



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
ÁREA ACADÉMICA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN DOCENCIA**

Título del Proyecto

**El Síndrome de Burnout en docentes de la Licenciatura en Ciencias de la
Educación del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo**

Presenta:

LIC. MIRNA IBARRA ESPINOSA

Director de Proyecto Terminal:

MTRO. MIGUEL ÁNGEL MACHORRO CABELLO

Noviembre, 2017

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
ÁREA ACADÉMICA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN DOCENCIA**

Título del Proyecto

**El Síndrome de Burnout en docentes de la Licenciatura en Ciencias de la
Educación del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo**

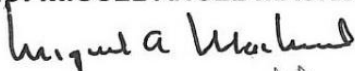
Nombre del alumno:

LIC. MIRNA IBARRA ESPINOSA



Director:

MTRO. MIGUEL ÁNGEL MACHORRO CABELLO



Asesora:

DRA. MARITZA LIBRADA CÁCERES MESA

Lector:



DRA. ROSAMARY SELENE LARA VILLANUEVA

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	2
ESTADO DE LA CUESTIÓN	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
Preguntas de investigación	15
Objetivos de investigación	16
Hipótesis.....	16
Justificación	16
MARCO TEÓRICO.....	18
Concepto	18
Definición.....	19
Desarrollo y área de acción	19
Niveles en los que se presenta.	20
Rasgos/dimensiones.....	21
Factores de riesgo.	22
Consecuencias	24
Proceso de aparición	24
Prevención del Síndrome de Burnout	25
MÉTODO	26
Descripción del contexto	26
Alcance de la Investigación.....	32
Instrumentos de medición	33
Aplicación del instrumento.....	34
REFERENCIAS.....	35
Anexos	41

PRESENTACIÓN

El presente trabajo es un anteproyecto de investigación de lo que pretende ser un estudio acerca de la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de la licenciatura en educación del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

La inquietud de trabajar éste tema surge de las múltiples ocasiones en que se presenta la queja de algunos docentes respecto a la cantidad de trabajo y los múltiples procesos administrativos que su puesto como académicos les exige en los distintos niveles educativos en los que desempeñan su papel.

El presente documento contiene una revisión de artículos de investigación, en los que se han encontrado numerosas coincidencias acerca de la definición, origen, niveles y categorías que conlleva el síndrome de burnout en el contexto académico.

Se presenta el estado de la cuestión construido a partir de las investigaciones más significativas, clasificadas en estudios nacionales e internacionales y ordenadas por fechas de las más antiguas a las más recientes, se presenta el tamaño de la muestra, el instrumento que utilizaron para medirlo.

Posteriormente se encuentra el planteamiento del problema, la pregunta de investigación, objetivos e hipótesis, todo en congruencia con los resultados de los artículos revisados.

Se presenta también un marco teórico que expone de la literatura revisada, contiene la definición, dimensiones, niveles del Síndrome de Burnout, las principales causas y el proceso de aparición.

Se encuentra también el esbozo metodológico donde se puntualiza el paradigma al que se adscribe el estudio, así como la metodología.

ESTADO DE LA CUESTIÓN

En un orden ascendente por fechas, así como internacionales y nacionales de los artículos revisados para ésta investigación daré a conocer la manera en la que algunos de ellos decidieron abordar sus investigaciones sobre el síndrome de burnout y los materiales que utilizaron para ello.

Estudios internacionales

Rodríguez y Fernández (2012) Investigan el Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria obligatoria, con una muestra de 794 profesores, seleccionados mediante un muestreo incidental, ya que la participación en el estudio fue de manera voluntaria, para ello utilizando un inventario elaborado por Rodríguez, Mantilla y Fernández Díaz , con fundamento en la teoría de Maslach.

El estudio fue de corte exploratorio no experimental.

Los niveles de burnout arrojados en el estudio son medios. En agotamiento se encuentran niveles medio, en despersonalización los niveles son medios-bajos y el realización profesional son medios-altos.

Arquero y Donoso (2013) Hacen un estudio que tiene como finalidad comprobar si el Síndrome de Burnout (SQT: Síndrome de Quemarse por el Trabajo como lo nombran en su investigación) en profesores universitarios de contabilidad está asociado a las labores de docentes o de investigadores. Utilizan el MBI como instrumento, replanteándolo de tal manera que midiera por separado las percepciones en docencia e investigación, determinaron la pertinencia para dividir en dos las cuestiones de forma que quedaron dos afirmaciones distintas.

El nombre del instrumento quedó de la siguiente manera MBI D/I .

Los resultados arrojaron que existe una puntuación más alta con respecto a la investigación que a la docencia.

León-Rubio, León-Pérez y Cantero (2013) Estudian el factor del género como predictivo del Burnout. La muestra estuvo compuesta por 578 profesores de primaria y secundaria en un contexto público, utilizaron el CBP-R como instrumento de medición.

Revisaron un análisis realizado en 183 estudios sobre éste síndrome, en el que se encontró que existe una incidencia predominante en las mujeres, que ellas tienen mayor propensión a presentar altos niveles en la categoría de agotamiento emocional, mientras que los hombres obtienen puntajes altos en la dimensión de despersonalización.

Arias y Jiménez (2013) Se dan a la tarea de estudiar el Síndrome de Burnout en 322 profesores de instituciones públicas y privadas. El instrumento utilizado fue el MBI y una ficha de estudio sociolaboral; encontrando que el 93.7% de los profesores presentaron un nivel moderado y 6.3% tienen un nivel severo, donde la dimensión en la que se encontraron los puntajes más elevados fue la de baja realización profesional

En contraste con el estudio de León-Rubio, León-Pérez y Cantero, éste estudio reflejó que el Síndrome de Burnout se presenta con más frecuencia en varones que en mujeres. Los varones en este caso ocupan el 31.5% de la muestra total, otro dato relevante es que los profesores que trabajan en instituciones públicas presentan mayor despersonalización que los de instituciones privadas y los de instituciones privadas presentan niveles más altos en baja autorrealización profesional.

Los autores comentan que aunque a profesión de la docencia parezca sencilla, no lo es, ya que los docentes se ven expuestos múltiples estresores, que van desde lo organizacional hasta lo social.

Montejo (2014) por su parte realiza su tesis doctoral acerca del Síndrome de Burnout en docentes de nivel secundaria de Madrid, para llevar a cabo su investigación toma en cuenta 52 centros educativos, de los cuales respondieron 42 únicamente. En cuanto a los instrumentos de medición del Síndrome de Burnout, utiliza el MBI, el cuestionario sobre factores docentes, que recoge información relacionada con el mismo síndrome,

sus antecedentes y consecuencias, toma en cuenta aspectos relacionados con el clima organizacional, la experiencia del docente y las vivencias dentro de su centro de trabajo, e incluso la relación con las familias de los alumnos. Adicionalmente utiliza otros cuestionarios para obtener datos sociodemográficos, y de la personalidad.

Esteras, Chorot y Sandín (2014) Realizan un estudio con el propósito de describir y explicar el Síndrome de Burnout así como examinar el papel de los factores organizacionales, personales y sociodemográficos como predictores del síndrome. La población estuvo compuesta por 171 docentes de preescolar, primaria y bachillerato en contextos público y privado. Los instrumentos que utilizaron fueron Cuestionario Sociodemográfico y Laboral (CSL), elaborado específicamente para su investigación, incluye una escala de satisfacción laboral y una de problemática laboral y el CBP-R para medir burnout.

Como resultados, encontraron que los niveles de Burnout eran bajos en sus tres dimensiones, en la relación de los factores organizacionales, encontraron que la carga laboral y la satisfacción laboral tuvo una relación consistente con el síndrome, entre más elevados los puntajes de ellas, más elevados los puntajes del síndrome. Ésta relación fue encontrada por los autores en diversas investigaciones revisadas por ellos.

Amador, Rodríguez, Serrano, Olvera y Martínez (2014) Estudiaron el Síndrome de Burnout en 63 docentes de 7 escuelas preparatorias de la zona norte del Estado de México. Utilizaron como instrumentos el MBI, la Escala de estrés docente (ED-6). Los resultados indican que existen niveles altos en las tres dimensiones que componen el síndrome de burnout, hay extremo agotamiento emocional, alta despersonalización y niveles muy bajos de realización profesional. En cuanto a la escala de estrés docente se encontró que la mayoría de los docentes presentaron niveles altos, en este sentido su labor se ve alterada por vivir condiciones físicas y psicológicas adversas, se encuentran en estado crónico de cansancio, desilusión por el trabajo, y creencias que los problemas del contexto en el que laboran no tienen arreglo.

Las condiciones en las que los docentes trabajan no son las óptimas, los autores de este estudio consideraron importante señalar que trabajan de manera solitaria y aislada, que es complicado para ellos buscar apoyo cuando tienen algún problema laboral. Por otro lado, hacen uso de estrategias poco efectivas para hacer frente a las situaciones de estrés.

Los docentes reconocieron que terminan la jornada laboral con desgaste, por lo cual las actividades que se les exigen fuera del aula son complicadas de realizar. Planear actividades de regularización para alumnos con bajo desempeño. Esto les genera niveles altos de ansiedad e incertidumbre, además viene a la luz el tema del ambiente laboral inadecuado.

