

DEDICATORIA

A Dios

Dedico esta tesis principalmente a Dios por permitirme llegar hasta donde estoy, por superar cada obstáculo que tuve que pasar, por darme salud y bendición para poder alcanzar las metas y propósitos que tenía en mente, por darme la fuerza necesaria, guiándome en el trayecto de mi vida, porque sé que es la correcta, gracias a ti mi Dios, que nunca me abandonaste en los momentos más difíciles, porque sé que siempre contaré contigo a lo largo de mi vida.

A mis padres

Agradezco a mis padres Dina y Roberto quienes fueron la motivación más grande, que me impulsó a realizar este trabajo, quienes me han apoyado en todo momento, económicamente y emocionalmente, quienes se han sacrificado para darme educación, les agradezco por haber puesto toda su confianza en mí, gracias por los buenos consejos, y el amor que me han brindado para ser una excelente persona, le agradezco a Dios, porque soy la más afortunada de tener a unos padres como ustedes, estoy tan orgullosa de ser su hija, gracias por ser como son, sé que estas palabras no son suficientes para expresar mi agradecimiento ,pero espero que con ellas se dé a entender mis sentimientos y cariño hacia ustedes los amo.

A mis tíos

Gracias por creer en mí, por apoyarme económicamente, por los ánimos que me daban constantemente y que a través del tiempo se convirtieron en un gran ejemplo para mí. Por los regaños y consejos que recibía para poder culminar un profesión.

Diana Belén Pérez Rodríguez

DEDICATORIA

A Dios

Por haberme permitido llegar hasta este momento y haberme brindado salud para poder lograr mis objetivos, por darme las fuerzas para luchar día a día, por siempre estar a mi lado en los buenos y malos momentos. Gracias a Dios por haberme permitido alcanzar mi meta, agradezco su infinita bondad y amor.

A mis padres

Agradezco a mis padres Jordán y Adela por todo el apoyo que me han brindado a lo largo de mi vida, por orientarme y perdonar mis errores.

Por estar conmigo en los momentos difíciles, tristes y también en los de felicidad, pues a ellos debo todos mis logros. Muchas gracias por todo, deseo que Dios siempre los cuide y los bendiga, para que siempre estén a mi lado, ustedes son mi motor para luchar día a día, los amo.

Gracias por nunca abandonarme, sin duda alguna Dios me regaló la dicha de tener a los mejores padres, por que para mí, ustedes son eternamente los mejores, los elegiría en un millón de vidas más.

A mis hermanos

Denia, Yodan y Rafael, por la fuerza que me brindaron para poder cumplir mis sueños, por siempre apoyarme con sus consejos, porque siempre estuvieron a mi lado y nunca me soltaron. Por estar en todas las etapas de mi vida.

A mi hija

Brianna Leilani, te dedico este trabajo por haberme comprendido cuando tenía que estar separada de ti para cumplir un sueño más en mi vida, por darme todo tu apoyo y amor de hija.

Eres para mí, un rayito de sol, mi luz y el más radiante resplandor que ilumina mis días, eres la razón para poder salir adelante, te amo hija, que Dios te bendiga y te proteja siempre para poder tenerte a mi lado, eres mi motor para luchar día con día.

Te amo pues has convertido mi vida en un fantástico sueño del cual jamás quiero despertar.

En pocas palabras eres mi vida entera.

Erika Pozo Escalante

DEDICATORIA

A Dios

Esta tesis está dedicada primeramente a Dios por que ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome la fortaleza para continuar bien dice su palabra en Santiago 1:5

“Si alguno de vosotros tiene falta de sabiduría, pídala a Dios, el cual da a todos abundantemente y sin reproche, y le será dada”

A mis padres

Dedicado a mis padres: Libna Esther y Vilgai, es una satisfacción y orgullo poder decirles hoy que muchos de mis logros se los debo a ustedes, incluyendo la culminación de mi formación académica, gracias porque me formaron con reglas y con algunas libertades, pero en fin de cuentas, me motivaron constantemente a cumplir mis anhelos, son el motor de mi vida y los amo demasiado, muchas gracias por su apoyo en el transcurso de este camino que no ha sido fácil pero tampoco imposible.

A mis hermanos

Se los dedico a ustedes Carina Esther y Billy Manuel, para mi ustedes son el mejor ejemplo a seguir, gracias Dios por darme los mejores hermanos, muchas gracias por sus consejos, los quiero y aprecio mucho, recuerden siempre que los amo sobre todas las cosas.

Rocio del Carmen Vázquez Mejía

INDICE

DEDICATORIA.....	5
Introducción.....	10
CAPÍTULO I	12

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1.-DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	23
1.3.-OBJETIVOS.....	24
1.3.1 OBJETIVO GENERAL:	24
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	25
1.4 HIPÓTESIS	25
1.5 JUSTIFICACIÓN	26
1.6 DELIMITACIÓN TEMÁTICA DEL ESTUDIO	28
CAPÍTULO II	29
MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	29
2.1.- MARCO ANTROPOLÓGICO- FILOSÓFICO	29
2.3 MARCO TEÓRICO	35
2.4 MARCO CONCEPTUAL	50
CAPITULO III	56
DISEÑO METODOLÓGICO	56
3.1 TIPO DE ESTUDIO	56
3.1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN:.....	56
3.3.-POBLACIÓN	62
3.4. MUESTRA.	65
3.5.-TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	65
.CAPITULO IV.....	72
4.2.-RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS A EXPERTOS	77
. MÉTODO METODOLÓGICO	85
Conclusión	87
Referencias	89

Introducción.

La investigación se refiere al tema de prevalencia del síndrome de Burnout en docentes de UDS campus de la frontera, modalidad semiescolarizada, también conocido como síndrome del desgaste profesional o síndrome del quemarse en el trabajo, esta patología es muy frecuente en profesionales que se dedican a jornadas laborales con duraciones extensas, es muy frecuente en enfermería, medicina y el profesorado. Por lo tanto el personal docente está expuesto a un alto riesgo de poder desarrollar el Burnout ya que los docentes imparten clases en la universidad y así mismo tienen negocios propios u otro trabajo y al igual que realizan trabajos domésticos. Por lo consiguiente están sometidos a factores estresantes y como consecuencia poniendo en riesgo su salud física y mental.

El síndrome de Burnout en su definición realizada por Maslach, es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede ocurrir entre individuos cuyo objeto de trabajo son otras personas de tal modo que el síndrome de Burnout es causada por el estrés laboral. Este síndrome puede tener consecuencias muy graves, tanto a nivel físico como psicológico. Finalmente también llegan a alcanzar, en casi todas las situaciones, la vida social y familiar del trabajador afectado.

Para estudiar esta problemática es necesario mencionar sus causas, se han descrito varios factores de riesgo que conllevan a desarrollar el síndrome de Burnout entre los cuales se encuentran: personas jóvenes, afecta a ambos sexos pero principalmente al género femenino, solteros o sin pareja estable, estado civil, números de hijos, largas jornadas laborales, tipo de personalidad, y el más destacado es la sobrecarga laboral.

La investigación de esta problemática social se realizó por la necesidad de conocer el nivel de prevalencia del síndrome de Burnout en el personal docente de UDS campus de la frontera y conocer más sobre dicho síndrome y saber cómo afecta al personal docente.

Nuestra investigación se realizó con el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) que está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo.

Este instrumento nos proporciona la práctica y así nos permite demostrar la asociación de este síndrome con múltiples indicadores de salud y funcionamiento en la vida cotidiana y laboral.

El test se le realizó al personal docente de UDS campus de la frontera, modalidad semiescolarizado. Durante la investigación de campo uno de los obstáculos de los docentes para contestar el test fue que se encontraban en una sobrecarga de trabajo.

La finalidad de esta investigación es conocer la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal docente de UDS que imparten en las diferentes licenciaturas que son, psicología, sistemas computacionales, contaduría pública, idiomas, medicina general, enfermería, derecho, etc. Para así poder diferenciar el comportamiento de un docente en su área laboral con los signos y síntomas del síndrome y el trato que este les ofrece a sus alumnos y sus compañeros de trabajo; y aplicar o considerar algunos factores como medidas generales para evitar el riesgo del síndrome de Burnout.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UDS CAMPUS DE LA FRONTERA, MODALIDAD SEMIESCOLARIZADO.

1.1.-DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La labor de enfermería, vista como una perspectiva integral de promoción y cuidado de la salud de las personas que se encuentran en entornos inmediatos y aledaños, ha desarrollado en los profesionales de esta importante área de la salud, un alto sentido de la observación, por lo que, en el caso de la presente tesis, los sustentantes estudian el tema “Prevalencia del síndrome de Burnout en el personal docentes de UDS del campus de la Frontera”, esta es una patología que es oportuna estudiar desde diferentes puntos observables: iniciando a escala internacional, nacional, estatal y local.

El estrés laboral se ha convertido en una enfermedad que se presenta cada vez con mayor frecuencia. En los últimos años, las instituciones educativas se han visto afectadas por numerosos casos de estrés laboral en los docentes, debido a los cambios políticos y sociales de la actualidad, lo que deja secuelas, como problemas físicos, sociales y psicológicos. La presencia del estrés laboral en las escuelas es originada por los cambios en la sociedad y la política de la actualidad.

La educación de cada país es el reflejo de su comunidad y por ello queda expuesta a los problemas que surgen de esta. La base para crear cambios en una sociedad es la educación. En México, las instituciones educativas presentan efectos que influyen en el desarrollo de los individuos que se desenvuelven correctamente en la comunidad. (p.1-3)

Particularmente, el presente estudio centra su mirada en el personal docente que actualmente labora en Universidad del Sureste, campus de la Frontera, en la modalidad semiescolarizado, para identificar la prevalencia de este síndrome.

Dado que la educación es una de las profesiones de carácter asistencial (como los médicos, enfermeros, entre otros) con mayores riesgos psicosociales. La Organización Internacional del Trabajo publicó por los años ochenta información acerca de que la profesión docente se encontraba dentro de las profesiones de riesgo de sufrir agotamiento físico y mental, y subrayaba que el problema del estrés era una de las principales causas de abandono de dicha labor.

Muy comúnmente existe una confusión significativa entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout. Pero sobre todo, estos dos problemas terminan por sumir a quien la padece, en un círculo vicioso. El estrés se va acumulando, y las personas observan que las cosas ya no son todo lo fácil que era antes. A cierto tiempo, comienzan a experimentarse ciertos problemas de concentración, y /o trastornos de memoria, y éstas a su vez va a dar lugar a que sufran estrés. Sin embargo el sufrir estos problemas tampoco es algo normal, los síntomas del Burnout empieza a manifestarse. Debido a que quieren reaccionar contra estos síntomas, están aún más estresados. Y como bola de nieve esto hace que sufran aún más estrés, y en consecuencias más síntomas del Burnout.

El estrés no es un trastorno es por ello que el Burnout tendrá unas consecuencias y unas síntomas más graves que el estrés. Enseguida, se enlistan las características del estrés laboral.

(IMSS, 2017) informa:

- ❖ Estrés laboral: Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando

diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.

Síntomas:

- ❖ Emocionales: Ansiedad, miedo, irritabilidad, mal humor, frustración, agotamiento, impotencia, inseguridad, desmotivación, intolerancia.
- ❖ Conductuales: Disminución de la productividad, cometer errores, reportarse enfermo, dificultades en el habla, risa nerviosa, trato brusco en las relaciones sociales, llanto, apretar las mandíbulas, aumento del consumo de tabaco, consumo de alcohol y otras sustancias.
- ❖ Cognitivos: Dificultad de concentración, confusión, olvidos, pensamiento menos efectivo, reducción de la capacidad de solución de problemas, reducción de la capacidad de aprendizaje.
- ❖ Fisiológicos: Músculos contraídos, dolor de cabeza, problemas de espalda o cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, palpitaciones, respiración agitada, aumento de la presión sanguínea, agotamiento, mayor riesgo de obesidad y de problemas cardiovasculares, deterioro en la memoria, problemas de sueño.

Síndrome de Burnout:

(Hysla, 2018) Señala:

El Burnout, también conocido como “síndrome de desgaste personal” o “síndrome de trabajador quemado”, es sólo una de las tantas maneras en que puede progresar el

estrés laboral. El Burnout fue reconocido legalmente como una enfermedad profesional y consiste en una fatiga mental y física crónica producida por la exposición prolongada a una situación estresante. Afecta principalmente a quienes mantienen contacto directo con los clientes y jornadas laborales agitadas y prolongadas.

Enseguida, se incluyen algunas definiciones del síndrome de burnout, dadas por diferentes autores:

(Marengo & Ávila, 2016) Citan a Jiménez, Jara y Miranda (2012) afirman:

En el mundo profesional contemporáneo, las demandas laborales han implicado que los trabajadores, independientemente de la profesión o área en que se desempeñen, se expongan a nuevos retos profesionales. En este sentido, los trabajadores deben adaptarse a las condiciones que el contexto les exige para poder cumplir con las metas y los resultados laborales que de ellos se espera, pues de no ser así se verían abrumados al no poseer los recursos suficientes para responder a tales demandas y quedarían en desventaja frente a otros individuos con mejor capacidad de respuesta. Sin embargo, este nivel de exigencia y el cambiante mundo de relaciones y de estructuras laborales pueden desencadenar reacciones negativas en el trabajador, llevándolos a sufrir problemas físicos y mentales que a la vez repercuten sobre el aspecto productivo de la organización. En la actualidad, uno de los principales problemas asociados con el trabajo es conocido como síndrome de Burnout o síndrome de “quemarse por el trabajo”, concepto que denota síntomas como sobrecarga física y psicológica, falta de motivación e interés y cansancio emocional.

p. (8)

(Álvarez, 2011) Menciona:

El síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones

prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo. Edelwich y Brodsky (1980) lo describen como una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito, mientras que otros estudiosos en el campo de la psicología organizacional lo ubican como un estado de desgaste emocional y físico (Pines, Aronson, 1981) o en su definición comúnmente más conocida, como una condición multidimensional de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, que se da en ocupaciones con contacto directo y constante con gente (Maslach, 1981). Independientemente de la definición particular de los diferentes estudios en el campo, lo cierto es que el burnout es una condición que llega a quemar o agotar totalmente a la persona que lo sufre. p (1).

La definición más aceptada es la de C. Maslach, que lo describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.

P. Gil-Monte lo define como: “una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado”. Nótese que ambas definiciones coinciden en apuntar que es una inadecuada respuesta al estrés crónico el detonante de este padecimiento. p. (2)

(Aranda, 2011) Indica:

El Síndrome de Burnout también conocido como síndrome de quemarse o de desgaste profesional, se define entonces como un síndrome tridimensional con signos y síntomas característicos agrupados en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo (Maslach y Jackson, 1981,1986). Las cifras reportadas por la Organización Internacional del trabajo (OIT) sobre los accidentes y las enfermedades laborales a nivel general, demuestran que en el año 2007 se reportaban 2,2 millones anuales de trabajadores fallecidos por riesgos laborales a nivel mundial (Gómez, 2007). Más tarde, según

reporta el periódico La Jornada en el 2009, había cinco mil quinientas muertes diarias a nivel mundial, en específico en el país México se reportan 2,9 por ciento de muertes por riesgos de trabajo por cada cien trabajadores (La Jornada, 2010). P. (48)

(Aranda, Pando, & Salazar, 2015) Afirma:

El Síndrome de Burnout es considerado una enfermedad moderna resultante de la exposición crónica a diversos factores de riesgo laboral. En el presente artículo se demuestran las prevalencias y variables que podrían actuar como factor de riesgo para el desarrollo del síndrome en trabajadores de diversas actividades económicas en México. Se reportan los resultados de 2405 trabajadores pertenecientes a los giros laborales de médicos de familia de tres instituciones públicas de salud, trabajadores universitarios, trabajadores del congreso del estado, agentes de tránsito y trabajadores del tren eléctrico. Los trabajadores del congreso obtuvieron las prevalencias más altas para el síndrome, siendo la falta de realización el factor más afectado. Los datos también sugieren que en los trabajadores de tránsito se presentan una serie de variables de riesgo específicas asociadas al desarrollo del síndrome tales como el hecho de tener más de 42 años, estar casado, tener una antigüedad en el puesto superior a 10 años de trabajo y una en la institución mayor a 14 años. (p.23)

(Monte, 2012) Señala:

Christina Maslach a principios de los 80's desarrollo el instrumento más difundido y utilizado para evaluar el Síndrome de Burnout, denominado Maslach Burnout Inventory "MBI".

Constituido por tres dimensiones:

- Agotamiento emocional: considerado como el elemento principal en el desarrollo del Síndrome de Burnout, el cual se origina cuando el individuo presenta el sentimiento de encontrarse emocionalmente agotado, experimentando la falta de recursos emocionales y el sentimiento de no poder ofrecer más de sí mismo a las personas que les brinda el servicio y/o atención. Esta dimensión se asocia a manifestaciones físicas relacionadas con el Síndrome.
- Despersonalización: segunda dimensión del Síndrome, la cual se caracteriza por la presencia de sentimientos y actitudes negativas hacia las personas a las que se les brinda el servicio y/o atención, con manifestaciones de maltrato, cinismo, deshumanización e insensibilidad, así como la adopción de relaciones distantes con escasa comunicación.
- Baja realización personal: la cual se caracteriza por desarrollar sentimientos de incompetencia y falta de logro personal. Los individuos se sienten fracasados e incapaces de realizar su trabajo, principalmente en relación con las personas a las que se les brinda el servicio y/o atención, desarrollando expectativas negativas de eficiencia (p.20).

(Juárez, 2014) Menciona:

En México se encuentran sólo dos estudios de validez psicométrica del MBI HSS que señalan, al menos parcialmente, cierta eficacia de la escala en población mexicana. En general el interés expresado en las publicaciones, ponencias, tesis y libros sobre el tema ha ido en aumento en la última década en el ámbito nacional e internacional. Por ello, es importante valorar desde el punto de vista científico el estado del arte de este fenómeno, pero no sólo con base en revisiones narrativas, sino con aproximaciones analíticas profundas, estimaciones estadísticas objetivas y con reglas metodológicas claras, como las revisiones sistemáticas y los llamados meta análisis, los que también se han utilizado para determinar prevalencias globales de variables psicológicas. (p.160).

