



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES**

CENTRO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

**“EI SINDROME DE DESGASTE PROFESIONAL (BURNOUT) EN DOCENTES
DE EDUCACIÓN BÁSICA SECUNDARIA EN LA CIUDAD DE
AGUASCALIENTES”**

Tesis que presenta:

ADRIANA MERCADO SALAS

Para optar al grado de:

MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

Tutora:

MTRA. MARÍA DE LOS DOLORES RAMÍREZ GORDILLO

AGUASCALIENTES, AGS., MAYO DE 2010



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE AGUASCALIENTES

DR. DANIEL GUTIÉRREZ CASTORENA
DECANO DEL CENTRO DE
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
P R E S E N T E

Hacemos de su conocimiento que **Adriana Mercado Salas**, egresada de la MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA ha presentado el documento final de su tesis de maestría titulada **“EI SINDROME DE DESGASTE PROFESIONAL (BURNOUT) EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA SECUNDARIA EN LA CIUDAD DE AGUASCALIENTES”**.

La Tesis incorpora los elementos teóricos y metodológicos que le permiten ser defendida en el examen de grado reglamentario, por ello se solicita que se proceda a los trámites correspondientes para la presentación del examen de grado de maestría.

ATENTAMENTE
“SE LUMEN PROFERRE”
Aguascalientes, Ags., a 18 de mayo de 2010

Mtra. María de los Dolores Ramírez Gordillo
TUTOR

Dra. Laura Elena Padilla González
LECTOR

Mtra. Ana Cecilia Macías Esparza
LECTOR

c.c.p. Archivo Maestría en Investigación Educativa
c.c.p. Interesado

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA

Debo comenzar diciendo que este proyecto comenzó como una invitación al estudio del síndrome de desgaste profesional, no como iniciativa propia, sin embargo, la fuerza y la pasión con la que se realizó la investigación hizo que el cariño, la dedicación y el interés en el SDP y en los profesores de secundaria fuera creciendo conforme pasaba el desarrollo de la tesis.

La realización de este trabajo fue posible por el apoyo económico del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), al cual agradezco profundamente, ya que de esta forma pude tener una dedicación completa para mi crecimiento profesional. De igual forma agradezco a la Universidad Autónoma de Aguascalientes por fomentar y ofrecer los espacios físicos e intelectuales para llevar a cabo estudios de gran calidad.

Esta investigación esta dedicada a todas las personas que confiaron y fomentaron en mí el gusto por el estudio, gracias por ser parte de mi vida. En primer lugar agradezco a Dios, por poner en vida a mi esposo David que tuvo que ceder gran parte de su tiempo para que yo cerrara esta etapa de mi formación y a mi pequeña Ileana por convertirse en el gran motivo de mi vida y me dio fuerza para terminar esta etapa.

A mis padres (Enrique y Raquel) y hermanos (Carlos, Raquel, Nancy, Cinthya y Rocío) que siempre han sido motivo de crecimiento personal y profesional, en los cuales siempre he encontrado el apoyo, el cariño y la alegría necesaria para seguir. A mi segunda familia (Sr. Magaña, Sra. Lucero y Ceci) que siempre ha estado dispuesta a darme la mano cuando lo he necesitado.

Profundamente agradezco a todos mis compañeros y amigos que hicieron que esta travesía fuera motivo de alegrías y sonrisas... gracias Tere y Francisco, pero en especial a Verónica que con pocas palabras y grandes acciones logró que encontrara en este camino a una gran amiga y colega, por los regaños y los consejos gracias.

A mi asesora por tener la paciencia y la comprensión, por ser ejemplo de profesionalismo y amistad, gracias Mtra. Lolis. A la Dra. Laura Padilla, gracias por convertirse en mi segunda asesora y ayudarnos (a la maestra Lolis y a mi) a ser mas organizadas. A la Mtra. Cecilia Macías, gracias por la dedicación a la lectura de este trabajo y por retroalimentarlo tan atinadamente.

A todos los profesores que durante estos dos años nos mostraron el mundo de la investigación, pero que también nos dieron el aliento y las armas para ejercer nuestra vocación.

Por último a todos aquellos que no mencione, pero que saben que dentro de mi corazón existe un infinito agradecimiento por la confianza y el apoyo que me ofrecieron.

A David e Ileana, gracias por su paciencia, los amo...

RESUMEN

INTRODUCCIÓN. El estudio de las constantes tensiones a las que se encuentran expuestos los profesores no es nuevo, una línea de estos estudios se ha realizado a partir de desarrollos teóricos de lo que se ha denominado el “Síndrome de desgaste profesional (SDP en adelante)”, Burnout en inglés. El SDP esta constituido por cuatro dimensiones como resultado de un estrés crónico laboral, las cuales son: la ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa. El estrés crónico laboral se ha dividido en seis áreas, las cuales cuando existe una ruptura en ellas comienzan a generarlo. Estas áreas son: carga de trabajo, control, sentido de comunidad, recompensas, valores e imparcialidad. El presente trabajo se desarrolla dentro del ámbito educativo con profesores de educación básica secundaria en la ciudad de Aguascalientes, ya que en este grupo social están presentes constantes tensiones, por lo que es posible que entre este grupo de docentes se pueda presentar el SDP.

OBJETIVO. Identificar la presencia y proporción del SDP en los profesores de nivel básico secundaria de la ciudad de Aguascalientes. Asimismo, identificar en qué dimensión se presenta más el síndrome. Se pretende también identificar si existe relación entre la percepción que tiene el profesor del ambiente organizacional de su escuela, las variables sociodemográficas del mismo y el nivel de desgaste que presenta.

METODOLOGÍA. Se realizó un estudio tipo encuesta a una muestra de docentes de secundaria de la ciudad de Aguascalientes, Ags. La población serán los profesores de educación básica secundaria en la ciudad de Aguascalientes. Según los registros del Instituto de Educación de Aguascalientes en el ciclo 2007-2008 al inicio de clases se contaba con una plantilla de 3234 profesores. Se utilizó el instrumento CESQT-PE, cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo o SDP, así como el Areas of Work life AWL que mide características específicas de las organizaciones desde la perspectiva del informante. A partir del instrumento AWL en inglés se analizó y se realizaron comparaciones de diferentes traducciones realizadas en lengua hispana, con lo cual se llegó a una primera versión del instrumento a utilizar.

RESULTADOS. Los resultados parciales de la investigación en curso, muestran un panorama de la prevalencia del SDP en los docentes de educación secundaria de la ciudad de Aguascalientes. Si bien la presencia del SDP es bajo (2.8%), la prevalencia en los profesores de la sintomatología en el caso del desgaste psíquico (dimensión del SDP) de 28.6% es un indicio de que algo en el entorno laboral de los profesores no se encuentra bien, lo cual está alterando o tensionando a este grupo de profesionales, los cuales pueden comenzar a presentar niveles mas altos en su sintomatología hasta desembocar en el SDP, lo cual debe ser prevenido desde este momento. Lo anterior teniendo como antecedente estudios en otros países donde se ha demostrado que el síndrome posee un grado de contagio entre los individuos que interactúan en las organizaciones (Maslach & Leiter, 1997, Gil-Monte, 2006).

CONTENIDO	PÁG.
Índice de cuadros, gráficas y tablas	i
Introducción	v
Capítulo I. Planteamiento del problema	
1. <i>Problema de investigación: justificación y antecedentes teóricos</i>	1
2. <i>Preguntas y objetivos</i>	7
Capítulo II.	
Primera parte. Marco referencial: El Síndrome de Desgaste Profesional	
1. <i>Delimitación conceptual</i>	10
2. <i>Perspectivas del estudio</i>	13
2.1 <i>Perspectiva sociológica</i>	14
2.2 <i>Perspectiva psicológica</i>	16
2.3 <i>Perspectiva psicosocial</i>	17
2.4 <i>Perspectiva organizacional</i>	20
3. <i>Desde la Perspectiva Psicosocial y Organizacional</i>	25
3.1 <i>Síntomas y consecuencias</i>	25
3.2 <i>Facilitadores y desencadenantes</i>	29
4. <i>Modelos del proceso de desarrollo</i>	39
Segunda parte. Marco contextual	
5. <i>Educación Básica</i>	43
5.1 <i>Desarrollo de la educación secundaria</i>	43
5.1.1 <i>La educación secundaria de Aguascalientes en cifras.</i>	45
5.2 <i>Diferencias entre las modalidades de secundaria</i>	47
6. <i>Hallazgos sobre el contexto de las secundarias a través de las investigaciones</i>	49
Capítulo III. Metodología	
1. <i>Características del Estudio</i>	55
1.1. <i>Población y muestra</i>	55
1.2. <i>Variabes e hipótesis</i>	56
1.3. <i>Instrumentos</i>	58
1.4. <i>Trabajo de campo</i>	63

Capítulo IV. Resultados y discusión

Primera parte. Análisis descriptivo univariado

1.	<i>Perfil del grupo encuestado</i>	66
2.	<i>Índices de Prevalencia del Desgaste Profesional y sus escalas</i>	71
3.	<i>Percepción del ambiente organizacional</i>	73
3.1.	<i>Ambiente laboral</i>	73
3.2	<i>Procesos de dirección</i>	79
3.3	<i>Percepción del cambio</i>	82
4.	<i>Enfermedades físicas</i>	83

Segunda parte. Análisis descriptivo bivariado

5.	<i>El SDP relacionado con otras variables</i>	84
5.1.	<i>Variables sociodemográficas</i>	84
5.2.	<i>Variables sociolaborales</i>	91
5.3	<i>Variables del ambiente organizacional</i>	98
5.4	<i>Enfermedades físicas</i>	109

Conclusiones y recomendaciones	vii
---------------------------------------	-----

Anexos	Xii
---------------	-----

Bibliografía	xxv
---------------------	-----

Índice de cuadros

Cuadro 2.1. Modelo final de Desgaste para maestros de educación secundaria en Canadá	42
---	----

Índice de gráficas

Grafica 4.1. Percepción acerca de la carga de trabajo	74
Grafica 4.2. Percepción acerca del control que se tiene sobre el trabajo	75
Grafica 4.3. Percepción acerca de las recompensas en el trabajo	76
Grafica 4.4. Percepción acerca del sentido de comunidad	77
Grafica 4.5. Percepción acerca de la imparcialidad en el trato	78
Grafica 4.6. Percepción acerca de los valores	79
Grafica 4.7. Percepción acerca de la supervisión	80
Grafica 4.8. Percepción acerca de la comunicación	80
Grafica 4.9. Percepción acerca del desarrollo de habilidades	81
Grafica 4.10. Percepción acerca de la cohesión de grupo	81
Grafica 4.1. Tendencias de niveles altos de SDP con relación a las categorías de edad	87

Índice de tablas

Tabla 2.1. Variables sociodemográficas como facilitadores del SDP	30
Tabla 2.2. Variables sociolaborales como desencadenantes del SDP	37
Tabla 2.3. Incremento de la matrícula en educación primaria, secundaria, media superior y Nacional en el Sistema educativo	44
Tabla 2.4. Sistema Nacional de Educación, México. Matrícula, docentes y escuelas. (Ciclo escolar 2006 – Incremento 2000-2006)	45
Tabla 2.5. Concentrado histórico de servicios de educación secundaria por ciclo escolar.	46
Tabla 2.6. Servicios de la educación secundaria por estado y municipio. (Por cualquier sostenimiento y administrados directamente por el IEA)	46

Tabla 2.7. Diferencias entre modalidades de educación secundaria	48
Tabla 2.8. Servicios de la educación secundaria por modalidad y sostenimiento. Aguascalientes	49
Tabla 3.1. Variable dependiente: Síndrome de Desgaste Profesional	57
Tabla 3.2. Variables sociodemográficas como facilitadores del SDP	57
Tabla 3.3. Variables sociolaborales como desencadenantes del SDP	57
Tabla 3.4. Áreas laborales y procesos de dirección como desencadenantes del SDP	58
Tabla 3.5. Principales instrumentos de evaluación del SDP (<i>Burnout</i>)	59
Tabla 3.6. Recuperación de cuestionarios con base a la muestra	65
Tabla 4.1. Porcentajes por variables sociodemográficas	69
Tabla 4.2. Porcentajes por variables sociolaborales	70
Tabla 4.3. Índices de SDP y dimensiones	72
Tabla 4.4. Otros casos de SDP	73
Tabla 4.5. Porcentajes del grupo encuestado según la percepción del cambio en sus instituciones de trabajo	82
Tabla 4.6. Porcentajes del grupo encuestado según la frecuencia en la que presentan enfermedades físicas	83
Tabla 4.7. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el sexo	85
Tabla 4.8. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la edad	86
Tabla 4.9. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el estado civil	88
Tabla 4.10. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el número de dependientes económicos	89
Tabla 4.11. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la realización de actividades domésticas	89

Tabla 4.12. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la escuela de egreso de formación inicial	90
Tabla 4.13. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el último grado de estudios	91
Tabla 4.14. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el tipo de régimen del centro de trabajo	91
Tabla 4.15. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el número de instituciones en las que labora el profesor	92
Tabla 4.16. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el número de horas que labora a la semana	93
Tabla 4.17. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el número de grupos que atiende a la semana	93
Tabla 4.18. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la antigüedad en la profesión docente	94
Tabla 4.19. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la antigüedad en la institución actual	95
Tabla 4.20. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el tipo de contrato	96
Tabla 4.21. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con los grados escolares atendidos	96
Tabla 4.22. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el promedio de alumnos por grupo	97
Tabla 4.23. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la realización de otra actividad remunerada	97
Tabla 4.24. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la carga de trabajo	98

Tabla 4.25. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el control sobre el trabajo	99
Tabla 4.26. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con las recompensas en el trabajo	100
Tabla 4.27. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el sentido de comunidad en el trabajo	100
Tabla 4.28. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la imparcialidad en el trato	101
Tabla 4.29. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con los valores en la institución	101
Tabla 4.30. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la supervisión	102
Tabla 4.31. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la comunicación	102
Tabla 4.32. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el desarrollo de habilidades	103
Tabla 4.33. Porcentajes de profesores con nivel alto de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la cohesión de grupo	103
Tabla 4.34. Grupos con mayor porcentaje de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y sus dimensiones según la percepción en cada subescala de cambio	104
Tabla 4.35. Cuadro resumen. Relaciones significativas del SDP o sus dimensiones con las variables independientes	106
Tabla 4.36. Relaciones entre el SDP y sus dimensiones y la presencia de alguna enfermedad física	109

Introducción

El estudio del Síndrome de Desgaste Profesional ha comenzado a tener mayor importancia en el contexto mexicano, ya que se ha detectado en otros países que la presencia de esta enfermedad está vinculada con el deterioro de la calidad y el ausentismo de los trabajadores a sus labores diarias, entre otras cosas.

En nuestro país, los últimos años han sido cruciales para la consolidación de un grupo de estudiosos sobre el tema del Desgaste Profesional en diferentes profesiones entre las que se encuentran los docentes. Sin embargo, las investigaciones del síndrome en particular en el contexto de maestros de secundaria en la ciudad de Aguascalientes son nulas, por lo cual en esta investigación se consideró importante comenzar el estudio de la prevalencia de este síndrome en el grupo de docentes de nivel de secundaria.

Luego de la búsqueda de información bibliográfica, se determinó la perspectiva a usar en este estudio así como los instrumentos a utilizar, con lo anterior se comenzó a dar forma y a desarrollar la investigación que ahora se presenta. Este proyecto constituye un acercamiento cuantitativo al Síndrome de Desgaste Profesional en los profesores de educación secundaria de la ciudad de Aguascalientes. El documento consta de cuatro grandes apartados, los cuales han sido trabajados durante más de dos años de trabajo.

El primer capítulo muestra de manera sintética algunos antecedentes y tensiones a las que los docentes se encuentran expuestos y por lo cual es importante realizar una detección del Síndrome en este grupo profesional. De igual forma se dan a conocer las preguntas y objetivos que guiaron la investigación.

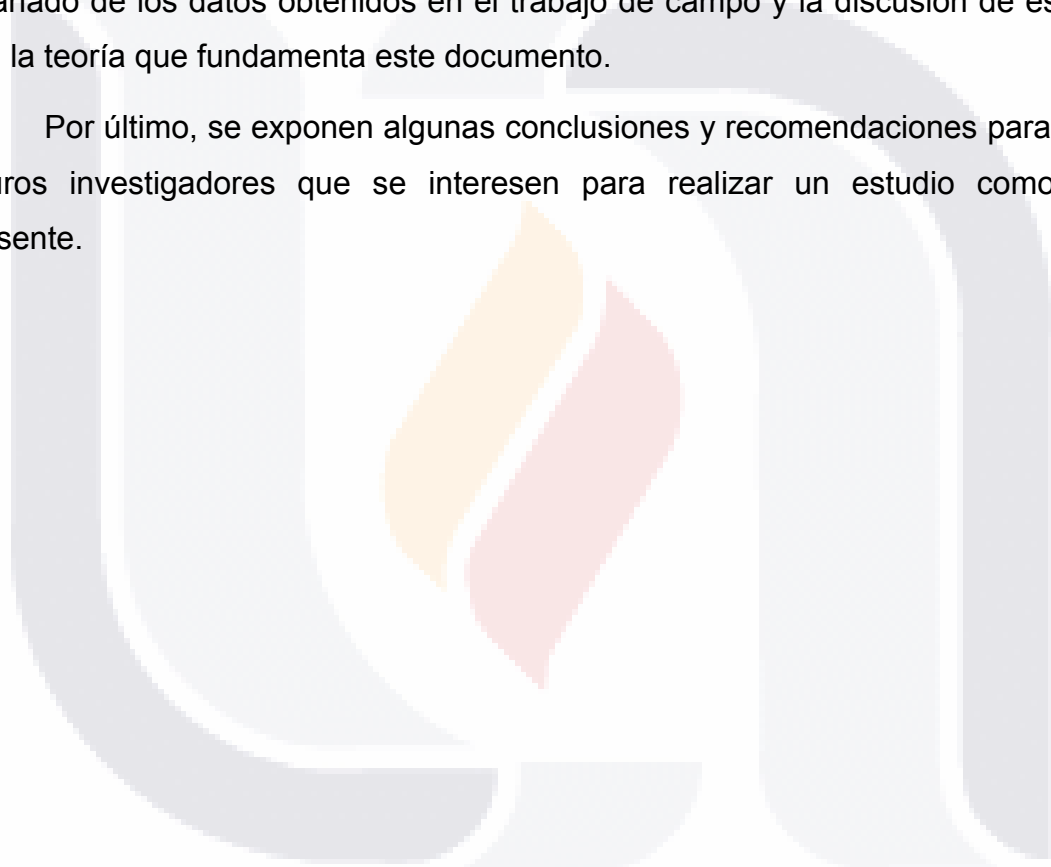
El segundo capítulo presenta el marco referencial en el que está sustentada la teoría del Síndrome de Desgaste Profesional, así como las perspectivas de estudio por las cuales se ha abordado esta problemática. Una segunda parte de este capítulo, da a conocer un marco contextual sobre la

educación secundaria en México, en especial en Aguascalientes, ofreciendo cifras sobre los maestros en el nivel secundaria.

El tercer capítulo muestra la metodología que se determinó para la investigación, da cuenta de los alcances que se pretendían lograr, las variables utilizadas, los instrumentos, así como el proceso que se llevó a cabo para la recogida de la información necesaria para el proyecto.

Finalmente, el cuarto capítulo presenta el análisis descriptivo univariado y bivariado de los datos obtenidos en el trabajo de campo y la discusión de estos con la teoría que fundamenta este documento.

Por último, se exponen algunas conclusiones y recomendaciones para los futuros investigadores que se interesen para realizar un estudio como el presente.



Capítulo I. Planteamiento del problema

1. Problema de investigación: justificación y antecedentes teóricos

La profesión del docente (también llamado maestro o profesor) de educación básica ha estado sujeta, a través de diferentes épocas, a constantes cambios en la manera como la sociedad entiende el papel que ésta debe jugar. Esta situación genera constantes tensiones en su labor diaria de trabajo. En la actualidad la función de los profesores requiere un sin fin de conocimientos y la elaboración de una gran cantidad de actividades, las cuales no sólo se llevan a cabo en el aula y en el horario de trabajo, sino que muchas de ellas se deben realizar fuera de la institución.

Las problemáticas que dichos cambios han traído a la profesión docente, han sido consideradas en diferentes investigaciones para su estudio, ya que las consecuencias de dichas situaciones han presentado resultados negativos en la calidad de la profesión. Algunos estudios se han enfocado al estrés presentado por estos profesionales, así como a las estrategias de afrontamiento utilizadas por ellos para superar dichos cambios y por ende dichos estresores laborales. Otras temáticas de estudio han considerado la satisfacción, la tensión y el malestar docente como puntos de partida para investigaciones con profesores (Guerrero & Vicente, 2001).

El estudio de las tensiones a las que se encuentran sometidos los profesores no es nuevo; ha sido estudiado a lo largo de varios años, en diferentes países y contextos. En España, por ejemplo, se han realizado varios estudios acerca del malestar docente, Esteve (1994), ha realizado investigaciones sobre la docencia y el estrés o tensiones a las que se encuentran expuestos los profesores. Asimismo sus libros han sido enfocados a los cambios de la profesión docente y las repercusiones que esto tiene en su salud.

Esteve y colaboradores (1995) han puesto gran énfasis en los cambios en la percepción de los padres hacia el trabajo de los profesores y hacia la educación. Anteriormente los padres creían que sus hijos tenían un futuro

asegurado si terminaban sus estudios, pero esto cambió por la masificación de las profesiones incluyendo a la profesión docente. Esta masificación ha modificado la forma de pensar en que los padres de familia afrontan una realidad muy diferente a las expectativas que tenían hacia los estudios de sus hijos, ya que cuando estos terminan sus estudios se enfrentaban a la poca disponibilidad de trabajo e incluso trabajos no relacionados con su formación.

Además de estas tensiones y problemáticas, la función del docente lleva consigo las exigencias no sólo de la enseñanza sino también de la atención a las características personales de los alumnos. Estas características pueden ser psicológicas, psicosociales y sociológicas. El docente, según los padres de familia (Esteve et al., 1995) es el responsable directo ante la sociedad y el sistema educativo, del desempeño y la calidad de los alumnos.

Las expectativas y exigencias contradictorias que tienen los padres de familia y que incluso imponen las mismas autoridades educativas son fuentes de tensión en la profesión docente (Esteve et al., 1995).

Según García (1986), algunas de las exigencias a las que el profesorado está expuesto provocan una tensión constante ya que son incompatibles entre sí. Por ejemplo se le pide: 1) ejercer como agente de transmisión y mantenimiento social y al mismo tiempo como agente de renovación y cambio social; 2) otorgar o buscar la igualdad de oportunidades a sus alumnos cuando por lo general su alumnado pertenece a diferentes clases sociales; 3) ser afectuoso y comunicativo y a la vez debe mantener disciplina en el aula; 4) prestar atención a todos los alumnos de la clase y al mismo tiempo dar enseñanza individualizada dependiendo de las características de cada uno de ellos; 5) ocuparse de las actividades docentes y de crear la relación entre las familias y el docente; 6) encargarse de cuestiones didácticas, burocráticas y de administración; 7) tener relación permanente con el alumno y comportarse de acuerdo con la institución escolar tradicional; 8) tener cambios continuos y renovación de programas cuando sus recursos son limitados y su apoyo también y, 9) y por último, el profesor se enfrenta a cambios que ocurren dentro de la

sociedad y debe mantener las exigencias educativas y de disciplina en aumento, sin embargo, carece de recursos y posibilidades de renovación (p.409).

La presión a la que está sometido el profesor tiene consecuencias sociales, escolares y personales. Estas consecuencias pueden generar en él diferentes respuestas y efectos permanentes que inciden en su personalidad y por ende en el resultado de las condiciones psicológicas y sociales con las que ejerce su profesión.

El profesor puede manifestar, entre otras cosas, ansiedad, estrés, baja autoestima, abstencionismo, abandono y deterioro del trabajo, relaciones personales superficiales, incomunicación, soledad, trastornos psicopatológicos, agresividad verbal o física, desaliento, depreciación del Yo, y autculpa ante la incapacidad para tener éxito en la enseñanza, (Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli & Enzmann, 1998). Prat (en Guerrero & Vicente, 2001) asegura que 60% de los profesores sufren fuertes tensiones nerviosas frente a 5% de otro tipo de trabajadores (p. 14).

De lo anterior se desprende otra línea de estudio ante la problemática de las tensiones en los docentes y sus consecuencias: el “Síndrome de Desgaste Profesional” (*Burnout* en inglés).

Los trabajos realizados en países de habla hispana como Argentina, España, Colombia, Brasil entre otros, no han logrado establecer un consenso para acordar el término que debe utilizarse para dicho fenómeno. Existen diferentes vocablos que se utilizan, tales como síndrome de desgaste emocional (Magaña, 2007), síndrome de quemarse por el trabajo (Gil-Monte & Peiró, 1997) o síndrome de desgaste profesional (Ramírez & Padilla, 2008), entre otros. En el transcurso de esta investigación se utilizará el término de Síndrome de Desgaste Profesional (SDP en adelante).

Según Álvarez y Fernández (en Guerrero & Vicente, 2001) el síndrome de desgaste profesional es una disfunción psicológica que aparece de manera común en profesiones cuya labor se realiza en relación directa con personas. Rodríguez-Marín (en Guerrero & Vicente, 2001) coincide al señalar que el

problema mencionado es un proceso que se deriva de fuentes crónicas de estrés que se desarrollan en profesiones en las que existe la relación profesional-usuario o profesional-organización.

El SDP ha sido estudiado desde diferentes perspectivas, entre las que se encuentran la psicológica y la sociológica. Dentro de la perspectiva psicológica se pueden identificar tres enfoques: el clínico, el psicosocial y el organizacional.

Los primeros estudios se realizaron a partir de la psicología clínica, en Estados Unidos de América a principio de los años setenta con Freudenberg (1981), a quien se considera como uno de los pioneros.

Desde la perspectiva psicosocial, Cristina Maslach, investigadora en este campo estaba interesada en particular en el estudio de estrategias cognitivas tales como: la indiferencia y la deshumanización como autodefensa (en Maslach & Leiter, 1997), identificó que dichas propiedades o características coincidían en diferentes profesiones. Ese conjunto de características correspondían al resultado de un estrés emocional crónico, al cual llamó "burn out", cuyos rasgos principales detectados eran: un agotamiento físico o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en relación con los demás y un sentido de inadecuación al puesto de trabajo y a las tareas que debían desarrollar los profesionales.

Con el transcurso del tiempo y del desarrollo de las investigaciones de este fenómeno, la definición de Maslach y Jackson hecha en 1981 (en Maslach, 2003) ha sido la más utilizada por los investigadores y estudiosos del tema. Sin embargo, en recientes años han sido desarrollados diferentes conceptos e instrumentos derivados de lo propuesto por Maslach. Un estudioso del SDP enfocado al estudio y del fenómeno es el Dr. Gil-Monte, quién llama a esta enfermedad "Síndrome de quemarse por el trabajo" (en Gil-Monte & Olivares, 2007). La definición hecha por este autor es la empleada en la presente investigación. Para Gil-Monte (en Gil-Monte & Olivares, 2007), el SDP es una respuesta al estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional que se presenta en profesionales prestadores de servicios y aparece cuando las estrategias de afrontamiento no son suficientes o fallan.

Esta definición actualmente ha adquirido importancia y a partir de ella el autor reelabora las dimensiones dadas por Maslach, aunque tres de ellas son muy similares. Las dimensiones que componen el SDP propuestas por Gil-Monte son: la ilusión por el trabajo, el desgaste psíquico y la indolencia. Además, este autor aumenta una cuarta dimensión, la culpa, la cual considera como derivada del SDP, pero reconoce que no todos los individuos la desarrollan.

Desde la perspectiva organizacional el síndrome es visto como el resultado de un estrés crónico, causado por factores sociales, organizacionales, interpersonales e individuales (Gil-Monte & Peiró, 1997). Desde esta perspectiva se han tratado de determinar las características de las instituciones en las cuales los empleados llegan a presentar SDP. Maslach y Leiter (1997), han identificado seis aspectos de la vida de trabajo que pueden estar relacionadas con la presencia del desgaste en el trabajador: sobrecarga de trabajo, falta de control en decisiones, falta de recompensas, ausencia de sentido de comunidad, imparcialidad en el trato y conflictos de los valores del individuo y los que propone y se viven en la empresa (p. 110).

Las áreas anteriores, son para el sujeto características de su trabajo cotidiano, sin embargo, en la vida laboral pueden determinar la presencia del desgaste. El individuo trata de llevar a cabo su trabajo lo mejor posible con compromiso y responsabilidad, pero al momento que se vuelven imposibles de sobrellevar desembocan en el SDP. La cantidad de trabajo que realiza el individuo, la posibilidad de tomar decisiones en su trabajo, el reconocimiento que recibe, tanto financiero como social, el aislamiento o trabajo en comunidad, la confianza, apertura y respeto, así como los valores que promueve la institución son puntos importantes para la salud laboral de las organizaciones.

La comunicación de los individuos, la supervisión oportuna y comprometida, el apoyo para la superación laboral favoreciendo el desarrollo de habilidades y la cohesión de los grupos, son procesos que según Maslach y Leiter (1997) corresponden a la manera como se ejerce la dirección en las

organizaciones, los cuales son importantes para que el individuo se sienta o no parte de la organización, con cierto nivel de importancia. Sin embargo cuando estos procesos no son cuidados por las organizaciones pueden llevar al individuo a sentirse desgastados.

En la actualidad se cuenta con una gran cantidad de investigaciones a nivel internacional (Vandenberghe & Huberman, 2006). En México, los estudios desarrollados sobre este tema han ido surgiendo en los últimos años, tanto en el sector salud como el sector educativo:

En el sector salud se identificaron los siguientes trabajos: Martínez y López (2005) *Características del Síndrome de Burnout en un grupo de enfermeras mexicanas*; Cabrera (2005) *Burnout Syndrome among Mexican Hospital Nursery Staff*, Palmer, Gómez, Cabrera, Prince y Searcy (2005) *Prevalencia del Síndrome de agotamiento profesional en médicos anesthesiólogos de la ciudad de Mexicali.*; y *Estudio exploratorio acerca del nivel del Síndrome de deterioro (Burnout) en un grupo de psicólogos clínicos.*

En el sector educativo se identificaron los siguientes artículos: Guerrero y Rubio (2005) *Estrategias de prevención e intervención del "Burnout" en el ámbito educativo*; Grajales (2001a) *El agotamiento emocional en los profesores de Nuevo León, México: un estudio de géneros*; Grajales (2001b) *Estudio de la validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión española en una población de profesionales mexicanos*; Ramírez y Padilla (2008) *El desgaste profesional en los académicos de la UAA.*

El trabajo aquí desarrollado se ubicó dentro del ámbito educativo con profesores de educación básica secundaria en la ciudad de Aguascalientes, ya que en este grupo social, están presentes las constantes tensiones antes mencionadas a las que se encuentra expuesto un profesor, por lo que es posible que entre estos docentes se pueda presentar el síndrome de desgaste profesional.

Debe observarse que la pretensión de este trabajo es alertar sobre la presencia y características del desgaste con lo cual se espera informar a las

autoridades correspondientes y sugerir acciones que conduzcan a mejorar la salud organizacional y por ende la de los maestros de este sector, lo cual redundaría en un mejor servicio educativo.

