



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO.  
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM NEZAHUALCÓYOTL.

---

---

LICENCIATURA EN EDUCACIÓN PARA LA SALUD.

**“Programa para la prevención del síndrome de  
burnout en personal docente de nivel superior”**

**T E S I S**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADA EN EDUCACIÓN PARA LA SALUD  
LICENCIADO EN EDUCACIÓN PARA LA SALUD.**

PRESENTADA POR:

***LÓPEZ HERNÁNDEZ VERÓNICA  
RODRÍGUEZ CASTRO MARCO LEONARDO***

AESOR:

DR. ESTEBAN JAIME CAMACHO RUIZ.

# ÍNDICE

Resumen.....	1
Abstract.....	2
Introducción.....	3
Justificación.....	4
CAPITULO I.....	8
<b>1.1 Planteamiento del problema.....</b>	<b>9</b>
<b>1.2 Objetivo general.....</b>	<b>10</b>
<b>1.3 Objetivos específicos.....</b>	<b>10</b>
<b>1.4 Hipótesis nula.....</b>	<b>10</b>
<b>1.5 Hipótesis alterna.....</b>	<b>10</b>
<b>1.6 Variable dependiente.....</b>	<b>10</b>
<b>1.7 Variable independiente .....</b>	<b>11</b>
<b>1.8 Definición conceptual.....</b>	<b>11</b>
<b>1.9 Definición operacional .....</b>	<b>12</b>
CAPITULO II .....	14
<b>2.1 Antecedentes .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2 Conceptualización del estrés .....</b>	<b>19</b>
<b>2.3 Tipos de estrés.....</b>	<b>19</b>
<b>2.4 Estrés laboral.....</b>	<b>22</b>
<b>2.5 Síndrome de burnout.....</b>	<b>25</b>
<b>2.6 Perspectivas teóricas del síndrome de burnout. ....</b>	<b>26</b>
<b>2.7 Síndrome de burnout en personal docente universitario.....</b>	<b>28</b>
<b>2.8 Epidemiología del síndrome de burnout.....</b>	<b>33</b>
<b>2.9 Modelos explicativos sobre la presencia del síndrome de burnout.....</b>	<b>35</b>

<b>3.0 Estado del arte.</b> .....	38
CAPITULO III .....	42
<b>3.1 Muestra.</b> .....	43
<b>3.2 Instrumentos.</b> .....	43
<b>3.3 Intervención.</b> .....	44
<b>3.4 Procedimiento.</b> .....	46
CAPITULO IV .....	48
<b>4.1 Resultados.</b> .....	49
<b>4.2 Resultados inferenciales.</b> .....	67
CAPITULO V .....	68
<b>5.1 Discusión y análisis de resultados.</b> .....	69
CAPITULO VI.....	73
<b>6.1 Conclusiones.</b> .....	74
Referencias. ....	77
ANEXOS .....	83
<b>Anexo 1.</b> .....	84
<b>Anexo 2.</b> .....	85
<b>Anexo 3.</b> .....	87
<b>Anexo 4.</b> .....	121

## Lista de tablas y figuras.

<b>Figura 1. Distribución de la muestra por edad.</b> .....	49
<b>Figura 2. Sexo de los participantes.</b> .....	50
<b>Figura 3. Nivel de estudios que tienen los participantes.</b> .....	50
<b>Figura 4. Estado civil de los participantes.</b> .....	51
<b>Figura 5. Distancia que recorren los participantes de su hogar al trabajo.</b> .....	51
<b>Figura 6. Antigüedad que los participantes llevan laborando en la Institución.</b> .....	52
<b>Figura 7. Antigüedad que tiene los participantes en su puesto de trabajo.</b> .....	52
<b>Figura 8. Tipo de contrato.</b> .....	53
<b>Figura 9. Horas de clase a la semana.</b> .....	53
<b>Figura 10. Ingresos económicos mensuales.</b> .....	54
<b>Figura 11. Número de personas con las que vive.</b> .....	54
<b>Figura 12. Número de personas que dependen de usted.</b> .....	55
<b>Figura 13. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.</b> .....	55
<b>Figura 14. Al final de la jornada me siento agotado.</b> .....	56
<b>Figura 15. Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.</b> .....	56
<b>Figura 16. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.</b> .....	57
<b>Figura 17. Creo que trato a algunos de mis alumnos como si fueran objetos.</b> .....	57
<b>Figura 18. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.</b> .....	58
<b>Figura 19. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.</b> .....	58
<b>Figura 20. Me siento “quemado” por el trabajo.</b> .....	59
<b>Figura 21. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros</b> .....	59
<b>Figura 22. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.</b> .....	60
<b>Figura 23. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente...</b>	60
<b>Figura 24. Me encuentro con mucha vitalidad.</b> .....	61
<b>Figura 25. Me siento frustrado por mi trabajo.</b> .....	61
<b>Figura 26. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.</b> .....	62

<b>Figura 27. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.</b>	62
<b>Figura 28. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.</b>	63
<b>Figura 29. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.</b>	63
<b>Figura 30. Me encuentro animado después de trabajar con los alumnos.</b>	64
<b>Figura 31. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.</b>	64
<b>Figura 32. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.</b>	65
<b>Figura 33. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.</b>	65
<b>Figura 34. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.</b>	66

## **Resumen.**

El síndrome de burnout es la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral, tiene repercusiones de índole individual, pero también afecta a aspectos organizacionales y sociales. Es importante que las empresas comiencen a reconocer este síndrome como amenaza principal para sus trabajadores, con la finalidad de generar más estrategias de prevención para este padecimiento, el educador para la salud debe poner más atención en este síndrome, ya que si se detecta a tiempo es muy viable la prevención estrategias.

El objetivo de este programa es reducir los niveles de estrés en docentes de nivel superior para la prevención del síndrome de burnout.

La muestra de estudio estuvo compuesta por 15 profesores de ambos sexos, de un rango de edad de entre 21 y 55 años, que imparten clases en una universidad pública del Estado de México, el instrumento utilizado fue el Maslach Burnout Inventory (MBI) durante la intervención, se llevaron a cabo 6 sesiones con duración de 60 minutos cada una, en un tiempo aproximado de 3 semanas, es decir dos sesiones por semana, en las cuales se abordaron temas como alimentación saludable, activación física, comunicación interpersonal y técnicas de relajación en el área laboral.

En cuanto a los resultados obtenidos el ANOVA de medidas repetidas indicaron que existen diferencias favorables estadísticamente significativas en el factor agotamiento emocional y para el total del Maslach Burnout Inventory.

En la presente investigación, el burnout y el estrés laboral que se encontraron en los docentes de nivel superior se vieron disminuidos con la intervención realizada. Resultados similares se obtuvieron con la investigación realizada por Stier, Frisch, Oberhauser, Berberich y Schuh (2016) ya que obtuvieron resultados significativos que mostraron una reducción en niveles de agotamiento y despersonalización.

La Licenciatura de Educación para la Salud desempeña un papel sumamente importante en este tipo de intervenciones, ya que brinda a la población (en este caso los docentes de nivel superior) las habilidades y conocimientos necesarios para prevenir diversas situaciones que puedan afectar su salud.

## **Abstract.**

The burnout syndrome is the extreme response to chronic stress originated in the work context, it has repercussions of an individual nature, but it also affects organizational and social aspects. It is important that companies begin to recognize this syndrome as a major threat to their workers, in order to generate more prevention strategies for this condition, the health educator should pay more attention to this syndrome, and in case of being detected early it is very viable to prevent it by different strategies. The objective of this program is to reduce stress levels in higher level teachers for the prevention of burnout syndrome.

The study sample consisted of 15 teachers of both sexes, from an age range of between 21 and 55 years, who teach at a public university in the State of Mexico, the instrument used was the Maslach Burnout Inventory (MBI). During the intervention, there was six sessions that lasted 60 minutes each one of them, in an approximate time of 3 weeks, that is to say two sessions per week, in which we had topics such as healthy eating, physical activation, personal communication and relaxation techniques in the work area.

Regarding the results obtained, the repeated measures ANOVA indicated that there are statistically significant favorable differences in the emotional exhaustion factor and for the total Maslow Burnout Inventory.

In the present investigation, the burnout and the work stress that were found in the higher level teachers were diminished with the intervention performed. Similar results were obtained with the research carried out by Stier, Frisch, Oberhauser, Berberich and Schuh (2016) since they obtained significant results that showed a reduction in levels of exhaustion and depersonalization.

The Bachelor of Education for Health plays an extremely important role in this type of interventions, since it provides the population (in this case the higher level teachers) with the necessary skills and knowledge to prevent various situations that may affect their health.

## **Introducción.**

Numerosas teorías señalan un vínculo directo entre mecanismos de enfrentamiento de una persona o que haya un desequilibrio entre el estrés organizacional y del lugar de trabajo con el bienestar de sus empleados, cuando los niveles de estrés son tan altos que hace que fallen las demandas y las capacidades para hacer frente a dichas demandas, se presenta el estrés laboral crónico. Además, se señala que las tendencias actuales en las condiciones de contratación pueden menoscabar en los niveles de satisfacción laboral y dañar directamente la salud física y mental de los empleados (Ortega y López, 2004).

El síndrome de burnout es una reacción al estrés crónico producido en el entorno laboral, los síntomas repercuten no solo a nivel organizacional sino individualmente, por ejemplo, Cherniss (1980) dice que dicho síndrome repercute a nivel personal, afecta la moral y sus funciones laborales bajan en el desempeño. Gil-Monte (2002) y Ortega y López (2004) concuerdan en que el síndrome de burnout es una respuesta al estrés crónico acompañada de sentimientos y actitudes que traen alteraciones psicológicas y fisiológicas, así como negativas secuelas para las instituciones laborales.

El término burnout se empezó a utilizar a partir de 1977, después de la exposición de Christina Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que dio el concepto al síndrome como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores. Shirom (1989), citado en Buendía y Ramos (2001) concluye que el contenido del síndrome de burnout tiene que ver con una pérdida de las fuentes de energía del sujeto y lo define como *una combinación de fatiga física, cansancio emocional y cansancio cognitivo.*



El síndrome es consecuencia del estrés crónico originado por el contexto laboral, el cual puede afectar aspectos organizacionales, sociales e individuales de las personas. A través de una serie de estudios se concluye que el síndrome de burnout se caracteriza por una pérdida de fuentes de energía del sujeto, además de una combinación de fatiga física, cansancio emocional y cansancio cognitivo (Buendía y Ramos, 2001). A ello se le suman factores ocupacionales, culturales, educacionales, individuales o bien de personalidad (De las Cuevas, 1996).

Edelwich y Brodsky (1980) describen el burnout como una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito, mientras que otros estudios en el campo de la psicología organizacional lo ubican como un estado de desgaste emocional y físico (Pines y Aronson, 1981).

### **Justificación.**

Durante décadas el profesional docente ha estado expuesto a una presión social ante la demanda de soluciones a cuestiones muy diversas y complejas, tales como la convivencia en sociedades marcadas por la diversidad, la mejora de la calidad educativa que contribuya al desarrollo de la competitividad, desarrollar en las nuevas generaciones capacidades de anticipación ante los nuevos retos y desafíos para adaptarse a los cambios que esta sociedad globalizada está imponiendo en cada momento. Para lograr afrontar con éxito dichos desafíos se debería exigir la implicación y el compromiso del conjunto de los agentes sociales. Los resultados insuficientes que el profesorado desde las aulas ha podido alcanzar, están provocando que la sociedad señale al educador como el principal responsable de los problemas asociados a la educación, y paradójicamente también de aquellas deficiencias de las que los propios profesores son víctimas directas, como son la pérdida de autoridad hacia los alumnos, la falta de colaboración de los padres, la falta de medios didácticos necesarios y en definitiva el desprestigio de la profesión. Nos encontramos ante una disonancia entre lo que se espera del profesor y lo que este puede ofrecer (Esteras, Chorot y Sandín, 2017).

Nuevamente, las demandas superan los recursos de los docentes y ocasionan la imposibilidad de dar respuesta a las demandas sociales, provocando en la sociedad una percepción de ineficacia del docente, que a su vez, se convierte en un cuestionamiento continuo de la autoridad del educador (Buendía, 1993).

Asimismo, estamos en una sociedad globalizada, diversa e intercultural, que exige a los docentes adquirir nuevas habilidades en el desempeño de su labor profesional para dar respuesta a la diversidad del alumnado. Este nuevo reto de atención a la diversidad ha pasado a convertirse en una necesidad en el actual el sistema educativo, y el colectivo docente, debe de adquirir nuevos planteamientos metodológicos y principios pedagógicos que orienten acertadamente su labor profesional hacia un cambio profundo del proceso de enseñanza-aprendizaje (Soriana y Herruzo, 2004).

Las crecientes e imperativas exigencias que la sociedad demanda a los docentes se han convertido en un factor determinante para el desarrollo del estrés y el burnout en los educadores. En este sentido, la labor docente exige una implicación emocional en la problemática cada vez más compleja de los niños y jóvenes, y se tiene que desenvolver en unas condiciones nada favorables para estos profesionales. La exigencia social y las condiciones en donde se tiene que desarrollar el trabajo del docente, están precipitando un desgaste personal, que, en algunos casos, puede llegar a desarrollar un estrés crónico, provocando un agotamiento emocional que afectará de manera significativa la calidad de vida de los profesores afectados, y a su vez, influirá inevitablemente en la misma calidad educativa que reciben los alumnos (Buendía, 1993).

Es por tal motivo que se desarrolló un programa de intervención, dicho programa favoreció la disminución del estrés laboral y así evitar la aparición del síndrome de burnout en personal docente, tal programa fue específicamente dirigido a profesores que conforman la base de la enseñanza universitaria, y se les brindaron las

estrategias necesarias para que puedan sobrellevar las causas que pudieran originar el síndrome de burnout.

El presente trabajo tuvo como objetivo evaluar el impacto de un programa de intervención dirigido a personal docente de nivel superior, que favoreció la reducción del estrés laboral y así prevenir la aparición del síndrome de burnout.

Es por tal motivo, que dentro del primer capítulo de este trabajo se encuentra la contextualización y conceptualización del síndrome de burnout para plantear así la pregunta de investigación y describir cual es el objetivo general y los objetivos específicos de este trabajo. Se describe también la hipótesis nula y la hipótesis alterna. Finalmente se presentan las variables dependientes y las variables independientes que se abordan en este trabajo, así como la definición conceptual y la definición operacional de cada una de estas variables.

El capítulo dos, está conformado por los antecedentes históricos del tema que se está abordando, se menciona también la epidemiología y la descripción de diversos estudios que se han hecho para conocer más sobre el síndrome de burnout. Se realiza una serie de definiciones que están relacionadas con el tema del estrés y el síndrome de burnout.

En el tercer capítulo de este trabajo se presenta el método utilizado para medir los niveles de estrés en el personal docente, se realiza la descripción de los instrumentos a utilizar, así como la validez y confiabilidad con la que cuentan, se mencionan también las características de la población que se tomó como muestra. Posteriormente se describe la manera en la que se aplicaron los instrumentos, se habla también de la entrega de un consentimiento informado a los participantes.

Dentro del capítulo 4, se describen los resultados obtenidos una vez que ya se aplicó el instrumento utilizado.

La discusión de los resultados de este trabajo de investigación se describe dentro del capítulo cinco.

Finalmente, en el capítulo seis, se llevó a cabo una conclusión.

# CAPITULO I

## **1.1 Planteamiento del problema.**

El estrés supone un hecho habitual de la vida del ser humano, ya que cualquier individuo, con mayor o menor frecuencia, lo ha experimentado en algún momento de su existencia. El mínimo cambio al que se expone una persona es susceptible de provocarlo. El estrés es una respuesta inespecífica del organismo ante una diversidad de exigencias. Se trata de un proceso adaptativo y de emergencia, siendo imprescindible para la supervivencia de la persona; éste no se considera una emoción en sí mismo, sino que es el agente generador de las emociones. Es por ello por lo que es importante abordar el tema “estrés,” pues dicho tema predispone una serie de consecuencias en el ámbito, biológico, social y psicológico que puede impactar de manera considerable a la salud de los docentes (Sierra, Ortega y Zubeidat, 2003).

Los riesgos psicosociales, tales como, el aumento de la competitividad, mayores expectativas sobre el rendimiento y largas horas de trabajo, contribuyen a que los ambientes de los lugares de trabajo sean cada vez más estresantes, enfrentando una gran presión para cumplir con las exigencias de la vida laboral moderna. El estrés laboral afecta a todas las profesiones, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. Puede tener efectos nocivos no sólo para la salud de los trabajadores sino también, para el bienestar de sus familias (Sierra, Ortega y Zubeidat, 2003).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral provoca el 25% de los 75 mil infartos al año registrados en México, el 75% de los trabajadores mexicanos padecen este mal, lo que coloca al país en primer lugar a nivel mundial en esta categoría.

Es por tal motivo, que dentro de este trabajo de investigación se planteó la siguiente pregunta:

En hombres y mujeres de entre 21 a 55 años que imparten clases en una universidad pública en el turno matutino, del municipio de Chimalhuacán, en el Estado de México, ¿Cuál será el impacto de una intervención en educación para la salud, que consta de 6 sesiones con duración de 50 minutos cada una, que disminuirá los niveles de estrés en docentes de nivel superior?

### **1.2 Objetivo general.**

Evaluar el impacto de un programa de intervención dirigido a personal docente de nivel superior que favorezca la reducción de estrés laboral y así prevenir la aparición del síndrome de burnout.

### **1.3 Objetivos específicos.**

Diseñar un programa que contenga estrategias para la disminución de estrés laboral.

Implementar un programa para la reducción del estrés en profesores universitarios.  
Evaluar los niveles de estrés que presenta el personal docente previo y posterior al programa de intervención.

### **1.4 Hipótesis nula.**

La implementación de un programa no favorecerá a la reducción de niveles de estrés laboral.

### **1.5 Hipótesis alterna.**

La implementación de un programa favorecerá a la reducción de niveles de estrés laboral.

### **1.6 Variable dependiente.**

En la realización de este trabajo se utiliza una variable dependiente que es:

- Niveles de estrés

## **1.7 Variable independiente**

Se trabajará con variables independientes las cuales son:

- Programa de intervención
- Sexo
- Edad
- Ocupación
- Estado civil
- Nivel de estudios
- Lugar en donde vive
- Ingresos económicos
- Con quien vive
- Antigüedad en la institución
- Antigüedad en el puesto
- Tipo de contrato
- Horas de clase a la semana

## **1.8 Definición conceptual**

Programa de intervención: Determina si el programa de intervención aplicado minimizo la problemática planteada.

Sexo: Condición biológica y características físicas de las personas (Real Academia Española, 2014).

Edad: Periodo de tiempo que han vivido las personas desde su nacimiento hasta el tiempo actual (Real Academia Española, 2014).

Ocupación: Trabajo o cuidado que impide emplear el tiempo en otra cosa (Real Academia Española, 2014).

Estado civil: Condición de una persona en relación, filiación o matrimonio, que se hacen constar en el registro civil y que delimitan el ámbito propio de poder (Real Academia Española, 2014).

Nivel de estudios: Se refiere al máximo grado en el cual se ven determinados los estudios de una persona (Real Academia Española, 2014).



Localidad: Todo lugar ocupado con una o más viviendas, las cuales pueden estar o no habitadas; este lugar es reconocido por un nombre dado por la ley o la costumbre (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2010).

Ingreso económico: Percepción monetaria que la población ocupada obtiene o recibe del (los) trabajo(s) que desempeñó en la semana de referencia. Se consideran los ingresos por concepto de ganancia, comisión, sueldo, salario, jornal, propina o cualquier otro devengado de su participación en alguna actividad económica. Los ingresos están calculados de forma mensual (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2010).

Con quien vive: Se refiere a la cantidad de personas con las que vive en el mismo hogar, así como la especificación del parentesco de cada una de ellas.

Antigüedad en el puesto e institución: Se refiere al tiempo que lleva laborando dentro de la institución (años) (Real Academia Española, 2014).

Tipo de contrato: Especifica si el docente tiene un tipo de contrato de manera permanente/temporal, así como si es de tiempo completo o labora por horas activas.

Horas de clase a la semana: Especificar las horas activas de clase que el docente imparte durante la semana laboral.

### **1.9 Definición operacional**

Programa de intervención: Mide si el programa de intervención fue satisfactorio para el participante fundamentando su respuesta.

Sexo: Estipula si la persona es hombre o mujer, se medirá con las respuestas masculino y femenino.

Edad: Se refiere al periodo de tiempo transcurrido desde el momento del nacimiento hasta el momento actual, se medirá con el número de años que estipule el docente.

Ocupación: Tiempo que se invierte en un empleo determinado, se medirá con las opciones: docente y/o otro empleo pidiendo que estipule cual si es el caso.

Estado civil: Condición en la que se encuentra una persona ante registro civil, se medirá con las opciones soltero, casado, viudo o divorciado.

Nivel de Estudios: Grado máximo de estudios académicos de un individuo, se medirá con las opciones: licenciatura, maestría o doctorado.

Localidad: Lugar geográfico o dirección en la que se encuentra el hogar del docente, se medirá con el municipio o delegación estipulada por el participante.

Ingreso económico: Se refiere a la cantidad monetaria que percibe mensualmente, se medirá con la cantidad estipulada por el docente, el cual entrará en un rango previamente establecido.

Con quién vive: Número de personas con las cuales comparte hogar el docente, se medirá con el número de personas que estipule el participante.

Antigüedad en el puesto de la institución: Se refiere a la cantidad de tiempo que ha transcurrido desde el comienzo de su labor como docente dentro de la institución hasta el momento actual, se medirá con el número de años que establezca el docente.

Tipo de contrato: Refiere a si el docente mantiene un contrato de tiempo completo o de horas establecidas, se medirá con las opciones: docente de tiempo completo o docente de horas establecidas.

Horas de clase en la semana: Se refiere al número de horas que invierte por semana para brindar clase, se medirá con el número de horas que estipule el participante.

# **CAPITULO II**

## **Marco teórico**

## **2.1 Antecedentes**

La conceptualización del síndrome de burnout es reciente, este síndrome comienza a estudiarse a finales del año de 1970. Herber Freudenberger fue quien inició la investigación sobre burnout en 1974, él observó unas interesantes características influyentes sobre el estado físico y mental de un grupo de jóvenes voluntarios que trabajaban con toxicómanos en su Free Clinic en Nueva York. Observó una especie de deterioro en el desempeño de las actividades asistenciales, las cuales posteriormente desarrollaría en su artículo "Staff Burnout" donde da una primera aproximación del síndrome, como una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador. Posteriormente, el autor identificó la incidencia de este cuadro sobre cinco grupos de síntomas a niveles físico, conductual, afectivo, cognitivo y motivacional (Freudenberger, 1974).

Cuatro años después, Pines y Kafry (1978) definen burnout como una acción de agotamiento físico, emocional y actitudinal.

Pines, Aronson y Kafry (1981) señalan que este síndrome se debe a un agotamiento físico, emocional y mental, causado por que la persona se encuentra durante largos periodos de tiempo en situaciones que le afectan emocionalmente.

Cristina Maslach y Susan Jackson, son autoras que aportaron un vasto conocimiento sobre el tema del síndrome de burnout, y que consideran la aparición de este síndrome en aquellas profesiones de servicios caracterizados por una atención intensa y prolongada a personas que están en una situación de necesidad o de dependencia. Pautan la manifestación de burnout exclusivamente en las profesiones de ayuda (personal de salud y profesorado), consideran además que lo haría a través de una naturaleza tridimensional: agotamiento emocional, despersonalización y una realización personal disminuida (Cristina Maslach y Susan Jackson 1981).

El estrés crónico tiene implicaciones en los trabajadores, así como la percusión en la vida psíquica de la persona, dando lugar, entre otros, a problemáticas como el síndrome del burnout, el cual se ha convertido en un fenómeno de interés general en la sociedad moderna, ya que como se sabe se exige siempre una mejoría en cuanto a los conocimientos y habilidades que se deben poseer (Antunes, 2000).

El término burnout hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional, generado en profesionales que mantienen una relación constante y directa con otras personas (médicos, enfermeros, profesores) y su origen se basa en cómo estos individuos interpretan y mantienen sus propios estadios profesionales ante situaciones de crisis, es aquí donde se resalta las interacciones interpersonales, ya que se cómo se menciona anteriormente el contexto en el cual se desarrolla la persona es muy influyente en su desempeño laboral (Oliver y Pastor, 1990).

Maslach (1976) describía el síndrome indicando que eran las excesivas demandas emocionales externas e internas imposibles de satisfacer, las que producían las vivencias de fracaso personal, luego de haber investido al trabajo de una significativa carga emocional. A medida que se ha avanzado en la investigación sobre el síndrome, se han ido aportando otros términos a la definición, refiriéndose a un "vaciamiento de sí mismo" que viene provocado por el agotamiento de los recursos físicos y mentales que sentimos tras el esfuerzo excesivo por alcanzar una determinada expectativa no realista, impuesta por el o por los valores propios de la organización o de la sociedad en la que estamos inmersos. El trabajo como detonante fundamental del burnout va a ser básico en todas las definiciones posteriores. Cherniss (1980) es uno de los primeros autores que enfatiza la importancia del trabajo, como antecedente, en la aparición del burnout y habla de cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas. Gil-Monte y Peiró (1997) han afirmado que el síndrome del quemado, como también se le conoce, puede estudiarse desde dos perspectivas: clínica y psicosocial.