(Villaruel, 2017) Afirma:

Las demandas profesionales asociadas a la labor docente dentro de los planteles de educación superior, han condicionado la presencia de estrés y desgaste emocional, psicológico y cognitivo, vinculados particularmente a la alta productividad académica. Sobre esta base se realizó una investigación que incluyó la participación de cuatro institutos tecnológicos pertenecientes al Tecnológico Nacional de México, ubicados en el estado de Veracruz. La muestra incluyó 188 maestros en activo, a los que se les aplicó un test estandarizado, conocido como (MBI) Maslach Burnout Inventory, integrado por 22 ítems. Los resultados demostraron un nivel «bajo» de Burnout, condición aceptable en términos de los contextos demandantes de la educación superior tecnológica. Estos resultados permiten inferir una actitud eficaz de afrontamiento a los factores estresantes, detonadores del síndrome, o bien, que los maestros no están involucrados en la alta productividad, prestándole poca atención a las exigencias propias de su función docente. (p.1)

(Rodríguez, Guevara, & Viramontes, 2017)

Es una investigación que trata el fenómeno del estrés laboral y su manifestación más aguda: el síndrome de burnout. El estudio se desarrolló en docentes de una escuela secundaria mexicana. Se efectuó una indagación a profundidad a través del paradigma fenomenológico o interpretativo; el enfoque es cualitativo, realizado mediante un método de estudio de caso único; las técnicas empleadas fueron historia de vida, observación no participativa y la entrevista, y como instrumentos: el cuestionario y el diario de campo. Los principales resultados presentan un análisis de la problemática de este síndrome a través de cuatro categorías principales: el estrés laboral, el docente, el alumno y el ámbito institucional. En la primera se explica la esencia de cómo se percibe el síndrome; en los tres restantes se expone la percepción y vivencia del problema por el docente y sus actividades; el alumno y lo que le implica convivir con un maestro con este problema y, por último, la institución, en el sentido de cómo enfrenta lo que se vive al interior de la misma como consecuencia de la existencia de un docente con estas características.

Según la Organización Mundial de la Salud, el estrés laboral será la nueva epidemia del siglo XXI. En México se registran aproximadamente 19,000 infartos al año, causados por estrés laboral. Este padecimiento representa pérdidas entre un 0.5% y un 3.5% del producto interno bruto (PIB) de los países, de acuerdo con cifras reveladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Una encuesta hecha por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) dio a conocer que México ocupa el primer lugar con más porcentaje de estrés relacionado al trabajo a nivel mundial. Esta situación ocasiona pérdidas que van desde 5,000 a 40,000 millones de dólares al año (OMS, 2009).

Señala que el estrés es una condición compleja que implica estímulos y respuestas mediados por procesos psicológicos. Según el autor, la base del estrés es el sobreesfuerzo ocasionado por variables moduladoras y asociado a elementos predispositores (personalidad) y elementos demográficos (sexo, edad, etcétera). En resumen, el estrés es la respuesta psicológica y fisiológica ante las demandas de su contexto, los cuales superan la capacidad de resolverlo por parte del individuo; en consecuencia, se crea un desequilibrio psicofísico. Las exigencias actuales obligan a las personas a hacer grandes esfuerzos, lo que puede ocasionar estrés laboral con los efectos que implica este estado. Desde la perspectiva de investigadores pioneros, como Cox (1978), Lazarus y Folkman (1984) y Mc Grath (1970), el estrés laboral es un proceso de interacción entre la persona y su entorno. Este proceso inicia cuando las demandas del contexto superan la aptitud para resolverlas; el sujeto entra en un estado de impotencia y fracaso, lo cual impacta negativamente en sí mismo. Cuando el individuo cambia su estado habitual de bienestar a causa del estrés laboral se le denomina síndrome de Burnout.

Las exigencias actuales obligan a las personas a hacer grandes esfuerzos, lo que puede ocasionar estrés laboral con los efectos que implica este estado. Desde la perspectiva de investigadores pioneros, como Cox (1978), Lazarus y Folkman (1984) y Mc Grath (1970), el estrés laboral es un proceso de interacción entre la persona y su entorno. Este proceso inicia cuando las demandas del contexto superan la aptitud

para resolverlas; el sujeto entra en un estado de impotencia y fracaso, lo cual impacta negativamente en sí mismo. Cuando el individuo cambia su estado habitual de bienestar a causa del estrés laboral se le denomina síndrome de Burnout.

(Escobar, 2019) Menciona:

La psicóloga adscrita al Hospital General de Zona (HGZ) del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en Chiapas, realizó la investigación en Tapachula, Chiapas; el 12 de febrero de 2019, en algunos profesionales se encontró algunos problemas: Bajo rendimiento, ansiedad, dolor de cabeza, taquicardia, gastritis, colitis, hipertensión arterial y ausentismo, son determinados síntomas que acompañan al estrés laboral “llamado síndrome de Burnout”.

Se considera que las profesiones con mayor incidencia en este tipo de enfermedad emocional son: médicos, obreros, mineros, periodistas, policías, pilotos aviadores y puestos directivos. El estrés relacionado con el trabajo está identificado por agotamiento, insatisfacción, irritabilidad, agobio, apatía, baja autoestima e improductividad, lo que provoca afecciones físicas y psicológicas, citó la especialista. Mencionó que, “el estrés es una respuesta orgánica que produce cambios fisiológicos como liberación de adrenalina, incremento de la glucosa y el volumen sanguíneo, acelera el ritmo cardíaco y retrae los músculos, lo que deriva en la presencia de enfermedades “Por ello, el IMSS cuenta con terapia psicológica para aprender a manejar la tensión en el área laboral, así como actividades de recreación y ejercicio para contrarrestar este padecimiento, como el programa: “Pausa para tu salud” – ejercitación física entre la jornada laboral-, que sirve para disminuir la presión en el trabajo. Escobar Rodríguez recomendó a los derechohabientes que acudan con su médico familiar para solicitar la ayuda profesional ante los primeros síntomas de alerta, como cansancio, dolores de cabeza constantes, insomnio, temblor, sudoración, mal humor y poca capacidad para relacionarse. El individuo espera que su papel no sea confuso, debido a que es un factor importante en la generación de estrés, pues el desconocimiento se traduce en una sensación de incertidumbre y amenaza.

Una forma de evitar esto es asegurarse que las tareas sean compatibles con las capacidades y recursos para proporcionar la formación necesaria, realizarlas de forma competente, tanto al inicio del trabajo como cuando se produzcan cambios. Finalmente puntualizó que controlar la carga de trabajo también es importante, tanto el exceso como la poca actividad pueden convertirse en fuentes importantes de estrés. p (1).

Una vez observadas las definiciones de los distintos autores y la magnitud de la problemática, se realiza la recolección de información para la elaboración del presente estudio del síndrome del Burnout, con docentes de diversos perfiles profesionales en UDS campus de la frontera modalidad semiescolarizado.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

- 1.- ¿Cuál es la prevalencia del síndrome de Burnout en docentes de UDS campus de la Frontera en la modalidad semiescolarizada?
- 2.- ¿Cuáles son los factores de riesgo que influyen para adquirir el síndrome de Burnout en docentes de UDS campus de la Frontera modalidad semiescolarizada?

3. ¿Identifican los signos y síntomas del síndrome de Burnout los docentes de UDS campus de la Frontera, modalidad semiescolarizada?

4.- ¿Cómo interviene el personal de enfermería en la prevención del síndrome de Burnout en docentes de UDS campus de la Frontera de la modalidad semiescolarizada?

5.- ¿influye el personal de enfermería en la disminución de la incidencia del síndrome de Burnout en docentes de UDS campus de la Frontera de la modalidad semiescolarizada?

6.- ¿Cómo se realiza el diagnóstico del síndrome de Burnout en docentes de UDS campus de la Frontera de la modalidad semiescolarizado?

1.3.-OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL:

- ❖ Diseñar un plan de cuidados para disminuir la incidencia del síndrome de Burnout (SB) en el personal docente de UDS campus de la Frontera, modalidad semiescolarizada.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Conocer cuál es la prevalencia del síndrome de Burnout en docentes de UDS campus de la Frontera de la modalidad semiescolarizado
- Determinar cuáles son los factores de riesgo que influyen para adquirir el síndrome de Burnout en docentes de la modalidad semiescolarizada de UDS campus de la Frontera
- Lograr la identificación de los signos y síntomas del síndrome de Burnout en docentes de UDS campus de la Frontera de la modalidad semiescolarizado
- Identificar cómo interviene el personal de enfermería en la prevención del síndrome de Burnout en docentes de la modalidad semiescolarizada de UDS campus de la Frontera
- Señalar cómo interviene el personal de enfermería en la disminución de la incidencia del síndrome de Burnout en docentes de la modalidad semiescolarizada de UDS campus de la Frontera
- Detallar cómo se realiza el diagnóstico del síndrome de Burnout en docentes de UDS campus de la Frontera de la modalidad semiescolarizado

1.4 HIPÓTESIS

Cuanto mayor sea la duración de las diferentes jornadas laborales del docente de UDS Campus de la Frontera, modalidad semiescolarizado, mayor será la incidencia del síndrome de Burnout.

1.5 JUSTIFICACIÓN

La importancia de realizar la investigación del síndrome de Burnout, es apremiante en la actualidad dado que hoy en día, su incidencia es muy alta en los profesionales cuya labor está basada en la relación con otras personas, sean pacientes, clientes, proveedores, personal de la empresa u organización, accionistas, supervisores, etc. Ya sean del mismo u otro nivel jerárquico.

A menudo, los trabajadores no poseen mucho conocimiento sobre este tema. El síndrome de Burnout, conocido como el síndrome del quemado o síndrome del desgaste está presente a nivel mundial debido a las grandes responsabilidades sobre carga laboral del sector productivo, cuyo nivel de exigencia es cada vez más alta.

Se trata de profesiones que exigen entrega, implicación, idealismo y servicio a los demás y se asienta sobre una personalidad perfeccionista con un alto grado de auto exigencia, con una gran tendencia a implicarse en el trabajo. Los empleados son sometidos a presión y eso genera estrés, ya que el trabajo invade su vida personal, social, y psíquica, por ello, pueden presentar enfermedades de las que no se encuentran ninguna.

(OMS, 2015) Informa:

Los mexicanos son las personas más estresadas del mundo por su trabajo. Nuestro país tiene el primer lugar en estrés laboral, por encima de países como China (73%) y Estados Unidos (59%), las dos economías más grandes del planeta, de acuerdo con cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

El estrés, depresión y ansiedad que genera el trabajo, de la mano con los accidentes laborales, generan pérdidas anuales equivalentes al 4% del Producto Interno Bruto (PIB) global, de acuerdo con estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Burnout ha sido objeto de estudio y reconocido por sus efectos negativos en la salud de los trabajadores y en la productividad de las empresas. Estrés ocasiona pérdidas por 16,000 millones de pesos a empresas mexicanas.

Este síndrome es un estrés laboral crónico que vive el individuo cuando tiene que enfrentarse a sus propios límites y a los de los otros, es de suma importancia establecer estrategias de promoción y prevención para que los docentes tengan buena concentración y capacidad de actuación constante rápida y buena actitud.

El síndrome de Burnout ha tenido grandes consecuencias que se presentan como; irritabilidad, cansancio, agotamiento emocional, fatiga crónica, insomnio, agresividad, migraña, problemas de espalda, pérdida de memoria, síntoma de depresión, ataque de ansiedad o pánico en algunas ocasiones se recurren a sustancias adictivas, como el alcohol, tabaco, es por ello que se presenta demasiado estrés, donde todos los problemas persistentes se llevan a casa o al trabajo el cual es un estrés crónico, físico, emocional, psicológico, que nos lleva a problemas graves.

Conocer el problema proporciona datos valiosos sobre las características del personal docente que lo está sufriendo y uno de los beneficios que se obtendrá será elaborar estrategias de afrontamiento y promover el desarrollo de mecanismos que contrarresten este síndrome en el personal docente. Para lograr actitudes preventivas es imprescindible realizar una investigación de prevalencia sobre Burnout y de los factores que se asocian a su desarrollo, con esta investigación se busca obtener datos de su realidad y que permitan desarrollar proyectos de mejora para el personal docente.

Incidencia mundial del Burnout:

(castillo, 2016) Menciona:

Un estudio realizado por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) con la participación de más de 500 profesionistas, reveló que 100 por ciento de estos individuos presentó estrés laboral, de los cuales 60 por ciento manifestó niveles altos así como daños físicos.

Incidencia de Burnout en México:

(Secretaría de Educación, 2018) Indica:

En la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), detalló que en las instituciones educativas privadas el 22.60 por ciento de los docentes del país son mujeres, y el 12.10 por ciento son hombres.

En tanto en las escuelas públicas, el 87.90 por ciento son hombres, mientras que el 77.40 por ciento de los docentes son mujeres.

(saborío & Hidalgo, 2015) Incidencia del síndrome de Burnout:

El síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida.

Su definición no se encuentra en el DSM-V, ni en el CIE 10, pero usualmente se describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.

1.6 DELIMITACIÓN TEMÁTICA DEL ESTUDIO

Para la ejecución del presente estudio, dada la amplitud del tema “Síndrome de Burnout”, y para efectos de la recolección de información, en esta tesis se profundiza acerca de la prevalencia del síndrome burnout en docentes que imparten clases en UDS campus de La Frontera en la modalidad semiescolarizado.

La investigación se llevará a cabo únicamente en docentes que trabajan los días domingos debido a que es en esta modalidad en la que se concentra la mayor población de estudiantes, estos alumnos vienen de diferentes localidades, algunas muy alejadas del municipio, cumpliendo con un horario de 7:20 AM a 2:50 PM, cabe señalar que los docentes que laboran en la modalidad domingos, a menudo combinan sus actividades laborales con otros empleos o proyectos en instituciones públicas y privadas. Así mismo, en domingo convergen docentes que son profesionales de

diferentes especialidades (del área de salud, derecho, administración, ciencias sociales, computación, inglés, entre muchas otras).

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.- MARCO ANTROPOLÓGICO- FILOSÓFICO

Enseguida, se detalla el origen y evolución del síndrome de Burnout y su relación con el entorno social.

2.1.1.-ANTECEDENTES DEL ESTRÉS

La (Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia 2007) indican:

Los antecedentes históricos del estrés vienen desde 1926, cuando Hans Selye, un joven austriaco de 20 años, estudiante de la carrera de medicina en la Universidad de Praga, se fijó que todos los enfermos a quienes estudiaba, presentaban síntomas

comunes y generales independientes de su enfermedad. Síntomas como el cansancio, la pérdida del apetito, baja de peso y la astenia fueron estudiados con más atención por Selye hasta denominar a este conjunto de síntomas como el “Síndrome de estar enfermo”. Posteriormente, al salir médico y especializarse en química orgánica, realizó un posdoctorado en Montreal, Canadá, donde llevó a cabo varios experimentos basados en el ejercicio extenuante con ratas de laboratorio que comprobaron la elevación de las hormonas suprarrenales ACTH (Hormona Adrenocorticotrófica), adrenalina y noradrenalina, causando alteraciones orgánicas a las que luego llamó “estrés biológico”. Selye descubrió con el tiempo de que no solamente los agentes físicos nocivos causan estrés, sino también las demandas sociales a las que el hombre tiene que adaptarse. Por lo que se comenzó a considerar al estrés como un fenómeno por sobretodo psicológico aunque sea activado muchas veces por causas orgánicas.

Selye definió el estrés ante la Organización Mundial de la Salud como la “respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante”. Y desde entonces se usa este concepto de varias maneras y en distintos ámbitos, hoy en día todo el mundo escucha hablar de estrés o de estar estresados. El concepto de estrés laboral es definido como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. Se trata de una situación o conjunto de situaciones que el aparato psíquico no puede asimilar y entonces las registra como malestar. Al intentar adaptarse a estas situaciones y al no lograr defenderse del malestar, responde con los síntomas propios del estrés. (p.1)

(Saborío & Hidalgo, 2015.) reportan:

El primer caso reportado de síndrome de desgaste profesional en la literatura fue hecho por Graham Greens en 1961, en su artículo “a burnout case”. Luego, en 1974, el psiquiatra germano-estadounidense Herbert J. Freudenberger realizó la primera conceptualización de esta patología, a partir de observaciones que realizó mientras laboraba en una clínica para toxicómanos en New York y notó que muchos de sus

compañeros del equipo de trabajo, luego de más de 10 años de trabajar, comenzaban a sufrir pérdida progresiva de la energía, idealismo, empatía con los pacientes, además de agotamiento, ansiedad, depresión y desmotivación con el trabajo. En 1982, la psicóloga Cristina Maslach, de la Universidad de Berkeley, California y el psicólogo Michael P. Leiter, de la Universidad de Acadia Scotia crearon el Maslach Burnout Inventory (MBI) -que desde 1986 es el instrumento más importante en el diagnóstico de esta patología. Maslach en su descripción del síndrome, limitó el SB a los profesionales que interactúan con personas en su quehacer laboral. En 1988, Pines y Aronson atravesaron las fronteras establecidas por Maslach y plantean que cualquier tipo de profesional puede padecerlo, aunque no brinde ayuda a otras personas (como los profesionales de la salud). (p. 2)

De acuerdo con (Sanz, 2016):

Muchas personas piensan que dichos problemas comenzaron a raíz de la Guerra de Vietnam, y no es cierto. En realidad, antes de ese conflicto bélico los ejércitos intentaban ocultar la realidad. En la Segunda Guerra Mundial los soldados de ambos bandos robaban las raciones de morfina para empapar tabaco y fumarla como sistema para evadirse de la sangre y los cañonazos. Los británicos fusilaban “por cobardía”. Los estadounidenses retiraban a la víctima a hospitales de retaguardia para que descansara y se relajase. Los alemanes obligaban a sus pilotos a tomar droga estimulante y café... Y a veces, a pesar de ello, salía a la luz el problema. Es bien conocida la anécdota de cómo el general Patton golpeó a un soldado que sufría de estrés. En la Primera Guerra Mundial se fusilaba o se enterraba el tema en hospitales psiquiátricos. Si nos remontamos más aún en el tiempo, Heródoto nos habla del griego Epizelus, que durante la Batalla de Maratón perdió la vista sin causa aparente.