En éste estudio se encontró que el 20% de los participantes presenta depresión, presentan ganas de llorar, dificultad para conciliar el sueño, recordar cosas y tomar decisiones, así como sentimientos de falta de energía.

Amador, Rodríguez, Serrano, Olvera y Martínez (2014)

Los resultados ponen en evidencia que el Burnout requiere de dos elementos fundamentales para su formación:

1. Un estrés que presiona al organismo durante mucho tiempo y que se combina con varias fallas en la personalidad y diversos factores de riesgo, y
2. La desilusión creciente que se tiene sobre la ocupación ejercida, proveniente principalmente de la poca satisfacción laboral y pérdida vocacional.

Basándose en esto, los autores plantean el supuesto de que las mujeres saldrán más altas que los hombres en desgaste emocional y que los hombres tendrán mayor puntaje en despersonalización que las mujeres.

En efecto, los resultados apoyaron la hipótesis, arrojando que el género, las condiciones de trabajo así como la falta de reconocimiento a su profesión fueron los principales factores explicativos del Síndrome de Burnout en ésta población. Los hombres puntuaron más alto en la dimensión de despersonalización.

Esteras (2015) Hace en su tesis doctoral un estudio psicopatológico sobre el Síndrome de Burnout en docentes, su muestra consta de 211 participantes y se divide en dos grandes grupos, el primero de docentes y el segundo de personal de hostelería.

Utiliza el MBI, el Cuestionario de estrés Diario (CED-44), le escala de estrés ocupacional (UNCAHS), la Escala de Apreciación del Estrés socio-laboral (EAE-S), también incluye múltiples instrumentos para medir la personalidad. Para medir estrés y apoyo social ocupa el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) y Escala de Apoyo Social SS-B. También emplea diversas escalas para medir variables de salud.

Espinoza, Tous y Vigil (2015) Estudian el efecto del clima psicosocial y de la personalidad en el Síndrome del Quemado en docentes, para ello utilizan los siguientes instrumentos: Escalas de Clima Psicosocial en el Trabajo (ECPT), Overall Personality Assessment Scale (OPERAS) para medir personalidad, y CESQT para medir Burnout. Los resultados indican que el clima organizacional es el que más influye en el Síndrome de Burnout, llegando a ser determinante, aunque la variable personalidad también tiene cierta influencia, en cuanto a esto, las personas estables emocionalmente, amables y extravertidos presentan niveles más bajos del síndrome en alguna de sus categorías, mientras que ser responsable y abierto a las nuevas experiencias brinda cierta protección del padecimiento.

Molina, Amador y Rodríguez en 2015 hacen un estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo para comparar los niveles en los que prevalece el Síndrome de Burnout entre docentes, docentes enfermeras y enfermeras de la zona norte del Estado de México, utilizaron el MBI para evaluar el síndrome de burnout, éste prevalece, pero depende de la ocupación, las docentes presentaron los niveles más, altos, posteriormente las docentes enfermeras y finalmente las enfermeras, que fueron

quienes presentaron los niveles más bajos en este estudio, adicionalmente encontraron correlación significativa entre la edad, la antigüedad y el tipo de servicio que prestan.

Ratto, García, Silva y González (2015) Llevan a cabo una investigación en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo, en la que relacionan el Síndrome de Burnout con factores psicosociales, para la evaluación utilizaron el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el trabajo (CESQT) elaborado por Gil-Monte y el Cuestionario de Burnout del Profesorado

Revisado (CBP-R) elaborado por Moreno, Garrosa, y González en el año 2000.

Trabajaron con una muestra no- probabilística de 71 docentes femeninas en un contexto particular, encontraron que el 21.4 % presentaba niveles altos de burnout en CESQT, una maestra además del síndrome, presenta sentimientos de culpa y el resto, además, 24.3 % de la población se encuentra en riesgo de presentar el síndrome. Los investigadores puntualizan que se presentaron correlaciones significativas entre Estrés de Rol, Condiciones Organizacionales, Supervisión y Falta de Reconocimiento Profesional

Ruiz- Calzado (2016) Hace un estudio de prevalencia descriptivo y transversal en una muestra de 212 profesionales de educación especial, para ello aplica un cuestionario de variables sociodemográficas de elaboración propia y el Maslach Burnout Inventory (MBI) los resultados, arrojaron que 48% de los profesionales tienen un nivel muy elevado de Burnout, mientras que el 52% presenta un nivel medio.

La autora encontró que la población estudiada presenta niveles altos de burnout en relación al género, la edad, el número de personas con las que conviven y a su nivel de estudios, puntualiza que la variable sociodemográfica queda en un plano independiente a la hora de determinar el riesgo de padecer el síndrome según la investigadora, los resultados arrojaron nuevos datos conocimientos sobre este colectivo favoreciendo la elaboración de futuras propuestas de mejora.

Romero en el 2016 lleva a cabo una investigación tomando en cuenta diversas variables relacionadas con la práctica docente en Colombia, estudia la carga laboral, Síndrome de Burnout y engagement, para lo cual aplica diversos instrumentos en 160 docentes de nivel superior, el principal hallazgo de este estudio fue que la carga de trabajo tiene una influencia significativa en el estrés y el desencadenamiento del Burnout. La autora consideró importante puntualizar que la docencia es una profesión que en la mayoría de los casos se desempeña por vocación y que los docentes tienen un fuerte compromiso con su labor.

Mónico, Pérez-Sotomayor, Aceres, Rodríguez y García (2017) consideran que es importante estudiar las estrategias de afrontamiento de necesidades específicas de apoyo educativo en el profesorado y buscan en su estudio una relación entre estas y el Síndrome de Burnout en docentes de Asturias, su objetivo es encontrar influencia de la cantidad y calidad de estrategias de afrontamiento con el Síndrome de Burnout, para tales efectos la muestra estudiada estuvo conformada por 33 docentes, para medir Síndrome de Burnout se utilizó el MBI y para medir las estrategias los docentes contestaron el cuestionario Wuppertal.

Así mismo tomaron en cuenta factores como edad, género y años de experiencia en la labor docente. Se encontró que factores como la experiencia laboral y las estrategias de afrontamiento son factores protectores contra el Síndrome de Burnout.

Un punto importante a considerar acerca de las estrategias de afrontamiento es que cuando estas se aplican para crear un ambiente de disciplina en el aula, tienen más impacto protector contra el Burnout y cuando sucede por el contrario, que el docente se desempeña en un ambiente falto de disciplina en el aula, los niveles de estrés aumentan y se es más propenso a desarrollar el síndrome. Este factor, aunado a la poca experiencia o preparación del docente en el desempeño de su clase, impactará predominantemente en la dimensión de baja autorrealización profesional.

Por otro lado toman en cuenta también el impacto que el docente con Síndrome de Burnout tiene en sus alumnos, puntualizan que los niveles de cansancio emocional y despersonalización entre menos se presenten en el docente, este podrá fomentar en

sus alumnos la autonomía, mientras que si sucede al contrario, lejos de generarla, se verá coartada por la mala actitud y la frialdad que el docente tenga en el trato con ellos.

Estudios nacionales

En México ha habido una serie de investigaciones para conocer la prevalencia del Síndrome de Burnout y su relación con múltiples variables y factores, a continuación se dan a conocer algunas de ellas.

Aldrete, Vazquez, Aranda, Contreras y Oramas (2012) Investigaron el Síndrome de Burnout en profesores de nivel medio superior en la zona metropolitana de Guadalajara, su estudio fue observacional, transversal y analítico, con una muestra de 330 de 17 docentes preparatorias, para formaron parte del estudio los docentes que cubrieran los requisitos de tener al menos 6 meses de experiencia en la docencia, que tuvieran 15 horas de labor a la semana como mínimo. Para medir Burnout utilizaron el MBI, junto con otras escalas que miden factores psicosociales y laborales. Encontraron que la presencia de factores psicosociales negativos, relacionados con lo laboral desencadena agotamiento emocional. Se encontró prevalencia de Síndrome de Burnout en el 50.4% de los docentes.

Estos autores aportan que un factor muy importante que desencadena la respuesta al estrés crónico es el inherente cansancio psíquico al que se ven expuestos como docentes.

Rionda y Mares en el 2012 se dan a la tarea de estudiar el Síndrome de Burnout en docentes de nivel primaria en instituciones públicas de la ciudad de México, y lo relacionan con el desempeño laboral. Emplean para ello una metodología explicativa correlacional. La muestra en la cual realizaron su estudio estuvo conforma por 303 profesores con alumnos entre 8 y 12 años. Para medir el desempeño laboral tomaron en cuenta los resultados de la prueba ENLACE (Evaluación Nacional del Logro Académico en Centros Escolares) y su desempeño en actividades escolares, para medir el Síndrome de Burnout utilizaron el MBI. De esta investigación resultó que el 13% de los docentes presentaron niveles altos y el 56% presentó niveles medios. En

cuanto a la relación de la prueba enlace con el Síndrome de Burnout, se encontró una relación negativa baja entre dicha prueba y la dimensión de despersonalización.

Los investigadores encuentran mediante la revisión de diferentes estudios que los docentes que padecen burnout se ven afectados seriamente en su desempeño.