La perspectiva clínica asume al burnout como un estado (concepción estática) al que llega el sujeto como consecuencia del estrés laboral, y la psicosocial, lo define como un proceso con una serie de etapas que se generan por interacción de las características personales y del entorno laboral. Desde la perspectiva clínica, el término burnout se empleó por primera vez para describir un conjunto de síntomas físicos sufridos por personal sanitario, como resultado de las condiciones de trabajo.

Se describió como típico de las profesiones de servicios de ayuda y fue caracterizado por un estado de agotamiento como consecuencia de trabajar intensamente, sin tomar en consideración las propias necesidades. El enfoque clínico defiende que el burnout aparece más frecuentemente en los profesionales más comprometidos, en los que trabajan más intensamente ante presión y demandas de alta exigencia, poniendo en segundo término sus intereses. Se trata de una relación inadecuada entre profesionales (excesivamente celosos en su trabajo) y clientes excesivamente necesitados, que lleva al profesional a realizar un sobreesfuerzo. Aparece como un estado en el que se combinan fatiga emocional, física y mental, sentimientos de impotencia e inutilidad y baja autoestima. En su forma más extrema, el burnout representa un punto de ruptura más allá del cual la capacidad de enfrentarse con la ambiente resulta severamente disminuida y es especialmente complejo para personas entusiastas e idealistas (Gil-Monte, 1997).

En síntesis, el enfoque psicosocial asume que burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro o realización personal en el trabajo. Hay estudios que indican que los profesionales de la sanidad y la enseñanza son los más afectados por el síndrome del desgaste emocional. Se trata de profesiones que exigen entrega, implicación, idealismo, servicio a los demás y se asienta sobre una personalidad perfeccionista con un alto grado de autoexigencia y con gran tendencia a implicarse en el trabajo (Ramos, 2003).

Actualmente, los investigadores insisten en una definición más amplia, en el sentido de que el burnout no puede restringirse a las profesiones de ayuda y hacen alusión

a un estado de agotamiento mental, físico y emocional producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones con demandas emocionales. Las excesivas demandas psicológicas no se dan únicamente en el servicio directo al público, sino que pueden darse también en otros ámbitos laborales, como en puestos directivos, en el trabajo comercial, en la política, etc. (Ramos, 2003).

El concepto de burnout se ha ampliado a todo tipo de profesiones y grupos ocupacionales, y la estructura tridimensional del burnout se mantiene estable en profesiones tan distintas como el trabajo administrativo, la gestión de empresas o la ingeniería informática. También se han llevado a cabo estudios en el ámbito académico, tanto en el colectivo de profesores como en el de los estudiantes y se ha podido demostrar que estos últimos también se queman por sus estudios, demostrando niveles de agotamiento, cinismo y falta de eficacia respecto a sus actividades académicas (Salanova et al. 2000).

A partir de las diversas denominaciones que se han aplicado al síndrome del burnout, podemos proponer que la mejor denominación de este proceso de daño a la salud es “síndrome de estar quemado por el trabajo”. Este concepto, nos permite entender que se trata de un conjunto sintomático que hay que identificar y evaluar para diagnosticar, centra la atención en la causa del fenómeno (el trabajo) y no estigmatiza al individuo, permitiendo además distinguirlo de otros fenómenos como el estrés, el desgaste emocional, la fatiga, la ansiedad, etc. Se trata de una respuesta al estrés cuando fallan las estrategias de afrontamiento (aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes, que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos individuales). Son esencialmente las demandas emocionales, fundamentalmente, las que sobrepasan la capacidad y tolerancia del trabajador a las mismas. De este modo, el burnout, se comporta como una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias (Martínez, Pinto y Salanova, 2002).

## **2.2 Conceptualización del estrés**

El estrés es definido como un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción, es decir es una respuesta o estímulo por parte del cuerpo al reaccionar ante una situación donde se genera un tipo de tensión (Organización Mundial de la Salud, 2017).

El estrés es una respuesta natural para la supervivencia, este mecanismo de defensa puede acabar, bajo determinadas circunstancias frecuentes en ciertos modos de vida, desencadenando problemas graves de salud. Cuando esta respuesta natural se da en exceso se produce una sobrecarga de tensión que repercute en el organismo, y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano, el estrés también puede ser definido como un conjunto de relaciones entre la persona y la situación a la que se enfrenta, esta situación es valorada por la persona como algo que excede sus propios recursos de afrontamiento y pone en peligro su bienestar personal, de acuerdo a las definiciones anteriores podemos concluir que el estrés puede ser causado por cualquier evento que altere el normal estado de la persona, ya sea positivo o negativo, irritaciones menores como el tráfico en la ciudad o irritaciones mayores como la pérdida del empleo (Lazarus y Folkman, 1986).

## **2.3 Tipos de estrés**

Se han establecido dos tipos de estrés. Uno de estos es estrés positivo, el cual es denominado como “eustrés” y el otro es un estrés negativo, que se denomina “distrés” (Lopategui, 2000).

### **Eustrés**

El eustrés es aquel tipo de estrés en el que el individuo interacciona con su estresor, pero mantiene la mente creativa y abierta y prepara al cuerpo y mente para que en conjunto tengan una función óptima, de este tipo de estrés podemos concluir que actúa de forma positiva, cuando se presenta este estado de estrés, el individuo tiene sensaciones de placer, alegría, bienestar y equilibrio, es decir, experiencias



agradables y satisfactorias. Las personas que presentan estrés positivo se caracterizan por ser optimistas y creativos. El eustrés es un estado de suma importancia para la salud del ser humano, dicho estado presenta una diversidad de beneficios/efectos positivos, tales como: el mejoramiento de nivel de conocimiento, ejecuciones cognoscitivas y de comportamiento superior (Bensabat, 1987).

### **Distrés**

El distrés es un tipo de estrés que produce una sobre carga de trabajo que no es asimilada de forma correcta. El distrés representa aquel estrés que es perjudicial o desagradable, el cual eventualmente, desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que tiene como consecuencia una reducción en la productividad del individuo, propicia la aparición de enfermedades psicosomáticas y puede representar también un envejecimiento acelerado. Una vez que se cuenta con las herramientas para diferenciar el estrés positivo del estrés negativo podemos saber de qué forma trabajar con cada uno de ellos cuando se presenten en algún momento de nuestra vida. De acuerdo con lo anterior podemos percibir que el estrés puede ser algo exitoso o algo depredador para el individuo, esto va a depender de la forma en que sea aplicada la energía que libera el estrés (Lopategui, 2000).

Cabe recalcar que el estrés positivo (eustrés) conlleva a conductas creativas, poderosas, rápidas y sanas, mientras que el estrés negativo (distrés) lleva a una tensión prolongada en el tiempo que no produce lo que se espera de ella, en ocasiones lleva al individuo a tener actitudes que hacen que éste se sienta estancado o presente alguna enfermedad. Es por tal motivo la importancia de conocer la forma de convertir el distrés en energía positiva a través del eustrés, aunque sabemos que este tipo de transición resulta conflictiva para la persona ya que, en base a las diversas situaciones que se presenta puede diferenciar estos dos tipos de estrés (Melgosa, 1995).

## **Estrés agudo**

El estrés agudo es la forma más común de estrés, dicho estrés surge de las exigencias y presiones que existieron en el pasado reciente y las presiones anticipadas del futuro cercano. Este tipo de estrés suele ser emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando se presenta en demasiada cantidad resulta agotador. Este tipo de estrés se presenta a corto plazo y por consiguiente no tiene el tiempo suficiente para ocasionar daños importantes asociados con el estrés a largo plazo. El estrés agudo presenta síntomas como: agonía emocional, problemas musculares (dolores de cabeza tensos, dolor de espalda, dolor de mandíbula, etc.), problemas estomacales e intestinales (acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable), ritmo cardiaco acelerado, palpitaciones, mareos, dolor en el pecho, con lo anterior podemos decir que este tipo de estrés aumenta el riesgo de patologías (Miller, 1995).

## **Estrés crónico**

Si bien el estrés agudo es un tanto estimulante y emocionante, el estrés crónico es todo lo contrario. Este tipo de estrés va de forma ascendente y aparece día con día. El estrés crónico destruye el cuerpo, la mente y la vida, este estrés está relacionado con la pobreza, las familias disfuncionales o un trabajo no deseado. Es considerado también el estrés de los problemas interminables, económicos, políticos o de las tensiones religiosas. El estrés crónico aparece cuando la persona no ve una salida a una situación de demasiada tensión. Este estrés es el de demandas y presiones que están muy por encima de las posibilidades del individuo y durante interminables periodos de tiempo. En algunos casos, el estrés crónico aparece por experiencias infantiles traumáticas que se quedan rezagadas pero que siempre están presentes y siempre son dolorosas. Algunas experiencias afectan profundamente la personalidad. Se crea una visión del mundo o un sistema de creencias que produce un estrés interminable en el individuo (Peiró, 1993).

El estrés crónico tiene consecuencias graves para el ser humano como lo son: el suicidio, infarto de miocardio, el ictus cerebrovascular e incluso el desarrollo de

cáncer. Puesto que los recursos que originan el estrés son físicos y mentales, los síntomas del estrés crónico son difíciles de tratar y puede requerir tratamiento médico y conductual, los cuales necesitan de un periodo de riguroso tratamiento, con lo mencionado anteriormente se puede concluir que este tipo de estrés es el más severo ya que afecta en un ambiente biológico y social (Miller, 1995).

## **2.4 Estrés laboral**

El estrés laboral está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y se desencadena cuando las exigencias del trabajo no son correspondidas o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la organización del lugar de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

El estrés laboral responde a estímulos en el empleo que conllevan a consecuencias negativas, físicas o psicológicas, para los individuos que se encuentran expuestos a ellas (Muchinsky, 1994).

El estrés laboral es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores. Sus consecuencias no se limitan a la esfera profesional, sino que también a la vida personal y familiar (Silva, 1990).

Las condiciones físicas del trabajo, como la temperatura, la pureza del aire, el espacio físico, la luminosidad, el ruido, el mobiliario, las máquinas e instrumentos de trabajo son unos de los aspectos más evidentes a la hora de evaluar las fuentes de estrés. Las medidas preventivas y las inspecciones disponen de indicadores que permiten conocer el grado de salubridad del empleo, el grado de peligrosidad que puede tener y sus posibles repercusiones (García-Izquierdo, 1991).

La distribución temporal del trabajo, como la duración, su distribución a lo largo del día, el trabajo nocturno o el trabajo por turnos, y la velocidad a la que se completa, son factores muy importantes. La exigencia de cumplir tareas en un tiempo limitado o escaso, es un importante factor de estrés. Los factores de personalidad desempeñan un importante papel, ya que hay individuos que prefieren llevar un ritmo de trabajo elevado, pueden soportar encargos de tareas para finalizarlas con límites de tiempo ajustados y se sienten cómodos trabajando así, como pueden ser los periodistas, controladores aéreos, entre otros (Moreno y Garrosa, 2013).

La demanda o carga de trabajo y, obviamente, la sobrecarga, es una de las fuentes más frecuentes del estrés. Puede tratarse de una demanda excesiva, hablando en términos de cantidad de trabajo o de una demanda relacionada con la calidad de este, cuando éste es muy difícil o de gran responsabilidad. La carga cuantitativa es equiparable con el estrés cotidiano y equivale a “estar hasta el cuello de trabajo”. La sobrecarga cualitativa es más subjetiva a la hora de evaluar e implica juicios de valor acerca de lo que alguien está capacitado o no para asumir; está relacionada con las necesidades de formación y habilidades para ejecutar las tareas. También se apunta a razones sociales de carácter general como las responsables del estrés laboral, como por ejemplo, al candidato a un puesto se le exigen cada vez mayores habilidades y destrezas. La competitividad excesiva y la inseguridad en el puesto llevan a exigir más al empleado y que éste abandone tareas más gratificantes, como el tiempo que pasa con su familia, el tiempo con los amigos o el deporte. La dificultad de conciliación entre la vida familiar y laboral es una muestra actual de estrés laboral (Tobisach, 1975).

Otra fuente de estrés deriva de lo que se denomina nivel ocupacional y de las tareas que desempeña el trabajador. La falta de definición de las labores a realizar lleva a la ambigüedad del rol, de forma tal que el empleado no sabe qué debe hacer o qué se espera de él, porque tiene información insuficiente. El conflicto del rol surge cuando hay diferencias entre la descripción del trabajo y de cómo lo perciben los demás o cuando no se corresponde con las expectativas del candidato con la

realidad del empleo. Este tipo de conflictos suele afectar a los escalones inferiores de la organización. Una manera de evitarlo es tener una buena comunicación entre la empresa y el trabajador y buen conocimiento del puesto de trabajo, relacionado con las habilidades de desarrollo de la carrera profesional. Las relaciones sociales en el trabajo son otro factor y dentro de ellas se destacan los conflictos personales. Pero el apoyo social y las relaciones sociales proporcionan recursos para adaptarse a las situaciones estresantes, generando lazos emocionales y generando las habilidades para afrontar el estrés. El factor social más importante es la falta de comunicación, también se manifiesta en la falta de reconocimiento o de valoración de las tareas hechas, en otros casos la fuente es un excesivo entrometimiento o crítica de la labor del trabajador. Las relaciones conflictivas con los compañeros, los ataques o el acoso contribuyen al mal clima laboral. Puede que no sea responsabilidad directa de la empresa, pero los directivos deben saber cuál es el ambiente de trabajo, dónde están los conflictos y cómo abordarlos (Caramés, 2003).

La falta de relación con las personas en el trabajo, el aislamiento social y la ausencia de apoyo es un estresor importante que las propias habilidades sociales pueden atenuar. Muchas destrezas dependen de las personas ya que algunos son más extrovertidos que otros- y otras pueden aprenderse en el puesto de trabajo. Además de estos factores generales, debe tenerse en cuenta el papel de las diferencias individuales y de personalidad que suelen ser importantes y pueden atenuar o agravar los efectos de los factores antes mencionados. El tipo de personalidad, los hábitos y costumbres de cada uno, van a modular la reacción al estrés y puede ser que ésta sea mejor o peor. Los rasgos personales más estudiados han sido los ansiosos o neuróticos, ya que éstos pueden encontrar en casi cualquier cosa una fuente de estrés. El estrés laboral es un proceso escalonado que comienza con síntomas leves, como puede ser el cansancio o fatiga que no se alivia hasta que con el tiempo pasa a mayores. Esto a las empresas les causa pérdidas que pueden ser enormes, comenzando por el absentismo, los accidentes laborales, las bajas médicas, el descenso en la productividad, el desánimo y abandono de la profesión, el mal clima laboral o los conflictos del trabajo (Castillo, 2001).

## **2.5 Síndrome de burnout.**

Encontramos diversas definiciones sobre el síndrome de burnout, a continuación de describen algunas de ellas:

El síndrome de burnout es considerado como un estado de decaimiento físico, emocional y mental que se caracteriza por un cansancio, sentimientos de desamparo, desesperanza, vacío emocional, y por el desarrollo de actitudes negativas hacia la actividad laboral y hacia las personas. Consideran que el cansancio físico es un factor predisponente para el desarrollo de enfermedades infecciosas, accidentes, trastornos del sueño, sentimientos de depresión y pensamientos suicidas. Y en las últimas etapas el cansancio psíquico se manifiesta porque el sujeto desarrolla actitudes negativas sobre su persona, su actividad laboral, acompañado de baja autoestima y sentimientos de ineficacia e incompetencia (Pines y Aronson, 1981).

El síndrome de burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo se puede definir como una sensación de fracaso, es también una experiencia agotadora, la cual resulta de una sobrecarga por exigencias excesivas de energía, recursos personales o fuerza del trabajador (Freudenberg, 1974).

El burnout es un estrés de tipo organizacional, se desarrolla en el entorno laboral y afecta principalmente a los profesionales a los cuales su trabajo implica tener una relación directa con un grupo de personas, por ejemplo: los profesionales de la salud y la educación (Chacón y Grau, 1997).

El síndrome de burnout se considera también como un proceso latente, solapado y silencioso, dicho síndrome es desarrollado de manera lenta y no hay señales notorias, evoluciona casi siempre de forma escondida y cuando hace su aparición repentina e inesperada se convierte en una experiencia de un agotamiento personal, en diversas ocasiones sin que se pueda decir por qué sucedió (Etzion y Pines, 1978).

Maslach y Jackson conceptualizan al síndrome de burnout como un síndrome tridimensional, que es desarrollado en profesionales que tiene contacto directo con usuarios, las tres dimensiones que explican sobre el burnout son: agotamiento emocional: es la disminución y la pérdida de recursos emocionales, los trabajadores sienten que ya no pueden dar más a nivel afectivo. Se convierte en una situación en la que la energía y los recursos emocionales propios llegan a agotarse, esto como consecuencia del contacto diario que se tiene con las personas a las que se atiende como sujeto de trabajo. Despersonalización o deshumanización: en esta parte el profesional que presenta el síndrome de burnout desarrolla actitudes negativas y sentimientos negativos e incluso de cinismo hacia las personas a las que brinda sus servicios. El profesional tiene este comportamiento debido a que culpa a los individuos para los que presta sus servicios de los problemas que tiene. Falta de realización personal: los trabajadores se evalúan negativamente lo cual afecta la realización del trabajo y la relación con las personas que atienden, los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos y se sienten también insatisfechos con los resultados laborales que tienen (Maslach y Jackson, 1981).

Como lo hemos conceptualizado, el burnout es entonces la respuesta al estrés crónico que sufren los profesionales que interactúan constantemente con otras personas. En este caso retomamos la labor docente, ya que cómo se ha mencionado con anterioridad, esta profesión presenta no solo exigencias dentro del área laboral, sino también sufre presiones a nivel social por la responsabilidad que representa.

## **2.6 Perspectivas teóricas del síndrome de burnout.**

El estudiar el burnout desde una perspectiva teórica particular, es propuesta por Gil-Monte y Peiró (1999) quienes proponen que el estudio del síndrome de burnout debe contar con la definición de un modelo teórico que pueda explicar su etiología. Se describen dos perspectivas fundamentales para el estudio del síndrome: La clínica y la psicosocial (Buzzetti, 2005).

**Perspectiva clínica:** Fue en los años 70 cuando Herbert Freudenberger (1974) un psicoanalista alemán que trabajaba como asistente voluntario en una clínica para toxicómanos en Nueva York observó que la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía, para él, el síndrome es considerado como un estado, producto de un fenómeno intrapsíquico derivado de una predisposición de la personalidad y desencadenado por el estrés en el trabajo. Desde esta perspectiva, la aparición del burnout se explica a consecuencia de la utilización del trabajo como sustituto de la vida social de profesionales excesivamente dedicados, que se sienten imprescindibles y por consecuencia son propensos a presentar el síndrome (Buzzetti, 2005).

Perspectiva psicosocial: el síndrome de burnout se conceptualiza por una respuesta de estrés laboral crónico que se caracteriza por el desarrollo de una idea de fracaso profesional, la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado y actitudes negativas hacia los compañeros de trabajo. Esta perspectiva considera el burnout como un proceso que se desarrolla a partir de la relación de las características del entorno laboral y personales, con las manifestaciones que se producen en cada etapa del desarrollo del síndrome (Gil-Monte y Peiró, 1999).

Es necesario mencionar la existencia de tres teorías que se sustentan en la perspectiva psicosocial (Gil-Monte y Peiró, 1999).

**La primera es la teoría sociocognitiva del “Yo”:** esta teoría nace por Gil-Monte y Peiró (1999) se caracteriza por recoger las ideas de Albert Bandura para explicar la etiología del síndrome de quemarse por el trabajo, esta teoría considera que las cogniciones de los individuos influyen sobre lo que ellos mismos perciben y hacen, estas cogniciones se ven afectadas por sus acciones y por la acumulación de las consecuencias observadas en los otros (Gil-Monte y Peiró, 1999).



**Otra teoría es la de intercambio social:** esta teoría considera los principios de la teoría de la equidad (modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli, 1993) o de la teoría de la conservación de recursos (modelo de Hobfoll y Freedy, 1993). Proponen que el síndrome de quemarse por el trabajo tiene su etiología principalmente en las percepciones de falta de equidad o falta de ganancia que desarrollan los sujetos como resultado del proceso de comparación social, cuando se establecen relaciones interpersonales, la cual propone que el inicio del síndrome de burnout se encuentra marcado por la percepción de falta de equidad que desarrollan los sujetos como resultado de la comparación que realizan los sujetos en sus relaciones interpersonales (Gil-Monte y Peiró, 1999).

De esta manera, los sujetos perciben continuamente que aportan más de lo que reciben a cambio de su implicación personal y el esfuerzo que ponen en la tarea (Gil-Monte y Peiró, 1999).

**Por último, está la teoría organizacional:** dentro de esta teoría se incluyen el modelo de Golembiewski (1983), el modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993), y el modelo de Winnubst (1993) esta teoría enfatiza la importancia de la estructura, la cultura y el clima organizacional además menciona que se deben tomar en cuenta como antecedentes del burnout las disfunciones del rol, la falta de salud organizacional, la estructura, el clima y cultura organizacional (Ortega y López, 2004).

Se caracteriza por la importancia que se les otorga a los estresores del contexto organizacional y de las estrategias de afrontamiento utilizadas ante la experiencia de Burnout (Gil-Monte y Peiró, 1999).

## **2.7 Síndrome de burnout en personal docente universitario.**

La docencia universitaria puede ser entendida como una actividad que conlleva relaciones de tipo interpersonales, sin embargo, aunque estas relaciones pueden servir para el desarrollo del docente implicar fuertes tensiones para los mismos, que van desde el pesimismo y desaliento, hasta el desequilibrio crónico, tensiones que

desencadenan diversos niveles de estrés que pueden propiciar incluso síndrome burnout, el personal docente que se ve más afectado es aquel que se encuentra más comprometido y es más participe en su trabajo (Guerrero y Vicente, 1999).

En la actualidad se pueden percibir mecanismos que ocasionan una sobrecarga laboral en docentes e investigadores universitarios, lo que conlleva a que tengan una despersonalización dentro de su rol profesional y como consecuencia, pueden empeorar sus condiciones laborales, su calidad de vida en el entorno laboral, se puede mencionar también el bajo salario que en ocasiones reciben, logrando que haya una repercusión en su reconocimiento social, a casusa de esto se pueden propiciar ciertas conductas de aspecto psicológico que pueden afectar al docente (Castro, 2005).

Esta situación tiene consecuencias en la salud física y psíquica del personal docente universitario, que no conlleva a la mejora de la calidad del sistema. Las condiciones en que se desarrolla el trabajo, aunque sea un requisito necesario, únicamente previenen o evitan la insatisfacción, pero no proporcionan satisfacción por sí mismas. Así se puede disponer de recursos, salario digno, puesto de trabajo estable, entre otras cosas, y sin embargo, mostrar grados elevados de malestar docente e incluso el síndrome de burnout o desgaste psíquico (Guerrero y Vicente, 1999).

En el caso en que se desarrolle burnout, se han señalado que son varias las causas que abren el camino sin retorno hacia este síndrome. Maslach y Leiter destacan que la falta y premura de tiempo para terminar el trabajo relacionado con las clases y la falta de disciplina por parte de los alumnos, la mala organización que padecen algunos centros y la excesiva reglamentación y rigidez a la que se ven sometidos los docentes por parte de la administración, y las respuestas y soluciones ineficaces ante sus requerimientos (Maslach y Leiter, 2001).

La presencia de burnout se encuentra relacionada con la producción de rendimiento de calidad de la institución universitaria, pues el burnout afecta a toda la organización a través de la extensión de pautas comportamentales que se hacen habituales como: las actitudes negativas, sarcásticas y poco colaboradoras que dificultan la dinámica social en que normalmente interactúan las personas. Otras consecuencias son el aumento de la rotación personal y absentismo, la reducción de la satisfacción por el trabajo y la huida o retraimiento (Caramés, 2003).

Por otra parte, se debe considerar que el trabajo de docencia en la universidad se ha convertido en un trabajo sometido, cada vez más a condiciones de libertad laboral restringidas. Se ha encontrado que la labor de este personal universitario no alcanza su libertad ni en la cúspide de la promoción profesional, pareciendo que la libertad de cátedra sea tan sólo un anhelo. El tiempo invertido dentro y fuera de la institución laboral se ve incrementado a medida que aumentan las competencias de estos individuos (Ivancevich y Matteson, 1985).

Rojas (2009) dice que estudios sobre el desgaste profesional realizados en docentes universitarios, tomando en consideración las tres dimensiones de Maslach y Jackson, que consisten en agotamiento emocional, despersonalización y logro personal, han revelado que:

-Los docentes que presentan los grados más bajos de agotamiento emocional y despersonalización se sienten más competentes personal y profesionalmente que aquellos que se sienten agotados o despersonalizados con una frecuencia media o baja.

-Los profesores con un alto agotamiento emocional utilizan frecuentemente las estrategias: desahogarse, desconexión mental, desconexión conductual, consumo de drogas y aceptación.

-El profesorado altamente despersonalizado emplea más frecuentemente las estrategias: búsqueda de apoyo social, desahogarse, negación y desconexión mental, cuando se compara con los restantes grupos.

-Aquellos que presentan un elevado grado de agotamiento emocional y despersonalización son quienes recurren para manejar situaciones de estrés en el ámbito laboral, a estrategias pasivas de aceptación y no orientadas a la búsqueda de soluciones eficaces.

-Asociaciones significativas entre un grado alto o medio de logro personal y el uso frecuente de los modos de afrontamiento.

Por otro lado, los resultados arrojados por las investigaciones llevadas a cabo durante los últimos años cuestionan algunos hechos relevantes y asociados con la labor del docente, tales como el salario, las relaciones interpersonales, el individualismo, la investigación y su incentivación, entre otros aspectos (Morales, 2008).

Cabe mencionar que muchas universidades, están en conocimiento de los resultados de las investigaciones y se hallan actualmente en procesos de cambios y análisis sobre la conducta del profesorado, con el único objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza (Guerrero y Vicente, 1999).

Un enfoque social del estudio del síndrome de burnout estructura para Maslach (2001) una importante contribución al bienestar y salud de las personas. Además, el síndrome de burnout en el personal docente no sólo afecta a la persona que lo padece, sino también a la organización en la cual desempeña su trabajo (círculo social) y al proceso de aprendizaje de los alumnos (Maslach, Jackson y Leiter, 2010).

El docente es un personal de cambio que repercute directamente en el aprendizaje del estudiante, así como en su educación. En esta línea, Byrne (1999), afirma que un docente que padece el síndrome de burnout será mucho menos capaz para dedicarse a su trabajo y preparar clases adecuadas para sus alumnos, tendrá menos simpatía y tolerancia hacia los estudiantes. También a nivel organizacional se empobrecen las relaciones, aumenta el ausentismo y decae su actuación.

Es importante destacar que el trabajo, tal como se conoce hoy en día, es uno de los factores que produce más estrés, cuando éste se vuelve una prioridad, el ser humano ya no trabaja para vivir sino vive para trabajar. Por ello, el burnout se concibe como una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional. Entonces, el individuo deja a un lado sus relaciones sociales, familiares y su crecimiento personal, se encierra en un mundo donde el trabajo lo es todo y no existe cabida para nada más. Cuando esto sucede, las personas no controlan su parte emocional y se puede producir una somatización de síntomas o en el peor de los casos el síndrome de burnout (Byrne, 1999).

Un aspecto a destacar en el estudio del burnout es el que se refiere a los factores de riesgo que predisponen al individuo a este problema , para ellos, existen unos factores de riesgo que permiten identificar cuándo una persona está más propensa a presentar este síndrome, los cuales son: características personales, como el cansancio físico, agotamiento emocional, responsabilidad asumida para el bienestar de las personas con las cuales se relaciona, baja autoestima, dudas acerca de la utilidad de lo que está haciendo, déficit en las estrategias de afrontamiento, sentimiento de incompetencia, percepción de no contingencia entre lo que hace y los resultados obtenidos, sentirse solo, falta de apoyo social, elevadas expectativas en su profesión, etc. Características organizacionales, como la sobrecarga de trabajo, conflicto y ambigüedad de funciones, poca participación en la toma de decisiones, carencia de control y autonomía en el proceso de trabajo, trabajo a turnos, no facilitar el desarrollo y puesta en práctica de las habilidades en las que se siente competente, ausencia de retroalimentación con el trabajo realizado, no sentirse identificado con el trabajo que está realizando, conflictos entre los compañeros de trabajo, clima laboral negativo, cultura organizacional fundamentada continuamente en la confrontación y el conflicto continuo (Maslach y Leiter, 2001).

En cuanto a las consecuencias del burnout en los profesores, diversas investigaciones señalan las alteraciones o consecuencias relativas a la salud física y psicológica que dan lugar a bajos niveles de satisfacción profesional, y por lo cual se ha identificado como uno de los principales predictores de las intenciones de abandono del cargo y del propio abandono de la profesión docente. Dada la reconocida prevalencia del síndrome del burnout en la población docente en general, y entre docentes universitarios en particular; y al insuficiente conocimiento de la prevalencia de este fenómeno en esta población en nuestro medio, y sobre los factores psicosociales del contexto organizacional universitario asociados con la aparición del síndrome, debido a escasos estudios empíricos; y en razón de que las condiciones negativas de salud mental y de bienestar del docente universitario, no solo afectan su satisfacción e idoneidad educativa, sino que afectan la calidad de la educación superior y la de las instituciones universitarias; y sabiendo del papel central que tienen los factores psicosociales del contexto institucional universitario en la determinación del burnout de los docentes (Mojsa et al., 2015).

La afectación en profesores está determinada sólo por factores de personalidad, mientras que el agotamiento y el cinismo están determinados tanto por variables individuales como organizacionales, aunque algunos otros aspectos los maestros que experimentan burnout perciben un mayor nivel de desajuste entre ellos mismos y el ambiente de trabajo, en comparación con los maestros comprometidos demostrando una mejor alineación. Los profesores comprometidos eran más bajos en la afectividad negativa y más altos en la autodirección en comparación con el grupo de burnout, los factores individuales en el desarrollo del agotamiento y el compromiso de los maestros (Mojsa et al., 2015).

## **2.8 Epidemiología del síndrome de burnout.**

Un seminario llevado a cabo el 28 de abril para conmemorar el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y organizado por la Organización Panamericana de la Salud, la Organización Mundial de la Salud (OPS / OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Estados Americanos (OEA),

trató sobre el impacto del estrés laboral en la salud y productividad de los trabajadores y las medidas para reducir el problema.

Durante este del seminario virtual, la Organización Panamericana de la Salud, mencionó que el estrés laboral no es extraño para ningún individuo. Hoy el mundo del trabajo con sus avances industriales, la globalización, el desarrollo tecnológico y las comunicaciones virtuales están imponiendo retos y condiciones que con frecuencia exceden los límites de las habilidades y capacidades de las personas. Su resultado, es el estrés, que puede conducir a disfunciones físicas, mentales y sociales; incluso dañar severamente la salud, mermar la productividad y afectar los círculos familiares y sociales de cada persona (Organización Panamericana de la Salud, 2016).

El tema central de la celebración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el título de un nuevo informe de la OIT es "Estrés laboral: un reto colectivo para todos." Dicho informe destaca que no hay datos globales disponibles sobre la prevalencia y el impacto del estrés laboral en el trabajo. Sin embargo, estudios realizados en las Américas y otras regiones indican que es un problema significativo.

De acuerdo con una encuesta sobre condiciones de trabajo y la salud realizada en 2012 en América Central, se encontró que más del 10% de los encuestados reportaron haberse sentido constantemente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, o con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por las condiciones de trabajo (OMS, 2016).

Así mismo, una encuesta de 2009 realizada en Argentina, mostró que un 26.7% de los trabajadores reportaron estrés mental debido a lo que ellos consideraron una excesiva carga de trabajo. En Brasil, un estudio que evaluó el ausentismo por accidentes y enfermedades ocupacionales reveló que el 14% de los servicios de salud utilizados por año, están relacionados con enfermedades mentales. Y una encuesta realizada en Chile en el 2011, encontró que el 27.9% de los trabajadores

y el 13,8% de los empleadores reportaron estrés y depresión en sus empresas (OMS, 2016).

## **2.9 Modelos explicativos sobre la presencia del síndrome de burnout.**

- El modelo de Cherniss: propone que las características de un ambiente de trabajo particular (sobrecarga en el trabajo, cantidad de estimulación, grado de autonomía, metas institucionales, estilo de liderazgo o grado de supervisión, aislamiento social, etc.) interactúan con individuos que se encuentran con niveles diversos de estrés (por ejemplo, grado de logro de las orientaciones de carrera, dudas acerca de su competencia para llevar a cabo su trabajo, interferencias burocráticas, carencia de apoyo social, factores estresantes ajenos al trabajo). Estos individuos pueden afrontar los factores estresantes de diferentes maneras: algunos utilizan estrategias de afrontamiento activas, mientras que otros utilizan estrategias de afrontamiento ineficaces. En este segundo caso se considera que los trabajadores se hallan en una situación de burnout. Así, desde esta perspectiva, el síndrome tiene lugar en el tiempo y representa una forma de adaptarse o enfrentarse con las fuentes de estrés, en un proceso de cuatro fases: la fase de estrés, que consiste en el desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos de los que dispone el individuo para hacer frente a esos acontecimientos; la fase de agotamiento, que es la respuesta emocional inmediata del sujeto ante dicho desequilibrio, es decir, que el trabajador presenta sentimientos de preocupación, tensión, ansiedad, fatiga y agotamiento; y, por último, la fase de afrontamiento, que implica cambios en la conducta y en la actitud del trabajador, caracterizándose por un trato impersonal, frío y cínico a los clientes (Cherniss, 1993 ).
- El modelo de Leiter y Maslach: toma como concepto prioritario y central de la exahustación emocional como respuesta a las demandas y a los estresores del trabajo. Los trabajadores intentan afrontar los sentimientos de exahustación a través de la despersonalización de sus relaciones con los clientes. La pérdida de este componente personal se traduce en el



menoscabo de sus sentimientos de logro. En resumen, la secuencia lógica del proceso de burnout sería: exahustación emocional – despersonalización - logro personal disminuido. Como se puede observar, son tres las dimensiones que explican la evolución del síndrome. De éstas, el agotamiento emocional es el aspecto clave en este modelo y se refiere a la fatiga, pérdida progresiva de energía, etc. La despersonalización experimentada por el trabajador se refiere a una forma de afrontamiento que protege al trabajador de la desilusión y agotamiento. Ésta implica actitudes y sentimientos cínicos, negativos sobre los propios clientes, que se manifiestan por irritabilidad y respuestas impersonales hacia las personas que prestan sus servicios (Leiter y Maslach, 1988).

- El modelo de Golembiewski y Munzenrider: presenta los mismos componentes que el anterior, pero en un orden diferente: despersonalización - logro personal disminuido - exahustación emocional. Es decir, un trabajador experimenta primero un cierto grado de desprendimiento o separación profesional. Dicha separación llega a producir despersonalización, la cual deteriora la habilidad para una realización óptima de las tareas. En la medida en que la despersonalización se va haciendo más aguda y el logro personal se deteriora, se socavan las habilidades de afrontamiento, dando lugar a la exahustación emocional. Este modelo acepta la secuencia despersonalización, bajo logro personal y cansancio emocional. A partir de ésta se plantean ocho fases que combinan las tres dimensiones en categorías de bajo - alto, y que permite clasificar al trabajador en función a la virulencia del síndrome. Por ejemplo, la primera fase incluye la combinación de baja despersonalización, baja dificultad en realización personal y bajo cansancio emocional, y en la octava fase se combina alta despersonalización, alta dificultad en realización personal y alto cansancio emocional. Este diseño permite clasificar a cada caso particular y a los grupos en función a la virulencia del síndrome, tomando en cuenta que las fases varían de un sujeto a otro y que no todos pasan por todas las fases (Golembiewski y Munzenrider, 1983).

- El modelo de Farber: describe seis estadios sucesivos que son: entusiasmo y dedicación; respuesta de ira y frustración del trabajador ante los estresores laborales; no correspondencia entre el esfuerzo y los resultados y recompensas; se abandona el compromiso e implicación en el trabajo; aumento de la vulnerabilidad del trabajador y aparición de síntomas físicos, cognitivos y emocionales; y, por último, agotamiento y descuido (Farber, 1983).
- Otros modelos a destacar; de carácter integrador postulan que las cogniciones de los sujetos influyen en sus percepciones y conductas, y a su vez estas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus conductas y por la acumulación de consecuencias observadas. Por lo tanto, el autoconcepto de las capacidades del sujeto determinará el esfuerzo y empeño para conseguir sus objetivos y sus reacciones emocionales. A partir de estos planteamientos, estos autores apoyan la tridimensionalidad del burnout, pero sugieren otra relación entre los mismos y proponen que los profesionales experimentan una falta de “realización personal” y el incremento del “cansancio emocional”. De ambos se deriva el manejo de estrategia denominada “despersonalización”. Concluyendo, este síndrome sería una respuesta a la ineficacia del afrontamiento al estrés laboral, como efecto de una valoración secundaria. Otros autores proponen, a partir de estudios empíricos sobre los patrones del síndrome de burnout, una secuencia de desarrollo de sus síntomas en que los sentimientos de baja eficacia profesional representan las tempranas fases del síndrome de burnout, mientras que el cansancio emocional y el cinismo representan las fases más avanzadas.

Respecto a estrategias de intervención preventiva para reducir los factores de riesgo del síndrome de burnout, a nivel individual, la persona debe ser capaz de planificar la propia vida, evaluar objetivamente las propias aspiraciones, establecer unas condiciones óptimas de dieta, ejercicio, sueño, llegar a producir cambios en la propia conducta, así como llegar a producir cambios en las demandas del trabajo.

### **3.0 Estado del arte.**

Para elaborar el estado del arte se realizó una revisión sistemática en la plataforma de *Pubmed*, utilizando la combinación de palabras clave como: *burnout and prevention*, *burnout and intervention* y *burnout síndrome*. Se encontraron un total de 120 artículos, de los cuales se desecharon 113, ya que no correspondían a la temática del estudio. De los 45 estudios que quedaron se retomaron los siguientes.

Se realizó un estudio en Escandinavia, en un entorno de un centro de salud, el cual tuvo como objetivo desarrollar, implementar y evaluar un programa de 3 semanas que ayudara a la prevención del síndrome de burnout, en dicho programa se trabajó con técnicas de relajación y ejercicio físico. La muestra estuvo conformada por hombres y mujeres con una edad promedio de 50 años. Los participantes tenían diversas ocupaciones (profesionales de la salud, empleados administrativos, profesores y personal comercial). Se dividieron en 2 grupos: un grupo para intervención y un grupo control. Los instrumentos utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de estrés percibido (PSQ). Al finalizar el estudio se obtuvieron resultados significativos ya que se mostró una reducción en niveles de agotamiento y despersonalización (Stier, Frisch, Oberhauser, Berberich y Schuh, 2016).

Otro estudio similar tuvo como objetivo diseñar, desarrollar y evaluar una aplicación llamada "mHealth" para la prevención del síndrome de burnout en los miembros y empleados de la facultad universitaria de Cauca en Colombia. La muestra estuvo conformada por 59 miembros de la facultad y trabajadores de esta, se les proporcionó en cuestionarios de Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario demográfico y tecnológico. La aplicación contó con 5 módulos: módulo de ejercicios de gimnasia en el trabajo, módulo de música relajante, módulo de nivel de burnout, módulo de información sobre burnout y módulo de interrupciones activas. El diseño de dicha aplicación se llevó a cabo en tres pasos, al final los resultados obtenidos demostraron que los usuarios tomados como muestra estuvieron dispuestos a

utilizar aplicaciones móviles para la prevención del síndrome de burnout (Narváez, Tobar, López y Blobel, 2016).

Un estudio más fue realizado en escuelas de Western Cape, Sudáfrica. Dicho estudio se realizó a 60 docentes sudafricanos lo cuales además de cumplir con su función de maestro tienen la responsabilidad de tratar los problemas del VIH/SIDA, de los 60 maestros con una edad promedio de 47 años, 30 fueron participantes y 30 fueron tomados como grupo control. En dicho estudio se utilizaron técnicas de psicología transpersonal, esto se llevó a cabo durante 6 sesiones de 3 horas cada una. Una vez terminadas las sesiones que se dieron a los profesores que fueron tomados como grupo de intervención, los profesores dijeron haber sentido una mejora considerable en los síntomas de estrés que presentaban al comienzo de dicha intervención (Johnson y Naidoo, 2016).

Por otra parte, otro estudio tuvo lugar en Otto Wagner Spital en Viena, se llevó a cabo un estudio con 88 miembros del personal del hospital con cuestionarios de inscripción evaluables y 55 miembros con cuestionarios de finalización evaluable. Durante dicho estudio se tuvo como objetivo disminuir los niveles de estrés de los participantes por medio de aceites esenciales, a cada participante se le administró SOS stress roll-on que consistía en 12 aceites esenciales, este roll-on se aplicó al menos 3 veces al día a lo largo de un mes en las zonas de pulso de las muñecas. Al finalizar el estudio se pudo observar que solo 27 de los participantes mostraron una disminución significativa en sus niveles de estrés, el resto de las personas que fueron tomadas como muestra dijeron haberse sentido mejor, pero no hubo un cambio significativo (Steflitsch, Steiner, Peinhaupt y Riedler, 2015).

Un estudio más fue realizado en los distritos de Huaraz e Independencia con 133 profesores de educación primaria con una experiencia laboral igual o mayor a 5 años en instituciones públicas. El objetivo de dicho estudio fue planificar y evaluar los resultados de un programa de intervención psicoeducativo, así como describir la frecuencia y las características del síndrome de burnout. Dicha intervención tuvo

una preprueba y una postprueba siendo en Maslach Burnout Inventory el instrumento utilizado en ambos casos. Al aplicar el instrumento se pudo observar que la mayoría de los profesores presentaba burnout en su fase inicial, siendo el cansancio emocional lo que más estaba afectado a los profesores. Al término de dicha intervención se obtuvieron resultados favorables, pues al aplicar la postprueba se pudo observar una disminución en cuanto al cansancio emocional siendo este uno de los principales síntomas del síndrome de burnout (Yslado, Nuñez y Norabuena, 2010).

Otro estudio se realizó con educadores en instituciones preescolares, que durante su trabajo están sometidas a altos niveles de estrés. Para los educadores en instituciones preescolares el nivel de estrés es muy alto, lo que crea la posibilidad de desarrollar síndrome de burnout. Para esta investigación se seleccionó la institución preescolar, jardín de infantes "Radost" en la que mediante el uso de cuestionarios (escala modificada por Freudenberger y escalas modificadas por Girdin, Everly y Dusek) durante 2014 (100 encuestados) se llevó a cabo la encuesta sobre el síndrome de burnout. Según los cuestionarios de Girdin, Everly y Dusek, no existe una diferencia estadísticamente significativa entre el número de educadores que se sienten bien y aquellos que están bajo estrés significativo. Según el cuestionario de Freudenberg, los educadores se clasifican en 3 categorías, lo que significa que un tercio de los docentes se encuentra en buen estado, otro tercio se encuentra en área de riesgo para contraer síndrome de burnout, mientras que otro tercio son candidatos para desarrollar el síndrome (Hozo, Susic y Zaja, 2015).

Otro estudio se llevó a cabo utilizando una muestra de 374 terapeutas ocupacionales portugueses para evaluar los niveles del síndrome de burnout y prevalencia entre los terapeutas ocupacionales, así como relacionar la edad, sexo, los años de actividad profesional, y el área en que se desempeña. Se utilizó el cuestionario Copenhagen Burnout Inventory (versión en portugués) y un cuestionario sociodemográfico. Los resultados mostraron que el 45% de los

terapeutas ocupacionales presentaron síntomas relacionados con el síndrome de burnout. Tasas más altas de agotamiento se observaron en todas las dimensiones a medida que aumentaba la edad de los profesionales. Los resultados sugieren la necesidad de implementar programas de intervención para promover estrategias personales y organizacionales para prevenir el agotamiento y síndrome de burnout (Reis, Vale, Camacho, Estrela y Dixe, 2018).

# **CAPITULO III**

## **Método**

### **3.1 Muestra.**

La muestra de estudio estuvo compuesta por 15 profesores de sexo masculino y femenino, de un rango de edad de entre 21 y 55 años, que imparten clases en una universidad pública del Estado de México.

### **3.2 Instrumentos.**

El primer instrumento utilizado fue una ficha de datos generales, en la cual se pedía a los participantes que especificaran su género, su edad, su estado civil, nivel de estudios, así como información general sobre su empleo. La ficha de datos generales está conformada por un total de 12 preguntas (Anexo 1).

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento que nos ayuda a medir el síndrome de burnout (Anexo 2). En su versión original (Maslach y Jackson, 1981) la escala constaba de dos formas para valorar los ítems: una de frecuencia y otra de intensidad, donde el individuo debía contestar a cada ítem a partir de preguntas relativas a sentimientos y pensamientos relacionados con el ámbito de trabajo y su desempeño habitual en este. Originalmente el MBI en su versión de 1981 estaba conformado por 25 ítems distribuidos en cuatro escalas: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems), realización personal en el trabajo (8 ítems) y otra denominada "Implicación con el trabajo", siendo ésta última eliminada en la nueva versión de 1986, quedándose definitivamente establecido en 22 el número de ítems (Olivares y Gil, 2009).

En la última edición del manual (1996) se presentan tres versiones del MBI. La que se presenta a continuación es la versión MBI-Educators (MBI- ES) que es la versión para profesionales de la educación cuyos autores son Christina Maslach, Susan E. Jackson y Richard Schwab. Está constituido por 22 ítems que se distribuyen en tres escalas para evaluar la frecuencia con que los profesionales perciben baja realización personal en el trabajo (8 ítems) me siento acabado, agotamiento emocional (9 ítems) me siento emocionalmente agotado por mi trabajo y despersonalización (5 ítems) realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis



alumnos. El instrumento cuenta con una confiabilidad aceptable de Alpha de Cronbach de .88 (Olivares y Gil, 2009).

### **3.3 Intervención.**

La intervención consta de 6 sesiones y tiene como objetivo reducir los niveles de estrés en los participantes (Anexo 3).

Durante la primera sesión se tuvo como objetivo conceptualizar lo que es el síndrome de burnout y conocer que tanto sabían los profesores acerca del tema. Al comienzo de la sesión se hizo la presentación por parte de los educadores para la salud y la presentación de cada uno de los profesores, posteriormente se dio una breve explicación sobre la importancia y cuáles son los objetivos de las intervenciones de los educadores para la salud.

Se realizó una actividad llamada “dibujos de reflexión”, para dicha actividad se otorgó a cada uno de los profesores una hoja en blanco en la cual tenían que representar por medio de un dibujo como es que se sentían dentro de su entorno laboral, dicho dibujo se utilizó como retroalimentación al final de la sesión.

Dentro de esta sesión se habló también sobre conceptos básicos referentes al tema del estrés, se mencionó cuáles son las causas que pueden originar estrés laboral, diferentes tipos de estrés, así como cuáles podrían ser las técnicas de afrontamiento para la disminución de este.

La segunda sesión tuvo una duración de 50 minutos, el tema que se abordó fue el de “relaciones interpersonales”. Al inicio de dicha sesión se utilizó una técnica expositiva en la cual se hizo una breve introducción sobre el concepto de relaciones interpersonales, se preguntó a los docentes que concepto tenían ellos sobre dichas palabras y con lo mencionado se realizó una lluvia de ideas.

Una vez conceptualizado el término, se dio seguimiento con las actividades relacionadas al tema. En la primera actividad se pidió a los docentes que se

sentaran en parejas, uno frente al otro, se les pidió que escribieran en una hoja lo que conocían sobre su compañero que tenían de frente (gustos, que no les gusta, su carácter, etc.). Posteriormente cada uno tenía que hablar mientras el otro escuchaba, sin decir una palabra, al final tenían que hacer una comparación sobre lo que escribieron y lo que su compañero les comento para ver si habían acertado y saber también que tanto conocían a su compañero de trabajo.

La segunda actividad consistió en redactar en una hoja cuales son las diversas situaciones que les causan algún tipo de molestia dentro de su entorno laboral y de forma voluntaria decirlas frente al grupo.

Para finalizar esta sesión se pidió a los profesores que expusieran como se habían sentido al saber más sobre sus compañeros, y de qué manera creen que podría haber una mejor relación entre ellos.

Durante la tercera y la cuarta sesión, ambas con una duración de 50 minutos cada una, se abordó el tema de “alimentación adecuada”. En ambas sesiones se explicó la importancia de tener una buena alimentación para que hubiera una disminución de estrés. Se preguntó a los participantes como era la alimentación que tenían, es decir, cuantas comidas realizaban al día, con qué frecuencia consumían frutas y verduras, cuanto tiempo pasan sin probar algún tipo de alimento, etc.

Se les mencionó cuales eran algunos de los alimentos que al ser consumidos podían ayudar a la disminución del estrés y cuales podían lograr que los niveles de estrés se elevaran.

Finalmente se pidió a los docentes que nos dijeran que pensaban acerca del tema de estas dos sesiones y con ayuda de una actividad de retroalimentación se les pidió que escribieran como es que distribuirían sus alimentos en tres días, de acuerdo a lo visto anteriormente.

En la quinta y la sexta sesión se utilizaron técnicas expositivas y de modelamiento, se mostró a los profesores cuales eran las diversas técnicas de relajación que podían fomentar la prevención del síndrome de burnout, ya que al ser realizadas continuamente iban a favorecer la disminución del estrés.

Se pidió a los docentes que participaran en la realización de ejercicios muy sencillos los cuales les iban a ayudar a relajar el cuerpo, se les explicó que dichos ejercicios podrían ser realizados desde su oficina o en su hogar.

Se les hablo también sobre la importancia de realizar técnicas adecuadas de respiración, ya que en momentos de mucha tensión estas técnicas les serán de gran ayuda para sentirse más tranquilos.

También se tomaron en cuenta técnicas como las de aromaterapia o música relajante, se le otorgó un cd a cada uno de los profesores con diversos temas que favorecen la relajación.

Al término de las sesiones cada uno de los profesores dijeron haber sentido una relajación importante con la combinación de cada una de las técnicas presentadas.

### **3.4 Procedimiento.**

Se brindó a los profesores que se tuvieron como muestra, un consentimiento informado (anexo 4) cuyo objetivo fue informarle al participante, que la información requerida sería de índole anónima y con fines académicos.

Posteriormente se dio a los profesores una ficha de datos generales para que fuera respondida (anexo 1) y se realizó la aplicación del instrumento “Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)” (anexo 2), los cuales fueron aplicados en un tiempo aproximado de 15 minutos en aulas del plantel.

A partir de la aplicación se llevaron a cabo 6 sesiones con duración de 50 minutos en un tiempo aproximado de 3 semanas, es decir dos sesiones por semana, en las cuales se abordaron temas como alimentación saludable, activación física, comunicación interpersonal y técnicas de relajación en el área laboral. Dichos temas se explicaron mediante sesiones que fomentaron la participación del docente, utilizando diversas técnicas tales como la expositiva, lluvia de ideas y modelamiento.