2.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

El tema “Burnout” ha sido estudiado previamente a nivel mundial en diversas instituciones educativas.

2.2.1.- Tesis denominada “Síndrome de Burnout en docentes de Mendoza”

(Pepi, 2013)

Paula Andrea Pepi realizó una tesis llamada “Síndrome de Burnout en docentes de Mendoza” en Argentina, la tesis fue para obtener el título en licenciada en psicología. La investigación tuvo como objetivo Identificar a partir de aplicar un cuestionario que mide el Síndrome de Burnout (MBI) la incidencia y aparición del mismo en docentes de nivel primario y en docentes de nivel secundario para luego realizar un estudio comparativo entre dichos docentes en relación a las tres dimensiones presentes en el Síndrome de Burnout.

En dicho trabajo de investigación se intentó realizar una aproximación al conocimiento y comprensión del Síndrome de Burnout y a las muchas consecuencias que éste desencadena tanto para el sujeto que lo padece como para la organización de la cual éste forma parte; y así poder determinar de qué manera influye sobre un grupo de docentes de la ciudad de Mendoza.

Como dicha investigación es cuantitativa, el diseño de la misma es no experimental, transversal descriptivo, el tipo de estudio es descriptivo, y la muestra utilizada es no probabilística de carácter intencional, la misma está compuesta por 62 sujetos, 31 docentes de nivel primario y 31 docentes de nivel secundario.

El instrumento utilizado en esta investigación para la recolección de datos y de información es el cuestionario “Maslach Burnout Inventory” (M.B.I.), dicha técnica cuenta con 22 preguntas cerradas que expresan afirmaciones sobre los sentimientos personales y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los que reciben su servicio. Finalmente, se analizan e interpretan los datos que permiten definir los parámetros concluyentes de esta investigación.

En su hipótesis ellos tenían en cuenta los anteriores objetivos de investigación, enunciarnos seis hipótesis de trabajo. Estas hipótesis son las siguientes:

- “Los docentes son vulnerables al síndrome de Burnout y representan una población de riesgo”

- “Existe relación entre las variables sociodemográficas y el síndrome de Burnout”
- “El síndrome de Burnout es un constructo multidimensional, compuesto por tres dimensiones independientes entre sí (cansancio emocional, despersonalización y realización personal)”.
- “Existe relación entre las variables laborales y aspectos organizacionales con el síndrome de Burnout”.
- “La cantidad de años de ejercicio de la profesión influyen negativamente, haciendo más predispuestos a los docentes a padecer síndrome de Burnout”
- “Se pueden producir mejoras en la aparición del síndrome de Burnout aplicando estrategias de prevención y promoción”.

2.2.2.- Tesis denominada “Estrés y burnout en docentes de educación media superior”

(Reyna, Rodríguez, Serrano, Olvera, & y Martínez, 2007) Afirma:

Reyna Amador, realizó en el año 2007 la aplicación del cuestionario Burnout de Maslach en docentes de Educación Media Superior de una zona escolar del norte del Estado de México. La población se conformó de 63 docentes que investiga las creencias que generan la aparición del síndrome. Los resultados del análisis estadístico ponen en evidencia un alto porcentaje Burnout, evidenciado a través de cansancio emocional, despersonalización y bajo logro personal. El síndrome se encontró asociado al número de plazas e hijos y la antigüedad laboral. El docente tiende a asumir una actitud negativa, debido a los roles, exigencias y funciones que debe asumir.

Actualmente el rol del docente ha cambiado a través de la historia en México y sufrido profundas modificaciones en el ámbito social y en particular en las relaciones

interpersonales del ámbito educativo, por ejemplo dejó de ser una figura con reconocimiento social y su salario sigue sin corresponder al de un profesionalista. Así, el docente en ciertas condiciones, genera una acumulación de sensaciones como un desgaste emocional que posteriormente conduce al estrés crónico, cansancio emocional y finalmente el agotamiento laboral, también conocido como Síndrome Burnout o Síndrome del que se siente quemado: es un tipo de agotamiento mental y físico generado como consecuencia del estrés prolongado, motivado por la sensación que produce la realización de esfuerzos que no se ven compensados. Su incidencia se encuentra en trabajos que implican el trato con personas, a la par de importantes exigencias emocionales en la relación interpersonal, que resultan en un deterioro, desgaste o pérdida de la empatía.

PP (119, 120,121).

Por eso existen diferentes escalas de medición, a continuación mencionamos algunas de las que nos encontramos durante el desarrollo de esta investigación; cabe mencionar que en los instrumentos encontrados eran aplicados a los participantes vistos como estudiantes y/o profesores de forma aislada.

Se encontró el inventario de Sisco del estrés académico elaborado por Arturo Barraza, compuesto de 31 ítems, su validez está basada en la estructura interna: análisis de la consistencia interna y análisis de grupos contrastados con una confiabilidad de 0.90.

Cuestionario de Estrés Académico (CEA) elaborado por Cabanach, Valle, Piñeiro, Rodríguez y García (2008). Se trata de un cuestionario validado sobre población universitaria integrado a su vez por las siguientes tres escalas: estresores académicos (E-CEA), respuesta de estrés (R-CEA) y estrategias de afrontamiento (A-CEA). Las respuestas a cada uno de los ítems se realizan sobre una escala de cinco puntos desde “Nunca” (1) hasta “Siempre” (5).

Cuestionario de estrés percibido para alumnos nóveles (Freshman stress questionnaire) elaborado por Boujut y Bruchon (2009) para la medición del estrés académico en estudiantes universitarios de primer curso. Se trata de un cuestionario en lengua

francesa que ha sido traducido al castellano y consta de un total de 17 ítems puntuables en una escala de 5 puntos desde "Nada" (1) hasta "Muchísimo" (5). Está compuesto por cuatro factores o dimensiones que explican el 58.1% del total de la varianza, a saber: estrés académico, deficiencias de la universidad, sentimientos de soledad y problemas en las relaciones cercanas.

2.3 MARCO TEÓRICO

2.3.1.-CONCEPTO DE SÍNDROME DE BURNOUT

(Aranda, Pando, & Salazar, Síndrome de burnout en trabajadores de diversas actividades económicas en México, 2015)

Cortés, Artazcoz, Rodríguez y Borell (2004), evalúan la salud mental en población trabajadora dedicada a actividades manuales y no manuales y la desigualdad en género, encontrando que una vez más las exigencias psicológicas, la autonomía, el apoyo social, trabajar en jornada partida o con un contrato temporal, como factores de riesgo psicosocial que son, se asocian con la salud mental, concluyendo entonces que, la salud mental de la población ocupada se relaciona con la cualificación profesional y el género, siendo las mujeres las más afectadas. De igual manera se ha demostrado que las mujeres son las que más padecen de depresión al exponerse a bajas recompensas y que el hombre la sufre debido a las demandas psicológicas y los desequilibrios esfuerzos-recompensas (Ansoleaga, Vézina, & Montaña, 2014).

En la actualidad los docentes están sometidos a una serie de cambios impulsados por las reformas educativas y transformaciones de orden social, económico, científico y tecnológico. Estos cambios generan la aparición de nuevos problemas de salud laboral como es el estrés crónico, situación que afecta directamente a un componente clave del proceso educativo: el docente, esta profesión es considerada altamente estresante, lo que interviene considerablemente en la calidad de la enseñanza.

Actualmente el rol del docente ha cambiado a través de la historia en México y sufrido profundas modificaciones en el ámbito social y en particular en las relaciones interpersonales del ámbito educativo, por ejemplo dejó de ser una figura con reconocimiento social y su salario sigue sin corresponder al de un profesionalista.

Así, el docente en ciertas condiciones, genera una acumulación de sensaciones como un desgaste emocional que posteriormente conduce al estrés crónico, cansancio emocional y finalmente el agotamiento laboral, también conocido como Síndrome Burnout o Síndrome del que se siente quemado: es un tipo de agotamiento mental y físico generado como consecuencia del estrés prolongado, motivado por la sensación que produce la realización de esfuerzos que no se ven compensados. (p27)

(Menghi & Oros, 2014) Afirman:

Este modelo explica el desarrollo del proceso del Síndrome de Burnout como una derivación de los estresores vivenciados en el ámbito laboral (GilMonte & Peiró Silla, 1997). Las personas comienzan con sentimientos de agotamiento o cansancio emocional que más adelante son acompañados de actitudes de despersonalización hacia quienes dirigen su tarea y como resultado de esto no logran sentirse comprometidos personalmente con su función.

Actualmente, los datos arrojados por la Organización Internacional de Trabajo reflejan que cada vez son más los profesores a nivel mundial que se encuentran afectados por el estrés laboral, presentando uno de cada cinco docentes alguna sintomatología referida al mismo. (pp. 49-50)

(Salgado & Leria, 2017) Mencionan:

Estudios realizados sobre el síndrome del Burnout en la población docente evidencian una serie de variables comúnmente asociadas a su aparición, desarrollo y mantenimiento (Mancebo, 2016); y han precisado el impacto y repercusiones que tiene en el trabajador. Por ejemplo, se asocia el síndrome de Burnout a la generación

de altos niveles de agotamiento emocional y cinismo (Lourel & Gueguen, 2007); cansancio físico e irritabilidad (Quevedo-Aguado et al., 1999); y/o sintomatología somática (Matud, García, & Matud, 2002). En la actualidad, diversos estudios siguen esta tendencia, indicando que el síndrome de Burnout el docente se asocia a cansancio crónico, problemas del sueño y baja capacidad de recuperación al estrés (Gluschkoff et al., 2016); disminución de la eficacia profesional (Shoji et al., 2016); síntomas ansiosos y depresivos (Szigeti, Balázs, Bikfalvi, & Urbán, 2017); falta de compromiso (Mojsa-Kaja, Golonka, & Marek, 2015); dificultades cognitivas (Bianchi, Verkuilen, Brisson, Schonfeld, & Laurent, 2016); variaciones en la respuesta inmunológica y trastornos conductuales en los estudiantes asociados al síndrome de Burnout de su profesor (Oberle & Schonert-Reichl, 2016); y/o extenuación emocional y despersonalización del docente asociada a la percepción de apoyo autónomo y motivación del estudiante (Shen et al., 2015). (p.71)

(Gómez, Guerrero, & González, 2014) Afirman:

Un estudio con 1125 docentes españoles de educación secundaria, cuyo objetivo fue evaluar el nivel de estrés que les producía la actividad laboral, mostró que la mitad de los profesores se sienten estresados en su trabajo y las principales causas están relacionadas con el comportamiento de los alumnos (insultos, desconsideraciones o presenciar agresiones entre alumnos), la falta de apoyo de las familias de los alumnos a la hora de gestionar situaciones disciplinarias, el excesivo número de alumnos por clases y con mantener la disciplina de la clase (Álvarez, Nejar, Porras y Ramírez, 2010). Asimismo, en una muestra formada por 1055 docentes catalanes no universitarios señalaron que las fuentes de estrés que más les afectan son la falta de equidad en los intercambios sociales, la sobrecarga laboral y la falta de apoyo social en el trabajo por parte de la dirección del centro (Estafor, 2007). La relación entre salud y estrés ha sido tema central en investigación, ya que éste siempre ha provocado consecuencias negativas tanto física como psicológicamente (Ríos, Godoy y Sánchez-Meca, 2011; Jiménez-Torres, Martínez, Miró y Sánchez, 2012, Leiter y Maslach, 2000; Öhman, Bergdahl, Nyberg y Nilsson, 2007). En general, es en el sector servicios donde se ha notado más las consecuencias del estrés, lo que

ha favorecido la aparición del síndrome de burnout, constituyendo uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes de la sociedad actual (Bresó, Salanova, Schaufeli y Nogareda, 2007). (pp. 83-84)

(Plus, 2015) menciona

El Burnout laboral, también denominado síndrome del quemado o síndrome de quemarse en el trabajo, es un trastorno emocional de creación reciente que está vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del empleado. Este síndrome puede tener consecuencias muy graves, tanto a nivel físico como psicológico.

Los síntomas más comunes son depresión y ansiedad, motivos de la gran mayoría de las bajas laborales. El síndrome de Burnout suele aparecer, en la mayoría de los casos, en las personas que han elegido su oficio de manera vocacional (es muy frecuente en enfermería, medicina y el profesorado).

2.3.2.-Causas del síndrome de Burnout

Dada la amplia gama de consecuencias o síntomas de la condición, es difícil establecer un set único de causas para la enfermedad, sin embargo; los estudios en el campo de la salud y la psicología organizacional han encontrado algunos factores promotores del Burnout que merecen especial atención. A continuación se presentan los principales. Como un primer agente de riesgo, el síndrome de Burnout está relacionado con actividades laborales que vinculan al trabajador y sus servicios directamente con clientes, en condiciones en las cuales el contacto con estos es parte de la naturaleza del trabajo. Esto no significa que no pueda presentarse en otro tipo de labores, pero en general doctores, enfermeras, consultores, trabajadores sociales, maestros, vendedores puerta a puerta, encuestadores, oficiales de cobro y otros muchos oficios y profesiones tienen mayor riesgo de desarrollar, con el tiempo, la condición. Adicionalmente, suele caracterizarse por horarios de trabajo excesivos, altos niveles de exigencia (muchas veces valorados positivamente desde la óptica

laboral) y donde tales características se han convertido en un hábito, generalmente inconsciente, en aras de cumplir las labores asignadas o los objetivos irreales impuestos. El síndrome puede presentarse normalmente cuando se dan condiciones tanto a nivel de la persona (referentes a su tolerancia al estrés y a la frustración, etc.), como organizacionales (deficiencias en la definición del puesto, ambiente laboral, otros).

El principal detonante del síndrome de Burnout es el entorno laboral y las condiciones de trabajo.

El síndrome no es resultado de un solo factor. Es consecuencia de varias y complejas causas a nivel laboral. Identifiquemos algunas.

1. Carga de trabajo
2. Conflictos en el trabajo y sentimiento de menosprecio.
3. Trabajar en un campo fuera de tus habilidades. Trabajo que no satisface tus intereses.
4. Trabajos con mucha demanda de energía.
5. Aislamiento social.
6. Desequilibrio entre la vida laboral, social y familiar.

El empleado que está expuesto de manera continua , entre otros, altos niveles de estrés, carga de trabajo excesiva, poca autonomía, malas relaciones en el trabajo y ausencia de apoyo en su entorno, falta de formación para desempeñar las tareas, etc., puede llegar a padecer un estrés crónico que acabe provocando el Burnout. Por ese motivo, el vínculo entre el estrés y el Burnout es muy fuerte.

Las causas suelen ser exigencias excesivas que originan tensiones. Sin embargo, existen una serie de factores de riesgo:

❖ **La organización**

Situaciones como el exceso de burocratización sin apoyo específico, falta de tiempo para organizar las tareas (que llevan a que el trabajador nunca salga a su hora y

tenga que llevarse trabajo a casa), así como no contemplar las sustituciones por bajas temporales pueden elevar los niveles de estrés y, a la larga, propiciar el Burnout.

❖ **Expectativas interpersonales**

Todos los trabajadores tienen unas expectativas respecto a su actividad laboral que muchas veces no se ajustan a la realidad cotidiana y provocan que la adaptación a esa realidad se produzca de forma más lenta. Si esas expectativas son muy altas y no se cumplen, el trabajador puede desarrollar síntomas como ansiedad, apatía o tristeza, entre otros.

❖ **Cualidades personales**

Aunque no existe un perfil de la persona que puede padecer esta afección, sí existen algunas cualidades y rasgos personales que si los tiene una persona indica que ese trabajador es más propenso a tener el síndrome. Así, las personas conformistas, inseguras y dependientes tienen más posibilidades de sufrir depresión y ansiedad si tienen que enfrentarse a situaciones estresantes.

2.3.3.-Síntomas

Cuando se dice que una persona padece de Burnout, por lo general, tanto dentro del ambiente de empresa como a nivel del público ordinario se entiende que esta sufre de fatiga o está cansada; sin embargo, dicha comprensión tiende a hacerse en el lenguaje común, por lo que no se dimensiona el serio problema que se presenta. En realidad, el padecimiento de Burnout es más que el cansancio habitual que puede ser reparado con unos días de descanso, y envuelve una serie de padecimientos a nivel psicológico, físico, social y también en relación con la empresa, lo que le da su connotación de síndrome.

A nivel psicosocial, genera deterioro en las relaciones interpersonales, depresión, cinismo, ansiedad, irritabilidad y dificultad de concentración. Es común el distanciamiento de otras personas y los problemas conductuales pueden progresar

hacia conductas de alto riesgo (juegos de azar, comportamientos que exponen la propia salud y conductas orientadas al suicidio, entre otros). El cansancio del que se habla sucede a nivel emocional, a nivel de relación con otras personas y a nivel del propio sentimiento de autorrealización. Dentro de los daños físicos que pueden padecerse debido al síndrome, se incluyen: insomnio, deterioro cardiovascular, úlceras, pérdida de peso, dolores musculares, migrañas, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, alergias, asma, fatiga crónica, problemas con los ciclos menstruales o incluso daños a nivel cerebral. El abuso de sustancias (drogas, fármacos, etc.) y la presencia de enfermedades psicosomáticas son también signos característicos del síndrome. En el entorno laboral, la condición afecta, por cuanto es de esperar una disminución en la calidad o productividad del trabajo, actitud negativa hacia las personas a las que se les da servicio, deterioro de las relaciones con compañeros, aumento del absentismo, disminución del sentido de realización, bajo umbral para soportar la presión y conflictos de todo tipo, entre otros factores.

