TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE AGUASCALIENTES

CENTRO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

DESGASTE PROFESIONAL (SINDROME BURNOUT) EN PROFESORES DE ESCUELAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL MUNICIPIO DE AGUASCALIENTES

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

PRESENTA

VERÓNICA SILVIA NOYOLA CORTÉS

TUTORA

DRA. LAURA ELENA PADILLA GONZÁLEZ

AGUASCALIENTES AGS., MAYO DE 2010

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

UNIVERSIDAD AUTONOMA
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 **Verónica Silvia Noyola Cortés,** egresada de la MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA ha presentado el documento final de su tesis de maestría titulado "***DESGASTE PROFESIONAL (SINDROME BURNOUT) EN PROFESORES DE ESCUELAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL MUNICIPIO 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

Dra. Laura Elena Padilla González
TUTOR

Mtra. Marie de los Dolores Ramírez Gordillo
LECTOR

Mtra. Laura Macías Velasco
LECTOR

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

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

AGRADECIMIENTOS

En este país (y muy seguro en muchos más), la tendencia es a quejarse de las instituciones, no importa el tipo: administrativas, judiciales y de forma particular las educativas. Cotidianamente mostramos nuestro descontento por los resultados académicos obtenidos, porque nos cobran las colegiaturas a pesar de ya haber pagado nuestros impuestos y por la poca calidad, entre otras cosas.

Sin embargo, en el camino de esta hija de obrero y de ama de casa; puedo decir que lo único que tengo es lo que dice el título de esta sección: agradecimiento, porque a pesar de la condición social y económica, las instituciones escolares por las que he pasado – todas escuelas públicas-, me han permitido llegar a donde estoy, conocer personas y ver lugares que ni en mis más remotos sueños pensé.

Así que aquí sólo me queda agradecer a todas aquellas instituciones y de forma especial al *Consejo Nacional de Ciencia Tecnología* **(CONACYT)** y a la *Universidad Autónoma de Aguascalientes* **(UAA)** por su apoyo durante el proceso de la Maestría en Investigación Educativa (MIE).

De igual manera, he de agradecer a todo el personal académico y administrativo de la MIE; de forma particular a los profesores de quien tuve el honor de ser alumna y de los cuales me llevo un grato recuerdo y sus enseñanzas.

A sí mismo, a los diferentes departamentos e instituciones mexicanas y españolas, involucradas para poder realizar la estancia académica en la Universidad de Valencia, España.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

GRACIAS

A la Doctora Laura Elena Padilla González por ser mi asesora, por hacerme crecer no sólo académicamente sino como persona, esto tal vez de forma inadvertida para ella y por seguir en este barco hasta el final.

A la maestra Ma. De los Dolores Ramírez, por su apoyo en todo momento y su buen humor.

A la maestra Laura Macías por sus consejos siempre atinados.

A todos mis compañeros de generación, de los cuales me llevo variadas enseñanzas y reflexiones.

A Teresa de la O y a Juan Francisco González por estar ahí y convertirse no sólo en compañeros y amigos, sino cómplices y familia en la distancia.

Adriana porque en los momentos más difíciles estuviste ahí como apoyo, convirtiéndote en la amiga que no busqué pero que agradezco haber encontrado, haciendo más ligeros los días en tierras lejanas con una simple caminata.

Al doctor Eduardo Vicente, biólogo y profesor español que nos ofreció un techo y fue el autor de las siguientes palabras: "…*es un placer para mi poder ayudar a colegas y amigos mexicanos, en este caso jóvenes amigas que hacen ya un esfuerzo viniendo a España para ampliar o completar su formación universitaria. En eso consiste la colaboración científica y educativa de la que a menudo se habla*".

Al Doctor Pedro Gil Monte, quien de forma cálida nos mostró que el conocimiento no tiene fronteras y que los expertos pueden ser personas accesibles y generosas, al permitir que los investigadores noveles aprovechen su camino andado dejando de lado los pedestales y viéndolos como pares.

Y finalmente, pero no por ello de menor importancia, a mis padres Armando y Lucila, y mis hermanos Susana y Miguel, que aún en la distancia siempre están conmigo, son mi historia.

Octubre,'09

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

A Marco Antonio Alcaraz Uribe por ser mi razón y mi fuerza.

Por creer en mí y dejarme ser.

Este trabajo de más de dos años esta dedicado a ti,

por las horas y los días de ausencia

que toleraste con paciencia.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

RESUMEN

DESGASTE PROFESIONAL (*SÍNDROME BURNOUT*) EN PROFESORES DE ESCUELAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL MUNICIPIO DE AGUASCALIENTES.

El profesor de educación primaria se ha caracterizado por tener un compromiso firme y una real convicción con su profesión, sin embargo, el estrés diario propio de su labor ha ocasionado en los profesores sentimientos de angustia, fatiga y otros malestares, que pocos pueden enfrentar; en la mayoría de los casos no se dan cuenta de que han desarrollado el Síndrome de Desgaste Profesional (Burnout). Este se relaciona con los procesos organizacionales del centro de labores así como con las tareas propias del trabajo realizado. El Burnout para ser llamado así debe presentar las tres dimensiones que lo caracterizan: desgaste psíquico, indolencia y falta de ilusión por el trabajo. En algunos casos esto se agrava con la presencia de una cuarta dimensión: la culpa

El objetivo del estudio fue determinar si entre los profesores del municipio de Aguascalientes existe el Desgaste Profesional y a partir de eso, identificar la relación entre el desgaste del docente y sus características sociodemográficas, sociolaborales y el entorno laboral. Así como, identificar los grupos de riesgo y comparar el grado de Burnout de los profesores de escuelas públicas urbanas y rurales.

Esta investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo. Se utilizó un instrumento con escala tipo Likert de 4 secciones, una de ellas fue el Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo en su versión para docentes (CESQT-PE). El diseño fue transversal-descriptivo y se obtuvo una muestra probabilística de tipo estratificado proporcional, siendo un total de 851 profesores encuestados, de los cuales se recupero 697 (81.9%) cuestionarios con un porcentaje de respuesta de 658 (77.3%) Las variables independientes se dividieron en 3 grupos: las sociodemográficas, sociolaborales y del entorno laboral. La variable dependiente se refiere al Desgaste Profesional y sus dimensiones. La población de interés fueron los profesores de educación primaria de escuelas públicas urbanas y rurales del municipio capital.

El número de casos de profesores del municipio de Aguascalientes que presentan el síndrome fue de 17 docentes (2.6%), mismos que muestran el desarrollo completo del Burnout. Aunque pareciera que estos resultados no son importantes pues es mínimo en comparación con los datos totales de los profesionales de la educación que laboran en el municipio de Aguascalientes, debe pensarse que con base en la teoría que habla de la característica contagiosa del síndrome (Gil Monte, 2006), es importante tomar en cuenta la presencia del mismo. Este grupo de profesores muestra como características estar en un rango de edad de 30 a 39 años, en su mayoría son mujeres y declaran vivir en pareja (casados o en unión libre), tener entre 3 y 4 dependientes económicos y su nivel máximo de estudios es la Normal Básica. El estrato donde existe una mayor presencia de Burnout, se puede concluir que es en el medio urbano, pues alcanzó un porcentaje de 2.7%, mientras que en el ámbito rural fue de 1.4%

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CONTENIDO

	PÁG.
Índice de gráficas	III
Índice de tablas	IV
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. DELIMITACION DEL OBJETO DE ESTUDIO	
1. Antecedentes y justificación del estudio del Síndrome de Desgaste Profesional	4
2. Preguntas y objetivos del estudio	14
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	
1. Origen y definición del término: Síndrome Burnout	16
2. Las dimensiones del Burnout	20
3. El síndrome Burnout desde diferentes perspectivas	24
3.1 Perspectiva organizacional	26
4. Factores que influyen en el Desgaste profesional	30
5. El síndrome de Desgaste profesional en el profesor de Educación primaria	33
5.1. Facilitadores y desencadenantes en la profesión docente	39
5.1.1. Factores Sociodemográficos como facilitadores	42
5.1.2. Factores Sociolaborales como desencadenantes	46
5.1.3. Factores del entorno laboral	49
6. La educación primaria y su contexto	49
CAPITULO III. METODOLOGIA DEL ESTUDIO	
1. Enfoque metodológico y tipo de estudio	53
2. Variables	*54*
3. Técnicas de obtención de información	56
4. Población y muestra	59
5. Trabajo de campo	61
CAPITULO IV. ANALISIS DE LA INFORMACION	
1. Análisis descriptivo de la información	63

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

1.1. Variables Sociodemográficas 63

1.2 Variables Sociolaborales *69*

1.3 Variables del entorno laboral 76

1.4. El Desgaste Profesional y subescalas 80

2. Análisis de la relación del Desgaste Profesional y otras variables.

2.1. Desgaste profesional y variables Sociodemográficas 83

2.2 Desgaste profesional y variables Sociolaborales 88

2.3 Desgaste profesional y variables del entorno laboral 95

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 109

ANEXOS 120

REFERENCIAS 133

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Grafica 2.1.Alumnos por sostenimiento educativo 50

Grafica 4.1. Diferencias de rangos de edad 64

Grafica 4.2. Años de titulación 67

Grafica 4.3. Instituciones de egreso de los docentes 68

Grafica 4.4. Realización de actividades docentes en el hogar 69

Grafica 4.5. Interrupción de la labor docente 72

Grafica 4.6. Tiempo de ausencia de la labor docente 72

Grafica 4.7.Porcentaje de niveles de carrera magisterial 74

Grafica 4.8. Horas semanales de trabajo no docente 74

Grafica 4.9. Procesos de dirección 78

Grafica 4.10.Porcentaje de respuestas altas (mucho peor). Percepción del cambio 80

Grafica 4.11. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) por participación de carrera magisterial 92

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1. Instrumentos evaluadores del Burnout. (Fidalgo, 2006) 23

Tabla 2.2. Modelos explicativos del Síndrome de Desgaste Profesional

Teoría Organizacional (Creación propia con base en Guerrero y Vicente,2001) 29

Tabla 2.3. Variables facilitadoras y desencadenantes

Clasificación de variables basada en Napione (2008)y Maslach y Leiter (1997) 41

Tabla 2.4. Cifras de alumnos, profesores y escuelas del nivel primaria 2007 (INEE) 51

Tabla 3.1. Población de escuelas y profesores del municipio de Aguascalientes. Muestra obtenida. 61

Tabla 3.2.Población y muestra de profesores del municipio de Aguascalientes 62

Tabla 4.1 VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS

Porcentajes del grupo encuestado según las variables propias del profesor 65

Tabla 4.2 VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS

Porcentajes del grupo encuestado según las variables de formación 66

Tabla 4.3. VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS

Porcentaje del grupo encuestado según las variables relacionadas con la ubicación del centro escolar 68

Tabla 4.4 VARIABLES SOCIOLABORALES

Porcentajes del grupo encuestado según las variables del puesto de trabajo (Turnos) 69

Tabla 4.5 VARIABLES SOCIOLABORALES

Porcentajes del grupo encuestado según las variables del puesto de trabajo (Actividades de enseñanza) 70

Tabla 4.6 VARIABLES SOCIOLABORALES

Porcentajes del grupo encuestado según las variables acerca del puesto de trabajo (Docencia) 71

Tabla 4.7 VARIABLES SOCIOLABORALES

Porcentajes del grupo encuestado según las variables de desempeño de roles 73

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Tabla 4.8 VARIABLES DEL SOCIOLABORALES

Porcentajes del grupo encuestado según las variables acerca del alumnado 75

Tabla 4.9 VARIABLES DEL ENTORNO LABORAL

Porcentajes del grupo encuestado según la percepción de las seis áreas de la vida laboral 77

Tabla 4.10. VARIABLES DEL ENTORNO LABORAL

Porcentajes del grupo encuestado según la percepción de los procesos de dirección 78

Tabla 4.11. VARIABLES DEL ENTORNO LABORAL

Porcentajes del grupo encuestado según la percepción del cambio 79

Tabla 4.12. Porcentaje de profesores que presentan Desgaste Profesional y por subescalas 81

Tabla 4.13 Porcentaje de profesores por modalidad que presentan Desgaste Profesional y por subescalas 82

Tabla 4.14. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables Sociodemográficas

Variables propias del profesor 84

Tabla 4.15. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables Sociodemográficas

Variables de formación 85

Tabla 4.16. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables Sociodemográficas

Variables propias del profesor 86

Tabla 4.17. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables Sociodemográficas

Variables de formación 87

Tabla 4.18. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Sociodemográficas
88
Variables relacionadas con la ubicación del centro escolar

Tabla 4.19. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables sociolaborales

Variables del puesto de trabajo 89

Tabla 4.20. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables sociolaborales

Variables del puesto de trabajo 90

Tabla 4.21. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables sociolaborales 91

Tabla 4.22. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables sociolaborales 92

Tabla 4.23. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables sociolaborales

Variables de desempeño de roles 93

Tabla 4.24. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables sociolaborales

Variables acerca del alumnado 94

Tabla 4.25. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables sociolaborales

Variables acerca del alumnado 95

Tabla 4.26. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

Variables seis áreas de la vida laboral 96

Tabla 4.27. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

Variables seis áreas de la vida laboral 97

Tabla 4.28. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral 98

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Variables seis áreas de la vida laboral

Tabla 4.29. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

Variables seis áreas de la vida laboral 99

Tabla 4.30. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

Variables Procesos de dirección 100

Tabla 4.31. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

Variables Procesos de dirección 101

Tabla 4.32. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

Variables Percepción del cambio 102

Tabla 4.33. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

Variables Percepción del cambio 103

Tabla 4.34. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

Variables Percepción del cambio 105

Tabla 4.35. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

Variables Percepción del cambio 106

Tabla 4.36. Porcentajes de profesores con niveles altos de Desgaste Profesional (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

Variables Percepción del cambio 107

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Introducción

El profesor de educación primaria ha tenido a través de la historia un rol muy importante para el desarrollo de la nación: desde su papel casi apostólico como maestro rural en la época de Vasconcelos con todo el reconocimiento que este momento le otorgó, hasta el día de hoy cuando la carrera normalista está determinada por la remuneración económica que dicta el estatus social y su valoración como profesional (García, 1986).

Se podría pensar que aún existe por parte de los aspirantes a profesores de educación primaria, un compromiso firme: que al elegir esta carrera lo hacen con la real convicción de apoyar a otras personas y que están llenos de ilusiones al egresar de las escuelas normales. En muchos de los casos así es, pero sucede que con el paso de los años, el estrés diario empieza a ocasionar angustia, fatiga y otros malestares. La percepción de una poca valoración social y económica puede ser generadora de frustración y agotamiento, los cuales son considerados entre otros muchos como componentes del síndrome de Desgaste Profesional (Burnout en inglés).

Es por esto que, el presente estudio constituye un acercamiento cuantitativo al problema, se pretende identificar la presencia del Desgaste Profesional en los profesores de educación primaria del municipio de Aguascalientes.

El documento consta de cuatro apartados dentro de los cuales se muestra el proceso de la investigación desarrollada durante la Maestría en Investigación Educativa.

El primer capítulo ofrece los elementos que dieron pertinencia al estudio de *Desgaste Profesional (síndrome Burnout) en profesores de escuelas primarias públicas del municipio de Aguascalientes, su* importancia y las posibles aportaciones que pueden dar los resultados del estudio; de igual forma se dan a conocer algunos de los antecedentes de la investigación, con base en estudios

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

previos realizados tanto en México, como en el resto del mundo; además se establecen las preguntas y los objetivos guía de la investigación.

El segundo capítulo ofrece un marco teórico sobre el Desgaste Profesional, donde se describe el origen del término, así como su definición, después de una revisión de ideas de diferentes autores. También se han puesto de manifiesto las dimensiones que integran el síndrome y las diferentes perspectivas de estudio.

A partir de este recorrido por los diferentes enfoques teóricos se ha hecho énfasis en la perspectiva organizacional que es el rumbo elegido por la autora para llevar a cabo la presente tesis, tomando en cuenta las características laborales de los profesores de educación primaria y los factores que influyen en la presencia del Desgaste Profesional. De esta manera, el apartado teórico termina con la descripción del contexto del profesor de educación primaria y su problemática actual.

El capítulo tres, dedicado a la metodología seguida en la investigación, muestra las variables de trabajo consideradas y presenta la forma en la que se definen; de la misma manera, aparecen las características de la población y de la muestra seleccionada.

Asimismo, se indican las características del instrumento que se utilizó para obtener los datos empíricos, con base en los cuales se determinó el nivel de Burnout de los profesores, la dimensión en que se encuentran más desgastados, así como, la relación con las características personales, laborales y organizacionales.

El cuarto capítulo presenta el análisis cuantitativo de los datos obtenidos en trabajo de campo y los resultados encontrados.

Finalmente el capitulo cinco manifiesta las conclusiones derivadas de estos resultados, las cuales permiten entrar en una discusión teórica con los diversos autores consultados para esta exploración. Además se plantean aportaciones emanadas del análisis de la información y se deja en la agenda la posibilidad de futuras investigaciones de tipo tanto cuantitativo como cualitativo que integren la información obtenida con estudios a profundidad.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En palabras de Gil Monte (2006), la importancia el estudio del Desgaste profesional (denominado por él como Síndrome de Quemarse por el Trabajo SQT), radica en la necesidad de comprender el proceso que lleva al estrés laboral crónico, así como en las acciones que han realizado o han dejado de hacer las organizaciones para mejorar la vida laboral de sus empleados, pues esta repercutirá en su propio desarrollo y funcionamiento.

Aplicando esta idea al medio educativo, en especial a la escuela primaria pública, ha sido interesante averiguar que sucede con los profesores de este nivel educativo, pues ellos son el reflejo de la salud organizacional de las escuelas del municipio de Aguascalientes, hecho que afecta de forma positiva o negativa la educación impartida en las aulas y la relación de los profesores con los alumnos, padres de familia, colegas y demás integrantes de la comunidad escolar.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

1

Delimitación del Objeto de Estudio

En este primer capítulo se desarrollan los apartados correspondientes a los antecedentes, la justificación del estudio, así como, las preguntas y objetivos que guían al mismo. El propósito de esta sección es clarificar los propósitos de esta investigación y la importancia de la misma en el medio educativo del municipio capital del Estado, vislumbrando la necesidad de su estudio en el resto del Estado y seguramente en el país.

1. Antecedentes y justificación del estudio del síndrome de Desgaste Profesional

El término *Burnout* es un término anglosajón que literalmente significa quemado. El uso de este término, como nombre del síndrome fue acuñado por Freudenberger (1974) para describir el cansancio físico y emocional que afectaba a los voluntarios de una clínica de desintoxicación (Guerrero & Rubio, 2005); posteriormente Maslach y Jackson (1981) difundieron y consolidaron el término que ha sido utilizado para unificar y no crear mayores confusiones entre los investigadores.

Hablar de Desgaste Profesional (Burnout) en profesores de educación primaria podría considerarse extraño, pues lo primero que vendría a la mente es el horario laboral corto de los maestros, sus vacaciones extensas y numerosos días feriados, así como otros beneficios. Sin embargo, los investigadores a través de los años han desarrollado una teoría sobre el estrés laboral crónico, la cual a pesar de la creencia generalizada de que la profesión docente es un trabajo sencillo y cómodo, dice que en realidad el profesor se enfrenta a situaciones de fatiga y estrés cotidiano, al encontrarse en interacción directa y constante con

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

otras personas: alumnos, colegas, padres de familia, autoridades educativas y demás individuos implicados en la institución escolar y cada uno de ellos con exigencias propias hacia el docente.

Lo anterior, de algún modo es adicional al trabajo del profesor, que es estar en total atención con grupos de niños que no pueden ser descuidados ni un minuto y que demandan satisfacer necesidades particulares, que por sí mismas pueden ser estresantes para el docente.

Esto genera conflicto y ansiedad, que según García (1986) no son características exclusivas de los profesores que tienen muchos años trabajando sino que pueden aparecer en diferentes etapas del servicio docente. La presencia de desgaste profesional podría tener diferentes motivos en los diversos casos: posiblemente al inicio del trabajo docente la incertidumbre, la falta de experiencia, entre otros elementos, podrían ser lo que desatara el síndrome en los jóvenes profesores, a diferencia de los que llevan ya un largo tiempo trabajando, quiénes quizás presentan el síndrome a consecuencia del estrés crónico, de la insatisfacción laboral, entre otros.

La tensión generada aumenta con otras situaciones que contrario a las ventajas del trabajo del docente en educación primaria, se presentan con las pocas o nulas posibilidades de participar en la planeación y determinación del currículo que deberá trabajar con sus alumnos; las exigencias cada día mayores de la sociedad, la percepción de ser poco valorado por ésta y las limitadas posibilidades de desarrollo profesional, ya que programas como la carrera magisterial sólo son un beneficio en el plano económico, pues aunque hay movilidad, está se da dentro del mismo ámbito de trabajo y el profesor no tiene posibilidades de pasar a otros niveles lo que podría ser una de sus aspiraciones (Aldrete, Pando, Aranda & Balcázar, 2003). Según Schaufeli (1993), situaciones como éstas afectan su autoestima y sus relaciones laborales y pueden ser una de las causas que genera Desgaste Profesional.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Actualmente, la investigación educativa comienza a tener mayor notoriedad como herramienta para mejorar el sistema educativo. Así se han estudiado algunos actores o aspectos de la educación con mayor ahínco, como son los alumnos, los procesos de enseñanza-aprendizaje, por mencionar algunos, pero también debe estudiarse al otro actor importante en estos procesos: el profesor de educación primaria, quien además juega un rol multifuncional; pues sus actividades diarias van más allá de la enseñanza a los alumnos.

Este rol multifacético del profesor de educación primaria se puede observar al verlo realizar variadas actividades, entre las que se pueden mencionar las administrativas: como el llenado de documentación o el manejo de la cooperativa escolar; además de actividades artísticas, sociales y psicológicas. Y aunque varias de éstas pueden estar inmersas en su actividad docente, otras no son su función y las realiza en un tiempo que muchas veces no es suficiente para cumplir de forma adecuada con todas ellas.

Aunado a lo anterior se agregan otras fuentes de tensión como: la falta de experiencia y preparación en algunas áreas, las relaciones sindicales y con superiores inmediatos (dirección y supervisión), la evaluación periódica de carrera magisterial, entre otras. Estas situaciones generadoras de tensión constante, pueden llevar al profesor a un estado de desgaste.

En México, han empezado a realizarse investigaciones sobre este tema, ejemplos de éstas son las siguientes: en la Universidad de Guadalajara, “Síndrome Burnout en Maestros de Educación Básica, Nivel Primaria de Guadalajara” (Aldrete, et.al., 2003), este estudio fue realizado en 25 escuelas de la ciudad de Guadalajara y con 301 docentes; mostró evidencia de la presencia de Burnout en los profesores, sin embargo, concluyó que un 80% de los docentes presentan Burnout no relacionado con las actividades propias de su labor profesional, como planeación, calificación de pruebas y revisión de tareas entre otros. Asimismo se pueden ver contradicciones en los resultados pues, por ejemplo, se tiene que el 74% de los profesores indicaron que el tiempo asignado para cumplir con todas las tareas de su labor docente era insuficiente y esta

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

variable no pudo ser relacionada con el Burnout. Habría que considerar por qué se dieron estos resultados contradictorios.

Un segundo estudio se encontró en Nuevo León, “El agotamiento emocional en los profesores de Nuevo León, México: un estudio de géneros en docentes de preparatoria” (Grajales, 2001) y otro en Aguascalientes, denominado “El Desgaste Profesional en los académicos de la UAA” estudio centrado en el profesorado de tiempo completo de la UAA. (Ramírez & Padilla, 2008). Habría que mencionar que en estos tres estudios se utilizó el *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, como instrumento de captación de información, pues además de estar probado y validado, determina el grado de Burnout en sus tres diferentes dimensiones, siendo éste el de mayor uso hasta el día de hoy.

Como una derivación de este acercamiento, existen estudios realizados con un inventario creado por Gil-Monte (2007), el cual incorpora una nueva dimensión: el sentido de culpa. Este instrumento, denominado CESQT-PE (Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo), ha sido utilizado en México con diferentes tipos de profesionales, como médicos, trabajadores de centros penitenciarios, entre otros. En el medio educativo se utilizó en la investigación “Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) en maestros mexicanos” (Unda, Sandoval & Gil Monte, 2007), donde se encontró, entre otras cosas, que las mujeres presentan mayor desgaste psíquico que los hombres.

En el ámbito internacional, investigadores de todo el mundo se han centrado en este tema (en Estados Unidos: Freudenberger, 1974; Maslach, 1976; Jackson, 1986; en México: Aldrete, et.al, 2003; Guerrero & Rubio, 2005; Ramírez & Padilla, 2008; en España: Gil-Monte, 2001, 2003, 2005; Guerrero & Vicente, 2001; Pérez, 2006; en China: Chan, 2007; entre otros). Ellos han realizado investigaciones que muestran la existencia de un *síndrome de Desgaste Profesional* en el campo de la enseñanza (Pérez, 2006). Presencia que ha provocado un creciente número de bajas laborales de docentes en países como España y Francia, debido al desgaste psíquico, la indolencia y la falta de ilusión

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

por el trabajo, componentes de este síndrome, derivando en un posible sentimiento de culpa y convirtiendo al Desgaste Profesional en un problema actual de real importancia.

Actualmente, existe la necesidad de replantearse el rol del profesor de educación primaria, los alcances y obstáculos que tiene para desempeñar su profesión; es de vital importancia al considerar que los nuevos tiempos traen consigo nuevos retos, para los cuales se debe estar informado para hacerles frente y uno de ellos es el síndrome *Burnout.*

Uno de estos retos es analizar las relaciones que mantiene el profesor de educación primaria con otros profesionales de la educación, llámense profesores o autoridades en el trabajo colegiado y administrativo, pues es bien sabido que no siempre son satisfactorias; estas situaciones fuera del control del docente, están presentes de forma cotidiana, logrando solo intensificar la tensión del profesional frente a grupo.

Tal vez, la presencia de Burnout explicaría el por qué de algunas actitudes y “malos” hábitos de los profesores tales como el ausentismo y la apatía, que se presentan en esta profesión. Además de las consecuencias en la salud y el desempeño profesional y social del docente, algunas de estas secuelas podrían estar afectando el rendimiento académico de los alumnos, ya que la falta de los profesores en las aulas tendría, por ejemplo, efectos no gratos en el desempeño de los estudiantes (Vélez, Schiefelbein & Valenzuela, 2001).

Teniendo como plataforma estudios de corte internacional, se ha determinado la importancia de la investigación de este síndrome, ya que según Esteve (1994), en algunos países europeos como España y Francia se ha visto que el Burnout ha sido el causante de bajas laborales tanto por salud como por deserción, los jóvenes tienen poco interés en estudiar para profesor y en momentos ha habido una insuficiencia para cubrir la demanda de docentes.

Según Rudow (2006), el temprano retiro de la profesión,-que podría incluir el dedicarse a la parte administrativa de la educación, dejando de lado el salón de clases-, la inadecuada actitud del profesor ante sus alumnos, ya sea por sentirse

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

incompetente o por no considerar a sus pupilos importantes; los cambiantes estados de humor del maestro, desde la insatisfacción hasta la depresión y la pérdida de control de sí mismo y no de menos importancia, la conducta social afectada del docente, pues los trabajadores de la educación afectados se vuelven fríos y desconsiderados con los otros docentes, con las autoridades escolares, así como con los usuarios, en este caso sus alumnos y de forma indirecta los padres de familia y la comunidad escolar, son consecuencias del síndrome de Desgaste profesional.

Tal ha sido la importancia dada a este síndrome, que en España se aprobó una Ley de Prevención de Riesgos Laborales que reconoce que la organización y ordenación del trabajo son condiciones de riesgo psicosocial, susceptibles de generar estrés, por lo que se evalúa y previene su proceso para disminuir los accidentes laborales y el ausentismo, así como para mejorar la salud y calidad de vida laboral de todos los trabajadores (Gil Monte, 2002).

En América la situación aunque poco estudiada, ya ha dejado huella por lo menos en los Estados Unidos de Norteamérica, en cuestiones similares a lo que pasa en Europa, pues como afirman Poole y McPhee (1983), la seriedad del problema se pone de manifiesto en las conclusiones de la National Education Association American, que indican la relación entre el estrés del educador y el abandono de la profesión, el ausentismo docente y los problemas relacionados a la hora de captar nuevos profesionales. Los resultados de una encuesta realizada en los años ochentas (Cunningham, 1983), indicaron que el 40% de los maestros revelaban que no elegirían este trabajo si pudieran hacerlo de nuevo y que no pensaban continuar enseñando hasta su retiro (en Guerrero & Vicente, 2001).

Otro factor que ilustra la importancia que ha ido tomando a nivel internacional el estudio de este síndrome y lo cual hace pensar hasta en una posible pandemia, siguiendo con la idea de Maslach y Leiter, (1997) que habla de la característica contagiosa del síndrome, es la presencia en diversos lugares del mundo de investigaciones sobre Burnout en educación, básicamente en profesores, por ejemplo: Gil Monte (2001), Vicente y Guerrero (2001) en España;

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Nagy (2006) en Cantón; Kokkinos (2007) en Grecia; Chan (2007) en China; Tims y Graham (2006) en Australia, Barraza (2007) y Ramírez y Padilla (2008) en México; entre otros.

De esta forma habría que tener muy en cuenta las palabras de Esteve (1994), en el seguimiento del estudio del Burnout en los profesores pues enfatiza que:

> La profesión docente es siempre una actividad ambivalente. Nos presenta, como el mito de Jano - el de las dos caras - una puerta abierta por la que podemos entrar o salir. Por una parte, la enseñanza puede vivirse con optimismo, y convertirse en una forma de autorrealización profesional, ya que en ella podemos darle sentido a toda una vida. Por otra parte, no es posible esconder la otra cara de la profesión docente: una profesión exigente, a veces físicamente agotadora, sujeta siempre al juicio de un público que con sus preguntas nos pone a prueba, no solo en nuestros conocimientos, sino también en nuestra propia coherencia personal.

Lo anterior tendría su justificación en la exigencia que enfrentan hoy en día los profesores de cualquier nivel educativo, al aumentar sus responsabilidades y disminuir las propias de la familia y la comunidad con respecto a la educación de los niños. Estos cambios son enfrentados sin tener las instalaciones adecuadas o la preparación necesaria de los profesores, para enfrentar los nuevos requerimientos.

Estos cambios implican situaciones contradictorias, pues por un lado se debe cumplir con un rol de “amigo y favorecedor”, y por otro cumplir con la necesidad de evaluar y disciplinar, como parte de las tareas del profesor.

De la misma forma, la sociedad ha pasado de respaldar a los docentes a culparlos de casi todo lo que sucede en el salón de clases y a veces fuera de él; es constante la sensación de acoso por parte de los padres de familia, la cual parece haberse generalizado a los medios de comunicación, quienes prontamente anuncian el lado negativo y parcializado de alguna noticia que involucre a un

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

maestro, pero pocas veces dan cuenta de los logros alcanzados por ellos. De igual forma los políticos toman como bandera la educación, pero pocas veces esto se ve reflejado en los salones de clases.

Estas situaciones pueden generar en el profesor un estado de estrés crónico que al tiempo y por la falta de estrategias de afrontamiento, generará un estado de agotamiento y despersonalización con una baja sensación de realización laboral y un sentido de culpa, es decir, estará sufriendo de Desgaste Profesional.