Las enfermedades psicosociales hoy en día (dentro de las cuales se encuentra el SDP), son reflejo de las relaciones generadas en el ambiente laboral de los individuos, por lo cual es de suma importancia reconocer y ubicar los casos de Síndrome de Desgaste Profesional que se presentan en los profesores, ya que algunas de las consecuencias del SDP entre los integrantes de un grupo de trabajo son el deterioro de la calidad de servicio que se presta, además de conductas no deseadas en los empleados, como: ausentismo, falta de motivación hacia su labor, insomnio, entre otras.

La investigación se llevó a cabo con la combinación de la perspectiva organizacional y psicosocial en el ámbito de educación básica secundaria, considerando que la presencia de este síndrome en los individuos de una organización tiene un carácter contagioso a través de mecanismos de modelado o aprendizaje por observación durante los procesos de socialización laboral (Edelwich y Brodsky, en Gil-Monte & Peiró, 1997).

Por lo cual en primera instancia se deberá conocer si existe o no el SDP y el nivel en que se presenta. Además de explorar que variables sociodemográficas, sociolaborales y laborales se encuentran relacionadas con la presencia del desgaste profesional. Por lo anterior se considera importante partir de algunas preguntas para desarrollar la investigación presente, las cuales son:

1. ¿En el grupo de docentes de secundaria en la ciudad de Aguascalientes existen casos de profesores que presenten Desgaste Profesional?
2. ¿En qué proporción se presenta este desgaste?
3. Según el CESQT-PE, ¿en qué dimensión se presenta más?

4. ¿Existe relación entre la percepción del profesor acerca de las áreas laborales de la institución y la presencia del síndrome de *Desgaste Profesional* en los docentes?
5. ¿Existe relación entre las variables sociodemográficas de los profesores y la presencia del síndrome de *Desgaste Profesional*?
6. ¿Existe relación entre las variables sociolaborales de los profesores y la presencia del Síndrome de *Desgaste Profesional*?

Derivados de las preguntas anteriores se plantean los siguientes objetivos:

1. Determinar la presencia del síndrome de *Desgaste Profesional* en los profesores de nivel secundaria de la ciudad de Aguascalientes.
2. Identificar la proporción en que se presenta este síndrome.
3. Según el CESQT-PE, identificar en qué dimensión se presenta más el síndrome de *Desgaste Profesional*.
4. Identificar si existe relación entre las áreas laborales de las instituciones desde la percepción de los profesores y la presencia del síndrome en los profesores de nivel secundaria de la ciudad de Aguascalientes.
5. Identificar si existe relación entre variables sociodemográficas y el síndrome de *Desgaste Profesional*.
6. Identificar si existe relación entre variables sociolaborales y el síndrome de *Desgaste Profesional*.

Capítulo II

Primera parte. Marco referencial. El Síndrome de Desgaste Profesional

El estudio del Síndrome de Desgaste Profesional comenzó a ser desarrollado en Estados Unidos a partir de la aparición de investigaciones sobre el fenómeno en la década de los setenta. Los trabajos realizados en países de habla hispana como en Argentina, España, Colombia, Brasil entre otros, no han logrado establecer un consenso para acordar el término que debe utilizarse para dicho fenómeno. Sin embargo, existen diferentes vocablos que se utilizan: Desgaste Emocional (Magaña, 2007), Síndrome de quemarse por el trabajo (Gil-Monte & Peiró, 1997) o Desgaste Profesional (Ramírez & Padilla, 2008), entre otros.

La dificultad para determinar cuál término es el adecuado en el habla hispana comenzó con la traducción literal de “*Burnout*”, ya que específicamente en el contexto mexicano este concepto se traduciría como “quemadura” o profesionales quemados.

En México, el término “quemado” tiene una connotación diferente a la utilizada por los estudiosos del tema, pues aquí, hace alusión a las personas que han sido encontradas o expuestas a situaciones inapropiadas. La palabra *quemado* casi siempre tiene una connotación moral, por ejemplo: un político se quemó con un video que lo muestra recibiendo soborno para obtener algún privilegio o permiso no legal, o una mujer *está quemada* con cierto grupo social por dedicarse a actividades de sexo servicio, entre otras. En cambio, en la teoría del SDP el término es utilizado para hacer alusión a la persona que se encuentra en una situación crítica, en la cual la continua exposición a presiones en su trabajo le impide un desempeño adecuado de sus actividades. Por todo lo anterior en la investigación presente se utilizarán los términos “Síndrome de Desgaste Profesional” o “profesor desgastado” como sinónimo del término “*Burnout*.”

El interés por el estudio de este problema ha ido aumentando a partir de las constantes situaciones de tensión que actualmente se presentan, tanto en la

vida diaria como en el trabajo. Las continuas exigencias de los empleos, las horas que se invierten en ellos y la vida sedentaria que existe, llevan a los individuos a tratar con diferentes enfermedades como consecuencia de su estilo de vida laboral. Una de estas consecuencias puede ser que la persona presente los síntomas del fenómeno mencionado.

1. Delimitación conceptual

En 1974, el término *Burnout* fue acuñado en primer lugar por Herbert Freudenberger (1981), quien mostró gran interés al observar el agotamiento físico y mental que experimentaban tanto él como sus compañeros de trabajo en una clínica psiquiátrica. Otra pionera en el estudio del Síndrome de Desgaste Profesional fue la doctora Cristina Maslach (1982), quien trabajó paralelamente a Freudenberger sin saber que había denominado de la misma forma al mismo fenómeno. El término fue tomado por la forma en que coloquialmente se nombraba en Estados Unidos a las personas que padecían abuso crónico de alguna droga y también era usado por los abogados para referirse a manifestaciones similares al fenómeno investigado en ambientes de pobreza.

Freudenberger (1981), comenzó a experimentar una sensación de agotamiento en el trabajo que se reflejaba en su labor y en su vida familiar. Comenzó a observar que sus compañeros y él mismo presentaban un agotamiento gradual y pérdida de motivación y compromiso hacia su trabajo. Este psicólogo comenzó a grabarse para determinar las características de su estado, y así, poder compararlas con características presentadas por sus colegas y compañeros de trabajo. Este proceso se daba a través de los años y estaba acompañado por una variedad de síntomas físicos y mentales (síntomas presentados en su experiencia personal), con un peculiar estado mental de agotamiento.

La consolidación del concepto "*Burnout*" se logró hasta que Maslach (2003) y su equipo lo definieron en el año 1974, determinando así las tres dimensiones por las cuales hasta ese momento se creía que estaba compuesto el síndrome: agotamiento emocional, despersonalización, y reducción del logro

personal que puede ocurrir entre los individuos que realizan trabajo con personas de cualquier tipo (p.2). Así este síndrome se define como el resultado de un estrés crónico cuyos rasgos principales son: un agotamiento físico y/o psicológico, actitud fría y despersonalizada en relación con los demás y un sentido de inadecuación al puesto de trabajo y a las tareas que desarrollan los profesionales.

Los estudios sobre el SDP comenzaron a realizarse, y con estos aparecieron diferentes conceptos del mismo. Sin embargo, las definiciones que comenzaron a elaborarse tenían una característica común; el síndrome se gestaba por la exposición a fuentes de tensión en el área de trabajo. Así, Cherniss (1980, en Guerrero & Vicente, 2001) identificó que el desgaste era una forma en que los trabajadores defensivamente se enfrentaban a los cambios que surgían, causados por la exposición a prolongadas tensiones en el trabajo. Estas tensiones provocaban en el individuo sentimientos de tensión, irritabilidad y fatiga, causando la separación de sí mismo y sus compañeros, volviéndose apático, cínico y rígido.

Otra definición del SDP fue formulada por Edelwich & Brodsky en 1980 (en Gil-Monte & Peiró 1997). Para ellos el síndrome se manifestaba como una pérdida progresiva del idealismo, la energía y los objetivos deseados en los profesionales de ayuda. Este síndrome se presentaba como consecuencia de las condiciones en las que se encontraban en su trabajo.

Para el mismo año (1980), Freudenberger junto a Richelson (en Guerrero & Vicente, 2001) determinaron que el agotamiento se presentaba cuando el individuo terminaba con sus recursos físicos y mentales por tratar de alcanzar expectativas de trabajo poco realistas. Para ellos, los individuos que estaban más comprometidos con su trabajo, ya fuera por valores impuestos por la sociedad o por ellos mismos, llegaban a manifestar tal síndrome.

Desde este punto de vista, los individuos más comprometidos funcionaban con niveles de rendimiento adecuados por gran tiempo, pero llevaban arrastrando disfunciones relacionadas con su trabajo, de las cuales no

podían recuperarse sin una reordenación del medio ambiente, o sin ayuda externa (Brill, 1984 en Schaufeli, Maslach, & Marek, 1993).

En 1987, Dworkin (en LeCompte & Dworkin, 1991) presentó otra definición del SDP. Para el autor éste es una forma de enajenación específica, caracterizada por el sentimiento de que el trabajo no tiene ningún significado, que la persona es impotente para efectuar cambios que puedan hacer del trabajo una actividad más significativa.

La creencia de las personas que presentan este síndrome está en su mayoría relacionada con la ineficiencia de las normas y ajustes de las organizaciones, lo cual ocasiona que la persona se sienta aislada en la organización y que no tenga relación con sus colegas y clientes.

El desarrollo gradual del SDP es inadvertido por muchos individuos que lo padecen por lo cual su sintomatología puede confundirse con muchas otras enfermedades, hasta que llega el punto en que el individuo presenta las dimensiones radicales del síndrome (Pines y Aronson, 1988; Schaufeli y Enzmann, 1998; Álvarez y Fernández, 1991. en Gil Monte & Peiró, 1997).

En el transcurso del tiempo y del desarrollo de las investigaciones de este fenómeno, la definición de Maslach y Jackson hecha en 1981 (en Maslach, 2003) ha sido la más utilizada por los investigadores y estudiosos del tema. Sin embargo, en recientes años han sido desarrollados diferentes conceptos e investigaciones derivadas de los conceptos propuestos por Maslach. Un estudioso del SDP enfocado a la detección y desarrollo del fenómeno es el Dr. Pedro Gil-Monte, el cual llama a este fenómeno “Síndrome de quemarse por el trabajo” (en Olivares & Gil-Monte, 2007). La definición hecha por este autor será la empleada en la presente investigación, en donde para Gil-Monte (en Olivares & Gil-Monte, 2007), el SDP es una respuesta al estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional que se presenta en profesionales prestadores de servicios y aparece cuando las estrategias de afrontamiento no son suficientes o fallan.

2. *Perspectivas del estudio*

Las perspectivas que han atendido al estudio del Síndrome de Desgaste Profesional han sido varias; las primeras aportaciones han provenido de la psicología (Guerrero & Vicente, 2001), dentro de la cual se ha estudiado a través de tres de sus ramas: la clínica, la psicosocial y la organizacional.

Aunque la psicología ha sido la más utilizada en las investigaciones de este fenómeno, también existen otras perspectivas que se han ido desarrollando para tratar de explicar el síndrome presentado por los empleados en las instituciones; éstas son la histórica y la sociológica, siendo la primera la de más reciente aparición, pero no se puede decir que en importancia ya que cada una tiene su forma de explicar dicha enfermedad.

Gil-Monte y Peiró (1997) reconocen dos diferencias importantes entre los estudios de la psicología clínica y psicosocial. Mientras para la perspectiva clínica el desgaste es consecuencia de un cúmulo de estresores laborales en forma individual, la perspectiva psicosocial considera la aparición de este desgaste como consecuencia de la interacción de características del entorno laboral y características personales de los individuos.

Para Dworkin (en LeCompte & Dworkin, 1991) la similitud entre la perspectiva psicológica y sociológica está en que las dos explican el síndrome como resultado de un excesivo estrés asociado a la profesión. Desde la perspectiva psicológica, el síndrome es la falta de respuesta o enfrentamiento hacia los estresores; mientras para la sociología, es visto como una forma de alienación. Para explicar de mejor forma las diferentes perspectivas se hará una división, retomando a los autores principales e ideas fundamentales.

La perspectiva histórica es poco mencionada en las investigaciones, sin embargo, Manassero (en Ramírez & Padilla, 2008) y Sarason durante 1983 (en Vandenberghe & Huberman, 2006) describen al desgaste como consecuencia de factores socio-históricos. Estos factores fueron determinados a través de los estudios de Sarason y sus colaboradores en 1982, sobre las consecuencias de los rápidos cambios sociales en USA después de la Segunda Guerra Mundial.

Las condiciones sociales en ese momento histórico no eran las propicias para la preocupación de los unos por los otros, al contrario, se daba énfasis a la filosofía del individualismo más que al sentido de comunidad.

Algunas de las consecuencias observadas fueron los cambios en las condiciones laborales, dando énfasis a los factores sociales que no permiten el desarrollo de la preocupación de las personas por las personas. Lo anterior genera distanciamiento en las relaciones de los individuos desembocando el Síndrome de Desgaste Profesional.

A continuación se presentan las principales características y aportaciones desde las perspectivas sociológica y psicológica de las cuales han surgido investigaciones sobre el Síndrome de Desgaste Profesional.

2.1. Perspectiva sociológica

La perspectiva sociológica del Síndrome de Desgaste Profesional está representada por Margaret LeCompte y Anthony Dworkin (1991). Las ideas retomadas en este apartado son tomadas del libro "Living up on school", en donde los autores hacen referencia a los alumnos que desisten de sus estudios y a los maestros desgastados.

Dworkin conceptualiza el SDP de la siguiente manera:

Burnout es una forma extrema de la función específica de la alienación, que se caracteriza por una sensación de que el trabajo no tiene sentido y que uno es incapaz de producir cambios que podrían hacer el trabajo más significativo. Además, este sentimiento de impotencia y sinsentido se ve aumentado por la creencia de que las normas asociadas con el papel y el establecimiento están ausentes, en conflicto, o son inoperantes, y que uno está solo y aislado entre sus colegas y clientes (p.94).

Los empleados desgastados comienzan a presentar sentimientos y actitudes relacionados con la desilusión, ya que no pueden o no consiguen alcanzar las metas e ideales que tenían establecidos cuando comenzaron su labor. Estos individuos realizan mecánicamente su trabajo, cumplen con él

tratando de usar los medios a su disposición pero no buscan rendir o alternativas a su trabajo más allá de lo establecido.

En la organización que trabajan los individuos desgastados sienten que tienen poco control sobre sus destinos, ya que reciben poca retroalimentación o hay poca comunicación con la empresa, lo cual hace que su situación no sea clara dentro de la institución. Desde esta perspectiva Dworkin detecta diferentes elementos con los cuales se relaciona la alienación presentada en los individuos desgastados.

El primer elemento de la alienación como proceso de desgaste, es la impotencia que en un sentido marxista muestra que los empleados sienten que no tienen control sobre su propio trabajo, y que no poseen autonomía, así mismo experimentan una negación sobre la propiedad de su propio trabajo y los productos elaborados. Para Dworkin los profesionales idealistas, involucrados con su trabajo, y buscadores de mejoramiento en su situación laboral son quienes llegan a desarrollar este síndrome a consecuencia del poco control de su labor.

Un segundo elemento relacionado con la alienación es la extrañeza, la cual tomada de Fromm, describe que los individuos son forzados a actuar y presentarse a ellos mismos en maneras que les son extrañas. Las organizaciones presentan reglamentos, lineamientos, entre otros que producen en los individuos cambios de comportamiento que son diferentes a su habitual situación. Estos individuos se conducen dentro de la institución como si no fueran ellos mismos.

La falta de sentido en la alienación está tomada de la conceptualización hecha por Manheim (en LeCompte & Dworkin, 1991). Este concepto hace énfasis en el dominio de la “racionalidad funcional” sobre la “racionalidad substancial”. El trabajador actúa automáticamente, no conoce el proceso total de la empresa o institución a la cual pertenece, es solamente una pieza más de la misma, por lo cual, el individuo pierde el sentido de lo que elabora y de él

mismo. Esto se puede resumir en la frase “no saben porque hacen lo que hacen”.

Un último elemento de la alienación es la ausencia de normas existentes en las organizaciones, este concepto se deriva de lo que Durkheim llamaba “anomia” pero en la variante de Merton (en LeCompte & Dworkin, 1991). Esta anomia es traducida como la disfunción entre las metas y los recursos disponibles para alcanzarlas. Los individuos no cuentan con los recursos y herramientas necesarias para llevar a cabo las metas que se les piden por lo cual comienzan a desgastarse.

Cada elemento de la alienación postula la existencia de una brecha entre lo que la gente socialmente espera y lo que ocurre a causa de las formas y estructuras de funcionamiento individuales, ya sean institucionales o burocracias. Por lo anterior, estos elementos contienen referentes sociales en los individuos. Dworkin también enfatiza en los factores demográficos y sociales de los individuos, su entorno escolar y la naturaleza de su entrenamiento profesional como condicionantes del desgaste.

Para evitar el síndrome en los elementos humanos de las empresas e instituciones es necesario buscar cambios organizacionales y estructurales más que individuales, ya que la presencia de dicha problemática proviene precisamente de ellas mismas; igualmente debe evitarse la sobrecarga de trabajo o el poco trabajo que son otras características descritas en los individuos desgastados.

2.2. Perspectiva psicológica

Perspectiva clínica

La primera aportación a esta perspectiva como ya fue mencionado anteriormente proviene de Freudenberger (1981), quien fue el primer autor en emplear el término *Burnout*. La depresión presentada por el autor y la forma en que comenzó a disuadir a su mujer respecto a decisiones familiares fueron características que el mismo notó e hizo conscientes como no “normales”. En

ese momento observó a sus compañeros de trabajo y notó el gran parecido entre las características presentadas en ellos.

Para este psicólogo, el desgaste es provocado por la exposición a tensiones constantes en el trabajo, sin embargo, también menciona que los empleados que llegan a presentar más este fenómeno son los que tienen pretensiones hacia un conjunto de expectativas inalcanzables.

Estos individuos trabajan intensamente para alcanzar las expectativas antes mencionadas sin considerar sus propias necesidades. En el momento que no logran sus metas comienzan a experimentar cierto grado de decepción y pérdida de interés hacia su labor. Este estado de desgaste es comúnmente detectable por un agotamiento tanto físico como mental; los prestadores de servicio en los cuales Freudenberger detectó este fenómeno comenzaban a tener alteraciones en sus relaciones con sus compañeros y pacientes, e incluso en su familia. El autor narra su propia experiencia de desgaste en su libro de 1981.

2.3. Perspectiva psicosocial

Esta perspectiva difiere de la clínica en que el SDP es un proceso de adaptación a situaciones de estrés laboral (Price y Murphy en Gil-Monte & Peiró, 1997), no un estado en el que se encuentra el individuo. Este proceso es dado por la interacción con las características personales y organizacionales en donde el profesional trabaja a las cuales se les consideran condicionantes o antecedentes del fenómeno.

La mayoría de los estudiosos psicosociales asumen la definición dada por Maslach y Jackson (1981, en Maslach, 2003), en donde el síndrome es un proceso tridimensional con respuesta principalmente emocional. El Síndrome de Desgaste Profesional es entonces un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro personal en profesionales relacionadas con el servicio.

El agotamiento emocional de los profesionales es la puerta que lleva al SDP, (Maslach, & Leiter 1997). Los individuos se sienten fatigados emocional y físicamente, presentan baja energía y cansancio e incluso manifiestan una sensación de no poder consigo mismos.

La segunda dimensión según Maslach y Leiter (1997) es la despersonalización la cual según estos autores está directamente relacionada con el agotamiento emocional. Está caracterizada por actitudes y sentimientos negativos y cínicos hacia los compañeros o clientes de las personas desgastadas. Su actitud es deshumanizada hacia los otros, e incluso llegan a responsabilizarlos de su situación y de sus errores. Esta dimensión es acompañada por sentimientos de irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo que ejercen (Guerrero & Vicente, 2001).

La tercera dimensión del SDP (baja realización), aparece como consecuencia de las elevadas demandas laborales de las organizaciones en donde las personas desgastadas exceden su capacidad para atender dichas exigencias. Como respuesta, los trabajadores que presentan esta enfermedad se evalúan negativamente lo cual se refleja en la habilidad de relacionarse con los clientes. Los empleados presentan una actitud de insatisfacción y descontento consigo mismos.

Por otro lado, una definición que actualmente ha adquirido importancia es la dada por Gil-Monte (escrita anteriormente, 2005) en donde nombra de manera diferente a las dimensiones dadas por Maslach, sin embargo, son en definición derivadas de ellas. Las dimensiones que componen el SDP propuestas por Gil-Monte son: la ilusión por el trabajo, el desgaste psíquico y la indolencia. Además, este autor aumenta una cuarta dimensión la cual considera como derivada del SDP, pero reconoce que no todos los individuos la presentan: la culpa; y la define como el desarrollo de culpa a consecuencia de la presencia de la indolencia que los individuos presentan hacia sus compañeros o personas a su alrededor, tanto laboral como personal.

Al igual que la baja realización propuesta por Maslach, Gil-Monte propone la ilusión por el trabajo como dimensión del SDP, y la define como el deseo de los empleados por alcanzar metas laborales, lo cual causa (y concuerda con Maslach) que el alcanzar dichas metas provoca en los individuos placer personal hacia su trabajo. En segunda instancia la dimensión de desgaste psíquico comprende a la dimensión propuesta por Maslach llamada agotamiento emocional, ya que la define como la aparición de agotamiento emocional y físico a consecuencia del trato con personas en su labor profesional diaria. Por último, la despersonalización es nombrada por Gil-Monte como la indolencia de los individuos cuando comienzan a presentar actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia las personas con las que se encuentran relacionados diariamente.

Todos los autores que trabajan con esta perspectiva de estudio (entre ellos Gil-Monte) están de acuerdo con Maslach y colaboradores en considerar que el síndrome está constituido por las tres dimensiones anteriormente mencionadas, sin embargo, difieren en el orden en que se presentan (Golembiewski y colaboradores; Leiter; Shaufeli; Dierendock; Gil-Monte y colaboradores; entre otros, en Gil-Monte & Peiró, 1997). Otro punto de divergencia entre los autores psicosociales es el relacionado con las profesiones que pueden llegar a presentar desgaste. Maslach y colaboradores inicialmente consideraban a las profesiones de servicio como las únicas propensas a presentar el síndrome, mientras en 1991 Golembiewski y colaboradores, en 1988 Leiter, en 1997 Gil-Monte y Peiró (en Guerrero & Vicente, 2001), entre otros, han estudiado el SDP en otros profesionales entre los que se encuentran los directivos de empresas, entrenadores deportivos, etc., a partir de esto el estudio se ha generalizado a todas las profesiones.

Otras definiciones elaboradas a partir de esta perspectiva se han realizado por Álvarez y Fernández en 1991 y Rodríguez-Marín en 1995 (en Guerrero & Vicente, 2001). Los primeros autores definen al desgaste como el bajo logro personal que puede estar encubierto y se manifiesta por una sensación paradójica de omnipotencia. La aportación de los segundos autores consiste en considerar al desgaste como una forma de mecanismo de

afrontamiento y autoprotección ante el conjunto de estresores a los cuales está expuesto el trabajador. Estos estresores se dan como consecuencia de las relaciones profesionales con sus clientes y con la organización en la que laboran.

La perspectiva psicosocial (desde las definiciones de Maslach y Gil-Monte) es retomada por varios autores contemporáneos en sus investigaciones, tanto en México como en España, dentro de los cuales se encuentran: Guerrero y Vicente (2001), en un estudio de profesores de la Universidad de Extremadura, España, Grajales (2001b), quién realizó un estudio basado en desgaste emocional en los profesores de preparatoria del estado de Nuevo León, México y Ramírez y Padilla (2008), en una detección del síndrome con académicos de la universidad autónoma de Aguascalientes.

2.4. Perspectiva organizacional

Un elemento compartido entre las perspectivas anteriores de estudio (psicosocial, clínica y sociológica) y la presente es la atribución del desgaste a la relación entre los individuos y la organización o institución en la que laboran. Algo que es importante resaltar es que tanto los estudios sociológicos como los organizacionales toman en cuenta y hacen énfasis en las características de las instituciones que pueden estar involucradas con la presencia del síndrome e incluso ser determinantes o condicionantes de la presencia del mismo. Un punto de divergencia entre el enfoque organizacional y la sociología es el término “alienación” utilizado por este último enfoque (el cual fue explicado en el apartado anterior).

Según Cherniss (en Ramírez & Padilla, 2008), la perspectiva organizacional se centra en el análisis de las causas que generan el SDP. Para Gil-Monte y Peiró (1997) los determinantes o causas del síndrome pueden generarse a partir de tres vertientes: las personales, las organizacionales y las sociales. Tomando en cuenta las organizacionales que son las que competen a este apartado, se identifican las siguientes problemáticas o causas en las profesiones de servicio: la escasez de personal en las organizaciones, y como

consecuencia de lo anterior la sobrecarga laboral, el trabajo en turnos, el trato con usuarios problemáticos, la falta de especificidad de funciones y tareas, la falta de autonomía y autoridad en el trabajo, así como los rápidos cambios tecnológicos.

Desde esta perspectiva, Maslach y Leiter (1997) distinguen seis áreas en la vida laboral, que dependiendo de la manera como se vivan en las organizaciones pueden estar relacionadas con la presencia del SDP: la carga de trabajo, el control que se tenga sobre éste, las recompensas, el sentido de comunidad, la imparcialidad en el trato y los valores. La ruptura de la compatibilidad entre los empleados, su puesto y su entorno de trabajo (áreas de la vida laboral), puede ocasionar el síndrome, por lo cual es importante determinar como se define cada una de estas áreas.

Las áreas de la vida laboral

1. Carga de trabajo, que se define como la cantidad de actividades laborales a realizar en un determinado tiempo, esta área entra en conflicto cuando las actividades son tantas que el individuo no puede disfrutar de su trabajo, no le permite lograr los objetivos profesionales que lo conduzcan a su desarrollo y promoción en la institución. Esta carga de trabajo puede generar estresores o tensiones que combinadas con otros aspectos pueden desatar el síndrome.

La carga de trabajo para la organización está relacionada con la productividad, y para el individuo con su tiempo y energía para llevar a cabo las actividades diarias en la institución, e incluso en su vida diaria (familiar, social, entre otras). Este elemento es clave en la vida de toda organización, ya que se debe considerar cuanto trabajo se está haciendo. Esta área en la organización puede estar afectada por la intensidad del trabajo, la demanda de mayor tiempo para llevarlo a cabo y por la complejidad del mismo.

2. Control sobre el trabajo. Cuando los empleados no tienen control sobre la elección y la decisión en la resolución de problemas que surgen en su trabajo, es posible que se pierda el equilibrio entre los intereses propios y los de la

organización: aquí es en donde se involucra la segunda área laboral: el control sobre el trabajo. Los individuos deben sentirse parte de la contribución de la resolución de dichos problemas y del cumplimiento de sus responsabilidades. El problema comienza cuando el individuo no tiene control de las propias responsabilidades encomendadas por la organización.

Lo difícil para las organizaciones es determinar cuánto control debe otorgarse a los individuos. Además el proceso de la organización en relación al control tropieza con dificultades cuando la mayoría de las actividades que se elaboran en las organizaciones están en relación con otros y el trabajo siempre implica estar alerta a lo imprevisible, lo cual puede ocasionar que no se tenga el control en su totalidad.

3. Asignación de recompensas. Esta es otra área laboral que las empresas, instituciones u organizaciones deben tener en cuenta para el buen funcionamiento de sus miembros. Estas recompensas pueden ser tanto sociales como monetarias, ya que el reconocimiento por la contribución de cada individuo en sus actividades diarias hace que éste sienta gusto por su labor. Si no obtiene este reconocimiento, siente que se devalúa su trabajo y a él mismo. Se debe interesar a los empleados por la vida organizacional lo cual, se puede lograr siendo coherente la organización al dar al empleado lo justo por lo que realiza. El empleado no debe sentir que hace más por menos, ya que el no lograr ese equilibrio puede hacer que pierda la alegría por su trabajo.

4. Sentido de comunidad. El ambiente laboral también es llamado "atmósfera" de la organización. Esta atmósfera debe favorecer las relaciones interpersonales positivas, así como las relaciones de trabajo de equipo. Cuando estas relaciones se vuelven negativas, se pierde el sentido positivo de colaboración con los demás, se pierde el respeto entre los individuos y existe una gran sensación de aislamiento lo que provoca el deterioro del trabajo. Los individuos pueden manifestar que su sentido de pertenencia desaparece cuando se trabaja por separado y no en conjunto. Si se descuida esta área, puede haber repercusiones en la productividad, en el procesamiento de la información y en el

servicio que preste la institución. Lo anterior puede afectar económicamente a la organización y por ende a los individuos.

Para evitar el deterioro en el sentido de comunidad se debe trabajar en el apoyo otorgado a los empleados, en su colaboración y sus sentimientos hacia su labor. Si el individuo se siente perteneciente a la organización y a la comunidad que la forma, trabaja en conjunto logrando mayor productividad en la empresa. Se debe hacer hincapié en la seguridad de los individuos y en el control de la rotación de personal para asegurar que el sentido de comunidad sea positivo para sus integrantes.

5. La imparcialidad. Está muy relacionada con el sentido de comunidad: las organizaciones deben procurar que el lugar de trabajo sea justo, con respeto y con apertura. Para que la organización sea justa se debe contar con normas coherentes y equitativas para todos los miembros. Debe haber respeto basado en la confianza de que la asignación de recursos dependiendo de las actividades a realizar, es justa así como la confianza en que todos los individuos trabajan con responsabilidad en favor de la organización. Es sumamente importante que el individuo esté al tanto de las labores que realizan sus compañeros de trabajo, y que sepa que todos realmente hacen lo que deben hacer, de esta manera se alimenta el respeto entre ellos. Por el contrario, la falta de imparcialidad crea confusión en los valores de una organización y en las relaciones que la integran.

6. Los valores. Debe haber congruencia entre los valores de los individuos y los promovidos por la empresa, además de lo que en la realidad se lleva a la práctica en la organización.

Para lo anterior se deben valorar a los miembros que la integran (personalidad, educación, intereses, motivaciones, entre otros) para que concuerden con lo que se desea. Cuando se logra esta congruencia el individuo siente que los éxitos de la organización son suyos también, con lo cual se da una mejor integración del individuo y por ende una mayor productividad y preocupación por la situación de la institución.

Las seis áreas laborales anteriores son importantes en todas las instituciones ya que si el individuo se encuentra insatisfecho con estos elementos puede presentar los siguientes patrones de respuesta según (Cherniss, 1995): pérdida de sentido de idealismo y optimismo respecto al cambio laboral, carencia de simpatía y tolerancia con los compañeros y los clientes de la organización, y búsqueda de la realización personal fuera del trabajo, lo cual provoca que el individuo dé poca importancia a su trabajo y lo lleve a cabo inadecuadamente. De igual forma la capacidad de energía, participación y eficacia de los individuos se ve notoriamente alterada.

Para las organizaciones el costo monetario y social de tener trabajadores desgastados es altamente significativo, por lo cual la identificación de las áreas con potencial de cambio positivo ayuda a la mejora del compromiso y trabajo de sus empleados.

Procesos de dirección.

Otros elementos importantes en las organizaciones y que requieren atención, son los procesos de dirección que existan en ellas. Al igual que en las áreas de la vida laboral, Maslach y Leiter (1997) enfatizan en el cuidado que se debe tener en la manera cómo se llevan a cabo estos procesos. Los procesos de dirección están relacionados con las áreas laborales de: sentido de la comunidad, imparcialidad en el trato y control sobre el trabajo. Estos procesos son: supervisión, comunicación, cohesión de grupos y desarrollo de habilidades.

1. La supervisión se refiere a las relaciones y acciones de los jefes inmediatos, a la manera como delegan funciones y consultan a sus integrantes de equipo.

