J. M. (2004). Agotamiento Emocional: Escala Burnout adaptada para mujeres trabajadoras en la costura industrial. *Investigación en Salud*, 91-96.
- Quiceno, J. M., & Alpi, S. V. (2007). Burnout: "Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología*, 10 (2), 117-125.
- Restrepo-Ayala, N. C., Colorado-Vargas, G. O., & Cabrera-Arana, G. A. (2006). Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, 2005. *Revista de Salud Pública*, 8 (1), 63-73.

- Reynaga Estrada, P., & Pando Moreno, M. (2005). Relación del Síndrome de agotamiento crónico (Burnout) con el trastorno psicológico potencial en jóvenes deportistas. *Investigación en Salud, 7(3)*, 153-160.
- Ríos Rísquez, M. I., Godoy Fernández, C., & Sánchez-Meca, J. (2011). Síndrome de quemarse por el trabajo, personalidad resistente y malestar psicológico en personal de enfermería. *Anales de Psicología, 27 (1)*, 71-79.
- Rodríguez García, C., Oviedo Zúñiga, A. M., Vargas Santillán, M. d., Hernández Velázquez, V., & Pérez Fiesco, M. d. (2009). Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de dos Hospitales del Estado de México. (Spanish). *Fundamentos En Humanidades, 10(19)*, 179-193.
- Rodríguez, Y., Rodríguez, D., Rueda, Y., Ruiz, Y., Manero, R., Linares, I., y otros. (2007). Síndrome de Desgaste Profesional en Médicos Residentes, Ejecutivos y Obreros de una Empresa Manufacturera. (Spanish). *Informe Medico, 9(2)*, 81-88.
- Rosado-Tapia, N. B., & Almanza-Muñoz, J. d. (2011). Prevalencia del Síndrome de burnout en una muestra de Pilotos Aviadores Militares Mexicanos. (Spanish). *Revista De Sanidad Militar, 65(4)*, 141-147.
- Rosas Meneses, S. L. (2006). Síndrome de Desgaste Profesional (Burnout) en Personal de Enfermería del Hospital General Pachuca. *Revista Científica Electrónica de Psicología ICSa-UAEH*, 115-138.
- Rosas Meneses, S. L., & León Ramírez, Y. A. (2006). Síndrome de Desgaste Profesional (Burnout) en el personal de enfermería del hospital General de Pachuca. *Revista Científica Electrónica de Psicología ICSa-UAEH*, 83-105.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado Actual y Retos Futuros en el estudio del Burnout. *Papel del Psicólogo 29(1)*, 59-67.
- Schaufelp, W. B. (2005). Burnout en profesores: Una perspectiva social del intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 21 (1-2)*, 15-35.
- SEP. (2012). [http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1\\_Estadisticas](http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1_Estadisticas).

- Silvero Miramón, M. (2007). Estrés y desmotivación docente: el Síndrome del "profesor quemado" en educación secundaria. (Spanish). *Estudios Sobre Educacion*, (12), 115-138.
- Tejero González, C. M., Fernández Díaz, M. J., & Carballo Santaolalla, R. (2010). Medición y prevalencia del Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en la dirección escolar. *Revista de Educación*, 361-383.
- Uribe Prado, J. F., García Saisó, A., Pichardo Alpizar, C. N., & Retiz Cabrera, A. G. (2008). Perfil Psicosomático y de Desgaste Ocupacional en Cajeros del Sector Bancario con Escala EMEDO. *Ciencia & Trabajo*, 143-150.
- Viloria Martín, H., & Paredes Santiago, M. (2002). Estudio del Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional en los profesores de la Universidad de los Andes. *Investigación 6 (17)*, 29-36.
- Yslado M., R., Nuñez Z., L., & Norabuena F., R. (2010). Diagnóstico y programa de intervención para el Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria de distritos de Huaraz e Independencia (2009). *Revista de Investigación en Psicología*, 13(1), 151-162.