A nivel internacional, esto ha ido generando expectativas y preocupación, las cuales son reflejadas en el aumento de investigaciones sobre el tema del Desgaste Profesional en el ámbito educativo, como ya ha sido mencionado, y se ha pasado de trabajos aislados a la recopilación de un conjunto de trabajos, donde los profesores de distintos niveles educativos, son los actores centrales. Un ejemplo palpable de lo anterior, es la publicación de diversos libros, una muestra de ello es : “Understanding and Preventing Teacher Burnout” que es una recopilación de documentos elaborados con base en investigaciones de diferentes países como: Canadá, Holanda, Bélgica, Israel, entre otros, y de gente tan reconocida como Cristina Maslach y Peter Woods, (en Vandenberghe & Huberman, 2006) por mencionar algunos, y que presentan de forma exclusiva el estudio del Burnout en profesores de diversos niveles educativos.

Esta antología trata temas como la prevención, el aumento del síndrome en el mundo, la diferencia con el estrés, entre otros y que dan luz a lo que hoy en día se realiza sobre este tema; además de dar pauta y dirección para nuevos acercamientos, principalmente en América Latina y países de habla hispana, donde parece que apenas comienza la necesidad de saber más sobre el tema, pues en recopilaciones como la mencionada se extraña la incursión de algún país con dichas características.

Otro ejemplo de la importancia del Desgaste Profesional en educación es el desarrollo de instrumentos para su detección como el creado por Cristina Maslach: el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el desarrollado por Gil Monte: el CESQT

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

(Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo), ambos en su versión para educadores. Sin embargo, con el paso del tiempo y de la incursión de más investigadores se han creado nuevos instrumentos para este mismo fin con características específicas y propias a diferentes contextos.

Es así, que el Desgaste Profesional ha llegado a las aulas de educación primaria, y afecta ya a los profesores responsables de la educación de los niños mexicanos. Aunque los estudios realizados hasta el momento no pueden afirmar de forma tajante que los docentes están en un estado de Burnout, si declaran que existen altos niveles de cansancio emocional (desgaste psíquico) (Aris Redo, 2007) y que tal situación podría progresar y presentarse el síndrome, por la presencia de las problemáticas y tensiones de su profesión.

A continuación se proporciona información que contribuye a conocer el contexto en el que el presente estudio se ha realizado. Los datos que ofrece la Secretaría de Educación Pública (Cifras de la educación, SEP, 2007) indican que el mayor número de estudiantes en México se encuentran en el tipo básico y más específicamente en el nivel de primaria, hallando a 14.5 millones de niños inscritos en éste, es decir, el 58.2 % de la matricula de educación básica y el 45.1 % de todo el sistema educativo. De esta información también se conoce que el sostenimiento público, con un registro del 92%, es el que alberga a la mayor cantidad de estudiantes; del mismo modo la cantidad de profesores que se tiene laborando a nivel nacional es de 563 022, de los cuales el 90.9 % se encuentra en el sector público (Cifras de la educación, SEP, 2007). En el estado de Aguascalientes, 5188 profesores imparten la docencia en escuelas primarias y el 63.43% de ellos trabaja en el municipio capital.

La decisión de enfocar este trabajo hacia el ámbito público se derivó en forma inicial de la experiencia laboral de la autora durante 10 años en la escuela pública y su percepción de los problemas que se presentan como obstáculos para mejorar la calidad de la enseñanza. Además de la información recabada donde se ve que la diferencia en números tanto de matrícula estudiantil y plantillas docentes es grande entre el ámbito público y el privado, y aunque este último es importante

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

e interesante dentro del área de la educación primaria será cuestión de próximas investigaciones, por lo pronto este estudio se centró en el ámbito público de la educación básica.

Un interés especial fue indagar sobre las diferencias que hay entre las escuelas públicas, puntualmente entre ámbito rural y el urbano. Sabiendo que, concretamente, en el Municipio de Aguascalientes, dos terceras partes de las escuelas públicas se encuentran en el ámbito urbano y el resto en el medio rural. Y que aunque ambas pertenecen al sistema público, es claro que presentan diferencias sustanciales en cuanto a organización y recursos, (Treviño, et.al., 2007). Por esta razón se ha realizado un comparativo entre ambas modalidades; se parte de la idea de que el Burnout podría estar afectando a los profesores de escuelas urbanas, por el número y tipo de alumnos, las necesidades propias de la vida en una ciudad; mientras que los docentes rurales podrían tener un proceso laboral más relajado, de mayor respeto y comunicación con la comunidad escolar.

Sin embargo, no se deja de lado que ocurra lo contrario y sean las escuelas rurales, quienes más dificultades tienen para obtener los recursos suficientes para realizar su labor, las que se encuentran más alejadas y con un difícil acceso, y que sean estas y otras causas generadoras de Desgaste Profesional, aunque el municipio es pequeño y se encuentra en general bien comunicado. De ser así es posible que el síndrome *Burnout* esté presente en ambos casos, pero por diferentes razones, por lo que se deberán proponer distintas soluciones al problema.

Se puede entonces, considerar que el sistema organizacional de las escuelas tanto rurales como urbanas presentan diferentes estresores que los maestros difícilmente puedan afrontar de forma adecuada y que finalmente derivan en la presencia del síndrome de Desgaste Profesional, con implicaciones en la vida escolar como ausentismo, poca dedicación al trabajo, permisos por enfermedad, entre otros, por parte de los docentes. Ya que la definición que se tiene para este síndrome dice que es una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

trabaja y hacia el propio rol profesional (Gil-Monte, 2001) y que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y la organización (Guerrero & Vicente, 2001).

Con base en los elementos anteriores, es importante estudiar esta situación que pudiera estar afectando el desarrollo educativo del país y particularmente del Municipio de Aguascalientes, donde el grueso de docentes se encuentra laborando en las escuelas públicas.

2. Preguntas y objetivos del estudio

El Desgaste Profesional se ha estudiado con la creencia de que existe una asociación entre la organización de la institución y la presencia del síndrome, así como los procesos de dirección que podrían estar influyendo en la permanencia del mismo. En una perspectiva global se espera que las recomendaciones generadas en este estudio, contribuyan a la mejora de la educación, tomando en cuenta que el profesor es un personaje central en el proceso educativo.

Con base en la importancia del docente en el proceso enseñanza-aprendizaje y la complejidad de esta labor en el nivel primaria, se busca responder a las siguientes preguntas, que podrían mostrar cual es la situación actual en cuanto a Desgaste Profesional en los profesores de educación primaria pública del municipio de Aguascalientes:

- ¿Existe el Desgaste Profesional (síndrome Burnout) en los profesores de educación primaria de las escuelas públicas del municipio de Aguascalientes?
- ¿En qué dimensiones del síndrome presentan mayor desgaste los profesores?
- ¿Cuáles características personales del profesor pueden influir en la presencia del síndrome Burnout?
- ¿Influyen las actividades profesionales del profesor y del entorno laboral en el Desgaste Profesional?
- ¿Existe mayor nivel de desgaste en las escuelas públicas urbanas o en las escuelas públicas rurales del municipio?

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

De esta manera, con la respuesta a las preguntas anteriores, la investigación pretende:

- Detectar si existe Desgaste Profesional (síndrome Burnout), identificando el grado y los componentes con mayor desgaste, en los profesores de educación primaria de las escuelas públicas del Municipio de Aguascalientes.
- Identificar la relación entre el desgaste del docente, sus características personales, sus actividades profesionales y el entorno laboral
- A partir de los elementos anteriores, identificar los grupos de riesgo para el síndrome de Desgaste Profesional.
- Comparar el grado de Burnout de los profesores de escuelas públicas urbanas y escuelas públicas rurales en el municipio de Aguascalientes
- Realizar recomendaciones para prevenir y disminuir en lo posible el efecto del síndrome Burnout en los profesores de educación primaria.

Es a partir del siguiente capítulo que se empezará a buscar las respuestas para las preguntas de investigación. Se iniciará este proceso con la revisión del marco teórico-conceptual, que habrá de dar luz para el seguimiento del trabajo de campo, la lectura de los resultados y ser referente para las conclusiones finales.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

2

Marco Teórico

Este capítulo consta de dos apartados que pretenden, en primer término delimitar el concepto de Desgaste Profesional (síndrome Burnout), así como, describir los componentes que lo conforman, los factores que favorecen su aparición y prevalencia, además de presentar perspectivas teóricas que se han encargado, hasta el día de hoy, de estudiar este síndrome.

El segundo apartado hace referencia al profesor de educación primaria. Se hablará del contexto donde se desarrolla, la problemática a la que se enfrenta con base en su rol en el ámbito educativo y el desencadenamiento del Desgaste Profesional.

1. Origen y definición del término síndrome Burnout

El Síndrome de Desgaste Profesional o de “estar quemado” por el trabajo no es un problema nuevo, sin embargo, hoy en día este se encuentra de forma más frecuente y preocupante entre los profesionales, principalmente de las áreas de la salud, educación, servicios sociales, entre otras, que tienen en común la atención o el servicio directo a otras personas. Este síndrome conocido internacionalmente como Burnout tiene una corta vida en la investigación internacional y sus primeras apariciones a la luz pública fueron en medios no científicos.

De esta manera, en 1961 el escritor inglés Graham Greene, quien en sus novelas pretende reflejar la decadencia del mundo, y las cuales se caracterizan por ser un retrato preciso y objetivo de personajes inmersos en todo tipo de situaciones de tensión social, política y psicológica escribió la novela Burnt-out case (Un caso acabado), donde contaba la triste historia sobre la decadencia de un arquitecto de fama internacional. En este primer momento se hablaba del

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

término en el ámbito de la literatura, sin ser estudiado aún como un fenómeno social (Quiceno & Vinaccia, 2007).

En el marco de las Ciencias Sociales, el término Burnout, es mencionado por Bradley en 1969 (en Schaufeli & Enzmann, 1998), quien determinó que era un fenómeno psicológico que se presenta en profesionales de ayuda o asistenciales, es decir, entre personas que prestan sus servicios a otras, que trabajan en contacto directo con ellas. Este autor proponía crear una nueva estructura organizacional en las instituciones para evitar que el Burnout se extendiera, como fenómeno psicológico, principalmente entre los policías.

Con estos antecedentes, el término Burnout fue desarrollado por el psiquiatra norteamericano Herbert Freudenberger (1974), quien a partir de la observación a voluntarios de una clínica de desintoxicación notó que con el tiempo y la relación directa con los pacientes, aquellos iban mostrando cansancio y una menor motivación hacia su trabajo.

Freudenberger tomó la palabra Burnout (en español “quemado”) del término coloquial usado tanto en el mundo de las drogas como en el de los deportistas. Para los primeros es el resultado del uso excesivo de alguna sustancia y el poco efecto sentido al abusar de ésta y para los segundos se aplica cuando los deportistas han entrenado tanto que por más que lo sigan haciendo los resultados ya no mejoran.

Así, en 1974, Freudenberger publicó el documento Staff burn-out donde describe de forma detallada el síndrome Burnout; a partir de ese momento empieza la generalización del término para evitar confusiones posteriores entre los especialistas que decidieran realizar investigación sobre el tema.

Uno de estos investigadores fue Cristina Maslach, investigadora y psicóloga social norteamericana, quien trabajó casi de forma simultánea a Freudenberger, con el síndrome Burnout; en 1982 sistematizó un estudio con profesionales de la salud, trabajo social y otros similares, que tenían en común trabajar en contacto directo con personas (Maslach, 1982). A partir de ese trabajo desarrolló el Maslach Burnout Inventory (MBI) que ha sido el instrumento más utilizado, pero no

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

el único, para determinar la existencia de Desgaste Profesional. Hasta este momento se veía al Burnout como un problema de origen social, pero con los trabajos realizados por Maslach, se relacionó este fenómeno con la forma en que las personas enfrentaban su trabajo.

El síndrome de Desgaste Profesional inició una época de ferviente interés a partir de los trabajos de Maslach, quien dio a conocer la palabra Burnout de forma pública en 1976, dentro del Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicología (APA), refiriéndose a una situación cada vez más frecuente entre los trabajadores de servicios asistenciales, y al hecho de que después de meses o años de dedicación, estos trabajadores terminaban “quemándose”.

El término ha sido difundido y consolidado como un síndrome tridimensional derivado de un estrés emocional crónico, considerado así a partir de estudios realizados por Maslach y Jackson (Guerrero & Rubio, 2005). Aunque el concepto varía entre los diferentes autores que lo han trabajado, la base para la conceptualización del Burnout generada por Maslach permanece, se tiene por ejemplo a los siguientes autores:

Para Potter (1994), el síndrome se reduce a la destrucción de la motivación causada por sentimientos de impotencia; sin embargo, esta concepción es ambigua y puede confundirse con otras afectaciones.

Guerrero y Rubio (2005), consideran en su definición el aspecto laboral y las relaciones entre los profesionales y las personas a quienes asisten, asociados al estrés crónico. La subjetividad, así como los sentimientos y actitudes nocivas hacia las personas y las organizaciones son agregados por Guerrero y Vicente en el año 2001.

El enfoque del presente trabajo retoma a dos autores, por un lado a la norteamericana Maslach (2003), quién forjó una concepción aceptada por los investigadores internacionales, y a partir de la cual se han generado los conceptos de otros autores, ella define al Burnout como:

> …un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, que ocurre en individuos que son gente

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

> trabajadora-social. Es una respuesta al esfuerzo emocional crónico por el trato extenso con otros seres humanos, particularmente cuando estos son problemáticos... puede considerarse un tipo de estrés laboral. (p. 2).

De España se toma el trabajo de Gil-Monte (2001), quien después de desarrollar trabajos de investigación sobre el Burnout, creó su propia definición del mismo:

> …una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización (p.2).

De igual forma debe considerarse que el punto en común en estas y otras definiciones es que el Desgaste Profesional se presenta ante la exposición constante a fuentes de tensión en el área de trabajo. Cherniss en 1980 identificó que el Burnout era una manera en que los trabajadores se enfrentaban a los cambios en el trabajo. Estas tensiones inducían en el individuo sentimientos de tensión, irritabilidad y fatiga, que al tiempo lo volvían apático, cínico y rígido.

Estas definiciones serán consideradas como guía de la presente investigación por considerarse las más completas y que presentan menor riesgo de confusión, además de haber sido desarrolladas después de numerosos estudios por parte de los autores; así a partir de ellas se determinará la presencia de Burnout en los profesores de educación primaria del municipio de Aguascalientes.

Como se ha mencionado, el síndrome de Burnout está conformado por diferentes dimensiones que le dan sus características propias y éstas serán revisadas en el siguiente apartado.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

2. Las dimensiones del Burnout

El síndrome Burnout fue considerado un fenómeno tridimensional, derivado de un estrés laboral crónico; Maslach y Leiter (1997) hablan de tres características que deben presentarse para considerar al fenómeno Burnout: agotamiento, apatía e ineficacia.

a. El agotamiento se presenta cuando las personas son rebasadas emocionalmente, al grado de no tener energía al levantarse por la mañana; este agotamiento es el primer evento que manifiesta el estrés por las demandas laborales.

b. La apatía se refleja en una actitud fría y distante hacia el trabajo y las personas con quienes se labora; a través de ésta el individuo intenta protegerse del agotamiento y la desilusión.

c. Cuando un individuo pierde la confianza en sus habilidades para desarrollar su trabajo, es que se ha presentado la ineficacia, cada intento por mejorar se vuelve trivial y sin resultados satisfactorios; se termina perdiendo la confianza también en las personas que lo rodean.

Posteriormente se fue madurando y afinando la descripción de estas tres dimensiones hasta llegar a los términos que son reconocidos hoy en día como la tríada característica del Burnout y son descritas como: Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

Maslach (2003) describe las tres dimensiones y le da al agotamiento emocional el papel central en el síndrome Burnout, derivado este de un patrón de sobrecarga emocional; otros autores como Schaufeli y Enzmann (1998) sintetizan su propia concepción de la triada dimensional del Desgaste Profesional, pero en resumen se puede puntualizar de la siguiente manera:

- El agotamiento emocional se presenta cuando los recursos emocionales se acaban por la desmedida implicación emocional con las personas que se labora y el consecuente sentimiento de no poder dar más de sí mismos a un nivel psicológico.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

- La despersonalización, es un distanciamiento que se genera a partir de la desconfianza hacia los receptores de los servicios, se les considera personas frías, que no les son simpáticas. Lo anterior puede llevar a la deshumanización, la negatividad, el endurecimiento y actitudes cínicas y crueles hacia los destinatarios de los servicios, ya que se empieza a tener una pobre opinión de éstos, junto con una apatía constante; de esta forma la despersonalización es usada por el individuo como una forma de protegerse.

- La baja realización personal, en el individuo aumenta la angustia y la culpa, se sienten incapaces de realizar su trabajo de forma adecuada, no se creen competentes y desarrollan en su ámbito laboral un sentimiento de pobreza profesional.

Gil-Monte (2006), por otro lado, señala que las dimensiones del Burnout son:

a) Desgaste psíquico: aparición de agotamiento emocional y físico debido a que en el trabajo se tiene que tratar a diario con personas que presentan o causan problemas. Esta dimensión es similar al “agotamiento emocional” del Maslach Burnout Inventory.

b) Indolencia: Es la manifestación de actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los clientes de la organización. Los individuos que puntúan alto en esta dimensión muestran insensibilidad y no se conmueven ante los problemas de los usuarios. Esta dimensión es similar a la “despersonalización” del MBI-HSS

c) Ilusión por el trabajo: Definida como el deseo del individuo de alcanzar las metas laborales porque supone una fuente de placer personal. El individuo percibe su trabajo atractivo y el alcanzar las metas profesionales es fuente de realización personal. Debido a que los reactivos que componen esta dimensión están formulados de manera positiva, bajas puntuaciones en esta dimensión indican niveles altos en el Desgaste Profesional.

d) Culpa: presencia de sentimientos de culpa por el comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo, en especial hacia las personas

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

con la que se establecen relaciones laborales, su aparición es posterior a las otras tres dimensiones, la cual puede o no presentarse en los individuos, ya que su aparición puede estar predispuesta por los valores sociales y la ética profesional del individuo.

A cada uno de los componentes del Burnout, les ha sido asignado un lugar diferente dentro del proceso del síndrome, así por ejemplo, Maslach y Leiter en 1988 (en Guerrero & Vicente, 2001) determinaron que el agotamiento emocional es el rasgo central del síndrome y que la despersonalización es un instrumento para manejar el agotamiento.

Para Gil-Monte (2003), las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización tienen un contenido emocional, mientras que la baja realización personal en el trabajo tiene un componente cognitivo-actitudinal. De esta manera, el agotamiento emocional, no permite al individuo dar más tanto en el ámbito emocional como en el afectivo; la despersonalización o indolencia, desarrolla actitudes y sentimientos de cinismo, así como de carácter negativo. La baja realización personal, provoca la pobre evaluación de sí mismo y la dificultad para relacionarse con las personas que se atiende. (Gil-Monte, 2002).

No obstante, algo en lo que parecen coincidir Maslach y Gil Monte (Gil Monte & Peiró, 1997), es que al presentarse el agotamiento emocional (desgaste psíquico para el segundo) se está en el preámbulo de la aparición del Desgaste Profesional.

Sin embargo al no haber un acuerdo en cuanto a la manera y la temporalidad de la presencia de cada uno de los componentes de las dimensiones del Burnout, solo se tomará para esta investigación la relación del aspecto laboral con la presencia del síndrome y sus dimensiones sin considerar la posible interacción o temporalidad entre las mismas. Aún con el diferente énfasis que diversos autores dan a estas tres dimensiones, todas se incorporan tanto en el MBI como en el CESQT.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Además del MBI se han creado diversos instrumentos para evaluar la presencia y nivel del Burnout, varios de ellos han sido analizados en el marco de este estudio y pueden verse en la tabla 2.1. (Fidalgo, 2006):

Tabla. 2.1. Instrumentos evaluadores del Burnout.

Instrumento	Autor (es)
Tedium Measure (TM)	Pines, Aronson y Kafry (1981)
Indicadores de Burnout	Gillespie (1979 y 1980)
Staff Burnout Scale (SBS)	Jones (1980)
Mener-Luck Burnout Scale	(ELBOS)
Burnout Scale (BS)	Kremer y Hofman (1985)
Teacher Burnout Scale	Seidman y Zager (1986)
Energy Depletion Index (EDI)	Garden (1987)
Matthews Burnout Scale for Employees (MBSE)	Mattews (1990)
Escala de Variables Predictoras del Burnout (EVPB)	Aveni y Albani (1992)
Escala de Efectos Psíquicos del Burnout (EPB)	García Izquierdo (1990)
Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP)	Moreno y Oliver (1993)
Holland Burnout Assessment Survey (HBAS)	Holland y Michael (1993)
Rome Burnout Inventory (RBI)	Venturi, Rizzo, Porcus y Pancheri (1994)
Escala de Burnout de Directores de Colegio	Friedman (1995)
Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales (CESQT PS)	Pedro Gil Monte (2005)
	Fuente: Fidalgo, 2006

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Es el último de los instrumentos señalados en la tabla 2.1, el Cuestionario para la Evaluación del síndrome de estar Quemado por el Trabajo en Profesionales (CESQT-PS), en su versión para docentes (Profesionales de la educación <PE>), el que será utilizado para el presente estudio y se detalla más adelante en el capítulo metodológico. Este cuestionario presenta tres dimensiones basadas en las manejadas por Maslach pero estructuradas con base en nuevos estudios por Gil Monte y completa el análisis con la integración de la cuarta dimensión de la culpa, que permite un diagnóstico inferencial, pues mediante ella se pueden identificar diferentes perfiles en la evolución del Burnout (Marucco, Gil-Monte & Flamenco 2007).

Ahora bien, además del desarrollo de diferentes instrumentos para su observación, el estudio del Desgaste Profesional ha sido realizado desde diferentes perspectivas teóricas las cuales procuran determinar qué aspectos podrían estar influyendo en su aparición y la prevalencia en los distintos profesionales de asistencia. Estas perspectivas se examinarán en el siguiente apartado.

3. El síndrome Burnout desde diferentes perspectivas

El Desgaste Profesional, ha sido estudiado desde diferentes perspectivas y ramas de la ciencia; ha sido tipificado por la psicología como un síndrome, entendiendo por éste un cuadro o conjunto sintomático; una serie de síntomas y signos que existen a un tiempo y definen clínicamente un estado determinado (Fidalgo, 2006). La sociología, así como, la educación han girado su atención hacia este síndrome por su implicación en problemas que se han presentado al interior de las escuelas, interfiriendo con las relaciones sociales entre los docentes y la gente con quien laboran y por los efectos negativos que este síndrome puede causar a la calidad educativa.

De esta forma, el *enfoque sociológico* se centra en los cambios sociales, las nuevas expectativas que se forjan para el profesor y que llevan a variaciones de su rol. Es en esta dirección que van los estudios de satisfacción laboral, teniendo como premisa “lo que es y lo que debería ser” que según Bruggemann (1975 en

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Guerrero & Vicente, 2001) a medida que se acorta la distancia entre ambos la satisfacción aumenta o disminuye.

Dworkin, uno de los autores más representativos del enfoque sociológico, presenta estudios relacionados con las profesiones dedicadas a la enseñanza orientándose a las características individuales que pueden desencadenar el desgaste en una persona y haciendo hincapié en las relaciones de los individuos desgastados con la institución en donde laboran, con sus colegas y receptores de su trabajo (LeCompte & Dworkin 1991).

Desprendiéndose de la perspectiva anterior, se encuentra un *enfoque social-histórico*, que según Saranson (1983), determina que el impacto de los cambios sociales a la larga precipita la presencia del Burnout teniendo efectos tanto a nivel individual como a nivel organizacional (en Vandenberge & Huberman, 2006).

La *perspectiva psicológica*, de manera particular la clínica, fue la primera en estudiar este síndrome, siendo Freudenberger (1974) quien realiza el primer acercamiento, determina sus síntomas, su curso clínico y da recomendaciones de tratamiento. Esta perspectiva, se orienta a la concepción y estudio del ser humano en todas sus facetas, tiene como objetivo principal la salud del individuo, específicamente en lo relacionado a los padecimientos y perturbaciones psicológicas derivadas de su práctica profesional.

La *psicología social*, estudiada por Maslach y Jackson (1981), centra la investigación sobre el Desgaste Profesional en el estudio de las condiciones laborales de los individuos y su relación con el Burnout. Hace énfasis en la relación del rol con el estrés de los individuos, además de cómo se vive la relación con los receptores de sus servicios, la fatiga mental derivada de esta relación y la percepción del desarrollo de su propio trabajo.

Lo anterior antecede a la *perspectiva organizacional*, que estudia la conducta de los individuos y de los grupos en un contexto organizacional. Esta rama del enfoque psicológico, señala que las organizaciones transmiten a sus integrantes ciertas expectativas a cumplir, delimitando sus conductas e

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

implantando ciertas constricciones. Son definiciones importantes el rol, los fines de la organización, los sistemas de autoridad, la jerarquía y la integración. (Guerrero & Vicente, 2001).

Es este último enfoque el aplicado para el presente trabajo, pues como señalan Bacharach y Mitchell (1981), las escuelas son un tipo especial de organización que tienen enormes similitudes con otro tipo de organizaciones (en Namo de Mello, 2003). Y es dentro de la escuela primaria donde se establecerá la presencia del Burnout, pues aunque el marco del rol del profesor es muy amplio, es en el salón de clases donde se da la interacción maestro-alumno, que es el cimiento de la profesión docente y es allí, donde el profesor estará influenciado por variables organizacionales de la institución escolar y de la sociedad. El propio rol del profesor está determinado por ciertas variables organizacionales que traspasan el ámbito del aula escolar.

3.1 Perspectiva organizacional

Peiró en 1987, (en Guerrero & Vicente, 2001) opinó que el enfoque organizacional es el más adecuado para estudiar a los sujetos en un contexto laboral, ya que la organización de éste determina la conducta de los individuos al establecer restricciones y depositar ciertas expectativas en ellos. La organización del centro laboral que incluye la asignación de roles y tareas, los sistemas de supervisión, la diferenciación jerárquica, el tipo de comunicación y la involucración entre grupos, determina a las organizaciones como entes sociales.

De esta forma, la perspectiva organizacional se centra en el análisis de las causas que generan el Desgaste Profesional. Los determinantes o causas del desgaste pueden tener tres tipos de generadores: personales, organizacionales y sociales (Gil-Monte & Peiró, 1997). Las cuestiones organizacionales que son las que competen a este estudio, identifican como origen de la problemática las siguientes cuestiones en las profesiones de servicio: la escasez de personal en las organizaciones, 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 y los rápidos cambios tecnológicos.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En el contexto laboral organizacional, Maslach y Leiter (1997) hacen referencia a seis áreas en la vida laboral ("Areas of worklife survey"), que afectan a los empleados y que pueden estar asociadas a la presencia del desgaste profesional. Las seis áreas laborales son: la carga de trabajo, el control, las recompensas, la comunidad, la equidad y los valores, que serán definidas en el siguiente apartado, ya que son aspectos que también se exploran en el presente estudio, como parte de la valoración de la presencia del Burnout y sus variables asociadas.

De igual forma Maslach y Leiter (1997) hacen mención, de la importancia de los procesos de dirección que existan en el centro de trabajo, resaltan el cuidado que se debe tener en las relaciones entre los miembros de la comunidad laboral. Estas relaciones están vinculadas con el sentido de la comunidad, la equidad y el control de la vida laboral. Asimismo es relevante la percepción del cambio dentro de la institución, porque como ya se mencionó, según Cherniss (1995) los trabajadores al servicio de otros individuos, manifiestan con el Burnout una manera de enfrentarse a los cambios sucedidos en la institución donde laboran, los cuales pueden ser causantes de tensión y estrés, al no tener las armas para enfrentarlos, o al darse tan repentinamente que no alcanzan a adaptarse a la misma velocidad.

Con base en las perspectivas presentadas de estudio del Burnout, se han creado modelos que intentan explicar el origen y proceso del síndrome. Dentro de los explicativos psicosociales (Fidalgo, 2006), los modelos de la teoría organizacional ponen de manifiesto la importancia de los estresantes del entorno de la organización y de las estrategias de afrontamiento usadas por los profesores. Esto en vista de que el Desgaste Profesional es una respuesta a las fuentes de estrés crónico generadas en la relación profesional-usuario y profesional-organización, teniendo como antecedentes los aspectos organizativos, puesto laboral y las relaciones interpersonales dentro de la organización.

Algunos autores han generado modelos etiológicos del Desgaste Profesional, a partir de la teoría organizacional (Guerrero & Vicente, 2001). Entre

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

los cuales están Maslach y Jackson (1981), Goelmbiewski y colaboradores (1983), Bourke y Smith (1992), Leiter, Cox y Kuk (1993) y Gil-Monte, Peiró y Valcarcel (1995). Los factores causales del Desgaste Profesional más recurrentes en estos modelos son la relación y las demandas de los usuarios del servicio prestado por el profesional, mientras que las características del trabajo parecen ser según estos autores los factores determinantes para la presencia del Burnout.

Como resultado de la exploración de los diferentes modelos es conveniente decir, que en la literatura revisada se encuentran gran diversidad de éstos, casi tantos como investigaciones hay al respecto, por lo que sólo pueden ser usados como guía para otros trabajos, como el presente, pues pareciera que por cada medio estudiado es posible crear un modelo adecuado a él.

Así que, como puede observarse a través de los modelos explicativos del Desgaste Profesional (ver Tabla 2.2), son diversos los factores asociados a éste, que podrían estar influyendo en el surgimiento y la prevalencia en distintos profesionales de asistencia, entre ellos los profesores.

Uno de los puntos relevantes de los modelos es la identificación de tres tipos de factores involucrados en la presencia del síndrome: los factores causales, determinantes y explicativos, los cuales aunque no son definidos por los autores (Guerrero & Vicente, 2001), si indican que pueden estar presentes en un mismo momento y que su unión estará generando el Desgaste Profesional.

Sin embargo, también es evidente que estos modelos son inacabados, pues cada investigación aporta nuevos conocimientos sobre el desarrollo y prevalencia del Burnout en los profesionales de asistencia. Una de las conclusiones a las que llegan varios autores es la necesidad de trabajos longitudinales que contribuyan con nuevas características del síndrome que no son vistas en los estudios transversales y que darían luz para incrementar el entendimiento del fenómeno, mejorar su tratamiento y evitar en lo posible su aparición con mecanismos de prevención.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Tabla 2.2. Modelos explicativos del Síndrome de Desgaste Profesional
Teoría Organizacional

Autores / Factores	Maslach y Jackson (1981)	Goelmbiewski y col. (1983)	Bourke y Smith (1992)	Leiter,Cox y Kuk (1993)	Gil-Monte, Peiró,Valcarcel (1995)
Factores Causales	Implicación con los usuarios. Falta de reto Frustración Expectativas no realistas Metas no realizadas	Perdida de compromiso	Tensiones y conflictos entre profesores y otros Presión del tiempo Condiciones de clase y relación con los estudiantes Falta de reconocimiento social y compensación	Ineficaz estrategia de afrontamiento del estrés	Demandas del medio y/o de la propia persona Capacidad de respuesta del sujeto
Factores Determinantes	Características del trabajo	Sobrecarga laboral Pobreza de rol	Contexto Sobrecarga laboral Nivel de satisfacción	Estresantes laborales Respuestas emocionales y de afrontamiento del sujeto Síntomas psicosociales de la organización y su percepción	Estrategias de afrontamiento ineficaces
Factor Explicativo	Descenso del reto	Distanciamiento	Demandas y obligaciones administrativas Recursos para la enseñanza	Sentimiento de estar gastado	Variables de la organización Características personales Estresantes derivados de la relaciones interpersonales Estrategias de afrontamiento.