2. La comunicación es a través de la información que se tiene entre trabajador y el jefe inmediato o colegas, debe ser fluida, veraz y oportuna, con lo anterior se pretende una comunicación eficaz.

3. Desarrollo de habilidades. La organización debe buscar el desarrollo de habilidades de sus integrantes, facilitándoles la capacitación y adecuación de infraestructura para los nuevos requerimientos en su trabajo.

4. Cohesión de grupo. El sentimiento de pertenencia de los profesores hacia su área de trabajo y sus colegas.

3. Desde la Perspectiva Psicosocial y Organizacional

3.1. Síntomas y consecuencias

El SDP lleva a la disminución en la productividad laboral de las instituciones (Pines y Aronson, 1988, 1998; Schaufeli y Enzmann, 1998; Álvarez y Fernández, 1991, en Gil Monte & Peiró, 1997) y en consecuencia al deterioro de la calidad en las organizaciones y la presencia de baja moral y ausentismo en el trabajo por parte de los empleados (Maslach, 1982).

El síndrome considera como una de sus dimensiones el agotamiento emocional, lo cual implica principalmente sentimientos de impotencia, desesperación y distanciamiento emocional. Igualmente, los individuos presentan angustia, sentido de disminución de eficacia, de motivación y desarrollan actitudes y comportamientos disfuncionales en el trabajo. Esta situación hace referencia a las dimensiones que Gil-Monte propone como desgaste psíquico y baja ilusión por el trabajo (Pines y Aronson, 1988, 1998; en Schaufeli & Enzmann, 1998; Álvarez y Fernández, 1991, en Gil Monte & Peiró, 1997).

Otra característica del síndrome, es el agotamiento mental, que Pines y Aronson (1988, en Gil Monte & Peiró, 1997) definieron como el desarrollo de actitudes negativas hacia los compañeros de trabajo, clientes y hacia sí mismo el cual se podría identificar con la indolencia mencionada por Gil-Monte.

Existen diferentes maneras de agrupar los síntomas que presentan los individuos desgastados. Álvarez y Fernández (en Guerrero & Vicente, 2001) y Gil-Monte y Peiró (1997) por ejemplo, los agrupan en psicósomáticos, conductuales, emocionales, actitudinales y defensivos.

Schaufelli por su parte (Schaufelli & Enzmann, 1998) presenta una lista muy exhaustiva de síntomas agrupados en tres rubros: personales, organizacionales e interpersonales. A su vez en cada grupo se puede hablar de cinco tipos de síntomas: afectivos, cognitivos, físicos, motivacionales y del comportamiento.

Se presenta a continuación esta lista donde los autores establecen una relación directa entre los síntomas enunciados y las consecuencias que el síndrome causa en los individuos.

Síntomas a nivel individual

a) Afectivos. Se detectan cuando los Individuos presentan depresión, llanto sin aparente causa, cansancio emocional, cambios de ánimo, poco control emocional, temores indefinidos, se sienten tensionados y presentan cuadros de ansiedad.

b) Cognitivos. Se observan cuando las personas comienzan a sentir desamparo, pérdida de sentido y desesperanza, impotencia, y se sienten atrapados en sentimientos de fracaso, e insuficiencia. Su autoestima es baja, creando sentimientos de culpa, e incluso llegan a tener ideas suicidas. Su concentración decae, se vuelven olvidadizos y tienen dificultades para completar tareas complejas. Algunas otras características son la rigidez y el pensamiento esquemático, soñando con los ojos abiertos. Un mecanismo de defensa cognitivo es la intelectualización, cuando la persona comienza a dar explicaciones a su baja motivación con excusas racionales. El individuo comienza a aislarse creando soledad y por último disminuye la tolerancia a la frustración.

c) Físicos. Las manifestaciones son: dolores de cabeza, náuseas, mareos, inquietud (ansiedad), tics nerviosos, dolores musculares, problemas sexuales, trastornos del sueño (insomnio, pesadillas, exceso al dormir), pérdida súbita de peso o ganancia del mismo, dificultades en la respiración, en las mujeres aumento de la tensión pre-menstrual, pérdida de ciclos menstruales. Otros síntomas pueden ser: fatiga crónica, agotamiento físico, hiperventilación,

debilidad corporal, úlceras, trastornos gástricos, intestinales, resfriados frecuentes y prolongados, aumento en la frecuencia cardiaca y presión arterial alta, así como de colesterol, entre otros.

d) De comportamiento. Algunos de estos síntomas son: hiperactividad, impulsividad, aumento en el consumo de: cafeína, tabaco, alcohol, tranquilizantes, drogas ilícitas. Igualmente aumentan sus comportamientos arriesgados, provocando que los accidentes en el trabajo aumenten. Otra característica en el comportamiento es el abandono de actividades de esparcimiento.

e) Motivacionales. Estos síntomas se reflejan en la pérdida de celo laboral y personal, pérdida de idealismo, llevando al individuo a niveles de desilusión, resignación, desencanto, aburrimiento y desmoralización hacia su trabajo.

Los síntomas a nivel interpersonal

Las relaciones interpersonales de los individuos desgastados sufren también síntomas y consecuencias a causa de este problema. Entre los síntomas afectivos puede observarse que los empleados presentan irritabilidad hacia los demás, sensibilidad, indiferencia, y disminución de la empatía emocional hacia los clientes y colegas. Un individuo con SDP puede llegar a sentir ira hacia sus propios compañeros.

En el aspecto cognitivo los individuos desgastados presentan actitudes cínicas y deshumanizadoras hacia sus receptores. Otro síntoma característico es el negativismo con respecto a los destinatarios. Llegan a culpar a sus clientes o beneficiarios con aire de grandiosidad y de justicia, siendo hostiles y paranoicos.

En cuanto al comportamiento, los individuos son propensos a brotes de violencia con sus compañeros y destinatarios y son vulnerables a la agresividad, lo cual provoca conflictos tanto laborales como conyugales y familiares. Esto los aísla socialmente y su trabajo lo realizan de forma mecánica, utilizando como mecanismo de defensa el distanciamiento, los celos y el cinismo.

También los empleados desgastados experimentan pérdida de interés, desaliento, indiferencia con respecto a sus receptores a los cuales utilizan para satisfacer sus necesidades personales y sociales.

Síntomas a nivel organizativo

Con respecto a las organizaciones en donde laboran los individuos desgastados, estos muestran insatisfacción laboral (síntoma afectivo); además del cinismo hacia los objetivos del trabajo, pues no se sienten apreciados, los individuos desconfían de las gestiones laborales, y de sus compañeros y supervisores (síntoma cognitivo).

En las organizaciones con empleados desgastados el aspecto del comportamiento se presenta como: disminución de la eficacia laboral, bajo rendimiento en el trabajo, baja productividad y tardanza en las tareas a elaborar. Asimismo, aumentan las enfermedades en los individuos por lo cual existe gran ausentismo y baja laboral. El individuo tiene la característica de ver siempre el reloj, esperando la hora de término de la jornada laboral, aumentan los accidentes laborales por el poco interés y la distracción del trabajador, por lo cual su tiempo no es organizado de manera acertada. Por último, existe gran pérdida de la motivación laboral teniendo resistencia a asistir al trabajo.

En gran parte de la literatura revisada se mencionan los mismos síntomas, sin embargo, el aspecto físico no ha sido un factor primordial en las investigaciones del fenómeno. Algunas investigaciones sólo se enfocan a la detección del síndrome a través de inventarios basados en las dimensiones que lo componen, por lo cual los síntomas físicos derivados del síndrome deberían ser más investigados para dar más solidez a la parte teórica de la misma.

Otra dificultad que se presenta en el estudio del síndrome es el hecho de que en muchas ocasiones los síntomas suelen confundirse con otras enfermedades como: el estrés, la ansiedad, el tedio, la insatisfacción, la depresión y la fatiga. Las enfermedades mencionadas anteriormente si bien suelen tener sintomatología compartida con el SDP, no coinciden en su totalidad con los síntomas de las tres dimensiones que conforman al desgaste y éstos

deben presentarse como consecuencia del trabajo que realiza la persona. Otra observación, es que para que exista el síndrome en una persona no es necesario presentar toda la sintomatología, pero para determinarlo y detectarlo es necesaria una evaluación del individuo, ya sea por medio de algún instrumento validado para dicho síndrome o por un acercamiento del especialista al individuo en cuestión.

3.2. Facilitadores y desencadenantes

Las causas de la presencia del SDP suponen diferentes estresores que se relacionan con variables sociales, organizacionales, interpersonales e individuales.

Se ha observado que en las profesiones de servicio existen un sin número de estresores, por lo cual, han sido las más estudiadas en la incidencia del síndrome. La escasez de personal, la sobrecarga de trabajo a consecuencia del poco recurso humano existente en este tipo de organizaciones, el cambio de turnos al que están expuestos estos profesionistas, sobre todo en el sector salud en donde se iniciaron los estudios del fenómeno son problemáticas que en ciertos casos son causas del SDP.

Algunas otras problemáticas a las cuales se encuentran expuestos los individuos de estos sectores son la dificultad para trabajar con usuarios problemáticos, la falta de especificidad de las funciones y tareas, la falta de autonomía y autoridad en el trabajo, además de los rápidos cambios tecnológicos en sus áreas de trabajo.

Para Gil-Monte y Peiró (1997) estas problemáticas pueden dividirse en desencadenantes y facilitadores del síndrome. Por un lado los desencadenantes suponen variables laborales de la institución en donde trabaja el sujeto desgastado, mientras los facilitadores son reconocidos como variables personales del trabajador.

Los facilitadores entonces son las características personales que en los individuos pueden ser “medios” para la presencia del SDP. Entre las variables

que pertenecen a este grupo están las de carácter demográfico, de personalidad y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los sujetos. Las variables antes mencionadas también son reconocidas por Bárbara Byrne (en Vandenberghe & Huberman ed., 2006), pero en su conjunto las menciona como variables fondo.

Una estudiosa del SDP, Napione (2008), considera dentro de los facilitadores a las características sociodemográficas de los profesores, y a su vez las divide en variables propias del individuo, variables de la relación familia-trabajo y variables relacionadas con el entorno social (Tabla 2.1.). Esta investigación se centrará en las variables propias del profesor y variables de formación.

Tabla 2.1.
Variables sociodemográficas como facilitadores del SDP.
<p><i>Variables propias del individuo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Edad • Estado civil • Número de dependientes económicos • Realización de actividades domésticas <p><i>Variables de formación</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lugar de egreso de formación inicial • Grado escolar
Elaboración propia con base en Napione (2008)

Entre las variables propias del profesor en las cuales se ha encontrado relación con el síndrome está el sexo al que pertenecen los individuos ya que suele estar correlacionada principalmente con la dimensión de indolencia, esto se debe, según Byrne (en Vandenberghe & Huberman ed., 2006) y Peiró (en Gil-Monte & Peiró, 1997), a los roles masculinos y femeninos que son impuestos por la sociedad. Aunque en general esta variable no es considerada como determinante para la presencia del SDP, los hombres suelen puntuar más alto

en indolencia y las mujeres por su parte suelen puntuar alto en baja ilusión por el trabajo.

Lo anterior ha sido justificado por el poco valor que se le da al trabajo de las mujeres dentro del ámbito laboral, quienes se enfrentan a grandes obstáculos para poder crecer profesionalmente dentro de las organizaciones, por lo cual presentan sentimientos de baja ilusión. Por su parte los hombres en su rol masculino suelen considerarse personas fuertes que no deben dar a conocer sus sentimientos, por lo cual llegan a presentar mayor indolencia que las mujeres, ya que éstas pueden manifestar sus sentimientos sin reparo alguno.

Otro resultado frecuente en las investigaciones del SDP se encuentra relacionado con la edad y experiencia de los sujetos, aunque existen dos vertientes en cuanto a estas variables.

Por un lado, unas investigaciones han observado que los sujetos de mayor edad y experiencia presentan menos sentimientos de desgastarse por su trabajo (Napione, 2008). Por lo general, los sujetos jóvenes, son individuos participativos que suelen comenzar sus funciones laborales con gran ímpetu, lo cual crea que estos tengan expectativas altas en cuanto a su trabajo, por lo que al no lograr éstas, comienzan a experimentar frustración y por consecuencia SDP.

Por otro lado, otros autores han encontrado que los empleados con edad media y experiencia media en el trabajo crean mejores estrategias de afrontamiento a problemáticas y tensiones en su trabajo, pero cuando llegan a una edad avanzada es probable que vuelvan a recaer en el síndrome a consecuencia del largo periodo de tiempo en que han estado expuestos al trabajo. Como conclusión de estos resultados, se dice que el SDP en relación con la edad de los sujetos tiene un comportamiento en “u” en donde los jóvenes inexpertos y los adultos mayores son los que pueden presentar mayor índice del síndrome.

Para Torres (2005, en Barrera, 2007), las edades de los docentes reflejan mas que una edad cronológica, sino que le da importancia al cruce de esta con

la vida profesional en la que se encuentran. Considerando lo anterior dan una división de los sujetos educadores conforme a su experiencia en la labor docente teniendo ocho categorías, las cuales se explicaran a continuación.

La primera etapa es llamada la novatez docente (20-25 años), en esta los profesores se encuentran motivados por llevar a cabo su trabajo, tienen gran interés por demostrar que son aptos para su trabajo y consideran que pueden llevar a cabo cambios que hagan que la educación de los niños a los que atienden sea mejor. La siguiente categoría es el abandono de la novatez e inicio de consolidación (26-30 años) en esta etapa los docentes sienten la necesidad de obtener reconocimiento por su labor, si no lo consiguen se llega a una insatisfacción con su carrera.

En la consolidación docente (31-35 años) se siente seguro y adopta el modelo de pedagogía que lo satisface, piensa en obtener y hacer carrera en su labor. Entonces llega a la plenitud docente (36-40 años) en donde comienza a buscar el reconocimiento propio, considera que su labor es importante y no busca la satisfacción en otros actores educativos o materiales

Durante la siguiente categoría (Plenitud docente, 36-40 años) el profesor revalora su labor y se encuentra satisfecho con su labor, sin embargo después de esta etapa llega el inicio de dispersión docente (41-45 años). En donde comienza a presentarse la idea de cambiar de actividades, trata de buscar cambios hacia un puesto de coordinación o supervisión escolar.

En entonces cuando comienza la preparación para la salida (51-55 años). En donde valora sus conocimientos pero muestra gran interés por los puestos administrativos y consigue la madurez afectiva hacia sus alumnos y compañeros de trabajo. Comienza a perder energía y optimismo por realizar actividades de su labor Por ultimo se llega a la salida inminente (56-60 años) en donde el profesor puede experimentar una salida serena en donde si el profesor logro vivir todas sus etapas y se incorpora a actividades vinculadas con su profesión. Por otro lado existen docentes que presentan una salida amarga en donde solamente piensan en si mismos y sus resultados.

Otros facilitadores propios del individuo como lo es el estado civil, suele ser una variable que se relaciona con el SDP. Se ha encontrado que los individuos casados o en unión libre, presentan menor índice del síndrome que los solteros, pues aquéllos cuentan con gran apoyo socio emocional por parte de sus parejas y familias. Por otro lado la calidad en sus relaciones personales y la satisfacción matrimonial con la que cuenten pueden ser factores por los cuales los individuos presenten o no el síndrome.

El número de dependientes económicos y las actividades domésticas de los individuos son variables en las cuales aun no existen resultados concluyentes; sin embargo, se parte de la idea de que funcionan como un estresor en la relación familia-trabajo, ya que depende de estas situaciones que el individuo sienta o no mayor presión por responder correctamente a las actividades de la organización en la que trabaja. Las actividades domésticas, en un individuo con gran carga de trabajo, pueden facilitar el sedentarismo y el alejamiento del trabajador de las actividades que le son gratificantes e incluso, de los individuos de su trabajo, amistades y familia.

La formación profesional y el grado académico de los individuos puede ser otro factor estresante, ya que si el individuo siente que su formación y su labor no son compatibles pueden llegar a sentir frustración por no desempeñar un puesto que para su preparación sería el óptimo.

Los desencadenantes por su parte, son tensiones en las que se encuentra el individuo en su área laboral, pero debe hacerse hincapié que estos estresores no son eventuales, sino crónicos. La exposición del individuo a estos estresores por un largo periodo de tiempo, lo llevará a comenzar a mostrar una serie de síntomas pertenecientes al síndrome. Peiró (en Gil-Monte & Peiró, 1997) elabora varias categorías de análisis para el ambiente de trabajo, las cuales son: el ambiente físico del trabajo, el contenido del puesto, el estrés por el desempeño de roles y la implementación de nuevas tecnologías.

Un estresor que se puede presentar en el área de trabajo relacionado con el ambiente físico es el ruido, el cual, dependiendo de la intensidad y la

frecuencia puede resultar incómodo para los empleados. El ambiente físico también está constituido por la temperatura, las condiciones higiénicas del área de trabajo, la toxicidad de los elementos con los que se trabaja, la disponibilidad de espacio para llevar a cabo las actividades requeridas por el puesto, entre otros.

Cuando existe de manera permanente algún desajuste físico en el área laboral, el individuo puede sentir que estas características rompen con el confort requerido para llevar a cabo sus labores por lo cual comienza a sentirse agobiado y a tener la sensación de un ambiente de tensión que pueda propiciar el desarrollo del SDP.

Los contenidos del puesto como forma de tensión para el empleado, están íntimamente relacionados con algunas áreas laborales mencionadas por Maslach y Leiter (1997) (perspectiva organizacional). Un primer elemento desencadenante del síndrome es la sobrecarga laboral, de igual forma la seguridad del puesto (riesgos o peligros) y el horario de trabajo, los elementos anteriores son variables que generan estrés en el individuo, sobretodo cuando no se tiene la seguridad de un horario determinado, la existencia de rotación de turnos ha sido un desencadenante detectado en los profesionales desgastados.

Otros desencadenantes relacionados con el puesto de trabajo son la oportunidad o no para emplear las habilidades adquiridas por el individuo en búsqueda de la mejora profesional, la variedad de tareas a realizar, la identidad de las mismas, y la retroalimentación obtenida sobre su trabajo.

Otra fuente de tensión en el ámbito laboral es la relacionada con los roles dentro de la institución. Esta tensión tiene que ver con las expectativas y demandas sobre las conductas esperadas de un individuo en un puesto específico. Desde que un empleado ingresa a una institución debe llenar el perfil deseado para llevar a cabo las actividades encomendadas o pertenecientes a dicho puesto.

Existen dos tipos de problemas en cuanto a estos roles: la ambigüedad y el conflicto del rol. El primer problema es el grado de incertidumbre que tiene el

individuo respecto a sí mismo; esto está relacionado con la falta de información sobre las tareas a realizar y los resultados de las tareas realizadas. El conflicto del rol se presenta cuando el individuo recibe información o tareas diferentes por parte de dos o más sujetos dentro de la institución. Lo anterior crea que las expectativas de rol puedan llegar a ser contradictorias creando en el sujeto una sensación de tensión.

Las relaciones interpersonales existentes en las organizaciones pueden ser otro desencadenante de SDP en los trabajadores. Este desencadenante coincide con la que Maslach y Leiter (1997), llaman procesos de dirección ya que las relaciones se establecen con supervisores, subordinados y usuarios. La ruptura de dichas relaciones puede causar la falta de cohesión del grupo o equipo de trabajo de la institución por lo cual se puede comenzar a presentar aislamiento de los integrantes.

Dentro de las instituciones los trabajadores se enfrentan a diferentes problemáticas y desafíos, uno de ellos es la implementación de nuevas tecnologías para llevar a cabo las actividades de cada puesto. Las nuevas tecnologías para algunos trabajadores pueden ser un medio que facilite sus labores, sin embargo, para otros pueden llegar a ser una dificultad para el desempeño de sus tareas, ya que requieren adaptarse al uso de las mismas.

La adaptación a estas tecnologías suele requerir el cambio de diferentes hábitos laborales como el ritmo en el tiempo de elaboración de tareas, la demanda de atención, el ambiente físico de su área laboral, e incluso la capacitación para adquirir habilidades necesarias para su manejo. Estas tecnologías pueden generar aislamiento social y disfunción de los roles entre los empleados. El aislamiento social que vive el individuo con estos “ayudantes tecnológicos” favorece la indolencia entre los integrantes de la institución, ya que no existe relación entre los empleados.

Relacionado con el área laboral de control está el clima organizacional de la institución, en donde el grado de participación e implicación de los trabajadores en la toma de decisiones suele ser un elemento decisivo para que

el trabajador se sienta parte de la empresa en la que labora. De igual forma la autonomía en la realización de tareas del puesto, así como el apoyo para realizarlas son características que pueden hacer que los sentimientos de tensión puedan ser sobrellevados o sobrepasados desembocando en el síndrome.

Otra autora que reconoce los elementos organizacionales anteriormente mencionados como desencadenantes del síndrome es Byrne (en Vandenberghe & Huberman ed., 2006) quien hace hincapié en la relación que tiene el SDP con factores como: el conflicto de rol, ambigüedad del rol, la sobrecarga de trabajo, el clima organizacional, la toma de decisiones y el soporte social.

Además de las áreas laborales y los procesos de dirección como desencadenantes del SDP, existen algunas otras variables que pueden ser consideradas, como lo dice Napione (2008). Las variables sociolaborales enunciadas por Napione se dividen en cuatro grandes grupos: variables relacionadas con el centro de trabajo, variables del puesto de trabajo, variables del alumnado atendido (en el caso de profesores), y el desempeño de otros roles. A continuación se muestra la tabla 2.2 con las variables desencadenantes de cada grupo:

Tabla 2.2.

Variables sociolaborales como desencadenantes del SDP.

Variables relacionadas con el centro de trabajo:

- Tipo de centro (régimen público o privado)

Variables del puesto de trabajo:

- Número de instituciones en las que labora
- Horas que labora a la semana
- Número de grupos que atiende a la semana (en caso de docentes)
- Antigüedad en la profesión
- Antigüedad en el centro actual de trabajo
- Tipo de contrato

Variables del alumnado (en caso de docentes):

- Grados escolares atendidos
- Promedio de alumnos por grupo

Desempeño de otro rol:

- Realización de otra actividades remuneradas (fuera del trabajo principal)

Elaboración propia con base en Napione (2008)

El tipo de régimen del centro de trabajo no ha mostrado diferencias significativas en la presencia del SDP en los sujetos, esto se cree, es debido a que las condiciones laborales en los centros privados son iguales para todos sus trabajadores, y por su parte los centros públicos tienen la capacidad de intercambios de personal, por lo cual los sujetos tienen la facilidad de cambiar de centro de trabajo en búsqueda de mejorar sus condiciones laborales (Napione, 2008).

Las demandas del puesto consideradas, tienen relación con el número de instituciones en las que labora el trabajador, ya que las diferentes reglas existentes en cada organización pueden generar estresores en los individuos, creando un conflicto entre unas y otras. Las horas que labora un empleado a la semana están directamente relacionadas con los horarios para dormir, relacionarse con su familia y amigos y de participar con acontecimientos que ocurren en la comunidad en la que vive. Un trabajo de tiempo completo se

considera son ocho horas laborales (continuas o no continuas), y en el caso de profesores se debe considerar el traslado de un centro educativo a otro si trabaja en dos o más instituciones. Con relación a los profesores una variable considerada es el número de grupos que atiende a la semana, ya que dependiendo de este número, serán las actividades extraescolares que demande su trabajo (como preparación de clases, revisión de tareas y exámenes, elaboración de exámenes, entre otros). Las características anteriores pueden generar en los sujetos (en los profesores en este caso), estresores que llevan al individuo a desarrollar SDP.

La antigüedad en el centro de trabajo y en la profesión ha tenido un comportamiento igual a la variable de edad, en donde los individuos con menor edad laboral y los de mayor antigüedad tienden a presentar mayores niveles de incidencia del SDP.

El tipo de contratación de los sujetos es otra variable que ha sido estudiada en las investigaciones del SDP, aunque no se han obtenido resultados contundentes. Sin embargo, se ha encontrado que los sujetos con plaza fija (base) presentan mayores niveles del síndrome que los sujetos que tienen una contratación eventual. Lo anterior se basa (Napione, 2008) en que los sujetos con contrato temporal, tienen periodos de paro del ejercicio profesional, lo cual les sirve para desconectarse de los estresores laborales. Sin embargo, lo anterior también tiene un lado opuesto, ya que los individuos por contrato eventual están expuestos a la inestabilidad del puesto, siendo este un estresor laboral (Napione, 2008).

El tipo de personas con las cuales convive un individuo en su labor diaria puede también ser un desencadenante del síndrome, en las profesiones de salud, la continua relación con individuos con diferentes enfermedades genera estrés en los profesionales, ya que su labor supone la ayuda a estos individuos para sobrellevar a sus enfermedades. En el caso de los profesores la continua relación con alumnos pequeños, adolescentes o incluso adultos genera una tensión continua, ya que en muchas ocasiones el desarrollo afectivo de su

alumnado y el del profesor no son compatibles, lo cual exige del profesor un mayor trabajo de integración a su clase. Lo anterior puede relacionarse de la misma forma con el número de alumnos que atiende por grupo, e incluso por semana, lo cual puede ser un estresor para el profesor.

Las actividades de roles diferentes al trabajo principal del individuo, aunque estos sean remunerados, requieren cambiar diariamente de características de trabajo, además de aumentar el tiempo laboral, lo cual crea en el individuo agotamiento físico y mental al no concentrarse en una sola actividad.

Los desencadenantes y facilitadores del síndrome deben ser cuidados y establecer claramente (eso se espera) su asociación con el mismo para evitar que este fenómeno se presente en todas las organizaciones. Lo anterior deberá tomarse con gran seriedad ya que el SDP se contagia a través de mecanismos de modelado o aprendizaje por observación durante los procesos de socialización laboral (Edelwich y Brodsky, 1980, Bandura, 1987, en Gil Monte & Peiró, 1997) por lo cual mantener un estado de salud óptimo entre los integrantes de las organizaciones poniendo atención en las características de la misma, puede ser una forma de garantizar una mejor productividad, ingresos y resultados de servicios tanto para la empresa como para el personal que labore en ella.

4. Modelos del proceso de desarrollo

Los estudiosos del tema a partir de las perspectivas psicosocial y organizacional, coinciden en aseverar que el SDP es un proceso que surge como consecuencia de las tensiones laborales a las que están expuestos los individuos. Sin embargo, difieren en la manera como establecen la secuencia en que se presentan las dimensiones que lo integran.

Desde la perspectiva psicosocial, como se mencionó en apartados anteriores las tres dimensiones que según Maslach y Jackson conforman el síndrome son: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Estas dimensiones no son retomadas por todos los estudiosos, pero sí la sintomatología que se presenta en cada una de ellas. Los

modelos que se retoman a continuación son presentados por Gil-Monte y Peiró (1997) y en Guerrero y Vicente (2001).

Diferentes autores como Spaniol y Caputo durante 1979 y, Golembiewski, Munzenrider y Carter durante 1983 (en Gil-Monte & Peiró, 1997), señalan que la presencia del síndrome profesional se da por fases; para los primeros la sintomatología que presenta, es cognitiva y afectiva (irritabilidad, frustración, cinismo y agotamiento) y los segundos hacen hincapié en que las fases se presentan según la diferencia que exista entre los individuos y la media muestral o poblacional a la que pertenezcan. Para Golembiewski y colaboradores se presenta en primer lugar la despersonalización, después se da una baja realización personal y por último el agotamiento emocional; para ellos esta última dimensión es la de mayor peso en el proceso.

Maslach, una de las principales estudiosas del SDP ha contribuido de diferentes formas y con diferentes equipos: en un primer momento colaboró con Jackson, con la cual durante 1986 dió a conocer el proceso del síndrome, el cual comienza con un agotamiento emocional, seguido por despersonalización y por último una baja realización personal. Durante 1988 en equipo con Leiter volvió a confirmar el proceso presentado con Jackson, sin embargo, añaden que la despersonalización es la dimensión mediadora en dicho fenómeno.

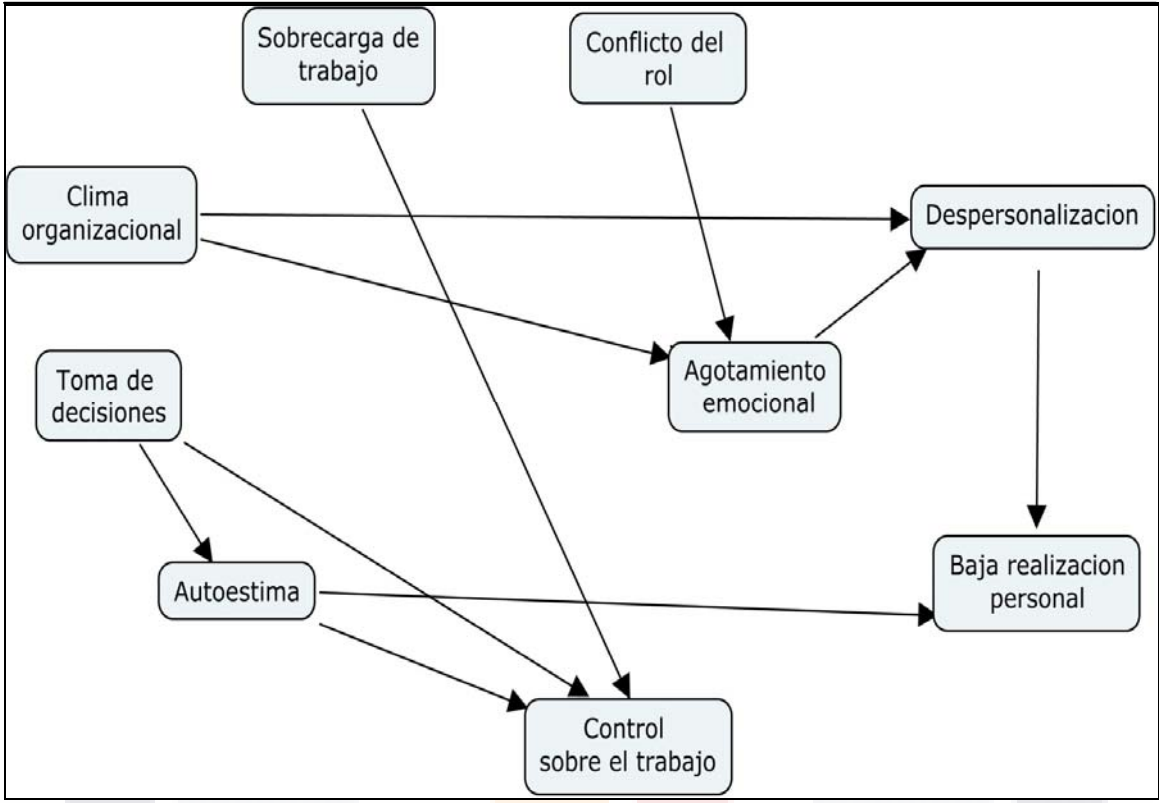
La forma en que se inserta el síndrome en los sujetos es, según Gold (1984, en Gil-Monte & Peiró, 1997), por medio de un desequilibrio entre lo que las instituciones piden hacer y los recursos que otorgan para llevarlo a cabo, si este desequilibrio persiste, el trabajador tendrá que realizar un sobreesfuerzo para por último presentar actitudes y conductas defensivas. Otro autor que está de acuerdo con Gold es Farber (1991, en Gil-Monte & Peiró, 1997) quien dice que el SDP se da como consecuencia de la discrepancia entre los esfuerzos y recompensas que experimentan los individuos en su trabajo.