Después de la intervención por parte de los educadores para la salud, se aplicó de nuevo el instrumento a los docentes sometidos a las sesiones, es decir una comparación preprueba - postprueba de intervención.

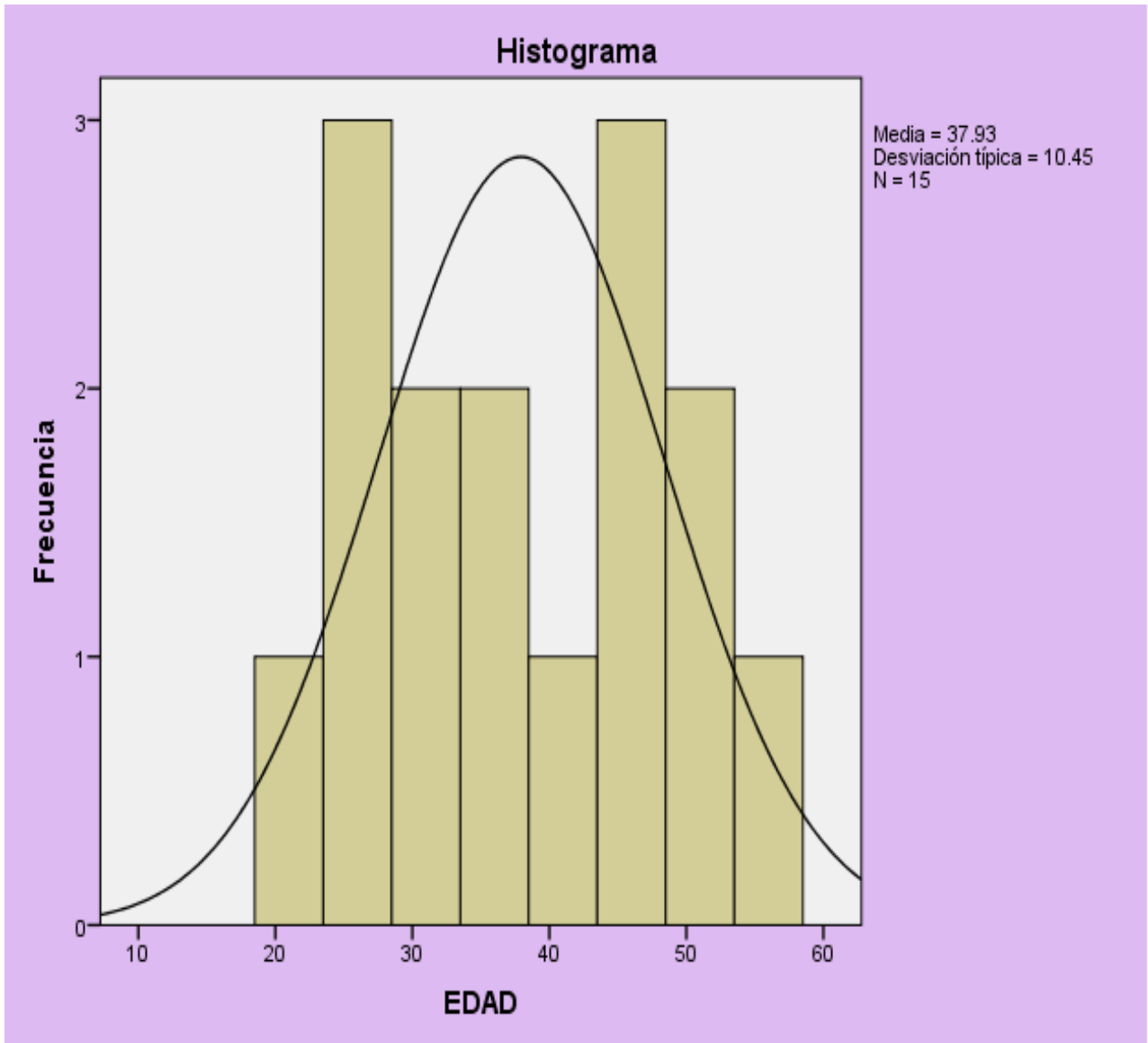
# **CAPITULO IV**

## **Resultados**

#### 4.1 Resultados.

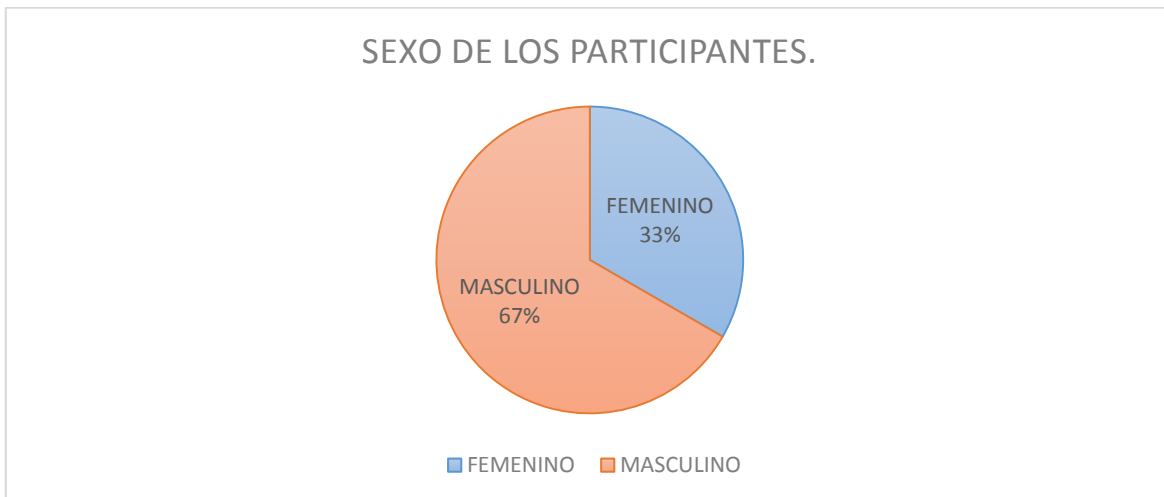
La muestra estuvo conformada por 15 participantes los cuales presentaron una edad promedio de 37.93 años ( $DE=10.45$ ). Los resultados se presentan en la Figura 1.

**Figura 1. Distribución de la muestra por edad.**



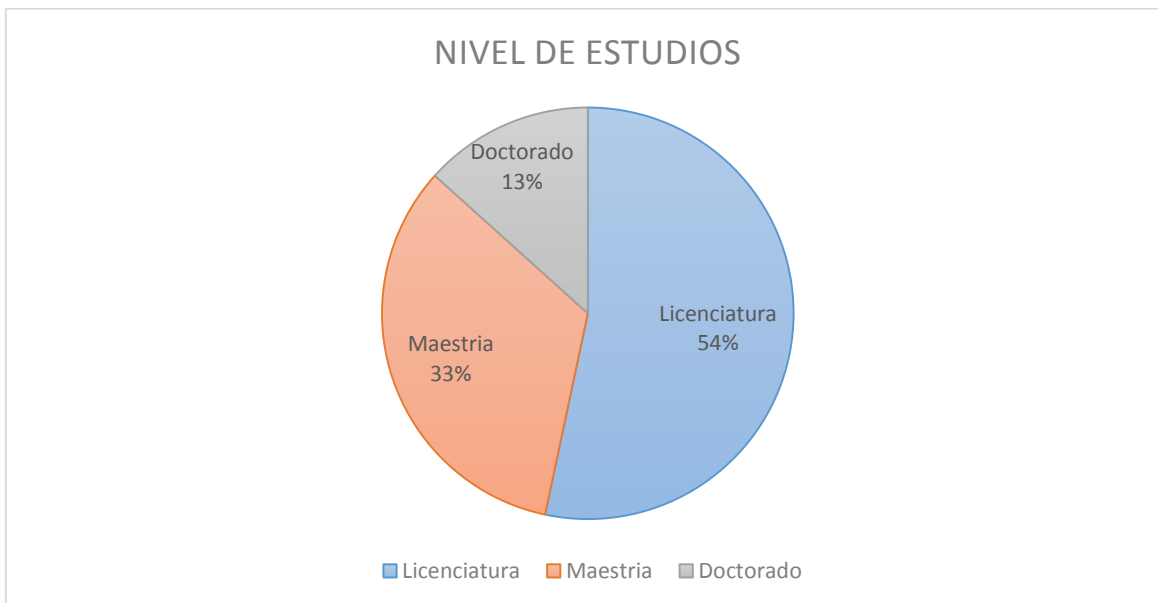
Respecto a la variable sexo (Figura 2), la mayoría de los participantes son del sexo masculino.

**Figura 2. Sexo de los participantes.**



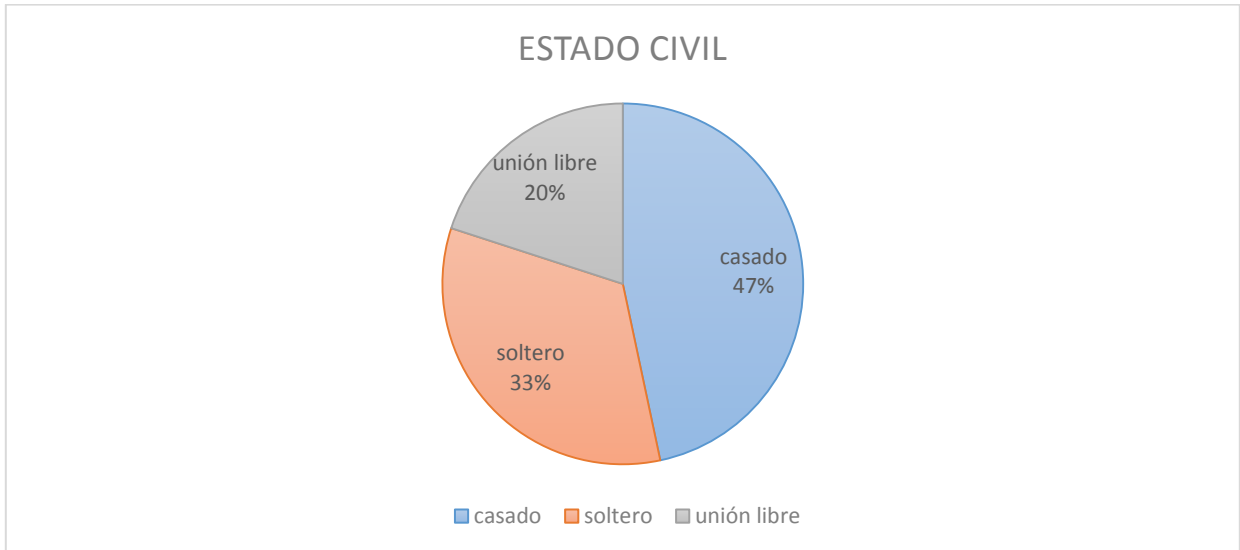
Respecto al nivel de estudios (Figura 3), la mayoría de los participantes tiene nivel de estudios de licenciatura.

**Figura 3. Nivel de estudios que tienen los participantes.**



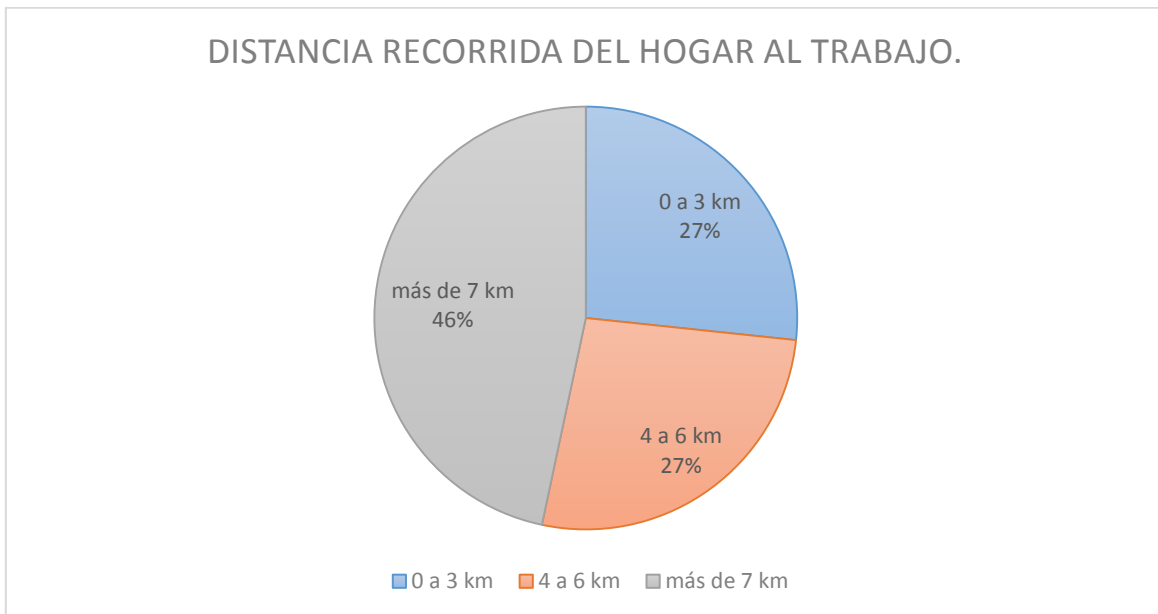
Respecto al estado civil (Figura 4), la mayoría de los participantes no tienen pareja.

**Figura 4. Estado civil de los participantes.**



Respecto a la distancia recorrida de su hogar al trabajo (Figura 5), la mayoría de los participantes recorren menos de 6 Km diariamente.

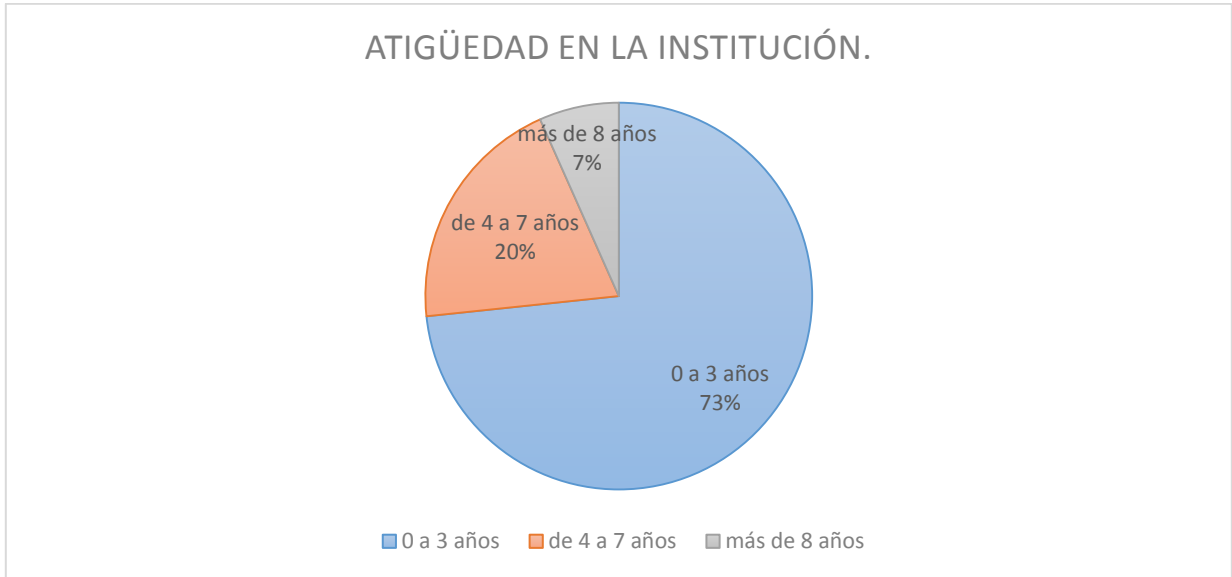
**Figura 5. Distancia que recorren los participantes de su hogar al trabajo.**





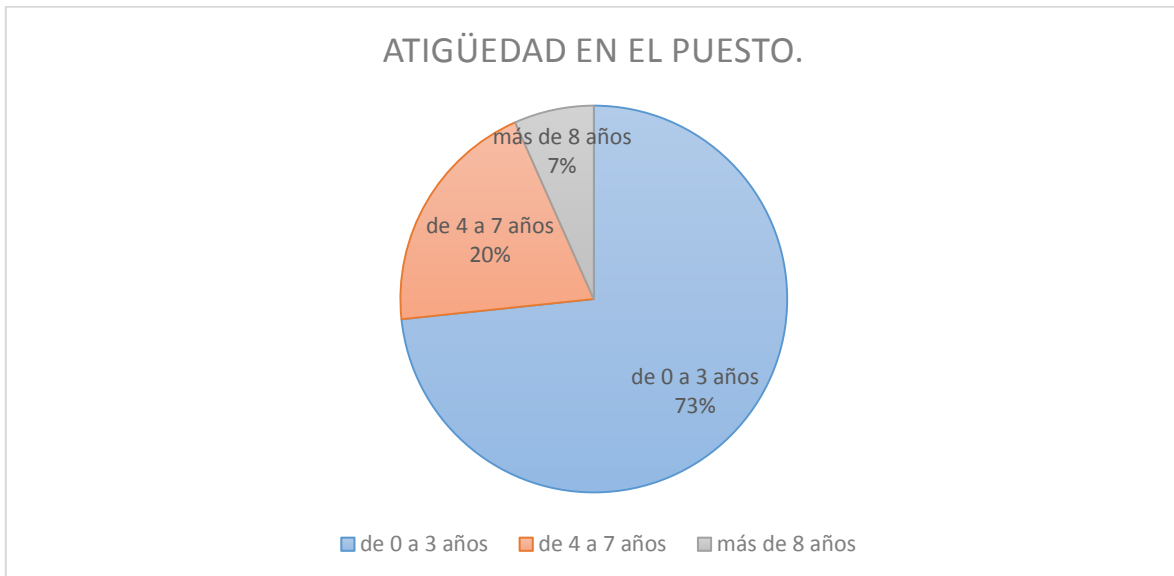
Respecto a la antigüedad que llevan laborando en la Institución (Figura 6), la mayoría de los participantes tiene de 0 a 3 años laborando ahí.

**Figura 6. Antigüedad que los participantes llevan laborando en la Institución.**



Respecto a la antigüedad que llevan en el puesto (Figura 7), la mayoría de los participantes tiene de 0 a 3 años con el mismo puesto dentro de la institución.

**Figura 7. Antigüedad que tiene los participantes en su puesto de trabajo.**



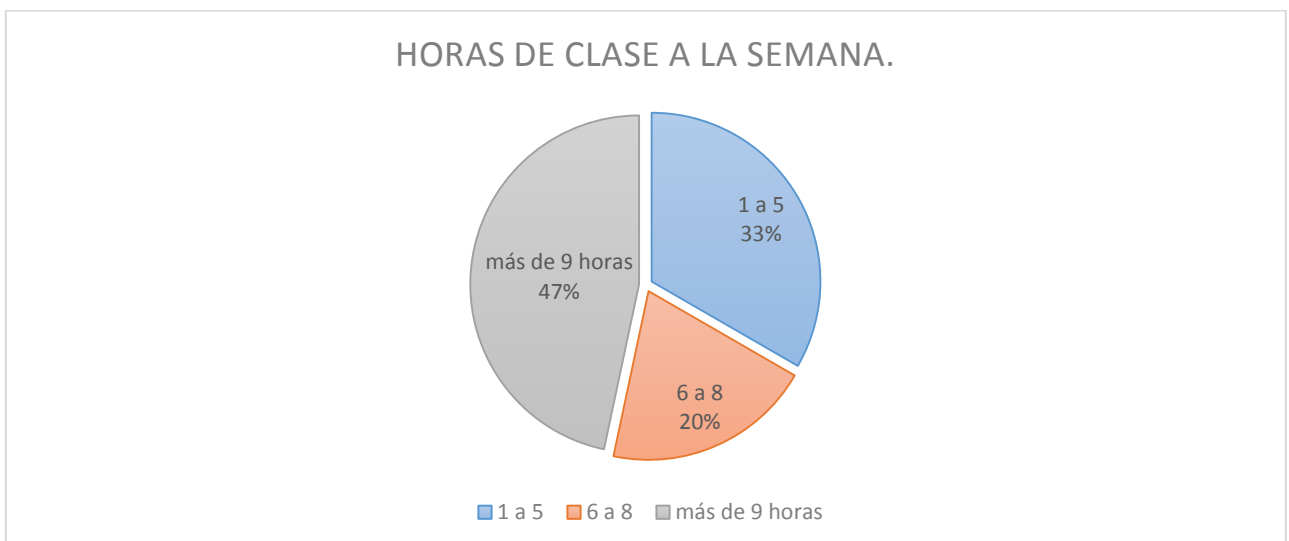
Respecto al tipo de contrato (Figura 8), la mayoría de los participantes tiene un contrato de tiempo completo en la institución.

**Figura 8. Tipo de contrato.**



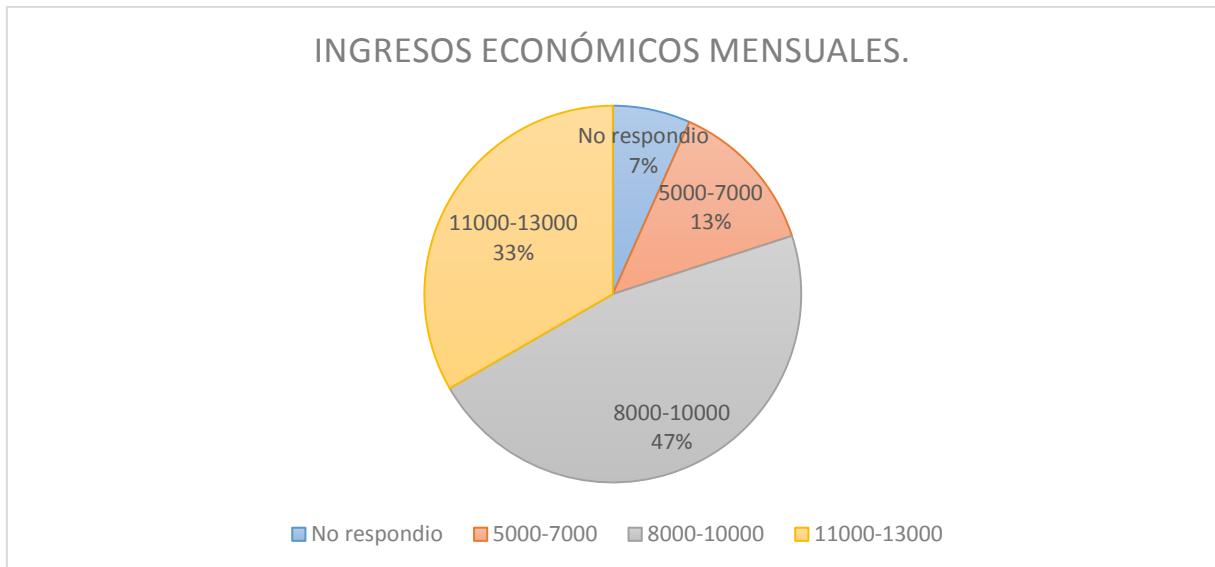
Respecto a las horas que los participantes imparten clases a la semana (Figura 9), la mayoría de los participantes imparten más de 9 horas a la semana.

**Figura 9. Horas de clase a la semana.**



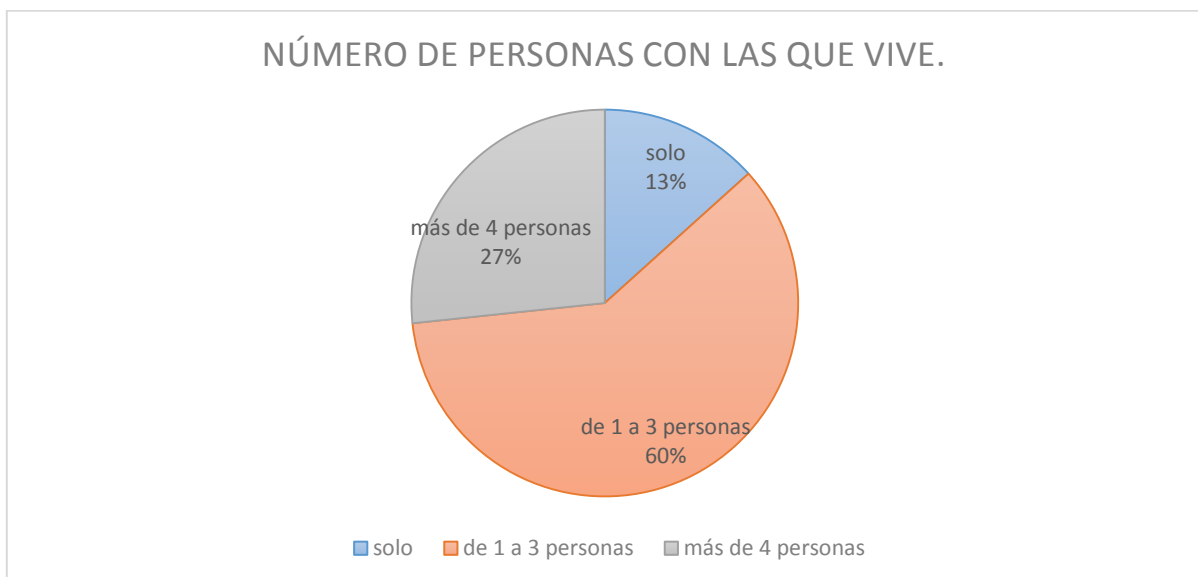
Respecto a los ingresos económicos de cada participante (Figura 10), la mayoría tiene un ingreso económico mensual de entre 8,0000 y 10,0000 pesos.

**Figura 10. Ingresos económicos mensuales.**



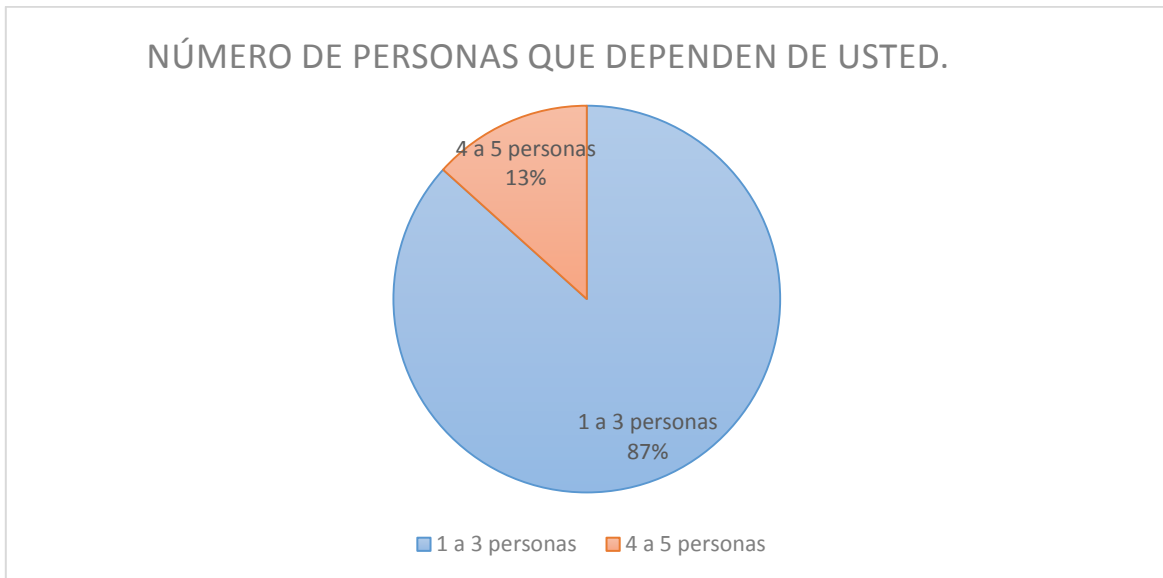
Respecto al número de personas que viven con los participantes (Figura 11), la mayoría de los participantes vive con 1 y 3 personas.

**Figura 11. Número de personas con las que vive.**



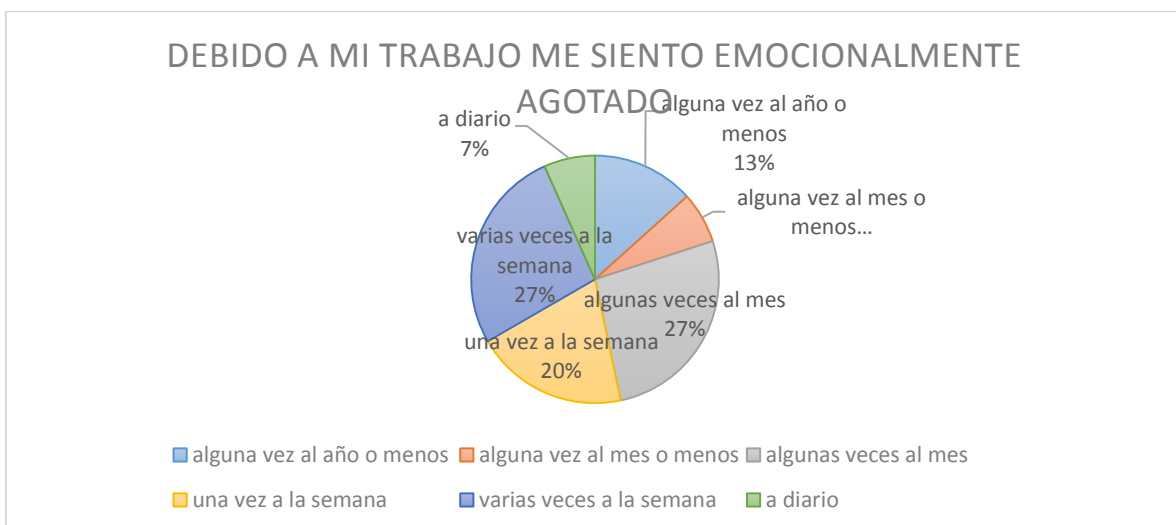
Respecto al número de personas que dependen de cada participante (Figura 12), la mayoría de los participantes tiene de 1 a 3 personas que depende de él.

**Figura 12. Número de personas que dependen de usted.**



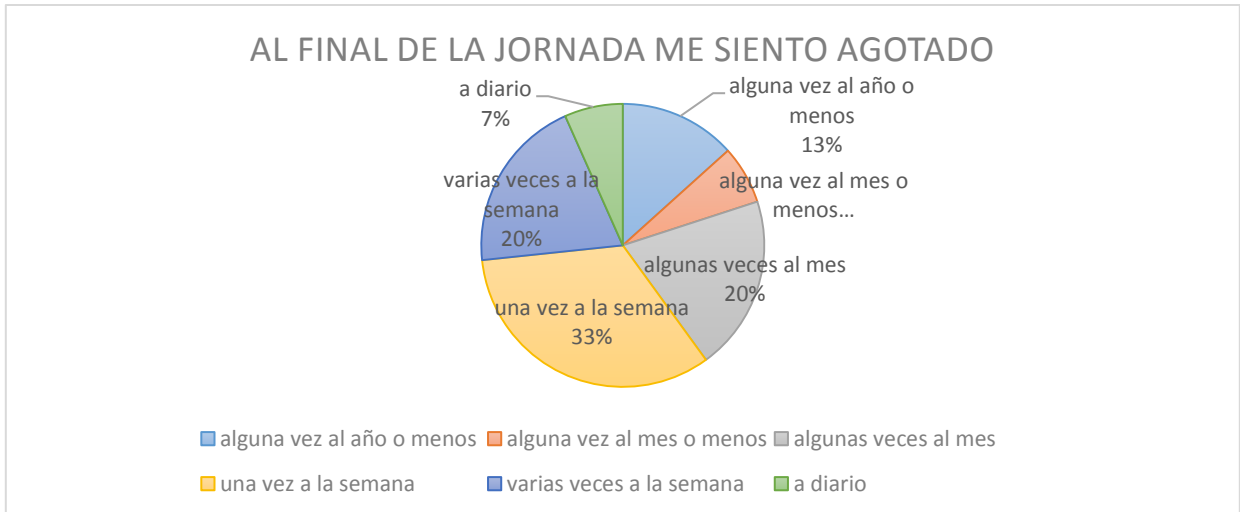
Respecto a la variable, debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado (Figura 13), 27% de los participantes se sienten de esta forma varias veces a la semana y otro 27% dijeron sentirse así varias veces al mes, mientras el 6% respondió alguna vez al mes o menos.

**Figura 13. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.**



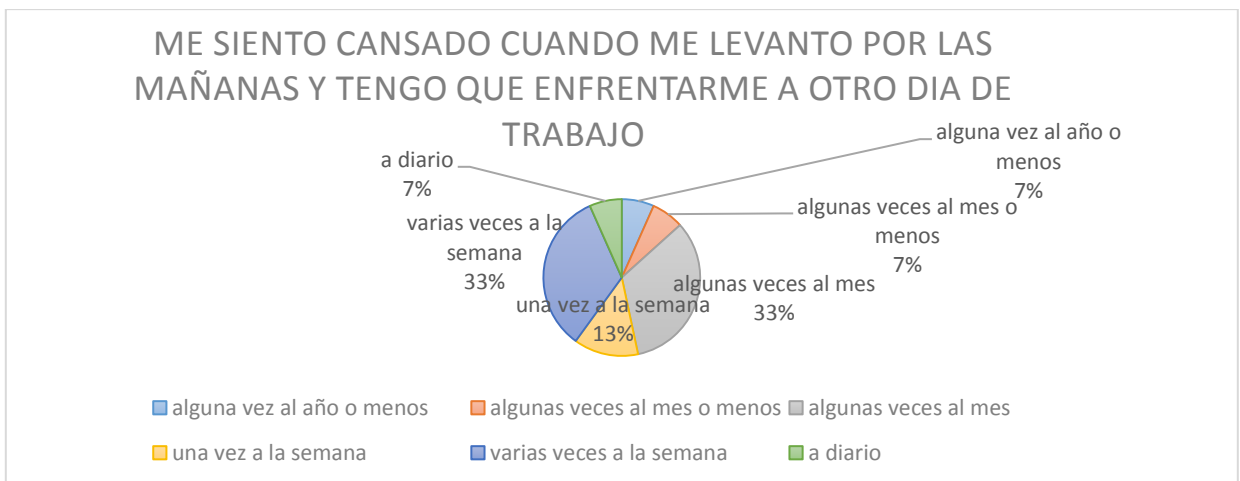
Respecto a la variable, al final de la jornada me siento agotado (Figura 14), el 33% de los participantes dijo sentirse agotado una vez a la semana mientras que el 7% dijo sentirse agotado a diario o alguna vez al mes o menos.

**Figura 14. Al final de la jornada me siento agotado.**



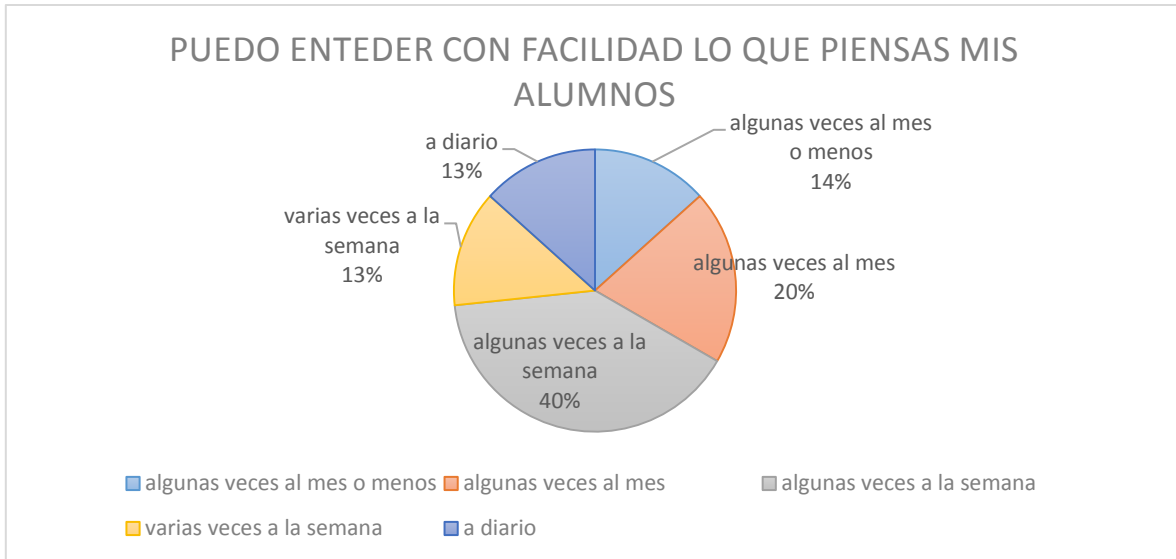
Respecto a la variable, me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo (Figura 15), el 33% dijo sentirse cansado varias veces a la semana o algunas veces al mes, mientras el 7% respondió sentirse así a diario, alguna vez al año o menos o algunas veces a mes o menos.

**Figura 15. Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.**



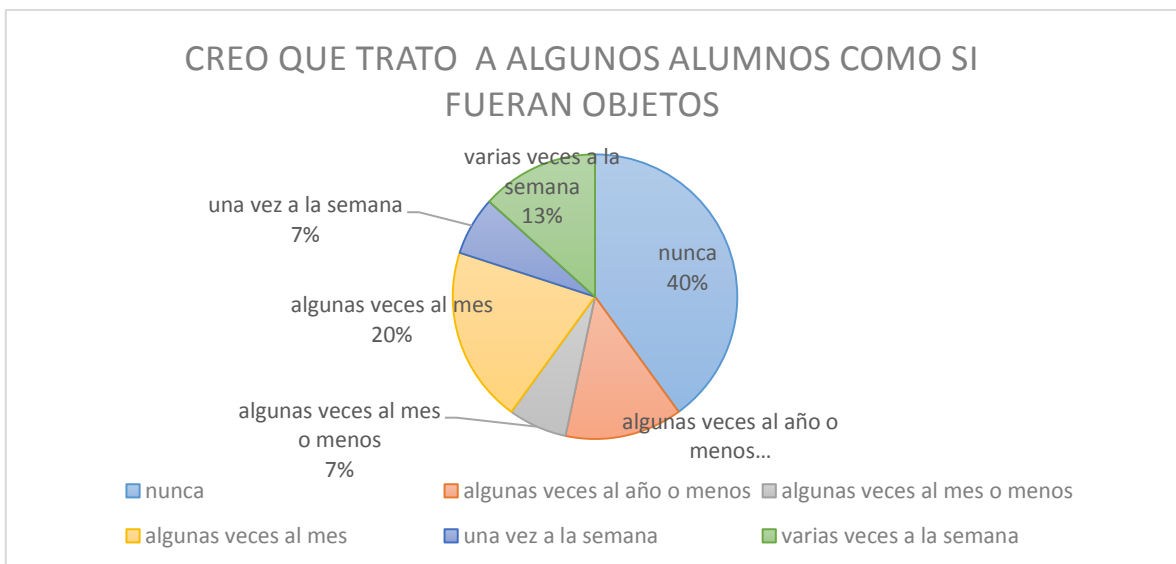
Respecto a la variable, puedo entender con facilidad lo que piensas mis alumnos (Figura 16), la mayoría de los participantes dijo entenderlo algunas veces a la semana, mientras que el 13% dijo hacerlo a diario o varias veces a la semana.

**Figura 16. Puedo entender con facilidad lo que piensas mis alumnos.**



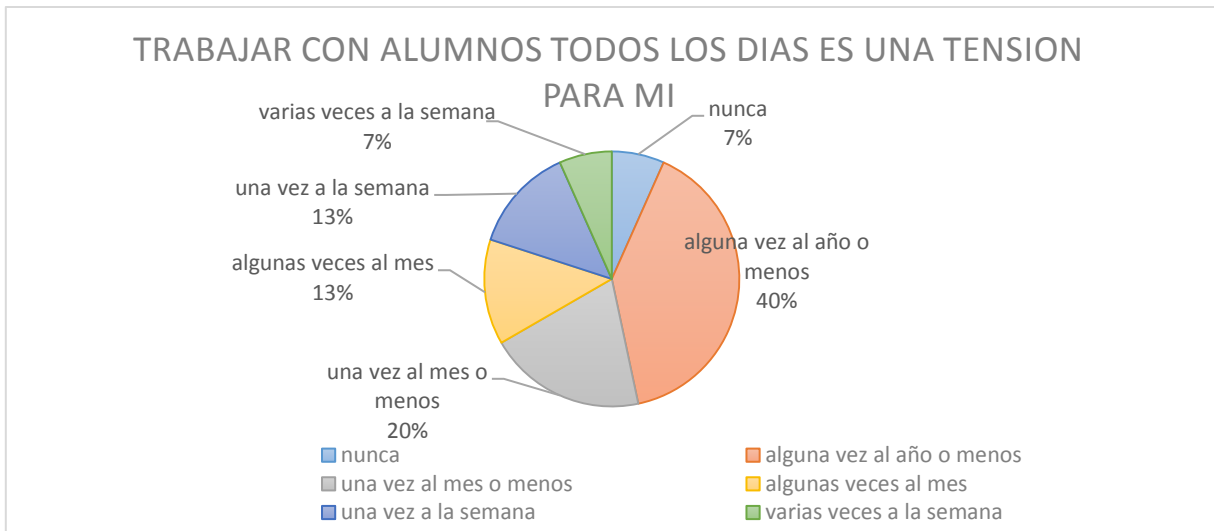
Respecto a la variable, creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos (Figura 17), la mayoría de los participantes dijo hacerlo diario, mientras que el 7% dijo hacerlo algunas veces al mes o una vez a la semana.

**Figura 17. Creo que trato a algunos de mis alumnos como si fueran objetos.**



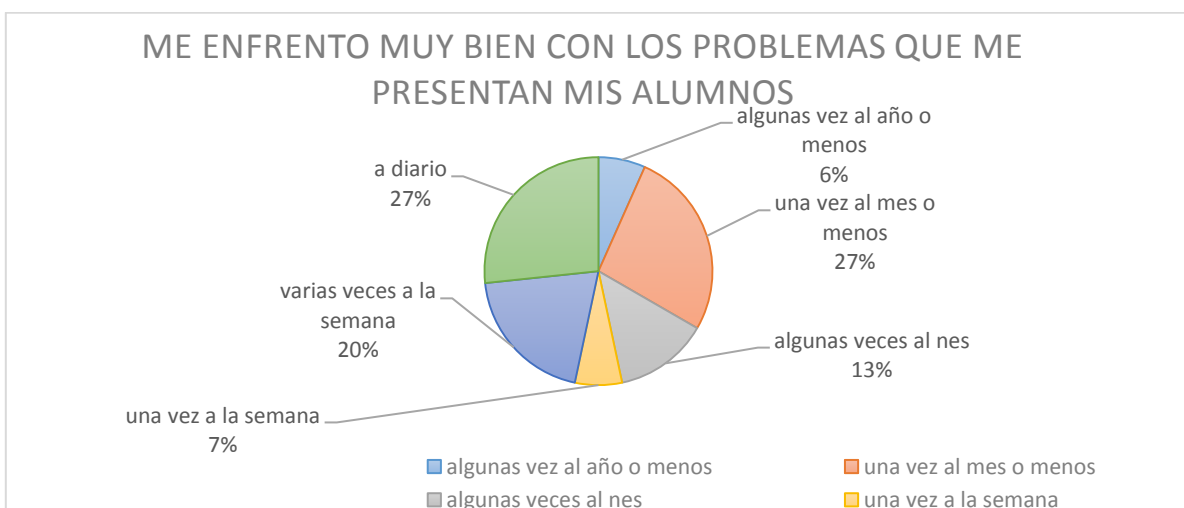
Respecto a la variable, trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí (Figura 18), la mayoría de los participantes dijo sentirse así una vez al año o menos, mientras que el 7% dijo hacerlo varias veces a la semana o nunca.

**Figura 18. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.**



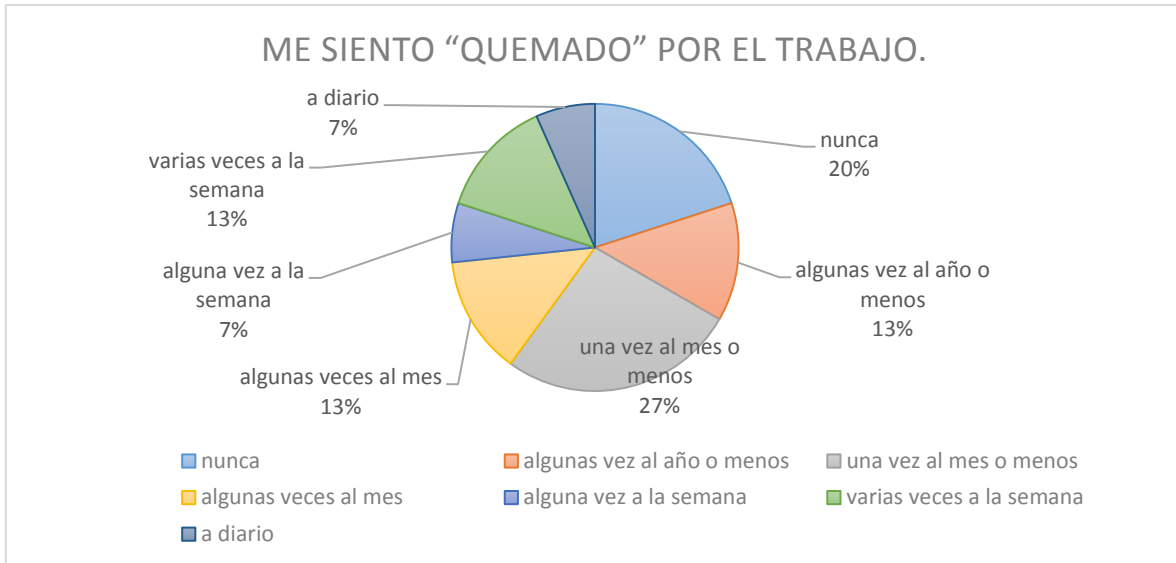
Respecto a la variable, me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos (Figura 19), el 27% de los participantes dijo hacerlo a diario o una vez al mes o menos, mientras que el 6% dijo hacerlo algunas veces al año o menos.

**Figura 19. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.**



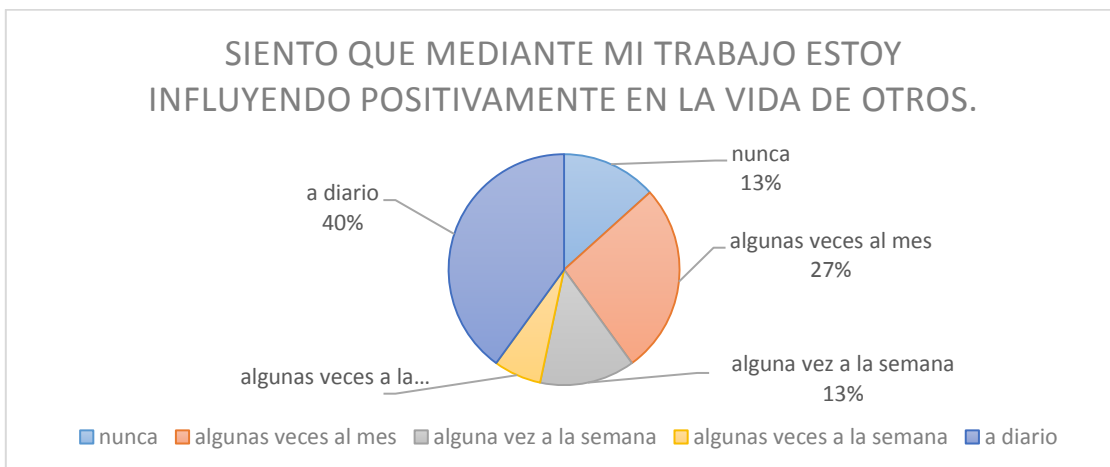
Respecto a la variable, me siento quemado por el trabajo (Figura 20), la mayoría de los participantes dijo sentirse quemado por el trabajo una vez al mes o menos, mientras que el 7% dijo hacerlo alguna vez a la semana o a diario.

**Figura 20. Me siento “quemado” por el trabajo.**



Respecto a la variable, siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros (Figura 21), la mayoría de los participantes dijo hacerlo a diario, mientras que el 7% dijo hacerlo algunas veces a la semana.

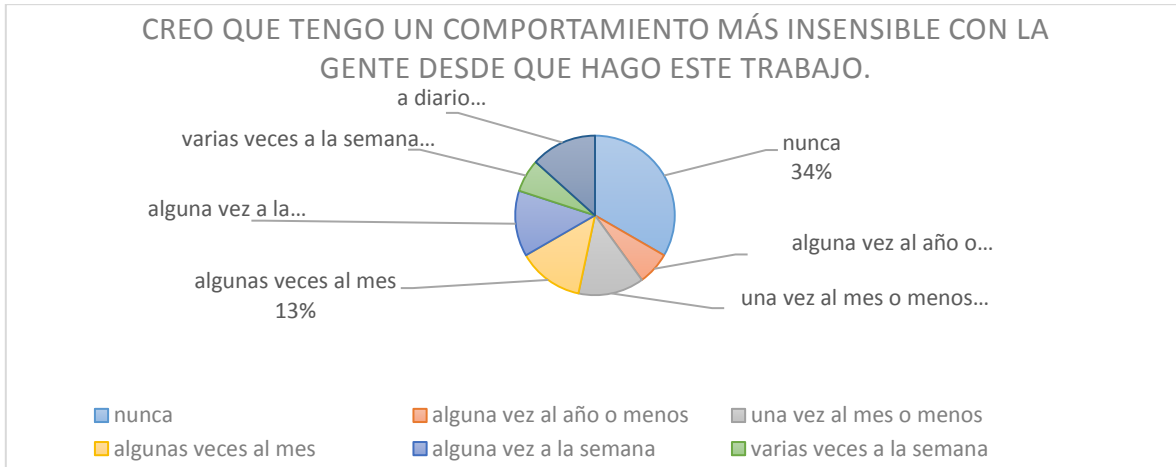
**Figura 21. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros**





Respecto a la variable, creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo (Figura 22), la mayoría de los participantes dijo no tener ese comportamiento nunca, mientras que el 7% dijo hacerlo alguna vez al año o menos o varias veces a la semana.

**Figura 22. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.**



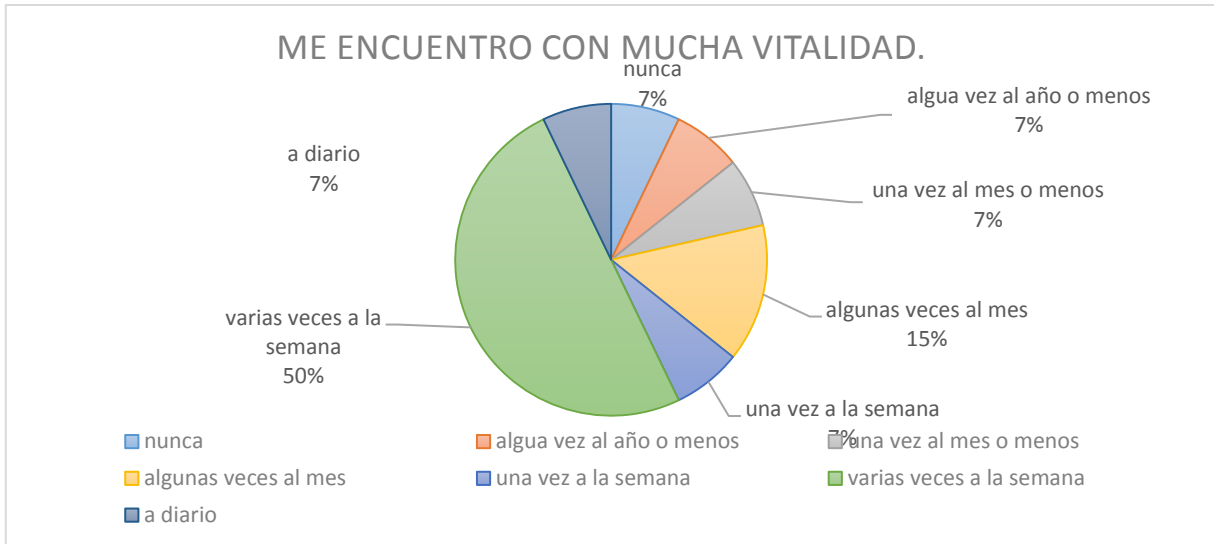
Respecto a la variable me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente (Figura 23), la mayoría de los participantes respondió nunca, mientras que el 7% respondió una vez a la semana o una vez al mes o menos.

**Figura 23. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.**



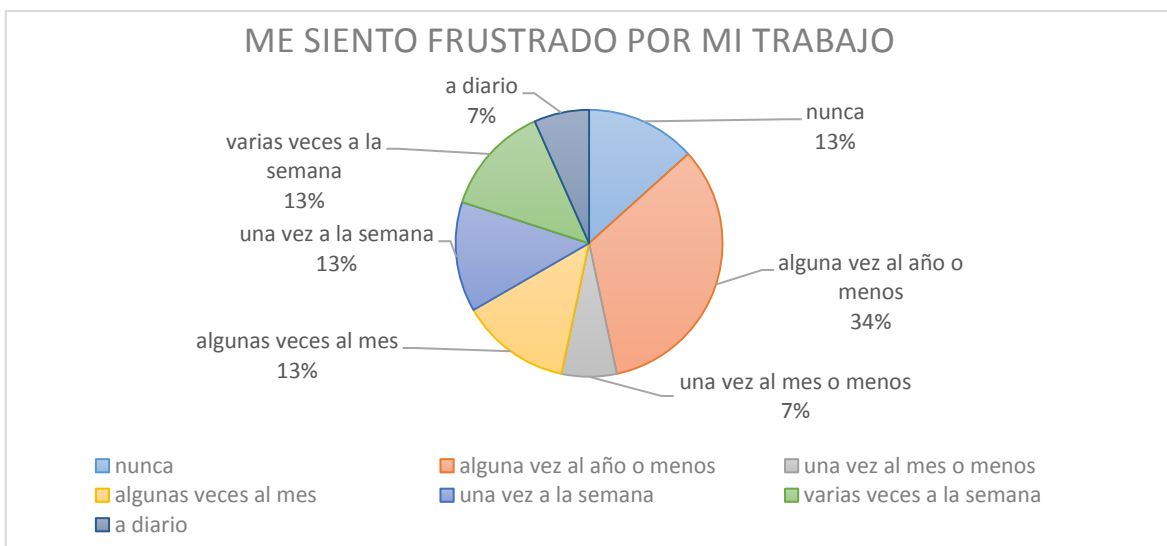
Respecto a la variable, me encuentro con mucha vitalidad (Figura 24), la mayoría de los participantes dijo sentirse así varias veces a la semana, mientras que el 15% dijo sentirse así algunas veces al mes.

**Figura 24. Me encuentro con mucha vitalidad.**



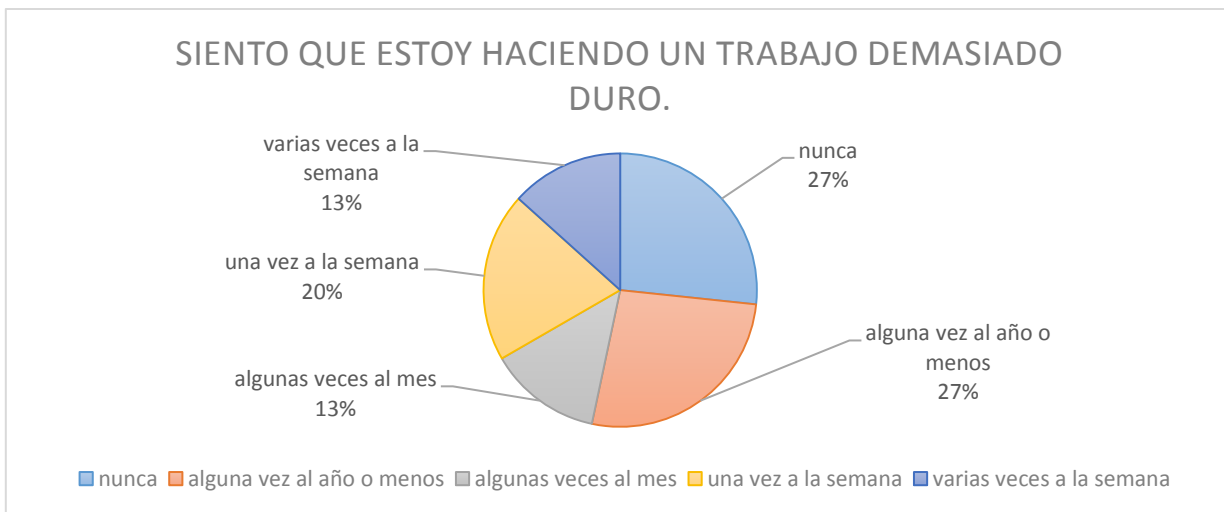
Respecto a la variable, me siento frustrado por mi trabajo (Figura 25), la mayoría de los participantes dijo sentirse así alguna vez al año o menos, mientras que el 7% dijo sentirse así a diario o una vez al mes o menos.

**Figura 25. Me siento frustrado por mi trabajo.**



Respecto a la variable, siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro (Figura 26), el 27% de los participantes dijo no sentirse así nunca o alguna vez al año o menos, mientras que el 20% dijo sentirse así una vez a la semana.

**Figura 26. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.**



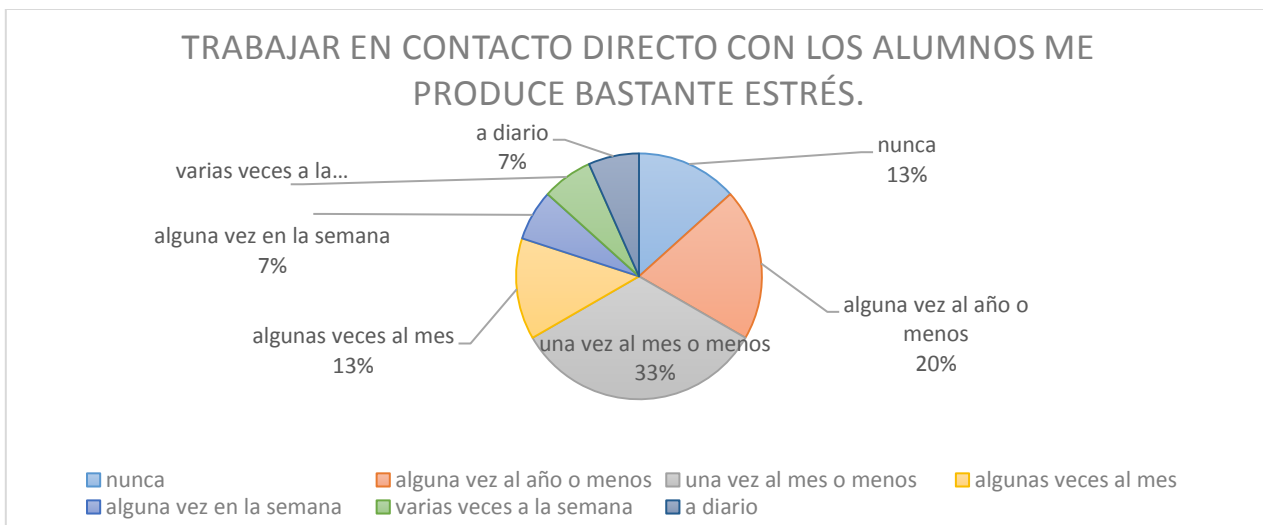
Respecto a la variable, realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos (Figura 27), la mayoría de los participantes respondió nunca, mientras que el 7% respondió una vez al mes o menos o varias veces a la semana.

**Figura 27. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.**



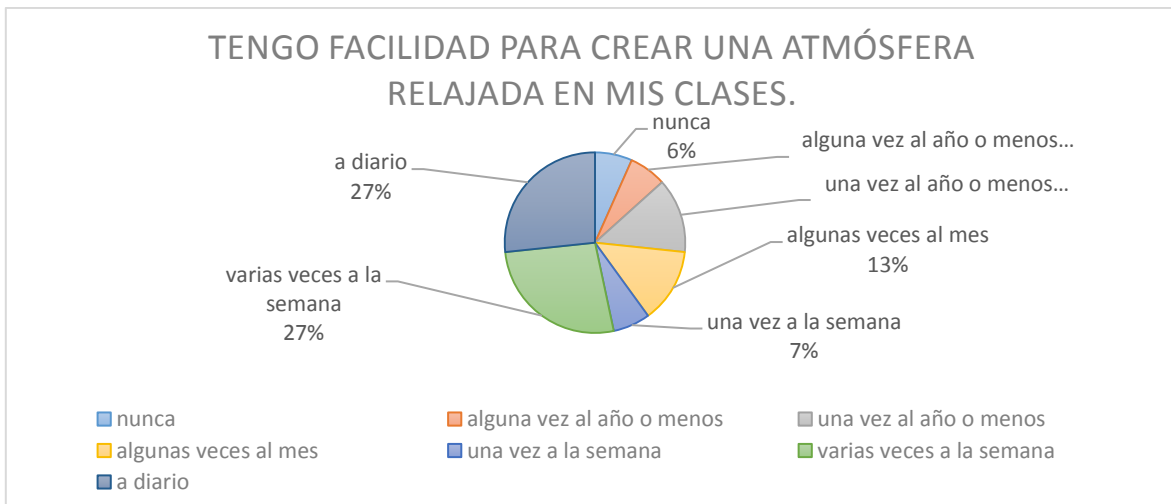
Respecto a la variable, trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés (Figura 28), la mayoría de los participantes dijo sentirse así una vez al mes o menos, mientras que el 7% dijo sentirse así varias veces a la semana, alguna vez en la semana o a diario.

**Figura 28. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.**



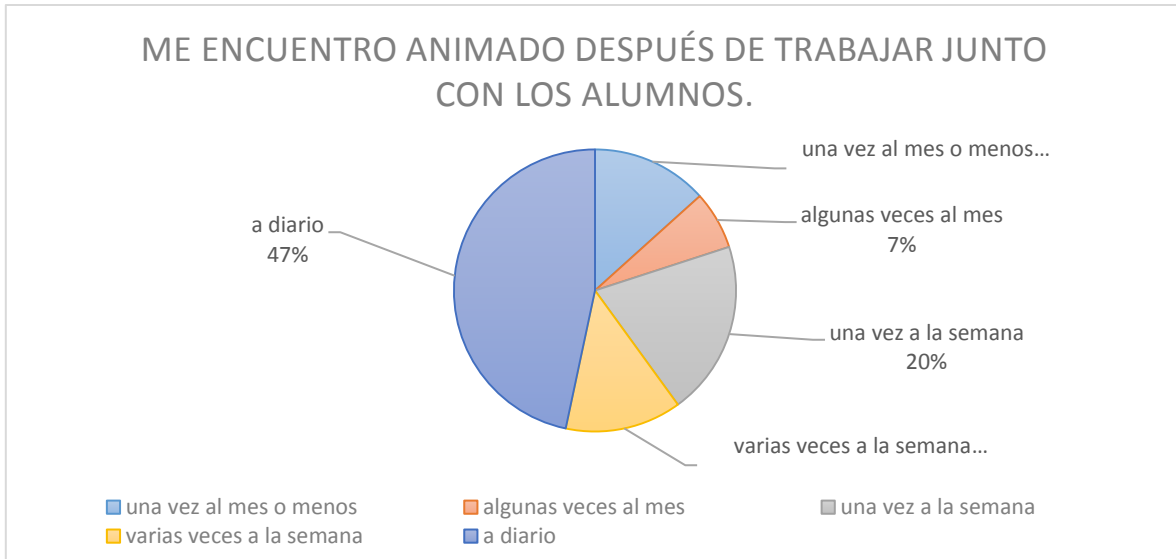
Respecto a la variable, tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases (Figura 29), el 27% de los participantes dijo hacerlo varias veces a la semana o a diario, mientras que el 6% respondió nunca.

**Figura 29. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.**



Respecto a la variable, me encuentro animado después de trabajar con los alumnos (Figura 30), la mayoría de los participantes dijo sentirse así a diario, mientras que el 7% dijo hacerlo algunas veces al mes.

**Figura 30. Me encuentro animado después de trabajar con los alumnos.**



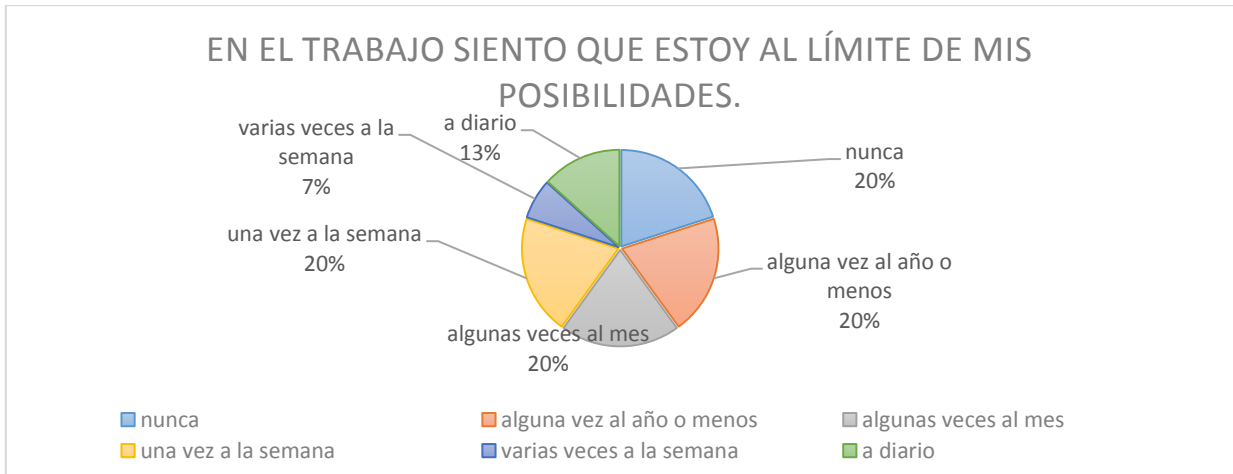
Respecto a la variable, he realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo (Figura 31), la mayoría de los participantes dijeron haberlo hecho a diario, mientras que el 7% respondió una vez a la semana.

**Figura 31. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.**



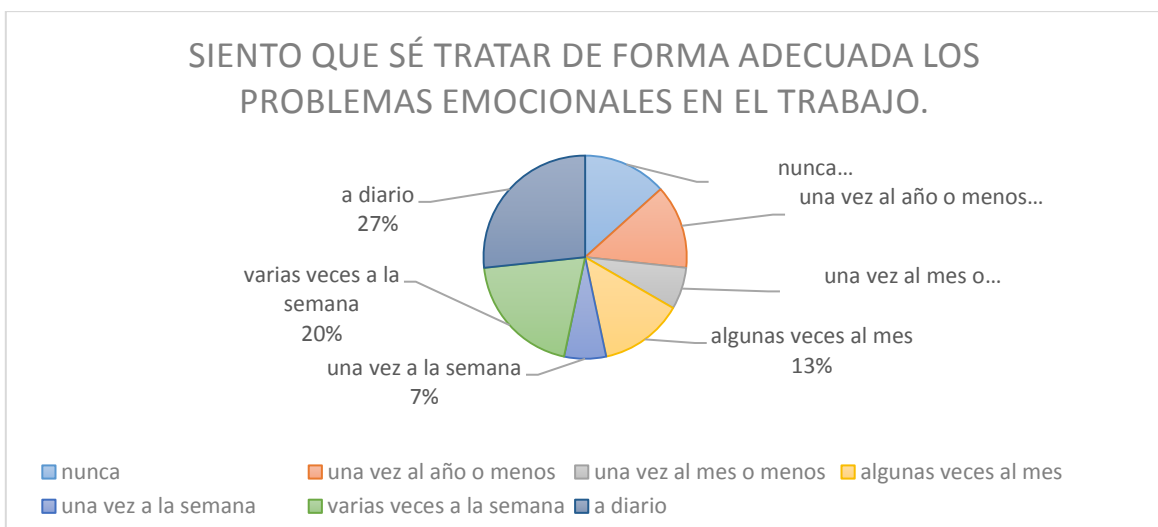
Respecto a la variable, en el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades (Figura 32), el 20% de los participantes dijo sentirse así algunas veces al mes, una vez a la semana, alguna vez al año o menos, o nunca, mientras que el 7% dijo sentirse así varias veces a la semana.

**Figura 32. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.**



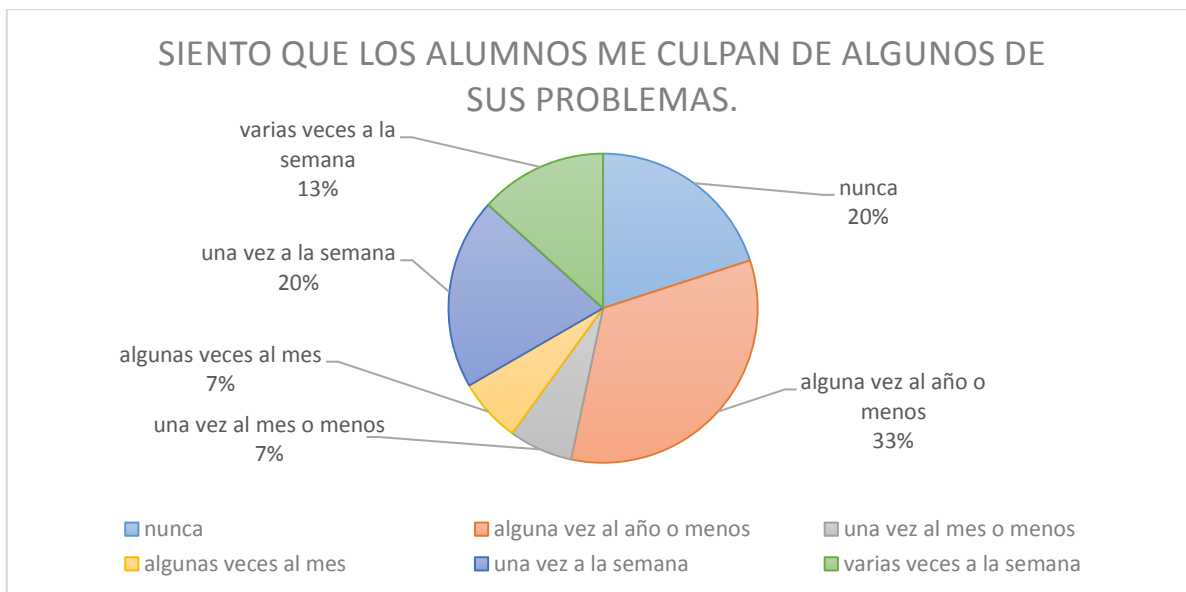
Respecto a la variable, siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo (Figura 33), la mayoría de los participantes dijo sentirse así a diario, mientras que el 7% dijo sentirse así una vez a la semana o una vez al mes o menos.

**Figura 33. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.**



Respecto a la variable, siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas (Figura 34), la mayoría de los participantes dijo sentirse así alguna vez al año o menos, mientras que el 7% dijo sentirse así algunas veces al mes o una vez al mes o menos.

**Figura 34. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.**



## 4.2 Resultados inferenciales.

Las comparaciones entre la preprueba y la postprueba para las escalas del inventario de burnout de Maslash, se presentan en la tabla 1. El ANOVA de medidas repetidas indicó que existen diferencias estadísticamente significativas en el factor agotamiento emocional y para el total del Maslach Burnout Inventory.

**Tabla 1. Medias y desviaciones estándar para el grupo con intervención en la pre-prueba y la post-prueba para las puntuaciones de la escala y subescalas del Inventario de Burnout de Maslash.**

Variable	Pre-prueba	Post-prueba	F	p	d
	<i>M</i> ( <i>DE</i> )	<i>M</i> ( <i>DE</i> )			
Agotamiento emocional.	25.13 (10.02)	15.06 (6.56)	14.16	.00	.50
Despersonalización	9.60 (8.00)	6.40 (5.19)	2.38	.15	.15
Realización personal.	32.20 (9.90)	28.73 (14.24)	1.02	.33	.07
Total, MBI (ES)	66.93 (17.29)	50.20 (17.51)	6.71	.02	.32

Nota: M= Promedio, DE= Desviación estándar, F=Análisis de varianza de medidas repetidas, p= Significancia, D= Tamaño del efecto, MBI= Maslach Burnout Inventory.

Con los resultados obtenidos, de acuerdo a la comparación de ANOVA de medidas repetidas, se puede observar que la significancia nos da un valor menor a .05, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula presentada anteriormente y se acepta la hipótesis alterna, la cual nos dice:

- ❖ La implementación de un programa favorecerá a la reducción de niveles de estrés laboral.



# **CAPITULO V**

# **ANÁLISIS.**

## **5.1 Discusión y análisis de resultados.**

En la presente investigación, el burnout y el estrés laboral que se encontraron en los docentes de nivel superior se vieron disminuidos con la intervención realizada. Resultados similares se obtuvieron con la investigación realizada por Stier, Frisch, Oberhauser, Berberich y Schuh (2016) ya que obtuvieron resultados significativos que mostraron una reducción en niveles de agotamiento y despersonalización.

Otra investigación la cual realizaron Narváez, Tobar, López y Blobel (2016) también se encontraron similitudes en las conclusiones ya que al final los resultados obtenidos demostraron que los usuarios tomados como muestra estuvieron dispuestos a utilizar aplicaciones móviles para la prevención del síndrome de burnout, para así disminuir los niveles de estrés de los participantes.

Por otra parte, este otro estudio realizado por Johnson y Naidoo (2016) el cual tuvo como objetivo disminuir los niveles de estrés de los participantes logro coincidencias con el de esta investigación ya que los profesores dijeron haber sentido una mejora considerable en los síntomas de estrés que presentaban al comienzo de dicha intervención.

En esta otra investigación realizada por Steflitsch, Steiner, Peinhaupt y Riedler en 2015 igualmente se encontraron similitudes ya que al finalizar el estudio se pudo observar que 27 de los participantes mostraron una disminución significativa en sus niveles de estrés, el resto de las personas que fueron tomadas como muestra dijeron haberse sentido mejor.

El estudio realizado por Yslado, Nuñez y Norabuena en 2010 que tenía como objetivo planificar y evaluar los resultados de un programa de intervención psicoeducativo así como describir la frecuencia y las características del síndrome de burnout, de igual forma obtiene similitud con la presente investigación, ya que al término de dicha intervención se obtuvieron resultados favorables, pues al aplicar la

postprueba se pudo observar una disminución en cuanto al cansancio emocional siendo este uno de los principales síntomas del síndrome de burnout.

Así mismo en comparación con el estudio realizado por Hozo, Susic y Zaja en 2015 se encontraron resultados similares en cuanto a la aparición del síndrome de burnout en docentes de nivel superior, ya que nos mencionan que los educadores los clasificaron en 3 categorías, lo que significa que un tercio de los docentes se encontraba en buen estado, otro tercio se encontraba en área de riesgo para contraer síndrome de burnout, mientras que otro tercio eran candidatos para desarrollar el síndrome.

En otro estudio realizado por Reis, Vale, Camacho, Estrela y Dixe en 2018 se observaron similitudes en cuanto a que las tasas más altas de agotamiento se observaron en todas las dimensiones a medida que aumentaba la edad de los profesionales. Los resultados sugieren la necesidad de implementar programas de intervención para promover estrategias personales y organizacionales para prevenir el agotamiento y síndrome de burnout.

La educación para la salud pretende diseñar estrategias de prevención en diversas enfermedades, en este caso contribuyendo y colaborando con la disminución de síntomas del síndrome de burnout con quienes presentan dicha patología. A lo largo de este estudio de investigación se recalca que el síndrome de burnout es la fase avanzada del estrés laboral que incluso puede causar muchas dificultades para realizar actividades cotidianas (Cerdán, 2013).

La salud es el bienestar personal y social y no solo la ausencia de enfermedades. Tener salud es estar bien con uno mismo, con los demás y con el entorno. La educación para la salud busca promover la responsabilidad personal, incorporando conocimientos, actitudes y hábitos saludables y desarrollar la capacidad crítica para tomar las decisiones que faciliten el cuidado de la propia salud y de los demás. Integrar la educación para la salud en el medio educativo es favorecer el crecimiento

armónico de la personalidad del alumnado, desarrollando un proceso educativo. Se entiende la educación para la salud con enfoque integral como un proceso de generación de aprendizajes, no solo para el autocuidado individual, sino para el ejercicio de la ciudadanía, la movilización y la construcción colectiva de la salud en la cual participan las personas y los diferentes sectores del desarrollo (Arroyo, 2014).

De igual modo es una estrategia de la salud pública que utiliza diversos métodos educativos, políticos y de acción social, basados en la teoría, la investigación y la práctica, para trabajar con individuos, grupos, poblaciones, comunidades e instituciones con el fin de fomentar la toma de decisiones favorables a la salud, el análisis crítico de la información, el entendimiento de los determinantes de la salud y el compromiso con la acción social y colectiva (Arroyo, 2012).

Los contenidos que se abordan en los distintos programas de educación para la salud corresponden a los temas considerados básicos, en función de las necesidades de salud que los estudios epidemiológicos locales, autonómicos y estatales, aportan tales como: Higiene, desarrollo físico, alimentación y nutrición, prevención de enfermedades, prevención de accidentes, salud sexual, prevención de drogodependencias, salud y medio ambiente, salud mental (Cerdán, 2013).

Al promover la educación para la salud en un centro educativo buscamos una doble finalidad, fomentar la salud y prevenir las discapacidades, enfermedades y accidentes de los integrantes de la comunidad escolar. Pero a la vez tiene unos efectos sobre el mejoramiento de las condiciones físicas y sociales de los individuos y de la comunidad.

Detectar el síndrome de burnout a tiempo (síntomas) no solo es necesario para salvar la vida laboral de la persona afectada, sino para mejorar todos sus ámbitos de la vida diaria, sin duda, el problema más grave que afecta este síntoma es la falta

de motivación en el cual el ámbito laboral y el apoyo familiar juegan un papel muy importante.

La educación para la salud estudia la salud desde un punto de vista social, teniendo como objeto de estudio el proceso educativo y su vinculación con el proceso de salud enfermedad, también pretende diseñar estrategias de prevención en enfermedades, en este caso contribuyendo y colaborando con la disminución de síntomas del síndrome de burnout.

# **CAPITULO VI**

# **CONCLUSIONES**

## **6.1 Conclusiones.**

Diversos autores han conceptualizado el síndrome de burnout de distintas formas, y en todos los casos se concluye que, si existe un adecuado manejo del estrés crónico, este síndrome no tendría por qué presentarse, sin embargo, no todas las personas conocen sobre este padecimiento y toman los síntomas del estrés como algo normal dentro de su vida diaria.

Se habla de que el síndrome de burnout solo se presenta en las profesiones que deben tener contacto directo con las personas, pero es importante recalcar que este síndrome también está afectando a otras profesiones en las que las exigencias laborales sobrepasan los niveles emocionales del individuo.

La población que se tomó como muestra para la realización de este trabajo de investigación fueron profesores que imparten clases en una universidad pública en el municipio de Chimalhuacán, en el Estado de México. Después de haber aplicado los instrumentos correspondientes que nos ayudarían a medir los niveles de estrés que presentaban los profesores, se pudo observar que no había presencia de este síndrome, sin embargo, algunos de los profesores si se encontraban expuestos a algunas de las sintomatologías del síndrome de burnout.

Los estudios encontrados sobre el síndrome de burnout, nos ayudaron a conocer más a fondo sobre las intervenciones que ya se han realizado en México y en otros países para ayudar a prevenir y disminuir los casos del síndrome de estar quemado por el trabajo, en cada uno de los estudios revisados se pudo observar que se han usado diversas estrategias, las cuales, en su mayoría de los casos, han sido con resultados favorables para las personas que han participado en las intervenciones.

La parte teórica de este trabajo de investigación nos ayudó a recabar la información necesaria para conocer qué tan profundos y qué tan significativos han sido los estudios que se han llevado a cabo sobre el síndrome de burnout, ya que es un

padecimiento por el cual se desencadenan diversas patologías que están afectando severamente la vida diaria de las personas.

Una vez terminada la parte teórica de este trabajo se llevaron a cabo sesiones preventivas de educación para la salud, con las cuales se logró una disminución significativa en cuanto al estrés que presentaban los docentes que participaron en esta intervención, evitando así que se presentara el síndrome de burnout.

Se dio a conocer a los docentes, que participaron como muestra, diversas técnicas de relajación que ayudaron a que su ambiente laboral les resultara más relajante y así hubiera una disminución de niveles de estrés.

Aun cuando no se hubiera encontrado evidencia del síndrome de burnout en profesores con los que se trabajó, se recomienda llevar a cabo una estrategia de prevención temprana para no llegar a contraer dicho síndrome, no solamente dentro de esta universidad, si no dentro de los distintos centros educativos y principalmente universitarios.

Es fundamental llevar a cabo estrategias de atención con los profesores que son portadores de este síndrome y que ya han sido identificados, esto, por la importancia de que el estrés laboral no siga aumentando con el paso del tiempo y puedan llevar a cabo una vida plena y sana, ya que sabemos que este síndrome no solo afecta dentro de la vida laboral de la persona. Debe ser prioritario establecer programas de orientación, apoyo psicosocial e información a los profesionales que pudieran tener factores de riesgo o que ya tienen el síndrome de burnout.

La Licenciatura de Educación para la Salud desempeña un papel sumamente importante en intervenciones como estas, ya que brinda a la población con la que se está trabajando (en este caso los docentes de nivel superior) las habilidades y conocimientos necesarios para prevenir diversas situaciones que puedan afectar su salud. Los educadores para la salud realizan este trabajo por medio de la



implementación de diversas estrategias y técnicas que ayudan a que la población sea autónoma en cuanto al cuidado de su salud, lo cual se ve reflejado en el cambio de comportamientos que las personas tienen, así como se pudo observar en las intervenciones que se llevaron a cabo.

Otro papel importante que desarrolla el educador para la salud es el de guiar en este caso a los docentes de nivel superior, en su vida diaria para no caer en las enfermedades que pudiesen presentarse dentro de la sociedad, en este caso el síndrome de burnout, gracias a la intervención realizada, pudo verse disminuido en los docentes que colaboraron en dicha intervención.

El principal aporte de este estudio es poner de manifiesto una realidad en salud hasta ahora poco conocida pero muy importante y prevalente, por lo que debería ser considerada en las estrategias de prevención y promoción. Al tratarse de una enfermedad tan multifactorial cuando se genera, la intervención debería ser multidisciplinaria y con la participación de otros sectores, aparte del de salud, creemos que debería existir apoyo por parte de las instituciones hacia los profesores para que puedan llevar a cabo talleres de relajación, y terapéuticos que ayuden a la disminución o prevención del síndrome de burnout.

Debería existir mas apoyo por parte de las instituciones educativas en cuando al manejo del estrés laboral con los docentes, ya que es un tema delicado de tratar y una gran área de oportunidad para colaborar como educadores para la salud, así como multisectorialmente, como es el área de la psicología, debemos tener en cuenta que el síndrome de burnout afecta también a las personas involucradas con la persona afectada, como lo son compañeros de trabajo y familiares.

La finalidad de esta intervención fue la de disminuir los niveles de estrés de los docentes que estuvieran en riesgo de contraer síndrome de burnout, ya que es importante que los profesores se encuentren en plenitud laboral, para mejorar la calidad de enseñanza.

## Referencias.

- Andersen, I., Borritz, M., Christensen, K. B. y Diderichsen, F. (Marzo, 2010). Changing job-relater burnout after intervention-a quasi-experimental study in six human service organizations. *Journal of Occupational and Enviromental Medicine*, 52(3), 318-323. Doi10.1097/JOM.0b013e3181d1cd87.
- Antunes, R. (Septiembre, 2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 6(25), 84-96.
- Arias, G. F. y González, Z. M. (Mayo, 2008). *El Agotamiento profesional (burnout) en personal de educación*. Consultado en <http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/M10P48.pdf>
- Arroyo, H. (2012). Curso de Métodos de Promoción de la Salud y Educación para la Salud II. Maestría en Educación para la Salud de la Universidad de Puerto Rico.
- Caravaca, F., Carrión, J. y Pastor, E. (Mayo, 2018). Burnout syndrome and work satisfaction in professionals of social work in prisons of Spain. *Revista Española Sanidad Penitenciaria*, (2), 40-46.
- Cerdán, L. (Junio, 2013) Educación para la salud. *Revista de Claseshistoria*, 376, 2-8.
- Bensabat, S. (1987). *Stress. Grandes especialistas responden*. Bilbao: Mensajero.
- Buendía, J. (1993). *Estrés y psicopatología*. Madrid: Pirámide
- Buendía, J. y Ramos, F. (2001). *Empleo estrés y salud*. Madrid: Pirámide.
- Buzzetti, M. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores A. G. de Chile*.
- Caramés, R. (2003). Precarización y burnout del puesto de trabajo del personal docente e investigador de la universidad. *Revista Praxis*, 2(4), 12-20.
- Cárdenas, M., Méndez, L. M. y González, M. T. (Abril, 2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1), 1-22.
- Castillo, S. (Febrero, 2001). El síndrome de burnout o síndrome de agotamiento profesional. *Medicina legal de Costa Rica*, 17(2), 35-43.
- Castro, R. (2005). *Síndrome de burnout o síndrome de agotamiento profesional. Breve referencia a sus manifestaciones en profesores universitarios*. Consultado en <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc28/28-6.pdf>

- Chacón, M. y Grau, J. (Febrero, 1997). La oncología en Cuba. Burnout en enfermeros que brindan atención a pacientes oncológicos. *Revista Cubana de oncología*, 13(2), 118-125
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.
- Cherniss, C. (1993). *The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout*. London: Taylor y Francis.
- Díaz, F. y Gómez, I. (Enero, 2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113-131.
- Díaz, F., López, A. y Varela, M. T. (Octubre, 2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *UniversitasPsychologica*, 11(1), 217- 227.
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (Mayo, 1980). Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions. *PsychiatricServices*, 32(5), 353-354.
- Esteras, J., Chorot, P. y Sandín, B. (Enero, 2017). *El síndrome de burnout en los docentes*. México: Ediciones Pirámide
- Etzion, D. y Pines, A. (Junio, 1978). Sex and culture in burnout and coping among human service professional. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17(6), 191-209.
- Farber, B. A. (1983). *Stress and burnout in the Human Service Professions*. New York: Pergamon Press.
- Freudenberg, H. J. (Enero, 1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- García, M. (1991). Burnout en profesionales de enfermería de centros hospitalarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 7(18), 3-12.
- Gil-Monte, P. R. (Julio, 2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista PsicologíaCientífica.com*, 3(5), 1-5.
- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P. R. y Peiro, J. M. (Diciembre, 1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de burnout. *Anales de Psicología*, 2(12), 261-268.

- Golembiewski, R. T., Munzenrider, R. y Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461-481.
- Guerrero, E. y Vicente, F. (Enero, 1999). Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: Satisfacciones e insatisfacciones de la profesión docente universitaria. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 2(1), 579-586.
- Hozo, E., Sucic, G. y Zaja, I. (Diciembre, 2015). Burnout syndrome among educators in pre-school institutions. *Revista Materia Sociomedica*, 27(6), 399-403.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2010). *Glosario de censo de población y vivienda 2010*. Consultado en:  
[www.beta.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=cpv2010](http://www.beta.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=cpv2010)
- Ivancevich, J. J. y Matteson, M. T. (1985). *Estrés y trabajo*. Trillas.
- Johnson, S. M. y Naidoo, A. V. (Junio, 2016). A psychoeducational approach for prevention of burnout among teachers dealing with HIV/AIDS in South Africa. *AIDS Care- Psychological and Socio-Medical Aspects of AIDS/HIV*, 14(35), 1-6.
- Klersy, C. y Callegari, A. (Agosto, 2007). Burnout in health care providers of dialysis service in Northern Italy, a multicenter study. *Nephrology Dialysis Transplantation*, 22(8), 2283-2290.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martinez Roca.
- Leiter, M. P. y Maslach, C. (Octubre, 1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Martínez, A. (Septiembre, 2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112(9), 1-40.
- Martínez, I. M. y Márquez, A. (2002). Burnout en estudiantes universitarios de España y Portugal. *Ansiedad y Estrés*, 8(1), 13-23.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (Septiembre, 1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(9), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, M. (Febrero, 2001). Síndrome de burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397- 422.

- Melgosa, J. (1995). *Nuevo estilo de vida. ¡Sin estrés!* Madrid: Safeliz.
- Meltzer, L. y Missak, L. (Febrero, 2004). Critical care nurses' perceptions of futile care and its effect on burnout. *American Journal of Critical Care*, 13(2), 202- 208.
- Miller, L. (1995). *The Stress Solution*. Australia: Random House.
- Mojsa, J., Golonka, K. y Marek, T. (2015) Job burnout and engagement among teachers - Worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal Of Occupational Medicine & Environmental Health*, 28(1), 102-119.
- Morales, J. (2008). *Climalaboral y burnout en profesores universitarios*. Santiago de Chile.
- Moreno, B. y Garrosa, E. (2013). *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. México: Pirámide.
- Muchinsky, P. M. (1994). *Psicología aplicada al trabajo una introducción a la psicología industrial y organizacional*. España: Desclée de Brouwer.
- Oehler, J. M. y Davidson, M. G. (1992). Job stress and burnout in acute and nonacute pediatric nurses. *American Journal Of CriticalCare*, 1(2), 81-90
- Olivares, V. E. y Gil, P. R. (Septiembre, 2009). Análisis de las principales fortalezas y debilidades del "Maslach Burnout Inventory" (MBI). *Ciencia y trabajo*, 33(9), 160-167.
- Oliver, C., Pastor, J. C., Aragoneses, A. y Moreno, B. (1990). *Una teoría y LHX1 medida de estrés laboral asistencial*. *Actas II Congreso Social de Psicología*. Valencia.
- Organización Internacional del Trabajo (Abril, 2016). *Estrés en el trabajo. un reto colectivo*. Consultado en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (Agosto, 2015) *Genero*. Consultado en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs403/es/>
- Organización Mundial de la Salud (Mayo, 2017) *Genero*. Consultado en: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)
- Organización Panamericana de la Salud (Abril, 2016) *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Consultado en: [http://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)

- Ortega, C. y López, F. (Enero, 2004). El burnout síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(1), 137-160.
- Peiró, J. M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema
- Penson, R., Dignan, F., Picard, C. y Lynch, T. (Mayo, 2000). Burnout: Caring for the caregivers. *The Oncologist*, 5(5), 425-434.
- Pines, A. y Aronson, E. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth*. Nueva York: Free Press.
- Real Academia Española. (Octubre, 2014) *Definición de antigüedad*. Consultado en: <http://dle.rae.es/?id=2stMNLl>
- Real Academia Española (Octubre, 2014) *Definición de edad*. Consultado en: <http://dle.rae.es/?id=EN8xffh>
- Real Academia Española (Octubre, 2014) *Definición de estado civil*. Consultado en: <http://dle.rae.es/?id=GiqhaiH>
- Real Academia Española (Octubre, 2014) *Definición de nivel*. Consultado en: <http://dle.rae.es/?id=QXQuTmp>
- Real Academia Española (Octubre, 2014) *Definición de ocupación*. Consultado en: <http://dle.rae.es/?id=Qu0oRKT>
- Real Academia Española (Octubre, 2014) *Definición de sexo*. Consultado en: <http://dle.rae.es/?id=XIApmpe>
- Reis, H., Vale, C., Camacho, C., Estrela, C. y Dixe, M. (Septiembre, 2018). Burnout among occupational therapists in Portugal: A study of specific factors. *Revista Occupational therapy in Health Care*, (5), 1-15.
- Rionda, A. A. y Mares, C. M. (Agosto, 2012). Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual*, 2(1), 43-50.
- Rojas, M. L., Zapata, J. A. y Grisales, H. (Febrero, 2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de nivel superior. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198-210.
- Salas, D. J. (2007). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de psicología*. Consultado en: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/616/1/Salas\\_dj.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/616/1/Salas_dj.pdf).

- Sierra, J. C., Ortega, V. y Zubeidat, I. (Marzo, 2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar e subjetividade*, 5(3), 10 – 59.
- Silva, J. M. (Junio, 1990). An analysis of the training stress syndrome in competitive athletics. *The Journal of Applied Sport Psychology*, 2(6), 5-20.
- Soriana, J. A. y Herruzo, J. (Marzo, 2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- Stier, M., Frisch, D., Oberhauser, C., Berberich, G. y Schuh, A. (Noviembre, 2016). The effectiveness of a stress reduction and burnout prevention program. A randomized controlled trial of an outpatient intervention in a health resort setting. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 113(46), 781- 788.
- Steflitsch, W., Steiner, D., Peinhaupt, W. y Riedler, B. (Junio 2015). Health promotion through prevention of stress and burnout with essential oils for all professionals at the Otto Wagner Spital in Vienna. *ForschKomplementmed*, 22(3), 185-94. Doi: 10.1159/000433619.
- Stordeur, S., Vandenberghe, C. y D'hoore, W. (Diciembre, 1999). Predictors of nurses's professional burnout: a study in a university hospital. *Recherche En SoinsInfirmiers*, 59(12), 57-67.
- Tobisach, V. (Febrero, 1975). El estrés y la situación actual del hombre: estado y resultado de la investigación médica del estrés. *Universitas Stuttgart*, 13(2), 65-72.
- Velázquez, R. A., Rodríguez. G. C., Serrano. D. J., Olvera, R, J. y Martínez, M. S. (Enero, 2014). Estrés y burnout en docentes de educación media superior. *Revista electrónica, medicina, salud y sociedad*, 4(2), 119-141.
- Vinaccia, S. y Alvaran, L. (Enero, 2004). Síndrome de burnout en una muestra de auxiliares de enfermería: un estudio exploratorio. *Universitas Psychologica*, 3(1), 35-45.
- Yslado, R., Nuñez, L. y Norabuena, R. (Junio, 2010). Diagnóstico y programa de intervención para el síndrome de burnout en profesores de educación primaria en distritos de Huaraz e Independencia (2009). *Revista Facultad de Psicología*, 13(1), 151-162.

# ANEXOS



## **Anexo 1.**

### **Ficha de datos generales.**

Sexo: M F      Edad: \_\_\_\_\_      Estado civil: \_\_\_\_\_

Nivel de estudios: \_\_\_\_\_

Distancia que recorre de su hogar al trabajo.

A) De 0 a 3 Km.    B) De 4 a 6 Km.    C) Más de 7 Km.

Ingresos económicos mensuales.

---

Con quien vive.

A) Solo.                      B) 1 a 3 personas.                      C) Más de 4 personas.

Antigüedad en la institución en que labora.

A) 0 a 3 años.                      B) 4 a 7 años.                      C) Más de 8 años.

Antigüedad en el puesto.

A) 0 a 3 años.                      B) 4 a 7 años.                      C) Más de 8 años.

Tipo de contrato.

A) Tiempo completo.                      B) Por horas.

Horas de clase a la semana.

A) 1 a 5 horas.                      B) 6 a 8 horas.                      C) 9 a 15 horas.

Número de personas que dependen de usted.

A) 1 a 3 personas.                      B) 4 a 5 personas.                      C) Más de 6 personas.

## Anexo 2.

### Instrumento Maslach Burnout Inventory.

Instrucciones: A continuación, se encuentran una serie de proposiciones, por favor indique la respuesta que mejor describe su situación profesional como profesor.

Las respuestas son absolutamente confidenciales y el cuestionario es anónimo, por lo que se le solicita sinceridad al contestar y recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

0= Nunca

1= Alguna vez al año o menos.

2= Una vez al mes o menos.

3= Algunas veces al mes.

4= Alguna vez a la semana.

5= Varias veces a la semana.

6 = A diario.

		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me éste endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							

16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de formar adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

### **Anexo 3.**

#### **Manual para la prevención del síndrome de burnout**

Introducción:

El presente Manual tiene como objetivo implementar una serie de sesiones las cuales tiene como propósito disminuir los niveles de estrés en el personal docente. Para ellos se hará uso de diversas técnicas, modelos y teorías los cuales servirán como apoyo en la implementación de las intervenciones.

El modelo a usar será el modelo participativo el cual pretende generar un proceso de análisis y reflexión y consiste en: construir confianza, promover la comunicación y ayudar a entender.

Algunas técnicas a implementar serán expositivas, de retroalimentación, lluvia de ideas y modelamiento.

Se abordaran temas tales como alimentación saludable, activación física, comunicación interpersonal y técnicas de relajación en el área laboral.

## SESIÓN 1 (40 minutos)

### “CONCEPTUALIZACION DEL SÍNDROME DE BORNOUT”

Se iniciará la sesión con la presentación de los Educadores para la Salud, mencionando un saludo cordial y el nombre de cada uno de los docentes, de igual manera los profesores se presentaran, mencionado su nombre y la función que desempeñan en dicha institución.

Posterior a ello se dará una breve introducción de la importancia y los principales objetivos de las intervenciones de los Educadores para Salud con las siguientes palabras:

“Nuestra labor como educadores para la salud es fomentar estilos de vida saludables a la población, en este caso nuestra población meta son ustedes, profesores de nivel superior, sabemos que dicha profesión exige una presión por parte de la sociedad así como el desarrollar nuevas capacidades y habilidades para un mejor desempeño en el aula, dicha exigencias pueden propiciar niveles de estrés e incluso síndrome de burnout o también llamado síndrome del quemado, el cual se caracteriza por la combinación de fatiga física, cansancio emocional y cansancio cognitivo, es por ello que a través de dichas intervenciones podremos conocer los niveles de estrés en el que se encuentran o si es que existen algún caso de dicho síndrome y a partir de ello trabajar en cuanto algunas estrategias de afrontamiento del estrés”

Al término de la breve introducción se comenzará con la actividad " Dibujos de Reflexión " la cual consiste en otorgarle a cada profesor una hoja en blanco y colores, deberán dibujar el ¿Cómo se sienten en su entorno laboral?, retomando las situaciones tales como económica, familiar, y sentimental que a veces implica que se generen un estrés. Anexo 1



ANEXO 1

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM NEZAHUALCOYÓTL



“DIBUJO REFLEXIVO”

NOMBRE \_\_\_\_\_

Al término de la dicha actividad se les pedirá a los profesores que conserven su dibujo, para que posteriormente se retomen para la retroalimentación y discusión por parte del grupo de profesores y los educadores para la salud.

Se continuará la sesión con la conceptualización términos con las siguientes palabras:

- Estrés: es una respuesta inespecífica del organismo ante una diversidad de exigencias. Se trata de un proceso adaptativo y de emergencia, siendo imprescindible para la supervivencia de la persona; éste no se considera una emoción en sí mismo, sino que es el agente generador de las emociones. (Sierra, Ortega y Zubeidat, 2003).
- Síndrome: Conjunto de síntomas que se presentan juntos y son característicos de una enfermedad o de un cuadro patológico determinado provocado, en ocasiones, por la concurrencia de más de una enfermedad.
- Síndrome de Burnout: considerado como un estado de decaimiento físico, emocional y mental que se caracteriza por un cansancio, sentimientos de desamparo, desesperanza, vacío emocional, y por el desarrollo de actitudes negativas hacia la actividad laboral y hacia las personas.

Como recomendación, se sugiere realizar la siguiente lámina para el apoyo expositivo del educador para la salud. (Anexo 2)

## SÍNDROME DE BURNOUT

Factores de riesgo que generan estrés son: Las características del trabajo, el entorno laboral y diversas situaciones, ejemplo:

- Finanzas Personales
- Carga de trabajo
- Problemas familiares
- Tráfico vehicular

Características del trabajo influyen en el desempeño laboral ya que se involucra:

- El puesto que desempeña
- Sobre carga y ritmo de trabajo
- Horario del trabajo
- Participantes y control del trabajador.

Contexto laboral

Relaciones Interpersonales.

La relación trabajo y familia, redes de apoyo  
El ambiente en el cuál su equipo de trabajo desarrolla durante toda su jornada laboral.

Estrategias de afrontamiento, es decir:

- Técnicas de Respiración
- Realización de deporte
- Alimentación adecuada
- Y Estilos de vida saludable.



- Finanzas Personales
- Carga de trabajo
- Problemas familiares
- Tráfico vehicular

De igual forma haciendo hincapié sobre las características del trabajo influyen en el desempeño laboral ya que se involucra:

- El puesto que desempeña
- Sobre carga y ritmo de trabajo
- Horario del trabajo
- Participantes y control del trabajador.

Se hará mención de la importancia del contexto laboral abordando puntos tales como:

- Relaciones Interpersonales, es decir la forma en la cual convive y socializa con el equipo de trabajo con él se encuentra la mayor parte del día.
- La relación trabajo y familia, redes de apoyo que sin duda sin parte fundamental para el docente.
- El ambiente en el cuál se desarrollan durante toda su jornada laboral.

Dando a conocer dichos puntos, se continuará con las diversas estrategias de afrontamiento, es decir:

- Técnicas de Respiración
- Realización de deporte
- Alimentación adecuada
- Y Estilos de vida saludable.

Es importante recalcar que durante la sesión se deberá cuestionar a diferentes docentes, esto con el propósito de indagar a cerca de los conocimientos respecto al tema.

Las siguientes preguntas se sugieren como guía de apoyo al cuestionar a los docentes:

- ¿Nos podría mencionar algunos aspectos que generen estrés?