Creación propia con base en Guerrero y Vicente, 2001

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

4. Factores que influyen en el Desgaste Profesional

Con base en la bibliografía revisada se puede establecer que el síndrome de Desgaste Profesional se relaciona directamente con el trabajo o la profesión a la cual se dedica el individuo, sin embargo, existen rasgos de la persona que pudieran predisponer la aparición del desgaste; autores como Maslach y Jackson en 1985 (Guerrero & Vicente, 2001), consideraron que las mujeres soportan mejor que los hombres las situaciones problemáticas del entorno laboral; por otro lado, la edad y los años de ejercicio profesional, parecen relacionarse, de forma que al ir ganando años de experiencia los profesionales adquieren mayor seguridad en la realización de sus tareas y por lo tanto son menos vulnerables a los estresores laborales; el estado civil, la permanencia por largo tiempo en una misma institución y otras relativas al contexto familiar y al apoyo que recibe de la misma, son parte de éstas.

No obstante, se ha venido señalando que el contexto laboral está estrechamente ligado a este síndrome. Desde esta perspectiva, si además de ser un profesional asistencial o de servicio, se suma el estar bajo condiciones laborales deficitarias en cuanto a medio físico, entorno humano, organización laboral, sueldos bajos y sobrecarga de trabajo, por mencionar algunas, aumentan la posibilidad para que se presente el Desgaste Profesional.

En este contexto, Peiró (1999), establece cuatro categorías de factores desencadenantes del síndrome de Desgaste Profesional, tres de ellos relacionados directamente con el factor laboral:

El primer grupo de factores se refiere al ambiente físico de trabajo y a los contenidos del puesto. De éstos los principales estresantes son: el ruido, el tipo de iluminación, la temperatura, la higiene, la disponibilidad y disposición del espacio físico para el trabajo. Además están las características del propio trabajo: el turno o turnos de labor, la sobrecarga de trabajo, que puede ser tanto cualitativa con una demanda excesiva en relación a las competencias y habilidades del trabajador; o cuantitativas, en referencia a horas de trabajo extras, entre otros. Y por último la exposición a riesgos y peligros, que en este caso pueden ser hacia el

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

trabajador o hacia las personas con quienes trabaja. Este primer grupo de factores se relaciona directamente con la primera de las seis áreas de la vida laboral (Six Areas of Worklife, SAW) señaladas por Maslach y Leiter en 1997: la sobrecarga de trabajo, que se refiere a la cantidad de trabajo excesiva que debe una persona realizar en un tiempo determinado y que le impide el disfrutar su labor. La carga de trabajo en la organización se relaciona con la productividad y el uso del tiempo del sujeto, así como con la disminución de energía para llevar a cabo sus actividades diarias en la institución e incluso en su vida diaria (Maslach & Leiter, 1997)

En cuanto a los contenidos del puesto, son relevantes las oportunidades de control que tiene el trabajador sobre las actividades que realiza; las ocasiones de mostrar las habilidades con que cuenta; la variedad en las tareas que se le asignan al trabajador y la retroalimentación de las acciones al realizar dichas tareas. Esto tiene relación con la falta de control –segundo aspecto de las SAW- que es cuando una persona experimenta la falta de posibilidades para tomar decisiones sobre las responsabilidades laborales que debe cumplir, creando un desajuste en el individuo.

El segundo grupo de factores laborales propuesto por Peiró (1999), está conformado por el estrés, por desempeño de roles y por las relaciones interpersonales; en este sentido, será de suponerse que el contacto con otras personas debería ser benéfico en un ambiente laboral, sin embargo, no siempre es positivo, pues diversos estudios (Maslach, 2003; Freudenberger, 1980; Gil-Monte, 2003) han demostrado que en profesionales de servicio la relación con la gente que atienden es una fuente de estrés importante, así como la falta de cohesión con sus compañeros de trabajo, las presiones que el grupo laboral ejerce y los conflictos que están afectando el clima laboral. Estas situaciones pueden derivar en el tercer punto de las SAW, la pérdida del sentido de comunidad, en que las relaciones interpersonales y con sus compañeros de trabajo se debilitan. En este tipo de factores se consideran además aspectos como la inseguridad constante de la permanencia en el trabajo, los cambios de puestos de trabajo, las promociones y la etapa que se vive de la carrera profesional. Las recompensas,

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

que pueden ser de reconocimiento social o monetario y que al no ser satisfactorias para las personas, se sienten devaluadas de la misma forma que su trabajo

En *el tercer grupo de factores laborales* de Peiró, se encuentran los estresantes relacionados con las nuevas tecnologías, en donde, las demandas planteadas para la realización de las tareas propias del puesto de trabajo ante la implantación de las nuevas tecnologías y los cambios consecuentes en la organización de las labores se vuelven factores altamente estresantes, aunados a la resistencia de los trabajadores para la implementación y uso de los avances tecnológicos. Esta resistencia puede estar relacionada con la percepción del cambio que tiene el trabajador, pues se involucra con la forma en que considera que la calidad de la enseñanza ha mejorado o no, con las decisiones que debe tomar, con la contribución a innovar dentro de los procesos educativos.

También deben considerarse otras dos de las áreas de la vida laboral (SAW), que junto con lo expuesto por Peiró, son factores relacionados con la aparición del Desgaste Profesional y éstas son: *la presencia o ausencia de imparcialidad*, pues genera la pérdida de respeto, apertura y confianza, componentes fundamentales para el mantenimiento de compromiso con el centro de trabajo. La otra área se refiere a *los valores* del trabajador y de la empresa o institución, que pueden entrar en conflicto, al no tener estrategias adecuadas que permitan la comprensión y la aceptación de éstos, lo cual no debe implicar la renuncia de los propios valores del individuo.

Además de los tres factores laborales desencadenantes descritos, Peiró (1999) señala también *el grupo de los factores sociales*, ya que el Desgaste Profesional no es de carácter individual sino colectivo, que parece derivar en la extensión de este síndrome, haciendo pensar que el Burnout puede ser un síntoma de problemas sociales (Esteve, 1994). Esto se refleja en el intercambio social del profesional de servicio con las personas a las que asiste y la comparación social con los compañeros de trabajo y otros profesionales.

Otra visión es la de Guerrero y Vicente (2001), para quienes el Burnout es una patología derivada de las características del ambiente físico, de lo

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

demandante del trabajo y del desarrollo acelerado de las nuevas tecnologías, aunque consideran primordial el aspecto de las relaciones interpersonales. Lo anterior apunta a que la causa se encuentra en el medio socio-laboral. Esta idea coincide con la desarrollada por Maslach y Leiter (1997) quienes piensan que la causa del Burnout está en el lugar de trabajo al no ser reconocido el lado humano del mismo, así como a su estructura y funcionamiento, que muchas veces aísla al individuo.

Por tal motivo en esta investigación, junto con el instrumento para medir el nivel de Desgaste Profesional, será utilizado un inventario, que valore la percepción de los individuos sobre las diferentes áreas de la vida laboral (descrito con más detalle en el apartado metodológico), como son la sobrecarga de trabajo, el control sobre el mismo, los diferentes tipos de recompensas, la relación con la comunidad, los valores comprometidos en el trabajo y la justicia laboral, además de los procesos de dirección dados en el ambiente de trabajo del individuo como la supervisión, la comunicación, la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades o mejorar las que ya se tienen y la cohesión del grupo de trabajo, y por último una sección donde los individuos manifiesten la percepción que tienen sobre los cambios ocurridos en su institución en el último año de trabajo.

Todos estos factores han permeado a uno de los actores escolares más importantes: el profesor, en quien el Desgaste Profesional parece estar apareciendo de forma más constante. El siguiente apartado se enfoca a la descripción de esta cuestión.

5. El síndrome de Desgaste Profesional en el profesor de educación primaria

La educación es un fenómeno humano y por ende tiene tanta historia como el mismo hombre. Sin embargo, la profesión docente como se conoce en la actualidad es más reciente. Hoy en día los docentes son un grupo profesional muy numeroso que tiene una estructura jerárquica, sistemas de formación, de comportamiento, intereses propios, así como organismos sindicales que los representan y defienden.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Pareciera ser que años atrás, las personas se integraban a la profesión docente por “simple vocación”, la cual tenía un tinte de entrega y sacrificio, hechos que daban a los profesores suficientes satisfacciones; sin embargo, la enseñanza ha sido afectada por los cambios sociales y su ejercicio se convirtió en un oficio o profesión a cargo de personas que debían estar capacitadas específicamente para la enseñanza. Este nuevo tratamiento para la educación ha pasado por diversas crisis que le ha otorgado al profesor nuevas dimensiones para su papel.

El rol que debe desempeñar el profesor de educación primaria ha estado sujeto a diversos factores tanto internos como externos a la institución escolar y más allá de sólo promover el aprendizaje del alumno, la función del docente está ligada a las finalidades de la sociedad.

El rol del maestro se forma con base en las exigencias de la institución escolar, pero esta puede facilitar o impedir el logro de los objetivos que se le asignan al docente.

Al modificarse la sociedad y la escuela, el rol o mejor dicho los roles del profesor cambian, por lo que se transforma la manera de seleccionar y capacitar al profesorado. Algunas de las funciones para las cuales debe estar preparado un docente según García (1986) son: planificación y programación de la enseñanza; desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, esto incluye alumnos, aprendizaje, contenidos, métodos, medios, clima escolar; evaluación y control, participación en la gestión, relaciones con el entorno, innovación y auto perfeccionamiento, así como orientación.

Cabe suponer, entonces, que la finalidad de la escuela no es ni clara, ni simple, sino tan compleja como la sociedad donde está inserta. Por lo que el rol del profesor se traduce en actividades múltiples y en ocasiones contradictorias.

La característica multifuncional del trabajo docente se hace presente al esperar que además de la transmisión cultural y de socialización, se adentre en cuestiones “no tradicionales” que se relacionan con diversas instituciones sociales como la familia, el Estado, los medios masivos de comunicación y la sociedad en general (Tenti, 2005).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

No obstante, la función central del profesor de educación primaria, parece que sigue siendo la de promover el aprendizaje y el desarrollo integral en los alumnos que atiende, lo cual significa que cada uno de los docentes debe afrontar su tarea bajo circunstancias distintas y resolverla de la mejor manera posible para que sus alumnos se vean favorecidos; situación que en muchas ocasiones, no es satisfactoria para el profesor, sino al contrario, se convierte en un proceso estresante, generador de un desgaste en el profesional de la enseñanza.

Es un hecho que hoy en día los docentes se encuentran ante una situación complicada; por un lado su labor se ha vuelto más compleja ante la nueva carga de responsabilidades tanto en lo referente al contexto escolar, como nuevos planes de estudio, introducción de nuevas tecnologías, y procesos de evaluación entre otros; por otro lado están las cuestiones del ámbito social en el cual se desarrolla, esto con referencia a las oleadas de violencia, adicciones, malos hábitos, desprestigio social, por mencionar algunas.

Estos hechos han llevado a investigadores a analizar la práctica educativa desde diversos focos como, su relación con la sociedad, las fuentes generadoras de estrés en el ámbito tanto social como laboral, los problemas de salud a los que están expuestos, entre otros.

Es en este último punto donde se establece el estudio del síndrome de Desgaste Profesional en profesores de educación primaria. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2008), la salud es el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, por lo tanto es deber de las instituciones educativas, promover el buen desarrollo de la actividad laboral de sus docentes, manteniendo la salud de estos, por lo que, el síndrome de Desgaste Profesional es ya reconocido en algunas naciones como un problema social así como de salud pública, que involucra a los profesionales de asistencia, entre los cuales se encuentran los profesores de todos los niveles educativos y que se relaciona con una mejor calidad educativa.

Esta calidad educativa, tiene su base en gran medida en el tipo de educadores que se tenga, y por tanto se busca en ellos una competencia laboral

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

satisfactoria, una personalidad tendiente a la disposición y una dedicación total a su labor. Sin embargo, las demandas que se le hacen hoy en día son muchas y en ocasiones contradictorias, pues "…se les exige que cumplan el papel de *amigo, colega y ayudador*, papel quizás incompatible con el de evaluador, selector y disciplinador…" (Travers & Cooper, 1997), lo que puede llevar a generar en el profesor un agotamiento, reflejado en el trabajo diario y en la salud del docente.

Así el Desgaste Profesional, ha sido relacionado con muchos de los males que aquejan a los profesores, esto se refleja en investigaciones empíricas que han intentado entender y explicar este proceso, además de dar posibles soluciones y más importante encontrar formas de prevención para el Burnout.

Estas investigaciones han recorrido diferentes caminos, pero todas concuerdan en que el problema es real y que cada profesor lo afronta de diferente manera. Sin embargo, se han encontrado puntos comunes con los cuales se puede trabajar. Así, es un hecho que para ser llamado Desgaste Profesional (Fidalgo, 2006), este debe ser consecuencia de la exposición a estresantes laborales, que en el desarrollo del trabajo se den intercambios intensos y duraderos con el usuario (en este caso los alumnos y padres de familia), que se presenten las tres dimensiones características de este síndrome: desgaste psíquico, indolencia, ilusión por el trabajo y la posible presencia de una cuarta dimensión propuesta por Gil Monte, que es la culpa, derivada de las tres anteriores y en asociación a su propio trabajo pero también a lo que los demás perciben de él.

Teniendo claros los puntos anteriores, la pregunta es: ¿por qué pueden sufrir de Desgaste Profesional los profesores de educación primaria? La respuesta puede ser tan amplia como profesores existen, sin embargo, los puntos de convergencia, según diversos investigadores, son que, la función de estos docentes (Aldrete, et. al., 2003) obliga a la realización simultánea de diversas actividades, como el cuidado y mantenimiento del centro escolar, la planeación de las actividades didácticas y la elaboración de materiales para llevarlas a cabo;

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

además de mantener relaciones con padres de familia, autoridades, compañeros docentes y por supuesto con los alumnos a su cargo.

A pesar de las relaciones mencionadas y a riesgo de sonar contradictorio, el aislamiento es otro factor de Desgaste Profesional. Este aislamiento (Marcelo, 1995), está entendido desde el punto que el profesor de educación primaria convive de forma estrecha y cotidiana con alumnos que son sumamente menores que él, en este caso niños que pueden ir de los 6 a los 14 años, esto implica que solo estos niños son los testigos de su desempeño profesional. Esta profesión se caracteriza por una gran soledad y aislamiento, pocas son las ocasiones que tienen los profesores de compartir experiencias y preocupaciones con sus colegas, pues aunque ahora se intenta a través de los consejos técnicos, crear espacios de colaboración, la realidad es que el salón de clases es el santuario del docente, es el lugar que se preserva y protege y que padres, directivos y otros docentes dudan en traspasar.

Por un lado, este aislamiento genera la idea de que el profesor debe salir avante a través de sus destrezas y habilidades, pues pedir ayuda en esta profesión pareciera no estar permitido; sin embargo, esta falta de comunicación entre docentes genera lo que llamaron en 1992 Fullan y Hargreaves (en Marcelo, 1995) la competencia no reconocida y la incompetencia ignorada, pues difícilmente existirá un reconocimiento a los logros positivos en el aula, además de que las actividades negativas no serán conocidas y mucho menos corregidas.

De igual forma, existe el problema de la falta de incentivos y promoción de los profesores de educación primaria, aunque hoy en día se cuenta con el programa de Carrera Magisterial, el cual, "…era un sistema de estímulos que buscaba promover el mejoramiento de la calidad de la educación mediante el pago de un estímulo por las horas dedicadas a actividades curriculares. Se ponderaban la preparación profesional y los años de servicio como requisitos para ingreso. No se previeron mecanismos de movilidad dentro de sus diferentes categorías y nunca tuvo mecanismos de control y seguimiento de las acciones de fortalecimiento curricular,.."(Instituto de la Educación Básica del Estado de

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Morelos, 2004), así parece no estar funcionado de la forma que quizás muchos profesores esperaban, los mecanismos de evaluación parecieran ser deficientes y no justos para todos los maestros.

Asimismo las promociones para ejercer puestos como director y supervisor entre otros, no son atractivas ni laboral, ni económicamente para toda la comunidad docente, pues "…después del agotamiento del antiguo escalafón, la Carrera Magisterial contribuyó a reanimar las expectativas de mejoramiento laboral, salarial y profesional del magisterio. Sin embargo, no ha podido resolver otros problemas estructurales que son perceptibles en la carrera docente, tales como el reclutamiento y la promoción de los directivos, los supervisores y el personal de apoyo técnico pedagógico" (Arnaut, 2004). Esto estaría convirtiendo a la docencia en una profesión plana, es decir, que no hay posibilidad de movilidad, sino que las opciones son tan pobres que llevan a una situación de rutina permanente.

Otra causa de Desgaste Profesional según García (1986), podría ser la disminución de la valoración social y el estatus de la profesión, donde el docente se ve relegado ante otros profesionales de similar titulación. Esto se manifiesta en la actitud de la sociedad ante el papel del profesor, más específicamente en el trato que dan los padres de familia a los docentes. No obstante, la administración escolar y la sociedad le exigen cada día más, otorgándole nuevas obligaciones.

De esta manera, los cambios ocurridos en el mundo laboral han favorecido en la actualidad el desarrollo y la proliferación del síndrome de Desgaste Profesional. La modificación de la estructura de los sectores económicos, ha originado un fuerte crecimiento del sector servicios, y ahora se requiere estar más tiempo en contacto con las personas hacia las que se dirige el trabajo. Según Muñoz (2005), los estresantes psicosociales han aumentado enormemente en el seno de las sociedades desarrolladas. Estas situaciones no causan directamente la respuesta de estrés, pero se convierten en estresantes a través de la interpretación cognitiva o del significado que la persona les asigna y éstos en conjunto pueden derivar en Burnout.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Dentro de la anterior clasificación laboral está el ámbito educativo, donde han sido notorios los fuertes cambios sufridos en sus diferentes tipos de organizaciones, tales como, el aumento de responsabilidades educativas, ya que con el avance tecnológico y la globalización mundial, la necesidad de aprendizajes computacionales y de segundo idioma, han hecho que los docentes tengan la nueva responsabilidad de enseñar estas asignaturas, pero a un mismo tiempo capacitarse sobre ellas o peor aun *enseñarlas* sin la suficiente preparación; esto aunado a nuevas responsabilidades administrativas y de organización escolar.

La capacidad estresante de estas situaciones ha ido en aumento y por ende los profesores experimentan un alto nivel de tensión en su trabajo, nivel superior al de la mayoría de las profesiones, aunque los datos comparativos de los que se disponen no son aún abundantes, ni determinantes. Esto crea la necesidad de seguir estudiando este fenómeno para lograr un protocolo de prevención en pro de la buena salud de los profesores que permita ver su reflejo en el nivel de calidad de las instituciones escolares. Esto se justifica al revisar ciertos estudios que han encontrado lo siguiente:

> La relación entre la actitud de los docentes y el rendimiento, sugiere que aquellos docentes que se sienten satisfechos y confiados al realizar sus labores en el aula, consiguen mejores resultados de aprendizaje en sus alumnos. (Treviño & Treviño, 2004)

5.1. Facilitadores y desencadenantes de desgaste en la profesión docente

El profesor de educación primaria al igual que cualquier otro profesional se encuentra enclavado en una vida social, en ésta desarrolla diversas actividades con distintas finalidades: realiza las labores propias para el mantenimiento de la vida personal y familiar, tareas para conservar su cultura, actividades recreativas, así como, el trabajo remunerado. Este último debería ser un motivo de autorrealización, sin embargo, bajo ciertas condiciones se vuelve un riesgo para la salud del individuo si no se toman las medidas necesarias para evitarlo.

Por esta razón es importante la identificación temprana de los *facilitadores*, es decir, de las variables de carácter personal que tienen una función facilitadora

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

o inhibidora de la acción que los estresores ejercen sobre el sujeto y que en la medida que estén presentes pueden aumentar o disminuir el grado de estrés laboral percibido y de forma consecuente afectar el desarrollo del síndrome.

De igual manera ocurre con los *desencadenantes* del Burnout, que aluden a los estresores percibidos con carácter crónico que ocurren en el ambiente laboral y que se pueden categorizar en (Gil Monte & Peiró, 1997):

- El ambiente físico del trabajo y contenidos de puesto,
- Desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera,
- Aspectos organizacionales,
- Fuentes extraorganizacionales: relaciones trabajo–familia.

De esta manera la detección prematura de los facilitadores no es fácil, pues las diferentes características del ser humano hacen difícil determinar cuáles de ellas podrán ser facilitadoras para la presencia del desgaste y sobre todo que, cualquier situación crónica molesta del entorno laboral puede ser un estresor y por lo tanto, un desencadenante del síndrome.

Sin embargo, es posible identificar determinados conjuntos de estimulantes del trabajo que producen estrés, asimismo se pueden determinar características personales que vuelven más vulnerables a los docentes frente a estos estímulos, llevándolos a una situación de Desgaste Profesional.

En este sentido los aspectos organizacionales del entorno laboral (Napione, 2008) son elementos desencadenantes, pues el individuo sufre de un proceso de interacción mediante el cual busca un ajuste con respecto a su ambiente. Por otro lado las características personales cumplen una función facilitadora, pues ante su presencia es posible el desarrollo del síndrome Burnout.

Para estudiar este fenómeno en los profesores de primaria del municipio de Aguascalientes y con base en la literatura revisada, se ha considerado importante conocer una serie de variables relativas a tres ámbitos: Sociodemográficos,

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Sociolaborales y del Entorno laboral; mismas que se presentan en la tabla 2.3, y las cuales permiten observar el desarrollo y presencia del síndrome de Desgaste Profesional

Tabla 2.3. VARIABLES FACILITADORAS Y DESENCADENANTES

Sociodemográficas (facilitadores)	Socio laborales (desencadenantes)	Entorno laboral (desencadenantes)
Variables propias del profesor • Edad • Sexo • Estado civil • Dependientes económicos • Actividades domesticas	**Variables del puesto de trabajo** • Turno o turnos de trabajo • Actividades docentes realizadas en el hogar • Actividades de planeación, evaluación y elaboración de materiales para la enseñanza • Antigüedad como docente • Antigüedad en la institución actual de trabajo • Tipo de contrato	**Seis áreas de la vida laboral** • Carga de trabajo • Control sobre el trabajo • Recompensas • Sentido de comunidad • Imparcialidad en el trato • Valores
Variables de formación • Tipo de institución de donde se graduó el profesor • Ultimo grado de estudios	**Variables de desempeño de roles** • Categoría de carrera magisterial • Otras actividades remuneradas	**Los procesos de dirección**: • Supervisión • Comunicación • Desarrollo de habilidades • Cohesión de grupo.
Variables relacionadas con la ubicación del centro escolar • Modalidad urbano -rural	**Variables acerca del alumnado** • Grado que imparte • No de alumnos que atiende	**Percepción del cambio** Cambios ocurridos en le último año: • en la seguridad, • calidad, • cooperación, • organización, • comunicación, • toma de decisiones • el estado de ánimo general de los sujetos

Clasificación de variables basada en Napione (2008) y Maslach y Leiter (1997

Las variables del entorno laboral se tomaron del trabajo de Maslach y Leiter en 1997 (Six Areas of Worklife, SAW), que están en el grupo de desencadenantes al ser parte del ambiente de trabajo, así como los procesos de dirección y la percepción del cambio.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La variable dependiente *Desgaste Profesional* ha sido definida tomando en cuenta las tres dimensiones descritas originalmente por Maslach y retomadas por Gil Monte (2005), quien reestructura y caracteriza éstas, además de que señala la culpa como una cuarta dimensión del síndrome, como se señaló con anterioridad.

5.1.1. Factores Sociodemográficos como facilitadores

Los factores Sociodemográficos consideran tres grupos en su interior; los factores propios del profesor que son: la edad, el sexo, estado civil, dependientes económicos y realización de actividades domésticas que realiza el profesor. Los factores de formación, incluyen la formación escolarizada que el profesor ha recibido, específicamente puede referirse a los diferentes grados alcanzados por el profesor y la institución que otorgó cada grado. Los factores relacionados con la ubicación del centro escolar que en este caso se refiere a la modalidad de la institución, urbana o rural.

Factores propios del profesor

a) Edad. La relación que se establece entre la edad y el Burnout, se asocia con la experiencia en la profesión, la maduración propia de la edad del individuo y la pérdida de una visión irreal de la vida en general (Napione, 2008). Los resultados obtenidos en diferentes estudios sobre este factor, indican contradicciones, ya que se han encontrado relaciones tanto lineales (Seltzer & Numerof, 1988), como curvilíneas (Golembiewski, Munzenrider & Stevenson, 1986), además de ausencia de relación.

   Sin embargo otros autores (Gil Monte, Peiró & Valcarcel, 1996) señalan una relación lineal consistente y positiva que se establece entre la edad y el agotamiento emocional, aunque se deben de considerar estudios más profundos en cuanto a esta variable.

   En general, parece ser que a mayor edad, se genera menos desgaste, pues se considera que los profesores veteranos han desarrollado mayores y mejores estrategias de afrontamiento del desgaste y han visualizado expectativas profesionales más apegadas a la realidad,

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

mientras que los docentes noveles, aun no lo hacen (Gil Monte & Peiró,1997).

Torres (2005) en su estudio de *La identidad profesional del profesor de educación básica en México* establece 8 categorías sobre la edad del docente en relación con su proceso laboral:

La novatez docente de los 20 a los 25 años, el profesor busca con sus acciones demostrar sus capacidades para desempeñar su rol y que es merecedor de reconocimiento por sus aptitudes, habilidades y conocimientos.

Abandono de la novatez e inicio de consolidación, de los 26 a los 30 años, los sentimientos de trascendencia continúan pero ahora el docente busca un reconocimiento que le permita *hacer carrera.* Inician los sentimientos de insatisfacción y surgen las ideas de abandono de la profesión.

Durante la *consolidación docente* (31-35 años), el profesor tiene un modelo de enseñanza estable y con el cual está satisfecho. Su motivación principal sigue siendo la de legitimarse en su medio.

La plenitud docente, llega entre los 36 y 40 años, con una maduración del modelo de enseñanza del profesor. En este momento parece ser que hay una revaloración de si mismo dentro de su profesión (Huberman, Thompson, & Weiland, 2000)

Dentro del rango de edad de los 41 a los 45 años se da *el inicio de dispersión docente,* con lo cual se da origen a un período de declinación; se empieza a buscar cambios de actividad hacia la dirección la coordinación o supervisión de centros escolares.

La dispersión docente como tal, se da entre los 46 y 50 años, se dice que hay un desencanto hacia la profesión a la vez que se consolida su percepción de tener los rasgos necesarios de un buen profesor; sin embargo sigue su búsqueda por puestos administrativos.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Mientras que *la preparación de la salida* se da entre los 51 y los 55 años, se pierde la energía y el ímpetu de etapas anteriores y se da un distanciamiento afectivo considerable hacia las personas con quien labora, vive el profesor, una reconceptualización de su identidad y concibe la idea de que todo tiempo anterior fue mejor.

Por último y ante *la salida inminente entre los 56 y 60 años,* el docente tiene dos formas de terminar su actividad profesional: con la búsqueda de nuevas actividades educativas, donde su situación se vuelve de *experto,* esto en instituciones formadoras de docentes o universidades. Por otro lado, puede quedarse a revaluar toda su historia con una visión amarga como único referente, sin la consideración de brindar su experiencia a otros.

b) Sexo. Este factor aunque es una característica esencialmente biológica, y relacionada con el rol que desempeña cada ser humano, en las investigaciones es descrita en cuanto a su relación con el fenómeno a estudiar. Considerando que en lo que se refiere a este estudio donde predominan las mujeres, se cree conveniente hacer uso de ella, al encontrar en diversos estudios que pareciera ser una variable que no es un potente predictor del Burnout y que sucede lo mismo que con la edad, hay contradicciones sobre su relación con el desgaste.

Sin embargo se considera importante seguir estudiándolo pues las variaciones encontradas podrían deberse a otras circunstancias, como los diferentes procesos de socialización seguidos para hombres y mujeres, y al sexo mismo; la constante y profunda investigación sobre esto deberá llevar a un acuerdo sobre la influencia de este factor en el fenómeno.

c) Estado civil. En el caso de esta variable se ha encontrado que es mayor el nivel de desgaste en los sujetos solteros o sin pareja, parece ser que el apoyo socioemocional otorgado principalmente por el cónyuge y la calidad de la relación influye en el proceso de desgaste.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

d) Dependientes económicos. La presencia de dependientes económicos en la situación económica actual, podría estar generando frustración en las expectativas de los profesores en cuanto a crecimiento, desarrollo y autorrealización, principalmente si estos dependientes son hijos, a los cuales se sienten obligados como padres a dar un ambiente de seguridad.

e) Actividades domésticas. Se relaciona de forma directa con la variable anterior y con la sobrecarga de trabajo del docente, además se debe considerar que el mayor número de docentes son mujeres y es en ellas en quienes recae la mayor responsabilidad del hogar y esto genera la necesidad de una disciplinada división del tiempo, que podría estar generando niveles elevados y constantes de estrés.

Factores de formación

a) Tipo de institución donde se graduó el profesor. La formación inicial del docente es uno de los recursos primordiales con los que cuenta el individuo para afrontar las exigencias profesionales. Una mejor calidad en la formación inicial de los profesores podrá implicar un aumento en la calidad de la educación y en la fortaleza con la que el profesorado puede llegar para enfrentar los retos que la práctica le plantea.

Esto se refleja en la forma en que el profesor se relacione con sus alumnos y en la transmisión de valores, creencias y formas de vida de la sociedad en la cual se desenvuelve; estas características son el reflejo de lo vivido durante su preparación como docente, en lo personal y en lo institucional, teniendo en cuenta los diferentes planes y programas con que se han formado los maestros, de acuerdo a la generación que vivieron como normalistas o universitarios.

b) Último grado de estudios. La formación de los profesores, debería prepara a los docentes para el afrontamiento de las causas de desgaste profesional; así es de suponerse que a mayor educación, mejor desempeño y afrontamiento de los conflictos, pues los profesores más preparados

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

académicamente deberían contar con mayores y mejores herramientas en contra del desgaste.

Sin embargo, podría estar teniendo este desarrollo académico un efecto contrario, ¿qué pasa con los profesores con maestría y doctorado que siguen recibiendo el mismo sueldo que quien no tiene estos grados?, ¿qué sucede con la falta de materiales y cooperación por parte de la organización escolar para hacer uso de lo aprendido, en mejora del alumnado?; estas situaciones podrían tener un efecto frustrante para el docente; es por estos motivos que debe estudiarse como afecta el grado educativo en el proceso del Burnout.

Factores relacionados con la ubicación del centro escolar

a) Modalidad urbano-rural. La ubicación geográfica de los centros escolares, podrían ser un facilitador del proceso de desgaste, al estar relacionados con el poder adquisitivo y el nivel educativo de las familias para quien se trabaja. Por otro lado, la facilidad de acceso a las escuelas, a cursos de actualización, los recursos otorgados por el estado y con los que cuenta la escuela para desarrollar un mejor proceso de enseñanza aprendizaje. Así como el ambiente en el que se enclave el centro escolar, podrá influir en el desarrollo del desgaste profesional.

5.1.2. Factores Sociolaborales como desencadenantes

Se consideran los factores del puesto de trabajo, es decir, turno o turnos de trabajo, actividades docentes realizadas en el hogar, actividades de planeación, evaluación y elaboración de materiales para la enseñanza, así como, la antigüedad como docente, en la institución actual de trabajo y el tipo de contrato. Se incluyen, las variables de desempeño de roles que incluyen a la categoría de carrera magisterial y la realización de otras actividades remuneradas.