Posteriormente Leiter (1993, en Gil-Monte & Peiró, 1997) reconstruye el proceso que había elaborado anteriormente con Maslach durante 1988, este nuevo modelo señalaba que el agotamiento emocional y la baja realización

personal de los individuos son directamente ocasionados por los estresores en el ambiente de trabajo, y que la despersonalización se da a consecuencia del agotamiento emocional. Para el mismo año Lee y Ashforth, (Gil- Monte & Peiró, 1997) llevan a cabo un estudio en donde comparan los procesos dados por Golembiewski y Leiter, llegando a la conclusión de que la despersonalización y la baja realización personal se presentan de forma paralela a consecuencia del agotamiento en los trabajadores.

Entre los modelos propuestos para explicar el proceso por el cual se da el SDP, está el desarrollado por Gil-Monte (en Olivares & Gil-Monte, 2007) en donde el fenómeno comienza por un deterioro cognitivo, caracterizado por la pérdida de ilusión (baja realización personal) por el trabajo, acompañado por desgaste psíquico (agotamiento emocional), lo cual lleva como consecuencia un deterioro actitudinal en forma de indolencia (despersonalización).

Por último, un modelo más complejo sobre la relación de los desencadenantes mencionados en el apartado anterior y las dimensiones del SDP propuestas por Maslach, es presentado por Byrne (en Vandenberghe & Huberman ed., 2006) en donde presenta de manera visual la forma en que han sido detectadas dichas correlaciones (Figura 2.1).



Cuadro 2.1. Modelo final de Desgaste para maestros de educación secundaria en Canadá

Este modelo fue construido con base en la investigación hecha en Canadá con profesionales dedicados a la educación. Gracias a esta contribución no se puede descartar el poder elaborar un modelo de relaciones en el contexto mexicano, en específico en las escuelas secundarias de la ciudad de Aguascalientes.

Segunda parte. Marco contextual

5. Educación básica

El sistema educativo mexicano como principio básico propone ofrecer los servicios de educación escolarizada, no escolarizada o mixta a toda la población perteneciente a su territorio, lo cual está definido en la Constitución Política Mexicana (Alain, 1996).

Para poder llevar a cabo el objetivo anterior el sistema educativo está estructurado por diversos tipos, niveles y modalidades de educación. De esta forma la educación se divide en educación básica, media superior, superior y para adultos.

La educación básica mexicana está constituida por tres niveles obligatorios: preescolar, primaria y secundaria. Siendo el último nivel el tránsito obligatorio para llevar cabo estudios de nivel medio-superior y superior.

5.1. Desarrollo de la educación secundaria

La educación secundaria como lo dice Zorrilla y Muro (2004) surge por la necesidad de un nivel intermedio entre la primaria y la preparatoria, está se implementa en tres modalidades existentes actualmente como lo son: la general, la técnica y la telesecundaria.

La educación secundaria si bien surge a principios del siglo XX, es para el año 1993 cuando se comienza a atender más a este nivel secundario y se da la reforma al artículo tercero, este donde es te nivel educativo se vuelve obligatorio, formando parte de la educación básica mexicana.

A partir de esta reforma y del crecimiento en matrícula, se han dedicado mayores esfuerzos a ampliar la cobertura, lo que implica formación y contratación de docentes y construcción de escuelas como se puede ver en la tabla 2.4, un primer momento del crecimiento de la matrícula en secundaria se da en la década de los 70, y a partir de este crecimiento, la matrícula en este sector ha ido en aumento cada década. En el 2006 se contaba en secundaria con una matrícula aproximada de seis millones de alumnos, lo cual representaba

aproximadamente el 24% de la población estudiantil de educación básica y el 18% de la población estudiantil de todo el sistema educativo nacional de ese momento.

También debe observarse que del total del alumnado de secundaria aproximadamente el 60% proseguía sus estudios a nivel medio-superior.

Tabla 2.3.

Incremento de la matrícula en educación primaria, secundaria, media superior y Nacional en el Sistema educativo

Año	Primaria	Secundaria	Total Educación Básica	Media Superior	Total Nacional
1930	1'299,899	17,392	1'334,717	N.D	1'358,430
1940	1'960,755	N.D	3'112,432	N.D	1'994,603
1950	2'997,054	69,547	3'181,979	37,329	3'249,200
1960	5'342,092	234,980	5'807,466	106,200	5'941,536
1970	9'248,190	1'102,217	10'750,545	369,299	11'538,871
1980	14'666,257	3'033,856	19'843,351	1'388,132	21'464,927
1990	14'401,588	4'190,190	21'325,832	2'100,520	25'091,966
2000	14'792,528	5'349,659	23'565,795	2'955,783	29'669,046
2001	14'833,889	5'465,167	23'764,972	3'095,361	30'206,150
2002	14'857,200	5'660,100	24'153,200	3'295,300	30'918,100
2003	14'781,300	5'660,100	24'153,200	3'295,300	31'250,600
2004	14'652,900	5'894,400	24'634,100	3'547,900	31'688,100
2005	14'548,200	5'979,300	24'979,600	3'658,800	32'312,400
2006	14'585,804	6'055,467	25'380,505	3'742,943	32'929,400

Zorrilla, 2004. Reelaboración propia.

Como se puede ver en la tabla 2.5 ha habido un incremento notable en la cobertura; del 2000 al 2006 se tuvo un incremento en la matrícula del 13.2%, de docentes del 15.2% y de escuelas del 15.6%, lo cual da una idea del esfuerzo realizado, sin embargo aún no se ha podido atender a toda la demanda de egresados de primaria. Los números anteriores son incluso mayores a los crecimientos obtenidos a nivel nacional durante el 2006 en todo el sistema educativo. También es importante resaltar que la matrícula, los docentes y las escuelas del nivel básico educativo representan más del 65% de los existentes en el sector educativo nacional general.

Tabla 2.4.

Sistema Nacional de Educación, México. Matricula, docentes y escuelas
(Ciclo escolar 2006 – Incremento 2000-2006)

TIPOS DE EDUCACIÓN	Matricula en miles		Docentes		Escuelas	
	Absolutos 2006	2000-2006 Incremento %	Absolutos 2006	2000-2006 Incremento %	Absolutos 2006	2000-2006 Incremento %
EDUCACIÓN Preescolar	4,739.2	38.4	206,635	32.2	86,746	20.7
BÁSICA Primaria	14,585.8	-1.4	563,022	2.7	98,027	-1.0
(3-14) Secundaria	6,055.4	13.2	356,133	15.2	32,788	15.6
Total Educación Básica	25,380.4	7.7	1'125,790	11.1	217,561	9.2
Gran total Educación Nacional	31,652.0	11.1	1'659,347	11.1	235,994	10.8

Zorrilla (2008) Reelaboración propia.

5.1.1. La educación secundaria de Aguascalientes en cifras

La educación secundaria en Aguascalientes ha tenido un crecimiento similar a lo sucedido a nivel nacional. En la tabla 2.6 se muestra el incremento en el número de escuelas, aulas, grupos y personal docente y administrativo de este sector educativo entre los ciclos escolares 1995-1996 y 2007-2008. El número de escuelas aumentó en 33%. Así también se obtuvo un crecimiento del 64% de aulas, 41% de grupos, 45.5% del número de docentes y un 27.5% de la plantilla total del personal que labora en las secundarias del estado de Aguascalientes.

Actualmente la educación secundaria atiende 67,941 alumnos que cursan este nivel educativo, de los cuales, aproximadamente el 66.4% cursa a sus estudios en el municipio de Aguascalientes, atendiéndose el resto en los 10 municipios restantes del estado. Si se compara la matrícula de educación secundaria del ciclo escolar 1995-1996 con la del ciclo 2007-2008 el incremento ha sido del 40.7%. El municipio de Aguascalientes ha tenido un incremento similar al estatal con 40.4%.

Tabla 2.5.

Concentrado histórico de servicios de educación secundaria por ciclo escolar.

Ciclo escolar	Escuelas	Aulas	Grupos	Personal por funciones			Total
				Director sin grupo	Docente	Admon.	
1995-1996	256	1450	1512	201	3013	1388	4602
1996-1997	254	1525	1640	181	2856	1735	4772
1997-1998	279	1547	1762	202	3347	1467	5016
1998-1999	283	1676	1838	216	3479	1467	5162
1999-2000	291	2001	1884	227	3583	1550	5360
2000-2001	292	2050	1887	238	3582	1593	5413
2001-2002	295	2211	1899	247	3588	1608	5443
2002-2003	298	2216	1941	243	3763	1647	5653
2003-2004	298	2202	1999	248	3934	1689	5871
2004-2005	316	2271	2079	265	4124	1726	6115
2005-2006	323	2387	2133	282	4384	1812	6478
2006-2007	329	2468	2181	312	4499	1882	6693
2007-2008	343	2576	2260	333	4786	1976	7095

Fuente: IEA (2008). Reelaboración propia.

El sostenimiento económico de las instituciones que imparten educación secundaria puede ser de diferente índole: público o privado. En Aguascalientes el sostenimiento público se da a través del Instituto de Educación de Aguascalientes (IEA) Alrededor del 80% de las escuelas secundarias en el estado son administradas por el IEA; en el municipio de Ags., el porcentaje es aproximadamente del 69%, mientras que 49 instituciones del municipio son sostenidas por particulares.

Tabla 2.6.

Servicios de la educación secundaria por estado y municipio
(Por cualquier sostenimiento y administrados directamente por el IEA)

	Escuelas	Aulas	Grupos	Personal por funciones			Total
				Director sin grupo	Docente	Admon.	
<i>Cualquier sostenimiento</i>							
Estado de Ags.	343	2576	2260	333	4786	1976	7095
Municipio Ags.	160	1553	1341	225	3293	1438	4956
<i>Administrados por IEA</i>							
Estado de Ags.	282	2258	2027	258	4047	1631	5936
Municipio Ags.	111	1286	1146	156	2628	1115	3899

Fuente: IEA (2008). Reelaboración propia.

De igual forma los maestros, aulas y grupos pertenecen a instituciones públicas administradas por el IEA, sin embargo, no se posee un listado en el cual se pueda dar cuenta de cuantos maestros de este sector educativo trabajan en una o más instituciones, ya sean públicas o privadas, esto puede ser por la gran diversidad de profesionales que laboran en secundaria.

5.2. Diferencias entre las modalidades de secundaria

Si bien la secundaria ha sufrido cambios en sus modalidades desde su aparición, esta sigue en constante transición, esto a consecuencia de los cambios demográficos que la población ha tenido en las últimas décadas. Existen algunas características específicas de cada modalidad perteneciente a este nivel educativo. Para representar esas diferencias se muestran diferentes aspectos destacados por la Secretaría de Educación pública durante el 2006 en la tabla 2.8.

Las modalidades poseen características específicas y, en algunos casos, comparten algunos rasgos (general y técnica) sobre su propósito original, su ubicación, su personal docente y administrativo, la duración de clases y la normativa que rige a la modalidad.

Las modalidades de acuerdo con sus características también dan indicios sobre las cifras que las mismas atienden. En el caso de la educación pública, en el estado de Aguascalientes (ver tabla 2.9) existen 282 instituciones atendidas por 4047 docentes frente a grupo. De las anteriores, 60 instituciones son generales, 57 técnicas y 165 telesecundarias. A pesar de que el número de telesecundarias es mayor en el estado, estas son atendidas solamente por 631 docentes, ya que en esta modalidad como se vio en la tabla 7.1, los grupos son atendidos por un solo docente, mientras las generales y técnicas son atendidas por alrededor de 1500-1800 docentes en cada modalidad.

En el estado existen 52 instituciones privadas de las cuales 47 son generales y 5 técnicas, atendidas por 676 y 52 docentes respectivamente. También se cuenta con 9 instituciones federales (CONAFE), atendidas por 11 docentes.

Tabla 2.7.

Diferencias entre modalidades de educación secundaria

Aspecto	Secundaria General	Secundaria técnica	Telesecundaria	Secundaria para trabajadores
<i>Propósito original</i>	Atención a jóvenes en edad de cursar la secundaria	Atención a jóvenes en edad de cursar la secundaria. Ofrece un acercamiento sistemático a la educación tecnológica y a un ámbito particular a través de talleres	Atención a jóvenes de comunidades rurales con menos de 2500 habitantes.	Atención a personas mayores de 15 años y que son trabajadores. Suelen funcionar en horario vespertino o nocturno.
<i>Ubicación</i>	Predominantemente urbana.	Urbana, semiurbana y rural.	Predominantemente rural.	Predominantemente urbana.
<i>Personal docente</i>	Personal docente un maestro por asignatura establecida en el currículo nacional.	Un maestro por asignatura establecida en el currículo nacional. Y el personal necesario para las actividades tecnológicas que imparta el plantel.	Un maestro por grado. Nota: Existe un número considerable de escuelas telesecundarias multigrado.	Un maestro por asignatura. Se utiliza parcialmente el currículo nacional para educación secundaria.
<i>Personal de apoyo y administrativo</i>	Varía de acuerdo con el tamaño y contexto de la escuela	Varía de acuerdo con el tamaño y contexto de la escuela	Este tipo de personal es escaso o inexistente en esta modalidad.	Varía de acuerdo con el tamaño y contexto de la escuela.
<i>Duración de las clases o módulos</i>	50 minutos reglamentarios.	50 minutos reglamentarios.	50 minutos reglamentarios.	45 minutos de clase directa sin intervalos entre una y otra, excepto el descanso de 15 minutos a la mitad de la jornada.
<i>Normas de alcance nacional que actualmente rigen su funcionamiento</i>	Acuerdo Secretarial No. 98.	Acuerdo Secretarial No. 97.	Manual de operación.	No tienen una norma específica, se utiliza el Acuerdo Secretarial No.98.

Fuente: SEP (2006)

En la ciudad de Aguascalientes, el número de instituciones secundarias es de 118, teniendo en cuenta que un solo plantel puede poseer 2 turnos los cuales se consideran como una institución individual, pues la administración y recursos de cada turno son diferentes (docentes, matrícula, personal administrativo director y subdirector). Del total de instituciones 68 son públicas y 50 privadas, en las cuales laboran 2331 y 711 docentes respectivamente, haciendo un total de 3042 maestros los cuales representan el 63% de los docentes del estado y el 92% del municipio.

Tabla 2.8.

Servicios de la educación secundaria por modalidad y sostenimiento
Aguascalientes

Modalidad	Escuelas	Aulas	Grupos	Personal por funciones			
				Director sin grupo	Docente	Admon.	Total
Total	343	2576	2260	333	4786	1976	7095
<i>Estatad Pública</i>	282	2258	2027	258	4047	1631	5936
General	60	864	730	108	1874	746	2728
Técnica	57	721	649	100	1542	807	2449
Telesecundaria	165	673	648	50	631	78	759
<i>Estatad Particular</i>	52	309	207	75	728	345	1148
General	47	290	189	68	676	326	1070
Técnica	5	19	18	7	52	19	78
<i>Federal (CONAFE)</i>	9	9	26	0	11	0	11
General	9	9	26	0	11	0	11
<i>Cd. Ags. Pública</i>	68	-	-	128	2331	1012	3471
<i>Cd. Ags. Particular</i>	50	-	-	77	711	354	1142

Fuente: IEA, (2008). Reelaboración propia.

6. Hallazgos sobre el contexto de las secundarias a través de las investigaciones

La educación secundaria en México se ha enfrentado a un sinnúmero de cambios en su estructura administrativa y en su plantilla laboral. De estos cambios han surgido diferentes problemáticas a las cuales se han enfrentado los maestros de dicho sector y que han causado tensiones en el mismo. Según Sandoval (2001) las condiciones difíciles del sector educativo de secundaria están relacionadas con el alto número de alumnos, el poco apoyo institucional tanto en lo material como en lo pedagógico, la inestabilidad de los puestos y el bajo salario, así como la desvalorización social de su trabajo. Además de las problemáticas anteriores el profesional de secundaria se enfrenta a un aislamiento más acentuado que el resto de los sectores educativos (preescolar, primaria, medio superior y superior), ya que su plantilla está constituida de diferentes sujetos educadores (de los cuales se habla posteriormente) y por las características específicas del mismo.

Las características específicas de los docentes de secundaria son propuestas y descritas por Sandoval (2001), a partir de una investigación hecha

en secundarias en la ciudad de México, las cuales son: El aislamiento y la heterogeneidad de los docentes, las difíciles condiciones de trabajo, la presencia de diferentes sujetos educadores, las diferentes condiciones laborales, las expectativas profesionales, el orgullo de ser especialistas y la soledad en el aprendizaje del oficio. Todas estas características son retomadas en el presente apartado para dar conocimiento del contexto laboral de los profesores de educación secundaria.

Para poder comprender a los maestros de educación secundaria se debe entender el cambio importante que la educación secundaria sufrió cuando este nivel se integró como parte de la educación básica mexicana durante la modernización de la educación en el sexenio de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994). Antes de esta modernización los profesores de secundaria contaban con un prestigio social más alto que el actual, los integrantes del cuerpo docente eran considerados como catedráticos, incluso los maestros eran remunerados más altos que los maestros de educación primaria (Sandoval, 2001).

El constante descuido que la educación secundaria ha padecido a lo largo de varias décadas ha encaminado las reformas a reorientar a la secundaria a implementarla y considerarla parte de la educación básica. La secundaria antes de la modernización era considerada parte de la educación técnica para que los estudiantes se incorporaran al sector laboral, sin embargo, actualmente este objetivo ha sido matizado, más no terminado, y reducido por una educación general.

Otro obstáculo al que se enfrentan los profesores de secundaria es referido a la cohesión de grupo, ya que éstos no se consideran parte de una sola identidad, en general no se puede hablar de los “maestros de secundaria”. Lo anterior está basado en una característica de este grupo educativo que es el aislamiento y soledad en el aprendizaje del oficio, ya que cada profesor realiza las actividades que son específicas de su materia y de su grado. Incluso en los planteles de secundaria existen diferentes actores laborales como lo son: los

maestros de materias académicas, los de actividades tecnológicas, los de apoyo educativo y los directivos.

La división de los integrantes de las instituciones secundarias puede tener diferentes consecuencias, por un lado se sabe que un punto de unión de todos estos integrantes es la búsqueda de la formación de los alumnos, y por otro, estos grupos tienden a separarse por actividades, y en el peor de los casos aislarse entre sí. Este aislamiento está fortalecido por las condiciones en que son contratados los docentes en este sector, lo cual hace que tengan sus horas distribuidas en diferentes planteles.

Las horas por las cuales son contratados los profesores son específicamente para estar frente a grupo, por lo cual cualquier actividad extra para estos docentes es vista como un cargo adicional a su labor. Este sector educativo es considerado según Sandoval (2001) como el que presenta menos condiciones para trabajar en comunidad.

Las condiciones de trabajo en secundaria han decaído, por lo cual según Sandoval (2001) muchos de los docentes que la integraban optaron por pasarse al sector primaria, ya que éste cuenta con diferentes bondades como lo son: el trabajar con un solo grupo y con solamente 40 o 50 alumnos como máximo, además de contar con un sueldo igual que los profesores de secundaria a pesar de sus condiciones.

Estas condiciones y la baja de estatus en la labor en secundaria han hecho que este sector sea poco atractivo para los docentes, además se enfrenta la inclusión de sujetos de diferentes tipos de formación o diferentes profesionales.

Actualmente Sandoval menciona que cerca del 70% de los docentes pertenecientes a la secundaria no son egresados de normales, sino de diferentes profesiones de educación superior (universidad, politécnico, entre otros), los cuales no poseen formación pedagógica previa.

A los diferentes profesionales (sin una formación normalista) que ejercen la docencia en secundaria se les ha conocido como los nuevos sujetos educativos, los cuales fueron apropiándose de lugares (interinatos) en secundarias, en busca de la ocupación profesional y como consecuencia de la insuficiente oferta laboral en sus profesiones.

La incursión de diferentes profesionales (universitarios y tecnológicos entre otros) como docentes en la educación secundaria se ha dado como consecuencia de una fuerte restricción del mercado laboral, además del descenso del estatus del maestro, y las condiciones laborales desfavorables de la profesión docente, lo cual ha ocasionado la baja en la matrícula de normalistas superiores. Lo anterior ha producido grandes tensiones y comparaciones entre los docentes de secundaria con diferente formación académica.

Los actores educativos de secundaria están expuestos a diferentes condiciones laborales dependiendo de su formación inicial: los egresados de normales superiores poseen al término de su preparación académica una mayor posibilidad de integrarse a las actividades laborales en las instituciones escolares, por su lado los egresados de normal básica poseen solamente interinatos cubriendo docentes que están de permiso o por incapacidades.

Una desventaja muy marcada para los profesores de secundaria con formación universitaria (sin formación normalista) es la poca probabilidad para ingresar a la carrera magisterial, que es incluida como capacitación y crecimiento de los docentes de secundaria, ya que, para poder participar en ésta se necesita como mínimo una plaza de 19 horas y de preferencia una plaza de base (Sandoval, 2001).

Por otro lado los maestros universitarios suelen ingresar a la profesión docente de secundaria como un empleo temporal pero llegan a estar permanentemente en el sector educativo. Estos educadores universitarios suelen decir que están mejor preparados académicamente (conocimientos),

mientras los normalistas dicen tener mejor preparación pedagógica para la misma.

Otra fuente de tensión entre los docentes universitarios y los normalistas se encuentra en el desenvolvimiento profesional, ya que entre los universitarios existen dos posturas, los que pueden considerar su actividad digna o los que la consideran como un empleo no deseado. Los normalistas en algunas ocasiones pueden llegar a sentir que la docencia es una obligación para ellos, por lo cual su motivación hacia su labor se ve disminuida.

A pesar de ser dos grupos con identidades distintas poseen caminos comunes, ya que comparten la misma actividad de enseñar materias especializadas a grupos de adolescentes. El control de los alumnos para ambos profesionales es una forma de saber si existe o no capacidad para la enseñanza en este sector educativo. Relacionado con lo anterior está el conocimiento de la materia a impartir ya que ambos grupos coinciden en que los alumnos saben cuando un profesor es improvisado o cuenta con la capacidad para ejercer la docencia.

Aunado a lo anterior, esta la percepción que tienen los profesores acerca, de que al interior de las instituciones existe cierto estatus por materias, ya que un maestro de materia académica (español, matemáticas, etc.) se considera con más rango que un maestro de materia tecnológica (electricidad, taquimecanografía, etc.) e inclusive dentro de las materias académicas existen algunas que se consideran más importantes por su grado de dificultad, por ejemplo las matemáticas.

Según los maestros de secundaria las autoridades académicas por especialidad asisten poco a los planteles por lo cual existe poca orientación hacia su labor, e incluso observan que si estas autoridades llegan a asistir a las instituciones es para evaluar los avances en el programa y no como apoyo a ellos.

En el nivel de secundaria cada profesor está expuesto a situaciones y características específicas como su formación, su tipo de contratación, la

materia que imparte, los grupos que atiende, el número de alumnos que pertenecen a esos grupos, entre otras. Por lo anterior, las tensiones a las cuales se encuentran expuestos los profesores de secundaria pueden ser propicias para que se presente el SDP en este grupo profesional.



Capítulo III. Metodología

1 Características del Estudio

Con el fin de alcanzar los objetivos propuestos para la presente investigación se consideró pertinente desarrollar el estudio sobre una línea cuantitativa tipo encuesta, para lo cual se utilizaron varios instrumentos en la recolección de los datos, tomando en cuenta la teoría y las investigaciones anteriormente revisadas y que en su mayoría basan los estudios en este tipo de diseño.

Esta investigación si bien puede ser exploratoria por considerar al estudio en un contexto poco o nada investigado como son los profesores de educación secundaria, pretende llegar a ser descriptiva, ya que se consideró necesario especificar las propiedades y características del desgaste profesional a través de las dimensiones que lo constituyen, así como la proporción de profesores que presentan desgaste y las tendencias que puedan ser localizadas en los mismos (Danhke, 1989 en Hernández, Fernández & Baptista, 2006). Por otro lado, para esta investigación fue importante identificar las variables que pueden asociarse, como, el nivel de desgaste y las características sociodemográficas de los maestros y su percepción acerca de la institución en la que laboran.

1.1. Población y Muestra

La población estuvo formada por los profesores de educación básica secundaria en la ciudad de Aguascalientes. Según los registros del Instituto de Educación de Aguascalientes (IEA, 2008) al inicio de clases del ciclo 2007-2008 este grupo estaba constituido por 3042 profesores, de los cuales el 76.4% laboraban en escuelas públicas y el resto en escuelas privadas. La misma base, consideraba 118 escuelas pertenecientes a la ciudad de Aguascalientes, de las cuales se especificaba el nombre de la institución, el turno, el domicilio, la zona escolar de pertenencia, el número de docentes (generales, de educación tecnológica, física y artística) así como los directores con o sin grupos.

Debido a que no se contó con un listado de profesores pertenecientes a cada institución, pero si el número total, se tomó la decisión de obtener un muestreo estratificado proporcional que fuera representativo de los docentes de educación secundaria (privado – público). Es importante aclarar que aún cuando es conocido que muchos profesores trabajan en diferentes instituciones de este nivel educativo, no fue posible evitar la repetición de algunos de estos sujetos en la muestra por la falta de listados de cada institución. Sin embargo, se trató de obtener ésta de la forma más cuidadosa para lograr la representatividad de la población.

Por lo anterior, en un primer momento, la muestra se calculó con base en el porcentaje de profesores pertenecientes a los sectores privado y público, la cual fue de 686 maestros. Respetando la proporción perteneciente a cada sector se requirieron 164 maestros de escuelas privadas y 522 de escuelas públicas.

Un segundo paso del muestreo consistió en distribuir los 686 maestros en una muestra representativa de escuelas, para lo cual se seleccionaron aleatoriamente 26 instituciones que cubrían el número necesario de maestros de las 118 instituciones existentes. De éstas, 11 instituciones fueron privadas (todas matutinas) y 15 públicas (6 matutinas y 9 vespertinas) cuidando que se respetara la proporción de maestros.

Una vez presentada la forma por la cual se obtuvo la muestra, se considera pertinente presentar algunas otras características del diseño de la investigación.

1.2 Variables e hipótesis

Las variables utilizadas en el estudio se dividieron en cuatro grandes apartados: el Síndrome de desgaste profesional, sociodemográficas, sociolaborales y ambiente organizacional. A continuación se muestran varias tablas donde se detallan las variables consideradas en cada apartado.

Tabla 3.1.

Variable dependiente: Síndrome de Desgaste Profesional y sus dimensiones.

Ilusión por el trabajo
Desgaste Psíquico

Indolencia
Culpa

Tabla 3.2.

Variables sociodemográficas como facilitadoras del SDP.

Variables propias del individuo:

- Sexo
- Edad
- Estado civil
- Número de dependientes económicos
- Realización de actividades domesticas

Variables de formación:

- Lugar de egreso de formación inicial
- Grado escolar

Elaboración propia con base en Napione (2008)

Tabla 3.3.

Variables sociolaborales como desencadenantes del SDP.

Variables relacionadas con el centro de trabajo:

- Tipo de centro (régimen público o privado)

Variables del puesto de trabajo:

- Número de instituciones en las que labora
- Horas que labora a la semana
- Número de grupos que atiende a la semana (en caso de docentes)
- Antigüedad en la profesión
- Antigüedad en el centro actual de trabajo
- Tipo de contrato

Variables del alumnado (en caso de docentes):

- Grados escolares atendidos
- Promedio de alumnos por grupo

Desempeño de otro rol:

- Realización de otra actividades remuneradas (fuera del trabajo principal)

Elaboración propia con base en Napione (2008)

Tabla 3.4.

Áreas laborales y procesos de dirección como desencadenantes del SDP.

<i>Carga de trabajo</i>	<i>Supervisión</i>
<i>Control sobre el trabajo</i>	<i>Comunicación</i>
<i>Asignación de recompensas</i>	<i>Desarrollo de habilidades</i>
<i>Sentido de comunidad</i>	<i>Cohesión del grupo</i>
<i>Imparcialidad</i>	
<i>Valores promovidos por la empresa</i>	

Elaboración propia

Por la naturaleza exploratoria-descriptiva de la presente investigación no era necesaria la elaboración de hipótesis en el sentido estadístico del término. Sin embargo se presentan algunas hipótesis de trabajo que orientaron el estudio para los alcances correlaciones.

- Existen profesores de educación básica secundaria de la ciudad de Aguascalientes que presentan el síndrome de *Desgaste Profesional*.
- Las características sociolaborales del profesor están relacionadas con la presencia del *Desgaste Profesional* en los profesores.
- Las características sociodemográficas del profesor están relacionadas con la presencia del *Desgaste Profesional* en los profesores.
- Las áreas laborales de las instituciones están relacionadas con la presencia del *Desgaste Profesional* en los profesores.

Además, se puede hablar de una quinta hipótesis que pretende explorar si la presencia del desgaste profesional está relacionada con la presencia de algunas enfermedades físicas en los sujetos que lo presentan.

1.3. Instrumentos

Como se enunció en el primer apartado de este capítulo, el estudio del SDP comenzó de forma informal, ya que algunos autores comenzaron a observar y experimentar características singulares en su lugar de trabajo, lo cual los llevó a realizar investigaciones más formales acerca del fenómeno que se presentaba en su profesión.

A lo largo de tres décadas de estudio, han existido diferentes acercamientos para las investigaciones. Algunos autores han preferido los acercamientos cualitativos al fenómeno y algunos otros han preferido acercamientos cuantitativos, pero de ambas prácticas se ha derivado una gran cantidad de instrumentos para la evaluación del síndrome. Se presenta a continuación una tabla elaborada a partir de Napione (2008) con los principales instrumentos utilizados para la detección del SDP.

Tabla 3.5

Principales instrumentos de evaluación del SDP (*Burnout*)

Instrumentos de medida del SDP	Autores
<i>Staff Burnout Scales for Health Professionals</i> (SBS-HP)	Jones (1980)
Indicadores del <i>Burnout</i>	Gillespie (1980)
<i>Tedium Measure</i> (TM)	Pines, Aronson y Kafry (1981)
Maslach <i>Burnout Inventory</i> (MBI o MBI-HSS)	Maslach y Jackson (1981)
<i>Energy Depletion Index</i>	Garden (1987)
<i>Human Services Inventory</i>	Whitehead (1989)
<i>Tedium Occupational</i> (TO)	Corcoran (1995)
<i>The Maslach Burnout Inventory: General Survey</i> (MBI-GS)	Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996)
Cuestionario Breve de <i>Burnout</i> (CBB)	Moreno, Bustos, Matallana y Miralles (1997)
Inventario de <i>Burnout</i> para profesores	Manassero et al. (2003)
Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, versión profesionales de la salud (CESQT-PS), versión profesionales que trabajan hacia personas con discapacidad (CESQT-PD) y versión para docentes (CESQT-ED)	Gil-Monte (2004)

Elaboración propia con base a Napione (2008)

A partir de la década de los ochenta con la consolidación del estudio de SDP, surge al mismo tiempo que una definición, un instrumento que es aceptado por la comunidad de estudiosos del tema. (Maslach, 2003), el Maslach Burnout Inventory (MBI), que es un instrumento que hasta la actualidad es utilizado por muchos investigadores para la detección del SDP. Sin embargo, también han surgido otros instrumentos como se muestra en la tabla 2.3. Uno de ellos,

derivado del MBI es el “Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT)” (Gil-Monte, 2005), el cual agrega una cuarta dimensión al concepto: la culpa, la cual había sido anteriormente definida y que es el que se utilizará en la presente investigación.

En esta investigación se utilizó como inventario el Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo, versión para docentes (CESQT-ed) de Gil-Monte (2005), ya que este cuestionario contaba con diferentes puntos a favor, uno de ellos es el idioma en el que está escrito, ya que por tratarse de un instrumento para habla hispana no se corre el riesgo de una traducción equívoca como con el MBI. Otro punto para decidir utilizarlo es que se deriva del MBI, ya que la base teórica que utilizan ambos instrumentos es similar. Por último, otro punto fue el poder contribuir a la validación del CESQT (ver anexo 1) en el contexto mexicano y contar con la ayuda para el análisis del mismo por parte del Dr. Gil-Monte, creador del CESQT. Así mismo se tramitaron y obtuvieron los permisos pertinentes para la utilización del inventario mencionado.

En segundo lugar se realizó la adaptación del instrumento Areas of Work Life para conocer cual es la percepción del individuo sobre la organización en la que laboran, mediante preguntas relacionadas con las seis áreas laborales y los procesos de dirección propuestos por Maslach y Leiter (1997). A partir del instrumento en inglés se analizó y se realizaron comparaciones entre la traducción propuesta y la existente en otra investigación elaborada por Ramírez y Padilla (2008).

Además, con base en la teoría revisada, se incluyó un apartado sobre las enfermedades que presenta el individuo desgastado, ya que ésta hace énfasis en que la sintomatología del desgaste incluye enfermedades psicosomáticas o físicas. Sin embargo, estos síntomas no han sido analizados en ninguna de las investigaciones revisadas, por lo cual se cree pertinente realizar un acercamiento y ver la relación que tienen con el desgaste.

De esta forma el cuestionario quedó estructurado por 5 partes (ver anexo 2), dentro de las cuales se miden los siguientes aspectos:

Parte 1. Nivel de Desgaste Profesional (*Burnout*) mediante CESQT (Gil-Monte, 2005). El CESQT, es una escala autoadministrada formada por 28 ítems, de los cuales los 20 primeros corresponden a las 4 dimensiones del desgaste profesional: Ilusión por el trabajo (ítems 1, 5, 10, 15, 19), desgaste psíquico (ítems 8, 12, 17, 18), indolencia (ítems 2, 3, 6, 7, 11, 14) y culpa (ítems 4, 9, 13, 16, 20). Estas dimensiones corresponden al instrumento validado en diferentes investigaciones. Los ítems 21 al 28 están incluidos para validar una quinta dimensión que según Gil-Monte participa de las características del DP llamada desencanto profesional.

Las opciones de respuesta en la escala son las siguientes: 0. nunca, 1. raramente (algunas veces al año), 2.a veces (algunas veces al mes), 3. frecuentemente (algunas veces a la semana) y 4. muy frecuentemente (todos los días).

Partes 2 y 3. Ambiente Organizacional. Para conocer este aspecto se utilizó el inventario *Areas of Work Life* el cual es una escala que mide la percepción del profesor en tres aspectos:

a) Su ambiente laboral considerando: la carga de trabajo (ítems 1-6), el control que tiene sobre el trabajo (ítems 7-9), las recompensas (ítems 10-13), el sentido de comunidad (ítems 14-18), la imparcialidad en el trato (ítems 19-24) y si sus valores coinciden con los de la institución (ítems 25 – 30).

b) Algunos procesos de dirección como: la supervisión (ítems 31-33), la forma de comunicación existente en la institución (ítems 34-36), si se favorece el desarrollo de habilidades (ítems 37-40) y si existe o no cohesión de grupo (ítems 41-43).

Las opciones de respuesta son cinco, y van desde: 1. fuertemente desacuerdo, 2. desacuerdo, 3. indeciso, 4. de acuerdo hasta 5. fuertemente de acuerdo.

c). Los cambios percibidos por el profesor en su institución. Este apartado consta de 10 ítems, los cuales pueden ser contestados en una escala con cinco opciones de respuesta que van desde: 1. mucho peor, 2. peor, 3. sin cambios, 4. mejor hasta 5. mucho mejor.

Parte 4. Características sociodemográficas y sociolaborales:

Las variables sociodemográficas, como se ha explicado en el marco teórico, se dividieron en dos grandes apartados:

- Variables propias del profesor: sexo (hombre – mujer), la edad (fecha de nacimiento), estado civil (casado, soltero, viudo, divorciado o unión libre), número de dependientes y actividades domésticas (sí o no las realiza).
- Variables de formación: lugar de egreso (nombre de la institución), grado escolar (normal, licenciatura, maestría, doctorado, otro).

Las variables sociolaborales se agruparon como sigue:

- Variables relacionadas con el centro de trabajo: tipo de escuela en la que labora (privada o pública).
- Variables del puesto de trabajo: Cantidad de instituciones en las que labora el profesor, cantidad de horas laboradas por semana, cantidad de grupos que atiende por semana, antigüedad en la profesión (años y meses), antigüedad en el centro o institución (años y meses) y tipo de contrato (base, contrato, interinato, otro).
- Variables del alumnado: Cantidad de grados que atiende, cantidad de alumnos promedio por grupo.
- Desempeño de otro rol: actividades remuneradas no docentes fuera de la institución en la que labora (sí o no las realiza).

Parte 5. Enfermedades que padece: En esta sección se presenta una escala de 11 ítems cada uno de los cuales corresponde a alguna de las enfermedades físicas que han sido asociadas al SDP en otras investigaciones.

Las opciones de respuesta son las siguientes: 0. nunca, 1. raramente (algunas veces al año), 2. a veces (algunas veces al mes), 3. frecuentemente (algunas veces a la semana) y 4. muy frecuentemente (todos los días).

1.4. Trabajo de campo

La gestión, la organización de los materiales y tiempos, la aplicación de los cuestionarios y la recolección de los mismos se presenta el siguiente apartado en donde se dan a conocer los pormenores de cada fase del trabajo de campo.

Gestión

Para la aplicación del cuestionario se procedió, durante los meses de agosto y septiembre de 2008 a tramitar los permisos pertinentes para contar autorización del IEA, las coordinaciones y las escuelas secundarias mismas.

En primer lugar se visitó al Jefe del Departamento de Educación Secundaria para lograr un primer acercamiento con autoridades del IEA. En un segundo momento se entregó un oficio al Director de Educación Básica con copia a los departamentos involucrados con las instituciones de educación secundaria de la Ciudad de Aguascalientes solicitando su autorización. De esta oficina se pasó a la Subdirección de Operación Educativa, la cual otorgó los permisos requeridos para la aplicación de los cuestionarios. De esta forma se obtuvieron cartas para las coordinaciones (anexo 3) de las zonas de educación básica de la Ciudad, las cuales fueron distribuidas a cada coordinador de zona, para obtener a su vez el permiso para visitar las secundarias de la muestra.

Organización, aplicación y recolección de datos

Una vez que se obtuvo la versión final del cuestionario a aplicar para la investigación se procedió a: reproducir los cuadernillos del instrumento, se adquirieron materiales de papelería que se requerían tales como: folders, foliadora, sobres, etc. Se realizó un primer cronograma de visitas a las escuelas para repartir los cuestionarios.

Una vez con los instrumentos preparados se inició la visita a las secundarias durante los meses de octubre y noviembre de 2008 de la siguiente manera: se visitaba al director o subdirector de cada institución al cual se le hacía llegar una carta de presentación de la investigación (anexo 4), una copia de la carta de autorización del IEA correspondiente a su coordinación, una copia del resumen ejecutivo de la investigación (anexo 5), así como un ejemplar del cuestionario que se aplicaría a los docentes de la institución.

Inmediatamente se negociaba la forma de hacer llegar los sobres a los docentes de la institución y se pedía a las autoridades de las escuelas recogieran los sobres para poder realizar la recolección de los mismos de una forma más rápida y ordenada. Se les avisaba que la información obtenida en dichos cuestionarios se utilizaría de forma completamente anónima.

Cabe destacar que solo en dos instituciones de las 26 planeadas se negó el acceso para la aplicación de los cuestionarios y una más fue imposible de localizar con las direcciones otorgadas por IEA. Por lo anterior, se reemplazaron las tres instituciones por medio de una segunda muestra que había sido calculada anteriormente, cuidando que cumplieran con las características específicas de las instituciones a sustituir.

Después de haber concluido la distribución de los cuestionarios se comenzó la recolección de los mismos. Esto se dio a través de una segunda visita a las instituciones participantes, si bien en la mayoría de las instituciones solamente fue necesaria una segunda visita, hubo alrededor de ocho instituciones a las cuales se tuvo que visitar 4 o más veces para poder recuperar el mayor número posible de cuestionarios. Incluso la recogida de los cuestionarios se extendió hasta el mes de diciembre de 2008.

Tabla 3.6.
Recuperación de cuestionarios con base a la muestra

Cuestionarios por tipo de institución	Cuestionarios necesarios para la muestra	Cuestionarios recuperados	% Cuestionarios recuperados
Privadas	164	130	79.26
Públicas	522	372	71.26
Total	686	502	73.17

Hasta el 2 de diciembre de 2008 se había logrado recuperar el 75% de los cuestionarios entregados, teniendo reprogramadas visitas a cuatro instituciones de las cuales aún no se han obtenido cuestionarios contestados. Sin embargo, al momento de capturar la información de los cuestionarios se detectaron sobres que aunque habían sido entregados cerrados, no habían sido contestados y algunos otros habían sido contestados parcialmente, por lo cual se tuvieron que excluir de la base de datos.

Con la exclusión de los cuestionarios antes mencionados se logró la captura del 73% de los cuestionarios necesarios en la muestra (ver tabla 3.6).

Capítulo IV. Resultados y discusión

En este capítulo se muestran los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a los profesores de educación secundaria. En el primer apartado se presenta la caracterización del grupo encuestado de acuerdo con las variables sociolaborales y sociodemográficas obtenidas. Posteriormente se muestran los índices de prevalencia del SDP y de cada una de las dimensiones que lo componen, así como la percepción que los profesores tienen acerca del clima organizacional de sus instituciones de acuerdo a los resultados obtenidos mediante el instrumento *Areas of Worklife* en los apartados de: ambiente laboral, procesos de dirección y de percepción del cambio. Por último, en el primer apartado se dan los porcentajes de frecuencias con que los maestros presentan diferentes enfermedades físicas.

El segundo apartado muestra el análisis bivariado del SDP con relación a las variables sociolaborales, sociodemográficas, áreas laborales, procesos de dirección, percepción del cambio y enfermedades físicas. También se desarrolla en este apartado la discusión acerca de los puntos de semejanza y ruptura con la teoría y las investigaciones sobre el tema. Por último un tercer apartado se muestra como resumen de los hallazgos más puntuales y representativos de esta investigación.

Primera parte. Análisis descriptivo-univariado

1. Perfil del grupo encuestado

En general, el grupo de profesores encuestados presentaron las siguientes características, de las variables sociodemográficas (tabla 4.1) se puede decir que:

a) Variables propias del profesor

El 46% eran hombres y el 54% mujeres, el promedio de edad era de 39 años (rango 19 – 62), siendo representativo que mas del 85% de los profesores son menores de 50 años, incluso cerca del 29% son menores de 30 años.

Considerando la división de los profesores por etapas (Barrera, 2007) uno de cada cuatro profesores se encuentran en el abandono de la novatez (entre 26 y 30 años de edad).

Los datos obtenidos mostraron que de esta muestra el 22.4% viven sin pareja (considerando en esta categoría a los maestros solteros) 6.3% son divorciados o viudos y 71.3% viven con pareja (casados y en unión libre). Cerca del 32% tienen a su cuidado a 2 dependientes económicos, mientras que entre el 14 y 16 por ciento tienen 0, 1, 3 o 4 dependientes. Además cerca del 97% de los profesores manifestaron realizar actividades domésticas después de las actividades laborales, y el 53% dicen realizar 10 o más horas semanales actividades de esta índole.

b) Variables de formación

El lugar de egreso de los docentes de secundaria muestra que el 31.5% de estos profesionales provienen de carreras universitarias (exceptuando la educación normal superior), el 46.5% provienen de normales (normal básica y superior), el 15.2% de institutos politécnicos, técnicos o tecnológicos y el 6.7% manifestó tener otro tipo de formación inicial.

Sobre las variables sociolaborales (tabla 4.2.) recuperadas sobre los profesores se encontró que:

a) Variables del puesto de trabajo

Para la variable del número de instituciones en las que laboran los profesores, el 63.9% de estos, manifestaron trabajar en una sola institución, mientras que el 29.2% en dos escuelas secundarias. Por otro lado, el número promedio de horas laboradas a la semana es de 29 (rango 2 – 75), y el 32% de los profesores trabajan de 31 a 40 horas a la semana. Los grupos atendidos por los profesores en promedio son 6 grupos por semana, además el 43.6% de los profesores atienden entre uno y cuatro grupos a la semana y el 38% entre 5 y 8 grupos por semana.

Por otro lado, la antigüedad en la labor docente presentó un rango que va de algunos meses o días a 43 años, con un promedio de 14 años, concentrándose el 47.7% con diez años o menos en la profesión.

Por su parte el promedio de antigüedad en la institución en la que laboran en el momento de la encuesta era de 9 años (rango meses o días – 32 años), en donde el 41% de los profesores tenían como máximo cinco años en dicha escuela. Otra variable medida es el tipo de contratación de los profesores, de lo cual se obtuvo que el 70.4% cuentan con base en su lugar de trabajo, el 25.1% trabajan por medio de contrato (por honorarios) y el 4.6% por interinato u otro tipo de contratación la cual no especificaron.

b) Variables del alumnado

El 30.3% de los profesores atienden a un solo grado de secundaria, mientras el 31.8% a dos grados y el 37.8% a los tres grados que constituyen la educación secundaria mexicana. El 51.8% de los profesores atienden grupos con un promedio de alumnos de entre 31 y 40.

d) Variable de desempeño de otro rol

En cuanto a la realización de otra actividad remunerada diferente a la docencia, el 72.9% dijo no tener ningún otro ingreso fuera de la institución escolar y el 19.3 realiza otra actividad trabajando 10 o más horas en una labor extra.

Tabla 4.1.

Porcentajes por variables sociodemográficas

		Titularidad del centro educativo		Del total de profesores n = 502
		Privado n = 130	Público n = 372	
<i>Variables propias del profesor</i>				
Sexo	Femenino	63.8	50.7	54.1
	Masculino	36.2	49.3	45.9
Edad (años) Media gral. y pub. = 39 Media priv = 38	Novatez (25 años o menos)	7.9	4.1	5.1
	Abandono de la novatez (26 – 30)	24.4	22.9	23.3
	Consolidación (31- 35)	12.6	14.7	14.1
	Plenitud (36 – 40)	11.8	11.5	11.6
	Inicio de la dispersión (41 – 45)	13.4	12.9	13.1
	Dispersión (46 – 50)	14.2	20.0	18.4
	Preparación para la salida (51 – 55)	8.7	9.1	9.0
	Salida (56 años o más)	7.1	4.7	5.4
Estado civil	Casados y Unión libre	56.9	76.5	71.3
	Solteros	43.1	15.0	22.4
	Divorciados y viudos	-	8.6	6.3
Número de dependientes económicos	0	23.6	11.0	14.2
	1	13.6	16.2	15.6
	2	32.7	31.8	32.0
	3	11.8	18.0	16.5
	4	8.2	15.9	14.0
Actividades domésticas (horas)	5 o más	10.0	7.0	7.8
	1 – 3	11.5	13.7	13.1
	4 – 6	17.7	11.6	13.1
	7 – 9	7.7	7.3	7.4
	10 o más	56.2	52.7	53.6
	No realiza act. domesticas	6.9	14.8	12.7
<i>Variables de Formación</i>				
Lugar de egreso	Universidades	58.6	21.7	31.5
	Normales	19.5	56.4	46.5
	Institutos politécnicos, técnicos o tecnológicos	16.3	14.8	15.2
	Otros	5.7	7.1	6.7

Tabla 4.2.

Porcentajes por variables sociolaborales

		Titularidad del centro educativo		Del total de profesores n = 502	
		Privado n = 130	Público n = 372		
<i>Variables del puesto de trabajo</i>					
Número de instituciones en las que labora como docente	1	59.7	65.4	63.9	
	2	30.2	28.8	29.2	
	3 o más	10.1	5.9	7.0	
Horas trabajadas por semana	1- 10	14.2	10.4	11.4	
	11 - 20	17.3	17.5	17.4	
	Media gral.= 29	30.7	16.3	20.1	
	Media priv. = 28	23.6	34.9	32.0	
	Media pub. = 30	9.4	19.2	16.6	
	41 - 50	4.7	1.7	2.5	
Número de grupos atendidos	1 - 4	43.2	43.8	43.6	
	Media gral.= 6	5 - 8	33.1	39.8	38.0
	Media priv. = 5	9 - 12	12.7	10.3	11.0
	Media pub. = 7	13 o más	11.0	6.1	7.4
Antigüedad en la profesión	Hasta 5 años	28.2	26.9	27.3	
	6 - 10	27.4	17.8	20.4	
	Media gral. y pub.= 14	11 - 15	16.1	15.2	15.5
	Media priv. = 11	16 - 20	12.1	7.0	8.4
		21 - 25	8.1	10.5	9.9
		26 o más	8.1	22.5	18.7
Antigüedad en el centro de trabajo	Hasta 5 años	50.0	38.8	41.8	
	6 - 10	24.2	20.4	21.4	
	Media gral.= 9	11 - 15	12.5	18.7	17.0
	Media priv. = 7	16 - 20	7.0	8.9	8.4
	Media pub. = 10	21 - 25	3.9	8.9	7.6
		26 o más	2.3	4.3	3.8
Tipo de Contrato	Base	18.4	88.7	70.4	
	Contrato	76.0	7.1	25.1	
	Otro	5.6	4.2	4.6	
<i>Variables del alumnado</i>					
Grados a los que atiende	Un grado	21.3	33.7	30.3	
	Dos grados	28.3	33.1	31.8	
	Tres grados	50.4	33.1	37.8	
Número de alumnos promedio por grupo	20 o menos	13.0	15.3	14.8	
	21 - 30	19.1	22.1	21.4	
	31 - 40	54.8	50.7	51.8	
	41 o más	13.0	11.8	12.1	
<i>Variables del desempeño de otro rol</i>					
Actividades remuneradas diferentes a la docencia	1 - 3	4.8	1.4	2.3	
	4 - 6	4.0	1.4	2.1	
	7 - 9	4.8	2.9	3.4	
	10 o más	31.0	15.0	19.3	
	No realiza	55.6	79.2	72.9	

2. Índices de prevalencia del Desgaste Profesional y sus escalas

Para determinar altos niveles de SDP, se utilizó el procedimiento de puntos de referencia de la escala de frecuencia recomendado por Shiron (1989), debido al número insuficiente de estudios con el CESQT, que no permiten aún utilizar los puntos de corte basados en los percentiles para clasificar a los individuos. El autor considera que los individuos (participantes) que presentan síntomas con una frecuencia igual o superior a “Algunas veces al mes” han desarrollado SDP. En el CESQT, el punto de referencia en la escala de frecuencia que corresponde a “Algunas veces al mes” es 2. De esta forma, los individuos que tengan puntuaciones ≥ 2 en las subescalas del CESQT presentarán niveles altos en las mismas, excepto en la subescala Ilusión por el trabajo que es medida de manera inversa. De la misma forma se utiliza este criterio para determinar los niveles globales de SDP.

Los primeros objetivos de esta investigación fue determinar el número de casos y la proporción de profesores de secundaria que presentaran SDP, por lo cual un primer dato obtenido fue que el 2.8% (ver tabla 4.3) de los profesores presentan el síndrome, esto es, 14 profesores encuestados fueron detectados con síndrome en su totalidad. Si bien esta cifra no es alarmante por si sola, si habla de que la presencia de este fenómeno en los docentes actuales esta latente.

La prevalencia del SDP en docentes, es muy diferente en diversos contextos, e incluso suele ser distinta dependiendo del instrumento que se use para su evaluación. Por ejemplo, en un estudio hecho en Portugal, el 14.2% de los profesores presentaron SDP (Figueiredo, Gil-Monte & Grau, 2009), utilizando el CESQT. En otros países y utilizando también el MBI como instrumento para medir la prevalencia del SDP encontramos que en un estudio alemán 28,70% de los maestros tenían niveles altos de SDP (Kohnen & Bath, 1990). En España, Manassero, Vázquez, Ferrer, Fornés y Fernández (2003), en un estudio con 614 maestros, encuentran que cerca de 40% está afectado por niveles de SDP elevados.

Continuando con la teoría que nos dice que el SDP es una enfermedad que posee un grado alto de contagio entre los profesionales que la presentan, este hallazgo puede ser el inicio de una intervención y prevención para evitar el contagio de esta enfermedad psicosocial. Lo anterior puede detener un mal que puede afectar no solo a los docentes que lo padecen, sino que también afecta la calidad de la enseñanza secundaria que se otorga en la ciudad de Aguascalientes.

Aunque en general los índices de prevalencia del Síndrome de Desgaste Profesional son bajos, si se analizan por separado las dimensiones que lo componen se encuentra que existe mayor incidencia en ellas.

Tabla 4.3.
Índices de SDP y dimensiones

	Niveles altos (≥ 2)		Niveles bajos (< 2)	
SDP	14	2.8%	488	97.2%
Ilusión por el trabajo (invertida)	9	1.8%	493	98.2%
Desgaste psíquico	142	28.3%	360	71.7%
Indolencia	17	3.4%	485	96.6%
Culpa	44	8.8%	458	91.2%

Para la dimensión o sintomatología de desgaste psíquico se encontró que el 28.3% de los profesores un nivel alto de desgaste mental y físico. En la teoría sobre este fenómeno, se ha visto que el desgaste psíquico (agotamiento emocional según Maslach) es el síntoma que se presenta primero e incluso es la parte del SDP que en todas las investigaciones posee el mayor número de personas con esta problemática (Gil-Monte, 2005 y Maslach, 1982).

Por otra parte, en la dimensión de ilusión por el trabajo, se encontró que el 1.8% de los profesores presentan un nivel alto de baja ilusión por su trabajo. Por último, la dimensión de indolencia presentó una prevalencia en el 3.4% de los profesores. La dimensión de culpa, presenta una prevalencia del 8.8% de los profesores que la experimentan.

Los casos que presentan el SDP aunado a niveles altos de sentimientos de culpa son considerados casos extremos a los cuales se les debe dar mayor prioridad de tratamiento (tabla 4.4), estos casos son considerados maestros que deberían ser separados de su labor diaria e intervenir para que su nivel de SDP aminorada, en el caso concreto de España, estos sujetos son amparados por la ley de prevención de riesgos psicosociales, por la cual serían dados de baja en las instituciones con jubilación de riesgo de trabajo. El 1.2% de los profesores se encuentran en la situación anterior.

Tabla 4.4.
Otros casos de SDP.

SDP y Culpa	Si lo presentan		No lo presentan	
	6	1.2%	496	98.8%

3. Percepción del ambiente organizacional

Para la construcción de los índices correspondientes a este apartado, se partió de la escala utilizada en el apartado, la cual posee cinco posibilidades que van desde “fuertemente en desacuerdo” (1) hasta “fuertemente de acuerdo” (5). Para cada área laboral y proceso de dirección se utilizó el promedio de respuestas de los ítems que correspondían a cada subapartado. Para los resultados generales se siguió la manera como Leiter (2002) organiza grupos mediante su puntaje obtenido, quedando como sigue:

- Grupo 1. 1 a 1.99: “fuertemente en desacuerdo y desacuerdo”.
- Grupo 2. 2 a 2.99: “indeciso con tendencia al desacuerdo”.
- Grupo 3. 3 a 3.99: “indeciso con tendencia al acuerdo”.
- Grupo 4. 4 a 5: “acuerdo a fuertemente de acuerdo”.

3.1. Ambiente laboral

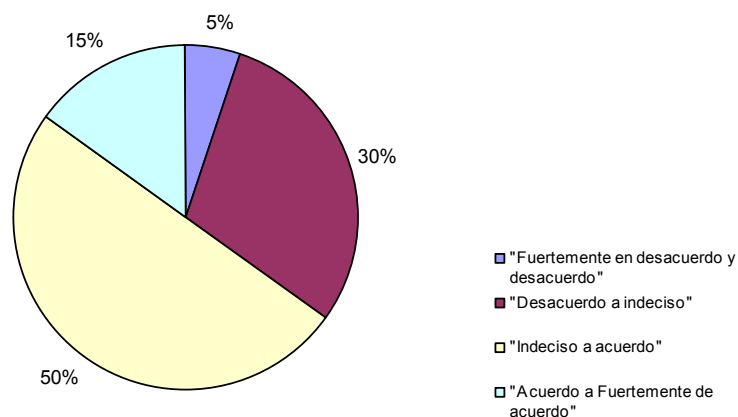
Carga de trabajo

La percepción que los profesores tienen acerca de la carga de trabajo que realizan en la institución a la que pertenecen mostró que el 15% están de

“acuerdo y fuertemente de acuerdo” con la cantidad, la complejidad y el tiempo para elaborar sus actividades laborales. Un 50% se ubicó en el grupo 3, el 30% en el grupo 2 y por último el 5% de los profesores sienten que la carga de trabajo en su institución no puede ser llevada a cabo por falta de tiempo y por que no cumple con sus expectativas.

Se debe recordar que se considera que existe un ajuste en la carga de trabajo, cuando la cantidad de trabajo del profesor es consistente con las expectativas del profesor, para que no se sienta sobrecargado. El 5% de profesores que manifestaron no estar de acuerdo con la carga de trabajo es una proporción considerable para intervenir o cuidar en la educación secundaria. Sin embargo, el 65% de los profesores considera adecuada la carga de trabajo en los lugares que laboran, aquí debe observarse que esto puede deberse a que el 63.9% de los profesores solamente laboran en una institución por lo cual estos porcentajes pueden pertenecer a los mismos profesores, mientras que los que muestran algún grado de desacuerdo con la carga de trabajo pueden ser aquellos que trabajan en dos o mas instituciones. La media es de 3.17 y la desviación estándar de 0.73.

Gráfica 4.1. Percepción acerca de la carga de trabajo

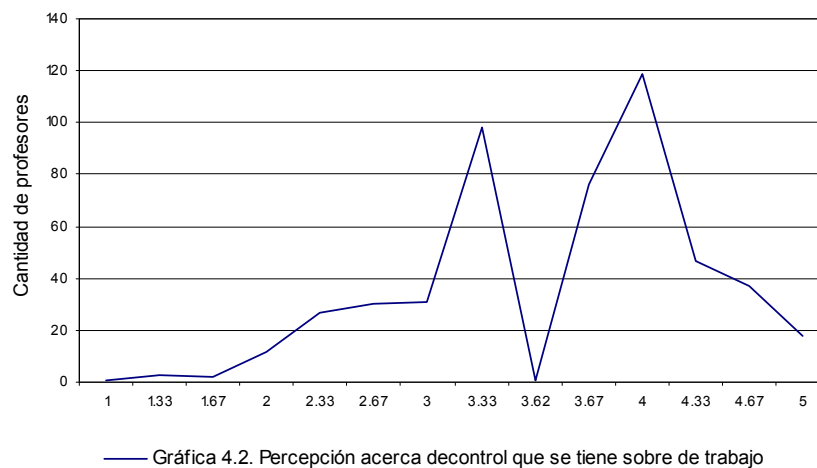


Control sobre el trabajo

Para la segunda área laboral, la distribución de respuestas muestra un claro sesgo hacia el acuerdo (85%), son pocos los casos que están en

desacuerdo o indecisos (15%). Para esta área, el 1% de los profesores mostró un fuerte desacuerdo con el control que se les otorga en sus áreas de trabajo, aunque el 44% mostró estar fuertemente de acuerdo con el grado de control que dicen tener en su trabajo diario.

En este caso un ajuste en el control indica consistencia entre las aspiraciones de los profesores y la oportunidad en la toma de decisiones en el propio trabajo (autonomía e influencia). La media es de 3.62 con una desviación estándar de 0.73.



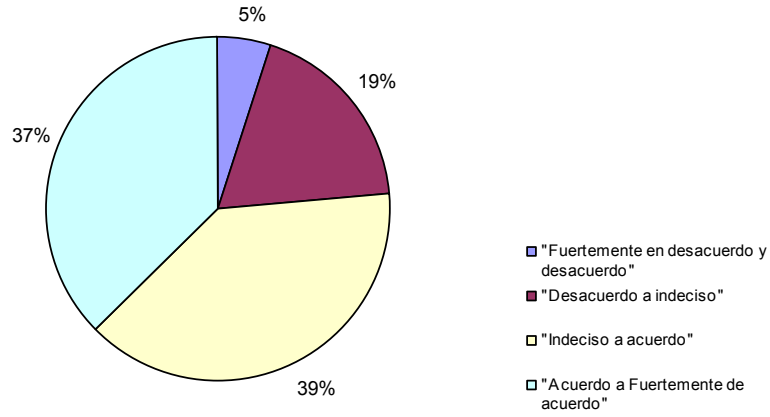
Recompensas

La tendencia de la distribución de las respuestas en esta área laboral es muy semejante a lo percibido con la carga de trabajo. El número de profesores que manifiestan estar dentro del grupo tres y cuatro, es notablemente mucho mayor (76%), que el grupo de profesores que dicen no estar de acuerdo con las recompensas recibidas por su labor docente.

Los profesores que tuvieron un ajuste deseable (grupo 3 y 4), indican que las personas se sienten satisfechas, reconocidas y premiadas por sus contribuciones en la profesión docente. Sin embargo, el 24% restante de profesores sienten que las recompensas recibidas en las instituciones no son suficientes, dentro de estas recompensas primordialmente están las relacionadas con el aspecto monetario, la promoción y los signos de aprecio en

la interacción con sus compañeros de trabajo diario. La media obtenida en esta área es de 3.42 con desviación estándar de 0.84.

Gráfica 4.3. Percepción acerca de las recompensas en el trabajo

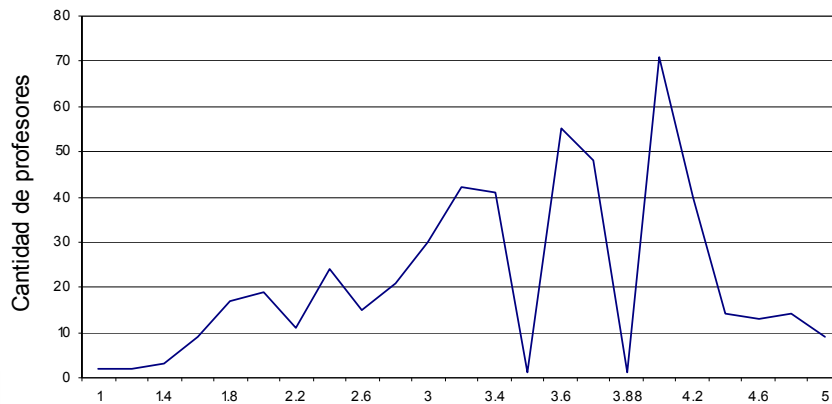


Sentido de comunidad

En el caso de esta área laboral, el 25% se encuentran en las categorías 1 y 2 (fuertemente desacuerdo, desacuerdo e indeciso), lo cual manifiesta que los profesores sienten un desajuste con el sentido de comunidad en la institución en la que laboran.

El desajuste indica que las personas se sienten aisladas y que no existe trabajo en equipo en la institución, por lo cual las tareas a realizar pueden volverse limitadas, esto se da como reflejo a la falta de compromiso con la escuela y con el grupo de docentes en si.

Lo esperable en cualquier escuela es que esta área laboral muestre un mayor ajuste que refleje la calidad de las interacciones sociales y del ambiente de trabajo de la labor docente y aun más importante es, que este ambiente de trabajo sea acorde con las expectativas de los docentes. La media es de 3.40 con desviación estándar de 0.83.



— Gráfica 4.4. Percepción acerca del sentido de comunidad

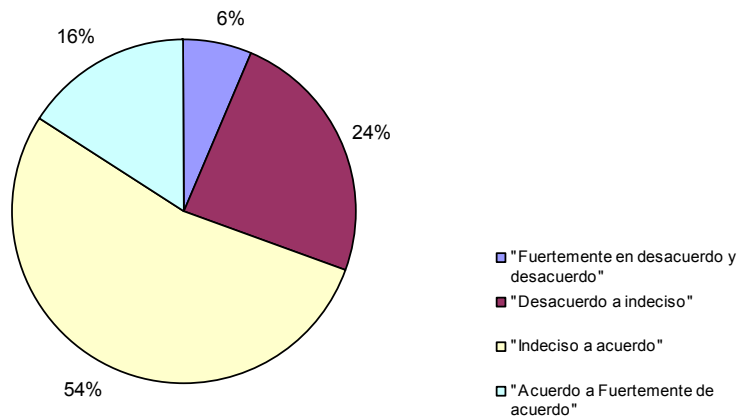
Imparcialidad en el trato

El desajuste en esta área laboral indica que los profesores ven que las decisiones importantes de la institución en la que laboran están determinadas por los intereses de los individuos en el poder y sus allegados. En cambio si la percepción de los docentes es contraria (ajuste), indica que los profesores están de acuerdo con la forma en que las decisiones son tomadas con base en la justicia y el respeto por su trabajo y responsabilidades.

La media obtenida en esta área es de 3.19 con desviación estándar de 0.74. El porcentaje de respuestas en esta dimensión mostró que el 30% se encuentran en la categoría 1 y 2, incluso el 6% muestran un total desacuerdo con la forma en que se da la imparcialidad en el centro de trabajo. Por otra parte, el 54% se encuentra en la categoría 3 y el 16% se muestra en completo acuerdo con la forma en que se dan las decisiones en su escuela.

Sin embargo, debe notarse que el mayor porcentaje de los profesores se ubicaron en zonas neutrales como la categoría 2 y 3, en donde muestran un alto grado de indecisión.

Gráfica 4.5. Percepción acerca de la imparcialidad en el trato

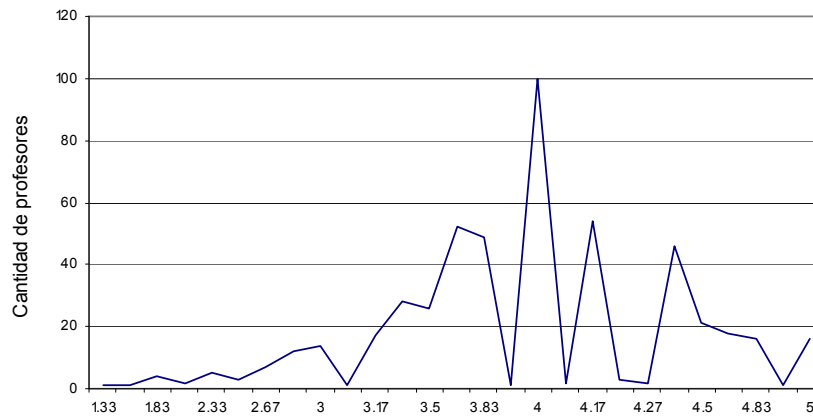


En el caso de los profesores de secundaria como se mostró en el aparatado contextual de la investigación, pueden presentar esta tendencia de desajuste con el sentido de comunidad, las recompensas y la imparcialidad en el trato debido a la falta de identidad grupal que se presenta en ellos, la existencia de diferentes profesionales y la poca posibilidad de relación entre ellos, debido a la carga de trabajo y a la nula existencia de espacios de compartimiento académico dentro de las instituciones. La existencia de diferentes educadores en las secundarias, son a raíz de que ellos no poseen y hacen diferencia en la preparación de la cual egresaron y que estas diferencias hacen que los apoyos y las oportunidades dentro de las instituciones sean distintos y que ellos mismos no sientan una identidad grupal como “docentes de secundaria”.

Valores

La percepción de los docentes con esta área laboral está dada por la identificación que estos sienten con los objetivos y la misión de la institución, si el individuo entiende lo anterior su ajuste será mayor. Por el contrario el desajuste puede referirse a la incongruencia o no acuerdo con la manera en que la institución se conduce, principalmente relacionada con los servicios prestados por la misma. Se encontró que el 56% están de “acuerdo y fuertemente de acuerdo” con los objetivos y metas de la institución y sus expectativas. Un 37% se ubicó en el grupo 3, el 6% en el grupo 2 y por último el 1% de los profesores

sienten que los servicios que presta la institución no cumplen con sus expectativas. La media se ubicó en 3.87 con una desviación estándar de 0.60.



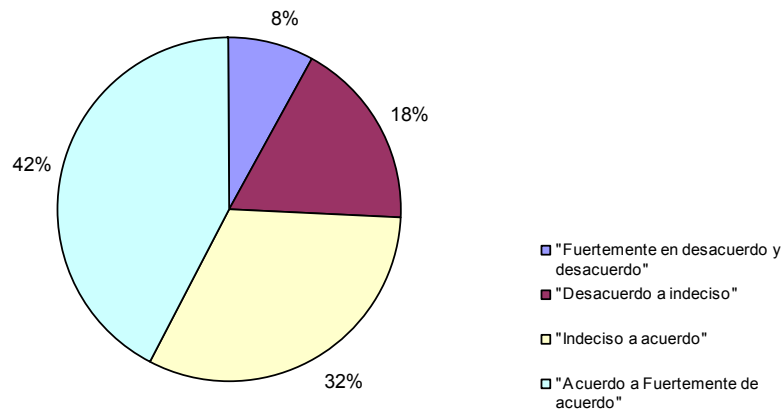
— Gráfica 4.6. Percepción acerca de los valores

3.2. Procesos de dirección

Supervisión

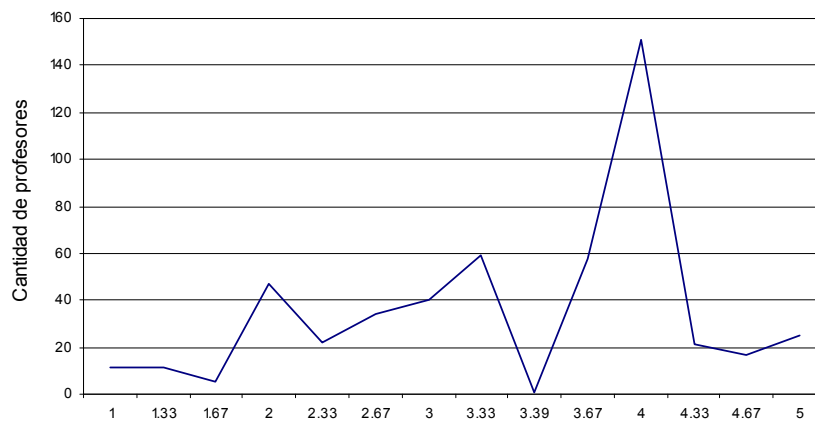
En este caso, la tendencia de la percepción acerca del trabajo o las acciones que realiza o realizan los jefes inmediatos de los profesores encuestados, el cual según los profesores de secundaria son el director, el subdirector o el coordinador de docentes (por ejemplo: como delega tareas y autoridad, como estimula al personal, como consulta a los profesores para la toma de decisiones, etc.) mostró que el 42% se encuentran en el grupo 4, teniendo un mayor grado de acuerdo con las tareas de los jefes. El 32% se ubicó en el grupo 3, el 18% en el grupo 2 y por último el 8% en el grupo 1, los cuales mostraron una percepción que no está de acuerdo con la forma que trabaja el jefe directo. La media es de 3.49 y desviación de 0.97.

Gráfica 4.7. Percepción acerca de La supervisión



Comunicación

Para este caso, la tendencia de respuestas de los profesores fue que el 43% de ellos están de acuerdo con la comunicación que se vive en el lugar de trabajo, el 31% se encuentran la categoría 3, el 21% en la categoría 2 y el 5% restante están en total desacuerdo con la comunicación de la escuela. La media es de 3.39 con una desviación estándar de 0.93.



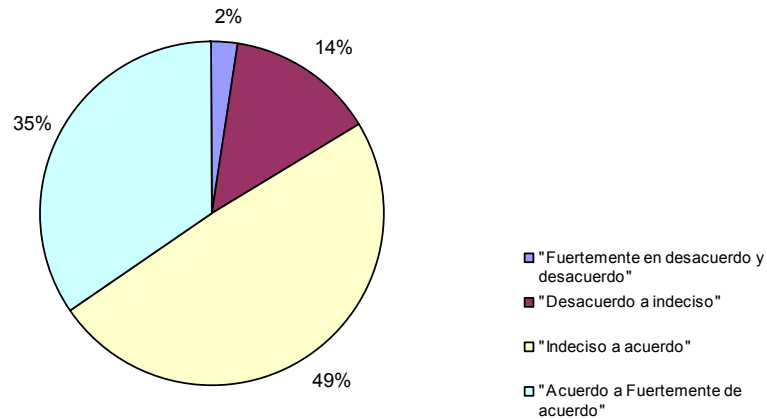
Gráfica 4.8. Percepción acerca de la comunicacion

Desarrollo de habilidades

Para la forma en que la institución ayuda a sus profesores a seguir desarrollando sus habilidades como herramientas para llevar a cabo sus

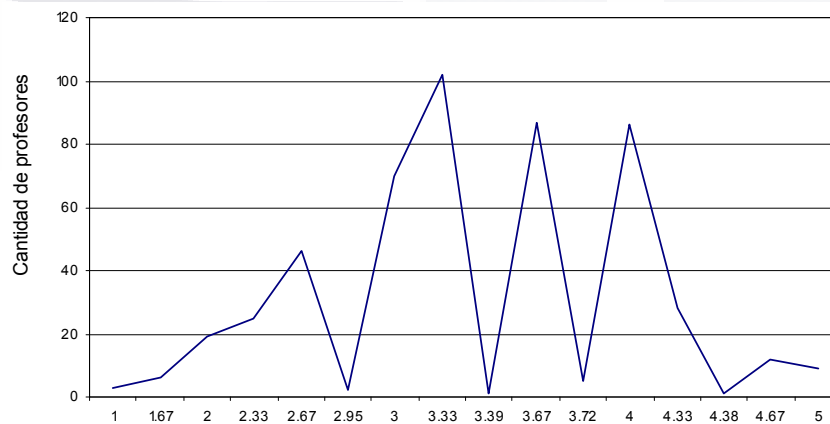
actividades de mejor manera, el 35% están fuertemente de acuerdo y de acuerdo en que las facilidades otorgadas para desarrollar este proceso son óptimas. Mientras el 2% se ubica en la categoría 1, en donde se muestran en desacuerdo con la forma en que este proceso es llevado en su institución. La media es de 3.51 y la desviación de 0.79.

Gráfica 4.9. Percepción acerca del desarrollo de habilidades



Cohesión de grupo

En este caso en la muestra prevaleció una tendencia hacia la categoría 2, en donde los profesores dijeron estar de acuerdo a indecisos con la cohesión de su grupo de trabajo, aunque el 27% dijo estar completamente de acuerdo con la existencia de la cohesión de su grupo. Por el contrario el 2% dijo no estar de acuerdo con esta afirmación. La media es de 3.38 con una desviación de 0.69.



Gráfica 4.10. Percepción acerca de la cohesión de grupo

En general el mayor porcentaje de los profesores están de acuerdo en como se viven los procesos de dirección en sus instituciones educativas, sin embargo, se debe decir que en cada proceso alrededor del 20% manifestaron estar en desacuerdo en como se daba la supervisión, la comunicación, el apoyo para el desarrollo de habilidades y la cohesión del grupo en las secundarias, lo cual nos muestra un desajuste entre la forma en que es percibida la relación con sus compañeros y jefes inmediatos. Esto es similar a lo observado con las áreas laborales de recompensas, sentido de la comunidad e imparcialidad en el trato.

3.3. Percepción del cambio

En general el mayor porcentaje de profesores manifestaron estar de indecisos a una percepción de mejora en cuanto a los cambios vividos en sus instituciones: la calidad de la enseñanza, la seguridad, el involucramiento en la toma de decisiones, la calidad del liderazgo, la cooperación entre compañeros, la oportunidad para realizar trabajos que sean del gusto de los profesores, la contribución en la innovación educativa, el estado de ánimo de los docentes, la comunicación entre compañeros y el trabajo en equipo.

Tabla 4.5.
Porcentajes del grupo encuestado según la percepción del cambio en sus instituciones de trabajo

	n	Mucho peor	Peor	Indeciso	Mejor	Mucho mejor
Calidad	499	1.8	3.8	22.8	55.7	15.8
Seguridad	500	2.6	4.4	31.0	42.4	19.6
Toma de decisiones	497	2.8	6.2	42.1	39.0	9.9
Liderazgo	500	5.4	6.0	36.0	40.4	12.2
Cooperación	499	2.2	6.6	35.5	43.3	12.4
Oportunidad	500	1.6	3.0	33.2	46.2	16.0
Contribución	500	1.6	3.6	30.4	47.6	16.8
Estado de animo	500	4.6	7.8	35.8	39.2	12.6
Comunicación	500	4.8	7.2	42.4	37.0	8.6
Trabajo en equipo	500	3.8	6.6	37.6	40.2	11.8

Alrededor del 11% de los profesores manifestaron que el liderazgo, el estado de ánimo y la comunicación han estado peor o mucho peor en el último año escolar, lo anterior no es una cifra alarmante sin embargo, este porcentaje

debe ser lo suficientemente representativo de que las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes inmediatos no son lo deseable en cualquier institución. Esto refuerza lo dicho en los procesos de dirección y las áreas laborales en cuanto a las relaciones de los trabajadores en las secundarias de la ciudad de Aguascalientes.

4. Enfermedades físicas

Los profesores de educación secundaria encuestados exteriorizaron en cuanto a la presencia de enfermedades físicas, que la mayoría de ellos nunca o raramente han tenido estas molestias que se han visto relacionadas con el SDP. Sin embargo, un porcentaje considerable de docentes manifestaron tener algunas veces al mes dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos del sueño, cambios bruscos en su peso y trastornos gástricos. Por último, un porcentaje menor manifestó haber tenido o presentado las enfermedades diariamente.

Tabla 4.6.
Porcentajes del grupo encuestado según la frecuencia en la que presentan enfermedades físicas

	n	Nunca	Raramente	A veces	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
Dolores de cabeza	499	10.8	43.5	27.9	14.2	3.6
Nauseas o mareos	496	50.4	33.7	12.5	2.6	0.8
Dolores Musculares	499	15.0	27.5	36.9	16.4	4.2
Problemas sexuales	495	73.1	18.6	6.7	0.6	1.0
Trastornos del sueño	499	25.7	29.1	24.4	15.6	5.2
Peso	496	40.3	30.8	20.2	5.2	3.4
Respiración	495	66.5	19.8	8.9	2.6	2.2
Úlceras	496	76.0	14.7	5.2	2.2	1.8
Trastornos gástricos	499	36.9	27.7	21.8	7.2	6.4
Resfriados	498	24.1	52.6	18.5	2.6	2.2
Cardiacos	496	57.5	25.4	12.3	2.8	2.0

Segunda parte. Análisis descriptivo – bivariado

En este apartado se trabajó con las relaciones existentes entre el SDP y sus dimensiones con el ambiente organizacional y las características sociodemográficas de los profesores, en todos los casos se utilizó como prueba la chi cuadrada, se darán a conocer todas las relaciones significativas y al final del apartado se dará un resumen de cuales fueron las obtenidas en este análisis.

5. El SDP relacionado con otras variables

5.1. Variables sociodemográficas

Variables propias del profesor

a) Sexo

Respecto al SDP, se encontró que con relación a la proporción y a la frecuencia, el doble de los docentes hombres presenta el síndrome con respecto a las mujeres. Por medio de la prueba del estadístico exacto de Fisher se obtuvo que el sexo de los profesores esta significativamente ($p=0.04$) asociado con la presencia del SDP.

Al igual que el SDP la dimensión de culpa que presentan los profesores, el doble de los maestros hombres presentaron estos sentimientos en comparación con las maestras y existe suficiente evidencia para decir que existe asociación entre el sexo de los docentes y la presencia de sentimientos de culpa ($p=0.03$, prueba chi-cuadrada), la cual es una dimensión que no todos los docentes con SDP presentan.

Si bien los resultados en diferentes investigaciones han tenido resultados contradictorios en cuanto a las diferencias significativas entre los hombres y las mujeres desgastadas (Napione, 2008), es cierto que las personas que han encontrado asociación entre el sexo y el SDP, exponen que es debido a los roles sociales que llevan a cabo en la actualidad (Gil-Monte & Peiró, 1997, Gil-Monte, 2005). En esta investigación los hombres presentaron mayor proporción de docentes con SDP.

En el caso de la dimensión de indolencia y SDP/culpa también se encontró que los hombres presentan mayor desgaste (tanto en proporción como en números absolutos) con respecto a las mujeres, en este aspecto Byrne (en Vandenberghe & Huberman ed., 2006) relaciona esto a que los hombres no tienen la facilidad o los canales suficientes para externar sus sentimientos hacia su profesión por lo cual comienzan a mostrar una actitud deshumanizada como efecto de protección. A diferencia del SDP y de la culpa esta diferencia no resultó ser significativamente diferente. La tabla que se presenta a continuación resume la información de la variable sexo con respecto al SDP y sus dimensiones.

Tabla 4.7.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el sexo

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por sexo (n=499)							
Masculino	229	4.4	28.4	4.8	2.2	11.8	2.2
Femenino	270	1.5	28.5	2.2	1.5	6.3	0.4

En el caso de la dimensión de desgaste psíquico la diferencia en las proporciones no es tan notoria como en el SDP y el resto de las dimensiones, lo cual puede estar mostrando que tanto hombres como mujeres están igualmente expuestos a comenzar a experimentar la sintomatología del síndrome, esto con base a que el desgaste psíquico es la puerta o el primer síntoma en detectarse en esta enfermedad psicosocial, como ya se ha mencionado antes.

b) Edad

Con respecto a esta variable (edad), no se encontraron diferencias significativas con relación al SDP y sus dimensiones que nos hagan decir que existe asociación. Sin embargo, se encontró una notable tendencia en la dimensión de baja ilusión por el trabajo en donde la proporción y los números

absolutos de los profesores que están en la etapa de la novatez y en el abandono de la misma, así como el la preparación para la salida es mucho mayor que en las otras categorías de edad. De igual forma, los docentes que están en el lapso de la dispersión y la preparación para su salida del campo laboral docente muestran que una mayor proporción de estos profesores tienden a experimentar sentimientos de culpa.

Tabla 4.8.

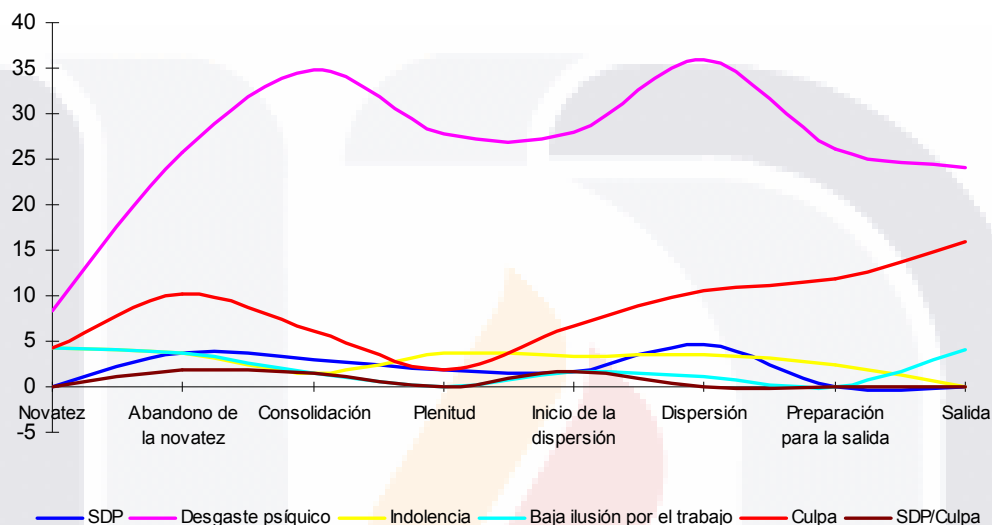
Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la edad

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por categoría de edad (n = 467)							
Novatez (25 años o menos)	24	0.0	8.3	4.2	4.2	4.2	0.0
Abandono de la novatez (26 – 30)	109	3.7	25.7	3.7	3.7	10.1	1.8
Consolidación (31 – 35)	66	3.0	34.8	1.5	1.5	6.1	1.5
Plenitud (36 – 40)	54	1.9	27.8	3.7	0.0	1.9	0.0
Inicio de la dispersión (41 – 45)	61	1.6	27.9	3.3	1.6	6.6	1.6
Dispersión (46 – 50)	86	4.7	36.0	3.5	1.2	10.5	0.0
Preparación para la salida (51 – 55)	42	0.0	26.2	2.4	0.0	11.9	0.0
Salida (56 o más)	25	0.0	24.0	0.0	4.0	16.0	0.0

Como se puede notar en la grafica 4.1, existe una tendencia leve en “u”, de cuando los profesores llegan a sentirse plenos en su labor tienden a presentar menor número de docentes con desgaste psíquico, culpa y SDP/culpa. Esto ha sido vinculado con la teoría, a que los profesores que comienzan con la labor docente se enfrentan a la incertidumbre de una nueva tarea, así como los que se acercan a la dispersión y salida de la labor docente ya están cansados de llevar a cabo la misma rutina durante un largo lapso de su vida (Napione, 2008, Gil-Monte, 2005).

Lo anterior muestra que de la etapa del abandono de la novatez a la dispersión existe una tendencia en “u”, en donde las categorías con mayor proporción de profesores con SDP ó alguna de sus dimensiones son los de 26 a 30 años y de 46 a 50 años.

Grafico 4.1.
Tendencias de niveles altos de SDP con relación a las categorías de edad



c) Estado Civil

Al igual que la variable edad, el estado civil de los profesores no está asociado con la presencia del SDP y sus dimensiones, pero resulta llamativo que los profesores que manifestaron estar solteros tienen una tendencia a tener menor proporción de presencia de SDP, baja ilusión por el trabajo y casos extremos (SDP/Culpa), sin embargo, tienden a presentar una mayor proporción de profesores con sentimientos de culpa con respecto a las demás categorías utilizadas en esta variable. Lo anterior según Napione (2008), está relacionado con que los sujetos solteros no tienen apoyo emocional por parte de alguna pareja, es por esto que los sentimientos de culpa, pueden ser más presentes en este grupo de docentes.

En el caso de los profesores divorciados y viudos tienden a presentar menores proporciones de desgaste psíquico, indolencia y baja ilusión por el trabajo.

Tabla 4.9.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el estado Civil

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por categoría de estado civil (n = 491)							
Casados y unión libre	350	2.6	28.9	3.4	2.6	7.4	1.4
Solteros	110	0.9	29.1	3.6	0.0	13.6	0.0
Divorciados y viudos	31	3.2	9.7	0.0	0.0	6.5	3.2

d) Dependientes económicos

El número de dependientes económicos a cargo de los docentes de secundaria no es una variable que se haya sido encontrada asociada al SDP o a sus dimensiones. En el caso de esta variable se encontró que los sujetos que tienen a su cargo 3 dependientes económicos tienden a presentar SDP, culpa y SDP/Culpa en una mayor proporción que los demás sujetos. En el caso de los sujetos con indolencia, los sujetos que no poseen ningún dependiente económico presentan una proporción más alta con sujetos que presentan esta dimensión.

El grupo de sujetos con tres o cinco o más dependientes económicos muestran una tendencia más alta a presentar sentimientos de culpa y SDP con sentimientos de culpa.

Tabla 4.10.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el número de dependientes económicos

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por número de dependientes económicos (n = 437)							
0	62	1.6	21.0	6.5	1.6	6.5	0.0
1	68	2.9	30.9	2.9	1.5	8.8	0.0
2	140	1.4	27.1	2.9	2.1	5.0	0.0
3	72	5.6	33.3	2.8	1.4	13.9	2.8
4	61	1.6	27.9	3.3	1.6	4.9	0.0
5 o más	34	2.9	35.3	2.9	2.9	11.8	2.9

e) Realización de actividades domésticas

La realización de actividades domésticas y el tiempo de dedicación a estas actividades es una variable que no se encontró asociada al SDP y sus dimensiones. Para el caso de los profesores que no realizan actividades domésticas se observó que el 14.1% de estos presentan sentimientos de culpa, siendo lo más representativo dentro de esta variable.

Tabla 4.11.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la realización de actividades domésticas

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por actividades domésticas (n = 502)							
1 – 3	66	4.5	28.8	1.5	1.5	10.6	3.0
4 – 6	66	4.5	33.3	4.5	4.5	7.6	1.5
7 – 9	37	2.7	35.1	5.4	0.0	13.5	2.7
10 o más	269	2.2	27.1	3.3	1.5	6.7	0.4
No realiza actividades domésticas	64	1.6	23.4	3.1	1.6	14.1	1.6

Variables de formación

a) Escuela de egreso (formación inicial) y último grado de estudios

El grupo de profesores egresados de institutos politécnicos, técnicos o tecnológicos en su formación inicial muestran tener la mayor proporción de individuos con SDP e indolencia, mientras que los egresados de instituciones normalistas tienen la mayor proporción de individuos con sentimientos de culpa y SDP/Culpa.

A pesar de estas tendencias, la escuela de egreso de la que provienen los maestros de secundaria no es una variable que haya sido encontrada asociada al SDP y sus dimensiones.

Tabla 4.12.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la escuela de egreso de formación inicial

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por escuela de egreso de formación inicial (n = 460)							
Universidad Normal	145	2.8	29.7	2.8	2.1	6.9	0.7
Politécnico, técnico o tecnológico	214	1.9	29.9	3.7	1.4	9.3	1.4
Otro	70	4.3	28.6	4.3	1.4	7.1	0.0
	31	0.0	12.9	0.0	0.0	9.7	0.0

En el caso del último grado de estudios de los docentes de secundaria, tampoco fue una variable asociada al SDP y sus dimensiones, pero el grupo de docentes con posgrado presenta la proporción mas alta con individuos con SDP con respecto a los profesores con otro tipo de grado de estudios. Por otro lado, los maestros que se mantuvieron con estudios normalistas muestran que un mayor porcentaje de este grupo con respecto a los otros presenta indolencia, sentimientos de culpa y SDP/Culpa.

Tabla 4.13.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el último grado de estudios

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por último grado de estudios (n= 472)							
Normal	160	3.8	29.4	5.0	1.3	11.3	2.5
Licenciatura	202	1.0	28.2	2.5	2.0	6.4	0.0
Posgrado	81	6.2	30.9	2.5	2.5	6.2	1.2
Otro	29	0.0	27.6	3.4	0.0	3.4	0.0

5.2. Variables sociolaborales

Variables relacionadas con el centro de trabajo

a) Tipo de centro (régimen público o privado)

El tipo de régimen de las instituciones en donde laboran los docentes no está asociado con la presencia del SDP y sus dimensiones. Sin embargo, los profesores que trabajan en instituciones privadas muestran un mayor porcentaje de docentes con SDP, desgaste psíquico, indolencia y baja ilusión por el trabajo. Para el grupo de docentes que laboran en instituciones públicas, presentan un mayor porcentaje de profesores con sentimientos de culpa.

Tabla 4.14.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el tipo de régimen del centro de trabajo

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por tipo de régimen del centro de trabajo (n= 502)							
Privada	130	3.8	33.1	3.8	3.1	6.2	0.8
Publica	372	2.4	26.6	3.2	1.3	9.7	1.3

Variables del puesto de trabajo

a) Número de instituciones en las que labora

Considerando el número de instituciones en las que laboran los docentes, no se encontró una asociación significativa entre estas y la presencia del SDP y sus dimensiones. El grupo de docentes que trabajan en 3 o más instituciones tienden a presentar un mayor porcentaje de individuos con SDP, indolencia, baja ilusión por su trabajo y SDP/Culpa, con respecto a los profesores que trabajan en una o dos instituciones.

En el caso de la presencia de sentimientos de culpa, el 9.9% de los profesores que trabajan en dos instituciones manifestaron presentar estos sentimientos.

Tabla 4.15.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el número de instituciones en las que labora el profesor

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por número de instituciones en las que labora el profesor (n= 487)							
1	311	2.3	27.7	3.2	1.3	7.7	0.6
2	142	2.8	29.6	2.1	2.1	9.9	1.4
3 o más	34	5.9	29.4	8.8	5.9	5.9	2.9

b) Horas que labora a la semana

Al cruzar esta variable con la dimensión de desgaste psíquico se encontró suficiente evidencia para decir que existe asociación entre estas variables ($p=0.04$, chi-cuadrado), sin embargo esta variable no está asociada a ninguna otra dimensión del SDP, ni a el mismo.

Lo notable en la tabla 4.16, es que el grupo de docentes que laboran 51 horas o más a la semana, muestra la mayor proporción de docentes en todas las dimensiones del SDP, el SDP, Culpa y SDP/Culpa.

Tabla 4.16.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el número de horas que labora a la semana

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por número de horas que labora a la semana (n= 482)							
Hasta 10	55	0.0	20.0	3.6	1.8	9.1	0.0
11 – 20	84	0.0	20.2	1.2	1.2	4.8	0.0
21 – 30	97	5.2	23.7	3.1	4.1	4.1	1.0
31 – 40	154	3.2	35.1	5.2	0.0	13.0	1.3
41 – 50	80	2.5	33.8	1.3	2.5	6.3	1.3
51 o más	12	8.3	41.7	8.3	8.3	16.7	8.3

c) Número de grupos que atiende a la semana (en caso de docentes)

Los profesores que atienden entre 9 y 12 grupos por semana tienden a presentar en mayor proporción docentes con sentimientos de culpa, indolencia y SDP/Culpa, en contraste con los demás profesores. Por otro lado, el grupo que atienden entre cinco y ocho grupos tienden a tener un poco más de porcentaje de docentes con SDP/Culpa.

Tabla 4.17.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el número de grupos que atiende a la semana

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por número de grupos que atiende a la semana (n= 447)							
1 – 4	195	3.1	28.7	3.6	2.1	7.2	0.5
5 – 8	170	3.5	25.9	2.9	1.8	6.5	2.4
9 – 12	49	2.0	30.6	6.1	0.0	18.4	2.0
13 o más	33	0.0	30.3	3.0	0.0	9.1	0.0

En el caso de esta variable se encontró que no existe evidencia empírica para afirmar que existe asociación entre el número de grupos atendidos y el SDP o sus dimensiones.

d) Antigüedad en la profesión y en el centro de trabajo actual

El SDP y sus dimensiones no está asociado a las variables de este apartado (antigüedad en la profesión y en el centro de trabajo actual). Los docentes con 26 años o más laborando como docentes presentan la mayor proporción que presentan SDP y SDP/Culpa, además de altas proporciones con desgaste psíquico y sentimientos de culpa. En el caso de los docentes con una antigüedad de 21 a 25 años tienen una mayor proporción con docentes con indolencia y sentimientos de culpa con respecto a los profesores que se encuentran en alguna otra categoría de antigüedad en la docencia.

Un aspecto que debe enfatizarse en la tabla 4.18, es que los profesores que tienen cinco años o menos como docentes presentan la mayor proporción de sujetos con baja ilusión por su trabajo, esto puede deberse a que aún se encuentran en la búsqueda y la consolidación del ejercicio docente, pueden estar en el trance de asegurarse de que su elección fue la deseada (Napione, 2008).