- ¿Además de las estrategias mencionadas conoce alguna otra?
- ¿Usted que hace para controlar sus emociones?
- ¿Cómo se siente en su entorno laboral?
- Además de los factores generadores de estrés ya mencionados, me podría mencionar ¿cuál es para usted es más persistente?

Al finalizar la parte expositiva se le pedirá a los docentes retomen el dibujo realizado al comienzo de la sesión, para ello deberán intercambiarse el dibujo entre ellos y al reverso de la hoja realizaran una breve explicación de lo que observan en él.

Posterior a ello se le entregará el dibujo al docente que le pertenece, en este caso deberán explicarlo frente al grupo, y realizar una descripción detallada de él y leer el reverso de la hoja, esto se hará con el propósito de identificar las diferentes percepciones acerca del estrés.

Para dicha actividad se hará uso de una hoja la cual será proporcionada por el educador en salud, en ella se escribirán ideas principales así como palabra clave de los dibujos y las diversas opciones respecto al tema estrés. (Anexo 3)



### ANEXO 3

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM NEZAHUALCOYÓTL

### IDEA PRINCIPALES “ESTRÉS”

NOMBRE \_\_\_\_\_

1.-

2.-

3.-

4.-

5.-

Para finalizar con la sesión se realizará una retroalimentación del tema, y se reforzará con una evaluación otorgada por los educadores para la salud (Anexo 4). Dicha evaluación se realizará de forma grupal, esto se realizará para hacer comentarios, contribuciones y opiniones acerca del tema.

Además dicha actividad favorece disuadir dudas, si es que las hubiera.

Para concluir la sesión se agradecerá la atención prestada y la participación por las actividades implementadas.

ANEXO 4

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM NEZAHUALCOYÓTL



“EVALUACIÓN”



NOMBRE

---

- 1.- ¿Factores de riesgo que generan estrés?
- 2.- ¿menciona los principalmente los síntomas Síndrome de Burnout?
- 3.- ¿estrategias de afrontamiento para el estrés?
- 4.- Menciona la importancia del contexto laboral
- 5.- Definición de estrés

## SESIÓN 2 (40 MINUTOS)

### “RELACIONES INTERPERSONALES”

Se iniciará la sesión con la presentación de los educadores para la salud, para que posterior a ello se realice la intervención expositiva respecto al tema de relaciones interpersonales.

Se sigue realizar la siguiente lámina, esto como apoyo visual para los profesores.

(Anexo 1)

### **RELACIONES INTERPERSONALES**



“Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales, que como tales, se encuentra reguladas por las leyes e instituciones”

Comenzaremos cuestionado el significado de dichas palabras, propiciando que cada docente expone su propio concepto de “Relaciones interpersonales”, para que a partir de ello nos comente como es la relación entre sus compañeros de trabajo y la convivencia que tiene con ellos.

Con las siguientes palabras se definirá el término ya mencionado:

“Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales, que como tales, se encuentra reguladas por las leyes e instituciones”

Para ellos haremos mucho énfasis en que las relaciones interpersonales incrementan la productividad en las instituciones, ya que estas contribuyen significativamente.

Para recalcar y propiciar las relaciones en el trabajo es muy importante el acto de la conversación.

Con las siguientes palabras se explicará dicho punto:

“La conversación es un dialogo que más allá de un saludo preliminar, la falta de habilidad para conversar puede resultar en relaciones laborales e interpersonales deficientes. Una habilidad importante para ser un buen conversador, es saber tomar y pasar turnos al hablar”

Posterior a la explicación se comenzará con la actividad “¿Qué sabes de mí?”, la cual consiste en 2 partes, para ello se colocara en parejas a los docentes y se le otorgará una hoja que será proporcionada por el educador para la salud (Anexo 2) y un bolígrafo.



ANEXO 2  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM NEZAHUALCOYÓTL

ACTIVIDAD “QUE SABES DE MI”

NOMBRE \_\_\_\_\_

PRIMERA PARTE DE LA ACTIVIDAD
SEGUNDA PARTE DE LA ACTIVIDAD

La primera parte se desarrollará mirándose fijamente uno al otro y por al menos 3 minutos aproximadamente escribirán todo lo que saben de esa persona, para ello no se emitirá ningún sonido ni palabra.

Para la segunda parte de la actividad se le otorgará aproximadamente 5 minutos a cada docente y durante ese lapso de tiempo tendrán que comentar todo acerca de él, es decir mencionaran sus gustos, preferencias, anhelos, anécdotas etc.

Cada docente tendrá un turno para realizar dicha actividad, al finalizar el tiempo, la pareja de docentes se podrán de pie y presentaran a su compañero.

Con las siguientes palabras se le darán las indicaciones respecto a la sucesión de la actividad.

“Cada docente expreso sus intereses, gustos, preferencias, anécdotas, entre otros otros aspectos que él considero que lo caracterizan por ser una persona única, la intriga que surge ya que, le pregunto a ustedes, ¿Conocían esos aspectos, vivencias y gustos de sus compañero?, tal vez unos contesten que sí, pero a veces nos olvidamos de empatar alguna conversación con los compañeros de trabajo, les pediré que por parejas pasen al frente y nos compartan como es que se sintieron con la actividad, así como mencionarnos si es que ya sabían esa información de sus compañero y que piensan al respecto”

Al término de dicha actividad se realizará un breve debate, teniendo como tema “reglas para la convivencia entre profesores”, para que a partir de ello se desglose una lista de reglas y normas para mejorar la convivencia entre ellos, para ello se sugiere realizar una lámina (Anexo 3) en la cual se pueda escribir para que así tanto educadores y profesores aporten ideas.

### ANEXO 3



**CU UAEM**  
NEZAHUALCÓYOTL

**REGLAS DE CONVIVENCIA PARA**

**DOCENTES**



Dicha lámina se establecerá en un lugar donde los profesores compartan tiempo laboral, como por ejemplo; sala de maestros o algún auditorio.

Al termino de dicha discusión se comenzará con la actividad “Casos en el entorno laboral” la cual consiste en describir en una hoja situaciones de inconformidad que se han desencadenado ya sea en aulas o con algún compañero, dicha hoja será proporcionada por el educador para la salud. (Anexo 3)

El propósito de dicha actividad es conocer la forma en la cual los profesores afrontan y solucionan los problemas que surgen en el entorno en el cual se desenvuelven, además se podrá evaluar si logran afrontar las situaciones de forma individual o grupal.

Cuando ya se tenga la situaciones escritas se pedirá de forma voluntaria que nos compartan alguna experiencia, interrogando de qué forma se afrontó y si es que nuevamente ha presentado dicha discrepancia experiencia.



ANEXO 3

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM NEZAHUALCOYÓTL  
ACTIVIDAD “CASOS EN EL ENTORNO LABORAL”

NOMBRE \_\_\_\_\_

SITUACIONES:

Al término de dicha actividad se le proporcionará una hoja de evaluación (Anexo 4) en donde sólo describirán como es que impactó el contenido de la sesión y cuáles son los conocimientos que adquirieron.

Al finalizar dicha actividad se agradecerá por la atención brindada y la participación de los docentes en las actividades implementadas.



ANEXO 4

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM NEZAHUALCOYÓTL  
ACTIVIDAD “EVALUACIÓN”

NOMBRE \_\_\_\_\_

Instrucciones: Describe el impacto del contenido de la sesión “RELACIONES INTERPERSONALES”

### SESIÓN 3 (40 MINUTOS)

#### “ALIMENTACIÓN ADECUADA”

Se iniciará la sesión con la presentación de los educadores para la salud, para que posterior a ello se realice la intervención expositiva respecto al tema de alimentación adecuada para la disminución de estrés.

Comenzaremos cuestionado a diversos docentes referentes a la alimentación que llevan en un día de su vida cotidiana, con las siguientes preguntas:

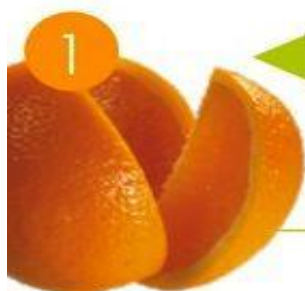
- ¿Hasta el momento cuántas comidas ha realizado?
- ¿Cuántas frutas y verduras ha consumido y cuáles son estas?
- ¿Cuántos vasos de agua ha consumido desde el momento que despertó?
- ¿Ha realizado alguna colación?
- ¿Ha consumido café, cuántas tazas y con qué frecuencia?

A partir de ello se comenzará la parte introductoria para realizar una alimentación adecuada. Para ello se hace la sugerencia de realizar una lámina (Anexo1) en la cual se exponga algunos alimentos que favorezcan a la reducción del estrés.



**CU UAEM**  
NEZAHUALCÓYOTL

## Los 5 alimentos anti-estrés



1

### ◀ Cítricos

Las frutas tienen azúcar natural y eso es muy saludable para el cuerpo porque entre sus muchos beneficios se encuentran los de aumentar la energía, mejorar el estado de ánimo, disipar el nerviosismo y alejar el estrés

2

### ▶ Almendras

Las almendras no solo sirven para lucir un pelo más brillante sino que también funcionan como calmantes para el estrés. Además contienen vitamina B2, E, magnesio y zinc.



3

### ◀ Té de hierbas

A parte de ser un buen aliado contra la pérdida de peso, el té de hierbas ayuda a mejorar el estado de ánimo y alejar el estrés. Puedes probar manzanilla, jazmín, tulsi u otras variantes de plantas de té que hacen maravillas en tu cuerpo y mente.



4

### ▶ Ajo

El ajo alivia la tensión y el estrés, y reduce los niveles de glucosa en el cuerpo. Si no sabes cómo incluirlo en tu dieta, prueba a incorporarlo en aperitivos rápidos e incluso en arroz.



5

### ◀ Yogur

Como cualquier producto lácteo es rico en tirosina y por tanto aumenta el nivel de serotonina en el cerebro, y eso no solo mejora el humor sino que también relaja.



Con las siguientes palabras se explicará la alimentación a seguir:

“La alimentación es una parte fundamental para llevar hábitos de vida saludable, para ello es muy importante llevar una dieta equilibrada y suficiente para sobre llevar una jornada laboral.

Sabemos que el estrés se encuentra en nuestra vida cotidiana e invade esa estabilidad en la que nosotros queremos estar, afortunadamente llevar una dieta equilibrada e incluyendo algunos cuantos alimentos específicos ayudan a combatir dicho padecimiento.

Entre ellos encontramos:

El té verde el cual contiene potentes antioxidantes. Todos estos antioxidantes ayudan mucho a tener un estado de ánimo positivo, debido a su efecto calmante sobre la mente y el cuerpo. Los efectos positivos del té verde se dan más entre las personas que no beben alcohol ni fuman.

También podemos mencionar a los arándanos los cuales contienen gran cantidad de antioxidantes que ayudan mucho a reducir el nivel de estrés. Los arándanos también contienen vitaminas C y vitamina E, junto con minerales como el magnesio y el manganeso, que también son útiles para reducir el estrés. El consumo regular de arándanos te ayuda en el tratamiento de trastornos del estado de ánimo, la depresión, el insomnio y otros.

Un vaso de leche proporciona una buena cantidad de antioxidantes. La vitamina A, vitamina D, calcio y proteínas que se encuentran en la leche, combaten los radicales libres que se liberan cuando tienes estrés, ayudando a calmarte.

También vegetales verde oscuro como por ejemplo las espinacas son ricos en vitaminas C, A y B. Además de contener una buena cantidad de minerales como calcio, potasio, magnesio y fósforo, los cuales reducen las hormonas del estrés en el cuerpo y estabilizar tu estado de ánimo. Una taza de espinaca al día realiza la acción de relajar y hace que tu cuerpo luche contra el estrés.

Semillas tales como las almendras ya que gracias a la vitamina E, vitamina B, magnesio, zinc, aceites saludables que son una excelente fuente de fibra, además de reducir la presión arterial y aumentan tu nivel de energía.

Algunas golosinas como lo es chocolate oscuro reduce enormemente el nivel de hormonas de estrés presentes en el cuerpo. El consumo es alrededor de una onza y una media de chocolate negro al día. El chocolate contiene magnesio, que es un mineral que lucha contra el estrés, la fatiga, la depresión y la irritabilidad.

El aguacate gracias a sus nutrientes, regula las hormonas del estrés, manteniendo los nervios y las células del cerebro sanas. El consumo diario reduce significativamente tu nivel de presión arterial y reduce el nivel de la hormona del estrés.

Como vemos existe una gran variedad de alimentos que podemos incluir en nuestra dieta y además de ser una excelente fuente de vitaminas y fibra ayuda a combatir el estrés de forma sana y saludable”

Al término de la parte expositiva se realizará una evaluación del tema por parte de los educadores para la salud, proporcionándole las preguntas de forma física.  
(Anexo2)





## ANEXO 2

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
CENTRO UNIVERSITARIO UAEM NEZAHUALCOYÓTL

### EVALUACIÓN “ALIMENTACIÓN ADECUADA”

NOMBRE \_\_\_\_\_

1.- Mencione al menos 3 alimentos que se abordaron durante la exposición

2.- Explique los beneficios que proporcionan los alimentos que se explicaron durante la sesión.

3.- Mencione con qué frecuencia consume los alimentos mencionados.

Al concluir la parte expositiva interrogaremos a los docentes sí es que en su alimentación diaria incluyen los alimentos mencionados anteriormente y de qué forma, además de mencionar algunos comentarios respecto al tema.

Concluiremos la sesión agradeciendo la atención brindada.



SESIÓN 4 CONTINUACIÓN (40 MINUTOS)  
 “ALIMENTACIÓN SALUDABLE”



Se iniciará la sesión con la presentación de los educadores para la salud, se retomará la información abordada la sesión pasada para realizar una breve retroalimentación del tema.

Para ellos con las siguientes interrogantes, se propiciarán la participación de los docentes:

- ¿Podría mencionarnos la importancia de una dieta equilibrada y suficiente?
- ¿Mencione algunos de los alimentos que ayudan a combatir el estrés?
- ¿Encontró alguna similitud entre los alimentos?

Al concluir dichas cuestiones, cada docente dará un breve comentario y se le cuestionará que ha tratado de incluir esos alimentos y de qué manera.

Posterior a ello se comenzará la actividad “Mezclando sabores” la cual consiste en la creación de diversos platillos tratando de incluir los alimentos mencionados en la sesión pasada, para ello los educadores proporcionará alimentos simulados que este caso serán imágenes impresas de diversos alimentos, como por ejemplo productos de origen animal, verduras, frutas, condimentos, etc. y claro esta los alimentos tales como el té verde, arándanos, leche, vegetales verdes, chocolate oscuro, aguacate y almendras.

Se dará un lapso aproximado de 15 minutos, en dicho tiempo los docentes podrán discutir y compartir los platillos que planean presentar. Para ello se le proporcionará una hoja en la cual podrán describir los pasos a seguir de su receta. (Anexo 1)

Cada docente debe al menos presentar 3 recetas.

Al término de dicha actividad cada docente compartirá sus platillos y su preparación.

Se podrá dar sugerencias por parte de los Educadores para la salud y los profesores

ANEXO 1

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
 CENTRO UNIVERSITARIO UAEM NEZAHUALCOYÓTL

“RECETAS”

NOMBRE \_\_\_\_\_

RECETA 1

RECETA 2

RECETA 3

Al término de dicha actividad se continuara con la actividad “selección platillos”, la cual consiste en que en base a los platillos mencionados harán una selección para el desayuno, comida y cena.

Para ello se les proporcionará una hoja (Anexo 2) en donde describirán los platillos que escogieron y al final se realizará una breve retroalimentación del porque seleccionaron dichos platillos.

Se concluirá la sesión agradeciendo la atención brindada así como la participación de los docentes.



ANEXO 1

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

CENTRO UNIVERSITARIO UAEM NEZAHUALCOYÓTL



“SELECCIÓN DE PLATILLOS”

NOMBRE \_\_\_\_\_

<p><b>Primer Plato</b></p>	
	<p><b>Segundo Plato</b></p>
<p><b>Postre</b></p>	

## SESIÓN 5 (40 MINUTOS)

### “TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO CONTRA EL ESTRÉS”

Sugerencia: Antes de comenzar la sesión se recomienda situar a los profesores de tal forma que se pueda interactuar tanto educadores en salud y docentes, ejemplo colocarlos en media luna o en círculo.

Se comenzará con la presentación de los educadores para la salud, posterior a ello se realizará una breve retroalimentación referente a la contextualización del síndrome de burnout. Para ello se les proporcionará una hoja con una serie de preguntas respecto al tema. (Anexo 1)



ANEXO 1

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

CENTRO UNIVERSITARIO UAEM NEZAHUALCOYÓTL



### “SÍNDROME DE BORNOUT”

NOMBRE \_\_\_\_\_

- ¿Qué es síndrome de burnout?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Principales factores que propicien estrés
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Mencione algunos síntomas que generó el estrés
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Mencione algunas técnicas de afrontamiento contra el estrés.

Al término de la retroalimentación se iniciará dando una breve introducción referente a las técnicas relajación, es decir técnicas de respiración y técnicas de estiramiento en el trabajo, para ello haremos mucho énfasis que dichas técnicas son sencilla de hacer y se le debe dedicar aproximadamente 5 minutos a cada una.

Para tener una mejor respuesta se recomienda colocar música de fondo que genere tranquilidad en las personas, como por ejemplo un mantra.

Se comenzará con la técnica de relajación, para ello los docentes deberán de estar sentado con los ojos cerrados.

Antes de realizar los ejercicios por tiempos se le enseñará la forma correcta de exhalar e inhalar, para ello se dará las indicaciones con las siguientes palabras:

“Colocarán su lengua en el paladar en todo momento, ahora inhalaran todo el aire que puedan, y soltaran el aire por medio de la nariz”

Se le pedirá que por un momento abran los ojos para aclarar alguna duda respecto a lo explicado anteriormente.

Después de aclarar las dudas por parte de los docentes, se repetirá dicho procedimiento pero ahora en 2, 5 y 7 segundos es decir inhalaran todos el aire que puedan en ese tiempo, y soltaran el aire también en 2, 5 y 7 segundos.

Al finalizar dicha actividad, se recomendará una técnica de respiración para el control de emociones, en este caso la única diferencia de la actividad anterior es que el aire se soltará por medio de la boca, ya que este sencillo paso propicia que el sistema nervioso se estabilice.

Para finalizar la dicha técnica cuestionaremos a algunos de los docentes del cómo se sienten al realizar dichos ejercicios, y para ello propiciaremos la participación pidiéndole a un profesor que realicen los ejercicios de forma autónoma.

Para continuar se dará paso a la técnica de estiramientos en el trabajo, para ello en su mismo lugar los docentes comenzarán a realizar diversos ejercicios y con las siguientes palabras se dirán dichas indicaciones:

“Levantaran las manos y abrirán y cerraran las manos, por diez segundos”

“Estiraran los brazos de forma lateral y con sus manos formaran un puño, y comenzaran a dar giros con sus muñecas por 10 segundos”



“Ahora su manos se colocarán en sus hombros y comenzaran a dar giros hacia delante por 10 segundo y hacia atrás por 10 segundos más”

“Continuaremos relajando la cabeza de adelante hacia atrás por 10 segundos, ahora hacia los lados por 10 segundos más y finalmente daremos giros a la cabeza de forma lenta y cuidadosa por 10 segundos más”

“Ahora relajaremos la parte superior de cuerpo y para ello comenzaremos alternando las piernas hacia delante y hacia atrás, por 10 segundos”

Para finalizar la sesión cuestionaremos a los profesores del cómo se sintieron al realizar dichas técnicas, y para ello le proporcionaremos una hoja (Anexo 2) con algunas preguntas respecto a la sesión.

Se dará por concluida la sesión agradeciendo la participación y atención otorgada.



ANEXO 1

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

CENTRO UNIVERSITARIO UAEM NEZAHUALCOYÓTL



“EVALUACIÓN TÉCNICAS DE RESPIRACIÓN”

NOMBRE \_\_\_\_\_

1.- Describa como se sintió con las técnicas de respiración implementadas en la sesión.

2.- Considera que los ejercicios implementados disminuyó la tensión, por que

3.- El mantra que estuvo durante la sesión disminuyó su tensión

## SESIÓN 6 CONTINUACIÓN (40 MINUTOS)

### “TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO CONTRA EL ESTRÉS”

Se comenzará la sesión con la presentación de los Educadores para la Salud, y se retomará el tema abordado la sesión pasada, es decir las técnicas de respiración y estiramiento que se comentaron, para ello se les pedirá a algunos de los docentes que participen mencionado algunos de los ejercicios realizados en dicha sesión.

Se continuará la sesión colocando a los profesores en una fila, esto para dar paso a la actividad “Ejercicios en grupo”, la cual consiste en que los profesores realicen diversos ejercicios apoyándose entre todos.

Dichas indicaciones se darán con las siguientes palabras:

“Comenzará dando un pequeño masaje en los hombros al docente que tengan enfrente, esto se realizará por 20 segundos”

“Ahora extenderán la palma de su mano y comenzaran a dar un pequeño masaje por toda espalda del docente de enfrente, de igual manera será por 20 segundo”

“Continuaremos dando pequeños golpes con suavidad por toda la espalda teniendo las manos en forma de puños por 15 segundos”

“Finalmente extenderemos las manos de tal forma que los dedos se encuentren a la par y daremos pequeños golpes con suavidad a la parte superior de la espalda del docente”

Al finalizar dicha actividad pediremos a los docentes que retomen su lugar para realizar la retroalimentación de los ejercicios implementados.

Posterior a ello daremos continuidad a la actividad “Pelotas anti estrés”, la cual consiste en que cada profesor realice su propia pelota con materiales que los educadores para la salud llevaran.

Para ello se le explicará el motivo y procedimiento de dichas pelotas con las siguientes palabras:

“Durante toda su jornada laboral siempre existe un momento en el cual se comienzan a sentir un poco ansiosos, los motivos y razones dependerán de las diversas actividades que realicen, es por ello que materiales como lo es la pelota anti estrés disminuye esa ansiedad con el simple hecho de sólo manipularla, es por tal motivo que le enseñaremos a realizar su propio pelota con materiales de uso

común, en este caso se hará de uso de bolitas de hidrogel, agua y globos, los pasos son muy sencillos, a un globo le colocaran una cierta cantidad de bolitas de hidrogel hasta que este quede totalmente lleno, verterán un poco de agua al globo para que las bolitas tengan mayor textura al momento de manipularlas, finalmente sellaran el globo con nudo firme para que este no corra el riesgo de abrirse, y para mayor seguridad colocaran un globo extra como una capa protectora de dicha pelota, se recomienda no colocarla en superficies de altas temperaturas”

Finalizaremos dicha sesión con la participación de los docentes, haciendo una evaluación respecto a la actividad en grupo y el material sugerido para la disminución de estrés. (Anexo 1)

Concluiremos con el agradecimiento de la atención brindada.



ANEXO 1

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

CENTRO UNIVERSITARIO UAEM NEZAHUALCOYÓTL



“EVALUACIÓN EJERCICIOS PARA LA DISMINUCIÓN DE ESTRÉS”

NOMBRE \_\_\_\_\_

1.- Describa como se sintió con los ejercicios implementados en la sesión.

2.- Considera que los ejercicios funcionaron para relajar los músculos

3.- Al manipular la pelota de gel que experimento

## **Anexo 4.**

### **Consentimiento informado**

#### **Presente:**

Somos estudiantes de la Universidad Autónoma del Estado de México, del octavo semestre de la Licenciatura en Educación para la Salud, nos encontramos realizando un programa para la prevención del síndrome de burnout en personal docente de nivel superior. El objetivo de la intervención es reducir los niveles de estrés en los docentes de esta institución por medio de estrategias en las cuales se aplicarán diversas técnicas (lluvia de ideas, moldeamiento, participativa, etc.) que favorezcan el objetivo, se trabajará durante 6 sesiones de aproximadamente 50 minutos cada una, impartiendo 2 sesiones por semana. Las actividades por realizar consisten en contestar un cuestionario que nos permita identificar los niveles de estrés de los docentes participantes, así como la ejecución del programa de prevención antes mencionado. El proceso será estrictamente confidencial y será de total anonimato. La participación o no participación en las actividades de Educación para la Salud no afectará a los trabajadores. Se utilizará el registro de la información (fotografías) que ayude al estudio; dichos instrumentos serán resguardados utilizándolos solo con fines académicos.

La participación es voluntaria, usted tiene derecho de retirar el consentimiento para la participación en cualquier momento sin cuestionar su decisión. El diagnóstico no conlleva ningún riesgo, el beneficio que recibirán es el conocimiento de los resultados obtenidos. No recibirá ninguna compensación monetaria por participar.

En caso de dudas o aclaraciones acudir con los estudiantes de la Lic. En Educación para la Salud (EpS) de octavo semestre turno matutino o con el Dr. Esteban Jaime Camacho Ruiz a través del correo electrónico [jaimecamachoruiz@gmail.com](mailto:jaimecamachoruiz@gmail.com) o directamente en la Universidad Autónoma del Estado de México ubicada en Av. Bordo de Xochiaca s/n Col. Benito Juárez C.P 57000, Ciudad Nezahualcóyotl, México.

Si desea participar favor de llenar el apartado de autorización o de no autorizar de igual manera; devolver a los estudiantes de Educación para la Salud.

#### **AUTORIZACIÓN**

He leído el procedimiento descrito arriba.

#### **Autorizo**

\_\_\_\_\_

Nombre y firma del docente.

**No autorizo** \_\_\_\_\_