El último grupo de factores de esta categoría se relacionan con el alumnado que el profesor atiende, como el grado escolar que imparte y el número de alumnos que está a cargo del mismo.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Factores del puesto de trabajo

a) Turno. Aunque los turnos que se laboran en México para los docentes de primaria, podrían parecer “mini turnos”, ya que son de cuatro y media a máximo cinco horas en el sector publico, es importante considerar que por esta misma situación, el tiempo para realizar las actividades docentes no siempre es suficiente, menos ahora que se han implementado nuevas asignaturas y métodos de enseñanza.

   Además, al existir la posibilidad de laborar dos turnos, los profesores se sobrecargan de trabajo, afectando tanto su vida laboral como familiar, hecho que puede llegar a afectar su salud. Estos efectos adversos parecen ser más notorios conforme se avanza en edad.

b) Actividades docentes en el hogar. Las actividades docentes son ilimitadas y el turno laboral muy corto, se debe cumplir con ellas en tiempo y forma por lo que es necesario recurrir a sus horas de descanso para cumplir con obligaciones propias de su labor docente, desapareciendo los límites del hogar con el centro de trabajo, por lo tanto los días laborales se extienden. Esta sobrecarga de trabajo es propia del proceso del Burnout.

c) Actividades de planeación, evaluación y elaboración de materiales para la enseñanza. La función del docente no acaba en el proceso enseñanza-aprendizaje, es decir, va más allá de estar frente a un grupo e impartir sus clases: el profesor debe planear sus lecciones, elaborar material didáctico, realizar y evaluar exámenes, calificar tareas, entre otros, siendo estas actividades realizadas, de forma regular, fuera de su horario laboral y fuera de su área de trabajo.

d) Antigüedad como docente. Este factor al igual que la edad del docente, presentan una idéntica justificación teórica, es decir, que los profesores más jóvenes al ser inexpertos poseen menos estrategias de afrontamiento ante las situaciones cotidianas de su profesión y por lo tanto muestran mayor agotamiento emocional que los docentes con años de experiencia. Sin embargo también es sabido que estos maestros

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

veteranos pueden desarrollar una mayor pérdida de ilusión por su trabajo.

e) Antigüedad en la institución actual de trabajo. Gil Monte y Peiró (1997), sostienen que este factor presenta características similares, así como la misma justificación teórica, a la edad y la antigüedad como docente.

f) Tipo de contrato. La estabilidad laboral en el centro de trabajo como la que se encuentra en las escuelas primarias públicas de México puede presentar un beneficio al docente, sin embargo, también es un ancla que no permite la movilidad en muchos casos necesaria; por otro lado para quien tiene un contrato temporal, la inestabilidad económica es una fuente de estrés laboral.

Factores de desempeño de roles

a) Categoría de carrera magisterial. Sevilla y Villanueva (2000), señalan a la docencia como tarea común de todo el profesorado y según el cargo que ocupe cada profesor en la organización escolar tendrá una función específica. Cuando las funciones son claras y precisas para todos los integrantes de la escuela, es garantía de un buen funcionamiento, pero cuando existe confusión, en el caso de los que participan de carrera magisterial y parecieran estar sobre algunos de sus compañeros y a veces del director, se convierte en un motivo de frustración y descontrol, que genera una mala articulación de la maquinaria docente.

b) Otras actividades remuneradas. La actual situación nacional y mundial, ha llevado a los docentes a buscar modos alternos para cubrir sus necesidades económicas; si no lo logran en el mismo medio educativo, salen de él y se genera un conflicto de rol, donde el profesor deja de serlo y realizar cualquier otra actividad que le genere los bienes necesarios para su supervivencia. Estas situaciones también pueden dar origen a bajas en la calidad educativa y por lo tanto frustración en el maestro.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Factores acerca del alumnado que se atiende

a) Grado que imparte. Parece que a pesar que los docentes están preparados para impartir cualquiera de los seis grados de la educación primaria, sin embargo, no todos tienen las mismas necesidades y exigencias, por lo que un docente, según sus propias características, podría desarrollar mayor desgaste en menor tiempo, teniendo, por ejemplo, a su cargo un primer año que si tuviera bajo su responsabilidad un cuarto año.

b) Número de alumnos que atiende. Otro factor en el que hay que centrar la atención es el número total de alumnos que se atiende, pues la alteración tanto física como emocional del docente, no es el mismo si se tienen 25 o 50 alumnos y más si estos son de diferentes grados, por ejemplo en las escuelas rurales donde existen los grupos multigrado, es decir, que en una misma aula y en una misma jornada escolar se atienden niños de dos o más grados, por un solo profesor.

5.1.3 Factores del entorno laboral

Dentro de los agentes desencadenantes también se consideran los pertenecientes al entorno laboral (Seis áreas de la vida laboral y procesos de dirección que incluye la percepción del cambio) los cuales ya han sido descritos antes (apartado 1.4) referente a los factores que influyen en el síndrome.

6. La educación primaria y su contexto

El profesor de educación primaria se encuentra circunscrito al Sistema Educativo Nacional, ya sea en la modalidad pública o privada, el cual en México estaba conformado, según cifras del Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos (2007), durante el ciclo escolar 2005-2006, por 14.5 millones de niños inscritos en el nivel primaria de entre 6 y 14 años de edad, que son atendidos por más de 500,000 profesores en todo el país (Miranda, 2004; SEP, 2007), es decir el 58.2 % de la matrícula de educación básica y el 45.1% de todo el sistema educativo nacional, situándose como el nivel educativo de mayor dimensión y cobertura.

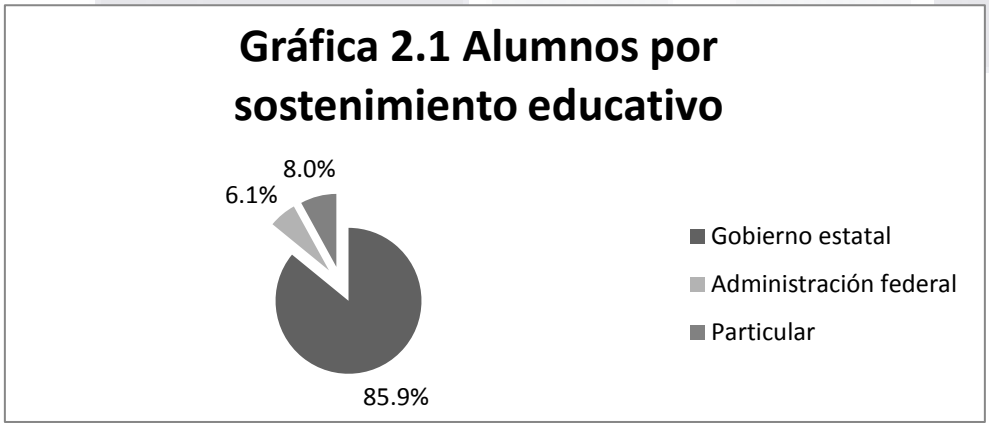
TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La educación primaria en México, constituye el segundo nivel del tipo básico, siendo el nivel antecesor el preescolar y el sucesor el nivel secundaria. El nivel que se estudia en esta investigación se compone de tres ciclos escolares: el primero abarca el 1° y 2° grados ,el segundo consta de los grados 3° y 4° y finalmente el tercero se compone de 5° y 6° grados.

Con base en el esquema general del Sistema Educativo Nacional, en lo que se refiere a los Servicios Educativos Escolarizados, la educación primaria se imparte en tres diferentes modalidades: la primaria general que abarca el 93.5% de la matrícula, la primaria indígena o bilingüe y bicultural que alcanza el 5.7% y la educación comunitaria, denominada también “Cursos comunitarios”, que opera en localidades rurales con menos de 100 habitantes, cubre el 0.8 % de este nivel (SEP, 2007).

Como consecuencia de la federalización, el sostenimiento de las escuelas del nivel educativo en cuestión, es decir la fuente que proporciona los recursos financieros para el funcionamiento de los centros de trabajo, se clasifica en: federal, estatal y particular. Así el 85.9% de los alumnos asiste a escuelas primarias que son administradas por los gobiernos estatales; la administración federal atiende al 6.1% que se ubica principalmente en los cursos comunitarios y el Distrito Federal, y la educación impartida por particulares alcanza el 8% de los alumnos.



(Cifras del Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, 2007)

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En las escuelas primarias públicas del Estado de Aguascalientes para el inicio del ciclo escolar 2007-2008 se contaba con 155,749 alumnos y 5,188 docentes en servicio, en 722 escuelas tanto públicas como particulares (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, INEE, 2007). De éstas, en el Municipio de Aguascalientes se encuentran 394 escuelas, en las cuales se encuentran inscritos 101,645 alumnos que son atendidos por 3,291 docentes.

Tabla 2.4. Cifras de alumnos, profesores y escuelas del nivel primaria 2007

	Nacional	**Estatal (Aguascalientes)**	**Municipal Pública y Privada (Municipio. de Aguascalientes)**	**Municipal. Pública (Municipio. de Aguascalientes)**
Matrícula (Alumnos)	14. 5 millones	155 749	101 645	86 560
Profesores	563 022	5 188	3 291	2 664
Escuelas	**98 027**	**722**	**394**	**296**

Instituto nacional para la evaluación de la educación (INEE), 2007

Las escuelas particulares que imparten este nivel educativo en el Estado son 98 con una población de 15,085 alumnos y 667 docentes (Instituto de Educación de Aguascalientes, 2008), de éstas en el municipio de Aguascalientes hay 78 escuelas particulares, es decir, el 80.4% de las particulares; por lo que al hacer el comparativo de los números se ve que la mayor cantidad de docentes y niños se encuentran en el sistema público del municipio, es decir, que el 90.5% de la población infantil en edad escolar y el 87.2% de los profesores trabajan en el área pública, mientras que solo el 9.5% de alumnos y el 12.8% de profesores se encuentra en el área privada.

Las escuelas primarias públicas en el municipio de Aguascalientes son 296 instituciones, de las cuales 232 (78.4%) son urbanas y 64 (21.6%) de ellas son rurales.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Estos docentes de primaria inscritos en este sistema educativo nacional cumplen cotidianamente con su trabajo en el aula en medio de múltiples limitaciones económicas, técnicas, culturales y sociales las cuales crean sentimientos de incertidumbre. Esto como consecuencia de los cambios que el profesor a través del tiempo ha realizado, modificando estructuras para irse adaptando a las nuevas necesidades de cada época para ser la figura que representa ante la sociedad, la cual guía y regula su práctica.

Por lo que en el siguiente capitulo se hará la descripción de la forma en que fue llevado metodológicamente el estudio de la presente tesis para responder a las preguntas de investigación y poder determinar la prevalencia del síndrome de Desgaste Profesional en estos profesores de educación primaria del municipio capital del estado de Aguascalientes.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

3

Metodología del estudio

En este capítulo se presenta la metodología utilizada en el trabajo de tesis y el tipo de estudio al que pertenece. Se da cuenta de manera general del cuestionario utilizado para recabar la información, así como de las fases y resultados del proceso de elaboración del mismo. También se explica el tipo de muestreo utilizado, el trabajo de campo y se finaliza con la descripción de las técnicas de análisis de los datos recabados para este estudio.

1. Enfoque metodológico y tipo de estudio.

Esta investigación está enmarcada en el nivel básico de la educación en México, está orientada con un enfoque cuantitativo ya que este trabajo se considera un primer acercamiento para comprender este fenómeno en el municipio de Aguascalientes. Además, se retoma este enfoque ya que se cuenta con un instrumento estandarizado para la detección del Desgaste Profesional, que permite valorar el nivel de desarrollo del síndrome y que daría pauta a otros estudios que puedan profundizar en el conocimiento del mismo teniendo como punto de partida los resultados obtenidos en éste.

Se ha utilizado un diseño transversal-descriptivo, es decir, se recolectan datos en un momento único y se tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población (Hernández, Fernández & Baptista 2006).

La categoría del estudio, es tipo encuesta a través de la cual se obtuvo la información requerida para detectar la prevalencia del Burnout en los profesores del municipio de Aguascalientes.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Dado el carácter descriptivo del estudio no se requieren las hipótesis, sin embargo, se presentan como una orientación para el camino de la investigación y son las siguientes:

- Entre los profesores de educación primaria de las escuelas públicas del Municipio de Aguascalientes existe el Desgaste Profesional (síndrome Burnout).
- Las características personales influyen en la presencia de Desgaste Profesional en los docentes de educación primaria.
- Las actividades profesionales y del entorno laboral de las escuelas de educación primaria contribuyen a la aparición del Desgaste Profesional en los profesores.
- En las escuelas públicas urbanas hay mayor presencia del síndrome Burnout que en las escuelas públicas rurales del municipio de Aguascalientes

2. Variables

El cuestionario utilizado para este estudio, en su conjunto permitió la observación de las siguientes variables, de las cuales se consideraron como independientes:

a) *Sociodemográficas*:

Variables propias del profesor

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Dependientes económicos
- Actividades domesticas

Variables de formación

- Tipo de institución de donde se graduó el profesor
- Ultimo grado de estudios

Variables relacionadas con la ubicación del centro escolar

- Modalidad urbano -rural

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

b) *Sociolaborales:*

Variables del puesto de trabajo

- Turno o turnos de trabajo
- Actividades docentes realizadas en el hogar
- Actividades de planeación, evaluación y elaboración de materiales para la enseñanza
- Antigüedad como docente
- Antigüedad en la institución actual de trabajo
- Tipo de contrato

Variables de desempeño de roles

- Categoría de carrera magisterial
- Otras actividades remuneradas

Variables acerca del alumnado atendido

- Grado que imparte
- Número de alumnos que atiende por grupo

c) *Las denominadas del entorno laboral que incluyen:*

Las seis áreas de la vida, definidas por Maslach y Leiter (1997):

- Carga de trabajo
- Control sobre el trabajo
- Recompensas
- Sentido de comunidad
- Imparcialidad en el trato
- Valores

Los procesos de dirección (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996):

- Supervisión
- Comunicación
- Desarrollo de habilidades
- Cohesión de grupo.
- La percepción del cambio (cambios ocurridos en le último año) en cuanto a :
  - en la seguridad,
  - calidad,
  - cooperación,
  - organización,
  - comunicación,
  - toma de decisiones
  - el estado de ánimo general de los sujetos

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La variable dependiente “Desgaste Profesional” ha sido observada tomando en cuenta las tres dimensiones consideradas por Gil Monte (2006), quien agrega una cuarta dimensión del síndrome:

- Desgaste psíquico
- Indolencia
- Ilusión por el trabajo
- Culpa

En el siguiente apartado, se describe el instrumento que integra todas las variables mencionadas y que fue utilizado para reunir los datos necesarios para la presente investigación.

3. Técnicas de obtención de información.

El cuestionario que se aplicó a los profesores, constó de cuatro secciones, tres de las cuales se integraron por instrumentos estandarizados y validados por otros investigadores (Schaufeli, et. al., 1996; Gil Monte, 2006). La cuarta indagó datos Sociodemográficos y laborales y fue estructurada por la autora.

Una vez integrada la primera versión del cuestionario se procedió a la etapa del jueceo, solicitando la revisión a tres jueces, uno para la parte metodológica, otro como experto en contexto y uno más para la sección del tema central. Como resultado de las observaciones realizadas por los expertos se ajustó fundamentalmente la cuarta sección; pues las otras tres secciones, al ser instrumentos probados y validados con anterioridad, no tuvieron cambios al no ser objetivo de esta investigación la modificación de los mismos.

Asimismo se llevó a cabo el pilotaje, el cual, es un momento importante del proceso de investigación, ya que con sus resultados se puede hacer una evaluación de las posibles dificultades a las que habrá de enfrentarse el investigador en el momento de la realización del trabajo de campo; esta etapa se realizó en dos semanas, en tres escuelas públicas del turno matutino, con 12 profesores de grupo cada una, se entregaron 36 cuestionarios en total y se recuperaron 28 (77.7%). Esta etapa permitió mejorar aspectos en cuanto a la forma y tiempos en que debería llevarse a cabo la aplicación, así como, los

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

procesos de gestión para cada institución. De igual forma se mejoró la maqueta del cuestionario.

El cuestionario utilizado durante los dos procesos, mencionados, incluía en su primera sección el Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual fue reemplazado en la versión final por el Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT-PE) en su versión para docentes, que tiene sus bases en el MBI pero que desarrolló Pedro Gil Monte (2005) en la Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional de la Universidad de Valencia para evaluar del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) en colectivos de habla hispana, del cual ya se han obtenido resultados sólidos sobre su validez y fiabilidad para profesionales de la salud y de la educación en muestras de España, Portugal, Argentina, México, Chile, Brasil, Colombia, y otros países latinoamericanos (P. Gil Monte, comunicación personal, 26 de agosto de 2008). El cambio de material de la primera sección del cuestionario, no se vio afectado por los resultados del jueceo y pilotaje, pues como ya se mencionó, tanto el MBI como el CESQT-PE, son instrumentos estandarizados.[1]

A continuación se describen de manera breve las cuatro secciones que lo conforman:

En la primera sección se encuentra el Inventario CESQT-PE (Ver anexo 1), que consta de 20 reactivos categorizados en las cuatro dimensiones denominadas:

a) Desgaste psíquico (4 ítems: 8, 12, 17, 18)

b) Indolencia (6 ítems: 2, 3, 6, 7, 11,14)

c) Ilusión por el trabajo (5 ítems: 1, 5, 10, 15,19)

[1] Otra razón para dicha sustitución fue el tener un contacto directo con el creador de este instrumento, el Dr. Pedro Gil Monte, quien facilitó el acceso para realizar en forma conjunta el análisis de los datos de esta sección del cuestionario, permitiendo así, que esta investigación participe de forma paralela en la constante actividad de validación de dicho instrumento (Anexo 3) y siendo esto una oportunidad de estrechar lazos académicos entre los investigadores de esta temática en México y España.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

d) Culpa (5 ítems: 4, 9, 13, 16, 20)[2]

El CESQT-PE, posee una escala tipo Likert de cinco grados (o “nunca” a 4 “muy frecuentemente”), en la que los sujetos han de indicar la frecuencia con la que han experimentado la situación descrita en el ítem señalado.

El modelo teórico que subyace al CESQT desarrollado por Gil-Monte en el año 2005, considera que el Desgaste Profesional es una respuesta al estrés laboral crónico, característica de los profesionales que trabajan hacia personas. En este modelo, el deterioro cognitivo (bajas puntuaciones en ilusión por el trabajo) y afectivo (altas puntuaciones en desgaste psíquico) aparecen en un primer momento como respuesta a las fuentes de estrés laboral crónico y posteriormente, los individuos desarrollaran actitudes negativas hacia las personas que atienden en su trabajo (altos niveles de indolencia). Los sentimientos de culpa aparecen de forma posterior a los anteriores y no siempre se presenta en los individuos.

Para determinar altos niveles de Burnout, se utilizó el procedimiento de puntos de referencia de la escala de frecuencia recomendado por Shirom (1989). Los individuos (participantes) que presentan síntomas con una frecuencia igual o superior a “Algunas veces al mes” han desarrollado el síndrome. 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 Desgaste Profesional.

[2] Los ítems 21 al 28 están incluidos a petición del Gil Monte, ya que está trabajando con ellos para validar otra escala que mide desencanto profesional, un fenómeno que participa de las características del SQT pero que puede diferir en cuanto a su proceso Esto como parte de la cooperación para la validación de la escala de dicho documento y de esos ítems en particular (P. Gil Monte, comunicación personal, 4 de septiembre de 2008) y por ello tampoco forman parte del análisis de este estudio, sin embargo, quedan en la base de datos para posibles investigaciones futuras.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La segunda sección del cuestionario corresponde al inventario llamado "Areas of Worklife Survey" desarrollado por Maslach y Leiter (1997), que consta de 42 ítems, con una escala tipo Likert de 5 grados (que va de 1 "fuertemente desacuerdo" a 5 "fuertemente de acuerdo"), donde se registran las variables del entorno laboral, que son: la carga de trabajo, el control, las recompensas, la comunidad, la equidad y los valores, además de los procesos de dirección.

La tercera sección desarrollada también por Maslach y Leiter (1997) y que es parte de los procesos de dirección, al igual que la anterior es una escala tipo Likert que va de 1 (mucho peor) a 5 (mucho mejor) y se responden a 10 ítems en relación a la percepción del cambio que el profesor tiene de su institución durante el último año.

Por último, la cuarta sección es de datos generales, donde los profesores dieron información personal, sobre su desarrollo académico y laboral.

En la siguiente sección se da información de cómo fueron elegidos los profesores que contestaron este cuestionario, determinados a partir de la población existente en el municipio.

4. Población y muestra

La información requerida para definir el universo de este estudio fue proporcionada por el Instituto de Educación de Aguascalientes, la cual indicaba que para el año 2007 en el municipio de Aguascalientes existían 296 escuelas primarias públicas, de las cuales el 78.4% se encuentran en el área urbana y sólo el 21.6% en el área rural; la mayor proporción de las escuelas son matutinas (70.3%), siendo esto más notorio en el área rural donde solo existen 4 escuelas vespertinas (1.4%). En el conjunto de estos planteles laboraban 2664 profesores de grupo, de los cuáles 2387, es decir, el 89.6% del total se concentran el medio urbano, y siendo sólo el 10.4% de la totalidad ubicados en el medio rural.

De esta manera se determinó que, la unidad de análisis fueran los profesores y profesoras de educación primaria de escuelas públicas urbanas y rurales del municipio de Aguascalientes que contaran con las siguientes características: deberían estar en servicio, laborando en escuelas que tuvieran al

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

menos dos profesores frente a grupo, pues para la finalidad del estudio y el instrumento a utilizar, el tema del trabajo colaborativo y el ambiente organizacional es importante. No se tomaron en cuenta profesores de educación física, artísticas, inglés o computación, por tener características diferentes dentro de la organización del trabajo escolar y no son responsables en tiempo completo del grupo donde imparten sus clases.

Con el objetivo de lograr una representatividad de la población de profesores de educación primaria del municipio de Aguascalientes en estudio, se realizó una muestra probabilística de tipo estratificado proporcional.

El criterio para la estratificación fue la ubicación de las escuelas, es decir, si eran urbanas o rurales, siendo este uno de los planteamientos de la investigación. Posteriormente se calcularon los porcentajes de profesores urbanos y rurales, de acuerdo con la proporción que conservaba en el universo.

La formula utilizada para calcular la muestra fue la siguiente:

$$n = \frac{p\,(1-q)}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{p\,(1-q)}{N-1}}$$

Donde:

p = Primario
q = Secundario
Z = Nivel de confianza
E = Error muestral
N = Población total
n = Tamaño de muestra

La muestra quedó integrada por un total de 851 profesores agrupados de la siguiente manera:

Profesores urbanos: 755 (88.7%) en 73 escuelas (87.9%)

Profesores rurales: 96 (11.3%) en 10 escuelas (12.1%)

En la tabla 3.1 se puede ver la correspondencia proporcional de escuelas y profesores de la muestra con respecto a la población. Se cuidó sobre todo la

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

proporcionalidad de los profesores, independientemente de que la proporción de escuelas urbanas es mayor en la muestra que en la población; ya que el cálculo del porcentaje se realizó según el número de profesores en cada estrato (urbano-rural), esta proporción se respeto y se obtuvo una muestra de 755 profesores urbanos y 96 rurales, los cuales se distribuyeron en una muestra representativa de escuelas, obtenida de forma aleatoria donde se tomaron en cuenta las 296 escuelas del municipio de las que se obtuvieron 73 escuelas urbanas y 10 rurales.

Tabla 3.1. Población de escuelas y profesores del municipio de Aguascalientes.

Muestra obtenida.

	POBLACION N	%	MUESTRA N	**%**
Escuelas urbanas	232	78.4	73	87.9
Escuelas rurales	64	21.6	10	12.1
Total escuelas	296	100	83	100
Profesores urbanos	2387	89.6	755	88.7
Profesores rurales	277	10.4	96	11.3
Total profesores	2664	100	851	100

5. Trabajo de campo

Después de realizar la selección de los 851 profesores circunscritos en 83 escuelas primarias públicas del municipio de Aguascalientes, se procedió a realizar los trámites de gestión para el ingreso a los planteles escolares.

Se buscaron en el Instituto de Educación de Aguascalientes los permisos pertinentes, mismos que fueron otorgados a través de la Dirección de Operaciones Educativas, quien sería la encargada de emitir los oficios correspondientes a las nueve coordinaciones de educación básica (Anexo 2). Esta oficina pidió de forma categórica que los resultados se le entreguen una vez concluida la tesis ya que considera que puede ser de ayuda para crear opciones de apoyo a sus profesores.

Ya realizados dichos trámites, se visitó cada una de las escuelas durante los meses de octubre y noviembre de 2008, donde se pidió a los profesores,

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

después de hablar con el director, que respondieran el cuestionario de manera voluntaria y anónima. El cuestionario guardado de forma individual en sobres, se entregó de dos maneras, según la petición de los directores: la primera donde la repartición estuvo a cargo de la dirección de la escuela y la segunda, donde se entregó directamente a los profesores. Se otorgó una semana de tiempo para contestar el cuestionario, esto como resultado de la información obtenida en el pilotaje, ya que los directores y los mismos profesores indicaron la falta de tiempo en su centro de trabajo. Sin embargo, en algunas escuelas hubo que dar más tiempo a petición de la plantilla docente y directiva.

El porcentaje de respuesta fue de 658 cuestionarios, es decir, se recuperó el 77.3% de ellos, cabe señalar que en un primer conteo se obtuvieron 697 (81.9%) cuestionarios, pero algunos de ellos fueron contestados parcialmente y otros se entregaron en blanco, por lo que se excluyeron de la base de datos. (Tabla 3.2).

Tabla 3.2. Población y muestra de profesores del municipio de Aguascalientes

	Población n	%	Muestra n	%	Recuperación n	%
Profesores Urbanos	2387	89.6	755	88.7	588	89.4
Profesores Rurales	277	10.4	96	11.3	70	10.6
Total Profesores	2664	100	851	100	658	100

Con base en la información recabada se realizaron los análisis correspondientes; cuestión de la que se ocupará el siguiente apartado.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

4

Análisis de la información

Esta investigación buscó determinar la prevalencia del Burnout en los profesores de educación primaria de las escuelas públicas del municipio capital de Aguascalientes, en relación con algunas variables de tipo sociodemográfico y sociolaboral, así como de variables relacionadas con el entorno laboral y los procesos de dirección.

El análisis, además de dar las características de la muestra, trató de ubicar la existencia de desgaste profesional en los maestros y la presencia de afectación en cada una de las dimensiones del Burnout, así como detectar los grupos de riesgo, a partir de la información recabada mediante el "Cuestionario sobre desgaste profesional en escuelas primarias del municipio de Aguascalientes".

De forma inicial, como ya se mencionó, se describen las características de los sujetos participantes, con base en la clasificación de las variables mencionadas en el apartado metodológico; posteriormente se muestran los índices de cada escala y el índice general del síndrome.

En segundo momento se presentan los análisis que establecen las posibles relaciones entre las variables sociodemográficas y sociolaborales, así como de variables relacionadas con el entorno laboral y los procesos de dirección y el desgaste profesional.

1. Análisis descriptivo de la información

1.1. Variables Sociodemográficas

Como se señaló en el capitulo metodológico, para el presente estudio se contó con la participación de maestros de educación primaria del ámbito público del municipio capital de Aguascalientes, tanto del medio urbano como del rural.

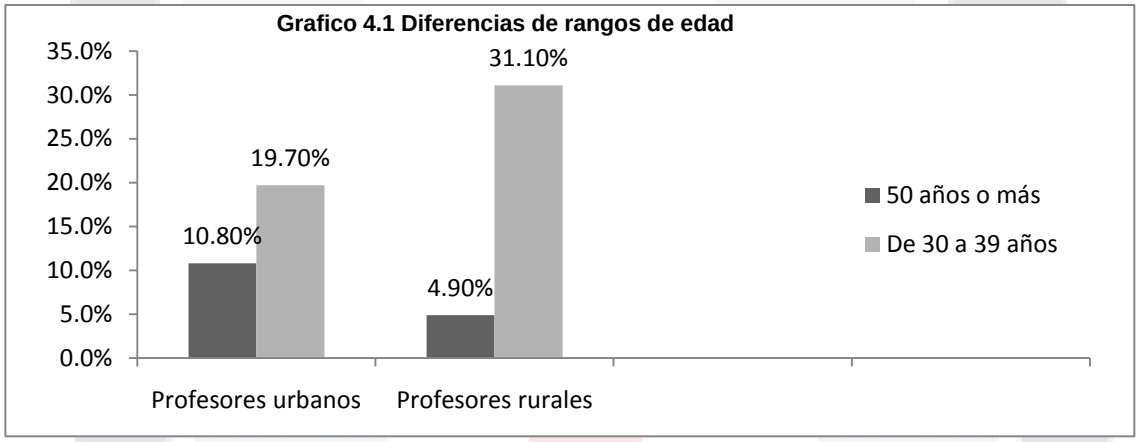
TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Las características de los docentes, de forma general y de ambos estratos son las siguientes:

Variables propias del profesor

La edad promedio de los maestros es de 39 años (Tabla 4.1), con un rango que va de 22 a 66 años. Sin embargo, existen diferencias entre los estratos, en el rango de edad de más de 50 años, donde se puede ver que en el medio rural se encuentra solo el 4.9% de los profesores, mientras que en el medio urbano el porcentaje es de 10.8%, asimismo los docentes rurales de entre 30 y 39 años son el 31.1% y sus colegas urbanos representan un 19.7% (Gráfico 4.1).



En relación al estado civil, el 26.3 % declaró ser soltero, mientras que el 55.4 % dijo vivir con una pareja (casados ó en unión libre), un 17% mencionó ser divorciado y sólo el 1.2% dijo ser viudo. El grupo encuestado de profesores es predominantemente femenino, al encontrar que el 72.4 % son mujeres. En ambas variables se conservaron porcentajes muy similares para los dos medios.

En cuanto a la existencia de dependientes económicos (hijos y padres, entre otros), se encontró que el 7.8% no cuenta con esta responsabilidad, mientras que el 41.5% de los docentes se encuentra en el rango de uno a dos, el siguiente 37.3% cuenta con tres o cuatro dependientes y el 13.4% con 5 o más.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El 93.8% de la muestra indicó realizar diversas actividades domésticas en casa, de las cuales al 42.9% de los docentes les ocupa de 1 a 3 horas diarias, para un 39.8 % le ocupa de 4 a 6 horas diarias y al resto más de 7 horas.

TABLA 4.1 VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS
Porcentajes del grupo encuestado según las variables propias del profesor

		% DEL TOTAL DE PROFESORES n= 658
Edad (en años)	29 años o menos	23.0
	30 a 39	20.9
	40 a 49	45.9
	Más de 50 años	10.2
Sexo	Masculino	27.6
	Femenino	72.4
Estado civil	Soltero	26.3
	Casado, Unión libre	55.4
	Divorciado	17.0
	Viudo	1.2
Dependientes económicos	0	7.8
	1 o 2	41.5
	3 o 4	37.3
	5 o más	13.4
Actividades domésticas	De 1 a 3 horas	42.9
	De 4 a 6 horas	39.8
	De 7 a 9 horas	13.4
	Más de 10 horas	3.9

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Variables de formación

El 51.7% de los docentes indicaron contar con el nivel de licenciatura, siguiendo los de normal básica con el 22.3%, la especialidad y normal superior cuenta con un 12.0% y el resto refiere tener estudios de posgrado (14.0%), en su mayoría maestría. Es de llamar la atención que los profesores rurales se encuentran en licenciatura con 70.6%, mientras que los urbanos solo indican un 49.5%, la razón puede ser que estos últimos cuentan con porcentajes mayores en otros niveles de estudio como especialidad y posgrado (Tabla 4.2).