Tabla 4.18.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la antigüedad en la profesión docente

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por antigüedad en la profesión docente (n= 466)							
5 o menos	127	1.6	22.0	2.4	3.1	6.3	0.8
6 – 10	95	3.2	29.5	3.2	1.1	8.4	2.1
11 – 15	72	1.4	23.6	1.4	0.0	2.8	0.0
16 – 20	39	0.0	28.2	0.0	0.0	7.7	0.0
21 – 25	46	2.2	37.0	8.7	2.2	15.2	0.0
26 o más	87	5.7	35.6	3.4	1.1	13.8	2.3

Con respecto a la antigüedad en el centro de trabajo actual, el grupo de docentes con un máximo de 5 años de antigüedad presentaron la mayor proporción de docentes con SDP, con respecto a los demás grupos de

antigüedad. Los grupos con más de 21 años de antigüedad mostraron igualmente la mayor proporción con indolencia.

En el caso de la dimensión de desgaste psíquico se muestra que el grupo de docentes con una antigüedad de seis a diez años de antigüedad en el centro de trabajo presentó el mayor porcentaje de docentes con este síntoma.

Tabla 4.19.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la antigüedad en la institución actual

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por antigüedad en la institución actual (n= 476)							
5 o menos	199	4.0	24.1	3.0	2.5	6.0	11.5
6 – 10	102	2.9	36.3	2.0	1.0	11.8	2.0
11 – 15	81	1.2	28.4	4.9	0.0	7.4	0.0
16 – 20	40	0.0	32.5	0.0	2.5	15.0	0.0
21 – 25	36	2.8	33.3	5.6	2.8	11.1	0.0
26 o más	18	0.0	16.7	5.6	0.0	5.6	0.0

f) Tipo de contrato

En este caso, el tipo de contrato se encontró asociado por medio de la prueba chi-cuadrada ($p= 0.02$) con los sentimientos de culpa que presentan los docentes. En esta dimensión se ve en la tabla 4.20 que existe una tendencia muy clara en que los profesores con base tienen la mayor proporción de docentes con sentimientos de culpa.

En el caso del grupo de docentes que externaron tener otro tipo de contratación, la cual no especificaron, tiende a tener el porcentaje más alto con SDP, baja ilusión por el trabajo y SDP/Culpa, con respecto a los que cuentan con base o contrato, esto puede ser a consecuencia de la inestabilidad que sienten al no tener claro su futuro en la institución, por el contrario tienden a ser el grupo con la menor proporción de profesores con indolencia.

Tabla 4.20.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el tipo de contrato

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por tipo de contrato (n= 479)							
Base	337	2.4	28.8	3.6	1.2	10.4	0.9
Contrato	120	2.5	27.5	3.3	2.5	2.5	0.8
Otro	22	4.5	27.3	0.0	4.5	4.5	4.5

Variables del alumnado atendido

a) Grados escolares atendidos y promedio de alumnos por grupo

En las variables concernientes a los alumnos no se encontró ninguna asociación significativa con el SDP y sus dimensiones, pero los profesores que imparten clases a dos grados de secundaria tienden a presentar una mayor proporción de docentes con SDP y baja ilusión por el trabajo.

Tabla 4.21.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con los grados escolares atendidos

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por grados escolares atendidos (n= 465)							
Un grado	141	1.4	22.7	2.8	1.4	9.2	0.7
Dos grados	148	4.7	35.1	3.4	3.4	6.1	0.7
Tres grados	176	1.7	28.4	3.4	1.1	9.7	1.1

En el caso del grupo de profesores que atienden a grupos con un promedio de 41 o más alumnos, presenta mayor proporción de docentes con SDP, desgaste psíquico, indolencia y SDP/Culpa, que los demás grupos de docentes con promedio de alumnos de 40 o menos alumnos por grupo. En el caso de la dimensión de baja realización personal, por el contrario, el grupo de docentes con 20 alumnos o menos por grupo, tiende a presentar la mayor proporción de docentes con este síntoma.

Tabla 4.22.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el promedio de alumnos por grupo

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por promedio de alumnos por grupo (n= 454)							
20 o menos	67	1.5	25.4	4.5	3.0	9.0	1.5
21 – 30	97	3.1	30.9	3.1	1.0	10.3	1.0
31 – 40	235	2.6	25.5	3.4	1.3	8.5	0.9
41 o más	55	7.3	41.8	5.5	1.8	7.3	3.6

Variables de desempeño de otro rol

a) Realización de otra actividad remunerada (fuera del trabajo principal)

En la tabla 4.23 se puede observar que para el SDP, indolencia y SDP/Culpa, los profesores que realizan otras actividades remuneradas fuera de la docencia, pero que invierten menos de nueve horas a la semana no presentan ninguno de estos síntomas y síndrome. Sin embargo, el grupo de personas que no realizan ninguna otra actividad fuera de la docencia presentan alguna proporción de docentes con SDP o alguna dimensión.

A pesar de notar estas tendencias, la realización de actividades remuneradas y las horas de estas actividades no están asociadas significativamente con la presencia del SDP y sus dimensiones.

Tabla 4.23.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la realización de otra actividad remunerada

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por realización de otra actividad remunerada (n=472)							
1 – 3	11	0.0	18.2	0.0	0.0	18.2	0.0
4 – 6	10	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
7 – 9	16	0.0	31.3	0.0	6.3	0.0	0.0
10 o más	91	3.3	27.5	4.4	1.1	5.5	1.1
No realiza otra actividad	344	2.6	28.8	2.9	2.0	8.7	0.9

5.3. Variables del ambiente organizacional

Para este apartado recordemos que los grupos obtenidos según lo indicado en Leiter (2002), en donde los grupos son:

- Grupo 1: “fuertemente en desacuerdo y desacuerdo”.
- Grupo 2: “indeciso con tendencia al desacuerdo”.
- Grupo 3: “indeciso con tendencia al acuerdo”.
- Grupo 4: “acuerdo a fuertemente de acuerdo”.

Ambiente laboral

a) Carga de trabajo

Las categorías del nivel de percepción con la carga de trabajo que tienen los profesores, presentan que las categorías uno y dos, en donde manifiestan estar en total desacuerdo a indecisos, tienden a concentrar una proporción muy alta de docentes con SDP, desgaste psíquico, indolencia y sentimientos de culpa. Por el contrario los maestros que manifestaron tener un nivel de acuerdo alto a indeciso con las tareas elaboradas en su trabajo, presentan proporciones muy bajas a comparación de los dos grupos anteriormente mencionados.

Sin embargo, solamente se encontró asociación significativa por medio de la prueba chi-cuadrada, con el desgaste psíquico ($p= 0.00$) y los sentimientos de culpa ($p=0.02$).

Tabla 4.24.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la carga de trabajo

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por carga de trabajo (n= 502)							
1	26	23.1	92.3	23.1	3.8	23.1	11.5
2	150	4.7	52.0	2.0	2.0	10.0	2.0
3	250	0.4	16.0	2.8	1.6	8.0	0.0
4	76	0.0	0.0	1.3	1.3	3.9	0.0

b) Control sobre el trabajo

En el caso de esta variable laboral, la tendencia más notoria se encuentra en los profesores que se ubican en la categoría dos sobre la percepción de control sobre su trabajo, en donde de este grupo el 63.8% presentan desgaste psíquico y el 20.3% de este mismo grupo presentan sentimientos de culpa.

La percepción del control sobre el trabajo fue encontrada asociada al desgaste psíquico y a los sentimientos de culpa por medio de la prueba chi-cuadrada, en donde el nivel de significancia fue $p=0.00$, para ambos casos.

Tabla 4.25.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el control sobre el trabajo

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por control sobre el trabajo (n= 502)							
1	6	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
2	69	4.3	63.8	10.1	1.4	20.3	1.4
3	206	3.4	30.1	2.4	3.4	9.7	2.4
4	221	1.8	15.8	2.3	0.5	4.5	0.0

c) Recompensas

Como la variable anterior, la percepción acerca de las recompensas recibidas en el área de trabajo (monetarias, sociales, anímicas), presentan estar significativamente asociadas con la presencia del desgaste psíquico y los sentimientos de culpa. Lo anterior fue obtenido mediante la prueba chi-cuadrada, con un nivel de significancia para ambos casos de $p=0.00$.

En este caso también se nota una tendencia de los grupos uno y dos a presentar las proporciones de maestros con más SDP y sus dimensiones.

Tabla 4.26.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con las recompensas en el trabajo

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por recompensas en el trabajo (n= 502)							
1	25	4.0	60.0	12.0	4.0	16.0	4.0
2	93	7.5	49.5	7.5	3.2	15.1	4.3
3	196	2.6	30.1	2.0	2.6	9.7	0.5
4	188	0.5	11.7	1.6	0.0	3.7	0.0

d) Sentido de la comunidad

Las proporciones de maestros con desgaste psíquico, baja ilusión por el trabajo y culpa son mayores en los grupos de docentes que tienen una percepción de desacuerdo a indeciso con el sentido de comunidad vivido en las instituciones. Sin embargo, solamente el desgaste psíquico es significativamente asociado con la percepción del sentido de comunidad de los profesores (chi-cuadrada, $p= 0.00$).

Tabla 4.27.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el sentido de comunidad en el trabajo

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por el sentido de comunidad en el trabajo (n= 502)							
1	33	3.0	54.5	3.0	3.0	12.1	3.0
2	90	2.2	36.7	5.6	3.3	13.3	0.0
3	218	4.1	29.8	4.6	1.4	7.8	2.3
4	161	1.2	16.1	0.6	1.2	6.8	0.0

e) Imparcialidad en el trato

En el caso de esta variable también se encontró suficiente evidencia para decir que existe asociación significativa con el desgaste psíquico y la indolencia, con un $\alpha= 0.00$ y $\alpha= 0.01$ respectivamente. La tendencia se visualiza claramente en la tabla 4.28, en donde las categorías de percepción de los profesores uno y

dos poseen la mayor proporción de maestros con las características antes mencionadas.

Tabla 4.28.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la imparcialidad en el trato

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por imparcialidad en el trato (n=502)							
1	32	0.0	40.6	0.0	0.0	9.4	0.0
2	122	5.7	47.5	8.2	2.5	9.0	0.8
3	269	1.9	19.0	2.6	1.5	7.4	1.9
4	79	2.5	25.3	0.0	2.5	12.7	0.0

f) Valores

En esta variable no se encontró ninguna asociación con el SDP o alguna de sus dimensiones, sin embargo, existe una tendencia baja entre el grupo de la categoría dos con el SDP, indolencia, baja ilusión por el trabajo y SDP/Culpa.

Tabla 4.29.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con los valores en la institución

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por valores en la institución (n= 502)							
1	6	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
2	29	6.9	31.0	10.3	6.9	3.4	3.4
3	188	2.7	35.6	2.1	1.6	11.7	1.1
4	279	2.5	22.9	3.6	1.4	7.5	1.1

Procesos de dirección

a) Supervisión

Para esta variable también se encontró una asociación significativa con el desgaste psíquico por medio de la prueba chi-cuadrada ($p= 0.00$). En el caso de

los grupos de profesores con una percepción de desacuerdo a indeciso con la supervisión en sus centros de trabajo, se encontró que poseen las proporciones más altas de docentes con indolencia, baja ilusión por el trabajo y culpa, respecto a los otros grupos de percepción.

Tabla 4.30.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la supervisión

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por supervisión (n= 502)							
1	41	4.9	43.9	4.9	4.9	17.1	2.4
2	88	4.5	37.5	5.7	1.1	8.0	0.0
3	160	1.3	29.4	2.5	0.0	6.9	0.6
4	213	2.8	20.7	2.8	2.8	8.9	1.9

b) Comunicación

En este caso, aunque se nota una tendencia clara del grupo de docentes en desacuerdo con la comunicación en sus centros de trabajo hacia presentar las proporciones más altas de docentes con SDP o alguna de sus dimensiones, solamente se encontró que esta percepción está asociada significativamente con el desgaste psíquico y los sentimientos de culpa. Lo anterior se obtuvo por medio de la prueba chi-cuadrada, en donde los valores alfa obtenidos fueron de 0.00 y 0.01 respectivamente.

Tabla 4.31.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la comunicación

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por comunicación (n=502)							
1	27	7.4	63.0	7.4	7.4	22.2	3.7
2	103	3.9	37.9	5.8	2.9	7.8	1.9
3	158	1.9	31.0	3.8	0.0	11.4	0.6
4	214	2.3	17.3	1.4	1.9	5.6	0.9

c) Desarrollo de habilidades y cohesión de grupo

Para estos casos, la percepción de los profesores para la ayuda para el desarrollo de habilidades y la cohesión de grupo son significativamente ($p = .00$) asociadas (chi-cuadrada) a la presencia del desgaste psíquico. Y también se encontró una tendencia en la categoría uno con relación al desarrollo de habilidades, con una mayor proporción de docentes con SDP, indolencia, culpa y SDP/Culpa, respecto a los grupos de otras categorías.

Tabla 4.32.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con el desarrollo de habilidades

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por desarrollo de habilidades (n= 502)							
1	12	8.3	50.0	8.3	0.0	16.7	0.0
2	70	2.9	48.6	7.1	1.4	11.4	2.9
3	246	1.6	26.4	3.3	2.8	8.5	0.8
4	174	4.0	21.3	1.7	0.6	7.5	1.1

Tabla 4.33.

Porcentajes de profesores con niveles altos de SDP (≥ 2) y en cada subescala en relación con la cohesión de grupo

	n	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP y Culpa
Global	502	2.8	28.3	3.4	1.8	8.8	1.2
Distribución por cohesión de grupo (n= 502)							
1	9	0.0	44.4	0.0	0.0	22.2	0.0
2	92	2.2	37.0	3.3	1.1	9.8	1.1
3	265	3.0	30.2	4.9	2.3	8.7	1.1
4	136	2.9	17.6	0.7	1.5	7.4	1.5

Percepción del cambio

La percepción del cambio en la institución en la que laboran los docentes, en los últimos seis meses, fue una variable asociada con la presencia del desgaste psíquico, en donde todas las categorías sobre las cuales se preguntó

resultaron ser significativamente asociadas por medio de la prueba chi-cuadrada, con alfas de 0.00 y 0.01 en todos los cruces obtenidos.

Una categoría distinta se encontró entre la calidad de la enseñanza y los sentimientos de culpa, en donde también se encontró asociación significativa ($p=0.00$) por medio de la prueba chi-cuadrada.

El grupo de docentes que dijeron que el cambio en la calidad de la enseñanza y del liderazgo en la escuela había sido mucho peor tiene la mayor proporción de profesores que presentan SDP o alguna de sus dimensiones a diferencia de los grupos restantes.

En el caso de la percepción del cambio de la seguridad en el trabajo, en las oportunidades para realizar el trabajo que les gusta y la contribución de la escuela para la innovación de los procesos educativos, las proporciones más altas se encuentran en los grupos que manifestaron que estaba peor o se encontraban indecisos.

Tabla 4.34.

Grupos con mayor porcentaje de profesores con niveles altos de SDP (³2) y sus dimensiones según la percepción en cada subescala de cambio

	SDP	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP y Culpa
Distribución por grupos con mayor porcentaje de profesores con niveles altos de SDP (³ 2) y sus dimensiones (n= 500)						
Calidad	1	1	1	1	1	1
Seguridad	2	2	2-	2	3	2
Toma de decisiones	2-	1	2-	1	2--5	5
Liderazgo	1	1	1	1	1	1
Cooperación	5	1	3	-	1	5
Oportunidad	3--5	2	3	2	2	5
Contribución	2--5	1	3	2	1	2
Estado de animo	2	2	2	1	1	5
Comunicación	5	1--2	2	3	5	5
Trabajo en equipo	5	1	3	3--4	2	5

1 = Mucho peor
2 = Peor
3 = Indeciso
4 = Mejor
5 = Mucho mejor

La cooperación entre el personal de la escuela según la percepción de los maestros con SDP o sus dimensiones en mayor proporción ha estado en dos extremos, tanto en los grupos que dicen que ha sido mucho mejor y mucho peor, así como la comunicación abierta y honesta entre los miembros de la escuela.

En general el ambiente organizacional (áreas laborales, procesos de dirección y cambio) muestra que las proporciones más altas de profesores desgastados se dan en los profesores cuya percepción es en desacuerdo con la forma en que se dan las cosas en la institución, así como en la percepción de desmejora en diversos aspectos relacionados con su labor profesional.

En resumen

Después de mostrar de manera amplia y separada los resultados de esta investigación, en el presente apartado se pretende mostrar de manera conjunta algunas relaciones derivadas de los análisis previos, así como las tendencias más notorias en cuanto a la presencia del SDP y sus dimensiones.

Con relación del resto de objetivos de la presente investigación se encontró que: el SDP en su totalidad solamente fue asociado con el sexo de los profesores ($p= 0.04$).

En el caso del síndrome se detectaron algunas tendencias con otras variables dentro de esta muestra. Algunos grupos que presentaron una proporción de individuos desgastados son: los profesores con 3 dependientes económicos, con posgrado, de instituciones privadas, que laboran en 3 instituciones o más, trabajan 51 horas o más a la semana, poseen una antigüedad mayor a 26 años en la docencia, tienen 5 años o menos laborando en la institución actual, poseen un contrato no definido e imparten clases a dos grados escolares. Algunas otras características son: imparten clases a grupos con 41 alumnos o más, no están de acuerdo con la carga de trabajo de su labor, las recompensas en su institución, con la congruencia entre lo que el piensa y el servicio que presta la institución, la comunicación entre los compañeros de trabajo y la oportunidad del desarrollo de habilidades.

Tabla 4.35.

Cuadro resumen. Relaciones significativas del SDP o sus dimensiones con las variables independientes

	SDP	Desgaste Psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa	SDP/Culpa
Sociodemográficas	Sexo*	-	-	-	Sexo**	-
Sociolaborales	-	Horas que labora a la semana**	-	-	Tipo de contrato**	-
	-	Carga de trabajo***	-	-	Carga de trabajo**	-
	-	Control sobre el trabajo***	-	-	Control sobre el trabajo***	-
Ambiente laboral	-	Recompensas***	-	-	Recompensas***	-
	-	Sentido de comunidad***	-	-	-	-
	-	Imparcialidad en el trato***	Imparcialidad en el trato**	-	-	-
	-	Supervisión***	-	-	-	-
	-	Comunicación***	-	-	Comunicación**	-
Procesos de dirección	-	Desarrollo de habilidades***	-	-	-	-
	-	Cohesión de grupo***	-	-	-	-
Percepción del cambio	-	Todos los rubros****	-	-	Calidad en la enseñanza***	-

*Nivel de significancia menor a 0.05 por medio del estadístico exacto de Fisher
**Nivel de significancia menor a 0.05 por medio de la prueba chi-cuadrada
***Nivel de significancia menor a 0.00 por medio de la prueba chi-cuadrada
****Nivel de significancia menor a 0.01 por medio de la prueba chi-cuadrada

La variable sociolaboral asociada significativamente con el desgaste psíquico es la relacionada con las horas que labora el docente por semana. En el caso de las variables del ambiente organizacional asociadas esta la carga de trabajo, el control sobre el trabajo, las recompensas, el sentido de comunidad, la imparcialidad en el trato, la supervisión, la comunicación, el desarrollo de habilidades, la cohesión de grupo y la percepción de los cambios en la institución. En este sentido se reafirma la base teórica en que esta cimentado el concepto del SDP, en donde se asegura que este es consecuencia de estresores dentro de las organizaciones y que éste es el rompimiento de las expectativas de los sujetos y lo que la empresa ofrece a sus trabajadores.

Sin embargo, debe aclararse que las dimensiones de desgaste psíquico y culpa fueron las dimensiones con mas sujetos, por lo cual se pudieron obtener

mayor número de asociaciones significativas. En las dimensiones restantes y el SDP en su totalidad mostraron algunas asociaciones las cuales no pudieron tomarse en cuenta por el número de sujetos que entraban en estos grupos, por lo cual para poder realizar un mayor número de asociaciones se aconsejaría ampliar la muestra o en su caso realizar un diagnóstico censal en el grupo de profesores de secundaria.

Por otra parte los grupos con mayores porcentajes con presencia de desgaste psíquico fueron los profesores de escuelas privadas que trabajan más de 50 horas a la semana, que tienen más de 26 años laborando como docentes y atienden grupos de más de 41 alumnos. Los grupos de profesores con percepción de desacuerdo con la carga de trabajo, el control sobre el trabajo, el sentido de comunidad, la imparcialidad en el trato, la comunicación y el desarrollo de habilidades, son grupos de docentes que tuvieron una tendencia más alta de proporción de docentes con desgaste psíquico.

Para la dimensión de indolencia la única asociación significativa encontrada fue con la variable del ambiente organizacional relacionada con la percepción sobre la imparcialidad en el trato en el área de trabajo.

Los grupos de docentes con mayor porcentaje de profesores con indolencia fueron aquellos que no tenían dependientes económicos, trabajaban en instituciones privadas, laboraban en 3 o más instituciones, atienden entre 9 y 12 grupos a la semana, tienen entre 21 y 25 años de antigüedad en la docencia y más de 21 años laborando en la misma institución. Otra característica de estos grupos fue que atendieran grupos de más de 40 niños y tuvieran una percepción de desacuerdo con la carga de trabajo, la imparcialidad en el trato, los valores, la supervisión y el desarrollo de habilidades.

Con la baja ilusión por el trabajo no se detectó ninguna asociación significativa entre esta dimensión y cualquier otra variable. Algunas características de los grupos que presentaron mayor porcentaje de docentes con baja ilusión fueron que son profesores que laboran en instituciones privadas, laboran en tres o más instituciones, más de 50 horas a la semana, su contrato

no es definido, imparten clases a dos grados y tienen grupos con menos de 20 alumnos. En el caso de la percepción del ambiente organizacional, resulta que los profesores en desacuerdo con el sentido de comunidad, los valores y la supervisión son grupos de docentes con mayor proporción de profesores con baja ilusión por su trabajo.

En el caso de los sentimientos de culpa que no es parte del SDP, sino que es una característica que ha sido detectada en algunos sujetos que presentan el síndrome, si se encontraron asociaciones significativas con el sexo y el tipo de contrato de los maestros.

En el caso de las variables laborales encontradas asociadas con los sentimientos de culpa fueron detectadas cinco: la carga de trabajo, el control sobre el trabajo, las recompensas, la comunicación y la calidad de la enseñanza.

Entre la tendencia de los grupos con sentimientos de culpa se encontró que la mayor proporción se encuentra en los grupos de profesores solteros, con tres dependientes económicos, sin actividades domésticas, de formación inicial normalista, con posgrado como último grado de estudios, de instituciones publicas, con 21 a 25 años de antigüedad en la docencia y base.

Algunas otras características de estos grupos son su percepción de desacuerdo con la carga de trabajo, las recompensas, el sentido de comunidad, la supervisión, la comunicación y el desarrollo de habilidades.

Por ultimo, algunas características de los grupos con mayor proporción de docentes con SDP y culpa están los que tienen tres dependientes económicos, provienen de escuelas normales, trabajan en escuelas públicas, en tres o más instituciones, por mas de 50 horas a la semana, además poseen una antigüedad en la labor docente mayor a 25 años, su contrato no es especificado, sus grupos están constituidos por mas de 40 alumnos, tienen una percepción de desacuerdo con las recompensas, los valores, la comunicación y el desarrollo de habilidades.

5.4. Enfermedades físicas

En el caso de la presencia del enfermedades físicas por presentar SDP o alguna de sus dimensiones, se encontró que el desgaste psíquico esta significativamente (ver tabla 4.34) asociado con: los dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos del sueño, del peso y gástricos, problemas de respiración, úlceras, problemas cardiacos y resfriados crónicos o repetitivos. Sin embargo, no se puede decir que el SDP o sus dimensiones estén ocasionando estas enfermedades. Otra dimensión que esta asociada con trastornos de peso y trastornos gástricos son los sentimientos de culpa que manifiestan los profesores de secundaria.

Tabla 4.36.
Relaciones entre el SDP y sus dimensiones y la presencia de alguna enfermedad física

	Dolores de cabeza	Nauseas o mareos	Dolores Musculares	Problemas sexuales	Trastornos del sueño	Peso
n	499	496	499	495	499	496
SDP	-	-	-	-	-	-
Desgaste psíquico	0.00*	-	0.00*	-	0.00*	0.00*
Indolencia	-	-	-	-	-	-
Baja ilusión por el trabajo	-	-	-	-	-	-
Culpa	-	-	-	-	-	0.04*
SDP/Culpa	-	-	-	-	-	-
Otras enfermedades						
	Respiración	Úlceras	Trastornos gástricos	Resfriados	Cardiacos	
n	495	496	499	498	496	
SDP	-	-	-	-	-	
Desgaste psíquico	0.00*	0.01*	0.00*	0.00*	0.00*	
Indolencia	-	-	-	-	-	
Baja ilusión por el trabajo	-	-	-	-	-	
Culpa	-	-	0.01*	-	-	
SDP/Culpa	-	-	-	-	-	

* Nivel de significancia por medio de la prueba chi-cuadrada

Conclusiones y recomendaciones

Para concluir esta investigación se llevará un orden tratando de contestar a las interrogantes planteadas para la misma y de acuerdo con los resultados obtenidos de la información recabada en la misma.

Siguiendo el manual del CESQT-ed y categorizando a los profesores en dos niveles (alto/presencia y bajo/no presencia) y para dar respuesta a las preguntas de cuantos y que proporción de maestros presentan el SDP o alguna de sus dimensiones se obtuvo que:

1. En la dimensión de desgaste psíquico 142 maestros (28.3%) presentan agotamiento emocional y físico como consecuencia de la labor diaria en relación con sus alumnos. Se refuerzan diferentes estudios que han obtenido que esta dimensión suele ser con mayor número de sujetos que presentan esta sintomatología, contestando así también a la pregunta concerniente a la dimensión con más porcentaje de casos.
2. En el caso de la dimensión de indolencia, 17 maestros (3.4%) han comenzado y presentan actitudes negativas como indiferencia y cinismo en su lugar de trabajo, esto es, con sus compañeros maestros, alumnos, padres de familia y en general hacia las personas con las que se relacionan diariamente.
3. Nueve sujetos presentan baja ilusión por su trabajo, esto es, el 1.8% (9 profesores) de los profesores encuestados mostraron un bajo deseo por alcanzar metas en su trabajo, perdiendo así la ilusión y el placer personal hacia su labor.
4. El 8.8% (44 docentes) se situaron en la dimensión de culpa, en donde los sujetos desarrollan estos sentimientos a consecuencia de la inadecuada forma en la que rinden en su trabajo y por la inadecuada relación o actitud hacia sus compañeros y alumnos.
5. Agrupando a los docentes que presentan el SDP en su conjunto, se obtuvo que el 2.8% (14 maestros) presentan el síndrome, siendo este

grupo, si bien no numeroso, si considerable tomando en cuenta el carácter de contagio que posee el SDP.

Otra pregunta planteada en la investigación fue para detectar las variables sociodemográficas, sociolaborales y laborales que estuvieran asociadas con la presencia del SDP o alguna de sus dimensiones. Como respuesta a lo anterior se obtuvo que:

1. Variables sociodemográficas. La variable sexo fue la única variable de esta categoría en presentar una asociación significativa con el SDP y con la dimensión de culpa.
2. Variables sociolaborales. En este caso las horas que labora el docente en la semana esta asociada significativamente con la presencia del desgaste psíquico en los maestros. Otra variable de esta categoría asociada a los sentimientos de culpa fue el tipo de contratación de los profesores.
3. Variables laborales (ambiente organizacional). En este caso la dimensión que se encontró más asociada a diferentes áreas laborales (carga de trabajo, control sobre el trabajo, recompensas, sentido de comunidad e imparcialidad en el trato), es el desgaste psíquico, así mismo se encontró asociada a los procesos de dirección vividos en las instituciones. Por último, la misma dimensión del SDP (desgaste psíquico) se encontró asociada con la percepción del cambio que manifestaron los docentes.
4. Enfermedades físicas. En este caso la literatura dice que las enfermedades físicas son consecuencia del nivel de tensión de los profesores, por ende son consecuencia de la presencia del SDP o sus dimensiones, sin embargo, no se puede afirmar tal situación, simplemente, se puede decir que se encontró asociación significativa entre el desgaste psíquico y los dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos del sueño, pérdida o ganancia súbita de peso, trastornos gástricos, problemas respiratorios, úlceras, problemas cardiacos resfriados frecuentes o crónicos. En el caso de la dimensión de

sentimientos de culpa, esta se encontró asociada a la pérdida o ganancia súbita de peso y a los trastornos gástricos.

Con lo anterior se reafirma que el SDP es un síndrome asociado con la percepción del ambiente organizacional que los sujetos manifiestan tener de su trabajo, y que esta asociada significativamente con los desajustes provocados en las áreas laborales, los procesos de dirección y de cambio que provocan estresores que llevan a desembocar en el SDP o sus dimensiones.

Se confirma también una tendencia de presentar SDP o sus dimensiones en forma de “u” con respecto a la edad y a la experiencia laboral de los sujetos, aunque no de una forma muy marcada, esta tendencia se nota, con lo cual, como se había comentado antes se refuerza una de las perspectivas que se tienen en cuanto a que los sujetos inexpertos y los que están por jubilarse tienden a tener mayor tendencia a presentar SDP, sin embargo, también existe la teoría de que los sujetos con mayor edad y experiencia pueden llegar a tener mayores herramientas para afrontar los estresores de su profesión.

Otras características más notorias y que fueron detectadas en casi todas las dimensiones y en el SDP, son sujetos que laboran en escuelas privadas, que laboran en tres o más instituciones, con más de 50 horas laboradas en la semana y con grupos con más de 40 alumnos. Se hace hincapié que la sobrecarga de trabajo al laborar tantas horas a la semana y el número de alumnos aumenta aun más las actividades extraescolares por lo cual los profesores no cuentan con el tiempo suficiente de relacionarse fuera de la institución y tampoco para realizar actividades del gusto de los mismos, lo cual causa que su nivel de respuesta a los estresores no sea la óptima y por lo cual pueden tener mayor tendencia a presentar SDP o algún síntoma de este.

Respecto al cuestionario utilizado, mediante una validación confirmatoria realizada al mismo, se confirma la estructura de cuatro factores, lo cual nos permite asegurar que el instrumento es un medio de detección del síndrome seguro y acorde a la base teórica del SDP y al marco contextual de los profesores de secundaria mexicanos.

Si bien se encontraron asociaciones significativas entre el desgaste psíquico, la culpa y algunas enfermedades físicas, no es posible decir que estas enfermedades son realmente consecuencia de las dimensiones del SDP, como parte exploratoria de las consecuencias de este síndrome, quedan establecidas algunas asociaciones, sin embargo debe decirse que para este caso en específico deberían realizarse mayores investigaciones de corte cualitativo y de seguimiento con los docentes.

Otros aspecto a cuidar en investigaciones con temáticas como esta, es considerar no sólo la detección de las enfermedades, síndromes o características en específico de problemáticas en la educación o de los actores involucrados en estas relaciones, sino en ir mas allá de la detección, dar una alternativa de intervención y prevención para los sujetos desgastados. En este caso no es posible, ya que el instrumento fue aplicado de forma confidencial, los maestros no debían poner datos que los pudieran hacer identificables, pero podría haber sido una forma de realizar una segunda investigación de forma cualitativa sobre los síntomas, consecuencia y variables desencadenantes y facilitadoras del síndrome.

En el caso particular de la Maestría en Investigación Educativa, sería recomendable, poner límites, de recursos, tamaño de muestra, etc. Ya que el trabajo de campo a mi parecer es un entrenamiento tan complicado, debería requerir de más tiempo y más recursos, se debe recordar que no es limitar la investigación como una camisa de fuerza, sino crear un rango de libertad a las posibilidades económicas, académicas y temporales de esta formación en investigación.

En el caso de las autoridades educativas dentro y fuera de los planteles se podrían dar varias recomendaciones, en primer lugar, realizar un diagnostico general a todos los docentes del estado, esto podría ser una labor titánica, pero se considera que podrían detectarse los sujetos desgastados con el fin de evitar el contagio entre los profesores.

Una vez detectados estos sujetos, o en el caso de esta investigación una vez sabiendo que existen sujetos desgastados en este grupo de profesionales se deben comenzar intervenciones grupales, para lograr un ambiente organizacional mas “sano” para evitar nuevos casos.

Existen diversos tipos de intervención desde las individuales hasta las grupales, pero estas deberán ser llevadas a cabo por profesionales que sepan del tema y que puedan hacer un diagnostico del ambiente organizacional para lograr captar los focos rojos en los cuales se deberá modificar la institución.

Existen diversos autores entre ellos Gil Monte y Peiró (1997) que han propuesto diferentes métodos de intervención (Gil Monte, 2006), que van desde la concientización de los docentes hacia su trabajo, la retroalimentación de las tareas diarias y el reforzamiento de estrategias de afrontamiento a la labor docente.

Lo anterior requiere de mucho esfuerzo y participación de todos los sujetos involucrados en las organizaciones escolares, pero es un esfuerzo que puede retribuir en la salud de los docentes y en la calidad escolar, por lo cual no debe desecharse cualquier actividad que este a favor de un mejor desarrollo escolar.

Anexos

Anexo 2. Validación del cuestionario.

Los datos se recogieron mediante el "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (Gil-Monte, 2005), versión para profesionales docentes (CESQT-Ed). Este instrumento, contiene 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Ilusión por el trabajo (5 ítems), Desgaste psíquico (4 ítems), Indolencia (6 ítems), Culpa (5 ítems) (ver alfas en Tabla 11.3.). El CESQT posee una escala de respuesta de frecuencia de cinco grados (0 "Nunca" a 4 "Muy Frecuentemente: todos los días"), en la que los individuos han de indicar la frecuencia con la que han experimentado o experimentan la situación descrita en el ítem señalado. A efectos diagnósticos se considera que un individuo ha desarrollado el SQT cuando presenta altas puntuaciones en el CESQT (puntuación ≥ 2). Si además, presenta altas puntuaciones en Culpa el caso será más grave.

El coeficiente alfa de Cronbach alcanzó valores superiores a 0.70 en tres de las cuatro subescalas del CESQT, y para su composición total de 15 ítems (excluyendo los ítems de culpa) ($\alpha = 0.84$). Los valores obtenidos fueron: Ilusión por el trabajo, alfa = 0.72; para Desgaste psíquico, alfa = 0.87; para Indolencia, alfa = 0.67; y para Culpa, alfa = 0.78.

Todos los ítems contribuyeron a incrementar el coeficiente alfa de Cronbach de la subescala de la que formaban parte (Tabla 11.3.). Estos valores, unidos al contenido semántico del ítem, permiten afirmar que todos los ítems están relacionados significativamente con aquellos contruidos para evaluar la misma faceta del síndrome, formando parte del mismo constructo. Respecto a las medias de las subescalas (tabla 11.4.), el valor más alto se obtuvo para Desgaste Psíquico ($M = 1.43$, $dt = 0.93$). Y el valor más bajo se obtuvo para la subescala de Ilusión por el trabajo invertida ($M=0.45$, $dt = 0.50$).

Los resultados anteriores confirmaron la estructura hipotetizada de cuatro factores propuesta por el modelo original (Gil-Monte, 2005) del CESQT-ed. Esta estructura de cuatro síntomas: ilusión por el trabajo, agotamiento psíquico, indolencia, y culpa. Las consistencias internas de las cuatro subescalas fueron satisfactorias, con las alfas de Cronbach extendiéndose a partir de 0.67 a 0.87. Todas las escalas han alcanzado valores de fiabilidad alfa de Cronbach adecuados (Carretero-Dios & Pérez, 2007). Por tanto, se puede concluir que el CESQT-Ed reúne los suficientes requisitos de consistencia interna como para ser empleado en la estimación del SQT en docentes mexicanos.

Tabla 5.1.
Validez del Cuestionario CESQT-ed

Dimensión e ítem	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ilusión por el trabajo	0.725	
1		0.68
5		0.68
10		0.69
15		0.67
19		0.68
Desgaste Psíquico	0.871	
8		0.84
12		0.83
17		0.82
18		0.85
Indolencia	0.675	
2		0.61
3		0.63
6		0.67
7		0.63
11		0.64
14		0.62
Culpa	0.780	
4		0.78
9		0.71
13		0.71
16		0.75
20		0.75

Tabla 5.2.

	SDP	Ilusión invertida	Desgaste Psíquico	Indolencia	Culpa
N	502	502	502	502	502
Media	0.89	0.45	1.43	0.78	0.87
Desv. típ.	0.52	0.50	0.93	0.54	0.67
Asimetrí a	0.41	1.15	0.49	0.54	0.77
Curtosis	-0.39	0.91	-0.25	-0.20	0.32



Anexo 3. Cuestionario

Nota: Para conocer y usar el cuestionario en su totalidad debe realizarse un acercamiento directo con el creador de los instrumentos. Para mayores informes: ams_chaags@hotmail.es o vsnoyola@hotmail.com.

CUESTIONARIO SOBRE DESGASTE PROFESIONAL

Escuelas secundarias de la Cd. de Aguascalientes

Universidad Autónoma de Aguascalientes
Centro de ciencias sociales y humanidades
Departamento de educación
Maestría en investigación educativa

OCTUBRE-NOVIEMBRE, 2008

FOLIO:

CUESTIONARIO DE DESGASTE PROFESIONAL

Estimados profesores(as):

Frecuentemente nuestro trabajo y los diferentes aspectos del mismo nos llegan a producir cierto cansancio o desgaste en algún grado, lo cual puede afectar nuestra forma de responder a las diferentes actividades laborales y por consecuencia en la calidad de las mismas. El siguiente cuestionario forma parte de una investigación sobre el desgaste profesional en profesores de educación secundaria de las escuelas de la ciudad de Aguascalientes, y es una de las actividades de la Maestría en Investigación Educativa de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Se pretende detectar si existe o no desgaste en los profesores para alertar a las autoridades sobre el mismo. Por lo cual la información que usted proporcione es muy importante y estrictamente confidencial.

Pensando en esto usted considere sus respuestas en los 5 apartados que conforman este cuestionario. Sabemos que para el sector educativo de secundaria existen muchos profesores que no trabajan solamente en una institución, en caso de que usted trabaje en diferentes planteles le pedimos conteste pensando en la escuela en la que se le otorgo el instrumento.

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos no corresponde a lo que usted desea expresar, le pedimos entonces, tome la opción más cercana a su opinión para contestar. Escriba el número de respuesta que mejor refleje su opinión.

De antemano agradecemos su tiempo y colaboración.

PSIC. ADRIANA MERCADO SALAS

TEL. 449 1121514

ams_chaags@hotmail.es

PARTE 1.

INSTRUCCIONES: 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 escriba en la columna de la derecha el número que más se ajusta a su situación:

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

		#
1.	Mi trabajo me supone un reto estimulante.	
7.	Pienso que trato con indiferencia a algunos alumnos.	
8.	Pienso que estoy saturado(a) por el trabajo.	
13.	Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo.	
20.	Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.	

PARTE 2.

INSTRUCCIONES: Por favor, utilice la siguiente escala para indicar en qué medida está de acuerdo con los siguientes enunciados. Escriba en la columna de la derecha el número que mejor refleje su elección:

1	2	3	4	5
<i>Fuertemente en desacuerdo</i>	<i>Desacuerdo</i>	<i>Indeciso</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Fuertemente de acuerdo</i>

		#
1	No tengo tiempo para realizar todo el trabajo que se debe hacer.	
10	Recibo el reconocimiento de otros por mi trabajo.	
28	Los objetivos personales de mi carrera están acordes con las metas establecidas por la escuela.	
42	Me siento orgulloso (a) del trabajo que hacemos en la escuela.	

PARTE 3.

INSTRUCCIONES: Por favor, escriba el número que mejor describa su opinión en cada enunciado, utilizando la siguiente escala.

1	2	3	4	5
<i>Mucho peor</i>	<i>Peor</i>	<i>Sin cambios</i>	<i>Mejor</i>	<i>Mucho mejor</i>

Debe responder a la siguiente pregunta por cada enunciado. ¿Cómo se perciben los cambios en los últimos seis meses en su escuela en las siguientes áreas?:

		#
1	Calidad de la enseñanza en mi escuela.	
5	Cooperación entre el personal de la escuela.	
10	<i>El trabajo en equipo entre el personal de la escuela.</i>	

PARTE 4.

INSTRUCCIONES. Con el fin de poder establecer comparaciones estadísticas entre diferentes grupos, se le solicita responder a las siguientes cuestiones.

- 1. Sexo: ___ Masculino ___ Femenino
- 2. Fecha de nacimiento: ___ Día ___ Mes ___ Año
- 3. Estado civil: ___ Soltero (a) ___ Casado (a) ___ Divorciado
 ___ Viudo ___ Unión Libre
- 4. Tiempo laborando como docente: ___ Años ___ Meses
- 5. Tiempo laborando en esta institución: ___ Años ___ Meses
- 6. Por favor señale para cada grado de estudios lo que corresponda según su carrera académica.

Grado de estudios	1. Titulado 2. Estudiando actualmente 3. Inconclusos	Institución en donde se curso	Año
Normal superior			
Especialidad			
Licenciatura			
Maestría			
Doctorado			
Otros: _____			
Especifique			

7. Numero de dependientes económicos (hijos, padres, etc.) _____

8. Favor de llenar la siguiente tabla según las instituciones en las cuales labore como docente. Ponga en primer lugar la institución en la que contesta este cuestionario.

Institución	Horas que labora a la semana	Tipo de contratación: base, contrato, interinato, otro.	<i>Tipo de escuela: pública o privada</i>
1			
2			
3			

9. Complete el siguiente cuadro, en el deberá anotar las materias que imparte, el grado en las que se imparten estas materias, los grupos y el promedio de alumnos por grupo.

Materia	Grado en que se imparte	Numero de grupos a los que se imparte	Numero promedio de alumnos por grupo
1.			
2.			
3.			
4.			

10. ¿Realiza otras actividades remuneradas fuera de la/s institución/es?

___ Si ___ No

11. En caso afirmativo, ¿Cuántas horas semanales aproximadamente? ___

12. ¿Realiza actividades domésticas y/o familiares en casa?

___ Si ___ No

13. En caso afirmativo, ¿Cuántas horas a la semana aproximadamente? ___

PARTE 5.


INSTRUCCIONES: Utilizando la siguiente escala, escriba en el espacio que corresponde a cada enunciado el numero que indique con qué frecuencia ha padecido las siguientes enfermedades.

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

		#
1	Dolores de cabeza.	
2	Nauseas o mareos.	
3	Dolores musculares.	
4	Problemas sexuales.	
5	Trastornos del sueño (insomnio, pesadillas, exceso al dormir).	
6	Pérdida o ganancia súbita de peso.	
7	Dificultades en la respiración.	
8	Úlceras.	
9	Trastornos gástricos.	
10	Resfriados frecuentes o prolongados.	
11	<i>Aumento en la frecuencia cardiaca, tensión arterial o colesterol.</i>	

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 4. Carta de las coordinaciones.



En septiembre nuestro valor es la Libertad:
"Es cuando se tiene la posibilidad de actuar de acuerdo a nuestras propias convicciones"

Núm. de Oficio: SOE/006/08-09.
Fecha: A 2 de septiembre de 2008.

Asunto: Cuestionario por Estudiantes de la U. A. A.


"Sexagésimo Aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos"

Profra. Ma. Rosalina Fabela
Coordinadora de la Z.E.B. "Pocitos"
Presente


Sirva este conducto para hacerle llegar un cordial y atento saludo.

Con la finalidad de obtener datos para las investigaciones en curso sobre: **"Desgaste Profesional en Profesores de Educación Básica, Primaria y Secundaria en Aguascalientes"**, a realizarse por las Estudiantes de Maestría en Investigación Educativa de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, **Adriana Mercado Salas y Verónica Silvia Noyola Cortés**; solicito a Usted respetuosamente, que les proporcione las facilidades que considere para que apliquen el cuestionario respectivo a Maestros y Maestras de las Escuelas que pertenezcan a esta Zona de Educación Básica, de las cuales anexo fotocopia.

Agradeciendo de antemano la atención que brinde a la presente, me despido no sin antes reiterarle mis consideraciones.

Atentamente 

Profra. Catalina Jiménez Martínez
Subdirectora de Operación Educativa



C.C.P. Prof. José Manuel Trujillo de la Riva.- Director de Educación Básica.-
Mtra. Margarita Carvajal Ciprés.- Coordinadora Maestría en Investigación Educativa de la U.A.A.-
Prof. Rubén Morales Santoyo.- Jefe del Departamento de Educación Primaria.-
Prof. Jesús Martínez Guerrero.- Jefe del Departamento de Educación Secundaria.-
Archivo.-

Recibido: 8/Sept/08

Carretera a San Luis Potosí No. 601
Fracc. Ojocaliente C.P. 20190
Tel. y Fax 9105653
www.aguascalientes.gob.mx

Aguascalientes **¡eres tú!**

Anexo 5. Carta al director.**Estimado (a) Director (a)****Escuela Secundaria Técnica Num. #####****Presente:**

Por medio de la presente solicito su apoyo para otorgar las facilidades de aplicación de un cuestionario a su personal docente. Lo anterior con el fin de obtener información para la investigación en curso titulada: “El desgaste profesional en profesores de educación básica secundaria en la Ciudad de Aguascalientes” de la cual se anexa resumen y copia de instrumento a aplicar.

La forma de la aplicación del cuestionario se pretende realizar, dejando los instrumentos necesarios para todos sus docentes el día ---- de octubre de 2008. Posteriormente, el día en que recogerán los cuestionarios contestados será un día después de la fecha que aparece en el exterior de los sobres que los contienen.

El fin de dicho cuestionario es saber la situación en la que se encuentran nuestros profesores y poder dar a conocer a las instancias pertinentes como a ustedes directores y maestros los resultados que se generen de dicha investigación.

Sin más por el momento quedo a sus órdenes y agradezco la atención a esta petición.

ATENTAMENTE

Adriana Mercado Salas

Anexo 6. Resumen de la investigación.

¹EI SINDROME DE DESGASTE PROFESIONAL (BURNOUT) EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA SECUNDARIA EN LA CIUDAD DE AGUASCALIENTES.

Adriana Mercado Salas.

Tutora: Ma. De Dolores Ramírez Gordillo

INTRODUCCIÓN

El estudio de las constantes tensiones a las que se encuentran expuestos los profesores no es nuevo, una línea de estos estudios se ha realizado a partir de desarrollos teóricos de lo que se ha denominado el “Síndrome de desgaste profesional (SDP en adelante)”, Burnout en inglés.

El SDP esta constituido por cuatro dimensiones como resultado de un estrés crónico laboral, las cuales son: la ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa.

El estrés crónico laboral se ha dividido en seis áreas, las cuales cuando existe una ruptura en ellas comienzan a generarlo. Estas áreas son: carga de trabajo, control, sentido de comunidad, recompensas, valores e imparcialidad.

El presente trabajo se desarrolla dentro del ámbito educativo con profesores de educación básica secundaria en la ciudad de Aguascalientes, ya que en este grupo social están presentes constantes tensiones, por lo que es posible que entre este grupo de docentes se pueda presentar el SDP.

OBJETIVO

Identificar la presencia y proporción del SDP en los profesores de nivel básico secundaria de la ciudad de Aguascalientes. Así mismo, identificar en qué dimensión se presenta más el síndrome.

Se pretende también identificar si existe relación entre la percepción que tiene el profesor del ambiente organizacional de su escuela, las variables sociodemográficas del mismo y el nivel de desgaste que presenta.

METODOLOGÍA

Se realizará un estudio tipo encuesta a una muestra de docentes de secundaria de la ciudad de Aguascalientes, Ags.

La población serán los profesores de educación básica secundaria en la ciudad de Aguascalientes. Según los registros del Instituto de Educación de Aguascalientes en el ciclo 2007-2008 al inicio de clases se contaba con una plantilla de 3234 profesores.

Se realizó la adaptación del instrumento CESQT, cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo o SDP, así como por el Areas of Work life AWL que mide características específicas de las organizaciones desde la perspectiva del informante. A partir del instrumento AWL en inglés se analizó y se realizaron comparaciones de diferentes traducciones realizadas en lengua hispana, con lo cual se llegó a una primera versión del instrumento a utilizar.

¹ Universidad Autónoma de Aguascalientes Maestría en Investigación Educativa Av. Universidad 940, Fracc. Los Bosques, Ags, Ags. Correo electrónico: chaams_ags@yahoo.com.mx

BIBLIOGRAFÍA***Citada***

- Alain, M. (1996): La conducción de un sistema complejo: la educación nacional, *Revista Iberoamericana de Educación*, No. 10, enero a abril 1996, OEI, Evaluación de la Calidad de la Educación, <http://www.oei.org>
- Albanesi, S. & Salas, C. (2005) Salud laboral en docentes de San Luis. Argentina. *Revista Internacional de Psicología y Educación*. Vol. 7, 1, pp. 31-36. México.
- Arnaut, A. (1998) Los Maestros de educación primaria en el siglo XX en Latapi S., P. Coord. Un siglo de Educación en México. Tomo II. México: Fondo de Cultura Económica.
- Barrera, M. (2007) *La Identidad Profesional Docente: El Caso de los Profesores de una escuela primaria del estado de Nuevo León*. México: Ponencias IX Congreso Nacional IE.
- Cabrera, I. (2005) Burnout Syndrome among Mexican Hospital Nursery Staff; *Revista medica del IMSS*, No. 1, enero – febrero 2005, Instituto mexicano del seguro social.
- Cherniss, C. (1995) *Beyond burnout*. U. S. A.: Routledge.
- Esteve, J. M. (1994) *El Malestar Docente*. España: Paidós.
- Esteve, J. M., Franco, S. & Vera, J. (1995) *Los Profesores ante el cambio social: repercusiones sobre la evolución de la salud de los profesores*. España: Anthropos.
- Freudenberger, H. J. (1981) *Burnout. How to beat the high cost of success*. E. U.: Bantam Books.
- Grajales, T. (2001a) El agotamiento emocional en los profesores de Nuevo León, México: un estudio de géneros. *Memorias 2000 del Centro de Investigación Educativa*, 2, pp.17-31. México.
- García, E. (1986). *Función, status y rol del profesor*. En Mayor, J., *Sociología y Psicología Social de la Educación* (pp. 381-419). Madrid, España.

- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo ("burnout"). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. & Peiró J.M. (1997). *Desgaste Psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid, España: Ed. Síntesis, S. A.
- Gil-Monte, P. R. & Olivares, V. (2007, mayo). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT)(burnout) en profesionales de atención a clientes de Chile. En Cd de comunicaciones del "5º Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales" Santiago de Chile (Chile). ISBN: 84-934256-2-1.
- Grajales, T. (2001a) *El agotamiento emocional en los profesores de Nuevo León, México: un estudio de géneros*. Memorias 2000 del Centro de Investigación Educativa, 2, pp.17-31.
- Grajales, T. (2001b) Estudio de la validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión española en una población de profesionales mexicanos. *Memorias 2000 del centro de Investigación Educativa. Vol: 2, No: 1, pp. 63-82*. México.
- Guerrero, E. & Rubio, J. (2005) Estrategias de prevención e intervención del "Burnout" en el ámbito educativo. *Salud Mental. Vol: 28, No: 5, Mes: Oct, pp. 27-33*. México.
- Guerrero, E. & Vicente, F. (2001). *Síndrome de "burnout" o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado*. España: Univ. De Extremadura.
- Hernández R., Fernández C. & Baptista P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Instituto de Educación de Aguascalientes IEA (2008). *Las cifras de la educación, inicio de ciclo 2007-2008*. Aguascalientes, Ags., México: Gobierno del Estado.
- LeCompte M.D. & Dworkin A.G. (1991) *Giving up on school. Student dropouts and teacher burnouts*. California: Corwin press.

- Magaña, D (2007) *Síndrome de desgaste emocional en el sistema nacional de investigadores*. México: Ponencias IX Congreso Nacional IE.
- Martínez, C. & López G. (2005) Características del síndrome de Burnout en un grupo de enfermeras mexicanas. *Archivos en Medicina Familiar, Vol: 7, No: 1, Mes: Ene-Abr, pp. 6-9*. México.
- Maslach C. (1982) Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. En Paine W.S. (Ed) (1982) *Job stress and burnout: research, theory and intervention perspectives*. Sage, Beverly Hills, California
- Maslach, C. (2003) *Burnout. The cost of caring*. Cambridge, M. A.: Malor.
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997) *The truth about Burnout*. Sn. Francisco California: Jossey-Bass.
- Napione, M. (2008) *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?*, España: Díaz de Santos.
- Olivares, V. E., & Gil-Monte, P. R. (2007). Análisis de las propiedades psicométricas del “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” (CESQT) en profesionales chilenos [An exploratory factor analysis of the “Spanish Burnout Inventory” (SBI) in a Chilean sample.]. *Ansiedad y Estrés, 13*, 229-240.
- Palmer, L., Gómez, A., Cabrera, C., Prince, R. & Searcy, R. (2005) Prevalencia del Síndrome de agotamiento profesional en médicos anestesiólogos de la Ciudad de Mexicali. *Gaceta Médica de México, Vol: 141, No: 3, Mes: May-Jun, pp. 181-183*. México.
- Ramírez, M. & Padilla, L. (2008) *El Síndrome del Desgaste profesional en académicos*. México. UAA.
- Sandoval, E. (2001) Ser maestro de secundaria en México: condiciones de Trabajo y reformas educativas. *Revista Iberoamericana de educación: Num. 25*. Mexico. Recuperado 2 de junio de 2008 en www.rieoei.org/rie25a04.htm.

- SEP (2006), *Orientaciones generales para la elaboración de la normatividad en las entidades federativas. Del gobierno y funcionamiento de las escuelas de Educación Básica*. México: SEP.
- Schaufeli, W. & Enzmann D. (1998) *The burnout companion to study and practice a critical analysis*. London: Taylor and Francis.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C. & Marek, T. (1993) *Professional Burnout*. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. en: C.L. Coopwe & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. (pp. 26-48). New York: Wiley & Sons.
- Vandenberghe, R. & Huberman A. (2006) *Understanding and Preventing Teacher Burnout*. Cambridge, New York: Cambridge University.
- Zorrilla, M. (2004). La educación secundaria en México: al filo de su reforma. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE)*, Vol. 2, No. 1. Recuperado 12 marzo 2009. <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol2n1/Zorrilla.pdf>
- Zorrilla (2008) *La escuela secundaria mexicana. Un estudio multinivel de los efectos escolares y sus propiedades científicas*. Discertacion doctoral, Universidad Anáhuac, Huixquilucan, Estado de México.
- Zorrilla, M. & Muro, F. (2004) *La Enseñanza Secundaria en México 2002. Una Exploración de Modelos Explicativos de Resultados de Aprendizaje y Características del Alumno, del Entorno Familiar y Escolar. (Habilidades de comprensión lectora y resolución de problemas matemáticos)*. México: INEE.

Consultada

- Aldrete M.G., Pando M., Aranda C. & Balcàzar N., (2003) Síndrome Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara, En

- Investigación en salud, Vol. V No. 001* México: Universidad de Guadalajara.
- Alevato, H. (2004) *Estresse, Burnout e cotidiano escolar: novos desafios para a educacao basica. Forum Critico da Educacao*. Brasil. Vol: 2, No: 2, Mes: Abr., Págs.: 125-159.
- Anadon, O. (2005) *La formación de estrés para la prevención del síndrome de "burnout" en el currículo de formación inicial de los maestros*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado. España. Vol: 9, No: 1, Mes: Abr., Págs.: 197-220.
- Aris, N. (2006) *El professorat "cremat": La síndrome de "Burnout" en els docents d'infantil i primaria*. España: Guix elements d'accio educativa. Vol.30 No. 323 Pp.76-80.
- Arnaut, A. (1998a) *La Federalización educativa en México. 1889-1994*. México: SEP.
- Aron, A. & Milicic, N. (2000) *Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar. Revista Latinoamericana de Psicología*. Colombia. Vol: 32, No: 3, Págs.: 447-466.
- Bonilla, F. (1988) *Profesionales socialmente orientados: prisioneros entre la fatiga y la entrega*. Educación: Revista de la Universidad de Costa Rica. Costa Rica. Vol: 12, No: 2, Págs.: 5-12.
- Bolívar, A. (1999) *Ciclo de vida profesional del profesorado de secundaria. Desarrollo personal y formación*. España: Ediciones Mensajero.
- Calvete, E. & Villa, A. (1999) *Estrés y Burnout docente: influencia de variables cognitivas*. Revista de Educación. España. No: 319, Mes: May-Ago, Págs.: 291-303.
- Camacho, H. & Padron, M. (2006) *Malestar docente y formación inicial del profesorado: percepciones del alumnado*. Revista Interuniversitaria de formación del profesorado. España, Vol: 20, No. 2, Mes: Ago., Págs.: 209-230.

- Campbell, J. & Tetrick L. (2003) *Handbook of occupational health Psychology British library cataloguing*. E. U. A.: Quick Tretrick.
- Carrera, L., López, P., Salinas, S., Ochoa, J., Marín, I. & Haro, L. (2005) *Burnout Syndrome among mexican hospital nursery staff*. Revista medica del instituto Mexicano del Seguro Social. México. Vol: 43, No: 1, Mes: Ene-Feb, Págs.: 11-15.
- Cordeiro, J., Guillen, C. & Gala, F. (2002) *El síndrome de Burnout en el profesorado de la escuela primaria de la bahía de Cádiz*. Tavira: Revista de Ciencias de la Educación. España, No: 18, Págs.: 119-131.
- De Francisco, R. (2003) *Escuela, maestro y salud, durante el sexenio democrático (I)*. Revista de Educación. España. No: 330, Mes: Ene-Abr, Págs.: 313-348.
- Doménech, F. (2005) *Autoeficacia, recursos escolares de afrontamiento y agotamiento docente en profesores de secundaria*. Infancia y Aprendizaje. España. Vol: 28, No: 4, Págs: 471-483.
- Dunkin, M.J. (ed)(1987) *The international encyclopedia of teaching and teacher education*. New York: Pergamon Press.
- Freudenberger, H. J. (1974) Staff burn-out. *Journal Sociology Issues* 30:159-65
- Fernández, J. (coord.) (1995) *El Trabajo docente y psicopedagógico en educación secundaria*. Málaga, España: Ediciones Aljibe.
- Franca, A. & Roáis, A. (2001) *Mal-estar ocupacional docente: stress e Burnout em profesores*. Linguagens, educacao e sociedade. Brasil. Vol: 6, No: 6, Mes: Jan-Jun, Págs.: 5-12.
- García, E. (1986). *Función, status y rol del profesor*. En Mayor, J., Sociología y Psicología Social de la Educación (pp. 381-419). Madrid, España: Ed
- Garcés de los Fayos, E. (1995) *Burnout en niños y adolescentes: un nuevo síndrome en sicopatología infantil*. Psicothema. España, Vol: 7, No: 1, Págs.: 33-40.

- Gil-Monte, P. (2003), Un estudio sobre antecedentes significativos del “síndrome de quemarse por el trabajo” (Burnout) en trabajadores de centros ocupacionales para España, *En colegio oficial de psicólogos de Madrid, España*
- González, P., Moran, S. & Sanz, I. (2005) *El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación*. *Relieve: Revista electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*. España. Vol: 11, No: 1, Págs.: 1-15.
- González, J. L., Moreno, B., Garrosa, E. & López, A. (2005) *Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería*. *Revista Latinoamericana de Psicología*. Colombia, Vol: 37, No, 3, Págs.: 477-492.
- Karasek R. & Theorell T. (1990) *Healthy work*. U.S.A.: Basic books
- Malfe, R. (1999) *Apología del “rebusque”*. *Ensayos y Experiencias*. Argentina. Vol: 6, No: 30, Mes: Sep-Oct, Págs.: 31-39.
- Manassero, M., Fornes, J., Fernández, M., Vázquez, A. & Ferrer, V. (1995) *Burnout en la enseñanza: análisis de su incidencia y factores determinantes*. *Revista de Educación*. España. No: 308, Mes: Sep-Dic, Págs.: 241-266.
- Manzano, G. (2004) *Perfil de los estudiantes comprometidos con sus estudios: influencia del Burnout y el Engagement*. *Anuario de Psicología*. España. Vol: 35, No: 3, Mes: Sep, Págs.: 399-415.
- Martínez, I. (2005) *Efectos del desajuste obstáculos-facilitadores organizacionales en el estrés docente: un estudio longitudinal*. *Revista de Orientación Educativa*. Chile. Vol: 19, No: 35, Mes: Jun, Págs.: 59-78.
- Martínez, C. & López G. (2005) *Características del síndrome de Burnout en un grupo de enfermeras mexicanas*. *Archivos en Medicina Familiar*. México. Vol: 7, No: 1, Mes: Ene-Abr, Págs.: 6-9.
- Martínez, I. & Salanova, M. (2003) *Niveles de Burnout y Engagement en estudiantes universitarios*. *Relación con el desempeño y desarrollo*

- profesional. Revista de Educación. España. No: 330, Mes: Ene-Abr, Págs.: 361-371.
- Moreira, E. & De Sena, I. (2002) *A síndrome de Burnout: por que os profesores desistem?*. Revista de Educacao CEAP. Brasil. Vol: 10, No: 37, Mes: Jun-Ago, Págs.: 23-32.
- Núñez, J. & Castro, F. (1999) *Factores que ocasionan sobrecarga psíquica en el profesorado de primaria. Desordenes psíquicos y psicossomáticos del profesorado de primaria y de E. G. B. de la provincia de Badajoz*. Campo Abierto. España, No: 16, Mes: Ene-Dic, Págs.: 91-107.
- Orlandi, A. (1999) *El estrés. Qué es y cómo evitarlo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Palmer, L., Gómez, A., Cabrera, C., Prince, R. & Searcy, R. (2005) *Prevalencia del Síndrome de agotamiento profesional en médicos anestesiólogos de la Ciudad de Mexicali*. Gaceta Médica de México. México. Vol: 141, No: 3, Mes: May-Jun, Págs.: 181-183.
- Peiró, J.M. (1999) *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide.
- Pérez, S. (2006) *El síndrome de Burnout en la enseñanza*. España: Papeles Salamantinos de educación No. 6 Pp.191-211
- Ramírez, A. (1999) *Estudio exploratorio acerca del nivel de síndrome de deterioro (Burnout) en un grupo de Psicólogos Clínicos*. Psicología Iberoamericana. México. Vol: 7, No: 1, Mes: Mar, Época: NUEVA, Págs.: 25-30.
- Ramírez, Ma. De los D. (2001) *El Magisterio de educación básica*. México: UAA.
- Shaha L.J. (1997) *International encyclopedia of sociology of education*
- Suaya, D. (1999) *El malestar docente. La función del hospital Público en tiempos de pobreza. Ensayos y Experiencias*. Argentina. Vol: 6, No: 30, Mes: Sep-Oct, Págs.: 40-51.

Torsten, H. & Neville, T. (1994) *The International Encyclopedia of education*.
(Second edition, Vol. 10). New York: Pergamon Press.