Las principales manifestaciones de este síndrome son:

Sentimiento de agotamiento, fracaso e impotencia. Baja autoestima. Poca realización personal. Estado permanente de nerviosismo. Dificultad para concentrarse. Comportamientos agresivos. Dolor de cabeza. Taquicardia. Insomnio. Bajo rendimiento. Absentismo laboral. Aburrimiento. Impaciencia e irritabilidad. Comunicación deficiente.

- 1- **Cansancio o agotamiento emocional.** Esto es lo que suele aparecer en un primer momento, y se caracteriza por una progresiva pérdida de las energías vitales y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. Esto se puede detectar en personas permanentemente insatisfechas, quejas e irritables. Refieren con frecuencia que comienzan a darse cuenta de que su trabajo se va convirtiendo lentamente en una carga con connotaciones negativas. Pero los cambios emocionales no se limitan sólo al ámbito laboral, sino que también se hacen evidentes en el hogar. Estas personas vienen al consultorio esgrimiendo conflictos vinculares que en realidad no son más que parte de un problema mucho mayor, que es el estrés laboral.

2- Despersonalización. Este es un modo de responder a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. En lugar de expresar estos sentimientos y resolver los motivos que los originan, las personas que padecen el síndrome de Burnout muestran una fachada de hiperactividad que no hace más que incrementar su sensación de agotamiento, alternando con episodios de depresión y hostilidad hacia el medio.

3- Abandono de la realización personal. Esto se manifiesta en el progresivo retiro de todas las actividades que no sean las laborales vinculadas con las actividades que generaron el estrés crónico. Comienza a generarse pérdida de ideales y, fundamentalmente, un creciente apartamiento de actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de autorreclusión y aislamiento. Los demás comienzan a percibirlo/a como una especie de fanático depresivo y hostil.

2.3.4. Prevención

La prevención del síndrome del trabajador quemado debe comenzar en la empresa del empleado. La primera medida que deben tomar es evaluar las situaciones que generan el estrés y la ansiedad en el trabajador y tomar las decisiones y las medidas adecuadas para intentar reducirlo.

Para ello deben mejorar la organización y proveer de herramientas necesarias para que el trabajador pueda realizar sus tareas de forma adecuada y no tenga tanta sobrecarga laboral.

Además, el trabajador puede adquirir una actitud asertiva, estableciendo una relación comunicacional, sin discutir, ni someterse a la voluntad del resto de compañeros y defendiendo sus convicciones. Por otro lado, es recomendable que los trabajadores modifiquen las expectativas que tienen en el trabajo. No se trata de que el empleado renuncie a sus ambiciones y aspiraciones. Simplemente debe buscar un punto intermedio que se ajuste más a la realidad y ver la situación como una oportunidad para aprender y crecer en otros ámbitos diferentes a los que se había propuesto inicialmente.

❖ Tipos

El síndrome del trabajador quemado puede dividirse en dos tipos:

Burnout activo: El empleado mantiene una conducta asertiva. Se relaciona con elementos externos a la profesión.

Burnout pasivo: Suele tener sentimientos de apatía y se relaciona con factores internos psicosociales.

Según una investigación de la Universidad de Zaragoza, se pueden identificar tres tipos de síndrome de Burnout, dependiendo del tipo de trabajador afectado:

- 1) **El trabajador frenético:** se encuentra abrumado por una sobrecarga de trabajo, con un exceso de responsabilidades y/o con demasiados compromisos que no se siente capaz de afrontar. Su técnica para combatir esta situación es la del desahogo emocional e intentar continuamente resolver el problema, por lo que su productividad no se ve tan afectada como en el resto de perfiles.
- 2) **El trabajador desgastado:** ese que se da por vencido a la mínima dificultad, cuyo comportamiento dista de la diligencia, terminando en un ciclo vicioso de acciones negligentes selladas por la apatía y la falta de entusiasmo. Su estrategia de afrontamiento es la desconexión conductual, descuidando las responsabilidades y abandonando las tareas concernientes a su puesto de trabajo.
- 3) **El trabajador sin desafíos:** este grupo presenta una sensación de falta de desarrollo personal en su puesto de trabajo, combatiéndola bien con desahogo emocional o con estrategias de desconexión conductual, por lo que se puede considerar la posición intermedia entre los perfiles descritos anteriormente. La postura más adoptada en este tipo de Burnout es la evitación cognitiva, es decir, la distracción o el distanciamiento.

❖ Diagnóstico

Para poder diagnosticar el síndrome, los especialistas tienen que conocer los síntomas de la patología y realizar una entrevista clínica con el empleado que les permita averiguar si existe la sospecha de padecer la enfermedad. Además, conviene que el profesional conozca cómo es su situación dentro de la empresa y cómo está organizado el trabajo.

En líneas generales, quien establece un diagnóstico de Burnout va a ser tu médico de cabecera. A pesar de que un diagnóstico de Burnout no esté considerado por el DSM (Manual Diagnóstico y Estadístico de Enfermedades mentales, del Inglés Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) como una enfermedad específica, el estudio de Verschuren y al. (2011) ha determinado las líneas directrices a establecer para poder determinar un diagnóstico de Burnout.

Según este estudio, podemos establecer un diagnóstico de Burnout siempre y cuando se cumplan los siguientes criterios:

1. Experimentas un sentimiento de presión y agotamiento por sobreesfuerzo físico y psíquico.
2. Los trastornos se manifiestan desde hace más de 6 meses.
3. Te sientes cansado y agotado la mayor parte del tiempo. Estas sensaciones predominan.

❖ **Tratamientos**

Las estrategias para tratar el Burnout van encaminadas a reducir los niveles de estrés, ansiedad y depresión (en los casos en los que hubiere).

El tratamiento del Burnout va dirigido al aumento de la percepción de control, el incremento de la autoeficacia personal y a la mejora de la autoestima. Para lograr estos objetivos las técnicas más eficaces son las de orientación cognitivo-conductual. Desde este tipo de intervención se trabajan técnicas de afrontamiento del estrés, reestructuración cognitiva (mejora en el estilo de pensamiento) y ensayo conductual

ante las circunstancias negativas. Estas técnicas permiten al paciente aumentar su nivel de resiliencia y mejorar la gestión emocional ante sus problemas de trabajo.

Hay que tener en cuenta que es frecuente que la persona con Burnout sufra algún trastorno emocional añadido, especialmente si lleva mucho tiempo padeciendo este síndrome. En tal caso, será prioritaria la actuación concreta sobre su patología emocional que en algunos casos puede requerir tratamiento farmacológico específico

❖ **Consecuencias**

El síndrome de Burnout se caracteriza porque es un proceso que va creciendo de manera progresiva si no se toman medidas para impedirlo.

Esto puede provocar que el desgaste laboral evolucione y alcance otros aspectos como los ideales y la percepción de los logros. A medida que avanza, el trabajador puede tener dificultades para resolver problemas y ejecutar tareas que antes le resultaban sencillas. La frustración comenzará a estar presente de manera constante, permanecerá en un estado continuo de agotamiento y los síntomas podrán evolucionar a estados más graves. En algunos casos, los trabajadores pueden llegar a abusar de los psicofármacos, del alcohol y las drogas.

Por último, algunos pueden llegar a tener síntomas depresivos, de psicosis e incluso tener ideas de suicidio. (p 1).

(Manzano, 2015)

Son necesarios diversas actuaciones para prevenir la aparición del Síndrome de Burnout, tales como; tener capacidad personal para poder cambiar las expectativas y preferencias personales, proveer a las personas de los recursos y estrategias necesarias para afrontar los aspectos negativos del síndrome, reducir en la medida de lo posible aquellas responsabilidades laborales que pueden provocar sobrecarga en los profesionales.

Por todo ello, se ha realizado otro tipo de clasificación de las estrategias, relacionándolas con las diferentes intervenciones que se deben llevar a cabo a diferentes niveles para prevenir dicha enfermedad.

Estrategias orientadas a nivel individual: estas estrategias están directamente relacionadas con la personalidad y las capacidades psicológicas del individuo que padece el síndrome de Burnout. Es importante señalar que aunque el tratamiento a nivel individual va a poder solucionar el malestar psicológico que le provoca aquello que él puede controlar, existen otros aspectos que están relacionados con su lugar de trabajo escapan a su control.

Entre las técnicas podemos utilizar; fisiológicas: aquellas que van a disminuir el malestar físico y emocional que provocan las enfermedades psicosomáticas desarrolladas en los profesionales afectados, entre ellas podemos identificar:

Realización de ejercicio físico moderado que ayudan a reducir los niveles de estrés provocando un efecto tranquilizante.

Biofeedback, mediante instrumentos electrónicos, se mide el proceso biológico de las personas y se les da la oportunidad las señales físicas para que ellos de manera voluntaria, intenten controlar sus procesos biológicos mediante el cambio de conductas, y de esta manera entrenarse en el propio control de sus niveles de estrés.

Aprender técnicas de relajación; que ayudan a las personas a controlar sus niveles de estrés y ansiedad, están; la técnica de la respiración profunda, relajación muscular progresiva, visualización, etc.

Practicar yoga o meditación que les ayuda a alcanzar estado de relajación interna.

Cognitivas: son aquellas que ayudan a comprender de forma más adecuada los problemas que se deben solucionar y hacen un mejor uso de los recursos disponibles. Mejoran la toma de decisiones ante situaciones estresantes.

Además cabe destacar; reestructuración cognitiva: que ayuda al cambio de la interpretación y la valoración de la situación estresante.

Diversas actividades para el control y eliminación de pensamientos negativos e irracionales que bloquean a los profesionales impidiéndoles la buena realización de su trabajo.

Exposición progresiva y gradual a estímulos estresantes significativos para que el profesional pueda aprender nuevas estrategias y dominar sus emociones y conductas en situaciones similares posteriores. Entre ellas podemos nombrar; inoculación de estrés o modelamiento encubierto.

Conductuales; aquellas que van a permitir realizar un cambio de comportamiento de los profesionales garantizando mayor capacidad para afrontar situaciones estresantes. Podemos hablar de: actividades que sirvan para el aumento de la asertividad que permitirá ampliar la visión de las circunstancias comprendiendo de manera más adecuado las necesidades que deben solventar.

Dinámicas que ayudan a mejorar de las habilidades sociales, que permiten mayor entendimiento entre profesionales y usuarios de los servicios.

Acciones que ayudan a tener una visión más amplia de las circunstancias para alcanzar la decisión más óptima de la resolución de problemas.

Desarrollo de actividades lúdicas que permiten aumentar las sensaciones positivas de los profesionales.

Estrategias orientadas a la organización.

Desde las organizaciones donde trabajan los profesionales se deben de tener en cuenta todas las posibles fuentes potenciales de estrés. Es importante intentar establecer distintas medidas que controlen o minimicen los efectos negativos que pueden disminuir las capacidades de los profesionales y afectar a la calidad, eficacia y eficiencia de la organización. Entre las intervenciones más habituales están; asignación de las tareas a los profesionales competentes para ello sin delegación de otras personas que no competen.

Enriquecimiento de la comunicación a todos los niveles, tanto a nivel horizontal, como vertical. Fomento de buenas relaciones interdisciplinarias, y buen trabajo de equipo. Mejora en las condiciones ambientales del puesto de trabajo.

Incremento de la una política de horarios más flexibles, teniendo en cuenta las necesidades tanto de directivos como de los profesionales. Esto ayudara a aumentar la productividad de la empresa si se facilita a los profesionales una buena conciliación familiar y laboral.

Estrategias de intervención social: es fundamental tener unas buenas redes de relación social, ya que pueden generar un apoyo imprescindible para poder hacer frente al estrés. Entre las intervenciones más habituales están; fomentar el compañerismo entre los profesionales que trabajan en la misma organización.

Aprender a separar los ámbitos laborales, familiares y sociales, para poder dedicarles el tiempo y calidad en cada momento. (p. 19-24).

2.3.5 CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional y el Síndrome de Burnout, son componentes en el comportamiento cotidiano de los profesionales de salud y, por consecuencia, parte importante del proceso de modernización de una institución. Por otro lado, los hospitales son organizaciones públicas, donde laboran personas dentro de un espacio delimitado, atendiendo personas que en su mayoría tienen problemas de salud. Bajo esta lógica, se evidencia que los hospitales constituyen un espacio estructurado de prácticas médicas y no medicas con una adecuada coordinación, segmentación y condiciones de trabajo. En estas condiciones de trabajo, alrededor del 60% de los trabajadores manifestaron problemas relacionados con el exceso de carga de trabajo y un 19% percibieron falta de apoyo social en el trabajo. Otro riesgo relevante, respecto a tasas de exposición, fue al trabajo emocional, pues en algunos sectores ocupacionales como la sanidad, el 40% de los trabajadores manifestaron tener problemas relacionados con el trabajo emocional. Como consecuencia de la

exposición a estos y otros tipos de riesgos, un 20% de los trabajadores en los 27 países de la Unión Europea informaron que sus condiciones de trabajo suponían un riesgo para su salud mental.

Según un informe de la Organización Mundial de la Salud de 1998, a inicios del presente siglo, las enfermedades provocadas por el estrés habrían superado a las enfermedades infecciosas; también estimó que para el año 2011 en América Latina y el Caribe, se tendrían más de 88 millones de personas con trastornos afectivos desencadenados por el estrés, lo que se debería a que los estresores de la vida originan que las personas se ubiquen en una situación incómoda emocional y somáticamente, debiendo buscar la forma de cómo responder ante sus problemas

Sociometría.

La sociometría es un método cuantitativo para medir las relaciones sociales desarrolladas por el psicoterapeuta Jacob Levy Moreno en sus estudios sobre la relación entre las estructuras sociales y el bienestar psicológico

DOCENTE: El docente o profesor es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo el maestro es aquel que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. El docente, en definitiva, reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental por lo tanto sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible a quien asume el rol de educando, más allá de la edad o condición que este posea.

ALUMNO: será aquel individuo que recibe la información cualificada por parte del maestro o de quien más sabe sobre la materia en cuestión, o sea, el alumno será aquel que aprende, que recibe conocimientos por parte de otro, es el discípulo respecto del maestro.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

- ❖ **Abrumados:** El sujeto que está abrumado, por lo tanto, se siente agobiado, exhausto u oprimido.
- ❖ **Absentismo laboral:** es toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes anexos al mismo.
- ❖ **Actividades lúdicas:** Del juego o relacionado con esta actividad
- ❖ **Agentes físicos nocivos:** al entrar en contacto con cualquier organismo vivo puede ser altamente peligroso.
- ❖ **Agobio:** Sensación de ansiedad o inquietud intensa provocada por una situación o dificultad que cuesta mucho de superar.
- ❖ **Aledaño:** Terreno alrededor de una población o de un lugar cualquiera que se considera.
- ❖ **Aparato psíquico:** "aparato" para subrayar la capacidad que tiene la mente para la transformación de la energía psíquica, y la existencia de partes o instancias que modulan y controlan los recorridos de dicha energía.
- ❖ **Apatía:** Estado de desinterés y falta de motivación o entusiasmo en que se encuentra una persona y que comporta indiferencia ante cualquier estímulo externo.
- ❖ **Aptitud:** Capacidad de una persona o una cosa para realizar adecuadamente cierta actividad, función o servicio.
- ❖ **Autonomía:** Facultad de la persona o la entidad que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros.
- ❖ **Bruto:** [persona] Que hace uso excesivo de la fuerza, la emplea sin control o comedimiento o se comporta de manera maleducada o desconsiderada con los demás.

- ❖ Burocratización: La burocracia es la organización o estructura que es caracterizada por procedimientos centralizados y descentralizados, división de responsabilidades, especialización del trabajo, jerarquía y relaciones impersonales.
- ❖ Cañonazos: Marca, señal o ruido provocados por este disparo
- ❖ CIE: Clasificación Internacional de las Enfermedades y Trastornos relacionados con la Salud Mental realizada por la OMS
- ❖ Cinismo: Actitud de la persona que miente con descaro y defiende o práctica de forma descarada, impúdica y deshonesto algo que merece general desaprobación
- ❖ Cognitivos: es aquello que pertenece o que está relacionado al conocimiento. Éste, a su vez, es el cúmulo de información que se dispone gracias a un proceso de aprendizaje o a la experiencia.
- ❖ Connotaciones: Significado no directo pero asociado.
- ❖ Constructo: es una construcción teórica que se desarrolla para resolver un cierto problema científico.
- ❖ Contemporáneo: Que existe al mismo tiempo que otra cosa, que pertenece a la misma época que ella.
- ❖ Convicciones: es el convencimiento que se tiene sobre algo. Quienes tienen una convicción poseen razones o creencias que les permiten sostener un determinado pensamiento, discurso o acción.
- ❖ Denota: poner de manifiesto un indicio de algo Su gesto denotaba tristeza.
- ❖ Desencadenar: Hacer que comience a producirse una acción determinada, especialmente algo que implica violencia.
- ❖ Deshumanización: un proceso mediante el cual una persona o un grupo de personas pierden o son despojados de sus características humanas.
- ❖ Despersonalización: Estado psíquico experimentado por algunos enfermos mentales, por el cual se sienten extraños a sí mismos, a su cuerpo y al ambiente que los rodea
- ❖ Detonadores: [cosa, hecho] Que puede provocar o desencadenar una acción o un proceso.

- ❖ Detonante: explota
- ❖ Detonantes: [cosa, hecho] Que puede provocar o desencadenar una acción o un proceso.
- ❖ Dimensión: Magnitud que, junto con otras, sirve para definir un fenómeno físico; especialmente, magnitud o magnitudes que se consideran en el espacio para determinar el tamaño de las cosas.
- ❖ Drogas estimulantes: son aquellas capaces de activar zonas específicas del sistema nervioso, lo que se relaciona con su capacidad de elevar los niveles de dopamina en algunas zonas del cerebro.
- ❖ DSM-V: es el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la Asociación Americana de Psiquiatría
- ❖ Eficacia: Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa.
- ❖ Eficacia: Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa.
- ❖ Eficiencia: Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función.
- ❖ Epidemia: Enfermedad que ataca a un gran número de personas o de animales en un mismo lugar y durante un mismo período de tiempo.
- ❖ Estímulos: es una señal externa o interna capaz de causar una reacción en una célula u organismo.
- ❖ Extenuación emocional: Debilitación o cansancio extremos.
- ❖ Extenuante: cansado.
- ❖ Fenomenológico: es un sistema filosófico que se concentra en la descripción detallada de la experiencia consciente (teoría del fenómeno).
- ❖ Hostilidad: Hostil proviene de hostilidad, la actitud de responder de manera agresiva y peligrosa para con la integridad de una persona o ser vivo.
- ❖ Idealismo: Tendencia a considerar el mundo y la vida de acuerdo con unos modelos de armonía y perfección ideal que no se corresponden con la realidad.
- ❖ Impotencia: Falta de fuerza, poder o competencia para realizar una cosa, hacer que suceda o ponerle resistencia.

- ❖ Impotencia: Falta de fuerza, poder o competencia para realizar una cosa, hacer que suceda o ponerle resistencia.
- ❖ Impotencia: Falta de fuerza, poder o competencia para realizar una cosa, hacer que suceda o ponerle resistencia.
- ❖ Incertidumbre: Falta de seguridad, de confianza o de certeza sobre algo, especialmente cuando crea inquietud.
- ❖ Incompetencia: Carencia de capacidad para hacer cierta cosa, especialmente para realizar un trabajo u ocupar un puesto.
- ❖ Indagación: se define como la acción de llevar a cabo una investigación o realizar averiguaciones sobre algo.
- ❖ Intolerancia: Actitud de la persona que no respeta las opiniones, ideas o actitudes de los demás si no coinciden con las propias.
- ❖ Ítems: artículos
- ❖ MBI HSS: Maslach Burnout Inventory
- ❖ Metodológicas: se refiere al conjunto de los pasos y métodos sistemáticos de una investigación en una ciencia que deben guiar en una investigación.
- ❖ Modelamiento encubierto: es una técnica o procedimiento para favorecer el surgimiento de una serie de conductas que resultan imposibles de realizar o adquirir al sujeto con quien lo empleamos.
- ❖ Paradigma: se utiliza en la vida cotidiana como sinónimo de “ejemplo” o para hacer referencia a algo que se toma como “modelo”.
- ❖ Patología: Parte de la medicina que estudia los trastornos anatómicos y fisiológicos de los tejidos y los órganos enfermos, así como los síntomas y signos a través de los cuales se manifiestan las enfermedades y las causas que las producen.
- ❖ Percepción: Primer conocimiento de una cosa por medio de las impresiones que comunican los sentidos.
- ❖ Prevalencia: se define como el número de casos existentes de una enfermedad u otro evento de salud dividido por el número de personas de una población en un período específico.

- ❖ Proveedores: Que provee o abastece a otra persona de lo necesario o conveniente para un fin determinado.
- ❖ Psicofármacos: Fármaco o medicamento que tiene efectos psíquicos y actúa sobre la actividad mental
- ❖ Psicofísicos: es una disciplina de la psicología que se encarga de analizar el vínculo existente entre la magnitud de los estímulos de tipo físico y la intensidad de la percepción para la persona
- ❖ Psicometricas: es la rama de la psicología que se orienta a la medición de los procesos psíquicos.
- ❖ Psicosis: Enfermedad mental grave que se caracteriza por una alteración global de la personalidad acompañada de un trastorno grave del sentido de la realidad
- ❖ Psicosocial: De la conducta humana en su aspecto social o relacionado con ella.
- ❖ Psicósomáticos: De las interrelaciones de la mente y el cuerpo o relacionado con ellas
- ❖ Reestructuración: Modificación de la manera en que está estructurada u organizada cierta cosa.
- ❖ Síndrome tridimensional: caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal
- ❖ Sistemáticas: Que sigue o se ajusta a un sistema (conjunto ordenado de normas y procedimientos).
- ❖ Sociodemográficas: se refiere a un grupo definido por sus características sociológicas y demográficas, estos grupos se utilizan para los análisis en las ciencias sociales así como para la comercialización y los estudios médicos.
- ❖ Solventar: Resolver un asunto o una dificultad
- ❖ Somáticamente: De la parte material o corpórea de un ser animado o relacionado con ella.
- ❖ Sumir: Hacer que una persona se concentre plenamente en una actividad o estado mentales, abstrayéndose de la realidad

- ❖ Sustentante: Persona que defiende una tesis o una posición ideológica en una discusión.
- ❖ Tendencia: Inclinação o disposición natural que una persona tiene hacia una cosa determinada.
- ❖ Toxicómanos: Se dice de la persona adicta al consumo de drogas o de fármacos.
- ❖ Trastornos: Cambio o alteración que se produce en la esencia o las características permanentes que conforman una cosa o en el desarrollo normal de un proceso.
- ❖ Vivenciados: es vivenciar aquello que se encuentra más allá de la medida de la mente. hechos que fueron vividos y que serán vividos futuramente.

CAPITULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE ESTUDIO

PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UDS CAMPUS DE LA FRONTERA, MODALIDAD SEMIESCOLARIZADO

3.1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN:

3.1.1.-INVESTIGACIÓN BÁSICA

También recibe el nombre de investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

Nuestro tema, “prevalencia del síndrome de Burnout en docentes de UDS campus de la frontera, modalidad semiescolarizado” es una investigación básica porque para ampliar nuestros conocimientos necesitamos llevar a cabo una investigación, sobre distintas opiniones que nos dan algunos autores sobre el tema , se define entonces como un síndrome tridimensional con signos y síntomas característicos agrupados en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, se define entonces como un síndrome tridimensional con signos y síntomas característicos agrupados en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo.

3.1.2.-INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL:

Este tipo de investigación es la que se realiza, como su nombre lo indica, apoyándose en fuentes de carácter documental, esto es, en documentos de cualquier especie.

Esta investigación es de tipo documental, porque necesitamos acceder a consultas en internet, documentos tales como libros, guías de práctica, normas oficiales, etc. para obtener información del tema con base en distintos autores para enriquecer el marco de referencia de la investigación.

3.1.2.2.-DE TIPO ARCHIVÍSTICA:

Archivística es la ciencia que se ocupa de los archivos en sus aspectos teóricos y prácticos, estableciendo principios inalterables y estudiando técnicas adecuadas de gestión de documentos, administración y tratamiento técnico de archivos, así como la función jurídica, administrativa y científica de los mismos, desde un punto de vista archivístico o de ciencias y técnicas diversas, y su relación con las entidades productoras de los conjuntos orgánicos de documentos, a fin de manejar y hacer accesible la información de los fondos documentales. Nuestra investigación es de tipo archivística porque la información recopilada tiene fundamentos prácticos que hacen que ésta sea más verídica y confiable.

En nuestra tesis, fueron utilizados archivos disponibles en la universidad del sureste campus de la frontera.

3.2.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1.-DE CAMPO

Este tipo de investigación se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones. Nuestra investigación es de campo, ya que luego de haber observado y cuantificado el personal docente de la universidad del sureste campus de la frontera, realizamos encuestas, para llevar acabo nuestra reunión informativa y darles a conocer sobre el tema del síndrome de Burnout.

3.2.2.-TRANSVERSAL

Son estudios diseñados para medir la prevalencia de una exposición y/o resultado del síndrome de Burnout. Nuestra investigación es de tipo transversal ya que se realiza únicamente una serie de entrevistas al personal docente de la universidad del

sureste campus de la frontera, esta entrevista se realiza durante el mes de febrero de 2020, se recolecta la información y se registran y procesan los resultados, para poder realizar el análisis de forma cualitativa y cuantitativa, pero sin dar continuidad a los resultados.

Que es una investigación:

La investigación es un proceso intelectual y experimental que comprende un conjunto de métodos aplicados de modo sistemático, con la finalidad de indagar sobre un asunto o tema, así como de ampliar o desarrollar su conocimiento, sea este de interés científico, humanístico, social o tecnológico.

La investigación puede tener varios objetivos como buscar soluciones a problemas puntuales, desentrañar las causas de una problemática social, desarrollar un nuevo componente de uso industrial, obtener datos, entre otros.

Por tanto, se trata de un trabajo que se lleva a cabo mediante un proceso metódico, que debe ser desarrollado de forma organizada y objetiva a fin de que los resultados obtenidos representen o reflejen la realidad tanto como sea posible.

Investigación básica:

También llamada fundamental busca el conocimiento de la realidad o de los fenómenos de la naturaleza, para contribuir a una sociedad cada vez más avanzada y que responda mejor a los retos de la humanidad.

Este tipo de investigación no busca la aplicación práctica de sus descubrimientos, sino el aumento del conocimiento para responder a preguntas o para que esos conocimientos puedan ser aplicados en otras investigaciones.

Investigación Aplicada:

Tiene por objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico.

Considerando que la Investigación Aplicada se basa en una necesidad social práctica por resolver, algunos ejemplos de ella corresponden a los siguientes: cómo mejorar la calidad del aire en zonas urbanas, técnicas para otorgar durabilidad a un producto, solución a un problema de producción, atributos de semillas que les permiten germinar en climas adversos, descubrimiento de vacunas, etc.

Investigación documental:

La investigación documental basa su método de estudio en la recogida de la información disponible en libros, artículos, documentos o medios audiovisuales, que se ha desarrollado previamente, de manera directa o conexas, en torno al tema o asunto investigado.

Este tipo de investigación le permite al investigador conocer los antecedentes del problema, ya sea para ampliar su conocimiento sobre el tema, ya para desarrollar un nuevo enfoque.

De este modo, la investigación documental parte del análisis, interpretación, reflexión, crítica y confrontación de la información recogida para presentar sus resultados mediante la valoración razonada de lo hallado.

Investigación experimental:

La investigación experimental es cualquier investigación realizada con un enfoque científico, donde un conjunto de variables se mantienen constantes, mientras que el otro conjunto de variables se miden como sujeto del experimento. La investigación experimental es uno de los métodos de investigación cuantitativa principales. Una verdadera investigación experimental se considera exitosa sólo cuando el investigador confirma que un cambio en la variable dependiente se debe a la manipulación de la variable independiente.

Investigación exploratoria:

Es un tipo de investigación utilizada para estudiar un problema que no está claramente definido, por lo que se lleva a cabo para comprenderlo mejor, pero sin proporcionar resultados concluyentes.

Aunque la investigación exploratoria es una técnica muy flexible, comparada con otros tipos de estudio, implica que el investigador esté dispuesto a correr riesgos, ser paciente y receptivo.

Suele llevarse a cabo cuando el problema se encuentra en una fase preliminar. A menudo, se le llama enfoque de teoría fundamentada o investigación interpretativa, ya que se utiliza para responder las preguntas que, por qué y cómo.

Es importante mencionar que la investigación exploratoria se encarga de generar hipótesis que impulsen el desarrollo de un estudio más profundo del cual se extraigan resultados y una conclusión.

Investigación descriptiva:

La investigación descriptiva o método descriptivo de investigación es el procedimiento usado en ciencia para describir las características del fenómeno, sujeto o población a estudiar. Al contrario que el método analítico, no describe por qué ocurre un fenómeno, sino que se limita a observar lo que ocurre sin buscar una explicación.

Junto con la investigación comparativa y la experimental, es uno de los tres modelos de investigación empleados en el área de la ciencia. Este tipo de investigación no

comprende el empleo de hipótesis ni predicciones, sino la búsqueda de las características del fenómeno estudiado que le interesan al investigador.

Investigación explicativa:

La investigación explicativa es aquel tipo de estudio que explora la relación causal, es decir, no solo busca describir o acercarse al problema objeto de investigación, sino que prueba encontrar las causas del mismo. Dentro de este tipo de estudio se pueden presentar cuatro elementos importantes que son: el sujeto, el objeto, el medio y el fin.

Siendo el sujeto la persona que lleva a cabo la investigación. El objeto es el tema o fenómeno del cual se indaga. El medio son las herramientas que se requieren para llevar a cabo el estudio. El fin, son los propósitos que persigue la investigación, es decir, la solución al problema planteado.

Investigación de campo:

Como investigación de campo se denomina aquella donde el investigador trabaja directamente en el entorno, ya sea natural o social, del asunto o problema sobre el que está indagando. Investigación de campo es aquella que se aplica extrayendo datos e informaciones directamente de la realidad a través del uso de técnicas de recolección (como entrevistas o encuestas) con el fin de dar respuesta a alguna situación o problema planteado previamente.

Investigación transversal:

El estudio transversal se define como un tipo de investigación observacional que analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población muestra o subconjunto predefinido. Este tipo de estudio también se conoce como estudio de corte transversal, estudio transversal y estudio de prevalencia.

Los datos recopilados en un estudio transversal provienen de personas que son similares en todas las variables, excepto en la variable que se está estudiando. Esta variable es la que permanece constante en todo el estudio transversal.

Investigación longitudinal:

Un estudio longitudinal es un tipo de estudio observacional que investiga al mismo grupo de gente de manera repetida a lo largo de un período de años, en ocasiones décadas o incluso siglos, en investigaciones científicas que requieren el manejo de datos estadísticos sobre varias generaciones consecutivas de progenitores y descendientes.

El estudio longitudinal, a diferencia del estudio transversal, permiten el seguimiento de los mismos individuos a través del tiempo y de sus generaciones precedentes y siguientes eliminando los denominados efectos de cohorte. Por lo tanto las diferencias observadas en las personas tienen menos probabilidades de ser el resultado de las diferencias culturales entre las generaciones y mostrar por tanto diferencias cualitativas o cuantitativas realmente significativas.

3.3.-POBLACIÓN

3.3.1.-DELIMITACIÓN ESPACIAL

UNIVERSIDAD DEL SURESTE, UDS, CAMPUS DE LA FRONTERA Libramiento a Motozintla, kilómetro 1.25.

3.3.1.1.-MACROLOCALIZACIÓN

(mexico, 2018)

Se encuentra en los límites de la Sierra Madre y la Depresión Central, predominando los terrenos semiplanos, sus coordenadas geográficas son 15° 39' N y 92° 09' W, su altitud es de 640 m.

Sus límites son al norte con el municipio de La Trinitaria, al oeste con el de Chicomuselo, al sur con Bella Vista y Amatenango de la Frontera y al este con la República de Guatemala.

El clima del municipio es cálido subhúmedo con lluvias en verano. Predomina la vegetación de tipo de selva mediana.

El Sistema Nacional de Información Municipal (SNIM) es un sistema de consulta en línea que presenta información política y sociodemográfica de los municipios y alcaldías de todos los estados del país; cuenta además con un directorio de datos de contacto de alcaldes. De igual forma, contiene información de contacto de instancias estatales y federales relacionadas con el quehacer municipal.

La información referente a temas sociodemográficos como: población, vivienda, economía, educación, salud, migración, marginación y desarrollo humano se presenta por quinquenios a partir de 1990, siempre y cuando la fuente de información así lo permita.

En este sentido, se incluye también información histórica de presidentes municipales y se incorpora de manera constante la información proveniente de los Institutos estatales electorales, así como de las administraciones públicas estatales y municipales para mantener actualizados los directorios y la información política correspondiente.

La información disponible en el SNIM proviene de fuentes oficiales como es el caso de los Institutos Estatales Electorales, Gobiernos Estatales, Gobiernos Municipales, Instancias del Gobierno Federal, Congresos Locales, así como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Consejo Nacional de Población (CONAPO) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

El SNIM tiene como objetivo ser una fuente de referencia de información sobre los 2,454 municipios y las 16 alcaldías de la Ciudad de México, para coadyuvar en el trabajo de funcionarios y funcionarias, investigadores e investigadoras, académicos y académicas, estudiantes y ciudadanía en general, interesados en el desarrollo de los gobiernos locales. (p.1)

(Libre, 2020)

La presente investigación se realizó en Frontera Comalapa es una localidad del estado de Chiapas México. Recientemente fue catalogada como "ciudad" y es

cabecera del municipio homónimo. Se localiza en los límites de la Sierra Madre de Chiapas y la depresión central. Sus límites son al norte con el municipio de La Trinitaria, al oeste con Chicomuselo, al sur con Bella Vista y Amatenango de la Frontera y al este con la República de Guatemala. Cuenta con una extensión territorial de 717.90 km² los cuales representan el 5.62% de la superficie de la región Fronteriza y el 0.94% a nivel estatal. Aparece desde el siglo XVI, atendido por doctrineros del convento dominico de Comitán. En 1665 Comalapa pertenecía al curato de Yayagüita del convento de Comitán. En 1921 era Cabecera Municipal. 1670 Se ubica en la llamada provincia de los llanos, cuyos habitantes por codicia y abusos del hacendado y cacique Diego de Salazar, emigran a la zona del Soconusco. Pocos años más tarde aparece, con el nombre de San Juan Comalapa. 1774 Son un anexo del pueblo Chicomuselo ("Lugar de los siete jaguares"), dentro de la llamada provincia de Llanos. 1854 Resurge nuevamente la población que se establece sobre Cushú, como consecuencia de la dotación de tierras ejidales, que hacen factibles su permanencia en Chiapas y en México por la delimitación de la frontera.

La actividad preponderante (además de la agricultura y la ganadería) es el comercio. Es un municipio que alberga no sólo gente originaria; sino también personas que llegan principalmente de Centroamérica, lo cual ha creado algunos conflictos sociales pero la población en colaboración con el presidente municipal han abogado en construir la Casa Albergue "San Rafael" para migrantes. Dado la situación fronteriza de la ciudad, transitan mercancías, las cuales se comercian al interior del país. (p.1)

3.3.1.2.-MICROLOCALIZACIÓN

De acuerdo a nuestra investigación, el estudio se enfoca en la universidad del sureste de la Frontera, con clave de trabajo: 07PSU0150M, ubicado en el Libramiento a Motozintla Km. 1.25. Comalapa, Chiapas. Del Municipio de Frontera Comalapa Chiapas, actualmente la directora del plantel es Leticia Guadalupe Domínguez García, cuenta con un total de 35 docentes en el ciclo escolar 2017- 2020

Colindancias:

“Po “restaurante: Libramiento Comalapa-Motozintla, Las Limas, 30140

Se realizó una entrevista a los docentes de la UDS campus de la frontera, con la finalidad de recaudar datos importantes para el avance de este trabajo.

3.3.2.-UNIVERSO O POBLACIÓN

El plantel de la investigación que se realizó en la universidad del sureste denominada PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UDS CAMPUS DE LA FRONTERA SEMI ESCOLARIZADO. Está conformado por 35 docentes que imparten clases de primer cuatrimestre a noveno.

3.4. MUESTRA.

Para la presente investigación la muestra es de tipo no probabilística, ya que para esto no se estudia los demás campos. El tamaño de la muestra de la tesis “PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UDS CAMPUS DE LA FRONTERA, SEMIESCOLARIZADO” ya que se está tomando el 100% de un plantel de 35 docentes. Por lo que durante el periodo 2020 aplicamos 35 encuestas a los docentes de la universidad del sureste de la frontera, para conocer más acerca de los factores del síndrome de Burnout. El tamaño de la muestra es de 35 docentes que laboran en dicha institución.

3.5.-TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Existen tres técnicas de recolección de datos, que una vez ejecutadas y al combinarse sus resultados, permiten realizar el análisis de datos hasta que estos se conviertan en información. Este proceso permite al investigador, comprobar la hipótesis y diseñar su marco metodológico y/o propuestas de mejora. La información utilizada en esta tesis denominada “PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UDS CAMPUS DE LA FRONTERA, SEMIESCOLARIZADO” fue obtenida de diferentes fuentes que se detallan a continuación.

3.5.1.-Investigación bibliográfica: Obtuvimos información en internet, libros, manuales, guías de práctica, artículos científicos, revistas de divulgación científica, leyes vigentes y de diferentes autores.

3.5.2.-Aplicación de encuestas a la muestra de la población:

Para efectos de la recolección de datos se aplicaron un total de 35(encuestas a docentes de 22 a 57 años que laboran en la universidad del sureste campus de la frontera”.

Numero	Nombre del profesor	perfil	Edad	Horas laborales en UDS	Estado civil	Número de hijos	Con quien vive	Tiene otro trabajo	Cuántas horas trabaja
1	Briones Martínez María del Carmen	li. en psicología/Mtria en educación con formación en competencia profesionales	44	21	Soltera	3	Con hijos	si	61
2	Escobar Sánchez cesar Alfredo	Ing. En sistemas computacionales/ Mtria en educación con formación en competencia profesionales	29	9	casado	0	esposa	si	49
3	Cruz Recinos Víctor Tadeo	Lic. Contaduría pública/Mtria en educación	43	9	casado	2	esposa	si	35
4	Cruz zurita Heidi Janeth	Lic. En idiomas	31	9	casada	0	esposo	no	9
5	De los santos candelaria Cindy	Lic. Medicina general	27	22	soltera	0	padres	si	70
6	García meza José Iván	Lic. En enfermería	27	9	soltero	1	padres	no	9
7	Herrera Ordoñez Magner Joel	ING. En desarrollo comunitario/Mtria en matemáticas	31	23	soltero	0	solo	no	23
8	López García Bella Raquel	Lic. En psicología / Mtria en educación con formación en competencia profesionales	35	17	casada	2	familia	si	30
9	López Roblero Oliver	Lic. En derecho	35	6	casado	2	familia	si	25
10	Torres calderón Víctor Hugo	Lic. En enfermería	22	6	Soltero	0	padres	si	43
11	Morales Roblero Eliu	Lic. En trabajo social y gestión comunitaria/Mtria en psico pedagogía	31	16	soltero	0	padres	no	16
12	Ortiz Pérez ludbi Isabel	Lic. Enfermería	30	23	casada	0	Esposo	no	23
13	Roblero morales Ramiro	Lic. En derecho	46	27	casado	1	familia	si	57
14	Santiago morales Yeni Paulina	Lic. En ciencias de la educación con terminal en Psicología / Mtria en educación	29	18	casada	0	esposo	si	30

15	Santizo Espinoza Legmy Yanet	Lic. En contaduría publica	30	9	soltera	0	padres	si	69
16	Silvestre cárdena Osvaldo francisco	Lic. Contaduría publica	29	6	Unión libre	1	Esposa e hijos	si	35
17	Silvestre Montejo Jezabel Ivonne	Lic. En gestión turística/ Mtria en educación con formación en competencia profesionales	30	13	casada	1	Esposo y padres	si	17
18	Gonzales Osorio Elica Daniela	Lic. Medicina general	25	33	soltera	0	Padres	si	39
19	Zavaleta Villatoro Angela	Ing. En gestión empresarial / Mtria en educación	30	33	soltera	0	Padres y hermanos	si	68
20	Escobar Solís Eduardo Alikvann	Lic. En educación telesecundaria/Mtria en educación /doctorado en educación	44	9	casado	3	familia	si	49
21	Lepe Arriaga Icel Bernardo	Lic. En informática administrativa/Mtria. En educación/doctorado en educación.	40	22	casado	4	familia	si	37
22	Morales sol Adriana Marisela	Lic. En trabajo social/Mtria. En educación con formación con competencias profesionales.	45	12	casada	0	esposo	si	36
23	Pérez Pérez Elisa	Lic. En sociología/Mtria. En educación con formación en competencias profesionales.	31	9	soltera	1	padres	si	9
24	Salaz Pérez Ronal	Lic. En contaduría pública/Mtria. En psicopedagogía.	31	3	casado	1	esposa	no	43
25	Silvestre castillo Ervin	Lic. En enfermería	31	30	soltero	0	solo	si	70
26	De león Méndez Romelia.	Mtria. Administración en sistema de salud.	57	8	soltera	1	familia	si	32
27	Bravo morales Arbey	Lic. En química	31	16	soltero	1	solo	si	64

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI – HSS) INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI - HSS)

Edad: _____ Sexo/género: _____

Área de trabajo: _____ Tiempo de trabajo: _____

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Nunca / Ninguna vez
- 1 = Casi nunca/ Pocas veces al año
- 2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- 3 = Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 = Bastantes Veces / Una vez por semana
- 5 = Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 = Siempre / Todos los días

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender							
5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales							
6. Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mi							
7. Trato con mucha efectividad los problemas de las personas							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo							
10. Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento muy energético							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy trabajando demasiado							
15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17. Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo							
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas							
19. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma							
22. Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas							

SECCIÓN I: DATOS PERSONALES Y FAMILIARES

Marque con una x la respuesta que usted considera correcta

1. Sexo: 1. Mujer 2. Hombre

2. Edad: (En años cumplidos)

3. Estado civil: a) Soltero b) Casado c) Viudo

d) Separado e) Unión libre f) Otros

4. ¿Cuántos hijos tiene?

5. ¿Cómo considera su estado de salud?

a) Buena b) regular c) mala

6. ¿Sufre alguna enfermedad crónica? a) si b) no

II: DATOS LABORALES

8. ¿En qué turno trabaja? a) Matutino _____ b) vespertino _____ c) nocturno_____

9. ¿Cuántas horas trabaja al día? _____

10. ¿Cuánto tiempo lleva laborando desde que se graduó? _____(En años)

11. ¿Cuántos trabajos ha tenido? _____

12. ¿Cuántos contratos ha tenido? _____

13. ¿Tiene otro trabajo aparte de este? _____ a) si _____) no _____

Si responde que sí, ¿Cuántas horas trabaja al día? _____

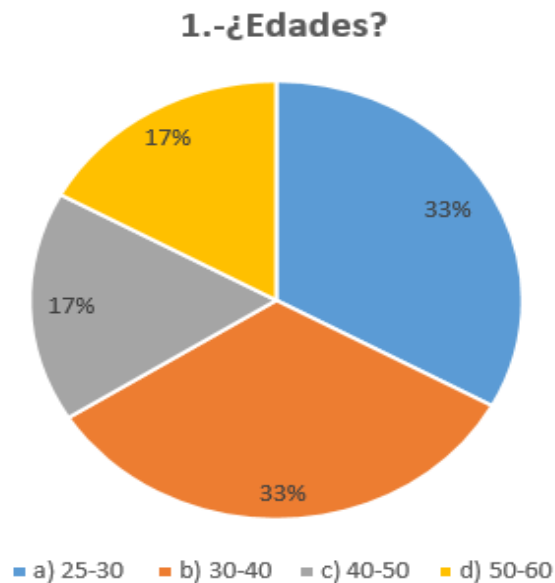
14. Tipo de vinculación: 1. Planta 2. Contrato temporal

15. ¿Cuántas horas trabajará en el presente mes? _____

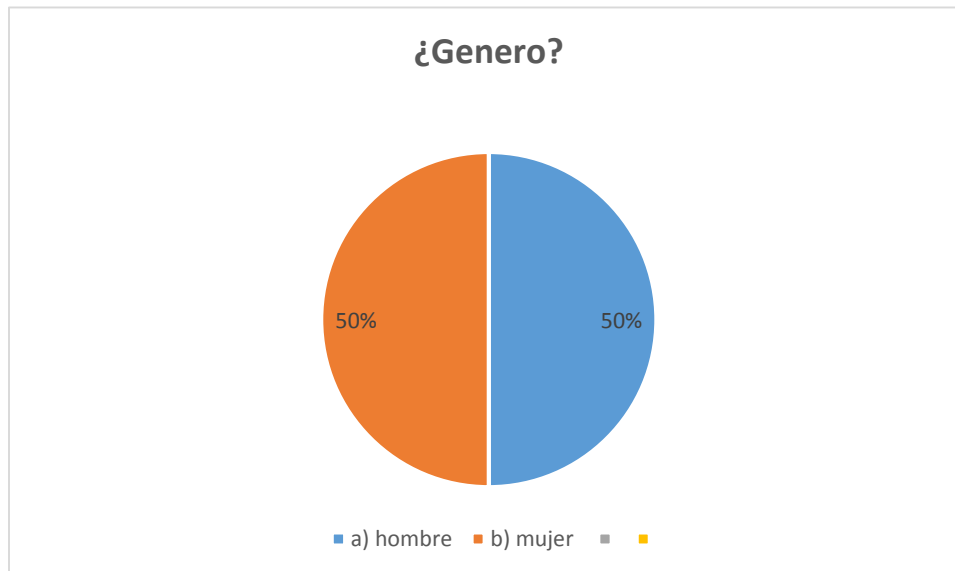
.CAPITULO IV

Análisis y presentación de resultados de la tesis “PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UDS CAMPUS DE LA FRONTERA, SEMIESCOLARIZADO”

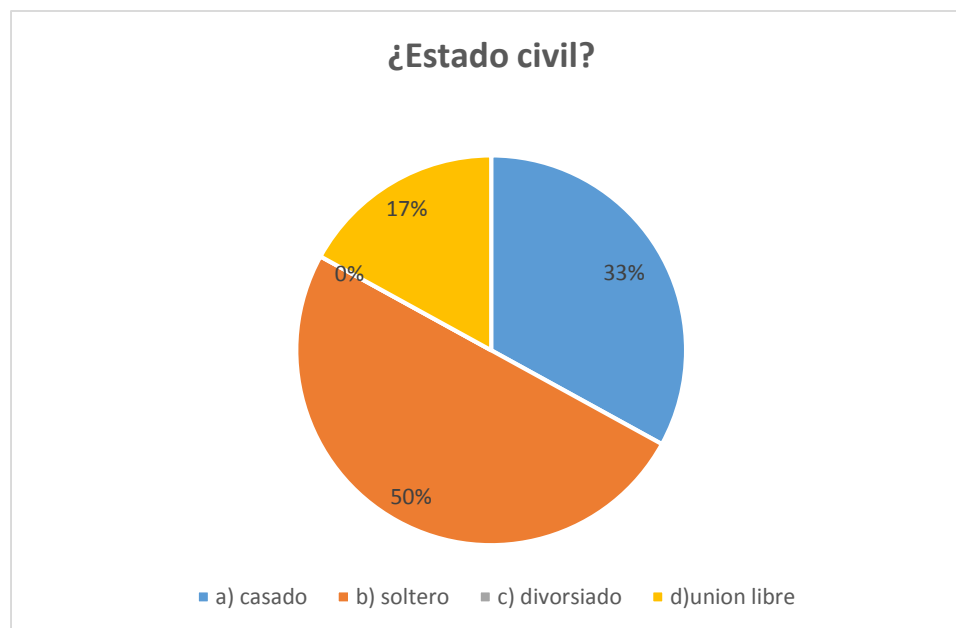
4.1.-RESULTADOS DE ENCUESTAS APLICADAS A LA MUESTRA DE LA POBLACIÓN



Según los datos de la gráfica el 33% tiene una edad entre 25 y 40 años mientras el otro 17% se encuentra en un rango de edad entre los 40 y 60 años, Los datos arrojados en la gráfica nos indican que la mayoría de los docentes están en una edad promedio, en la cual en realidad es una frecuencia media de padecer el síndrome de Burnout.

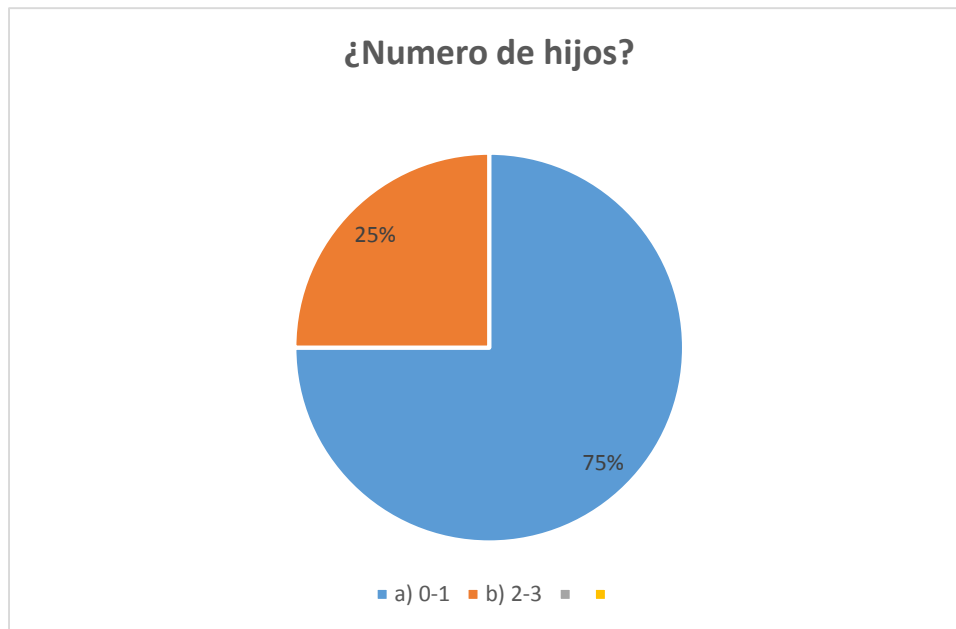


Según los datos arrojados en la gráfica el 50% del personal docente son del sexo femenino, mientras el otro 50% del personal son hombres. Los datos arrojados en la gráfica nos indican que la mayoría del personal que labora en el campus UDS de la frontera, son mujeres y hombres, por lo que ambos géneros pueden padecer el síndrome de Burnout.



Según los datos de la gráfica el 50% del personal docente son solteros, el 17% están en unión libre y el 33% restante son casados. Los datos reflejados en la gráfica indican que la mayoría del personal docente está solteros pero con hijos, casados y

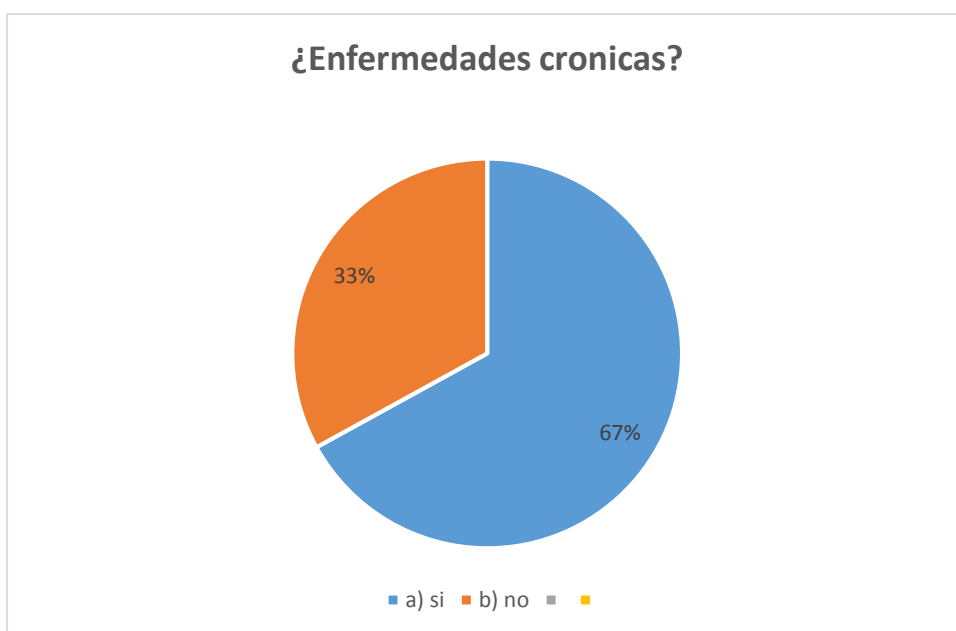
una mínima parte están en unión libre, esto nos da a entender que los solteros tienen más posibilidades de padecer el síndrome de Burnout.