Muñoz y Correa (2012) Hacen una investigación con el objetivo de identificar la relación del Síndrome de Burnout y la relación de que pudiera llegar a tener con las estrategias de afrontamiento, además de la prevalencia de dicho síndrome.

La muestra fue de 120 docentes de primaria y secundaria en instituciones de contexto privado y público. El diseño fue descriptivo correlacional, el instrumento de medición fue el MBI y la Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M),

El Síndrome de Burnout resultó en niveles altos en el 16% de la muestra, el 43% presenta prevalencia en nivel medio y el 41% en nivel bajo. Se concluye de éste estudio que existe una tendencia elevada a este padecimiento.

De una revisión de otros estudios, estos autores encuentran que trabajar con jóvenes es más estresante que trabajar con niños, debido a las conductas desafiantes y agresivas que los jóvenes presentan, la etapa del desarrollo en la que se encuentran implica muchos cambios que no saben cómo asimilar, aunado a que tienen mayor conciencia de los problemas familiares, todo ello desemboca en una actitud rebelde con la que los docentes tienen que lidiar.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento, se encontró que de las que más hacen uso son; búsqueda de alternativa, reevaluación positiva y búsqueda de apoyo social.

Los resultados de este estudio dejan ver que entre más utilizadas sean las estrategias de afrontamiento, el padecimiento del Síndrome de Burnout disminuye, en especial la búsqueda de alternativa y apoyo social, son las que tienen un impacto positivo en el decremento del burnout.

Muñoz y Correa (2012) aportan lo siguiente:

Después del presente estudio, surgen recomendaciones como la aplicación de estrategias preventivas frente al SB y considerar maneras de combatir las fuentes de estrés que genera el trabajo mediante la variedad y flexibilidad de la tarea. Así mismo, es indispensable implementar programas de ayuda y apoyo al docente en mejoramiento de aplicación de estrategias de afrontamiento. Se debe buscar el reconocimiento de la labor que desempeñan los docentes mediante refuerzos sociales, reconocimientos públicos y apoyo a la gestión docente, aumentar su nivel de compromiso con la institución, lo que podría verse reflejado en una mayor productividad y una mejor calidad en la prestación de los servicios. Además, deben disminuirse situaciones que crean estrés en los establecimientos educativos como: actividades repetitivas, sobrecargas en la tarea malas comunicaciones con las directivas.

Ruiz, Pando, Aranda y Almeida (2014) investigaron acerca del burnout y work engagement o compromiso laboral (un estado psicológico positivo hacia el trabajo) 156 en docentes de Zacatecas. Según los autores, su estudio fue hipotético-deductivo no experimental, observacional, analítico transversal, con una muestra probabilista. Encontraron que 47,4% presentaban agotamiento emocional, 26,9% presentó despersonalización y 76,9% resultó con bajos niveles de realización personal, lo que muestra que el Síndrome de Burnout prevalece en ésta población, en quienes no se presentó relación significativa con el work engagement

Enfatizan que es un problema que no solo afecta la calidad de vida laboral de las personas, sino que repercute social y económicamente sin encontrar aún soluciones eficaces para dar respuesta y tratamiento a tan complejo problema.

Juárez, Idrovo, Camacho y Placencia (2014) Tienen como objetivo en su investigación realizar una revisión sistemática de la literatura científica que existe respecto al tema, hacen la búsqueda en 12 bases de datos, revisaron 64 investigaciones hasta el 2012 y definieron cinco criterios para hacer la comparabilidad en los estudios, el resultado que arrojó indica que más del 90% de los estudios llevados a cabo son de diseño observacional-transversal. Destacan que los criterios utilizados para determinar la prevalencia son muy heterogéneos.

Puntualizan que es necesario ampliar el abanico de ocupaciones y regiones, así como mejorar los diseños de investigación, de análisis de información y asegurarse de las propiedades psicométricas de escalas utilizadas en su evaluación. Así mismo es necesario hacer un balance objetivo del estado del arte y ubicar en una medida justa el problema de ésta temática.

Saltijeral y Ramos (2015) a su vez estudian la población del Distrito Federal para identificar los estresores que se presentan en docentes de secundaria, para ello utilizando una metodología mixta: cuantitativa utilizando el MBI y CBP-R y cualitativa recolectando opiniones sobre estrés, estrés laboral, síndrome de burnout, las afectaciones en salud física y emocional y las indicaciones para el cuidado de la salud. Los resultados arrojaron que se presenta agotamiento emocional y falta de realización profesional, pero no despersonalización. La parte cualitativa arrojó que los problemas de conducta de los alumnos llevan a los docentes a quejarse de lo arduo de su trabajo, tanto cuantitativa como cualitativamente arrojó insatisfacción.

Este estudio tiene cierto grado de coincidencia con otros que han sido llevados a cabo anteriormente en nuestro país, aunque los autores puntualizan que es meramente descriptivo, sin la intencionalidad de tener gran impacto con estos resultados.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El síndrome de burnout fue descubierto en la década de los 70 por Freudenberguer, un psiquiatra que a lo largo de los años, comenzó a notar cambios en sus empleados, la desmotivación, el agotamiento y la falta de interés eran evidentes en ellos.

Posteriormente, en esa misma década, la psicóloga Cristina Maslach utiliza el término para referirse a la falta de compromiso de sus compañeros de trabajo.

Hoy en día, numerosos autores explican éste síndrome como una respuesta al estrés laboral crónico. Siendo la teoría de Maslach la más utilizada para llevar a cabo sus investigaciones en este tema.

Se explica en tres categorías: Cansancio emocional, donde hay extremo cansancio y sensación de no poder dar más de sí a la labor que desempeña; Despersonalización, que se define de manera precisa como cinismo e irritabilidad a la hora de prestar su servicio; y finalmente sentimientos de baja realización profesional, donde la característica principal es la sensación de que las exigencias que demanda su trabajo son demasiadas y que no cuenta con herramientas para cumplirlas.

Este síndrome ha llamado la atención a nivel nacional e internacional, habiendo numerosos estudios al respecto, organismos internacionales como la Organización Mundial del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), han puesto especial atención en este tema, esto gracias a la alta prevalencia que se ha encontrado en diversos estudios.

Actualmente, en México existen una serie de cambios en el contexto escolar, las reformas educativas y las exigencias sociales cada vez más en crecimiento, con ellos, vienen los problemas de salud, desencadenados por las crisis de cambios y el estrés que se genera en los docentes a raíz de ello.

La labor docente es un ejercicio que está sometido a continuos cambios impulsados por las reformas educativas, que se han ido imponiendo en el sistema educativo Arias y Jiménez (2013).

El estrés crónico deviene de las nuevas demandas, afectando así a un elemento fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje: los docentes.

El papel del docente implica grandes cantidades de estrés, como la carga laboral excesiva, y las diferentes problemáticas que le aquejan, lo que trae consecuencias negativas en la calidad de la enseñanza.

Así, en ciertas condiciones, se genera una acumulación de sensaciones como un desgaste emocional que posteriormente conduce al estrés crónico, cansancio emocional y finalmente el agotamiento laboral, también conocido como Síndrome Burnout o Síndrome del que se siente quemado (Amador, Rodríguez, Serrano, Olvera y Martínez, 2014).

Todo lo anterior lleva a preguntarse si en el contexto que se desenvuelve cada persona existe prevalencia del síndrome de burnout, y si esto pudiera estar ocasionando la baja calidad del proceso educativo.

Por lo tanto se pretende investigar la prevalencia de síndrome de burnout en los docentes del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Preguntas de investigación

¿Cuáles son los niveles de prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de la Licenciatura en Ciencias de la Educación ICSHU de la UAEH?

Preguntas específicas

¿Cómo se manifiesta el Síndrome de Burnout en los docentes de la licenciatura en Ciencias de la Educación del ICSHU de la UAEH?

¿Qué instrumento es el más adecuado para medir la prevalencia del síndrome de burnout en los docentes de la Licenciatura en Ciencias de la Educación del ISCHU de la UAEH?

Objetivos de investigación

Objetivo General

Conocer los niveles de prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de la Licenciatura en Ciencias de la Educación del ICSHU de la UAEH.

Objetivos específicos

- Diagnosticar los niveles del Síndrome de Burnout en los docentes de la Licenciatura en Ciencias de la Educación del ICSHU de la UAEH.
- Identificar el instrumento más adecuado para medir la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de la Licenciatura en Ciencias de la Educación del ICSHU de la UAEH

Hipótesis

Con base en los resultados que han arrojado las investigaciones revisadas, se podría inferir que, existe prevalencia en niveles bajos y medios del síndrome de burnout en docentes de la Licenciatura en Ciencias de la Educación del ICSHU.

Justificación

En México, en 2010 el estrés laboral ocupaba el segundo lugar a nivel mundial, en 2013 estaba en los primeros lugares, con 75% de los mexicanos afectados por dicha condición.

Las causas probables de este estrés son el exceso o escasez de trabajo, los horarios estrictos o inflexibles, la inseguridad laboral, malas relaciones con los compañeros y falta de apoyo por parte de la familia (Aranda, Pando, & Salazar, 2016).

Es sumamente importante tomar en cuenta la salud laboral y el bienestar de los docentes, puesto que ello tiene repercusiones en la calidad de su labor y puede representar problemas para las instituciones, tales como bajo desempeño, rotación, ausentismo, bajo compromiso con la institución para la que labora y como consecuencia, no llegar a los estándares requeridos, a su vez, el docente se ve afectado en aspectos como su salud física y psicológica.

Muchos autores plantean que el síndrome de burnout es un problema de relevancia, pues afecta principalmente al docente que lo presenta, y al prevalecer tiene efectos negativos sobre su comportamiento y en consecuencia, el desempeño de su labor se ve limitado, afectando así la calidad de su enseñanza y la relación con los alumnos gracias al distanciamiento que se genera, la consecuencia más grave a nivel organizacional es que el aprendizaje de sus alumnos podría no ser el esperado.

Ratto, García, Silva & González (2015) encontraron en una serie de investigaciones que las presiones o estrés del entorno laboral afectan al trabajador e indican que el personal docente y su estado de salud son relevantes para el proceso educativo.

El síndrome de burnout es un padecimiento serio, derivado de múltiples factores, y que prevalece a nivel nacional e internacional, en los casos que no se presenta, hay una elevada propensión a desarrollarlo.

Ruiz-Calzado en 2016 Encontró que la población en la que aplicó un estudio sobre síndrome de burnout presenta niveles altos en relación al género, la edad, el número de personas con las que conviven y a su nivel de estudios, puntualiza que la variable sociodemográfica queda en un plano independiente a la hora de determinar el riesgo de padecer el síndrome. Según la investigadora, los resultados arrojaron nuevos datos conocimientos sobre este colectivo favoreciendo la elaboración de futuras propuestas de mejora.

En México se ha llevado a cabo estudios en algunos estados, es alarmante que en su gran mayoría, los docentes encuestados presentan niveles altos en al menos una categoría.

Saltijeral y Ramos (2015) llevaron a cabo un estudio en docentes del Distrito Federal, que arrojó la prevalencia del síndrome de burnout en niveles moderados.

Ruiz, Pando y Aranda (2014) realizaron un estudio en docentes del estado de Zacatecas, los resultados reflejaron que la mayoría de los docentes presentan al menos dos dimensiones o categorías del síndrome de burnout en niveles altos.

Rionda y Mares (2012) Estudiaron el síndrome de burnout en docentes de Guadalajara, resultó que 38.9% de la población estudiada presentó al menos una categoría con niveles altos.

Aldrete, Vázquez y Aranda (2012) Encontraron también en Guadalajara que en docentes de preparatoria el 50.4% presenta el síndrome de burnout.

Se considera que es importante realizar esta investigación, ya que el síndrome de burnout es una problemática que afecta la población docente en México y podría ser un factor que esté influyendo de manera significativa en el desempeño de los docentes de la Licenciatura en Ciencias de la Educación del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

MARCO TEÓRICO

Concepto

Este término fue acuñado por el médico psiquiatra Freudenberguer en 1974, quien trabajaba en una clínica y a lo largo del tiempo comenzó a notar que en un periodo comprendido entre uno y tres años, los profesionales empezaban a presentar rasgos como desmotivación, falta de interés y agotamiento, que se manifestaban en lo físico y en lo mental e impactaban en el desempeño de sus labores.

Cristina Maslach en 1977 presenta este término de manera oficial ante la American Psychological Association, utilizándolo para referir la situación de agotamiento, pérdida de responsabilidad y desinterés que se da después de un tiempo en los trabajadores que prestan servicios humanos.

Se traduce al español como síndrome del quemado o agotado gracias a sus características.

Definición

La definición de Síndrome de Burnout que más se apega a las características de esta investigación y que es, al mismo tiempo la definición conceptual de la variable a medir.

El Síndrome de Burnout es la situación de cansancio, pérdida de responsabilidad y desinterés que presentaban los trabajadores ante su labor debido a la exposición crónica al estrés laboral.

Desarrollo y área de acción

Es un proceso que se inicia con cargas emocionales pesadas y se desarrolla de manera gradual, con la exposición constante al estrés, es una respuesta al estrés laboral crónico que integra emociones, actitudes y percepciones negativas tanto hacia el rol que se desempeña en el ámbito profesional, a las personas con la que se desenvuelve en el mismo, así como a su propia persona en el contexto laboral.

Se presenta primordialmente en profesionistas que se prestan servicios, tales como profesores, estudiantes, médicos, enfermeras, entre otros, quienes tienen que estar en contacto con usuarios, cuyo trabajo les requiere alto sentido de responsabilidad social y altos niveles de ética, y que han pasado mucho tiempo prestando sus servicios, esto aunado a la involucración emocional que ellos pueden tener con los usuarios les lleva a sentirse indefensos e incapaces de controlar las situaciones que se les presentan.

Debido a los momentos de crisis económica actual, el Burnout se ha extendido rápidamente en las diferentes áreas profesionales. Así, se están repitiendo estas condiciones a través de excesivas bajas salariales, mayores exigencias sociales y un incremento de horas laborales sin remunerar (Ruiz-Calzado, 2016).

Hoy en día, las obligaciones y las exigencias por parte de la sociedad crecen constantemente en el ámbito de la docencia, el trabajo dentro y fuera del aula se ve intensificado, el número de horas de labor se incrementa, las tareas administrativas que los docentes deben realizar son cada vez más, y éstos factores se unen a la falta de recursos necesarios para aminorarlos, lo que desemboca en el síndrome de burnout, que a su vez influye de manera negativa en la calidad del desempeño docente y por lo tanto en el desempeño de los alumnos (Ruiz-Calzado, 2016).

No podemos afirmar que el burnout simplemente se presente o no, es por eso que se hace una escala en los grados de profundidad en los que pueda llegar a aparecer.

Niveles en los que se presenta.

Molina, Amador y Rodríguez (2015) puntualizan que

El Burnout se presenta a través de cuatro niveles:

Leve: Síntomas vagos e inespecíficos. El afectado se vuelve poco operativo.

Moderado: Aparece insomnio, déficit en la atención y en la concentración, e importante tendencia a la automedicación.

Grave: Se desarrolla aversión por la tarea, cinismo hacia la profesión y los pacientes y/o alumnos, lo cual lleva a mayor ausentismo laboral y frecuentemente, a los vicios (alcohol, fármacos etc.)

Severo: Caracterizado por crisis existenciales severas que llevan al aislamiento, depresión crónica, enfermedades psicosomáticas.

Existen también numerosos autores que consideran únicamente tres niveles para medir el Síndrome de Burnout, lo consideran como bajo, medio o alto, el primero corresponde a las características del nivel leve que presentan estos autores, mientras que el medio posee las características del nivel moderado y en el nivel alto se consideran las características de los niveles grave y severo que presentan Molina, Amador y Rodríguez

Rasgos/dimensiones

Los rasgos del síndrome de burnout se agrupan en 3 categorías relacionadas entre sí, y que se desarrollan en secuencia:

Agotamiento o cansancio emocional

En esta categoría, la persona se ve desprovista de los recursos emocionales necesarios para entender a las personas con las que se relaciona laboralmente, el trabajador siente extremo cansancio tanto físico como emocional, tiene sensaciones de desesperanza, y de no poder dar más de sí a la labor que desempeña.

Despersonalización o deshumanización

Se presenta un cambio extremo de actitudes hacia las personas, se conduce con cinismo e insensibilidad hacia quienes presta sus servicios, hay una clara irritabilidad e ironía en el desempeño de su labor, hay ausentismo, evitación de las personas en su lugar de trabajo o bien, toma su distancia y se muestra despectivo, desarrolla una frialdad característica especialmente con los usuarios a quienes presta servicios. Se genera una pérdida de la motivación, se presenta una tendencia a hacer sentir culpables a los demás de los problemas que le aquejan.

Baja realización profesional

Presenta una baja autoevaluación de su desempeño, sentimientos de no acoplamiento con su trabajo así como deterioro de sus capacidades laborales, hay pérdida de gratificación, este bajo concepto de su trabajo afecta seriamente su desempeño y sus habilidades en la realización de sus labores, de tal suerte que hay una discrepancia entre las demandas que se le hacen con la percepción de su capacidad de llevarlas a cabo. El trabajador se siente desilusionado e impotente, no encuentra el sentido en el trabajo que realiza.

Llega el momento en el que el comportamiento del profesional encargado de la formación académica en el aula cumple con las siguientes características.

El docente que manifiesta síndrome de Burnout es, frecuentemente, impredecible en su conducta y las contradicciones con casi siempre la norma de su actividad. En este sentido, a la vez se siente la necesidad imperiosa de culpar a alguien por lo que pasa, también precisa olvidar al máximo todo lo relacionado con su trabajo: la docencia (Redó, 2009).

La manifestación de estos rasgos, así como en cualquier síndrome, puede ser variada en cada docente, pues algunos pueden poseer todas las características y otros podrían presentar sólo algunas de cada dimensión, así mismo el grado o nivel en que se presenta no será el mismo.

Factores de riesgo.

A lo largo de los años, ha habido revisiones de numerosos artículos, toda la información que en ellos se encuentra arroja datos que llevan a la inferir que la docencia es una profesión estresante, especialmente cuando en el ambiente laboral hay factores que detonen el estrés.