TABLA 4.2 VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS

Porcentajes del grupo encuestado según las variables de formación

		% DEL TOTAL DE PROFESORES n= 658
Ultimo grado de estudios	Normal básica	22.3
	Normal Superior Y especialidad	12.0
	Licenciatura	51.7
	Posgrado	14.0
Situación del ultimo grado de estudios	Titulado	82.8
	En curso	8.5
	Inconcluso	8.8
Institución de egreso	Escuelas normales	46.8
	Universidades	21.0
	Otros (Tecnológicos, colegios, etc.)	32.2

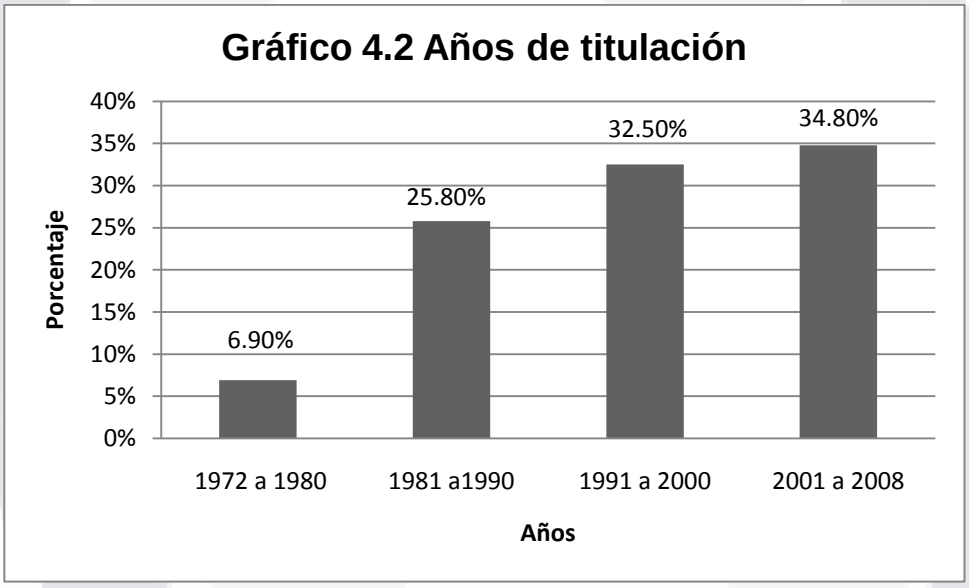
De la situación del último grado de estudios, el 82.8% esta titulado, el 8.5% esta en curso y el 8.8% dejo inconcluso dicho grado.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Los docentes que se titularon entre los años 2001 y 2008 fueron el 34.9%, le siguen un 32.6% que lo hizo entre 1991 y el 2000, el 25.7% entre 1981 y 1990 y finalmente el 6.9% de los profesores se titulo entre 1972 y 1980 (Gráfico 4.2).

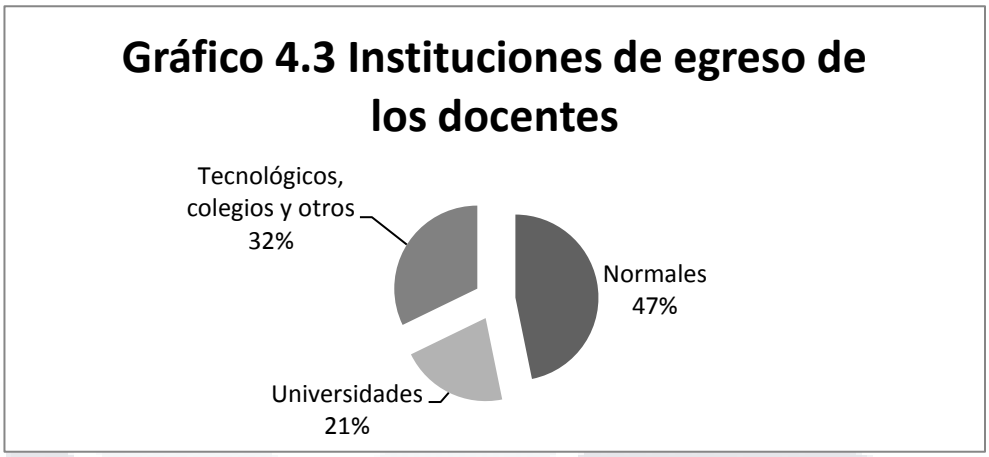
Esta división temporal se baso en el análisis de otros trabajos de investigación de docentes, sin embargo, es importante observar que la posible razón de estos resultados se debe a que los maestros que respondieron en la primera categoría, es decir de 1972 a 1980, pertenecen a generaciones cuyos integrantes ya han cumplido con la antigüedad suficiente para jubilarse y que por lo tanto, el bajo porcentaje presentado son los individuos que han querido o necesitan continuar en la labor docente.



Las instituciones donde realizaron los docentes sus estudios son muy variadas, sin embargo, las escuelas normales alcanzaron el 46.8%, mientras que las universidades obtuvieron el 21%; las demás escuelas que varían entre tecnológicos, colegios y otros, alcanzaron el 32.2%, de estas se debe aclarar que algunas no pudieron identificarse como universidades o normales porque los docentes solo se refirieron a ellas por su nombre sin dar mas datos de identificación (Gráfico 4.3).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS



Lo anterior debe tomarse en cuenta considerando que estas instituciones son las escuelas de donde obtuvieron su último grado académico. De estas instituciones se supo que el 85% de ellas tenían un mantenimiento público, mientras que el 15% era particular.

Variables relacionadas con la ubicación del centro escolar

La muestra aleatoria quedo conformada por 851 profesores pertenecientes a 83 escuelas de los cuales, se tuvo una recuperación de 658 cuestionarios que representa el 77.3%. De estos profesores, el 89.4% se encuentran laborando en el área urbana, mientras que el 10.6% lo hace en un medio rural (Tabla 4.3).

TABLA 4.3. VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS
Porcentaje del grupo encuestado según las variables relacionadas con la ubicación del centro escolar

	Muestra		Recuperación	
	N	%	n	%
Profesores urbanos	755	88 .7	588	89.4
Profesores Rurales	96	11.3	70	10.6
Total de profesores	851	100	658	100

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

1.2. Variables Sociolaborales.

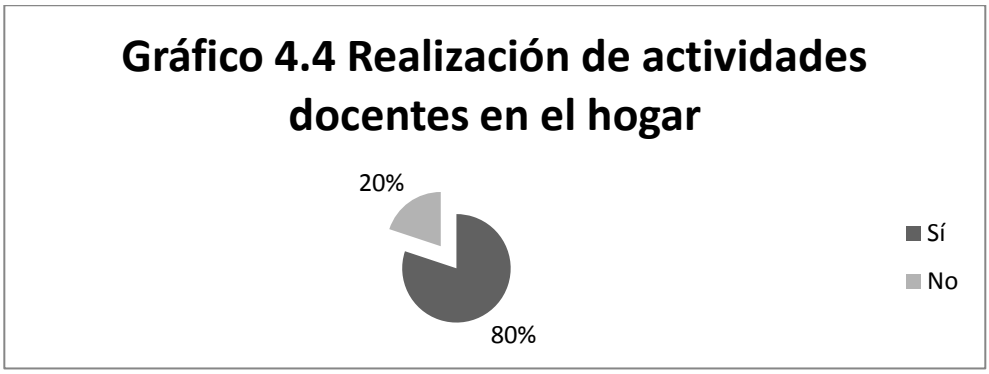
Variables del puesto de trabajo

Teniendo en cuenta la posibilidad de contar con doble turno, se les pregunto a los profesores en cuantos turnos trabajaban, el 78.7% indico contar con un solo turno y el resto dijo trabajar en los dos (matutino y vespertino), aunque entre los profesores urbanos se da con más frecuencia el tener dos turnos de trabajo (22.9%), los docentes rurales solo alcanzan un 7.8% con esta característica (Tabla 4.4).

TABLA 4.4 VARIABLES SOCIOLABORALES

Porcentajes del grupo encuestado según las variables del puesto de trabajo (Turnos)		
		% DEL TOTAL DE PROFESORES n= 658
Turno (s)	Un turno	78.7
	Dos turnos	21.3

El 80.1% de los profesores señaló realizar actividades relacionadas con su labor docente en su hogar, ocupando para ello entre 1 y 10 horas a la semana (83.5%).



TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Con respecto a las actividades de planeación, evaluación y elaboración de materiales (Tabla 4.5) se puede notar que las actividades que se realizan con porcentajes arriba del 94% son: exámenes diagnósticos, plan anual de trabajo, avance programático, revisión diaria de tareas y juegos didácticos grupales. La actividad que menos se realiza según indican los profesores son las presentaciones de power point (25.5%), aunque en varios casos revelaron que la falta de equipo de computo era la razón de la ausencia de este tipo de trabajo.

Otras actividades como ejercicios impresos, láminas informativas y juegos didácticos individuales alcanzan porcentajes arriba del 70%, mientras que la elaboración de exámenes y los inventarios de habilidades de los alumnos, se realizan en un 59.1%.

TABLA 4.5 VARIABLES SOCIOLABORALES
Porcentajes del grupo encuestado según las variables del puesto de trabajo (Actividades de la enseñanza)

		% DEL TOTAL DE PROFESORES n= 658
Actividades para la enseñanza	Exámenes diagnósticos	95.5
	Plan anual	96.1
	Avance programático	97.2
	Revisión de tareas	98.5
	Elaboración de exámenes	59.1
	Inventario de habilidades	59.1
	Juegos didácticos grupales	94.4
	Juegos didácticos individuales	71.2
	Laminas informativas	86.7
	Presentaciones power point	25.5
	Ejercicio impresos individuales	89.8

Por otro lado, los maestros revelaron en un 34.2% tener de menos de un año a 10 años de antigüedad como docentes,(rangos de 1 a 10 años y menos de

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

un año), un porcentaje mayor se nota en los que cumplen de 21 a 30 años, pues cuentan con un 43.3%. El grupo de profesores con una antigüedad de 11 a 20 años muestra el 19.2%; un porcentaje minoritario lo tienen los profesores con más de 31 años de trabajo docente (3.3%).

Una situación diferente se ve en la antigüedad en el centro actual de trabajo, pues el 81.7 % de los profesores indica tener menos de 10 años de permanencia en él, (rangos de 1 a 10 años y menos de un año), el grupo que le sigue con un 14.8% esta entre 11 y 20 años de antigüedad, el resto indica tener más de 21 años en su trabajo docente actual (Tabla 4.6).

El tipo de contratación predominante es el conocido como *base*, que se refiere a una estancia fija, con un 93.8 %, el resto de los maestros cuentan con interinatos o contratos temporales.

TABLA 4.6 VARIABLES SOCIOLABORALES

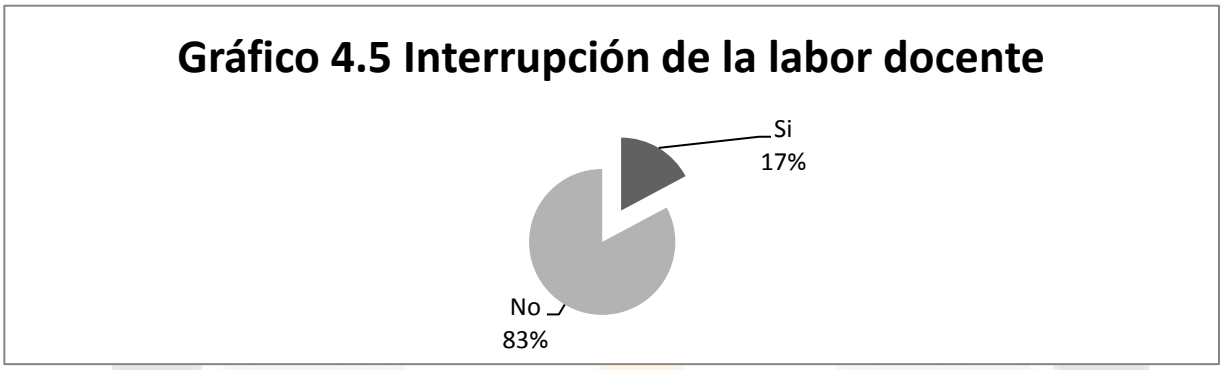
Porcentajes del grupo encuestado según las variables del puesto de trabajo (Docencia)

	Años	%
Antigüedad como docente (Años)	De 1 a 10	31.9
	De 11 a 20	19.2
	De 21 a 30	43.3
	De 31 a 41	3.3
	Menos de un año	2.3
Antigüedad en la institución actual de trabajo (Años)	De 1 a 10	66.0
	De 11 a 20	14.8
	De 21 a 30	3.5
	Menos de un año	15.7
Tipo de contrato	Base	93.8
	Contrato	3.9
	Interinato	2.3

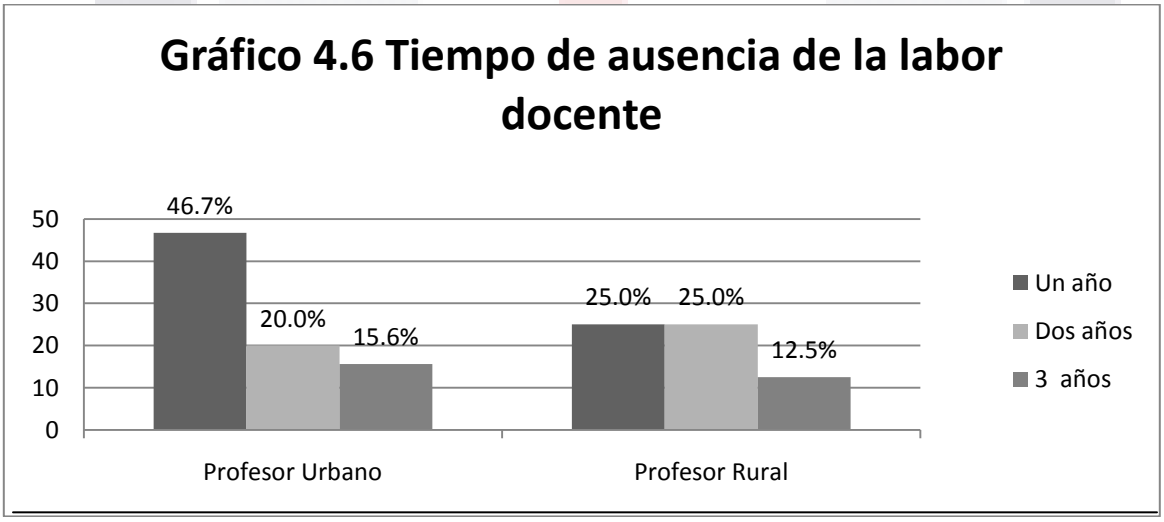
TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El 82.8% dijo nunca haber interrumpido su labor docente (Gráfico 4.5). Del grupo que dijo que si (17.2%), las razones fueron de tipo económico en un 31.5% y variadas en un 36% (falta de plaza, búsqueda de trabajo, entre otros). El resto del porcentaje se dividió en razones familiares (11.2%), médicas (15.7%) y académicas (5.6%).



El tiempo de la ausencia en la labor docente tuvo un intervalo de entre menos de un año hasta 11 años, sobresaliendo un año con 43.4%, siguiendo dos años con 20.8% y 3 años con 15.1%, los menos fueron seis, siete y once años con 1.9% cada uno.



TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Como se observa en el gráfico 4.6, los profesores del medio urbano muestran un mayor porcentaje en la ausencia de su labor docente por un año con un 46.7%, mientras que sólo el 25% de los maestros rurales se han ausentado por este mismo periodo de tiempo. La razón más mencionada es como se dijo ya, la necesidad de buscar una plaza en el mismo lugar donde viven, pues algunos son ubicados en municipios diferentes a su residencia.

Variables de desempeño de roles

En relación a carrera magisterial, el 67.1% de los docentes índico estar participando en ella; en cuanto a los estratos el 68.3% de los profesores urbanos participan en el programa, mientras que sólo el 57.4% de los rurales lo hacen (Tabla 4.7).

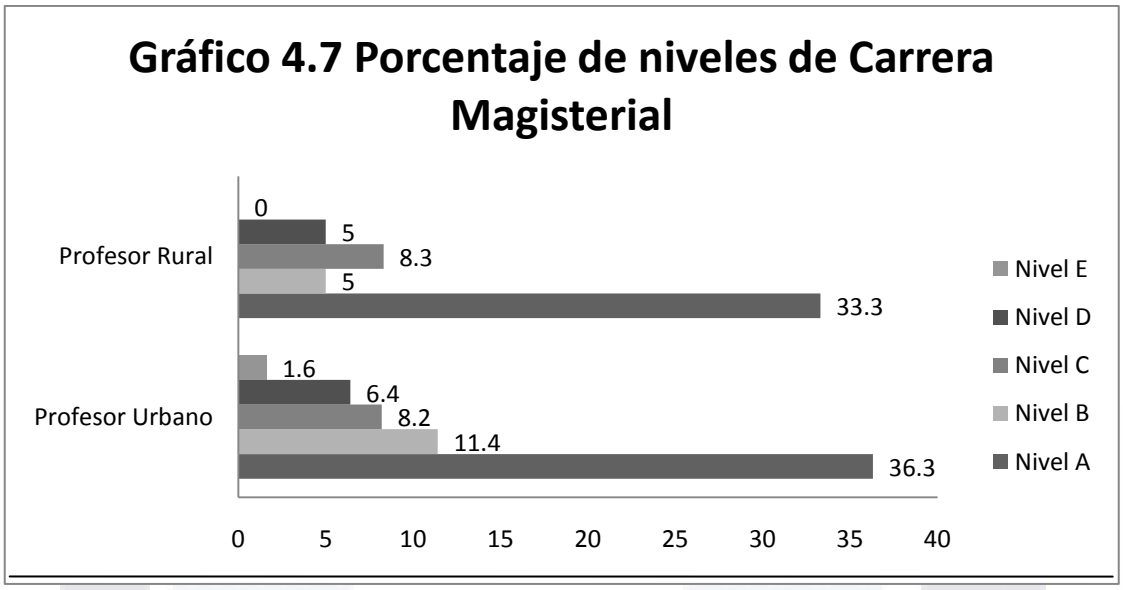
TABLA 4.7 VARIABLES SOCIOLABORALES
Porcentajes del grupo encuestado según las variables de desempeño de roles

		% DEL TOTAL DE PROFESORES n= 658
Carrera magisterial	Si	67.1
	No	32.9
Otra actividad remunerada	Si	17.6
	No	82.4

El 36% de los docentes se encuentra en la categoría A, mientras que las demás categorías se encuentran menos concurridas, siendo el nivel E el que cuenta con un menor porcentaje de profesores (1.6%), en este último grado de carrera magisterial al que se puede aspirar, sólo se encuentran profesores urbanos como podemos observar en el gráfico 4.7.

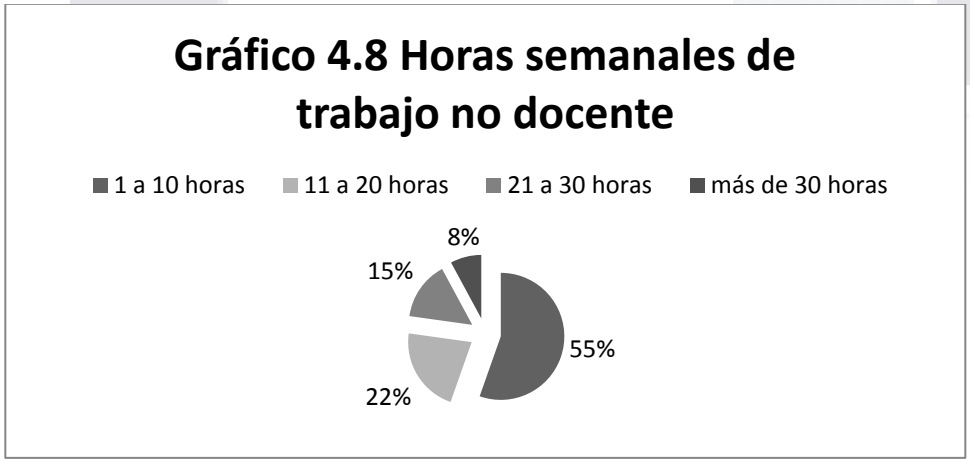
TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS



El 17.6% de los docentes revelo practicar una actividad remunerada diferente a la docencia propia de la escuela primaria (Tabla 4.7); de las cuales el 34% dijo realizar actividades comerciales, el 30.1% actividades educativas fuera de la primaria, el 22.3% actividades variadas, el resto se dedica a actividades artísticas (9.7%) y de transporte (3.9%).

Para estas actividades, las horas usadas semanalmente en un rango de uno a diez tienen un porcentaje de 55.4%, en el uso de 11 a 20 horas se tuvo un 21.8%, en menor proporción el rango de 21 a 30 horas es del 14.9% y de más de 30 horas es de 7.9%.



TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Variables acerca del alumnado

Sobre el grado que imparten los profesores en sus centros escolares no tuvo diferencias relevantes, ya que los porcentajes sobre esto fueron muy semejantes (Tabla 4.8).

La cantidad de alumnos por grupo atendido encontró su mayor porcentaje en el rango de 31 a 40 alumnos con un 57.0 %, mientras que los menores con 2.6% y 0.2% fueron para los rangos extremos, es decir, los que iban de 10 a 20 y de 51 a 60 respectivamente.

TABLA 4.8 VARIABLES SOCIOLABORALES
Porcentajes del grupo encuestado según las variables acerca del alumnado

		% DEL TOTAL DE PROFESORES n= 658
Grado que se imparte	1°	19.4
	2°	14.5
	3°	18.4
	4°	16.0
	5°	16.3
	6°	15.5
No. de alumnos que se atiende	De 10 a 20	2.6
	De 21 a 30	29.4
	De 31 a 40	57.0
	De 41 a 50	10.9
	De 51 a 60	0.2

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

1.3 Variables del entorno laboral

Para estas secciones referentes a las seis áreas de la vida laboral y los procesos de dirección, se utilizó la fórmula empleada por Leiter (2002), donde según las cinco posibilidades de respuesta que van de “fuertemente en desacuerdo” (1) hasta “fuertemente de acuerdo”(5), se reagrupan en 4 categorías:

(1) 1 a 1.99 “fuertemente en desacuerdo y desacuerdo”,

(2) 2 a 2.99 “desacuerdo a indeciso”,

(3) 3 a 3.99 “indeciso a acuerdo” y

(4) 4 y 5 “acuerdo a fuertemente de acuerdo”.

Seis áreas de la vida laboral

La carga de trabajo se considera adecuada cuando la expectativa que tiene el profesor de ella es consistente con la cantidad de tiempo y esfuerzo utilizada en las labores diarias en este caso, el 52.5% de los profesores esta en la categoría de “indeciso a acuerdo”, el 15.1% se ubica en la categoría de “acuerdo a fuertemente de acuerdo”, quedando así conformado un grupo de 67.6% de los docentes que considera adecuada su carga de trabajo, mientras que el 32.4% considera lo contrario.

El *control sobre el trabajo*, según Ramírez y Padilla (2008), revela una estabilidad entre las oportunidades que ofrece la organización para ejercer la autonomía y las aspiraciones del profesor. En este sentido los docentes de este estudio parece que perciben tener el control sobre su trabajo, ya que el 83.8 % se encuentra en las categorías tres y cuatro, que van de indeciso a fuertemente de acuerdo (Tabla 4.9), mientras que el 16.2% no esta de acuerdo, lo cual indicaría una percepción de falta de autonomía o un número de responsabilidades mayor al que se puede afrontar por parte del profesor.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TABLA 4.9 VARIABLES DEL ENTORNO LABORAL

Porcentajes del grupo encuestado según la percepción de las seis áreas de la vida laboral

% Del total de profesores n=658

	Fuertemente en desacuerdo y desacuerdo (1)	Desacuerdo a indeciso (2)	Indeciso a acuerdo (3)	Acuerdo a fuertemente acuerdo (4)
Carga de trabajo	6.2	26.2	52.5	15.1
Control sobre el trabajo	1.5	14.7	44.4	39.4
Recompensas	4.3	22.2	34.6	38.9
Sentido de comunidad	5.9	19.6	34.3	40.1
Imparcialidad en el trato (Equidad)	2.8	19.0	59.0	19.2
Valores	0.6	7.4	64.3	27.7

En cuanto a *las recompensas*, la tendencia predominante (73.5%) indica estar totalmente de acuerdo con las retribuciones que su trabajo le da al profesor, mientras que el 26.5% cree que no son suficientes.

Un desajuste en *el sentido de comunidad*, muestra que las personas se sienten aisladas o en conflicto con sus congéneres; cuando hay apoyo por parte del grupo, se están cumpliendo las expectativas del individuo. En este caso, el 74.4% considera un adecuado sentido de comunidad, mientras que el 25.5% no lo cree así.

La *equidad* en la organización supone un trato igual hacia todos los integrantes del grupo, lo cual muestra respeto y sentido de justicia en la organización. La tendencia entre los miembros de este estudio, es la consideración de que existe este sentido de imparcialidad, esto lo señala el 78.2% de quienes están en las categorías tres y cuatro.

El 64.3% de los profesores indicaron estar en la categoría tres que va de “indeciso a acuerdo” en relación a la identificación de sus propios *valores* con los de la institución, el 27.7% dijo estar totalmente de acuerdo; el 8% restante no se encuentra identificada con los valores de la organización.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

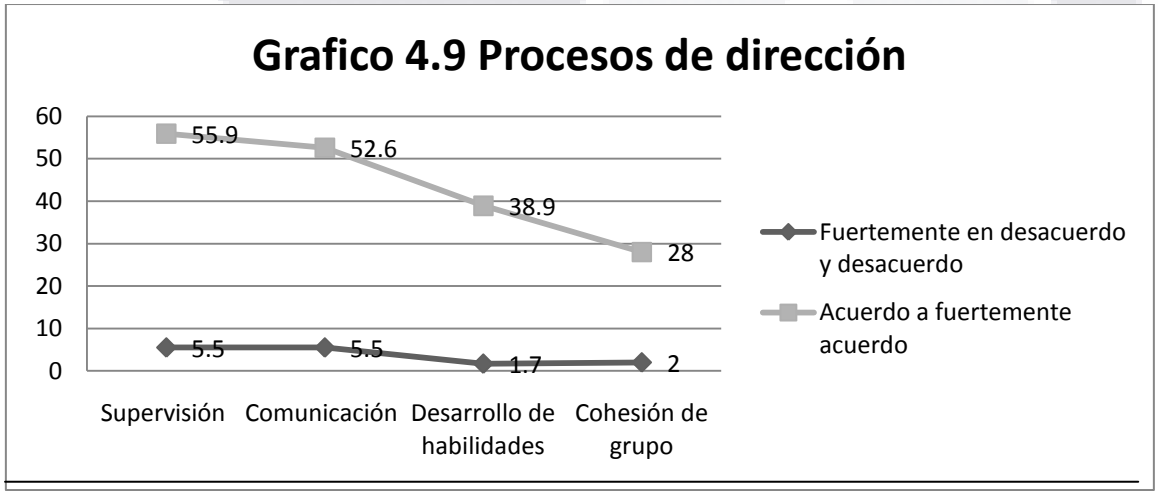
Los procesos de dirección

En este caso la supervisión y la comunicación tuvieron una propensión de respuesta hacia el acuerdo y el fuertemente de acuerdo, con más del 50% acumulado en estas categorías, la primera registro un promedio de respuesta del 55.9% y la segunda 52.6%. Mientras que el desarrollo de habilidades y la cohesión de grupo mostraron su mayor porcentaje de respuesta en la categoría de "indeciso a acuerdo (Tabla 4.10)

TABLA 4.10 VARIABLES DEL ENTORNO LABORAL
Porcentajes del grupo encuestado según la percepción de los procesos de dirección
Del total de profesores n=658

	Fuertemente en desacuerdo y desacuerdo (1)	Desacuerdo a indeciso (2)	Indeciso a acuerdo (3)	Acuerdo a fuertemente acuerdo (4)
Supervisión	5.5	10.3	28.3	55.9
Comunicación	5.5	11.6	30.4	52.6
Desarrollo de habilidades	1.7	12.9	46.5	38.9
Cohesión de grupo	2.0	16.6	53.5	28.0

En el gráfico 4.9 se puede apreciar, que la tendencia de los profesores hacia el acuerdo, se ubica en la supervisión y la comunicación; mientras que la tendencia al desacuerdo esta centrada en el desarrollo de habilidades y la cohesión de grupo.



TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Percepción del cambio

La percepción del cambio a pesar de ser parte de los procesos de dirección se trabajo en una sección aparte por la característica que presentaba al realizar cuestionamientos precisos sobre la variabilidad de algunos aspectos en el último año de trabajo docente en la institución.

Así en esta sección del cuestionario se midió la respuesta de los profesores conforme a la percepción de mejoría o no de los cambios ocurridos en el último año en la escuela actual de trabajo, en referencia a la seguridad, calidad de la enseñanza, cooperación entre los miembros de la organización, el trabajo en equipo, la comunicación, la toma de decisiones y el animo de los sujetos.

Como se puede ver en la tabla 4.11, los resultados al sentimiento de que las cosas están “mucho peor”, es decir que los cambios no han sido para bien, son similares y van de entre un 1.1% y un 2.9% de la muestra total de los profesores. Estos porcentajes se dan en la calidad de la enseñanza (1.1%) y los más altos en comunicación y animo se los sujetos, ambos con 2.9%. La toma de decisiones parece acercarse a los puntajes altos pues tiene un puntaje tendiente al más alto con un 2.6%.

TABLA 4.11 VARIABLES DEL ENTORNO LABORAL

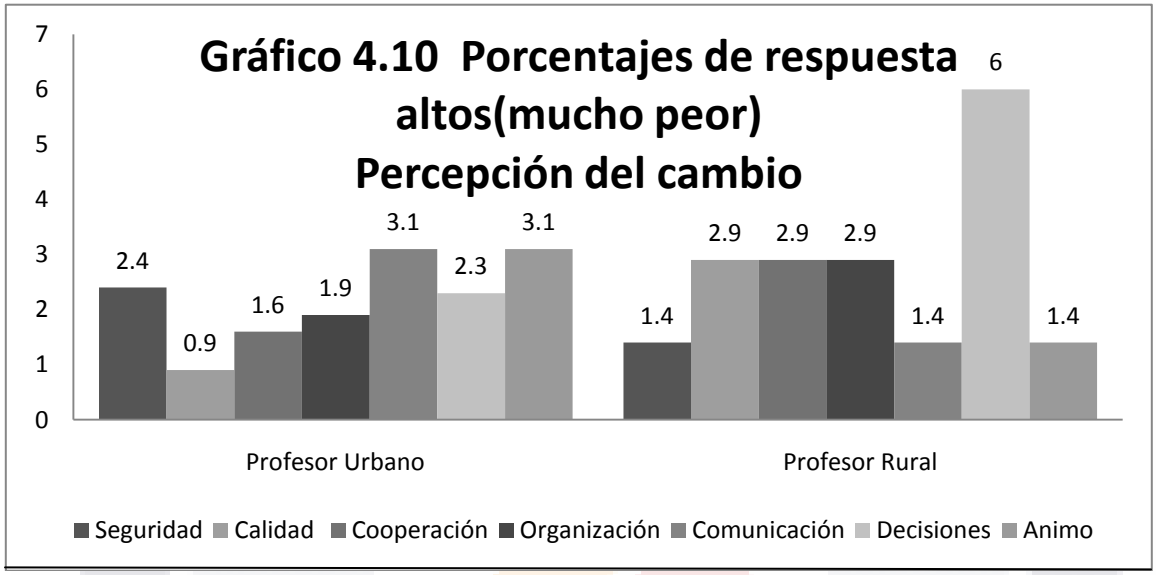
Porcentajes del grupo encuestado según la percepción del cambio

Porcentajes de los profesores que indican “mucho peor” en cuanto a los cambios en su institución.		% DEL TOTAL DE PROFESORES n= 658
Cambios ocurridos en el último año	Seguridad	2.3
	Calidad en la enseñanza	1.1
	Cooperación	1.7
	Organización (trabajo en equipo)	2.0
	Comunicación	2.9
	Toma de decisiones	2.6
	Animo de los sujetos	2.9

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La gráfica 4.10, nos muestra la diferencia de percepción de los cambios negativos entre los profesores urbanos y rurales, por ejemplo .en cuestión de seguridad los docentes urbanos consideran que ha empeorado (2.4%) mientras que los rurales muestra menor percepción de ello (1.4%).