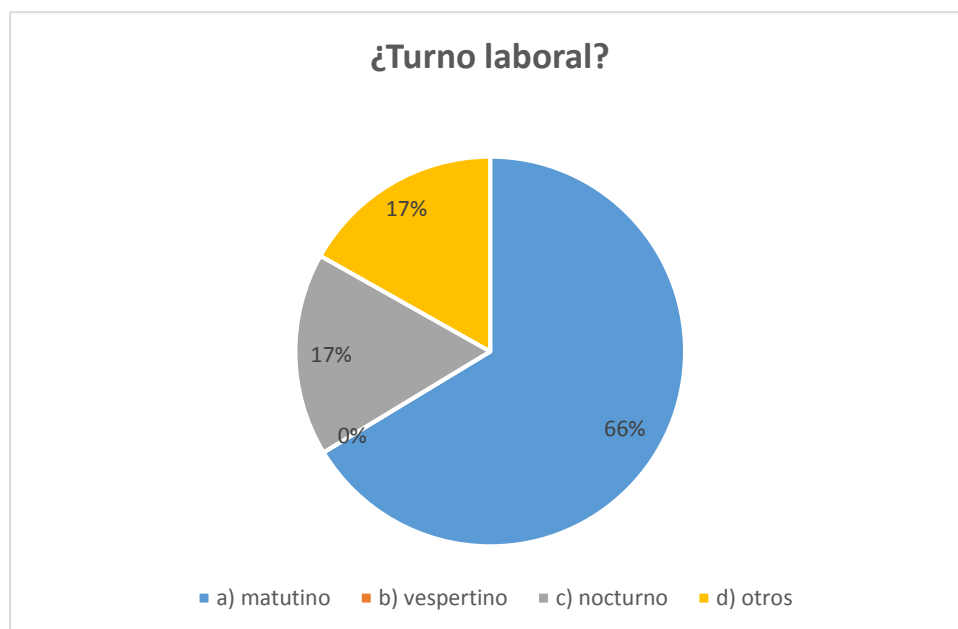
Según los datos arrojados de la gráfica el 75% del personal docente son padres de un hijo, el 25% del personal docente cuentan con 2 hijos. La mínima parte de los docentes tienen de uno a dos hijos y la mayoría viven en parejas.



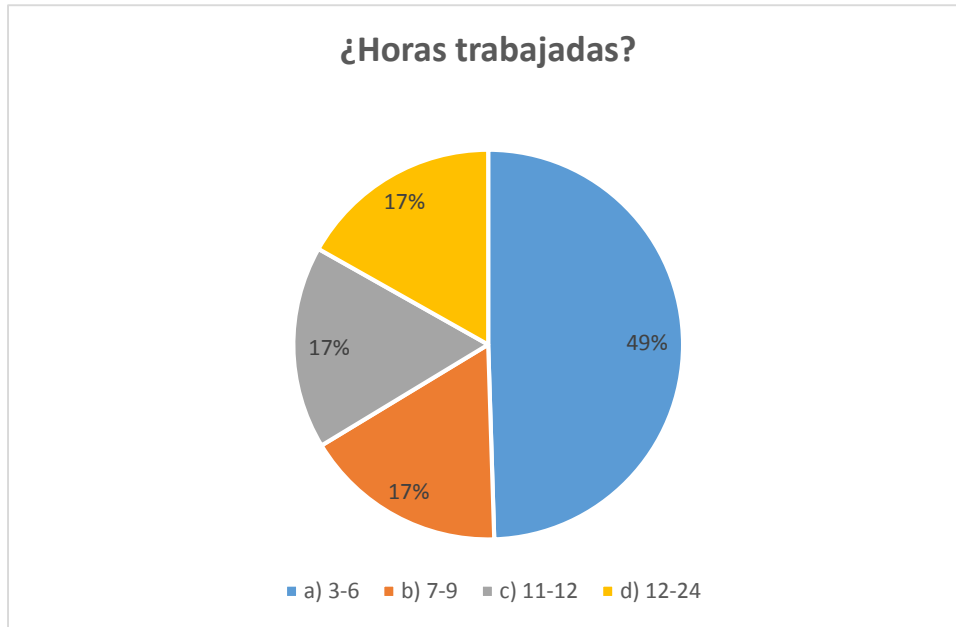
Según los datos arrojados de la gráfica anterior el 100% del personal docente se encuentra en un estado de salud regular. Se encontró en las encuestas del personal docente que no goza de una buena salud, lo cual es un factor desencadenante para sufrir el síndrome de Burnout.



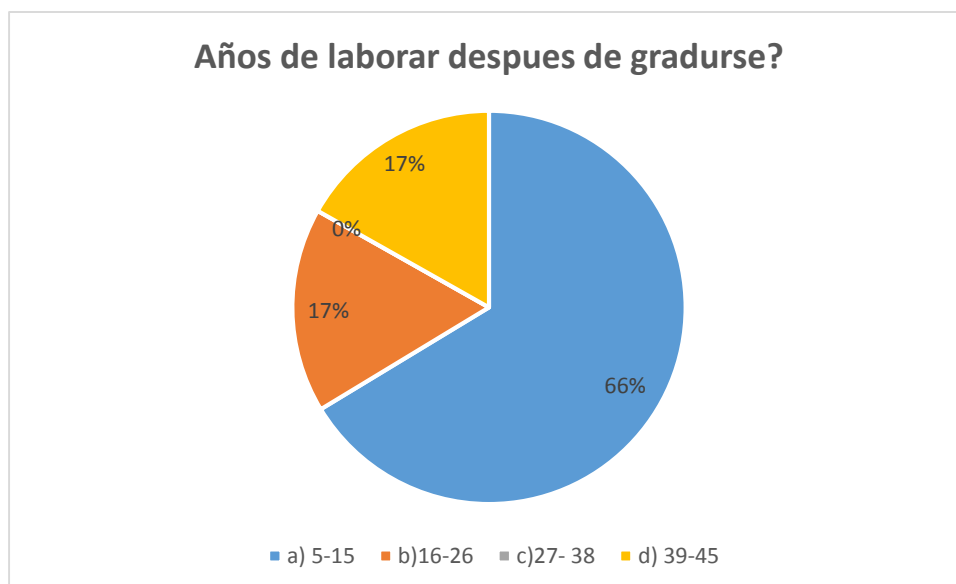
En los datos de la gráfica arroja que el 67% del personal docente si padecen una enfermedad crónica degenerativa, mientras que el 33% no lo padecen. La mayoría del personal docente si presenta una enfermedad crónica lo cual no es de beneficio para que se adquiriera el síndrome, ya que la enfermedad es un factor de riesgo para la aparición del síndrome de Burnout.



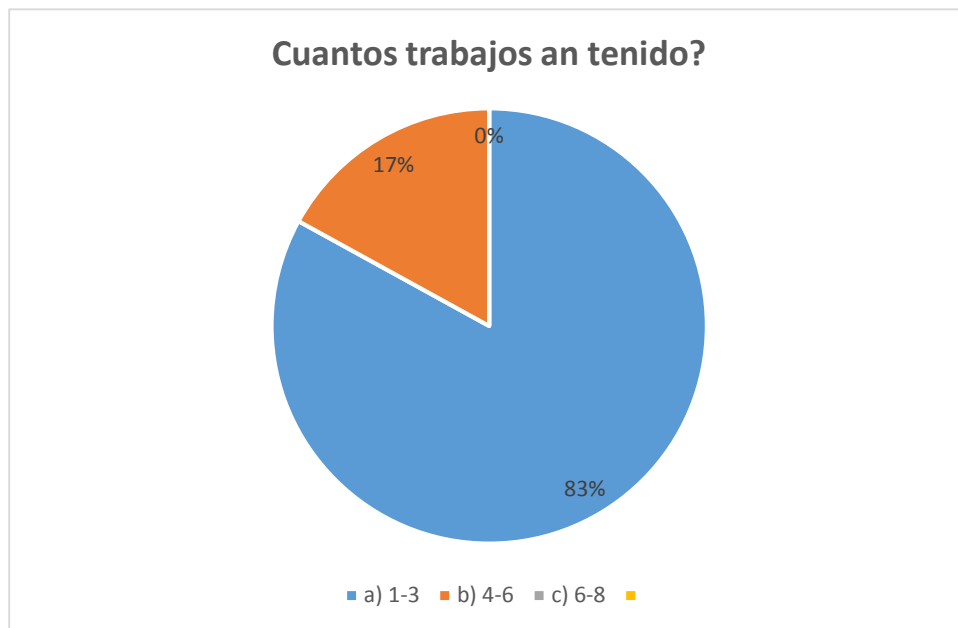
De acuerdo a la gráfica de los diferentes turnos el 66% labora en el turno matutino, el 17% en el turno de otros, por lo tanto el 17% labora en turno nocturno. En las encuestas realizadas fue la mayoría en el turno matutino y en los otros dos turnos fue la minoría. Por lo tanto el turno nocturno labora menos personal pero son más horas trabajadas.



Según los datos arrojados de la gráfica anterior de las horas trabajadas al día de cada personal docente son las siguientes: el 49% trabajan de 3 a 6 horas, el 17% 7 a 9 horas, el 17% 11 a 12 horas y el resto que son otros 17% labora de 12 a 24 horas. Según los datos arrojados de la gráfica nos indica que la mayoría del personal docente labora de 3 a 6 horas al día disminuyendo el riesgo de síndrome de Burnout, sin tomar en cuenta la sobrecarga de trabajo.



De acuerdo a la gráfica muestran los resultados de los años laborando por cada personal docente, arrojando los siguientes porcentajes: el 66% ha laborado 5 a 15 años, 17% es de 16 a 26 años, y el resto que es de 17% es de 39 a 45 años. Según los datos obtenidos de la gráfica el personal docente, un promedio medio de años que llevan laborando de su profesión. Por lo tanto no es un factor desencadenante para sufrir síndrome del Burnout.



La gráfica muestra el porcentaje de los docentes que laboran en otros trabajos arrojando los siguientes resultados: el 83% de los docentes cuentan que si han tenido de uno a tres trabajos, el 17% cuenta con que han tenido de 4 a 6 trabajos. Más de la mitad del personal docente cuentan con que han tenido otros trabajos por lo cual la sobrecarga laboral es un factor determinante para el síndrome de Burnout.

4.2.-RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS A EXPERTOS

María del Carmen Briones Martínez.

Lic. Psicología general.

Maestría en psicopedagogía.

Egresada en la universidad del sureste campus Comitán ciclo escolar (2006-2010).

Reseña profesional.

En el año 2013 inicio labores profesionales como docente en la universidad del sureste campus Comalapa en el impartiendo diferentes asignaturas, en el área de psicología en el mismo año me asignan el departamento de orientación educativa en la escuela preparatoria Comalapa turno vespertino, área que a la fecha está bajo mi responsabilidad en el año 2017 en los semestres agosto –enero me asignan la materia de psicología orientación educativa y metodología de la investigación en la escuela preparatoria Comalapa en turno matutino en julio 2018 a agosto 2020 obtengo la vasificación de las asignaturas de orientación educativa y metodología de la investigación en la escuela preparatorio turno vespertino.

1. ¿Qué es el *Burnout* y cuál sería su diferencia con otros efectos psicológicos provocados por el trabajo/empleo?

Lo que definimos como *Burnout* es un síndrome psicológico de ciertas experiencias interrelacionadas: primero es el agotamiento, como una respuesta al estrés. Pero además, en segundo lugar, es también un cambio, un cambio negativo sobre cómo se siente uno con el trabajo y las demás personas, cuando hablamos de ellas con indiferencia¹ (*cinismo*), y tercero; cuando las personas se empiezan a sentir negativas sobre sí mismas, sobre su competencia, su capacidad, sus deseos y su motivación para trabajar. Así que juntando todo esto, el *Burnout* es cuando comienza a sucederles a las personas. Hay un número importante de resultados en consecuencia; en términos de su desempeño laboral, qué tan bien hacen su trabajo, si asisten al trabajo, problemas de salud, problemas en el ámbito familiar que resulta por el estrés que llevan a casa, etc. Así que sin duda alguna es algo que está relacionado con las diferentes respuestas al estrés de las personas. Lo que entendemos es que es un tipo de respuesta mediadora entre los diferentes tipos de estresores en el ambiente y diferentes consecuencias; y además qué tan bien enfrentan las personas los elementos estresantes, cómo los cambian, cómo los enfrentan y pueden modificar, y cuánto les afectan de manera negativa.

Esencialmente los elementos estresantes afectan a los individuos, a su ambiente, y la manera en la cual comprenden y enfrentan todo eso, y tienen un efecto tanto personal como social. Así que creo que lo importante del burnout es que no lo podemos ver de una manera simple y unidimensional. Lo que también creo que es importante es que en el burnout el enfoque se ha dirigido a cómo afecta a la habilidad de la persona para desempeñar su trabajo, para trabajar bien con otras personas. Estamos observando los resultados en el comportamiento a diferencia del pasado cuando creo que la mayor parte el trabajo sobre el estrés laboral se enfocó en la «salud» (*biológica*) como un resultado y no digo que no sea un resultado sin importancia, pero hay mucho más que eso. Es difícil hacer investigación en este sentido, lo que intentamos decir realmente es: ¿Cuándo empiezan las personas a experimentar esto?, ¿cómo cambia esto la manera en que desarrollan sus actividades diarias y como afecta de manera negativa? Por ejemplo: no se presentan al trabajo, el ausentismo, hacen su trabajo pero lo hacen muy rápido, no ponen atención en si están cometiendo errores, son groseros con las demás personas, con sus colegas, con sus clientes, no los tratan bien, la calidad cambia. Es ese tipo de comportamiento: cómo las personas interactúan en realidad con otras personas en el lugar de trabajo afectados por el burnout, y eso es en lo que estamos intentando enfocarnos.

2. ¿Podría considerarse el Burnout una enfermedad?

Creo que el modelo enfermedad trae consigo otro tipo de suposiciones y aún no estoy segura hasta que tengamos evidencia de que eso es correcto. Así que yo tendría cuidado, quiero decir ¿es este un cambio en el bienestar y el funcionamiento de las personas? sin duda sí lo es. Pero el modelo enfermedad lo hace ver como un problema más, como un problema individual y entonces tenemos que darte tratamiento a ti, ya sabes, darte algo y después nos metemos en todo tipo de aspectos médicos, como qué número asociamos con esa enfermedad, qué tratamiento necesita, etc. Lo que estamos aprendiendo sobre el burnout es que no solamente afecta a las personas, afecta el ambiente en el cual trabajan y esa intersección negativa implica que no hay ajuste entre el medio ambiente y la persona.

Así que en cierta forma yo abogo por algo más como un modelo de salud pública y no un modelo de enfermedad debido a las diferentes suposiciones después viene otra persona y dice «Ajá, tiene esa enfermedad, ok tenemos el tratamiento, lo vamos a curar». Mientras que con el modelo de salud pública estamos observando que sí tenemos muchas personas que vienen. Si tenemos a cien personas padeciendo de esto no decimos por qué todos se están enfermando Existe algo que en cierta manera es un factor. Yo por mi parte no quiero perder de vista el ambiente en el cual trabajan las personas, porque creo, por lo que observo, que hay un gran impacto no solamente en el ambiente, no solamente en la persona. No me gusta el planteamiento de que es esto o aquello, realmente es ambos; y tenemos que entender a las personas pero no podemos perder de vista de en dónde están trabajando. Eso requiere una forma de pensar más compleja. Mi experiencia ha sido que si describes el burnout como una enfermedad, las personas lo simplifican. Yo hablo de bienestar, lo cual es un poco más amplio porque aún con el padecimiento o la enfermedad tendemos a no pensar sobre los temas mentales-psicológicos y su enfoque es individual, Si vamos a tener intervenciones, el tratamiento de los individuos es de algún tipo pero en muchos casos vemos si pueden hacerse intervenciones que empiecen a cambiar algunas de las dinámicas de la forma en que se hace el trabajo, eso involucra a muchas personas. Y muchas personas se pueden beneficiar del trabajo que estamos haciendo con esto, es ya sabes, un mejor sistema para todos nosotros.

3. Habría que definir si el Burnout puede ser una enfermedad de origen laboral o no. ¿Qué piensa de esta posibilidad?

Esa es una gran pregunta, no estoy segura si tengo una respuesta correcta. Ciento que necesitamos poder hacer que las personas comprendan mejor lo crítico que son estos tipos de factores de bienestar socio psicológicos. En cierta forma cuando decimos que es una enfermedad, eso lo eleva en relevancia... lo que sin duda es muy importante, pues en el caso de las personas que se sienten deprimidas, no van muy bien, están teniendo un mal día, pero lo desestimamos en cierta forma. Aún tenemos el estrés, la noción de que no es tan serio como «cielos, tienen cáncer, tienen una

enfermedad cardíaca», y creo que tal vez ese es otro factor que nos presiona en cierta forma a cómo lo elevamos para que esté en el estatus de ese tipo de enfermedades. De hecho, en la investigación temprana encontramos que las personas (*empleadores*) decían « ¡Ah, Burnout!, así que las personas están teniendo un mal día en el trabajo, no me importa estoy al frente de un negocio y ellos tendrán que arreglarlo». Cuando la investigación y el trabajo empezaron a mostrar que si ignoras este tipo de temas, no lo estas respetando, por así decir, estos son temas serios. Estas teniendo problemas que cuestan económicamente y hacen la diferencia, el ausentismo, le estas pagando a personas que no están viniendo a trabajar, desgaste excesivo, se están yendo, tus costos de beneficios de cobertura de salud están subiendo de precio, recibes quejas de las personas que dicen que no están haciendo un buen trabajo, hay pérdidas sabes, y entonces en este caso no es su problema... es mi problema, y ello está tomando tiempo para que empecemos a darnos cuenta que si las personas no están psicológicamente bien, relativamente saludables, si no son capaces de funcionar, si no son capaces de enfrentar las cosas, no les cuesta dinero solamente a ellos, le cuesta dinero a todos. En términos de enfocarnos en la enfermedad, soy cautelosa con eso solamente, porque pienso en esos otros modelos, lo que veo como el aspecto negativo del modelo enfermedad. Pero un modelo salud si lo vemos en un aspecto más amplio, un modelo tipo salud pública que realmente analice los patrones y los factores ambientales y este tipo de cosas; creo esa sería una mejor manera de intentar verlo pero tenemos que poder relacionarlo con los resultados importantes.