Se han encontrado diversos factores que se relacionan con la aparición del SB en lo docentes:

Factores personales

Edad, sexo, el tipo de personalidad, la percepción de sí mismo y la experiencia profesional, falta de capacidades de comunicación.

En este punto, se encuentra que los recursos personales permiten a los individuos abordar y hacer frente a las demandas externas/internas en situaciones de estrés. La personalidad podría influir en la manera de razonar y responder de las personas, y que podrían enfocarse mejor en problemas específicos si éstos tienen cierta compatibilidad con las características de personalidad.

Interpersonales: La estructura familiar, el número de hijos, el estado civil y el nivel socioeconómico (Espinoza-Díaz, Tous-Pallarés, & Vigil-Colet, 2015).

Factores organizacionales

Implican que las necesidades físicas básicas para realizar su labor no sean cubiertas, el factor humano de quienes le rodean en lo laboral, la organización de su medio de trabajo, baja remuneración económica, sobrecarga de trabajo y laborar bajo presión, principalmente verse presionados por el tiempo.

En ésta categoría también se encuentran factores de riesgo como preocupaciones profesionales, dificultades con el estilo de supervisión (Ratto, García, Silva, & González, 2015).

Así mismo, las situaciones en las que el docente tiene problemas de cualquier índole en el desempeño de su labor y no tiene a quien recurrir ya sea de directivos, administrativos o compañeros de trabajo o bien no cuenta con el apoyo por parte de ellos para que sean resueltas sus dificultades se pueden considerar como estresores. Luego entonces la falta de apoyo social es un factor que influye en la prevalencia del Síndrome de Burnout.

Otros factores

Se han mencionado ya algunas de las causas correspondientes a lo personal y lo organizacional que desencadenan el síndrome de burnout, pero no es posible reducir dichos factores de riesgo exclusivamente a esos dos aspectos ya que existen también otras consideraciones que se deben tomar en cuenta a la hora de determinar la respuesta al estrés laboral crónico.

El docente desempeña su labor dentro y fuera del aula, si bien fuera de ella se encuentran los factores personales y organizacionales, dentro se presentan situaciones que también pueden ser determinantes para la presencia del Síndrome de Burnout, una de ellas es la disciplina de los estudiantes, que de no ser la adecuada o presentarse de manera negativa en el aula podría contribuir de manera significativa para que el docente se encuentre en situaciones estresantes.

Por otro lado existe también otro factor importante que es la presión por parte de los padres, la cual en ocasiones es excesiva.

Existe la posibilidad de que el docente no cuente con la capacidad de control sobre estas situaciones, lo que también puede representar un factor importante en el desarrollo del síndrome de burnout.

Consecuencias

Los docentes que laboran con Síndrome de Burnout se ven limitados en el ejercicio de su labor, esto a su vez impacta en la relación con los estudiantes y la calidad del servicio que dan, y podría tener serias consecuencias en el proceso de aprendizaje.

En cuanto a las consecuencias que el SB tiene sobre la familia se encuentran tensión de los docentes al llegar a sus hogares, agotamiento físico y psicológico, irritabilidad y cansancio relacionado con escuchar y hablar sobre problemas de otras personas, entre otras. Estas condiciones son desfavorables para una adecuada vida familiar y de pareja. (Gantiva Díaz, Jaimes Tabares, & Villa Orozco, 2010).

Debido a las características de este síndrome y al grado elevado que pudiera presentarse, una de las consecuencias posibles es tener un cambio de conducta tan marcado, que se llegue al maltrato hacia los estudiantes, por ende no se mantendrá un vínculo con ellos y el modelo de enseñanza se puede tornar inadecuado.

En algunos casos, las consecuencias de padecer este síndrome es tan severas se manifiestan en el consumo de alcohol y drogas.

Proceso de aparición

Arquero y Donoso (2013) Indican que la forma en que aparece este síndrome es un proceso provocado por la diferencia que hay entre el esfuerzo que una persona le

imprime a sus actividades y el resultado que obtiene. Al presentarse dicha discrepancia, la persona va desarrollando percepciones de ineficacia y pérdida de relevancia del trabajo que realiza.

Las personas más entusiastas al entender que la realidad es distinta de como la han interiorizado, van perdiendo progresivamente la motivación y la energía.

El Síndrome de Burnout aparece entonces, en los docentes que se comprometen más con su labor, aquellos que se esmeran en cumplir con las obligaciones que conlleva su profesión y llevar a cabo de la manera más óptima las demandas que se le presentan en su centro de trabajo. Una característica importante del docente comprometido es que deja sus necesidades propias de lado, con el fin de cumplir con su labor.

Prevención del Síndrome de Burnout

Existen diversos estudios que han planteado la prevención del síndrome en cuestión y han llevado a cabo sus investigaciones relacionando los factores que podrían prevenirlo.

Recientemente se ha considerado que el apoyo social puede ser un factor de apoyo frente al Síndrome de Burnout, los investigadores que han llevado a cabo un estudio acerca esta variable la definen como la interacción que se da entre los individuos, en este caso los docentes, y que dentro de esta situación expresan sus pensamientos y sentimientos, comparten sus experiencias y realizan una valoración de las diversas situaciones que se plantean, y un punto muy importante que se da en estas interacciones es la ayuda que se ofrecen (Marenco & Àvila, 2016).

Luego entonces el apoyo social se considera una variable que pueden utilizar los docentes y que desempeña el papel de protector frente al Síndrome de Burnout, aunque no se considera que tenga un impacto directo contra él, ayuda a de decrementar el estrés crónico al que se someten los docentes, ya que brinda un clima de confianza y al mismo tiempo ayuda a estos profesionales a tener solvencia tan psicológica como emocional ante las situaciones estresantes, esto se debe a los

recursos emocionales, informativos e incluso materiales que pueden llegar a brindar brinda los grupos de apoyo social. El impacto que tiene el apoyo social en los docentes se incrementa a medida que dicha variable adquiere constancia.

MÉTODO

Descripción del contexto

La licenciatura en Ciencias de la Educación pertenece al Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Ubicada en Calle artículo 115, Boulevard Luis Donaldo Colosio, Colosio, Pachuca Hidalgo, c.p. 42084

Los siguientes datos fueron proporcionados en una entrevista con la anterior coordinadora de dicho programa, la Dra. Irma Quintero López

La licenciatura en educación cuenta con 7 aulas en buenas condiciones, los baños son suficientes y limpios.

El programa se crea en el año 2000 y en el 2001 entra la primera generación.

414 alumnos en 13 grupos forman parte del programa.

Hoy en día se opera bajo dos planes de estudio, que son el plan 2000 y el rediseño curricular del 2014.

Dentro de la coordinación de esta licenciatura se presenta el siguiente organigrama:



La plantilla de docentes está compuesta por 13 profesores de tiempo completo y 31 profesores por horas, de los cuales 15 son licenciados, 20 tienen grado de maestría y 9 tienen doctorado.

Los siguientes datos fueron recabados desde la página de la universidad que corresponde a la Licenciatura en Educación, por recomendación de la coordinadora del programa.

VISIÓN

"La Licenciatura en Ciencias de la Educación es un programa académico con reconocimiento por el sustento de cuerpos académicos acreditados en el plano nacional e internacional, que vincula a estudiantes a proyectos de investigación y es evaluado permanentemente. Está vinculado a las necesidades reales educativas de la entidad a través de un currículo pertinente y actualizado".

MISIÓN

"Formar profesionales de la educación que contribuyan a resolver los grandes problemas educativos de Hidalgo, en apego a una sólida formación multidisciplinaria que les permita tomar conciencia de su tiempo, y como líderes en su campo, con sustento humanista y actitud crítica puedan atender necesidades y problemas en todos los niveles de la educación".

OBJETIVOS CURRICULARES DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

- Formar profesionales capaces de analizar la problemática educativa y de intervenir de manera creativa en la resolución de la misma mediante el dominio de las políticas, la organización y los programas del sistema educativo mexicano.
- Dotar a los futuros licenciados de las ciencias de la educación de las bases teóricas metodológicas de las ciencias de la educación

PERFIL DE INGRESO Y DE EGRESO

PERFIL DE INGRESO

Los futuros candidatos para ingresar a la Licenciatura en Ciencias de la Educación deberán poseer las siguientes características:

- Capacidad de análisis
- Buen manejo del lenguaje verbal y escrito
- Habilidad para el trabajo en equipo
- Capacidad para resolver problemas
- Fuerte compromiso social
- Gran vocación de servicio
- Iniciativa y creatividad

PERFIL DE EGRESO

El estudiante que egrese de la Licenciatura en Ciencias de la Educación será capaz de conocer:

- El marco teórico en epistemología, psicología, sociología entre otras disciplinas.
- Modelos de capacitación empresarial para: obreros, empleados, mandos medios y directivos. Modelos de formación educativos para estudiantes, profesores y directivos.
- Medios masivos de comunicación y uso de nuevas tecnologías en el aula.
- Organismos educativos, políticas educativas y sistemas educativos internacionales y nacionales.
- Modalidades de educación, entre las cuales se encuentra la formal, no formal, rural, urbana, abierta, a distancia y espacial.
- Modelos de evaluación del aprendizaje, de la práctica docente en el aula, institucionales, de planes y programas de estudio.
- Diversas técnicas de investigación de tipo cualitativo y cuantitativo.
- El campo del currículo desde el diseño, la revisión, el rediseño o ajuste hasta la creación de nuevas licenciaturas.

HABILIDADES:

El egresado de la Licenciatura en Ciencias de la Educación desarrollará las siguientes habilidades:

- Analizar, diseñar, implantar y evaluar sistemas educativos.
- Trabajar con grupos multidisciplinarios.
- Diseñar campañas educativas.
- Negociar y diseñar políticas educativas.
- Tomar decisiones y resolver problemas.
- Entablar diálogos razonables, tolerantes y críticos.
- Pensar en forma reflexiva.
- Desarrollar proyectos de investigación, capturar información y presentar y elaborar los informes de investigación educativa.
- Informática y cómputo.
- Administrar instituciones educativas.
- El ejercicio de la docencia.
- Para la comprensión y traducción de otro idioma (inglés)

ACTITUDES:

El estudiante desarrollará las siguientes actitudes:

- Conciencia crítica social.
- Flexibilidad que le permita adaptarse a diferentes roles.
- Apertura cultural.
- Promotor de valores participativos y grupales que consoliden los procesos de desarrollo.
- Congruente entre pensamiento y acción.
- Ética profesionalmente, en los proyectos de investigación y en su relación con el entorno.
- Crecimiento y desarrollo personal y social

CAMPO DE ACCIÓN DEL LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

El Licenciado en Ciencias de la Educación se desempeña en organismos, entidades y establecimientos educativos formales y no formales, oficiales y no oficiales y en todo tipo de organización o entidad que realice actividades vinculadas con la educación, ya sea en forma presencial o a distancia. Está habilitado para:

- Participar en la definición de políticas educativas de distintos niveles.
- Elaborar planes, programas y proyectos para la implementación de concepciones y políticas educativas y culturales.
- Diseñar, revisar, ajustar y evaluar propuestas curriculares.
- Planificar, organizar, conducir y evaluar sistemas institucionales y servicios educativos.
- Elaborar y/o implementar diseños de investigación educativa, realizar diagnósticos y estudios en distintas situaciones de la realidad educativa.
- Estructurar, conducir y evaluar procesos de enseñanza aprendizaje.
- Planificar ejecutar y evaluar programas de formación, actualización y perfeccionamiento docente.
- Brindar asesoría educativa a instituciones educativas y comunitarias.

- Intervenir en arbitrajes, puntajes y todas aquellas actividades legales del ámbito educativo.
- Producir y analizar recursos de tecnología.

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

La organización de la Licenciatura en Ciencias de la Educación se compone de nueve semestres con un equilibrado número de horas teóricas y prácticas y con cuatro áreas de formación: teórica-metodológica, énfasis profesional, subespecialidad y área complementaria.

El área teórica-metodológica proporciona al alumno los conocimientos básicos de la disciplina educativa. En esta área aprende la teoría más relevante y actual de la educación. En el área énfasis profesional, el alumno adquiere conocimiento para la futura práctica profesional.

En el área de subespecialización, el alumno elige las materias optativas para formar su área de especialización con una vinculación al mercado de trabajo educativo. Al respecto, la fundamentación de las materias optativas consiste en la necesidad de elaborar currícula adecuados a los intereses de los alumnos, reclama una respuesta apropiada a esta demanda, que se otorga concediendo libertad para que los alumnos elijan las materias de su agrado. Ahora bien, los objetivos de las materias optativas son los siguientes:

- Crear en los alumnos horizontes nuevos de investigación;
- Despertar el espíritu crítico;
- Fomentar nuevos intereses, que benefician las opciones vocacionales;
- Establecer un saludable clima de trabajo entre docentes y discentes;
- Evitar la pasiva acomodación del alumno al currículo obligatorio, suscitando su participación

Alcance de la Investigación

El presente estudio se adscribe al paradigma positivista, por lo que asume el enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo, ya que pretende únicamente recoger información acerca del síndrome de burnout en los docentes de la licenciatura en educación del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAEH, se pretende describir cómo se presenta este fenómeno en dicha población, así como la tendencia presentarlo en sus diferentes dimensiones y niveles.

En este trabajo de investigación se estudiará como variable única el síndrome de Burnout, que se presenta en tres dimensiones o categorías:

1. Agotamiento: La vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.
2. Despersonalización: Grado de frialdad y distanciamiento.
3. Sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Por lo tanto la definición conceptual es la siguiente: El Síndrome de Burnout es la situación de pérdida de responsabilidad y desinterés que presentaban los trabajadores ante su labor debido a la exposición crónica al estrés laboral.

En cuanto a la definición operacional, El Síndrome de Burnout se medirá a través de la aplicación del MBI (Maslach Burnout Inventory), que fue desarrollado específicamente para medir esta variable.

Consideraciones éticas

La investigación científica no es una actividad aislada, se estudian en gran parte de ella, situaciones que se presentan en la sociedad, o en alguna parte de ella, tal como lo hace el presente estudio. Por lo tanto existe cierta comunicación entre la ciencia y la

sociedad, existe entre ellas una convivencia que debe tornarse educativa, donde es indispensable tomar en cuenta la ética.

En ocasiones la investigación científica se ve desacreditada, la investigación científica y social es un práctica profesional que requiere de la confianza que la sociedad pueda depositaren los personajes que llevan a cabo la importante tarea de investigar, ellos deben perseguir el bien general.

Así mismo, para lograr un correcto funcionamiento de la investigación científica, ésta debe ser totalmente imparcial, lo que conlleva que si un investigador encontrara que sus hipótesis no fueron comprobadas, este debe apegarse a los resultados reales que encuentre en el proceso, para ello debe dejar de lado las expectativas que haya podido generar a los largo de su estudio, sin que esto implique necesariamente la apatía ante su proyecto.

En cuanto a los errores que puedan llegar a surgir en la investigación, estos deben ser documentados y tenerse presentes al momento de realizar otra investigación, de esta manera ir descubriendo los caminos impropios para la investigación científica. (Koepsell & Ruiz, 2015).

Instrumentos de medición

El instrumento utilizado para esta investigación fue elaborado a partir de tres cuestionarios que miden Síndrome de Burnout en diferentes contextos, se hizo una adaptación de lenguaje adecuándolo a los objetivos y contexto del presente estudio. Se describen a continuación y se encuentran en los anexos.

Maslach Burnout Inventory (MBI)

Es el instrumento más utilizado para medir el Síndrome de Burnout, fue desarrollado en 1986 por la psicóloga Cristina Maslach y es el más utilizado a nivel mundial para medir dicho síndrome.

En México se hizo un estudio recientemente para determinar la validez de MBI en trabajadores mexicanos, la muestra constó de 1958 trabajadores, encontraron que esta escala es aceptable para utilizarla en la medición de dicho síndrome en esta población.

(Aranda, Pando, & Salazar, 2016)

Cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, versión para trabajadores de la educación (CESQT-PE)

Es un instrumento elaborado por Gil Monte en el 2009. En 2010 fue llevado a cabo un estudio en docentes de nivel secundaria de Aguascalientes, los datos arrojaron que para medir Síndrome Burnout en profesionales de la educación, es un instrumento con una calidad psicométrica adecuada, válido y confiable, por lo que es una herramienta de diagnóstico y puede contribuir a la prevención del Síndrome de Burnout en docentes mexicanos. (Mercado & Gil, 2012).

Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R)

Fue elaborado a partir del Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP), Elaborado por Moreno Jiménez en 1993, es una versión revisada de dicho instrumento y trata de evaluar el estrés y Burnout específicamente en población docente, toma en cuenta factores organizacionales y laborales como desencadenante de estrés.

Utiliza tres factores para medir el Síndrome: Estrés y Burnout, Desorganización y problemática administrativa. Cuenta con 66 ítems. Este instrumento cuenta con fiabilidad y consistencia interna (Moreno, Garrosa, & González, 2000).

Aplicación del instrumento

El instrumento fue entregado a 15 docentes de la Licenciatura en Ciencias de la Educación del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, se les proporcionó en papel y la liga para contestarlo en electrónico.

Las respuestas no fueron obtenidas en el tiempo destinado para la obtención de datos del presente estudio.

REFERENCIAS

- Aldrete, M. G., Vázquez, L. N., Aranda, C., Contreras, M. I., & Oramas, A. (2012). Factores psicosociales laborales y síndrome de burnout en profesores de preparatoria de Guadalajara, Jalisco, México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19-26.
- Amador, R., Rodríguez, C., Serrano, J., Olvera, J. A., & Martínez, S. (2014). Estrés y burnout en docentes de educación media superior. *medicina, salud y sociedad*, 119-141.
- Aranda, C., López, J. L., & Barrasa, J. H. (2013). Factores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de la industria de la transformación de la masa. *Revista Colombiana de Psiquiatría*.
- Aranda, C., Pando, M., & Salazar, J. G. (2016). Confiabilidad y validación del Maslach Burnout Inventory (Hss). *Salud Uninorte*, 218-227.
- Arias, W. L., & Jiménez, N. A. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 53-76.
- Arquero, J. L., & Donoso, J. A. (2013). Docencia, investigación y burnout: El síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de Contabilidad*, 94-105.
- Blanco, J. (2014). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en gerocultoras y docentes: Evaluación, prevalencia y proceso de desarrollo*. Valencia: Universitat De Valencia.
- Cárdenas, M., Mendez, L. M., & González, M. T. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1-22.
- Correa, Z. (2012). El síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado. *Epidemiología y salud*, 19-24.

- Darrigrande, J. L., & Durán, K. (2012). Síndrome de Burnout y Sintomatología Depresiva en Profesores: Relación entre tipo de docencia y Género en Establecimientos Educativos Subvencionados de Santiago de Chile. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 73-87.
- Escalante, E. I. (2010). *Burnout en docentes: Una aproximación a la situación de profesores de Escuelas Primarias Públicas de México*. Granada: Universidad de Granada.
- Espinoza-Díaz, I. M., Tous-Pallarés, J., & Vigil-Colet, A. (2015). Efecto del Clima Psicosocial del Grupo y de la Personalidad en el Síndrome de Quemado en el Trabajo de los docentes. *anales de psicología*, 651-657.
- Esteras, J. (2015). *Estudio psicopatológico sobre el síndrome de burnout en los docentes*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a distancia.
- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2014). Predicción del burnout en los docentes: papel de los factores organizacionales, personales y sociodemográficos. *Revista de Psicopatología y Psicología clínica*, 79-92.
- Extremera, N., Rey, L., & Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. *Boletín de psicología no. 100*, 43-54.
- Gantiva Díaz, C. A., Jaimes Tabares, S., & Villa Orozco, M. (2010). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato. *Psicología desde el Caribe*, 36-50.
- Ibáñez, E., Bicienty, Á., Thomas, Y., & Martínez, J. (2011). Prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout en docentes de odontología Fundación Universitaria San Martín año 2011. *Revista Colombiana de Enfermería*, 105-111.
- Ibáñez, J., López, J., Márquez, A., Sánchez, N., Flórez, L., & Vera, A. (2012). Variables Sociodemográficas Relacionadas al Síndrome de Burnout en Docentes de Colegios Distritales. *Psychol. av. discip.*, 103-116.

- Jiménez, A. E., Jara, M. J., & Miranda, E. R. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 125-134.
- Jorquera, R., Orellana, C., Tapia, C., & Vergara, E. (2014). Síndrome de Burnout en una muestra de profesores/as de enseñanza básica de la ciudad de Copiapó. *SUMMA PSICOLÓGICA UST*, 115-134.
- Juárez, A., Idrovo, Á. J., Camacho, A., & Placencia, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud Mental*, 159-176.
- Koepsell, D. R., & Ruiz, M. H. (2015). *Ètica de la investigación Integridad Científica*. Mèxico D.F.: EDITARTE.
- Küster, I., & Vila, N. (2012). El docente universitario y sus efectos en el estudiante. *Estudios sobre educación*, 157-182.
- León-Rubio, J. M., León-Pérez, J. M., & Cantero, F. J. (2013). Prevalencia y factores predictivos del burnout en docentes de la enseñanza pública: El papel del género. *Ansiedad y Estrés*, 11-25.
- Longas, J., Chamarro, A., Riera, J., & Cladellas, R. (2012). La Incidencia del Contexto Interno Docente en la Aparición del Síndrome del Quemado por el Trabajo en Profesionales de la Enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 107-118.
- Marengo, A. D., & Àvila, J. H. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas con síndrome de burnout en docentes de media académica . *Pensamiento psicológico*, 7-18.
- Martínez, J. P. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 1-9.

- Mercado, A., & Gil, P. R. (2012). Características psicométricas del «Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo» en maestros mexicanos. *Revista de Educación*, 260-273.
- Merino, E., & Lucas, S. (2016). La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de educación primaria. *Universitas Psychologica*, 205-218.
- Millán, A. C., & D'Aubeterre, M. A. (2012). Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-GS en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista de psicología*.
- Miravalles, J. (s.f.). *Cuestionario de Maslach Burnout Inventory*. Recuperado el Mayo de 2017, de www.javiermiravalles.es.
- Molina, F., Amador, R., & Rodríguez, G. (2015). Síndrome de burnout: estudio docente entre docentes y enfermeras. *Revista electrónica Medicina, Salud y Sociedad*, 108-120.
- Mónico, P., Pérez-Sotomayor, S. M., Areces, D., Rodríguez, C., & García, T. (2017). Afrontamiento de Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE) y Burnout en el profesorado. *Revista de Psicología y Educación*, 35-54.
- Montejo, E. (2014). *El síndrome de burnout en el profesorado de la ESO*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Moreno, B., Garrosa, E., & González, J. (2000). Evaluación del estrés y el Burnout del profesorado: CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*.
- Muñoz, C. F., & Correa, C. M. (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 226-242.
- Muñoz, C. F., & Correa, C. M. (2014). El papel de docente reflexivo como estrategia del síndrome de Burnout en relación con las prácticas educativas. *HALLAZGOS*, 385-401.

- Padilla M, A., Gómez Restrepo, C., Rodríguez, V., Dávila Marcela, Avella García , C., Caballero, A., y otros. (2009). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 50-65.
- Pando Moreno, M., Castañeda Torres, J., Gregoris Gómez, M., Aguila Marín, A., Ocampo de Águila, L., & Naverrete, R. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 523-529.
- Patlàn, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 445-455.
- Pizarra, J. P., Raya, J., Castellanos, S., & Ordoñez, N. (2014). La personalidad eficaz como factor protector frente al burnout. *Revista Iberoamericana de educación*, 143-158.
- Ratto, A., García, R. C., Silva, M. I., & González, M. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria en la ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 273-281.
- Redó, N. A. (2009). El síndrome de burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 829-848.
- Rionda, A., & Mares, M. G. (2012). Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual*, 43-50.
- Rodríguez, J. M., & Fernández, M. J. (2012). El síndrome de Burnout en el profesorado de Secundaria y su relación con variables personales y profesionales. *Revista española de pedagogía*, 259-278.
- Romero, M. P. (2016). Significado del Trabajo y Sentido de la Profesión en la Academia en Colombia. *Athenea Digital*, 427-435.
- Ruiz, D., Pando, M., Aranda, C., & Almeida, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia & Trabajo*, 116-120.

- Ruiz-Calzado, I. (2016). Burnout en docentes de educación especial en Córdoba (España). *Revista de ciencias humanas y sociales*, 569-588.
- Saltijeral, M. T., & Ramos, L. (2015). Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal. *salud mental*, 361-369.
- Vèlez, P., & Mayorga, L. D. (2013). Relación de los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo del 2011-2012. *Revista Ciencia y Cuidado*, 85-95.

Anexos

Anexo I Cuestionario elaborado a partir del MBI (anexo II), CBP-R (anexo III) Y CESQT-PE (anexo IV).

Cuestionario para la evaluación del Síndrome de Burnout en docentes					
<i>El propósito de este cuestionario es diagnosticar los niveles del Síndrome de Burnout en docentes de la Licenciatura en Ciencias de la Educación del ICESHU</i>					
<p>A continuación se presentan una serie de afirmaciones respecto a su trabajo, para responder marque con una "X" la celda con la opción que más se ajuste a su situación, considerando que tan de acuerdo o desacuerdo está con lo que se le plantea.</p> <p>Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas, sólo responda con sinceridad. Sus respuestas serán totalmente confidenciales.</p>					
<i>Afirmación</i>	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. He tenido formación pedagógica para impartir mis clases					
2. Siempre estuve seguro/a de que quería ser docente					

3. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
4. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.					
5. Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.					
6. Siento que trabajar todo el día con los alumnos y compañeros me cansa.					
7. Siento que mi trabajo me está desgastando.					
8. Siento que me he hecho más impersonal con los alumnos.					
9. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.					
10. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
11. Me parece que los alumnos me culpan cuando tienen problemas.					
12. Tengo sentimientos de estar bloqueado en mi profesión.					
13. En el instituto existen conflictos con la administración.					
14. Siento que faltan servicios de apoyo para problemas de cualquier índole en el instituto.					

15. En mi instituto se reconoce a los profesores cuando realizan su trabajo de manera excepcional.					
16. Enseñar me agota emocionalmente.					
17. Siento que mis alumnos son "el enemigo".					
18. Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo.					
19. Hay una diferencia en el modo en que mi superior piensa que se deberían hacer las cosas y cómo yo creo que deben hacerse.					
20. En general, mi trabajo se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba					
21. Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo.					
22. Siento que a mis alumnos no les gustan mis clases.					
23. Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud.					
24. Me faltan los ánimos para atender a algunos alumnos o compañeros.					
25. Creo que muchos alumnos y compañeros son					

insoportables.					
26. Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.					
27. Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.					
28. Etiqueto o clasifico a los alumnos y compañeros según su comportamiento.					
29. Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.					
30. Siento que el Syllabus es un trámite sin utilización alguna.					
31. Siento que los trámites administrativos son únicamente pérdida de tiempo.					
32. Me molesta tener que repetir trámites administrativos, hacerlos en físico y en electrónico.					
33. Me siento presionado por las demandas de mi jefe.					
34. El tiempo que tengo es insuficiente para realizar todas las actividades que se me encomiendan.					