Sin embargo, en cuestión de toma de decisiones los profesores rurales tienen una percepción de estar empeorando (6%), mientras que los urbanos mantienen una percepción menor en este sentido (2.3%). Esto estaría mostrando la diferencia general de lo percibido en ambos estratos.

En el siguiente apartado se exponen los resultados generales de los índices de cada escala y el índice general del síndrome en la muestra de .profesores de educación primaria del municipio de Aguascalientes

1.4 El Desgaste Profesional y subescalas

En el capitulo metodológico se indicaron los criterios para considerar los niveles altos de Burnout. Con base en esto, puede observarse en la tabla 4.12 los porcentajes generales de Desgaste profesional y las subescalas de éste (Desgaste psíquico, indolencia, ilusión por el trabajo), así como de la combinación del índice general y de la dimensión culpa, en la muestra de docentes del municipio de Aguascalientes.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Los índices para cada dimensión se obtuvieron promediando la puntuación de las respuestas de cada sujeto en cada uno de los reactivos pertenecientes a la misma y siguiendo el procedimiento de puntos de referencia de la escala de frecuencia de Shirom (1989), mencionado en el capítulo de metodología.

En general, dichos índices manifiestan promedios bajos en esta muestra de profesores (tabla 4.12), con excepción de la dimensión de desgaste psíquico donde el 30.1% equivalente a 198 de los sujetos participantes, muestran un nivel alto; si se tiene en cuenta la naturaleza de la profesión docente, esto va de acuerdo con el planteamiento que hace Gil Monte (2003) al decir que esta es una dimensión de contenido emocional y que el tener niveles altos en ella, no permite al individuo dar más en el ámbito emocional y afectivo.

La proporción de Desgaste profesional es del 2.6%, cifra que equivale a 17 profesores que ya sufren de los estragos del síndrome. Además, se puede observar que existen 1.1% de casos críticos ya que puntean muy alto tanto en Burnout como en la escala de culpa.

TABLA 4.12 Porcentaje de profesores que presentan Desgaste profesional y por subescalas

N= 658

	n	Niveles altos (%) ≥2	n	Niveles bajos (%) <2
Desgaste Profesional	17	2.6	641	97.4
Desgaste psíquico	198	30.1	460	69.9
Indolencia	16	2.4	642	97.6
Ilusión por el trabajo	14	2.1	644	97.9
Culpa	55	8.4	603	91.6
SQT y culpa	7	1.1	651	98.9

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La tabla 4.13 presenta los porcentajes de Desgaste profesional y las subescalas, de cada estrato de la muestra (urbano y rural).

La modalidad urbana presenta un mayor número de profesores que presentan Burnout, y a nivel proporción entre ambos estratos se puede ver que es casi el doble la prevalencia que existe en el medio urbano (2.7%) contra la existente en el ámbito rural (1.4%).

Sin embargo, en cuanto a los niveles altos de la subescala desgaste psíquico, la cual es tomada como puerta de entrada para el Desgaste Profesional, se ve una diferencia de 3.3% entre ambas modalidades, siendo más alta la prevalencia en el medio urbano con 30.4%.

Las subescalas indolencia e ilusión por el trabajo, así como la combinación de Desgaste profesional con culpa, muestran mayores porcentajes en el ámbito rural, aunque la brecha no es excesiva.

La dimensión culpa presenta un mayor porcentaje en los profesores rurales (11.4%), mientras que en los docentes urbanos se presenta en un 8%.

Tabla 4.13. Porcentaje de profesores por modalidad que presentan Desgaste Profesional y por subescalas

	Urbano n=588		Rural n=70	
	n	Niveles altos(%) ≥2	n	Niveles altos (%) ≥2
Desgaste profesional	16	2.7	1	1.4
Desgaste psíquico	179	30.4	19	27.1
Indolencia	14	2.4	2	2.9
Ilusión por el trabajo	12	2.0	2	2.9
Culpa	47	8.0	8	11.4
SQT y Culpa	6	1.0	1	1.4

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En el siguiente apartado se podrán observar las relación entre diversas variables del ambiente sociolaboral y sociodemográfico con la presencia del síndrome Burnout.

2. Análisis de la relación del Desgaste Profesional y otras variables.

En esta sección se presentan los resultados del análisis bivariado realizado para determinar las posibles relaciones entre los niveles altos de desgaste profesional y sus subescalas con las variables ya mencionadas en el apartado anterior.

2.1 Desgaste profesional y variables sociodemográficas

Variables propias del profesor

Con respecto a la variable edad y su relación con el Desgaste profesional (SQT) y sus subescalas (Tabla 4.14), se puede observar que la mayor proporción de profesores que presentan niveles altos de SQT son los que se encuentran en el rango de edad de 30 a 39 años, que según Torres (2005) estarían entre el período de la consolidación y la plenitud docente, mientras que los de 29 años o menos que son los docentes en el periodo de la novatez y abandono de ésta, son los que parece no presentan el síndrome pues su porcentaje fue cero.

La subescala que muestra mayores porcentajes es Desgaste psíquico, además de ser la única que resulta con una relación significativa ($p = 0.00$) en relación a la edad, en este caso el porcentaje mayor se encuentra en el rango de 40 a 49 años, que nos habla del momento de la dispersión docente y el menor en el de 29 años o menos, la novatez.

En las otras subescalas la tendencia de concentración de los porcentajes más altos están en los rangos de 30 a 39 y 40 a 49 años, siendo un caso diferente en culpa, donde el porcentaje mayor se encuentra en el rango de 50 años o más, periodo de la salida de la profesión.

Con respecto al sexo, se encontró una relación significativa con el desgaste psíquico ($p= 0.03$), el grupo de las mujeres presenta el porcentaje mayor (32.4%) en esta subescala, de igual forma que en SQT (2.5%) y culpa (8.3%). Mientras

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

que en cuestión de indolencia (2.8%) e ilusión por el trabajo (3.9%), son los hombres quienes presentan mayores porcentajes.

Tabla 4.14. Porcentajes de profesores con niveles altos de SQT (≥2) y en cada subescala en relación con variables sociodemográficas

					Variables propias del profesor	
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.6	2.3	2.1	8.4
Distribución por edad (n=608)						
Chi^2		0.11	0.00*	0.78	0.12	0.75*
29 años o menos	140	0.0	18.6	1.4	0.0	9.3
De 30 a 39 años	127	3.9	31.5	3.1	3.1	7.1
De 40 a 49 años	279	3.6	36.6	2.5	2.2	7.9
Más de 50 años	62	1.6	29.0	1.6	4.8	11.3
Distribución por sexo(n=652)						
Chi^2		0.81	0.03*	0.61	0.03	0.83*
Masculino	180	2.2	23.9	2.8	3.9	7.8
Femenino	472	2.5	32.4	2.1	1.3	8.3

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

El Desgaste profesional, en cuanto a el estado civil de la muestra (Tabla 4.15), parece acumularse en el grupo de los casados o que dijeron vivir en unión libre (2.7%), mientras que quienes son divorciados (0.0%) o solteros (1.8%) presentan los porcentajes menores de presencia de niveles altos de este síndrome. La tendencia en la subescala de Desgaste psíquico es alta para la

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

muestra, sin embargo es de llamar la atención el grupo de los viudos, que muestra un 50% en esta dimensión casi el doble de los solteros que presentan el 25.3%.

En cuanto la indolencia, es el grupo de los que tienen pareja (casados, unión libre) quienes presentan un mayor porcentaje (2.8%). La ilusión por el trabajo y la culpa, ambos con un 12.5%, esta encabezado por los viudos, los demás grupos están por encima del 7%, como se puede ver en la tabla 4.15.Es importante hacer hincapié que al menos en esta investigación, el sexo no tiene una relación significativa con el desarrollo del Desgaste profesional, ni con ninguna de sus dimensiones.

Tabla 4.15. Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables sociodemográficas

						Variables propias del profesor
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.1	2.4	2.1	8.4
			Distribución por estado civil (n=646)			
Chi^2		0.80	0.25	0.82	0.08	0.89
Soltero	170	1.8	25.3	1.8	1.8	9.4
Casado, Unión libre	358	2.7	32.1	2.8	1.4	8.1
Divorciado	110	0.0	30.0	1.8	3.6	7.3
Viudo	8	2.6	50.0	0.0	12.5	12.5

Por otro lado la cantidad de dependientes económicos muestra que el grupo que presenta un porcentaje mayor de Desgaste profesional es el rango de 3 a 4 dependientes económicos con 4.8%. (Tabla 4.16).

Mientras que en la dimensión de desgaste psíquico y culpa, el grupo con 5 o más es el más alto con 34.9% y 9.6% respectivamente. Las subescalas indolencia e ilusión por el trabajo son los grupos de 3 o 4 dependientes quienes

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

muestran un mayor porcentaje, ambos con 3.5%. Estas tendencias tampoco al igual que en sexo, muestran relación significativa con el síndrome Burnout.

Tabla 4.16. Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables sociodemográficas

					Variables propias del profesor	
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.6	2.3	2.1	8.4
Distribución por dependientes económicos (n=619)						
Chi^2		0.03	0.45*	0.47	0.18	0.69
Cero dependientes	48	4.2	25.0	2.1	2.1	4.2
1 o 2 dependientes	257	0.8	28.4	1.6	0.8	8.2
3 o 4 dependientes	231	4.8	32.9	3.5	3.5	9.1
5 o más dependientes	83	1.2	34.9	1.2	1.2	9.6

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

Variables de formación

El grupo que se presenta más numeroso en relación al último grado de estudios es el de licenciatura, este presenta el menor porcentaje en Burnout (1.5%), mientras que el más alto es el conglomerado de Normal básica con 4.1 %.

En cuestión de las dimensiones, la que continua presentando mayores porcentajes es la de Desgaste psíquico, en donde la normal básica presenta el mayor con 34.5%, hecho que se repite en indolencia (4.1%), en ambos casos presentan porcentajes muy por encima de los generales para la muestra.

El hecho anterior se repite con ilusión por el trabajo (3.4%) y culpa (10.3%), mostrando uno y dos puntos porcentuales por encima de lo obtenido para la muestra del estudio

Sin embargo en ninguno de los casos se presenta una relación significativa entre el último grado obtenido por los profesores y el desarrollo de Burnout o la presencia de valores altos en alguna de sus dimensiones (Tabla 4.17).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Tabla 4.17. Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables sociodemográficas

					Variables de formación	
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
Distribución por ultimo grado de estudios (n=653)						
Chi^2		0.30	0.53*	0.50	0.52	0.62*
Normal básica	145	4.1	34.5	4.1	3.4	10.3
Normal superior y especialidad	78	3.8	29.5	2.6	1.3	7.7
Licenciatura	336	1.5	28.0	1.8	1.5	8.3
Posgrado	91	3.3	31.9	2.2	2.2	5.5

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

Variables relacionadas con la ubicación del centro escolar

Uno de los objetivos de este estudio es determinar en que medio escolar se encuentra un mayor desgaste profesional, de esta manera puede verse en la tabla 4.18 que en el medio urbano se presenta un 2.7% de presencia de niveles altos del Burnout, mientras que en el medio rural solo el 1.4%.

En las dimensiones del síndrome encontramos que el Desgate psíquico es mayor en el medio urbano (30.4%) al igual que en culpa (11.4%); mientras que los porcentajes altos de indolencia e ilusión por el trabajo, ambos de 2.9%, se encuentran en medio rural. Sin embargo no hay una relación significativa entre el medio y la aparición del síndrome de Desgaste profesional en lo docentes.

Es probable que la razón de una prevalencia mayor de Burnout en el medio urbano se relacione con las características propias del medio, que por si mismas son estresores, sobre las particularidades de la institución educativa pero, que sin embargo, se ven afectadas por su entorno. Así la vida rápida de la ciudad, las dificultades de transporte, el estrés del trafico vehicular, la poca o nula convivencia social con la comunidad escolar, el exceso de trabajo y la falta de valoración social, podrían ser algunos de los motivos de estos resultados.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Para determinar que variables hacen la diferencia entre ambos medios, deberá pensarse en un estudio de corte cualitativo que permita un acercamiento más profundo a la realidad y que aporte datos que en suma con los presentados permita una explicación más amplia y de bases para la prevención del síndrome de Desgaste Profesional.

Tabla 4.18. Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables sociodemográficas

		Variables relacionadas con la ubicación del centro escolar				
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
		Distribución por modalidad (n=658)				
Chi^2		0.51	0.56*	0.80	0.65	0.32*
Urbano	588	2.7	30.4	2.4	2.0	8.0
Rural	70	1.4	27.1	2.9	2.9	11.4

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

2.2 Desgaste profesional y variables Sociolaborales

Variables del puesto de trabajo

En relación a la variable del número de turnos que se trabaja, los porcentajes más altos se encuentran en el grupo de quienes trabajan dos jornadas, obteniendo en Desgaste profesional un 4.5% que casi triplica al grupo de un turno que solo presentan un 1.8%.

En la dimensión de Desgaste psíquico la diferencia no esta tan marcada pues solo hay una brecha de 2.7%, como se puede ver en la tabla 4.19. Una diferencia clara es en cuanto a la culpa pues quien trabaja un turno presenta un porcentaje de nivel alto en esta dimensión de 8.6%, mientras que quien labora dos turnos presenta casi la mitad, 4.5%.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Contribuyendo a la diferencia entre los medios estudiados (urbano y rural), se tiene el resultado de el número de turnos trabajados por los docentes, se debe decir, que el *doble turno* es una característica del medio urbano, pues la cantidad de alumnos de las ciudades es considerablemente mayor que en el campo lo que se traduce en la necesidad de más escuelas y da la posibilidad a los profesores de aumentar sus ingresos al laborar en ambos periodos laborales, hecho que genera una nueva problemática, pues lo profesores necesitan trasladarse de una escuela a otra en un corto tiempo, durante el cual además deben atender compromisos familiares, de alimentación u otros.

De igual forma, los momentos dedicados para la planeación y evaluación, se ven limitados, por lo cual es posible que se vean en la necesidad de realizar estas actividades durante la jornada escolar o en su hogar.

Tabla 4.19. Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables Sociolaborales

					Variables del puesto de trabajo	
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
Distribución turno (n=623)						
Chi^2		0.07	0.55*	0.99	0.75	0.11*
Un turno	490	1.8	30.4	2.2	1.8	8.6
Dos turnos	133	4.5	33.1	2.3	2.3	4.5

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

Así en el caso de quien realiza actividades docentes en el hogar (Tabla 4.20), los mayores porcentajes se acumulan en el índice general de Desgaste profesional (3.0%) y en las dimensiones de desgaste psíquico (32.0) y culpa (8.9%). Mientras que indolencia (4.8%) e ilusión por el trabajo (3.2%) tiene sus mayores porcentajes en el grupo que dice no efectuar dichas actividades.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Tabla 4.20. Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables Sociolaborales

					Variables del puesto de trabajo	
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.1	2.4	2.1	8.4
Distribución por actividades docentes en el hogar(n=632)						
Chi^2		0.39	0.27*	0.75	0.41	0.52*
Si	506	3.0	32.0	2.0	2.0	8.9
No	126	1.6	27.0	4.8	3.2	7.1

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

En cuestión de la antigüedad como docente los porcentajes menores se localizan en los extremos de la tabla, es decir de quienes tienen menos de un año y de quien tiene más de 31 años como profesores, quizá esto sea consecuencia en el caso de los docentes noveles a la percepción de que su labor merece el reconocimiento social pues dan todo de sí mismos en el aula, mientras que los profesores con mayor experiencia pueden considerar que han dado todo lo posible a la institución y su atención esta centrada en el siguiente paso de su vida: la jubilación.

Mientras que el rango de 21 a 30 años (Tabla 4.21), muestra los porcentajes mayores tanto en Burnout (4.0%) como en desgaste psíquico (36.3%). Es en esta etapa que en relación con la edad cronológica ubica al profesor en la llamada *dispersión docente,* el maestro ya consolidado busca nuevos retos que en esta profesión se dan al avanzar hacia puestos administrativos, a pesar de sentirse sumamente capaz como docente, se presenta un desencanto profesional.

A diferencia de la variable anterior la antigüedad en la escuela actual de trabajo, muestra que el 4.3% de quien esta en el rango de 11 a 20 años presenta niveles altos de Burnout, quien tiene menos de un año presenta 34.3% en la dimensión de Desgaste psíquico y la culpa tiene a los de 1 a 10 años y 21 a 30 años con el porcentaje más alto (9.1%).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Tabla 4.21. Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables Sociolaborales

					Variables del puesto de trabajo	
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
Distribución por antigüedad como docente (n=642)						
Chi^2		0.44	0.06	0.41	0.82	0.42
De 1 a 10 años	205	2.0	24.9	1.0	1.5	9.3
De 11 a 20 años	123	1.6	29.3	3.3	2.4	7.3
De 21 a 30 años	278	4.0	36.3	3.2	2.5	9.0
De 31 a 40 años	21	0	23.8	0	0	0
Menos de un año	15	0	20.0	0	0	0
Distribución por antigüedad en la institución actual (n=630)						
Chi^2		0.55	0.75*	0.83	0.79	0.62
De 1 a 10 años	416	2.2	29.8	2.2	2.2	9.1
De 11 a 20 años	93	4.3	33.3	3.2	2.2	8.6
De 21 a 30 años	22	0.0	27.3	4.5	0.0	9.1
Menos de un año	99	3.0	34.3	2.0	1.0	5.1

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

En lo relativo al tipo de contratación, el índice más alto de Desgaste profesional (Tabla 4.22), lo presentan los profesores que tienen base como tipo de contrato, mientras que los demás no lo muestran. En cuanto a la dimensión de Desgaste psíquico el grupo que revela una proporción menor de niveles altos es quien cuenta con interinato (13.3%). La indolencia esta centrada con un 4% en quien cuenta con contrato y finalmente la culpa esta presente mayoritariamente en quien tiene base (8.6%).

Esta situación puede modificarse, ya que cada día aumentan los profesores empleados por contratos con límites de tiempo especifico, tendencia que va a la alta en el medio educativo.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Tabla 4.22. Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables Sociolaborales

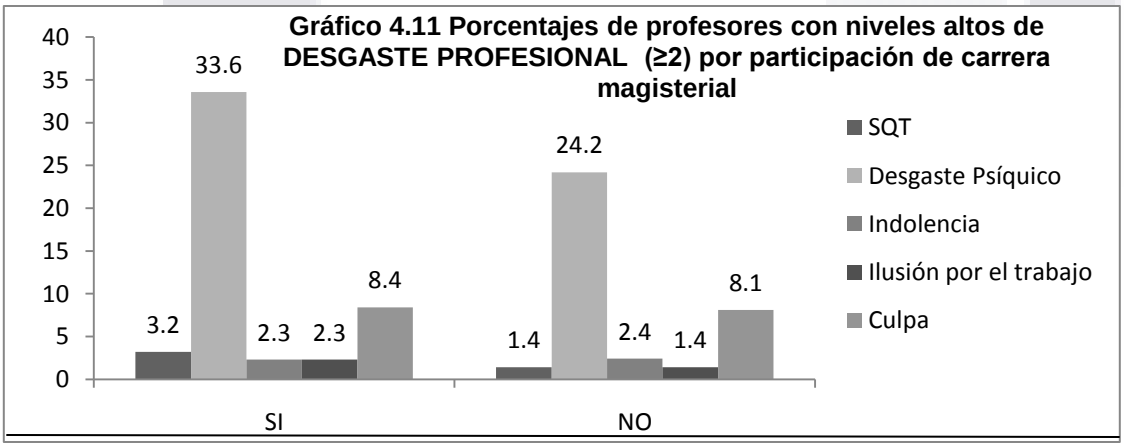
					Variables del puesto de trabajo	
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
Distribución por tipo de contrato (n=642)						
Chi^2		0.56	0.34	0.69	0.64	0.29
Base	602	2.8	30.9	2.2	2.2	8.6
Contrato	25	0.0	32.0	4.0	0	0
Interinato	15	0.0	13.3	0.0	0	6.7

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

Variables de desempeño de roles

Como se puede observar en la gráfica 4.11, el nivel de Desgaste Profesional en los profesores que participan en carrera magisterial es mayor (3.2%), que a los que no están en ella (1.4%).Es notorio la diferencia en los porcentajes de la culpa, pues en el grupo de quien participa cuenta con un 8.4% mientras que el grupo de no participación no presenta ningún porcentaje.

Por otro lado el Desgaste psíquico es mayor (33.6%) en quien si participa en dicho programa, la indolencia presenta niveles muy similares en ambas respuestas y la ilusión por el trabajo esta arriba por un punto porcentual en el grupo de respuesta afirmativa.



TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En la tabla 4.23, puede observarse que el grupo de la categoría D, presenta un 5.7% de Burnout; el Desgaste psíquico muestra su mayor porcentaje en la categoría B, la categoría E muestra un porcentaje en indolencia y culpa de 12.5% en ambas dimensiones.

Esta predisposición puede deberse a que al ser los profesores que participan en este programa y en las categorías más altas, quienes reciben mayores cargas de estresores pues además de sus actividades normales deben agregar la preparación de exámenes y la asistencia a cursos, así como, mantener en un buen nivel académico a sus alumnos, por otro lado y en relación a la culpa estos docentes reciben una compensación económica que puede generarles sentimientos de no merecer la misma al tener fallos en su desempeño y no lograr lo avances significativos en su trabajo diario con sus alumnos.

Tabla 4.23. Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables Sociolaborales

				Variables de desempeño de roles		
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
Distribución por categoría de carrera magisterial (n=558)						
Chi^2		0.35	0.16	0.12	0.12	0.16
A	201	2.0	30.8	2.5	1.5	7.0
B	60	0.0	40.0	0.0	0.0	3.3
C	46	4.3	37.0	0.0	6.5	17.4
D	35	5.7	34.3	5.7	0.0	8.6
E	8	0.0	25.0	12.5	0.0	12.5
Distribución por otras actividades remuneradas(n=619)						
Chi^2		0.19	0.21	0.43	0.70	0.70
SI	109	4.6	25.7	3.7	2.8	7.3
NO	510	2.4	31.8	2.4	2.2	8.4

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En la tabla anterior, puede verse que quien labora en otra actividad que también representa remuneración económica, presenta el porcentaje más alto de Desgaste profesional y las dimensiones de indolencia e ilusión por el trabajo al grupo de los que si realizan estas actividades; mientras que quienes no las realizan presentan sus más altos puntajes en Desgaste psíquico y culpa.

Variables acerca del alumnado atendido

Los resultados del cruce de la variable "grado impartido" muestra que el Desgaste profesional se presenta de forma mayoritaria en quienes atienden el 5° de primaria, pues presenta un 5.9%. El Desgaste psíquico muestra su mayor porcentaje en el grupo de 2° con un 35.6%.

Tabla 4.24 Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables Sociolaborales

					Variables acerca del alumnado	
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
Distribución por grado que imparte (n=620)						
Chi^2		0.10	0.67	0.70	0.28	0.93
1°	120	0.8	29.2	2.5	0.0	7.5
2°	90	3.3	35.6	1.1	3.3	6.7
3°	114	0.9	34.2	2.6	0.9	7.9
4°	99	1.0	30.3	1.0	3.0	9.0
5°	101	5.9	26.7	2.0	4.0	9.9
6°	96	3.1	27.1	4.2	2.1	6.3

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

Los niveles altos de Burnout y sus dimensiones en relación al número de alumnos atendidos muestran los siguientes resultados: presenta mayores porcentajes en Desgaste profesional (4.4%) y Desgaste psíquico (33.8%) quienes atienden más de 41 niños. Quien trabaja con 21 a 40 niños presentan porcentajes

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

altos en indolencia e ilusión por el trabajo, mientras que los demás rangos muestran un cero porcentaje.

La culpa parece acumularse en el rango de 21 a 30 niños atendidos, con un porcentaje de 9.2% (Tabla 4.25) y presentarse más en quienes imparten clases en cuarto y quinto grado.

Estas variables no presentan relación significativa con la prevalencia del síndrome de Desgaste profesional.

Tabla 4.25 Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables Sociolaborales

					Variables acerca del alumnado	
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
Distribución por número de alumnos (n=626)						
Chi^2		0.71	0.38	0.68	0.70	0.95
De 10 a 20	16	0.0	31.3	0.0	0.0	6.3
De 21 a 30	184	1.6	26.6	2.7	2.2	9.2
De 31 a 40	357	2.8	31.7	2.5	2.5	7.6
De 41 a 50	68	4.4	33.8	0.0	0.0	8.8
De 51 a 60	1	0.0	100	0.0	0.0	0.0

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

2.3. Desgaste profesional y variables del entorno laboral

Estas variables hablan de la percepción que tienen los individuos, sobre el entorno laboral en el que están inmersos, a partir de los desajustes entre la labor docente y al persona, en este caso el profesor. Se muestra un acercamiento a la organización y estructura escolar y la visión que se tiene de ellas por parte de sus integrantes.

La primera parte esta integrada por las *seis áreas de la vida laboral,* que son aspectos básicos como concluyentes del Desgaste Profesional. En un segundo momento se habla de los *procesos de dirección*.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Seis áreas de la vida laboral

En la variable de *carga de trabajo* la mayoría de los profesores se concentran en la categoría de indeciso a acuerdo, sin embargo el porcentaje más alto de Desgaste profesional (10.0%) y todas sus dimensiones (Desgaste psíquico= 80%, indolencia=12.5%, ilusión por el trabajo=5.0% y culpa=20.0%) esta en el grupo que respondió la categoría de fuertemente en desacuerdo y desacuerdo (Tabla 4.26).

Tabla 4.26 Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

					Variables Seis áreas de la vida laboral	
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
Distribución por carga de trabajo (n=642)						
Chi^2		0.00	0.00	0.00	0.24	0.01
Fuertemente en desacuerdo y desacuerdo	40	10.0	80.0	12.5	5.0	20.0
Desacuerdo e indeciso	168	5.4	51.8	4.2	3.0	10.1
Indeciso a acuerdo	337	1.2	20.8	1.2	2.1	7.7
Acuerdo a fuertemente de acuerdo	97	0.0	3.1	0.0	0.0	4.1

En cuanto al *control sobre el trabajo* (Tabla 4.27), la categoría de fuertemente en desacuerdo y desacuerdo muestran los porcentajes más altos en Burnout (10.0%), Desgaste psíquico (60.0%) e ilusión por el trabajo (10.0%). La culpa presenta 19.6% en desacuerdo a indeciso, categoría que también presenta el porcentaje mas alto de indolencia (6.2%).

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Tabla 4.27 Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

		Variables Seis áreas de la vida laboral				
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
Distribución por control sobre le trabajo (n=658)						
Chi^2		0.12	0.00	0.51	0.19	0.00
Fuertemente en desacuerdo y desacuerdo	10	10.0	60.0	0.0	10.0	0.0
Desacuerdo e indeciso	97	5.2	39.2	6.2	3.1	19.6
Indeciso a acuerdo	292	1.7	33.6	2.4	2.4	8.2
Acuerdo a fuertemente de acuerdo	259	2.3	21.6	1.2	1.2	4.6

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

En cuestión de a la relación de los valores del profesor y los de la institución en que labora, se encontró que el nivel más alto de Desgaste profesional se encuentra ubicado en el grupo de 2 (Desacuerdo a indeciso), hecho que se repite para el desgaste psíquico y la indolencia.

La culpa y la ilusión por el trabajo tienen sus mas altas puntuaciones en el grupo que va de acuerdo a fuertemente de acuerdo.

Estos resultados muestran un conflicto entre los valores de la organización (la escuela) y los del individuo (el profesor), aun en los casos en que parecen converger, es posible entonces, que la complejidad del problema en la confusión de lo que es y se lo que debería ser.

En este caso cabría la pregunta ¿es qué la institución y el profesor traicionan sus valores en pro de situaciones más complejas de la vida laboral?

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Tabla 4.28 Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

		Variables Seis áreas de la vida laboral				
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
		Distribución por valores (n=649)				
Chi^2		0.88	0.32	0.20	0.98	0.62
Fuertemente en desacuerdo y desacuerdo	4	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0
Desacuerdo e indeciso	48	4.2	41.7	6.3	2.1	8.3
Indeciso a acuerdo	417	2.4	28.8	1.7	1.9	7.7
Acuerdo a fuertemente de acuerdo	180	2.8	30.6	3.3	2.2	8.9

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

En la tabla 4.29, se advierte que las *recompensas* (10.7%) y el *sentido de comunidad* (10.3%) tienen sus porcentajes más altos de Desgaste Profesional en la categoría de fuertemente en desacuerdo y desacuerdo, mientras que la *equidad* mantiene su más alta proporción en la categoría de indeciso a acuerdo (4.9).

Las recompensas *(57.1%),* el sentido de comunidad *(46.2%) y la equidad (44.4%)*, muestran sus mayores niveles de desgaste psíquico en la categoría de fuertemente en desacuerdo y desacuerdo.

Es en esta dimensión, que la equidad señala una relación significativa, según la prueba de chi cuadrada, con el desgaste psíquico (p=0.04) y los sentimientos de estar en desacuerdo con la imparcialidad mostrada en el centro de trabajo, posiblemente se crea que esta no existe, es decir, que las decisiones no siempre son justas y que más bien obedecen a las necesidades particulares del momento por el cual pasa la institución, así quien cree merecer un reconocimiento o mejora laboral no siempre lo obtiene y el bien mayor prevalece a la justicia.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Tabla 4.29 Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

		Variables Seis áreas de la vida laboral				
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
Distribución por recompensas (n=648)						
Chi^2		0.01	0.00	0.40	0.03	0.01
Fuertemente en desacuerdo y desacuerdo	28	10.7	57.1	7.1	7.1	21.4
Desacuerdo e indeciso	144	3.5	36.8	2.8	4.2	11.1
Indeciso a acuerdo	224	3.1	33.9	2.2	1.8	8.5
Acuerdo a fuertemente de acuerdo	252	0.8	19.8	2.0	0.8	5.6
Distribución por sentido de comunidad (n=658)						
Chi^2		0.00	0.07*	0.99	0.19	0.10
Fuertemente en desacuerdo y desacuerdo	39	10.3	46.2	2.6	5.1	10.3
Desacuerdo e indeciso	129	4.7	31.0	2.3	3.9	13.2
Indeciso a acuerdo	226	0.9	31.4	2.2	1.3	5.8
Acuerdo a fuertemente de acuerdo	264	1.9	26.1	2.7	1.5	8.0
Distribución por equidad (n=647)						
Chi^2		0.33	0.04*	0.77	0.59	0.31
Fuertemente en desacuerdo y desacuerdo	18	0.0	44.4	5.6	0.0	16.7
Desacuerdo e indeciso	123	4.9	36.6	2.4	2.4	10.6
Indeciso a acuerdo	382	2.1	28.8	2.6	2.6	8.4
Acuerdo a fuertemente de acuerdo	124	2.4	22.6	1.6	0.8	5.6

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En general en este apartado la tendencia a los mayores porcentajes es acumularse en las categorías 1 (Fuertemente en desacuerdo y desacuerdo) y 2 (Desacuerdo e indeciso), en las seis diferentes áreas de la vida laboral. Además que se encontró una relación significativa con el desgaste psíquico en cuanto a la equidad (p=0.04).