4. ¿Existe una teoría que respalde al fenómeno del síndrome de burnout?

No creo que haya alguna, y creo que seguimos trabajando eso. El burnout se desarrolló en un modelo más tradicional que teórico donde ves teorías actuales y hablamos de él de arriba abajo: tenemos una teoría y de ahí se derivan algunas ideas. Con el burnout no estábamos empezando con la teoría, ni siquiera sabíamos del fenómeno, Empezamos hablando y entrevistando personas y conociendo algunos de

sus problemas. En muchos casos no tenían la palabra para describirlo, no tenían la palabra *burnout* y aunque, refiriéndome a mi propia investigación, me encontré con esto por casualidad. Nunca había oído sobre el burnout no sabía de esto. Estaba interesada en otros temas relacionados con la forma en la que las personas enfrentan emociones fuertes y cómo funcionan cuando están dentro de un ambiente donde tienen que enfrentar eso. Estaba interesada en las emociones, así fue como comencé, no pude encontrar casi nada de literatura sobre el tema así que pues bien pensé. Al principio no lo estábamos definiendo como estrés, porque era más que estar estresado y estar más exhausto. Para mí, era el cambio cómo las personas enfrentaban su trabajo, y lo sorprendente fue lo que las personas lo consideraban como tabú, por ejemplo, decían Así que la teoría o el modelo de las tres dimensiones que se intersecciones emergió empíricamente de la información.

5. Que nos puede decir sobre la metodología para evaluar el burnout, ¿cuál considera usted que es la mejor forma de hacerlo?

Bueno, lo que siento en este momento es que debemos tener múltiples formas de evaluarlo, así que intentamos avanzar en eso. Nuestra medida (*el Maslach Burnout Inventory -MBI*) fue desarrollada para propósitos de investigación, lo cual es bueno. Entonces las personas dicen: «Lo puedo usar también como una herramienta diagnóstica para individuos», pero no he encontrado si otras personas han hecho investigación clínica que establezca cual sería el patrón de resultados o niveles. Dentro de la investigación buscamos un continuo, pero las personas quieren un sí o no, un *burnout* y un *no burnout* y de nuevo una gran complejidad las personas no solamente se afectan de la noche a la mañana, empiezan a moverse en diferentes direcciones. Y para mí, ahí es donde se encuentran los síntomas iniciales. Debemos observar cuando las personas empiezan a ir por ese camino no están en crisis, todavía no renuncian a sus trabajos, pero podríamos tener algún tipo de sistema de alerta temprana que diga,. Pero esa clase de investigación clínica sería una iniciativa extraordinaria, yo misma estaría interesada en hacerlo, necesito verdaderamente hacer equipo con las personas porque tienes que intentar y decidir cuáles serían los índices críticos para comparar ciertas puntuaciones.

a. ¿Por qué utilizar la variable burnout en varios tipos de escenarios no laborales o aquellos que no son trabajadores?

Al principio tuve que admitir que empezaba a preocuparme porque el término es, una expresión popular en inglés. No es jerga psicológica, viene de las personas en los trabajos y de lo que eventualmente están diciendo. Las personas dicen que se identifican con esto, ya sabes, al entrevistar a las personas, me decían, « ¿Qué es esto?, no sé qué es esto». Y al final de la entrevista les decía, Lo que yo discutiría es que si vemos la investigación y el tipo de cosas que están surgiendo, dices, «Sí, este modelo funciona para las situaciones de otros pero averigüemos sí de hecho ese modelo les permite a las personas comprender lo que está pasando», pero hacerlo así de repente diciendo: «Suena como burnout», no se puede decir por supuesto... porque tal vez estás intentando meter a la fuerza otro tipo de experiencia que tienen las personas dentro de un marco que no les hace justicia. Debo decir que al principio estaba yo más concentrada en el sector de Servicios Sociales porque ahí es donde las personas hablaban de esto, ahí es donde se encontraba el problema real la mayor parte de la investigación proviene de esas profesiones. Pensé que tenía que haber algo en el trabajo con otros sectores y seres humanos que era central y crítico.

6. ¿La evaluación del síndrome desde un punto de vista clínico implica que tenemos que ser cuidadosos al considerar el MBI, ¿verdad?, otra cosa es cuando lo consideramos con propósitos de investigación.

Creo que con lo clínico es posible no voy a decir que no lo sería. El MBI se podría utilizar de esa forma y, de hecho, existen lugares donde las personas lo están utilizando. Tienden a bajarlo a una dimensión, tienden a utilizar menos ítems y simplemente dicen «Ok, vamos a tomar estos tres y si le gusta a las personas entonces lo vamos a hacer». Sin embargo, lo que yo discuto es que pueden haber encontrado un mejor uso o un uso más corto, pero la cosa es: ¿qué tanto puede predecir ese tipo de puntaje o ítems correlacionado con otros resultados? Y en ocasiones no es claro, simplemente están haciéndolo de manera arbitraria con lo clínico.

7. De acuerdo con las diferentes versiones del MBI, ¿hay uno que recomiende utilizar?

Oh, para mí, creo que en este momento nuestra más reciente versión, el MBI-GS (*versión general sirve*), el cual es una encuesta general, y es la mejor. Ha sido desarrollada primero que nada para aplicarse a cualquier grupo de trabajo, de manera que les da a las personas un instrumento que no necesitan adaptar o cambiar o ya sabes, no se tiene que revisar. Ha sido desarrollada simultáneamente en varios países, en varios idiomas y ha sido probada. Los ítems son fuertes y robustos, es más corta que la original así que solamente estamos viendo, en términos de toda la investigación que ha sido hecha en diferentes países, en las diferentes traducciones, etc., que probablemente esta encuesta es la mejor que se puede utilizar de manera amplia con cualquier persona y en cualquier clase de trabajo. Se apoya en medidas anteriores y te permite los mismos resultados que las medidas anteriores así que es como una evolución natural hacia una mejor medida que es más fuerte, corta y más flexible en el sentido de que puede ser utilizada en cualquier lugar.

8. Como investigadora pionera del burnout ¿cuál considera que ha sido el mayor logro y cuáles son los retos en este tema?

Vaya Creo que uno de los mayores retos y hemos tenido avances pero creo que todavía tenemos mucho que hacer... ha sido desde el inicio que hemos descubierto este fenómeno sin nombre, que es una experiencia emocional muy poderosa que atraviesan las personas. El poder investigar y aprender más de esto y el poder publicarlo y darlo a conocer de manera que, de hecho, ahora es considerado un fenómeno legítimo. Así que tomándolo de nada y nadie, era algo escondido, Así que para llegar al punto de reconocerlo, y que se hable de ello, que esté siendo utilizado en sesiones de tratamientos, que sea parte de las variables de las aseguradoras (hemos tenido pláticas al respecto, tenemos personas trabajando en intervenciones), etc.; esto significa que está pasando de ser un fenómeno desconocido, sin nombre, a ser algo que se considera legítimo, que se sabe que no es algo bueno, que es un tema para preocuparse e intentar llegar a una solución, es obvio que aún hay más pero creo que estamos en transición, en un nivel personal, fue muy difícil al principio, aún con tanta información y bases de

datos, el conseguir publicaciones. Las personas (editores de revistas científicas) decían, cada año, es una rutina, es esperado, no requiere mucho dinero, etcétera, etc. Y lo ven simplemente como una herramienta de utilidad.

. MÉTODO METODOLÓGICO

PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UDS CAMPUS DE LA FRONTERA, MODALIDAD SEMIESCOLARIZADO.

La Investigación Científica está encaminada a profundizar el conocimiento de un proceso ya sea teórico, práctico o teórico-práctico, parte del conocimiento científico y lo lleva a la solución de problemas de la sociedad que de una forma u otra no han sido investigados o su investigación se ha conducido en otra dirección.

3.1 Realización de la investigación.

La investigación de “Prevalencia del síndrome de Burnout en el personal docente de la universidad del sureste de la frontera” es aplicada porque se llevó a la práctica utilizando técnicas como la observación y encuesta para recopilar datos necesarios. Se realizó la encuesta en la universidad del sureste con los docentes, realizado en el personal de ambos sexos, el cual se encuentran en una edad de 22 a 57 años, encontrando enfermedades como hipertensión arterial, diabetes. Las condiciones sociales que presenta los docentes, se encuentra en un estatus medio ya que algunos cuentan con doble turno de trabajo. Sus ocupaciones son docentes, ama de casa o cuentan con negocio propio.

El término "Burnout" fue acuñado por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger, en su libro “Burnout: The High Cost of High Achievement” Por lo general, el trastorno es consecuencia de un estrés laboral crónico, y se caracteriza por un estado de agotamiento emocional, una actitud cínica o distante frente al trabajo (despersonalización), y una sensación de ineficacia y de no hacer adecuadamente las tareas. A ello se suma la pérdida de habilidades para la comunicación.

El Síndrome de Burnout se incluye así entre los principales problemas de salud mental y en la antesala de muchas de las patologías psíquicas derivadas de un escaso control y de la carencia de una prevención primaria de este síndrome.

Es la primera vez" que el desgaste profesional entra en la clasificación, anunció Tarik Jasarevic, portavoz de la OMS.

Entre los signos y síntomas más comunes de agotamiento se destacan:

-La alienación de las actividades relacionadas con el trabajo: las personas que experimentan agotamiento ven sus trabajos como cada vez más estresantes y frustrantes. Pueden volverse cínicos sobre sus condiciones de trabajo y las personas con las que trabajan. También pueden distanciarse emocionalmente y comenzar a sentirse adormecidos por su trabajo.

-Síntomas físicos: el estrés crónico puede provocar síntomas físicos, como dolores de cabeza y de estómago o problemas intestinales.

-Agotamiento emocional: el agotamiento causa que las personas se sientan agotadas, incapaces de hacer frente y cansadas. A menudo les falta energía para hacer su trabajo.

-Rendimiento reducido: el agotamiento afecta principalmente las tareas cotidianas en el trabajo, o en el hogar, cuando el trabajo principal de alguien consiste en cuidar a los miembros de la familia. Los individuos con agotamiento se sienten negativos sobre las tareas. Tienen dificultad para concentrarse y, a menudo, carecen de creatividad.

Se llevara a cabo la plática y medición, el cual se realizara con el test de Maslach, en la universidad del sureste de la frontera, con los docentes acerca del tema síndrome de Burnout, con la finalidad de que ellos conozcan sobre este síndrome, ya que desconocen sobre este tema, con la finalidad de percatar quienes presentan el síndrome de Burnout. La duración que tendrá la plática será de 50 minutos.

El tema que se impartirá se llevara a cabo con diapositivas en la universidad del sureste de la frontera.

Conclusión

El Síndrome de "Burnout", también llamado Síndrome de Agotamiento Profesional, considerado según la OMS, como de riesgo laboral, causa daño moral en la salud mental del trabajador de la salud que lo presenta, así como síntomas físicos. Este síndrome se define como una respuesta al estrés crónico y sostenido del ambiente laboral, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Se presenta frecuentemente en profesionales de la salud, y en general en aquéllos que laboran en organizaciones de servicios y que están en contacto directo con personas que se encuentran en situación de dependencia o necesidad.

El Síndrome de Burnout, como se puede observar, es entonces una enfermedad "moderna", consecuente al estrés crónico de tipo laboral al que está expuesto todo trabajador. Se dice síndrome ya que reúne una serie de signos y síntomas patológicos para ser considerado como tal. Se llega a la conclusión de que los profesionales aquí referidos, son quienes mantienen contacto directo con los alumnos, sin olvidar que también lo están con los familiares y con el resto de los compañeros de trabajo.

El Síndrome de Burnout es una enfermedad que trastorna la calidad de vida familiar, social y laboral de quien lo padece. Ocasiona cambios de conducta, agresividad, aislamiento, depresión, ansiedad, frustración, problemas de relación con los compañeros de trabajo, con los hijos, familiares, etc.

Se realizó un cuestionario de Christina Maslach llamado Maslach Burnout Inventory, y de cierta manera brindarles información ya que muchos siendo profesionales desconocen de este síndrome y con el fin de conocer la prevalencia del síndrome de Burnout y así poder llevar a cabo su prevención.

El estudio de prevalencia del síndrome de Burnout en el personal docente que laboran en UDS campus de la frontera, modalidad semiescolarizada, se encontró

como resultado que sí hay prevalencia de este síndrome sobre el personal docente, con un aspecto relevante en la sobrecarga laboral.

Los resultados obtenidos evidencian que la carga académica puede ser un factor predisponente que impacta principalmente en la despersonalización y se manifiesta al finalizar la carrera universitaria. Las variables socio-económicas, el ambiente familiar, la edad o cursar un semestre específico no se constituyeron factores de riesgo para el desarrollo del síndrome.

Nos indica que el personal docente de esta modalidad, labora 8 horas al día, pero con una sobrecarga de trabajo mayor por lo tanto este es un factor determinante para padecer el Burnout. Las cifras demuestran un alto porcentaje del síndrome en los docentes.

La persona que posee este síndrome debe ser vista por un médico y así determinar el tratamiento, no obstante el primer paso para poder sanar es el reconocimiento de la enfermedad y tener motivación para seguir adelante.

Entonces se puede concluir que, entre las fortalezas se encuentra la disposición existente en estos docentes para aceptar la incorporación de cambios en el desempeño de su trabajo, sumado a que consideran necesario adoptar estrategias a través de las cuales se puedan enfrentar las situaciones negativas que impactan la ejecución de las tareas cotidianas. Mientras que entre las debilidades asociadas a existencia del síndrome de Burnout entre los trabajadores estudiados parten de la inexistencia de las condiciones de infraestructura necesarias para la óptima ejecución de las actividades, la escasez de recursos didácticos y una mediana motivación. De allí pues, es fundamental el solventar las debilidades presentes en la Escuela, para poder proporcionarle a los educadores las medidas necesarias para que puedan afrontar el síndrome de Burnout y, al mismo tiempo, impedir sumergirse en una enfermedad profesional que puede causar un sinnúmero de enfermedades, incluso llegar hasta la muerte.

Referencias

(s.f.).

Álvarez, R. F. (2011). El síndrome de Burnout síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *CEGESTI Éxito empresarial.*, pp. 1-4.

Aranda. (2011). EL SÍNDROME DE BURNOUT O DE QUEMARSE EN EL TRABAJO: UN CONFLICTO EN LA SALUD DE LOS PROFESIONALES. *Revista IIPSI*, PP. 48- 56.

Aranda, C. (2011). EL SÍNDROME DE BURNOUT O DE QUEMARSE EN EL TRABAJO. *Revista IIPSI Facultad de psicología UNMSM*, PP. 48-56.

Aranda, C., Pando, M., & Salazar, J. (2015). SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE DIVERSAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN MÉXICO. *IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA*, pp. 23-28.

ARANDA, C., PANDO, M., & SALAZAR, J. (2015). SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE DIVERSAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN MÉXICO. *CIENCIA Y TECNOLOGÍA* , pp24-28.

Escobar, G. (2019). Estrés laboral o exceso de cansancio requiere atención especializada: psicóloga del IMSS. *El poder de la noticia en tiempo real.*, p. 1.

Gómez, R., Guerrero, E., & González, R. P. (2014). SÍNDROME DE BURNOUT DOCENTE. *Boletín de Psicología.*, pp. 83-99.

Juárez, G. Á.-Á.-R. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud Mental*, pp.160-176.

Lachiner, S. L. (2015). SÍNDROME DE BURNOUT. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual*, pp. 2-6.

Manzano, G. G. (2015). Burnout, estrategias de afrontamiento y prevención en trabajadores sociales . *Universidad De La Rioja*, pp 4-46.

Marengo, E. A., & Ávila, T. J. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas con síndrome de burnout en docentes de media. *Pensamiento Psicológico*, pp.8-18.

- Menghi, M. s., & Oros, L. B. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario*, pp. 48-59.
- Monte, G. U. (2012). SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN DE NIVEL MEDIO SUPERIOR. *INSTITUTO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS*, pp.20-87.
- Pablo., U. C. (2007). "EL ESTRÉS LABORAL COMO SÍNTOMA DE UNA EMPRESA". *PERSPECTIVAS.*, PP 55-66.
- Patlán Pérez, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales.*, pp. 446-455.
- Pepi, P. A. (S/N de Noviembre de 2013). "SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE MENDOZA". *U N I V E R S I D A D*. Mendoza, Mendoza, Argentina: FACULTAD DE PSICOLOGÍA.
- Plus, C. (2015). Síndrome de Burnout. *cuidate plus*, 1.
- Reyna, A., Rodríguez, G. C., Serrano, D. J., Olvera, R. J., & y Martínez, Á. S. (2007). ESTRÉS Y BURNOUT EN DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR. *medicina,salud y sociedad*, pp.119-141.
- Rodríguez, R. J., Guevara, A. A., & Viramontes, A. E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Educativa de la REDIECH*, PP. 2-23.
- Saborío, M. L., & Hidalgo, M. L. (2015.). SÍNDROME DE BURNOUT. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtua*, pp. 2-6.
- Salgado, R. J., & Leria, D. F. (2017). Síndrome de burnout y calidad de vida. *CES, Psicología.*, pp. 70-89.
- Villaruel, M. R. (2017). Estrés y Desgaste Profesional En Maestro De Educacion Superior Tecnologica En Veracruz México. *Estrés y Desgaste Profesional En Maestro De Educacion Superior Tecnologica En Veracruz México.*, p. 1.