Anexo II

Maslach Burnout Inventory (MBI) retomado de Aranda, Pando y Salazar (2016)

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA. **1**= POCAS VECES AL AÑO O MENOS. **2**= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES. **4**= UNA VEZ A LA SEMANA. **5**= POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	

13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	

Anexo III

Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R) retomado de Moreno, Garrosa y González (2000)

Por favor rellene los datos siguientes. En las preguntas donde aparecen varias opciones, rodee con un circulo la respuesta deseada.

- Edad_____años
- Sexo: 1.Hombre 2. Mujer
- Relaciones personales
 1. Con pareja habitual
 2. Sin pareja habitual
 3. Sin pareja
- Número de hijos (Si no tiene ponga 0)
- Años de experiencia en la enseñanza_____años
- Centro educativo actual
- Condición del centro 1. Privado 2. Público
- Nivel de enseñanza que imparte (Educación Primaria, Educación Secundaria, Ciclos Formativos, etc.)_____
- Materia/s que imparte

- Situación laboral actual (funcionario, interino, etc.)

Por favor indique la respuesta que mejor describe su situación profesional como profesor. Rodee con un círculo la respuesta deseada según la siguiente clave de clasificación:

1. No me afecta
2. Me afecta un poco
3. Me afecta moderadamente
4. Me afecta bastante
5. Me afecta muchísimo

1.	Falta de seguridad o continuidad en el empleo	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---

2.	Amenaza de violencia de los estudiantes o vandalismo	1	2	3	4	5
3.	Sentimientos de estar bloqueado en la profesión	1	2	3	3	5
4.	Salario bajo	1	2	3	4	5
5.	Estar aislado de los compañeros	1	2	3	4	5
6.	Conflictos con la administración	1	2	3	4	5
7.	Contactos negativos con los padres	1	2	3	4	5
8.	Imagen pública de los profesores	1	2	3	4	5
9.	Falta de servicios de apoyo para problemas profesionales	1	2	3	4	5
10.	Falta de servicios de apoyo para problemas personales	1	2	3	4	5
11.	Amenaza de cierres de institutos	1	2	3	4	5
12.	Los padres están implicados en la educación de sus hijos	1	2	3	4	5
13.	A los profesores en mi instituto se les anima a buscar soluciones nuevas y creativas para los problemas existentes	1	2	3	4	5
14.	Los recursos materiales en mi instituto (edificio, clases, mobiliario...) son mantenidos adecuadamente	1	2	3	4	5
15.	En mi instituto se reconoce a los profesores cuando realizan su trabajo de manera excepcional	1	2	3	4	5
16.	Enseñar me agota emocionalmente	1	2	3	4	5
17.	Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios , si no dejo de enseñar	1	2	3	4	5
18.	A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales	1	2	3	4	5

19.	Me siento alienado personalmente por mis compañeros	1	2	3	4	5
20.	No tengo claro cuáles son las funciones y responsabilidades de mi trabajo	1	2	3	4	5
21.	En lo fundamental, yo diría que estoy muy contento con mi trabajo	1	2	3	4	5
22.	Actualmente encuentro que mi vida es muy provechosa	1	2	3	4	5
23.	Me causa bastante estrés intentar completar informes y papeles a tiempo	1	2	3	4	5
24.	Cuando realmente necesito hablar a mi superior, el/ella está deseando escuchar	1	2	3	4	5
25.	A veces tengo que saltarme las reglas del instituto para llevar a cabo mis tareas	1	2	3	4	5
26.	Mi superior me convoca junto con otros compañeros a reuniones conjuntas para tomar decisiones y resolver problemas comunes	1	2	3	4	5
27.	Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día	1	2	3	4	5
28.	Siento que mis alumnos son “el enemigo”	1	2	3	4	5
29.	Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo	1	2	3	4	5
30.	Hay una diferencia en el modo en que mi superior piensa que se deberían hacer las cosas y cómo yo creo que deben hacerse	1	2	3	4	5
31.	Es muy estresante dar una buena educación en un ambiente de poco apoyo financiero	1	2	3	4	5

32.	Mi superior toma en consideración lo que digo	1	2	3	4	5
33.	Me preocupa beber demasiado alcohol	1	2	3	4	5
34.	Recibo información suficiente para llevar a cabo mi trabajo con efectividad	1	2	3	4	5
35.	Lo paso mal para atender las demandas en conflicto de estudiantes, padres, administradores y profesores	1	2	3	4	5
36.	Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente lo haría	1	2	3	4	5
37.	Mi superior siempre insiste en que resuelva mis propios problemas de trabajo, pero está disponible para aconsejarme si lo necesito	1	2	3	4	5
38.	Me produce una gran cantidad de estrés el cambio de normas, valores... profesionales	1	2	3	4	5
39.	Mi superior "da la cara" por la gente que trabajamos en el instituto	1	2	3	4	5
40.	En general, mi trabajo se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba	1	2	3	4	5
41.	Siento que tengo trabajo extra más allá de lo que debería esperarse normalmente de mi	1	2	3	4	5
42.	Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo	1	2	3	4	5
43.	Se me hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones	1	2	3	4	5

44.	Siento que me es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos	1	2	3	4	5
45.	Mi instituto reúne materiales suficientes para que los profesores sean efectivos	1	2	3	4	5
46.	Siento que realmente no les gusto a mis alumnos	1	2	3	4	5
47.	Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud	1	2	3	4	5
48.	Se me imponen obligaciones relacionadas con el instituto sin los recursos y materiales adecuados para cumplirlas	1	2	3	4	5
49.	Intentar impedir que mi trabajo sea demasiado rutinario y aburrido me causa mucho estrés	1	2	3	4	5
50.	Actualmente encuentro que disfruto mucho mi vida	1	2	3	4	5
51.	Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión	1	2	3	4	
52.	Cuando tengo conflictos con padres o alumnos, mi superior me da la clase de apoyo que necesito	1	2	3	4	5
53.	Mis compañeros y yo tenemos tiempo con regularidad durante las horas escolares para discutir temas relacionados con el trabajo	1	2	3	4	5
54.	Si un buen amigo/a me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo	1	2	3	4	5
55.	Tener que participar en actividades escolares fuera de las horas habituales de trabajo es muy estresante para mi	1	2	3	4	5
56.	Se me informa de las cosas importantes que ocurren en mi instituto	1	2	3	4	5
57.	Los criterios de funcionamiento para mi trabajo son	1	2	3	4	5

	demasiado altos					
58.	Es imposible tratar con los alumnos con una base personal e individual	1	2	3	4	5
59.	Puedo predecir lo que se esperará de mi trabajo mañana	1	2	3	4	5
60.	Encuentro muy estresante estar atento a los problemas y necesidades individuales del alumnado	1	2	3	4	5
61.	Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida	1	2	3	4	5
62.	Se me da demasiada responsabilidad sin la autoridad adecuada para cumplirla	1	2	3	4	5
63.	Siento que me es inútil hacer sugerencias sobre mi trabajo, porque las decisiones se toman a pesar de mis intentos para influir en ellas	1	2	3	4	5
64.	Me preocupa tomar demasiadas drogas	1	2	3	4	5
65.	Mi instituto ofrece incentivos para motivar a los estudiantes	1	2	3	4	5
66.	Tengo sentimientos de intranquilidad acerca de mi futuro profesional	1	2	3	4	5

Anexo IV

Cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, versión para trabajadores de la educación (CESQT-PE) retomado de Mercado y Gil (2012)

A continuación hay algunas afirmaciones en relación a su trabajo y sobre las consecuencias que se derivan de esa relación para usted como profesional y como persona. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación. Para responder rodee con un círculo la alternativa (el número) que más se ajusta a su situación:

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente:	A veces:	Frecuentemente	Muy
	algunas veces	algunas veces	:	frecuentemente:
	al año	al mes	algunas veces	todos los días
			por semana	

1) Mi trabajo me supone un reto estimulante.	0 1 2 3 4
2) No me apetece atender a algunos colaboradores.	0 1 2 3 4
3) Creo que muchos colaboradores son insoportables.	0 1 2 3 4
4) Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.	0 1 2 3 4
5) Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.	0 1 2 3 4
6) Creo que los familiares de los colaboradores son unos pesados.	0 1 2 3 4
7) Pienso que trato con indiferencia a algunos colaboradores.	0 1 2 3 4
8) Pienso que estoy saturado/a por el trabajo.	0 1 2 3 4
9) Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo.	0 1 2 3 4
10) Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.	0 1 2 3 4

11) Me apetece ser irónico/a con algunos colaboradores.	0 1 2 3 4
12) Me siento agobiado/a por el trabajo.	0 1 2 3 4
13) Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo.	0 1 2 3 4
14) Etiqueto o clasifico a los colaboradores según su comportamiento.	0 1 2 3 4
15) Mi trabajo me resulta gratificante.	0 1 2 3 4
16) Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.	0 1 2 3 4
17) Me siento cansado/a físicamente en el trabajo.	0 1 2 3 4
18) Me siento desgastado/a emocionalmente.	0 1 2 3 4
19) Me siento ilusionado/a por mi trabajo.	0 1 2 3 4
20) Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.	0 1 2 3 4