Los procesos de dirección

La supervisión presenta al grupo de fuertemente en desacuerdo y desacuerdo, con la mayor proporción de desgaste psíquico (44.4%), el Desgaste profesional presenta su mayor porcentaje en los profesores que indicaron estar entre la indecisión y el acuerdo (3.2%) con la supervisión que se da en su centro de trabajo (Tabla 4.30).

Tabla 4.30 Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

					Variables Procesos de dirección	
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
Distribución por Supervisión (n=658)						
Chi^2		0.88	0.15*	0.66	0.68	0.22
Fuertemente en desacuerdo y desacuerdo	36	2.8	44.4	0.0	0.0	8.3
Desacuerdo e indeciso	68	1.5	30.9	2.9	2.9	14.7
Indeciso a acuerdo	186	3.2	32.3	3.2	4.3	8.6
Acuerdo a fuertemente de acuerdo	368	2.4	27.4	2.2	1.1	7.1

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La comunicación presenta un relación significativa (p=0.01) con el desgaste psíquico y la categoría que presentan la mayor proporción (44.4%) fue el grupo de respuesta fuertemente en desacuerdo y desacuerdo. En el *desarrollo de habilidades* y la *cohesión* sucede lo mismo, aunque no se pudo comprobar que la relación fuera significativa con ninguna de las dimensiones.

Tabla 4.31 Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

				Variables Procesos de dirección		
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
Distribución por Comunicación(n=658)						
Chi^2		0.97	0.01*	0.60	0.64	0.59
Fuertemente en desacuerdo y desacuerdo	36	2.8	44.4	0.0	2.8	11.1
Desacuerdo e indeciso	76	2.6	31.6	3.9	2.6	11.8
Indeciso a acuerdo	200	3.0	35.5	2.0	3.0	8.0
Acuerdo a fuertemente de acuerdo	346	2.3	25.1	2.6	1.4	7.5
Distribución por Habilidades (n=658)						
Chi^2		0.21	0.00*	0.83	0.25	0.10
Fuertemente en desacuerdo y desacuerdo	11	0.0	63.6	0.0	0.0	9.1
Desacuerdo e indeciso	85	5.9	36.5	2.4	4.7	15.3
Indeciso a acuerdo	306	2.3	32.7	2.9	2.3	7.2
Acuerdo a fuertemente de acuerdo	256	2.0	23.4	2.0	1.2	7.4
Distribución por Cohesión (n=658)						
Chi^2		0.01	0.07	0.41	0.00	0.96
Fuertemente desacuerdo y desacuerdo	13	15.4	38.5	7.7	15.4	7.7
Desacuerdo e indeciso	109	4.6	36.7	3.7	2.8	9.2
Indeciso a acuerdo	352	2.0	31.3	2.3	2.0	8.5
Acuerdo a fuertemente de acuerdo	184	1.6	23.4	1.6	1.1	7.6

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Percepción del cambio

La percepción del cambio en la institución en la que laboran los docentes, en el ultimo año, fue una variable que aunque no mostró relaciones significativas con el Desgaste profesional, si lo hizo con algunas de sus dimensiones, también es posible ubicar una tendencia sobre la proporciones mayores en las categorías de sin cambios, peor y mucho peor. No obstante, las diferencias son mínimas entre todas las categorías.

En relación a la percepción del cambio en cuanto a la seguridad (Tabla 4.32) en el centro de trabajo, el mayor índice de Desgaste profesional (3.8%) se encuentra en quienes consideraron que no había existido ningún cambio, situación que se repite para la dimensión ilusión por el trabajo; el desgaste psíquico encuentra su mayo nivel en el grupo que considera que los cambios han sido para peor (40%) superando por 10 puntos el índice general para esta dimensión.

Tabla 4.32 Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

					Variables Percepción del cambio	
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
Distribución por Seguridad (n=647)						
Chi^2		0.64	0.09	0.53	0.48	0.05
Mucho peor	15	0.0	20.0	0.0	0.0	13.3
Peor	40	2.5	40.0	0.0	5.0	12.5
Sin cambios	238	3.8	35.3	2.1	2.9	11.8
Mejor	284	1.8	27.8	3.5	1.4	4.9
Mucho mejor	70	2.9	22.9	1.4	1.4	8.6

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

El nivel alto de culpa (13.3%) se concentra en el grupo que considera que los cambios ocurridos durante el último ciclo escolar se catalogan en mucho peor, en contraste la indolencia encuentra su mayor nivel en el grupo de respuesta de mejor (3.5%). Sin embargo en ninguno de los casos se encontró una relación significativa.

En lo relativo a la percepción del cambio de la calidad de la enseñanza (Tabla.4.33) se encontró una relación significativa con la dimensión culpa, en esta el nivel más alto se encuentra en el grupo de profesores que consideran que los cambios han ido a mucho peor (42.9%). A pesar de no encontrar significancia en las demás dimensiones, ni en el índice general de Desgaste profesional se puede ver que los niveles más altos tienden a los grupos de respuesta de sin cambio a mucho peor.

Tabla 4.33 Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

					Variables Percepción del cambio	
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
Distribución por Calidad en la enseñanza (n=651)						
Chi^2		0.23	0.65	0.82	0.20	0.00*
Mucho peor	7	14.3	28.6	0.0	14.3	42.9
Peor	40	0.0	32.5	0.0	0.0	10.0
Sin cambios	142	3.5	35.2	2.1	2.1	16.9
Mejor	397	2.3	29.2	2.8	2.3	4.8
Mucho mejor	65	3.1	26.2	3.1	1.5	7.7

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En materia a la variable de cooperación del entorno laboral los niveles más altos para las dimensiones de culpa, desgaste psíquico y el índice general de Burnout se localizan en el grupo donde respondieron que los cambios han ido a peor. Indolencia e ilusión por el trabajo presentan estos altos niveles en el grupo de respuesta de mejor (Tabla 4.34).Este suceso se ha presentado en otras variables del entorno laboral.

En la misma tabla se puede observar que la organización en el trabajo que alude a la labor en equipo muestra sus mayores niveles en los grupos de respuesta peor y mucho peor, siendo la excepción culpa donde el nivel mas alto (10.7%) se localiza en la categoría de respuesta sin cambios.

Un hecho que requiere una observación particular es en la variable comunicación, la cual en la dimensión de desgaste psíquico muestra altos niveles en cada uno de los grupos de respuesta, aunque con la tendencia de ir disminuyendo conforme el cambio va hacia mejor (Tabla 4.34).

En este caso la indolencia nuevamente tiene su mayor nivel en el grupo de mucho mejor (3.3%) y la culpa se presenta en el grupo de peor (11.1%).

Debe hacerse notar que en estas tres variables mencionadas no se encontró relación significativa, sin embargo, la tendencia mostrada pueden dar indicios de los puntos álgidos del trabajo de los docentes en relación a la salud organizacional de la institución en la que laboran actualmente.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Tabla 4.34 Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

					Variables Percepción del cambio	
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
Distribución por Cooperación (n=648)						
Chi^2		0.35	0.50	0.97	0.98	0.66
Mucho peor	11	0.0	27.3	0.0	0.0	0.0
Peor	47	4.3	40.4	2.1	2.1	10.6
Sin cambios	186	1.1	29.6	2.2	2.2	10.2
Mejor	290	3.8	31.4	2.8	2.4	7.6
Mucho mejor	114	1.8	26.3	2.6	1.8	7.9
Distribución por Organización (trabajo en equipo) (n=642)						
Chi^2		0.26	0.25	0.41	0.66	0.77
Mucho peor	13	7.7	38.5	7.7	7.7	7.7
Peor	51	3.9	41.2	0.0	2.0	5.9
Sin cambios	178	0.6	32.6	1.7	2.2	10.7
Mejor	297	3.4	29.3	2.7	1.7	8.1
Mucho mejor	109	2.8	24.8	3.7	2.8	7.3
Distribución por Comunicación (n=647)						
Chi^2		0.89	0.05	0.81	0.93	0.25
Mucho peor	19	0.0	36.8	0.0	0.0	0.0
Peor	63	1.6	36.5	1.6	1.6	11.1
Sin cambios	223	3.1	36.3	3.1	2.7	10.3
Mejor	250	2.8	26.0	2.0	2.0	8.4
Mucho mejor	92	2.2	23.9	3.3	2.2	4.3

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Por otro lado y siguiendo con las variables del entorno laboral (Tabla 4.35), se encontró una relación significativa entre el desgaste psíquico y la toma de decisiones, encontrando su nivel más alto de afectación en el grupo de respuesta que considera que los cambios del ultimo año en este tema ha sido peor (50.0%). Caso que se repite en la variable calidad de liderazgo donde este grupo de respuesta alcanza el 46.0%.

Tabla 4.35 Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

					Variables Percepción del cambio	
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
Distribución por Toma de decisiones (n=643)						
Chi^2		0.57	0.00*	0.61	0.50	0.13
Mucho peor	17	5.9	11.8	5.9	5.9	17.6
Peor	62	4.8	50.0	0.0	1.6	11.3
Sin cambios	228	2.6	30.7	2.6	1.8	10.5
Mejor	277	1.8	29.6	2.5	2.9	5.4
Mucho mejor	59	1.7	20.3	1.7	0.0	8.5
Distribución por Animo de los sujetos (n=642)						
Chi^2		0.43	0.09	0.58	0.88	0.33
Mucho peor	19	0.0	31.6	0.0	0.0	0.0
Peor	66	0.0	37.9	0.0	1.5	6.1
Sin cambios	208	3.4	35.6	3.4	2.4	11.1
Mejor	275	3.3	26.9	2.5	2.5	8.4
Mucho mejor	81	1.2	23.5	2.5	1.2	6.2
Distribución por Calidad de liderazgo (n=647)						
Chi^2		0.36	0.02*	0.65	0.70	0.74
Mucho peor	22	9.1	31.8	4.5	4.5	9.1
Peor	63	1.6	46.0	1.6	1.6	11.1
Sin cambios	239	2.9	31.8	2.5	2.5	9.2
Mejor	263	2.3	28.1	3.0	2.3	7.6
Mucho mejor	60	1.7	20.0	0.0	0.0	5.0

* 0 casillas con frecuencia esperada inferior a 5

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Para la variable animo de los sujetos se encuentra una tendencia a ubicar sus mayores niveles en las diferentes dimensiones, en el grupo de respuesta sin cambios, con una ligera variación en la dimensión de desgaste psíquico que se eleva en peor y en ilusión por el trabajo, donde contrariamente el mayor nivel esta en el grupo de respuesta mejor (Tabla 4.35).

La variable oportunidades para el trabajo muestra relación significativa tanto para la dimensión de desgaste psíquico (p=0.00) como para culpa (p=0.03), en el primer caso el nivel más alto es para la respuesta peor, mientras que en el segundo se presenta en el grupo de sin cambios (Tabla 4.36).

Tabla 4.36 Porcentajes de profesores con niveles altos de DESGASTE PROFESIONAL (≥2) y en cada subescala en relación con variables del entorno laboral

					Variables Percepción del cambio	
	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Ilusión por el trabajo	Culpa
Global	658	2.6	30.0	2.4	2.1	8.3
Distribución por Oportunidades para el trabajo (n=645)						
Chi^2		0.44	0.00*	0.38	0.53	0.03*
Mucho peor	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Peor	33	0.0	45.5	0.0	0.0	9.1
Sin cambios	171	4.1	38.6	4.1	2.3	13.5
Mejor	333	2.1	28.8	2.1	1.8	6.0
Mucho mejor	108	2.8	19.4	1.9	3.7	6.5
Distribución por Contribución para la innovación (n=645)						
Chi^2		0.86	0.13	0.93	0.81	0.08
Mucho peor	4	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
Peor	21	0.0	28.6	0.0	0.0	9.5
Sin cambios	172	3.5	37.2	2.9	2.9	13.4
Mejor	352	2.6	30.1	2.6	2.3	6.3
Mucho mejor	96	2.1	21.9	2.1	1.0	7.3

La innovación no muestra relación significativa pero marca la tendencia de encontrar todos sus niveles altos en el grupo de respuesta sin cambios, como se puede notar en la tabla anterior.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

En el siguiente capitulo y después de la realización del análisis correspondiente a la información obtenida en el trabajo de campo y buscando cubrir de manera satisfactoria los objetivos planteados para este estudio, se describen a continuación algunas de las relaciones encontradas, así como las tendencias predominantes en cuanto a la prevalencia del síndrome de Desgaste Profesional y sus dimensiones. También se muestran algunas conclusiones obtenidas dando paso a una breve discusión de estos resultados en comparación con lo encontrado en otras investigaciones y en lo que la teoría dice sobre el síndrome Burnout

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

5

Conclusiones

En este momento en México, la educación en todas sus modalidades esta buscando tener mejores resultados, los cuales sitúen a las escuelas nacionales en el nivel de las instituciones de otros países, hecho que se demuestra al tener hoy evaluaciones internacionales, que se quiera o no, comparan el rendimiento de los alumnos de un país a otro.

Esta evaluación lleva a las instituciones educativas mexicanas a realizarse muchas preguntas, que permitan llegar a respuestas de por qué o qué necesita practicarse en las aulas para llegar al nivel exigido, y poder alcanzar los estándares determinados por los organismos internacionales.

Esta necesidad de respuestas ha llevado a la realización de cientos de investigaciones que permitan contestar y dar propuestas novedosas. Estas indagaciones han tenido muchos temas centrales: los métodos de enseñanza, la infraestructura escolar, las características de los estudiantes y los entornos físicos, entre otros. El profesor en sí mismo no ha sido, al menos en México, el tema central de estas investigaciones.

Es cierto que se ha investigado los métodos de enseñanza de los profesores, su capacitación inicial y continua, la formación docente, pero no en específico al maestro, son contados los trabajos que se adentran en el mundo de este, que ve desde su trinchera su quehacer y penar por las aulas mexicanas.

Como se dijo en un primer momento esta investigación considero importante acercarse a uno de los protagonistas de la educación, que ha sido desvalorado, sometido a cambios bruscos sin la debida capacitación, entre otras cosas, y que en numerosas ocasiones ha sido culpado de las fallas del sistema educativo nacional.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Y es precisamente el docente de primaria uno de los trabajadores de la educación mas señalados, quien se ha convertido en el personaje central de este trabajo, quien ha dado su tiempo y disposición. Y es en este capitulo donde se establece el grado de Desgaste Profesional de los profesores del municipio de Aguascalientes a partir de la organización de las instituciones educativas.

La pregunta central de esta investigación es precisamente ¿si existe el Desgaste Profesional entre los docentes mencionados?, la respuesta es un si o un no, cuestión que en la investigación educativa parece inadmisible, sin embargo, para este tipo de acercamiento era preciso determinarlo, lo cual derivo en un conocimiento más profundo de este fenómeno educativo.

La meta de esta exploración ha sido contribuir, en forma modesta, a la mejora de las condiciones laborales de la organización escolar del profesor y en consecuencia obtener un progreso en el rendimiento de los alumnos que están bajo su tutoría. Esta aportación tiene como base la información teórica recabada y la evidencia empírica conseguida durante el desarrollo de la investigación, cuyo análisis se reporto en el capitulo anterior.

Este análisis previo da la posibilidad de reflexionar acerca del lugar donde se encuentran los profesores de educación primaria del municipio capital y permite apoyar a través del conocimiento el mejoramiento de su labor docente, a partir de la prevención y en determinados casos de la intervención oportuna.

Siguiendo la lógica de los objetivos de la investigación, se precisa el número de casos de profesores del municipio de Aguascalientes que presentan el síndrome de Desgaste Profesional, siendo estos 2.6%, es decir, 17 docentes de los participantes en este estudio muestran el desarrollo completo de este trastorno propio de los servidores sociales, tomando estos como quien labora en contacto directo y constante con un público determinado. Aunque pareciera que estos resultados no son importantes pues es mínimo en comparación con los datos totales de los profesionales de la educación que laboran en el municipio de Aguascalientes, debe pensarse que con base en la teoría que habla de una

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

característica contagiosa del síndrome (Gil Monte, 2006), es importante tomar en cuenta la presencia del mismo.

En otros contextos se ha encontrado diferentes resultados sobre este punto, por ejemplo, en España, Manassero, Vázques, Ferrer, Fornés y Fernandez (2003), en un estudio con 614 maestros, encuentran que cerca del 40% está afectado por niveles de Burnout elevados. En Portugal de los 211 maestros que participaron en el estudio, 30 (14.20%) obtuvieron altos niveles (Figueiredo, Gil-Monte y Aberloa, 2009). Esta situación permite considerar que hasta el momento el municipio de Aguascalientes muestra un nivel bajo en Desgaste profesional, no obstante, las características de cada país y de sus organizaciones escolares pudieran ser motivo de estas diferencias, por obvias razones, un estudio comparativo sería necesario para poder precisar las causas reales de las discrepancias entre las investigaciones mencionadas.

En el contexto nacional, el trabajo de Unda, Sandoval, y Gil Monte (2007) establecen un 0.91% de presencia del síndrome en una muestra de 698 maestros de educación primaria del Distrito Federal y aunque concluyen esta baja presencia también indican que esto no es sinónimo de bienestar, sino que al contrario, si existen problemas en el ámbito educativo y que es probable que la diversidad de la metodología e instrumentos utilizados sean los causantes de resultados, en ocasiones, contradictorios.

Estos datos discordantes, que pueden tener diversos motivos como los ya mencionados, también pueden deberse a la poca comprensión de los instrumentos utilizados, pues las interpretaciones que se les dan pueden variar desde el momento de la traducción, si es que están en un idioma diferente, hasta el no haber hecho una labor de averiguación exhaustiva de las bases teóricas del mismo y de la lectura adecuada de los resultados.

Un ejemplo de lo anterior son los resultados reportados de la investigación de Aldrete, et.al., (2003) quienes en un estudio con 301 profesores de educación primaria de la zona metropolitana de Guadalajara y utilizando el MBI, indicaron que el 80% de los docentes presentaban el síndrome de quemarse por el trabajo

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

(Burnout), esto lo determinaron así porque incluyeron a cada profesor que mantenía niveles altos en alguna dimensión, hecho que contradice a la teoría pues para decir que se tiene Burnout hay que presentar valores altos en el índice general que incluye a las tres dimensiones (MBI) que componen al síndrome.

Otro motivo es la creación de instrumentos propios sin tener clara la definición y características del síndrome Burnout, error que se ha visto multiplicado en los últimos años y que no permite llegar a una base teórica firme, por lo que es importante aportar a la validación y estructura teórica de los ya existentes, que además estén apoyados por trabajos serios y exhaustivos, hecho por el cual se decidió trabajar con el CESQT-PE.

De las dimensiones que integran al síndrome, es el desgaste psíquico, que presenta un contenido emocional (Gil Monte, 2003), la que tuvo una tendencia a estar presente en los profesores del municipio de forma persistente y en niveles altos, en casi todos los casos siempre estuvo arriba de los veinte puntos porcentuales, siguiendo con la teoría planteada por Gil Monte, entre otros autores, es preocupante pues marca la evidencia del inicio del desarrollo del síndrome, pues se ha mencionado que por las características de la profesión el preámbulo del problema esta en la parte emocional de la labor docente, además que una de las premisas de este síndrome es que el desgaste psíquico es la puerta de entrada al Burnout.

Por otro lado, la culpa, que aunque no es parte de la triada del síndrome, se ha incluido como parte de este al ser su aparición posterior a las otras tres dimensiones, la cual puede o no presentarse en los individuos, ya que su presencia puede estar influida por los valores sociales y la ética profesional del individuo. Sin embargo, la existencia de valores altos en esta dimensión en conjunto con puntuaciones altas en el índice general de Desgaste Profesional agrava las consecuencias para quien padece este síndrome y se convierten en casos que necesitan ayuda para superar las consecuencias del mismo, en este caso especifico se determino que el 1.1%, equivalente a siete profesores están en este punto crítico.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

La indolencia y la ilusión por el trabajo mantuvieron bajas sus proporciones de forma general, tal vez como reflejo de la incipiente presencia del fenómeno.

La respuesta a la pregunta de investigación, sobre en que estrato existe una mayor presencia de Burnout, es que en el medio urbano se encuentran valores más altos, pues alcanzo un porcentaje de 2.7%, mientras que en el ámbito rural fue de 1.4%; el desgaste psíquico y la culpa mostraron puntajes muy cercanos, aunque sigue siendo en los profesores urbanos donde son más altos.

Lo antes dicho puede ser consecuencia de la forma de relacionarse de la comunidad escolar con los profesores, además de las características propias del ámbito. El medio rural, a pesar de sus carencias, goza aun de un grado de respeto mayor por los docentes, la organización escolar, en lo observado, también cumple con una característica de cohesión mayor entre sus integrantes, hecho que les permite librar mejor las problemáticas presentadas en su ambiente. Circunstancias como que en la ciudad es donde se encuentra el mayor número de docentes con doble plaza, hecho no recurrente en el campo, permite dar explicaciones anticipadas a una investigación de corte más profundo.

Como ya se menciono, el grupo de profesores que presenta Desgaste profesional es el 2.6% de la muestra, un total efectivo de 17 sujetos, cuyas características son estar en un rango de edad de 30 a 39 años, que es la etapa en que se llega a la consolidación y plenitud docente (Torres, 2005), y es en este momento que el maestro se revalora, siendo tal vez el instante en que se da cuenta de la poca valía ante la sociedad.

Otro rasgo es ser en su mayoría mujeres y declarar ser casados o vivir en unión libre. Asimismo tienen entre 3 y 4 dependientes económicos y su nivel máximo de estudios es la Normal Básica (4.1%), en este caso parece ser que los docentes que cuentan solo con estudios de tipo normalista, ya sea la mencionada o la de nivel superior (3.8%), son los que presentan un nivel más alto de Burnout, mientras que los profesionistas con licenciatura (1.5%) bajan en más de la mitad su prevalencia del síndrome, caso aparte son los profesores con posgrado pues vuelve a elevarse la cifra a un 3.3 %.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Este caso del último grado de estudios alcanzado por los maestros puede estar indicando una falla en la formación inicial de los mismos, y que dentro de ese momento no se halla proporcionado a los estudiantes herramientas de afrontamiento a la realidad laboral.

Por otro lado, la desvalorización de estos estudios frente a carreras universitarias puede mellar la confianza del docente creando nuevos facilitadores para el desarrollo del Desgaste Profesional. En el caso de los profesores que presentan posgrado y un aumento en el síndrome, indica que el regreso a sus aulas sin ninguna compensación extra tanto en lo económico como en lo laboral y la poca posibilidad de hacer cambios en la organización escolar para aplicar sus nuevos conocimientos, puede estar creando frustración en los docentes.

No obstante, el grupo de mayor preocupación es quien además de contar con un puntaje igual o mayor a dos en el índice general de Desgaste Profesional, es decir estar en niveles altos, presenta esta misma puntuación en la dimensión de culpa, estos docentes son el 1.1% de la muestra y se les considera casos críticos que necesitan intervención. De estos 7 profesores, seis pertenecen al medio urbano y uno al rural; el 66.7% son mujeres y trabajan un turno. El 71.4% dice tener pareja (casados o en unión libre) mientras que solteros y divorciados mantienen un 14.3% cada uno, este resultado contradice a la teoría que indica que el tener una pareja otorga un apoyo emocional que permite tener un mejor afrontamiento de los estresores laborales.

La edad de este grupo crítico oscila entre los 40 a 49 años en un 66.7%, el rango de 30 a 39 años y más de 50, tienen un 16.7% cada uno. Este mismo porcentaje guardan los dependientes económicos, en las categorías de tres a cuatro, uno a dos y 5 o más respectivamente. Todos tienen como tipo de contratación la “base”, seis de ellos participan en carrera magisterial. Los grados que imparten son 4°,5° y 6°, el número atendido de alumnos esta entre 21 a 50 alumnos, enfatizándose en el rango de 31 a 40 alumnos. El 85.7% realiza labores docentes en su hogar.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

De estos profesores, seis tienen entre 21 y 30 años de servicio y el tiempo laborando en la escuela actual es de uno a 10 años en un 57.1% y el 42.9% restante tiene de 11 a 20 años en su institución. Su nivel máximo de estudios de cuatro de ellos es la Normal básica y Normal superior (especialidad) y licenciatura con dos respectivamente.

Los grupos que pueden considerarse de riesgo de padecer el síndrome de Desgaste Profesional según sus actividades profesionales y su entorno laboral por mantener altos porcentajes en la dimensión de *desgaste psíquico*, manteniendo la premisa de que esta dimensión es la antesala del Burnout, son los profesores que:

- trabajan dos turnos,
- realizan actividades propias del hogar,
- cuentan con entre 21 y 40 años como docente,
- han estado entre 11 y 20 años en la misma institución de trabajo
- tienen solo contrato temporal
- participan en carrera magisterial y están entre las categorías B y C
- imparten clases a grupos de 2° año
- tienen grupos de más de 40 niños.

En cuanto a las seis áreas de la vida laboral, el riesgo es para quienes mantienen sus respuestas en las categorías de respuesta de entre el *desacuerdo y el fuertemente desacuerdo*, en cuanto al trabajo realizado en la institución. En relación a los procesos de dirección, el riesgo es para quien tiende a la *indecisión*, ya sea con vertiente a al acuerdo o desacuerdo.

En el caso de la carga (80.0%) y control de trabajo (60.0%) donde las respuestas se dan en la opinión de los docentes de estar fuertemente en desacuerdo con su distribución y oportunidades de tomar decisiones sobre sus actividades laborales, se confirma lo dicho por Peiró (1999) en el caso del primer grupo de factores que establece como desencadenantes.

Esta misma situación se repite en relación al segundo grupo donde se discute sobre la importancia de las relaciones interpersonales y el desempeño de roles, esto se puede ver afectado por la forma y cantidad en que se reparten las

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

recompensas, ya sean monetarias o de reconocimiento social; la muestra indico que los profesores están fuertemente en desacuerdo con ello (57.1%), por lo que el sentido de comunidad se ve afectado, 46.2% indica estar en el mismo rubro de respuesta que el de recompensas, lo que sugiere que los docentes se sienten aislados o en conflicto consigo mismos y sus pares.

El tercer grupo de factores desencadenantes integra el sentido del cambio, el rango de respuesta obtenido en este fue de *sin cambios a mucho peor*, recordando que se pregunto la percepción de los cambios ocurridos en su institución en el ultimo año de trabajo.

En esta cuestión, los temas que obtuvieron sus cifras más altas hacia los aspectos de ir empeorando en lugar de mejorar, casos de respuesta peor se encontró a la cooperación (40.4%), el trabajo en equipo (41.2%), la toma de decisiones (50.0%), el animo de los sujetos (37.9%) la calidad del liderazgo (46.0%) y las oportunidades para el trabajo (45.5%); mientras que con respuesta mucho peor solo se dio en cuanto a la comunicación (36.8%).

Asimismo los casos donde no se ve movimiento y todo queda igual, sin cambios, fueron la calidad de la enseñanza con 35.2% y en la contribución para la innovación en los métodos y materiales para la enseñanza (37.2%) en la dimensión de desgaste psíquico

Las características anteriores para grupos de riesgo, no son excluyentes pero tampoco son incluyentes en un cien por ciento, es decir, puede el profesor presentar una sola o más de una en un mismo tiempo, pero cada una de ellas deberá ser considerada como un grupo en peligro de presentar Burnout en algún momento si las condiciones laborales no permiten cambios en la rutina de trabajo y si el profesor no cuenta con medios precisos de afrontamiento a los estresores propios de su labor, acciones que la teoría organizacional ha declarado son de suma importancia en la prevención y tratamiento del síndrome de Desgaste Profesional.

Los hechos anteriores demuestran que la organización escolar tiene fallas que están llevando a sus docentes a una situación de estrés constante sin tener

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

medios de afrontamiento que les permitan nivelar sus sensaciones y percepciones de su mundo laboral, las cifras en cuestión de desgate psíquico son altas y ponen a pensar en ¿cuánto tiempo falta para que continúe el Burnout su desarrollo normal? y se empiecen a notar las consecuencias vistas ya en otros contextos.

Esta información nos da guía para posibles acciones de prevención, pudiera parecer que el número de profesores afectados es mínimo, sin embargo, es importante empezar a realizar labores que eviten el contagio del síndrome, esto al observar indicios de la existencia de valores altos en la dimensión de Desgaste psíquico, primer anuncio de la llegada del Burnout. Es importante advertir que las acciones no deben ir encaminadas solo a localizar a los individuos afectados, sino a mejorar las condiciones de trabajo de la organización escolar pues al hacer esto por ende mejorara la salud de los profesores y demás trabajadores de ella.

Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones deben ser consideradas desde las limitaciones de esta investigación y de la poca experiencia en el tema, sin embargo, se considera que no son por ello menos valiosas y dignas de ser analizadas.

Para las autoridades educativas el reto es realizar labores de prevención que eviten el contagio del síndrome apoyándose en expertos del tema. Las acciones pertinentes deben ir encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo de los centros escolares. Aunque el tratamiento individual para los docentes que ya padecen el síndrome es importante, los factores de la organización son más apremiantes que los individuales en el inicio y desarrollo del síndrome de Desgaste Profesional (Gil Monte, 2006). En consecuencia las evaluaciones de la salud organizacional de las instituciones deben ser constantes.

Es importante que los docentes cuenten con estrategias de afrontamiento para manejar el estrés, como técnicas de relajación, pero antes deberá tener conciencia de los riesgos de vivir en constante contacto con estresores propios de

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

su labor y de la existencia del síndrome Burnout, ahí la importancia de estudios sobre este tema y su difusión.

Algunos autores proponen diferentes programas de intervención, estos no están dirigidos a un nivel individual pues es poco eficaz en este caso, ya que el sujeto no tiene control sobre las fuentes de estrés laboral. Los programas de intervención a nivel organizacional requieren de la colaboración de todos los niveles jerárquicos, razón que provoca dificultades para llevarlos a cabo.

Gil Monte y Peiró (1997), propusieron tres métodos de intervención (Gil Monte, 2006):

- Los programas de socialización anticipatoria. Previene el choque de los profesionales con su realidad y sus consecuencias, a través de la creación de estrategias constructivas; se analizan las formas en que las cosas deberían realizarse según sus creencias personales o profesionales y como son en realidad.
- Programas de retroinformación. Se considera información precedente otorgada por los *clientes*, de los compañeros de trabajo, supervisores, entre otros. Con los resultados de la indagación se busca resolver los conflictos y la ambigüedad de rol en determinados servicios, se analizan las reglas y procedimientos poco funcionales. Esta retroinformación permite cambiar la percepción de los empleados e incrementa la oportunidad de identificación en relación a su puesto.
- Desarrollo organizacional. Se busca la mejora en largo plazo a través de esfuerzos organizados y planificados focalizados en la cultura organizacional y en los procesos sociales y humanos. El acento se marca en los equipos formales de trabajo

Queda claro que la intervención deberá ser realizada por especialistas conocedores del tema, pues dejarla en manos inexpertas e improvisadas causaría más daño que buenos resultados.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Para los investigadores educativos, queda la necesidad de continuar realizando indagaciones sobre este tema, dando la importancia a la realización de replicas, no viendo a estas como un asunto de carencia de imaginación y falta de innovación, sino como la herramienta necesaria para recabar datos que permitan llegar a consensos y ampliar la teoría, así como validar los instrumentos necesarios para recoger datos empíricos mas precisos.

En este mismo tenor, es fundamental la realización de trabajos longitudinales tanto cuantitativos como cualitativos, pues al ser este un tema relativamente nuevo, recordemos su primera aparición en los años setenta, hace falta información detallada sobre sus características para evitar confundirlo con otros trastornos, como son la depresión, el estrés, entre otros. De esta manera se llegaría a consensos y a un nombre propio general, pues hoy hay casi un nombre para el síndrome como investigador que lo ha estudiado, las diferencias son mínimas y solo crean desconcierto.

La tarea que queda es la realización de trabajo de corte cualitativo que permita llegar a información más profunda y que en unión con la obtenida cuantitativamente responda preguntas que han quedado, por ejemplo, ¿si lo respondido por los profesores refleja la realidad que viven o sus características personales influenciaron su percepción?, ¿las autoridades educativas son consientes de los niveles de estrés a los que son sometidos sus docentes y ellos mismos? entre otras.

La combinación de información cuantitativa y cualitativa permitiría la triangulación de información y tal vez, podría analizarse de forma más eficiente cada aspecto de la vida institucional y de la vida personal, evitando en lo posible el sesgo en la información recabada.

La base de datos obtenida de esta investigación es amplia y muy posiblemente pueda ser utilizada para analizar otros aspectos no previstos hasta ahora, sin embargo, lo propuesto para este trabajo se cumplió respondiendo a las preguntas y objetivos de esta investigación.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

ANEXOS

ANEXO 1.

El instrumento CESQT-PE, no tiene una libre difusión por lo que es necesario firmar un contrato de utilización con el objetivo de que no se realice una difusión indiscriminada del instrumento, en especial entre colectivos ajenos a la Psicología, y contribuir así la validación del instrumento (P. Gil Monte, comunicación personal, 26 de agosto de 2008).

Por este motivo y los derechos de autor no se anexa el cuestionario completo, pero si los datos del doctor Gil Monte, para en caso necesario comunicarse con él y pedir la autorización para el uso del CESQT en cualquiera de sus versiones, debe agregarse que la disposición del autor es total.

Pedro R. Gil-Monte, PhD
Associate Professor of Work and Organizational Psychology
Department of Social Psychology
Faculty of Psychology (University of Valencia)
Avda. Blasco Ibáñez, 21
46010 Valencia, España
Tfno: +34-963864564
FAX: +34-963864668
e-mail: Pedro.Gil-Monte@uv.es
http://www.uv.es/gilmonte
http://www.uv.es/unipsico

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CUESTIONARIO SOBRE DESGASTE PROFESIONAL

Escuelas primarias del municipio de Aguascalientes

Universidad Autónoma de Aguascalientes
Maestría en Investigación Educativa

FOLIO:00000

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

CUESTIONARIO DE DESGASTE PROFESIONAL (Burnout)

Estimado (a) profesor (a):

El siguiente cuestionario forma parte de una investigación sobre el desgaste profesional (Burnout) en profesores de educación primaria de escuelas públicas del municipio de Aguascalientes, que actualmente se lleva a cabo dentro de la Maestría en Investigación Educativa de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, la cual esta orientada al estudio del efecto de las organizaciones escolares en la presencia y desarrollo del desgaste profesional entre los docentes.

La motivación de este trabajo se dio al notar que nuestro trabajo y los diferentes aspectos del mismo, nos llegan a producir cierto cansancio o desgaste en algún grado, lo cual afecta a los maestros de diversas maneras.

De esta manera, se espera que este trabajo sea visto como una oportunidad para reflexionar de forma personal e institucional acerca del trabajo del docente y las consecuencias del mismo. Es de esperarse que los resultados de esta investigación puedan aportar datos que permitan hacer del conocimiento público qué es el desgaste profesional, cuáles son sus manifestaciones y como lo viven los profesores; con la intención de mejorar las condiciones laborales de los maestros, al tener una herramienta de conocimiento tanto los profesores como las autoridades educativas sobre este desgaste y por lo tanto, generar posibles mecanismos de prevención.

Este documento que tiene en sus manos consta de cuatro secciones. El tiempo aproximado de respuesta es de 30 minutos. La información que usted nos proporcione en ellas es muy importante y ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL, por lo que se le entregar en un sobre el cual usted podrá sellar antes de entregarlo

Si tiene alguna duda respecto al cuestionario o al estudio, por favor, no dude en comunicarse conmigo.

De antemano agradezco su tiempo y aportaciones.

PROFRA.VERONICA SILVIA NOYOLA CORTES

Cel. 449 1825027

9 75 57 67

vsnoyola@hotmail.com

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

SECCIÓN 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. Por otro lado, tal vez encuentre algún aspecto de la lista de afirmaciones que le proponemos, que no corresponde exactamente a lo que usted desea expresar, le pedimos entonces, tome la más cercana a su opinión para contestar.

Usando la siguiente escala, marque con una "x" el espacio que corresponda al número de la respuesta que sea la correspondiente a lo que usted siente o cree. Por ejemplo: Si nunca ha experimentado el sentimiento dicho en alguna de las afirmaciones marque el cero, pero si al contrario sucede todos los días marque el espacio correspondiente al número 4.

0	1	2	3	4
Nunca	**Raramente** Algunas veces al año	**A veces** Algunas veces al mes	**Frecuentemente** Algunas veces por semana	**Muy frecuentemente** Todos los días

		0	1	2	3	4
1	Mi trabajo me supone un reto estimulante.					
2	No me apetece atender a algunos alumnos.					

SECCIÓN 2

INSTRUCCIONES: Por favor, utilice la siguiente escala para indicar en qué medida está de acuerdo con los siguientes enunciados.

1	2	3	4	5
Fuertemente en desacuerdo	**Desacuerdo**	**Indeciso**	**De acuerdo**	**Fuertemente de acuerdo**

		1	2	3	4	5
29	No tengo tiempo para hacer el trabajo que se debe hacer.					
30	Trabajo intensamente por largos periodos de tiempo.					

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

SECCION 3.

INSTRUCCIONES: Por favor, marque el espacio que corresponda al número que mejor describa su opinión, utilizando la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Mucho peor	**Peor**	**Sin cambios**	**Mejor**	**Mucho mejor**

Debe responder a la siguiente pregunta por cada enunciado. ¿Cómo percibe que han sido los cambios en el último año en las siguientes áreas?:

		1	2	3	4	5
71	Calidad de la enseñanza.					
72	Seguridad en el trabajo.					

SECCION 4

DATOS GENERALES

INSTRUCCIONES. Esta sección tiene fines estadísticos, se le recuerda que esta información es confidencial. Es muy importante que no deje ninguna pregunta sin responder.

81. Sexo: Masculino ☐ Femenino ☐

82. Fecha de nacimiento: Día____ Mes_____
Año_____

83. Estado civil: ____ Soltero (a) ____ Casado (a) ____ Divorciado
____ Viudo ____ Unión Libre

84. ¿Realiza actividades domésticas y/o familiares en casa?
____ Si ____ No

85. En caso afirmativo, ¿Cuántas horas diarias aproximadamente? ____

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

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

87. Por favor marque con una **X** para cada grado de estudios lo que corresponda según su carrera académica. En el caso de la primera y tercera columna escriba el número que corresponda a su situación actual.

Grado de estudios	Titulado(1) En curso(2) Inconcluso(3)	Nombre de la Institución	Mantenimiento Pública (1) Privada (2)	Año de titulación
Normal Básica				
Normal Superior				
Especialidad				
Licenciatura				
Maestría				
Doctorado				
Otros: Especifique	_____ _____			

88. Tiempo laborando **<u>como docente</u>** en años: _____

89. Este tiempo de labor docente ha sido interrumpido: SI_____ NO_____

En caso de respuesta afirmativa, señale, de forma breve, el tiempo de la ausencia y la razón

_____

90. Antigüedad en años en **<u>la institución</u>** donde trabaja actualmente: _____

91. No. de turnos que trabaja: _____, en el caso de trabajar dos turnos lo hace en la misma escuela SI_____ NO_____

92. Tipo de contratación: Base_____ Contrato_____ Interinato_____

Otro _____

especifique_____ _____

93. Participa en carrera magisterial No _____ Sí ____, en que categoría_____

94. Grado (s), que atiende actualmente_____

95. No. de alumnos que atiende por grupo _____

96. Marque con una **X** las actividades que realiza:

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Exámenes diagnósticos	
Plan anual de trabajo	
Avance programático	
Revisión diaria de tareas	
Creación de exámenes	
Inventario de las habilidades adquiridas por los alumnos	
Juegos didácticos grupales	
Juegos didácticos individuales	
Láminas informativas	
Presentaciones en power point	
Ejercicios impresos individuales	

97. ¿Realiza otras actividades relacionadas con su labor docente en su hogar?

_____ En caso afirmativo, ¿Cuántas por semana aproximadamente?

_____

98. ¿Realiza alguna otra actividad remunerada? ____ Si ____ No

En caso afirmativo: especifique que actividad_____ y ¿Cuántas horas por semana aproximadamente? ____

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

ANEXO 2

Oficio otorgado para las coordinaciones, oficio de presentación y resumen

IEA
INSTITUTO DE EDUCACIÓN DE AGUASCALIENTES

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

Instituto de Educación de Aguascalientes
SUBDIRECCION DE OPERACION EDUCATIVA

Recibí 8 sepiembre

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

Carretera a San Luis Potosí No. 601
Fracc. Ojocaliente C.P. 20190
Tel. y Fax 8105653
www.aguascalientes.gob.mx

Aguascalientes ¡eres tú!

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Aguascalientes, Ags., octubre de 2008

Asunto: Aplicación de encuesta

C. Director (a) de Escuela Primaria

P R E S E N T E

Me permito solicitar el ingreso al plantel educativo que usted dirige para realizar la aplicación de la encuesta que es parte del proyecto de investigación titulado "Desgaste profesional (síndrome *Burnout*) en profesores de escuelas primarias públicas del municipio de Aguascalientes", dentro del programa de la Maestría en Investigación Educativa de la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

He de expresarle que conociendo las dificultades a las que se enfrentan de forma cotidiana los profesores de educación primaria, es que este tema llegó a ser de mi interés. Su apoyo y la de los docentes que integran su plantilla me será de gran utilidad para llevar a cabo el trabajo de campo correspondiente a dicha investigación.

La aplicación se realizara conforme a la autorización debida por la coordinación a la cual pertenece su escuela y al IEA.

Le anexo información más amplia acerca del proyecto y de cualquier manera estoy a sus órdenes para cualquier aclaración.

Agradeciéndole de antemano su tiempo y las atenciones, quedo de usted.

A T E N T A M E N T E

_____

Profra. Verónica Silvia Noyola Cortés

Tel. 449 1825027

E-mail. vsnoyola@hotmail.com

* Anexo resumen de la investigación y copia carta de autorización por parte del IEA

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

DESGASTE PROFESIONAL (*SÍNDROME BURNOUT*) EN PROFESORES DE ESCUELAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL MUNICIPIO DE AGUASCALIENTES.

Verónica Silvia Noyola Cortés[1], Laura Elena Padilla González

DESCRIPCION DEL PROBLEMA

El profesor de educación primaria ha tenido a través de la historia un papel muy importante para el desarrollo de la nación. Se ha caracterizado por tener un compromiso firme y una real convicción de apoyar a otras personas, sin embargo, con el paso de los años, el estrés diario propio de su profesión ha ocasionado en los profesores sentimientos de angustia, fatiga y otros malestares, que pocos profesores pueden enfrentar, en la mayoría de los casos no se dan cuenta de que ese cansancio diario, esa sensación de baja realización personal y la falta de interés por las personas con las que interactúa en su trabajo, tiene un nombre: Síndrome de Desgaste Profesional (Burnout).

En la presencia del desgaste profesional están relacionados los procesos organizacionales del centro de trabajo así como las tareas propias del trabajo realizado. Esto se ha visto principalmente en profesiones de servicio, es decir, donde el profesional trabaja directa y continuamente con personas, como pueden ser los médicos, enfermeras, abogados y maestros, entre otros.

El Burnout para ser llamado así debe presentar las tres dimensiones que lo caracterizan: agotamiento emocional; despersonalización y falta de realización personal; actualmente se ha agregado una cuarta dimensión : la culpa.

OBJETIVOS

El objetivo es determinar si entre los profesores del municipio de Aguascalientes existe el Desgaste Profesional y a partir de eso, identificar la relación entre el desgaste del docente y sus características personales/familiares, sus actividades profesionales y el entorno laboral. Así como, identificar los grupos de riesgo y comparar el grado de Burnout de los profesores de escuelas públicas urbanas y rurales.

METODOLOGIA

Esta investigación se desarrolla con un enfoque cuantitativo ya que en la detección del desgaste profesional se cuenta con un instrumento estandarizado que lo valora, , se utilizará el CESQT (Cuestionario para la evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo) del investigador español Pedro Gil Monte. El diseño es transversal-descriptivo polietápico y se parte de un muestreo aleatorio estratificado. Las variables independientes se dividen en 3 grupos: las personales, laborales y del entorno laboral; este se valora con el inventario *Areas of Work Life Survey*. Las variables dependientes se refieren a las dimensiones del Desgaste Profesional ya mencionadas. La población de interés son los profesores de educación primaria de escuelas públicas urbanas y rurales del municipio de Aguascalientes que estén en servicio frente a grupo.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Este trabajo se encuentra en trabajo de campo y en el próximo semestre se llevará a cabo el análisis de los datos obtenidos para poder llegar a realizar conclusiones a partir de lo investigado tanto de forma teórica como empírica

[1] **UAA, MAESTRIA EN INVESTIGACION EDUCATIVA. Av. Universidad 940, cp20100vsnoyola@hotmail.com449 1825027**

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

ANEXO 3.

Resultados de la validación realizada durante la estancia en la Universidad de Valencia, aunque para esta tesis no era un objetivo, si lo fue como parte de la cooperación entre ambas instituciones, este trabajo permitió la mejor comprensión del instrumento y del mismo síndrome Burnout.

Así el propósito de esta estancia, además de buscar información y entender mejor el desarrollo del Desgaste profesional, fue determinar la validación factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en su versión para Profesionales de la Educación (CESQT-PE). La muestra aleatoria estuvo conformada por 658 profesores de escuela primaria pública del municipio capital de Aguascalientes en México, de los cuales 27.7% fueron hombres y el 72.3% mujeres. El promedio de edad fue de 39 años. Los datos fueron sujetos al CFA con el programa de LISREL 8.3. El modelo hipotetizado de 4 factores obtuvo datos adecuados para la muestra ($Chi^2_{(164)}$ = 372.05, $p < .001$, AGFI=.93, RMSEA= .044, NNFI=.94, CFI= .94, ECV I $_{(,64,\ 6,05)}$ =.71 and PNFI= .78). Estos resultados confirman la hipótesis formulada. El coeficiente Alfa de Cronbach fue satisfactorio para todas las subescalas. Los resultados mostrados indican que el CESQT-PE, tiene características psicométricas apropiadas para el estudio del SQT, en el contexto mexicano.

Estadísticos descriptivos para las dimensiones del CESQT-PE.

	Media	dt	Rango	Asimetría	Curtosis
Ilusión trabajo	3.56	.53	0-4	-1.77	4.38
Desgaste psíquico	1.52	.88	0-4	.58	.27
Indolencia	.67	.52	0-4	.99	1.11
Culpa	.98	.67	0-4	.71	.66

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

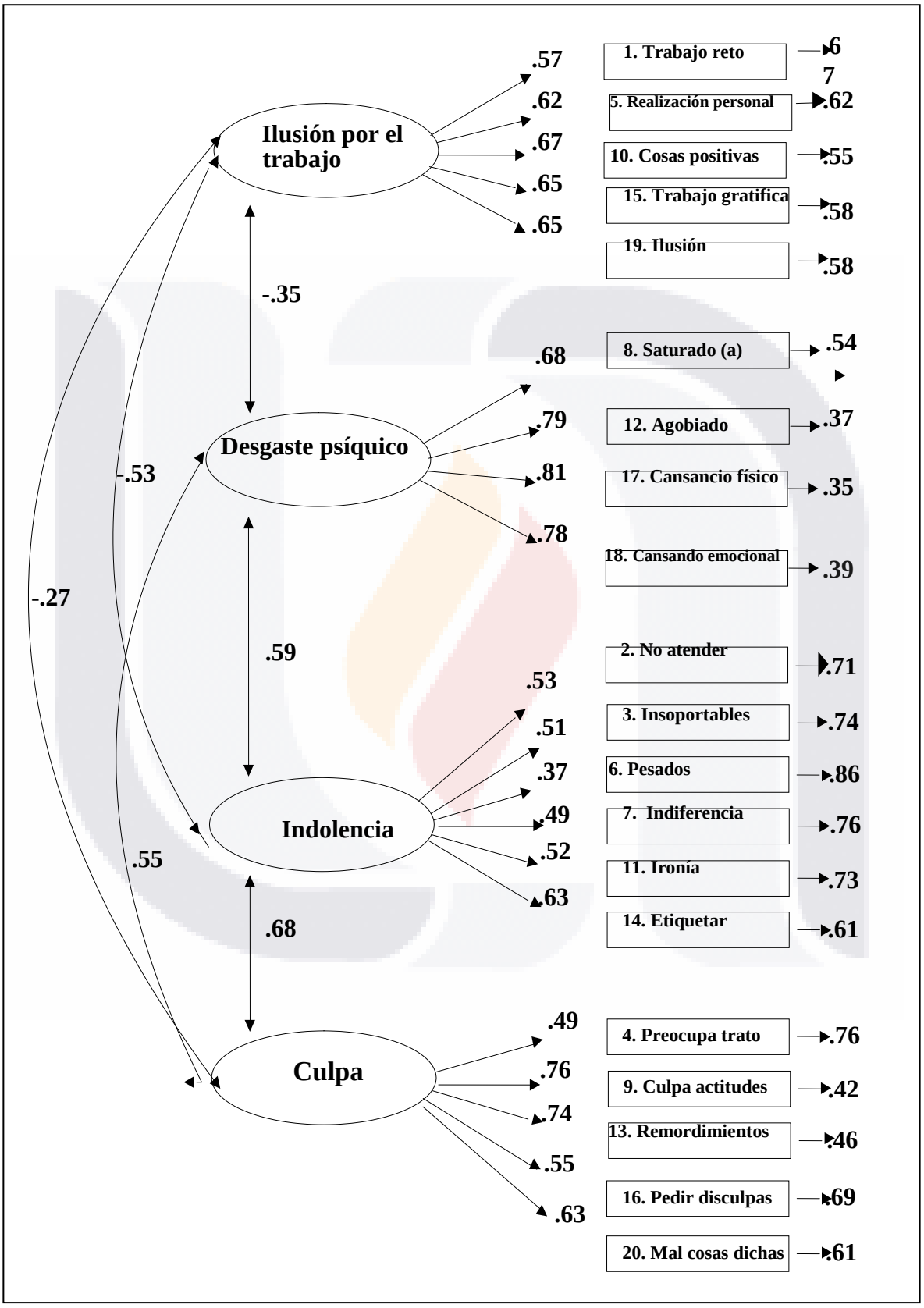
Estadísticos descriptivos y análisis de los reactivos del CESQT-PE.

	Media(dt)	Homogeneidad corregida	Índice de fiabilidad	Alfa sin reactivo
Ilusión trabajo (Alfa = .84)				
1	3.60 (.63)	.53	.41	.83
5	3.66 (.71)	.56	.49	.82
10	3.68 (.67)	.58	.47	.82
15	3.47 (.84)	.59	.62	.82
19	3.38 (.84)	.59	.63	.82
Desgaste psíquico (Alfa = .85)				
8	1.76 (1.11)	.66	.87	.72
12	1.36 (1.02)	.76	.86	.71
17	1.54 (1.09)	.75	.91	.71
18	1.42 (1.06)	.71	.86	.71
Indolencia (Alfa = .68)				
2	.84 (1.02)	.50	.69	.73
3	1.08 (1.00)	.45	.66	.73
6	.62 (.80))	.32	.41	.73
7	.55 (.75)	.40	.42	.73
11	.31 (.61)	.45	.37	.73
14	.60 (.82)	.49	.53	.73
Culpa (Alfa = .76)				
4	1.36 (1.22)	.50	.86	.73
9	1.07 (.91)	.64	.68	.71
13	.77 (.86)	.63	.64	.71
16	.97 (.92)	.54	.62	.72
20	.77 (.75)	.57	.51	.72

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Resultados del modelo factorial hipotetizado para el CESQT-PE.



TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

REFERENCIAS

Arnaut, A. (2004). El sistema de formación de maestros en México. Continuidad, reforma y cambio. México: SEP

Aldrete M. G., Pando M., Aranda C. y 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.

Aris Redo, N. (2007). El professorat "cremat": La síndrome de "Burnout" en els docents d'infantil i primària. España: Guix elements d'acció educativa. Vol.30 No. 323 ,76-80

Barraza, A. (2007). Síndrome de Burnout: Un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango. Monografías. Consultado el 01 de marzo de 2008 en http://www.monografias.com/trabajos46/burnout-medicos/burnout-medicos.shtml

Brüggemann, A. (1975). Messung der arbeitszufriendenheit. Psychologie heuta.

Chan, D. (2007). Burnout,self-efficacy, and successful intelligence among chinese. Prospective and in service school teachers in Hong Kong. ERIC. Consultado el 27 de agosto de 2007 en http//www.eric.ed.gov/ERCWebportal/Home.portal:jsessionid=GTCTRRXCwTNpT2L

Cherniss, C. (1980). Professional burnout in human service organizations. New York: Praeger.

Cherniss, C. (1995). Beyond Burnout: Helping teachers, nurses, therapists, and lawyers. Recover from stress and disillusionment. New York: Rout ledge

Cunningham, W. G. (1983). Teacher burnout-solutions for the 1980s: A review of the literature. The urban review.

Esteve, J. M. (1994). El Malestar Docente. España: Paidós.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Fidalgo, M. (2006). Síndrome de estar quemado por el trabajo o "Burnout" (I): definición y proceso de generación. Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España. Consultado el 15 de febrero de 2008 en http//www.mtas.es/insht(ntp/ntp_704.htm

Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out. Journal Sociology Issues

Freudenberger, H. J. (1980). Burnout. How to beat the high cost of success. E. U.: Bantam Books.

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. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome Burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Consultado el 09 de febrero de 2008. Disponible en www.psicologiacientifica.com

Gil-Monte,P.,R.(2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. Pág. 33-40, En Salud Publica de México, enero-febrero, Vol. 44, numero 1. México: Instituto Nacional de Salud Pública.

Gil-Monte, P., R. (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

Gil-Monte, P., R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo. (Burnout).España: Pirámide

Gil-Monte, P., R. (2006). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. España: Pirámide

Gil-Monte, P., R. y Peiró J.M. (1997). Desgaste Psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid, España: Ed. Síntesis, S. A.

Gil-Monte, P., Peiró, J.M. y Valcarcel, P. (1995). A causal model of burnout process development: An alternative to Golembiewski and Leiter models. Trabajo presentado en el "Seven European Congress on Work and Organozational Pychology". Györ (Hungría)

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Golembiewski, R.T.,Munzenrider, R.,F. Y Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout-tand theier work site covariants. Critical issues in OD research and proxis. Journal of Applied Behavioral Science, 19 (4), 461-481

Grajales, T. (2001). El agotamiento emocional en los profesores de Nuevo León, México: un estudio de géneros. En Revista Internacional Estudios en Educación año 1, No. 2. México.

Guerrero, E y Rubio, J. (2005). Estrategias de prevención e intervención del "Burnout" en el ámbito educativo. México: Revista Salud Mental. Vol.28 No. 005, 27-33

Guerrero, E. y Vicente, F. (2001). Síndrome de Burnout o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado. España: Universidad de Extremadura

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill

Huberman, M., Thompson, C. y Weiland, S. (2000). Perspectivas de la carrera del profesor. En B:J: Biddle, T.L. Good e I:F: Goodson (Eds.), La enseñanza y los profesores. Vol. I La profesión de enseñar (pp.19-38). Barcelona: Paidós

Instituto de la Educación Básica del Estado de Morelos (IEBEM), (2004).Programa Nacional de Carrera Magisterial. IEBEM

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2007). Panorama Educativo de México. México: INEE

Instituto de Educación de Aguascalientes (2008) Cifras de la educación 2007-2008. México: IEA

Jackson, S., Schwab, R.L. y Schuler, R. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. Journal of applied psychology, 71 (4), 630-640

Kokkinos, C. (2007) Job stressors, personality in primary school teachers. EBSCOhost. Consultado el 24 de agosto de 2007 en http/web.ebscohot.com/ehost/detail?vid=17&hid=8&sid=fa038b18-2d1c-4364-a334-d8…

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

LeCompte M.D. & Dworkin A.G. (1991) Giving up on school. Student dropouts and teacher burnouts. California: Corwin press.

Manassero, M., Vázquez, A., Ferrer, V., Fornés, J., & Fernández, M. (2003). *Estrés y burnout en la enseñanza.* Palma de Mallorca: Ediciones UIB.

Marcelo, C. (1995) Constantes y desafíos actuales de la profesión docente, en Revista de educación, No.306, Pág.205-242

Marucco, M.A., Gil Monte, P. y Flamenco, E. (2007). Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en pediatras de hospitales generales, estudio comparativo de la prevalencia medida con el MBI-HSS y el CESQT. Información Psicológica, no. 91-92, 32-42

Maslach, C. (1976). Burner-out. En Human Behaviour, 5,16-22.

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., Jackson, S (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of occupational behaviour. Vol.2, 99-113

Maslach, C., Jackson, S (1985). The role of sex and family variables in burnout. Sex roles, 12, 837-851

Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1996). Maslach Burnout Inventory Manual (3a. Edición) Palo Alto California: Consulting Psychologists Press,Inc.

Maslach, C. y Leiter, M. (1997). The Truth about Burnout. San Francisco California: Jossey-Bass.

Miranda, J.C. (2004). La lectura los maestros y Harry Potter. Universidad Pedagógica Nacional 2004. Consultado el 30 de abril de 2008 en http://www.odiseo.com.mx/foro/2004/05/la-lectura-los-maestros-y-harry-potter.htm

Muñoz, M. (2005), Prevención del estrés psicosocial del profesorado mediante el desarrollo de competencias emocionales: el programa P.E.C.E.R.A, en

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, Vol.- 19, número 3. España

Nagy, M. (2006) Changes for avolding Burnout in teachers and advisers. EBSCOhost. Consultado el 24 de agosto de 2007 en http/web.ebscohot.com/ehost/detail?vid=10&hid=3&sid=7ffcc93-81ca-459c-beb8-fc9

Namo de Mello, G. (2003) Nuevas propuestas para la gestión educativa. México: SEP

Napione, M.A. (2008). ¿Cuándo se quema el profesorado de Secundaria?. España: Díaz de Santos.

Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS). Consultado el 01 de mayo de 2008 en http://www.cinu.org.mx/onu/estructura/mexico/org/ops.htm

Peiró, J. (1987). Psicologia de la organización. Vol. 2. Madrid: U.N.E.D.

Peiró, J. (1999). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Pirámide

Pérez, S. (2006). El síndrome de Burnout en la enseñanza. España: Papeles Salamantinos de educación No. 6 ,191-211

Poole, M.S. y Mcphee, R. D. (1983). A structurational analisys of organizational climate. En L. Putman y M.E. Pacanossky (Eds.): Comunications and organizations: An interpretative approach. Beberly Hills:Lage

Potter, B. (1994). Beating job Burnout: how to transform work pressure into productivity. USA: Ronin

Qinceno, J. y Vinaccia, S. (2007). Burnout. Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). Acta colombiana de psicología 10 (2), 117-125.

Ramírez, M. y Padilla, L. (2008). El síndrome del desgaste profesional en académicos. México: UAA

Schaufeli, W. y Enzmann D. (1998). The burnout companion to study and practice a critical analysis. London: Taylor and Francis.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Schaufeli, B., Leiter,M. P., Maslach, C. y Jackson, S. E. (1996). The Maslach Burnout Inventory: General Survey (MBI-GS). En C. Maslach, S. E. Jackson y M. P. Leiter, Maslach Burnout Inventoty Manual (3a. ed., pp. 19-26) Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.

Schaufeli, B., Maslach, C. y Marek, T. (1993). Professional Burnout. Philadelphia: Taylor & Francis.

Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. Em: C.L. Coopwe & I. Robertson (Eds.), International Review of Industrial and Organizational Psychology. (pp. 26-48). New York: Wiley & Sons

Seltzer, J. y Numerof, R. E. (1988). Supervisory Leadership and subordínate burnout. Academy of Management Journal, 31, 439-446

Secretaría de Educación Pública (2007). Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, principales cifras, ciclo escolar 2005-2006.México: SEP

Sevilla, U y Villanueva, R. (2000). La salud laboral docente en la enseñanza pública. Madrid: Publicaciones de la federación de enseñanza de CCOO

Tenti, E. (2005). La condición docente. Análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay. Buenos Aires: Siglo XXI

Tims, C. y Ghaham, D. (2006). Gender implication of perceptions of trustworthiness of school administration and teacher Burnout/ job stress. Consultado el 23 de agosto de 2007 en web.ebscohost.com/ehost/results?vid=5&hid=108&sid=222eb4f0-f59d-4ca6-8afa-a…

Torsten, H. y Neville, T. (1994). The International Encyclopedia of education. (Second edition, Vol. 10).

Travers, C. y Cooper, C. (1997) El estrés de los profesores. Barcelona: Paidós

Treviño, E. y Treviño, G. (2004). Estudio sobre las desigualdades educativas en México: la incidencia de la escuela en el desempeño académico de los alumnos y el rol de los docentes. México: Colección de cuadernos de investigación, No. 5 INEE

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

Treviño, E., Pedroza, H., Pérez, G., Ramírez, P., Ramos, G. y Treviño, G. (2007). Prácticas docentes para el desarrollo de la comprensión lectora en primaria. México: INEE

Torres, M. (2005). La identidad profesional del profesor de educación básica en México. Tesis de doctorado. Universidad Autónoma de Barcelona.

Unda, S., Sandoval, J. y Gil Monte, P. (2007). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (Burnout) en maestros mexicanos. Información Psicológica, no. 91-92, 53-63

Vandenberge, R. y Huberman, A. M. (Eds.)(2006). Understanding and Preventing Teacher Burnout: A sourcebook of International research and practice. Reino Unido: Cambridge University Press.

Velez, E., Schiefelbein, E. y Valenzuela, J. (2001). Factores que afectan el rendimiento académico en la educación primaria: revisión de la literatura de América Latina y el Caribe. Consultado el 24 de agosto de 2007 en http://www.oei.es/calidad2/Velezd.PDF

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS