



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

**CENTRO UNIVERSITARIO UAEM TEMASCALTEPEC
EXTENSIÓN TEJUPILCO**

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

**“SÍNDROME DE BURNOUT EN LÍDERES DE LA EDUCACIÓN
COMUNITARIA DEL CONSEJO NACIONAL DE FOMENTO EDUCATIVO
SEDE TEJUPILCO MÉXICO”.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

P R E S E N T A:

**CANDELARIA JAIMES PABLO
CON NÚMERO DE CUENTA: 1129182**

DIRECTOR DE TESIS:

MAESTRO EN D.A.E.S VENANCIO ARCE CERVANTES

ASESOR DE TESIS:

LIC. EN ADMON. DENIA BENÍTEZ SALINAS

TEJUPILCO MÉXICO, JUNIO 2016.

DEDICATORIAS

A DIOS.

Por darme la oportunidad de vivir, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio. Por haberme permitido llegar hasta este momento y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A MI PADRE.

Por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida. Por apoyarme siempre y en todo, por ser un gran ejemplo para mí, por el amor, respeto y responsabilidad que me ha inculcado, por enseñarme la importancia de sembrar hoy lo que en un futuro quiero cosechar.

Por sus llamadas de atención que me ayudaron a ubicar mis objetivos, por ser mi mejor maestro y enseñarme a vivir y valorar las cosas, por todos sus esfuerzos que serán bien aprovechados.

Por compartir conmigo tristezas alegrías, éxitos y fracasos, por todos los detalles que me ha brindado durante mi vida como estudiante y por hacer de mí lo que ahora soy.

A MI MADRE.

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

Por la vida misma, por guiar mis pasos hacia el conocimiento y por permitirme ser cada día mejor en todos los aspectos, porque su principal satisfacción ha sido verme convertida en profesionalista.

Por toda una vida de esfuerzos y sacrificios, brindándome siempre cariño y apoyo cuando más lo necesite, por compartir conmigo tristezas alegrías, éxitos y fracasos, por todos los detalles que me ha brindado durante mi vida como estudiante y por hacer de mi lo que ahora soy.

A MIS HERMANOS.

Modesto, Vicente, Miguel, Fabián, Venancia Y Gilberto, este logro lo atribuyo a ustedes que son mi fortaleza y mi razón de vivir, por ser parte importante de mi vida, por estar conmigo y apoyarme siempre y por llenar mi vida de grandes momentos que hemos vivido, los quiero mucho.

A MI ABUELITA MA. GUADALUPE SÁNCHEZ (QEPD)

Por haber creído en mí hasta el último momento, siempre estarás presente en mi corazón.

A TI FELIPE POMPOSO MARTÍNEZ

Por ser parte importante de mi vida, por haberme apoyado en las buenas y en las malas, por los momentos de alegría que me has brindado, y sobre todo por tu paciencia y cariño.

AGRADECIMIENTOS.

A MIS FAMILIARES.

A mis abuelos Andrea y Evencio, a mis tíos, primos y a todos aquellos que participaron directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis. Gracias por su apoyo y comprensión.

A MI DIRECTOR DE TESIS.

Por creer en mí, por sus enseñanzas, guía y apoyo brindado para la realización de esta investigación: Gracias Maestro Venancio Arce Cervantes.

A MI ASESORA DE TESIS:

Por el apoyo brindado para la realización de esta investigación: Gracias Lic. Denia Benítez Salinas

A MI COMISIÓN REVISORA.

Que con sus conocimientos y experiencia me permitieron lograr un objetivo más: Gracias Dr. Daniel Cardoso Jiménez, Lic. En Psic. Edgar Hernández Aguilar.

A MIS PROFESORES.

Que en este andar por la vida, influyeron con sus lecciones y experiencias, para formarme como una persona de bien y preparada para los retos que pone la vida.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS

Por confiar y creer en mí, y por haber hecho de mi etapa universitaria un trayecto de vivencias que nunca olvidare. Miri, Nelly, Lupita, Irais, Javi, Yenni, Silvia, Vertiz, Tania E.

ÍNDICE

Presentación	7
Resumen	8
Introducción.....	10
Capítulo I. Consejo Nacional de Fomento Educativo (Conafe)	18
1.1 Conceptos del Consejo Nacional de Fomento Educativo	18
1.2 Antecedentes del Consejo Nacional de Fomento Educativo.....	18
1.3 Figuras Educativas del Conafe	22
1.4 Objetivos del Conafe.....	27
1.5 Conafe a Nivel Federal	28
1.6 Conafe a Nivel Estatal.....	30
1.7 Conafe a Nivel Regional	32
Capítulo II. El Síndrome de Burnout.....	35
2.1 Conceptos de Síndrome de Burnout	35
2.2 Antecedentes del Síndrome de Burnout	43
2.3 Dimensiones del Síndrome de Burnout.....	45
2.4 Causas del Síndrome de Burnout	49
2.5 Consecuencias del Síndrome de Burnout.....	55
2.6 Burnout en Profesores	57
2.7 Modelos Explicativos del Síndrome de Burnout.....	62
Capítulo III Método	68
Objetivo General	68
Objetivos Específicos.....	68
Tipo de Estudio	70
Variables	70

Población	71
Instrumento	71
Diseño de Investigación	73
Resultados	76
Discusión.....	85
Conclusiones.....	91
Sugerencias	93
Anexo	95
Referencias	97

PRESENTACIÓN

La presente tesis titulada Síndrome de Burnout en Líderes de la Educación Comunitaria del Consejo Nacional de Fomento Educativo Sede Tejupilco México. Es el producto de una investigación cuyo objetivo general fue describir la prevalencia de síndrome de burnout en líderes de la educación comunitaria del Consejo Nacional de Fomento Educativo Sede Tejupilco México.

De forma inicial se presenta el sustento teórico que avala esta investigación, el cual está estructurado en dos capítulos, Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) y Síndrome de Burnout. En el capítulo primero se habla del Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), se describe el concepto de CONAFE, sus antecedentes, sus características, sus objetivos, también se describe como trabaja el CONAFE a nivel federal, estatal, y regional, en el capítulo dos habla del concepto de síndrome de burnout, sus antecedentes, características, causas, consecuencias y de igual forma se describe como se presenta el síndrome de burnout en profesores, finalmente se mencionan los modelos explicativos del síndrome.

La base fundamental del proceso de investigación se encuentra en el apartado del método; que contiene el objetivo general, los objetivos específicos, el planteamiento del problema, tipo de estudio, variables, población muestra, instrumento, y diseño de investigación.

Finalmente se muestran los resultados, que se obtuvieron a través de la aplicación del instrumento, con base a ello se realizó la discusión entre los resultados obtenidos y el sustento teórico, para llegar a las conclusiones y las sugerencias.

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue describir la prevalencia de síndrome de burnout en líderes de la educación comunitaria del Consejo Nacional de Fomento Educativo Sede Tejupilco México, con la finalidad de cumplir con dicho objetivo se aplicó a 91 líderes de la educación comunitaria el cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) de Maslach, Jackson, (1986). El cual evalúa el nivel de síndrome de burnout en cada una de las subescalas que lo componen, dichas subescalas son: agotamiento emocional, realización personal y despersonalización.

El Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, (1986), es el instrumento más utilizado en todo el mundo, tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y su función es medir el desgaste profesional.

Las opciones de respuesta del cuestionario equivalen a: 0= nunca, 1= alguna vez al año o menos, 2= una vez al mes o menos, 3= algunas veces al mes, 4= una vez a la semana, 5= varias veces a la semana y 6= a diario.

La población que se utilizó fueron 91 líderes de la educación comunitaria del Consejo Nacional de Fomento Educativo, los cuales se encuentran inscritos en el ciclo escolar 2015-2016.

Posteriormente se obtuvieron los resultados de acuerdo a la información recabada, lo que permitió elaborar las conclusiones y las sugerencias, logrando así los objetivos planteados inicialmente.

Los resultados generales obtenidos sobre el síndrome de burnout indican que el mayor porcentaje de población estudiada el 50% algunas veces presenta burnout mientras que el 26% nunca presentan síndrome de burnout, y solo el 24% siempre presentan el síndrome.

La interpretación de los resultados se realizó a través de la correlación de Pearson en la cual se observa que el agotamiento emocional y la despersonalización determinan la presencia del síndrome de burnout en los líderes para la educación comunitaria.

INTRODUCCIÓN

El Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) es un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio creado por decreto presidencial del 11 de septiembre de 1971, el cual fue modificado el 11 de febrero de 1982, teniendo por objeto allegarse a recursos complementarios, económicos y técnicos, nacionales o extranjeros, para aplicarlos al mejor desarrollo de la educación en el país, así como a la difusión de la cultura mexicana en el exterior. (SEP, 2013).

En otras palabras el CONAFE fue creado con la finalidad de brindar apoyo educativo a niños y niñas de comunidades rurales, en donde es más difícil el acceso a la educación de nivel básico.

De ahí que el Consejo Nacional de Fomento Educativo busca promover la educación en las comunidades con base en su propia lengua y cultura, implementando las estrategias necesarias para el logro de los objetivos así mismo busca rescatar las tradiciones y conocimientos propios de cada etnia para incorporarlos a los procesos de enseñanza y aprendizaje. (SEP, 2013).

Los responsables de brindar el servicio de docencia en el Consejo Nacional de Fomento Educativo, es decir, las figuras docentes encargadas de implementar el modelo de educación y por lo tanto llevarlo a la práctica son los líderes para la educación comunitaria; éstos son jóvenes de entre 15 y 24 años, la mayoría ha terminado la secundaria o el bachillerato y viven en la comunidad en la que desarrollan su labor (García, Gómez y Escorza, 2013).

Con base a las características mencionadas anteriormente, surge la importancia sobre el estudio de Burnout en líderes para la Educación Comunitaria del Consejo Nacional de Fomento Educativo, debido a la labor que realizan día a día en cada una de las comunidades rurales.

Ya que los líderes para la educación del Consejo Nacional de Fomento Educativo desempeñan las labores de un profesor y de acuerdo con Napione, (2011) en las organizaciones públicas es donde se presenta con mayor frecuencia el síndrome de burnout, sobre todo en aquellas instituciones donde el trabajador tiene contacto directo y permanente con los usuarios a los que les otorga un tipo de servicio. Tal es el caso de los profesores cuyo trabajo implica el contacto directo con alumnos y compañeros de trabajo, provocando estrés.

“El estrés es considerado como la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona, ya que el resultado fisiológico de este proceso es un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla violentamente” (Munuera, 2002, citado por Ramírez, 2012).

El estrés es considerado como un problema que causa dificultades en la persona, ya que lo desconcentra de las actividades que realiza, así como también causa reacciones de molestia o disgusto en el sujeto.

Mientras que Sherman Bohlander 1999, citado por Ramírez, 2012 “considera que el trabajo es la principal causa de estrés a nivel mundial, ya que las principales razones son las presiones excesivas, los despidos, la estructuración de las organizaciones y de las condiciones económicas globales, este tipo de manifestaciones en niveles muy altos generan lo que se conoce como síndrome de burnout”.

Es decir después de que el trabajador ha experimentado estrés, y no es atendido, posteriormente el mismo estrés se vuelve excesivo teniendo como consecuencia el síndrome de burnout ya sea en su totalidad o solo síntomas característicos.

El síndrome de burnout fue descrito en 1974 por el psicólogo neoyorquino Herbert Freudenberger, que trabajaba con grupos de voluntariados que manifestaban un conjunto de síntomas físicos y psíquicos bien diferenciados, en relación a esto y

con base en su experiencia como director de una clínica, se percató que sus trabajadores al cabo de un tiempo presentan algunos síntomas como: irritabilidad, cinismo y depresión hacia las personas con las que trabajaban, que posteriormente analizó, estudió y llamo lo que hoy en día se conoce como burnout.

El mismo autor señala que el síndrome de burnout vulgarmente es conocido como “estar quemado”, es reciente, ya que se ha estudiado desde hace algunas décadas.

Como lo refiere el autor el síndrome de burnout es un padecimiento, que se presenta en los trabajadores cuyo trabajo está relacionado a la atención directa de los clientes, cuando el trabajador presenta el síndrome, este se ve reflejado en el servicio que se brinda, ya que la atención a los clientes no es la adecuada, algunos síntomas característicos del síndrome son irritabilidad, depresión, cinismo, entre otros.

Freudenberger, le dio un enfoque clínico al síndrome de burnout en el cual se centró en el estudio de su etiología, sus síntomas, curso y recomendaciones de tratamiento, representando en su manifestación clínica un estado de cansancio que resulta de trabajar intensamente y sin preocuparse de sus propias necesidades.

Posteriormente en la década de los 80 la psicóloga social Cristina Maslach, continuo con él estudió sobre la etiología del síndrome de burnout, esta autora se enfocó en el estudio de las respuestas emocionales de los empleados de profesiones de ayuda a personas empleando para ello el termino Burnout (Maslach, 1982).

La misma autora también definió el síndrome de burnout como un síndrome de cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y progresa hacia sentimientos de inadecuación y fracaso laboral.

“El síndrome de burnout también se ha considerado como el cansancio emocional el cual lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso”. (García, 1995, Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001, citado por Ortega y López, 2003).

Es decir el trabajador que presenta el síndrome de burnout, experimenta cansancio excesivo, baja autoestima y sobre todo cansancio emocional, que lo llevan a presentar problemas en el área laboral, ya sea ausentándose del trabajo o bien brindar servicios inadecuados o de baja calidad.

Maslach (1982), citado por Marrau (2004) considera que el síndrome de Burnout es uno de los principales problemas de salud que más se refleja en la actualidad ya que afecta a la sociedad, y en especial a un grupo de personas que sintomáticamente puede padecer esta enfermedad, este problema se presenta en profesionales cuya labor implica constantemente el contacto directo con las personas, tal es el caso del personal sanitario, los asistentes sociales, los médicos y los profesores de cualquier nivel educativo.

Para la realización de los estudios sobre el síndrome de burnout, es recomendable el estudio de variables organizacionales tales como el clima laboral, el bienestar laboral, el grado de autonomía, la ejecución en el trabajo, el apoyo social, la ambigüedad de rol y la falta de reciprocidad.

Mientras tanto en otros aspectos que han sido considerados en estudios sobre el síndrome de burnout son el número de horas de trabajo, el tipo de contrato y el tipo de servicio, en los cuales se ha observado que sufren un mayor grado de desgaste aquellos profesionales que pasan un mayor número de horas de trabajo con un contrato eventual o cambiante, y en un servicio donde el impacto emocional es alto. (Gil-Monte y Peiró, 1997, citado por Ortega y López, 2003).

Como se ha descrito anteriormente el síndrome de burnout no es un padecimiento que aparece repentinamente como respuesta específica, ya que en estudios realizados se ha encontrado que es un padecimiento que emerge gradualmente a un proceso de respuesta a la experiencia laboral cotidiana y a ciertos acontecimientos. Ya que se trata de un deterioro en la salud de los profesionistas y en sus relaciones interpersonales, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar, a su vez, también producen una repercusión negativa en la calidad de la docencia (Travers y Coopers, 1997, citado por Aríz, 2009).

Por lo tanto la conducta del docente afectado con el síndrome de burnout presenta diferentes síntomas, tal es el caso de los síntomas psicossomáticos, suelen ser los síntomas asociados que aparecen en primer lugar, los más comunes son las cefaleas o dolores de cabeza, insomnio, dolores musculares, etc. Así como también se presentan síntomas conductuales, dentro de los cuales se describen conductas en las cuales se presenta el ausentismo laboral, los problemas en las relaciones laborales, entre otros.

Dentro de los síntomas emocionales se presenta el distanciamiento afectivo de las personas a las que debe atender, en el caso de los docentes se presenta el distanciamiento entre ellos y sus alumnos. Ya que los sujetos que presentan dicho síntoma pueden volverse irritables e impacientes, también presentan incapacidad de concentración, distanciamiento afectivo, lo cual provoca una conducta de desconfianza con los alumnos y/o compañeros de trabajo, etc. Así mismo la ansiedad que presentan conlleva a una disminución de la concentración y del rendimiento dentro del trabajo.

Mientras que en los síntomas defensivos que presentan los sujetos, son utilizados para poder aceptar sus propios sentimientos, en este caso el profesionista niega sus emociones, ya que le resultan desagradables y desplaza sus sentimientos hacia otras situaciones o ámbitos que no tengan que ver con su realidad laboral, en este caso los profesores tienden a desarrollar actitudes cínicas hacia los

alumnos culpabilizándolos de manera implícita de ser los causantes de sus propias dificultades.

Los síntomas que se presentan en el área laboral, incluyen el deterioro del rendimiento laboral, las acciones hostiles, los conflictos, los accidentes, el ausentismo laboral, la rotación no deseada, y el abandono del trabajo, etc. Travers y Coopers (1997), citado por Aríz (2009). Por lo tanto también se presentan síntomas emocionales en los cuales los profesionistas llegan a presentar sentimientos de vacío, de agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal.

En consecuencia es frecuente apreciar nerviosismo, inquietud, dificultad para concentrarse y una tolerancia a la frustración con comportamientos paranoides y/o agresivos hacia los pacientes, o en personal que recibe el servicio, en ocasiones con los compañeros de trabajo y con la propia familia.

“También existen factores psicosociales que han sido definidos como estresores, los cuales son entendidos como condiciones de trabajo que pueden desencadenar alteraciones psicológicas o emocionales, es decir, elementos organizacionales y de trabajo que pueden ser la causa o factores favorecedores del síndrome de burnout” (Pando, Castañeda, et. al (2006).

En otras palabras el ambiente físico en el que se desarrollan las actividades diarias es un factor que influye para que se presente o no el síndrome de burnout.

Una vez que se presenta el síndrome de burnout, teniendo en cuenta el trabajo de docencia, las consecuencias que este provoca en el sujeto que lo padece puede ser que inciden directamente en la salud física del individuo, ya que puede llegar a experimentar malestares cardiovasculares, fatiga crónica, cefaleas, migraña, alteraciones gastrointestinales y alteraciones respiratorias, entre otros malestares(Pando, Moreno, Castañeda, 2006). Es por eso que los profesores en ocasiones padecen de distintos malestares, que son provocados por el estrés

crónico que a su vez es producido por la sobrecarga de trabajo, aunado a esto la convivencia diaria que se tiene con los alumnos y compañeros.

“Sin dejar de mencionar que también se presentan las consecuencias psicológicas, que comprenden las alteraciones emocionales que presenta el sujeto tales como la ansiedad, depresión, irritabilidad, disforia, baja autoestima, falta de motivación, baja satisfacción laboral, dificultades de concentración, distanciamiento emocional, sentimientos de frustración profesional y deseos de abandonar el trabajo o la escuela en el caso de los docentes” (Ortega y López, 2003).

Por lo tanto se puede decir que el síndrome de burnout afecta el servicio que se brinda a los demás en el caso del ámbito educativo se ve afectado el proceso de enseñanza por parte de los profesores.

Así como también se presentan las consecuencias relacionadas con el ámbito laboral conocidas como alteraciones conductuales. Dentro de las cuales intervienen el abandono laboral, consumo de drogas, aumento de conductas violentas, conductas de elevado riesgo, también las alteraciones de la conducta alimentaria, la disminución de productividad, la falta de competencia y deterioro de la calidad de servicio de la organización (Ortega y López, 2003).

Cuando se presenta el síndrome de burnout las consecuencias en el trabajador son varias ya que afecta en el ámbito familiar, laboral y social, así como también el sujeto se vuelve incompetente en su medio laboral, su conducta se ve alterada, así mismo el trato que da a los demás.

Tomando en cuenta lo anterior se puede decir que las ventajas del presente estudio, son conocer si los líderes de la educación comunitaria presentan o no el síndrome de burnout, ya que este afecta a cualquier servidor público cuyo trabajo implique la convivencia con los demás que reciben el servicio.

CAPÍTULO I.

CONSEJO NACIONAL DE FOMENTO EDUCATIVO (CONAFE)

1.1 Conceptos del Consejo Nacional de Fomento Educativo

1.2 Antecedentes del Consejo Nacional de Fomento Educativo

1.3 Figuras Educativas del Consejo Nacional de Fomento Educativo

1.4 Objetivos del Consejo Nacional de Fomento Educativo

1.5 Consejo Nacional de Fomento Educativo a nivel federal

1.6 Consejo Nacional de Fomento Educativo a nivel estatal

1.7 Consejo Nacional de Fomento Educativo a nivel regional

CAPÍTULO I. CONSEJO NACIONAL DE FOMENTO EDUCATIVO (CONAFE)

1.1 CONCEPTOS DEL CONSEJO NACIONAL DE FOMENTO EDUCATIVO

El CONAFE es un organismo público que surgió en 1971 para brindar educación a comunidades rurales, marginadas y de difícil acceso en México. (García, Gómez, y Escorza, 2013). Los que desarrollan las actividades de enseñanza en las comunidades rurales son los líderes de la educación comunitaria, antes llamados instructores comunitarios, a través de ellos se logra difundir la educación con el objetivo de abatir el rezago educativo que hay en México.

1.2 ANTECEDENTES DEL CONSEJO NACIONAL DE FOMENTO EDUCATIVO

En el ámbito mundial, la educación inicial es considerada como un derecho fundamental de todos los niños ya que, independientemente de su condición, deben recibir atención a su desarrollo integral. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2002, citado por Nava 2011).

Por lo tanto también se considera que la educación es el proceso que le permite al ser humano tomar conciencia sobre la existencia de otra realidad, es decir la educación le permite al niño llevar a la realidad lo que él cree.

En México la educación inicial se ha considerado un derecho de los niños debido a que representa una oportunidad para las madres y los padres de familia para mejorar y enriquecer sus prácticas de crianza, buscando un compromiso del personal docente y de apoyo para cumplir con los propósitos planteados (SEP, 2010).

Así como también se considera que los servicios de educación y cuidado a los niños son todos aquellos servicios que proveen cuidado y educación a niños que se encuentran por debajo de la edad de educación obligatoria, sin tomar en cuenta el contexto, el financiamiento, el horario del servicio o el contenido del programa. Debido a que la infancia temprana incluye a todos los niños pequeños: desde el nacimiento y primer año de vida, pasando por el periodo preescolar hasta el periodo escolar. De acuerdo con el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas 2010, citado por (Nava, 2011).

En 1971 surgen las instituciones de educación indígena, posteriormente la secretaria de Educación Pública crea el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), con el objetivo de implementar y desarrollar estrategias educativas especiales dirigidas a las comunidades pequeñas, es decir comunidades rurales e indígenas. Para lo cual el Consejo Nacional de Fomento Educativo realizó el diseño de programas educativos que cubrieran las necesidades de la población que habita en las comunidades con mayores carencias, dispersas y alejadas del medio urbano.

En 1978 y 1980 se promovió el crecimiento del Consejo Nacional de Fomento Educativo, alcanzando una cobertura de 14,586 comunidades en el ciclo escolar de 1980-1981. Posteriormente hubo un descenso gradual que llegó hasta 5,815 comunidades que fueron atendidas para el ciclo escolar 1988-1989 (Tovar, 2001).

Por lo tanto “el Consejo Nacional de Fomento Educativo, es considerado un organismo público, con naturaleza jurídica y capital propio, el cual fue creado el 11 de septiembre de 1971, a consecuencia de las condiciones de aislamiento y carencia en las que vivía un gran número de niños y niñas mexicanos, aún cuando ya existían instituciones educativas la Secretaría de Educación Pública creó el CONAFE, el cual se distinguió de otras instituciones educativas, por la búsqueda de objetivos concretos tales como llevar los beneficios de educación básica a las comunidades rurales más alejadas que no contaban con los beneficios de educación”. (CONAFE, 2011).

Tras el surgimiento del Consejo Nacional de Fomento Educativo, se buscó mejorar la Educación en México atendiendo a la población de las comunidades más alejadas, brindándoles la oportunidad de cursar la educación básica.

“A partir de 1980 el Consejo Nacional de Fomento Educativo, llevó la Educación Preescolar Comunitaria a diversas comunidades rurales, entre el año de 1994 y 1995 amplió su cobertura para atender también las necesidades educativas de las poblaciones indígenas y grupos de migrantes” (Contreras, 2010).

En 1980 el Consejo Nacional de Fomento Educativo, le dio prioridad a la educación preescolar, atendiendo las necesidades de los niños que habitaban en las comunidades rurales más alejadas del medio urbano, así como también se le dio prioridad a las comunidades indígenas.

“Desde los comienzos de la educación inicial en 1993, el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) ha procurado aumentar la cobertura de los servicios conservando la calidad y haciendo más eficiente el uso de los recursos; de esta manera, impulsa los beneficios que la educación inicial ofrece a las comunidades que participan en la operación del Programa. La cobertura de atención se ha quintuplicado en casi dos décadas. Sin embargo, la relación entre promotores y niños se ha cuidado en términos de calidad de atención (Nava 2011)”. El CONAFE, busca promover la educación en los niños de las comunidades rurales, brindándoles educación de calidad, así como también promoviendo los valores y el respeto entre las figuras educativas y los alumnos.

“Es por eso que el CONAFE proporciona estrategias de atención específicas, ya que la oferta educativa que ofrece debe ser congruente con los cambios del currículum nacional, y por lo tanto de asegurar el perfil de egreso de todos los alumnos de educación básica, con el objetivo de que los alumnos accedan con éxito a la vida laboral, o bien, que continúen con sus estudios” (Contreras, 2010). El objetivo del CONAFE, es brindar a los niños educación de calidad, es decir que los niños que son beneficiados con dicho programa adquieran los conocimientos similares a los que son beneficiados por las escuelas públicas.

“Mientras que en el año de 1992 el CONAFE asume la responsabilidad de administrar los programas compensatorios para abatir el rezago educativo” (Nava, 2011). Lo que se busca con el programa de CONAFE, es brindar la mejor educación básica a los niños, de esta forma evitar los problemas de educación, y rezago educativo.

“En 1998 el Consejo Nacional de Fomento Educativo inició un estudio sobre la construcción y validación de una escala de desarrollo psicosocial para los niños

menores de cuatro años en el contexto mexicano con la intención de mejorar la calidad de su labor y dar respuesta a las necesidades educativas de las localidades que atendía; asimismo, se empezó a reflexionar sobre la importancia de la participación de los padres y de las interacciones que se daban entre ellos como medio de aprendizaje (CONAFE, 1999, citado por Nava, 2011)”.

Para el Consejo Nacional de Fomento Educativo, la participación de los padres es muy importante, para el logro de los objetivos en la educación de los niños, para ello se implementan estrategias en donde se fomente la participación y convivencia de ambos.

Desde 1992, el Consejo Nacional de Fomento Educativo le ha dado importancia a los servicios de educación inicial en los niños de cero a cuatro años de edad, junto con sus padres y/o cuidadores, así como a mujeres embarazadas.

Posteriormente en el año 2000 se retoman los aportes del estudio de la construcción y validación de la escala de desarrollo psicosocial dirigida a los niños menores de cuatro años en el contexto mexicano, el cual ayudó a generar una gama de materiales y apoyos didácticos con el objetivo de orientar los aspectos de difusión e instrumentación del programa. La propuesta educativa se fundamenta en el constructivismo y cognoscitivismo desde los aportes de Vigotsky, Bruner y Piaget.

Su diseño didáctico se basa en el modelo indagativo, participativo el cual enfatiza la participación de los padres de familia (CONAFE, 2000 citado por Nava, 2011).

“En el año 2007 el Consejo Nacional de Fomento Educativo modificó la educación preescolar comunitaria tomando en cuenta el programa de educación preescolar de la Secretaria de Educación Pública del año 2004, con el objetivo de incorporar los nuevos procesos formativos de los niños que son atendidos, por medio de los elementos didácticos flexibles que les puedan permitir el desarrollo de competencias” (SEP, 2011) El Consejo Nacional de Fomento Educativo, brinda apoyo a la educación básica, con el fin de ayudar a los niños a desarrollar sus capacidades e implementar el desarrollo de competencias.

Gómez, (2010), citado por (SEP 2013). Menciona que el CONAFE tiene sus programas basados en el reconocimiento, la consideración y el aprovechamiento de la diversidad cultural tomándolos como una ventaja pedagógica, sustentando su metodología en el desarrollo de competencias básicas para la vida. Y tiene para su cumplimiento figuras educativas voluntarias.

1.3 FIGURAS EDUCATIVAS DEL CONAFE

Las figuras educativas que sobresalen en el CONAFE son voluntarios y voluntarias de las comunidades rurales, los cuales son denominados instructores comunitarios educativos, cuyo perfil escolar equivale a educación básica y nivel medio superior.

Las ventajas de que los instructores comunitarios sean de comunidades rurales son las siguientes:

- Brindan servicios educativos adecuados, debido a que radican cerca de la población o localidad donde prestan sus servicios educativos.
- La mayoría de los líderes comunitarios son del género femenino, y han mostrado el interés y compromiso con el trabajo que realizan.
- Para el desarrollo de las funciones educativas de forma adecuada, los líderes de la educación comunitaria cuentan con el apoyo de otras figuras educativas, es decir los coordinadores de zona y los supervisores de módulo, ambos con la función de asesorar y dar seguimiento a los procesos educativos. Esto mediante las visitas que se hacen a las comunidades beneficiadas por CONAFE.

“Las figuras educativas que participan en el servicio del Consejo Nacional de Fomento Educativo tienen una formación inicial y continua durante todo el ciclo escolar” (SEP, 2013). Ya que como lo mencionan algunos líderes de la educación comunitaria, que cada mes tienen que asistir a capacitación a la sede regional que

les corresponde, esto con el fin de mejorar el sistema de enseñanza-aprendizaje a los alumnos beneficiados por CONAFE.

Por lo tanto el “El modelo educativo que es utilizado por el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) en la educación básica está sustentado en la educación comunitaria, a través de la modalidad de atención educativa a la población indígena, la cual busca promover la educación de calidad en las comunidades con base en su propia lengua y cultura.

A través de este modelo educativo el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) pretende rescatar las tradiciones y conocimientos propios de cada comunidad y de igual manera incorporarlos a nuevos procesos de enseñanza y aprendizaje” (García, Gómez, y Escorza 2013).

Como se ha visto a través del trabajo que realiza el Consejo Nacional de Fomento Educativo comúnmente los instructores comunitarios o líderes de la educación comunitaria viven en las comunidades donde desarrollan sus actividades educativas, por lo tanto su manutención es cubierta por los miembros de las mismas comunidades (García, Gómez, y Escorza, 2013).

El Consejo Nacional de Fomento Educativo se ha encargado de atender la educación básica en las comunidades rurales, siendo así atiende tres niveles de educación a través del programa de educación comunitaria, tal es el caso del nivel de preescolar el cual va dirigido a niños de tres a cinco años once meses de edad, siempre y cuando estos se encuentren radicando en comunidades rurales o comunidades indígenas, teniendo como requisito que la matrícula de cada grupo sea menor a 29 alumnos con las edades antes mencionadas (SEP, 2012).

En el programa del Consejo Nacional de Fomento Educativo, el nivel de educación preescolar se divide en tres modalidades educativas, de las cuales puede cursar el niño, dichas modalidades son, preescolar comunitario rural, preescolar comunitario indígena y preescolar comunitario migrante (SEP, 2012).

“Por lo tanto la educación Inicial es considerada como el servicio educativo que se brinda a niñas y niños menores de seis años de edad, con el propósito de potencializar su desarrollo integral y sistémico en un ambiente rico en experiencias formativas, educativas y afectivas, lo que les permite adquirir habilidades, hábitos, valores, así como desarrollar su autonomía, creatividad y actitudes necesarias en su desempeño personal y social” (SEP, 2013).

Con base a lo anterior se considera, que la educación inicial, es de suma importancia ya que ayuda al desarrollo cognitivo del niño, así como también lo prepara para enfrentarse a nuevos retos en el ámbito educativo, y personal. “También se considera que la educación inicial es un derecho de las niñas y los niños, es decir brindarles una oportunidad para mejorar, así mismo cumplir con los propósitos y objetivos planteados por el CONAFE” (SEP, 2013).

Por lo tanto la educación inicial es una realidad mundial, ya que es indispensable para garantizar el pleno desarrollo de los niños y las niñas. La importancia que tienen los primeros años de vida en la formación del individuo, requiere que los instructores educativos que trabajan en favor de la niñez cuenten con conocimientos, habilidades y actitudes adecuados para elevar la calidad de la educación (SEP, 2013).

Mientras que la educación básica correspondiente al nivel de primaria que brinda el CONAFE es considerada un servicio educativo para niñas y niños a partir de los seis años de edad, dicha educación está diseñada para que los alumnos adquieran conocimientos fundamentales y básicos para un pleno desarrollo educativo (SEP, 2011).

Por lo tanto el nivel educativo de primaria comunitaria está diseñado para atender a niños y adolescentes que al 31 de diciembre del año en que inicia el ciclo escolar tengan seis años de edad cumplidos y catorce años once meses, para poder recibir el servicio de primaria comunitaria, el alumno debe de pertenecer a una comunidad rural, y la matrícula de alumnos debe de contar con un máximo de 29 niños que cumplan con las edades antes mencionadas (SEP, 2011).

La (SEP, 2011) refiere que el Consejo Nacional de Fomento Educativo también beneficia a niños migrantes que cumplan con las edades antes señaladas y que residan en campamentos agrícolas o albergues, ya que en el CONAFE se trabaja el nivel de educación primaria bajo tres modalidades las cuales son primaria comunitaria rural, primaria comunitaria indígena y primaria comunitaria migrante.

(SEP, 2011) menciona que debido a la diversidad que existe en los grupos de niños beneficiados por el CONAFE, este se caracteriza por ofrecer la atención a niños de diferentes edades a través de la organización que tiene de las primarias comunitarias, de multinivel, es decir el nivel I equivale a primero y segundo grados en el sistema regular.

El nivel II equivale a tercero y cuarto grados que se encuentran dados de alta en el sistema regular.

El nivel III equivale a quinto y sexto grados de primaria, que sean regulares en el sistema educativo.

“La atención que brindan los instructores comunitarios del nivel educativo de primaria llevan a cabo su labor dentro del aula de clases, apoyándose de los libros que cuentan con la propuesta educativa que integra los contenidos curriculares esenciales del plan y programas de estudio nacional, así como también facilita la organización multinivel, es decir, la atención a alumnos de dos o más grados permitiendo atender y responder a los distintos intereses y formas de aprendizaje dentro del aula” (SEP, 2011)

En el nivel primaria los instructores cuentan con manuales de cada nivel, el manual corresponde a los niveles I y II. En la primaria comunitaria, el grupo de alumnos se organiza por niveles para facilitar el trabajo del instructor.

En cada nivel educativo los alumnos regularmente sólo pueden permanecer dos años a más, es decir no pueden avanzar si no cuentan con los conocimientos adecuados al nivel que están cursando, ya que ello es necesario para poder continuar con el siguiente nivel, en primaria comunitaria los niños estudian juntos

los contenidos de primero y segundo grado, cuando los alumnos pasan al nivel II, estudian juntos los contenidos de tercero y cuarto grados, y en el nivel III, estudian los contenidos de quinto y sexto grado (SEP, 2011).

Mientras que en el programa de secundaria comunitaria que brinda la SEP a través de CONAFE, está dirigido a niños y adolescentes egresados del nivel de sexto grado de primaria, que habitan en comunidades rurales o indígenas; que así mismo cuenten con un máximo de 29 alumnos de este nivel (SEP, 2011).

La secundaria comunitaria representa un proyecto educativo que tiene como meta alcanzar el desarrollo individual de los alumnos. Es por ello que el programa está dirigido a conocer los principios que sustentan la educación secundaria comunitaria, para mostrar la forma como se concibe y como se organizan los recursos para el logro de los aprendizajes establecidos por los programas de estudio actuales a través de estrategias pertinentes a los contextos comunitarios (SEP, 2011).

El propósito del programa de la educación secundaria comunitaria es proporcionar los fundamentos que sustentan las concepciones del proceso educativo, así como también la forma en cómo se deciden e integran las didácticas a desarrollar, y los enfoques pedagógicos que dan pauta a la forma de mediación de los aprendizajes que se requieren del instructor comunitario y finalmente los alcances que se pretende lograr (SEP, 2011).

El CONAFE cuenta con dos modalidades de secundaria comunitaria, las cuales son, secundaria comunitaria rural y secundaria comunitaria indígena.

En la actualidad la secundaria comunitaria está fundamentada en el modelo pedagógico renovado de telesecundaria, el cual se apoya en los libros de texto que van dirigidos a alumnos y maestros, que cuentan con contenidos y enfoques que son congruentes con la reforma educativa del año 2006 SEP (2011).

En otras palabras, la secundaria comunitaria está fundamentada, en modelos educativos brindados por la SEP, por lo tanto este programa debe cumplir con los requisitos necesarios para lograr los objetivos planteados por el CONAFE.

1.4 OBJETIVOS DEL CONAFE

El Consejo Nacional de Fomento Educativo, está diseñado para brindar servicios de calidad educativa en las comunidades rurales, donde se ve más reflejado el rezago educativo, para poder lograr su fin el CONAFE tiene planteados los siguientes objetivos:

Principalmente se plantea llevar a cabo investigaciones, así como también desarrollar, implantar, operar y evaluar nuevos modelos educativos que contribuyan a expandir o mejorar la educación y el nivel cultural del país, de acuerdo con los lineamientos que al efecto determine la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2013).

Otro de los objetivos importantes del CONAFE es fomentar la responsabilidad y la solidaridad social de los sectores organizados del país para llevar a cabo la atención y resolución de los problemas educativos y culturales.

Así mismo el CONAFE también pretende crear y desarrollar medios de participación social destinados a ampliar las oportunidades de educación para la población.

Ya que también cuenta con un objetivo general en el cual se pretende generar equidad educativa, para los niños y jóvenes de sectores vulnerables del país y así poder combatir el rezago educativo en educación inicial y educación básica (SEP, 2013).

La SEP (2013) menciona que los objetivos específicos del CONAFE son ofrecer sesiones de orientación, sobre temas relacionados a las prácticas de crianza, dirigidos a mujeres embarazadas, padres de familia y personas que participan en

el cuidado y la crianza de niños que se encuentren en un rango de edad de 0 a 4 años, que habiten en comunidades con alta marginación o rezago social.

De igual forma dotar con útiles escolares y materiales didácticos a escuelas, en beneficio de los aprendizajes de sus alumnos.

Proporcionar apoyos y capacitación necesaria a las figuras educativas.

Brindar apoyo y capacitación a las asociaciones de padres de familia y a las asociaciones promotoras de educación comunitaria.

Cabe destacar que el CONAFE, no solo trabaja a nivel regional, sino que es una organización que brinda educación a nivel federal, a nivel estatal, y a nivel regional.

1.5 CONAFE A NIVEL FEDERAL

Desde 1994, el CONAFE a nivel federal ha tenido a su cargo la operación de un programa de educación inicial. Posteriormente en el 2008, este programa brinda servicios educativos en más de 23 mil localidades, principalmente rurales e indígenas.

La cobertura del CONAFE ha beneficiado a más de 400 mil padres y a más de 430 mil niños y niñas menores de 4 años, quienes son los protagonistas de dicho programa, lo que lo constituye como el programa de mayor amplitud a nivel nacional, e involucra la participación de 28 mil promotores educativos, la mayoría son mujeres que realizan esta importante labor social y educativa con aceptación y participación comunitaria en las 31 entidades de la República (CONAFE, 2011).

Las características de un sistema educativo en el programa de CONAFE están en interacción, ya que la modificación de un parámetro puede afectar el equilibrio del conjunto, ya sea provocando una dinámica cuyos efectos positivos sobrepasen las esperanzas puestas, o bien engendrando efectos negativos en otros elementos del sistema.

Tomando en cuenta lo anterior se puede decir que el sistema educativo es el producto de la historia de una sociedad, el cual cuenta con características que resultan de una lenta separación en la que se solucionan las presiones de grupos con intereses divergentes (Comisión Europea 1994, citado por Corbetta y López, 2008)

“El programa institucional del Consejo Nacional de Fomento Educativo, que comprende de 2014 a 2018, está alineado a la meta nacional, que esta denominada como México con Educación de Calidad, dicha meta fue establecida en el Plan Nacional de Desarrollo del periodo de 2013 a 2018, con el objetivo de garantizar la inclusión y la equidad en el sistema educativo, en su estrategia. Así como también ampliar las oportunidades de acceso a la educación en todas las regiones y sectores de la población” (CONAFE, 2015).

Es decir el programa del CONAFE, se encuentra fundamentado en programas de educación de calidad en México, por lo tanto este debe cumplir con los objetivos planteados a fin de brindar educación de calidad a niños y niñas de comunidades rurales.

“Para ello en el CONAFE se implementaron las estrategias educativas de tutoría comunitaria de verano, así como también se implementó la estrategia de asesoría pedagógica itinerante, con el objetivo de reforzar el aprendizaje de los alumnos y también de aquellos que se encuentran en rezago educativo” (CONAFE, 2015). Es decir en el programa de CONAFE, se buscan estrategias eficaces para brindar una educación de calidad.

Para lograr lo mencionado anteriormente se entregan apoyos a fin de obtener el fortalecimiento de las condiciones de bienestar a la educación comunitaria, y con ello mejorar el entorno escolar de las escuelas comunitaria, de educación básica (CONAFE, 2015).

“Es por eso que para contribuir con el Sistema Educativo Nacional, y combatir el rezago educativo en las localidades rurales, es necesario garantizar la focalización de los esfuerzos y recursos que el CONAFE invierte. Ya que el acceso a la educación de los niños y niñas de México, se brinda bajo criterios de equidad, con el objetivo de que el aprendizaje sea adecuado, fomentando en los niños el interés por la continuidad educativa y el desarrollo de sus competencias necesarias para enfrentarse a la vida y al mundo laboral” (CONAFE, 2015).

El CONAFE, no solo pretende brindar educación de calidad, ya que también trata de motivar a los niños y niñas a prepararse, es decir, que los alumnos continúen con sus estudios y logren una buena preparación para enfrentarse al mundo laboral.

No obstante los servicios que brinda el CONAFE en el país se han visto afectados por la diversidad cultural, social, demográfica, económica y política de cada una de las comunidades que cuentan con este servicio, ya que uno de los principales factores que han afectado el servicio educativo es la deserción de los líderes para la educación comunitaria (CONAFE, 2015). Que también se presenta a nivel estatal.

1.6 CONAFE A NIVEL ESTATAL

En CONAFE a nivel estatal se ha implementado el programa de verano educador juvenil, con el objetivo de fomentar la participación de los jóvenes en el mejoramiento de la gestión de la administración pública, así como contribuir a la formación integral de estudiantes durante las vacaciones de verano, especialmente con el apoyo que se brinda a aquellos niños y adolescentes que forman parte del CONAFE (SEP, 2013)

En los inicios de dicho programa de verano educador, perteneciente al programa del año 2013, participaron estudiantes de entre 18 y 29 años de edad. A los cuales se les brindó la oportunidad de realizar trabajo comunitario apoyando en campañas de educación, reforestación, talleres para cultura urbana, cuidado del

agua y campañas de prevención de las adicciones, entre otras actividades (SEP, 2013).

“La atención inicial a los niños desde edad temprana responde cada vez más a la amplia conciencia social sobre la importancia de los primeros años de vida. No obstante se considera que las experiencias valiosas ocurren a lo largo de toda la vida, las primeras son determinantes, ya que contribuyen a formar la personalidad, sentar bases afectivas y cognitivas sólidas para vincularse con el mundo, percibirlo, construirlo, comprenderlo y transformarlo” (SEP, 2013).

La educación inicial es fundamental para el desarrollo de los niños, ya que es en esta edad cuando se empiezan a crear experiencias, así mismo se empiezan a desarrollar las habilidades, ya que es entonces cuando la plasticidad cerebral ayuda a aprender y desarrollarse con mayor facilidad.

Los servicios de educación a través de CONAFE no sólo se brindan a niños, ya que también se ven beneficiadas las promotoras educativas en sesiones semanales de igual forma se asesora a los padres, de los niños menores de cuatro años. Debido a que dichos servicios se apoyan en la participación activa de la comunidad, para contar con los espacios físicos en donde se realizan dichas sesiones (CONAFE, 2009).

Dentro del programa educativo de CONAFE, las promotoras educativas trabajan con los grupos de padres de familia sobre temas relacionados con el desarrollo de los niños en su primera infancia (CONAFE, 2009). Han mostrado impacto en los programas a nivel regional.

Ya que el CONAFE tiene como principal propósito realizar la evaluación del impacto del programa que se estuvo trabajando, con una organización externa como el centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social el

cual se encarga específicamente de realizar este tipo de estudios en el CONAFE (CONAFE, 2009).

1.7 CONAFE A NIVEL REGIONAL

El apoyo a la gestión escolar es aquel que brinda el CONAFE a través del programa PAREIB, que es considerado como un subcomponente de planeación escolar, ya que se otorga a las escuelas de los niveles de preescolar, primaria y telesecundaria que se encuentran ubicadas en comunidades rurales diseñadas a atender grupos multigrado, para la adquisición del material de uso diario dentro de las aulas, así mismo para que se realice el mantenimiento a los espacios educativos y al mobiliario escolar, para llevar a cabo el apoyo de gestión escolar se establece entre los padres y las escuelas un ámbito de participación y corresponsabilidad en la tarea educativa de sus hijos (Subdirección Regional de Educación Básica Tejupilco , 2015).

Mientras que las figuras educativas que forman parte del CONAFE tanto a nivel federal, estatal y regional son: los instructores comunitarios, actualmente llamados líderes para la educación comunitaria, que son jóvenes entre 15 y 29 años de edad. Así como también destacan el personal de servicio de educación inicial y educación básica, que son los encargados de apoyar y velar para que se cumplan los objetivos y estrategias propuestos (SEP, 2011).

“A nivel regional los capacitadores y tutores son aquellos jóvenes que sobresalieron en su trabajo como instructores comunitarios, mientras que los instructores son los encargados de formar, apoyar y orientar a quienes están recibiendo el servicio del programa educativo”. SEP (2011).

Por otra parte los asistentes educativos son los jóvenes que sobresalen entre los mejores capacitadores-tutores, quienes son encargados de apoyar en el proceso de información, así como la docencia de las figuras educativas y las actividades que realizan los capacitadores y tutores (SEP, 2011).

Mientras que los coordinadores académicos tienen la función de designar a un empleado del CONAFE, que se encuentre adscrito a una delegación estatal del CONAFE, ya que este es el encargado de realizar las actividades técnico-pedagógicas.

También se nombra un coordinador regional o territorial, quien se encuentra adscrito a una delegación estatal del CONAFE, este es el responsable de coordinar las actividades técnico-pedagógicas y operativas de una región específica del estado (SEP, 2011).

Ya que de acuerdo con lo mencionado anteriormente el CONAFE debe contribuir al cumplimiento de los objetivos, es decir: Elevar la calidad de la educación para que los estudiantes mejoren su nivel de logro educativo y de igual forma impulsar el desarrollo y utilización de tecnologías de la información y la comunicación en el sistema educativo, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes, ampliar sus competencias para la vida y favorecer su inserción en la sociedad del conocimiento.

Por lo tanto fomentar una gestión escolar e institucional que fortalezca la participación de los centros escolares en la toma de decisiones, corresponsabilice a los diferentes actores sociales y educativos, así mismo promueva la seguridad de alumnos y profesores, la transparencia y la rendición de cuentas respectivamente (CONAFE, PIMP, 2007, citado por CONAFE, 2012). De ahí que los líderes para la educación comunitaria deben evitar presentar el síndrome de burnout, que es conceptualizado como un sufrimiento prevalente de estar quemado en el ámbito profesional al grado de no soportar la tarea que se tiene que realizar (Moreno, 2008, citado por Mena 2010).

CAPÍTULO II.

EL SÍNDROME DE

BURNOUT

2.1 Conceptos del síndrome de burnout

2.2 Antecedentes del síndrome de burnout

2.3 Dimensiones del síndrome de burnout

2.4 Causas del síndrome de burnout

2.5 Consecuencias del síndrome de burnout

2.6 Síndrome de burnout en profesores

2.7 Modelos explicativos del síndrome de burnout

CAPÍTULO II. EL SÍNDROME DE BURNOUT

2.1 CONCEPTOS DE SÍNDROME DE BURNOUT

“La palabra Burnout, traducible del idioma inglés como “estar quemado”, se utiliza en términos clínicos para referirse a un estado avanzado de desgaste profesional, o síndrome de cansancio emocional” (Gil-Monte, 2003 citado por Cárdenas, Méndez y González, 2014). El síndrome de burnout es el exceso de estrés, que se genera en el ámbito laboral, es decir el desgaste profesional que presentan los trabajadores que están en contacto directo con las personas que reciben el servicio.

“El primero en describir el síndrome de burnout fue Freudenberger en el año de 1974, al establecerlo como una patología psiquiátrica, cuando algunos profesionales que trabajaban ahí, experimentaban síntomas médico-biológicos y psicosociales que se desarrollan en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía” (Freudenberger, 1974) citado por Díaz 2012), refiere que “el síndrome de burnout es fallar, desgastarse o sentirse exhausto debido a las demandas excesivas de energía, fuerza o recursos, o cuando un miembro de la organización se vuelve inoperante”.

El síndrome de burnout, o estrés laboral se presenta en los trabajadores que diariamente están en contacto con la gente, el cual se manifiesta a través de la despersonalización, la baja realización personal y el agotamiento emocional, dicho síndrome fue descubierto por Freudenberger, mientras se encontraba al frente de voluntarios que prestaban sus servicios en una clínica, es por eso la importancia del estudio del síndrome de burnout en líderes de la educación comunitaria, ya que también son considerados prestadores de un servicio educativo.

Edelwich y Brodsky (1980) citado por Hernández, Granada y Carmona (2011) refieren que el síndrome de burnout es una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente que ejerce profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones que se presentan en el área donde se desarrolla del

trabajo. Debido a que los trabajadores pierden el interés por el trabajo que realizan, así como también llegan a realizar sus actividades solo por compromiso, sin tomar en cuenta la forma en que están tratando a los demás, en el caso de los profesores que presentan síndrome de burnout en ocasiones tratan a sus alumnos como si fueran objetos.

Mientras que la definición general empleada por (Maslach, 1982) citado por Díaz, 2012) en la que señala que “el burnout es un síndrome de fatiga emocional, despersonalización y de un logro personal reducido que puede ocurrir entre individuos que trabajan en contacto directo con personas o pacientes. Maslach también definió el síndrome de burnout como “agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal”.

Lo anterior indica que los trabajadores que presentan síndrome de burnout pasan por tres dimensiones señaladas por Maslach, las cuales son agotamiento emocional, baja realización personal y despersonalización.

Por tanto es importante considerar el concepto señalado por (Farber, 1983 citado por Quiceno y Vinaccia, 2007) ya que el Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo y representa un término multidimensional, debido a que considera que el Burnout surge por la percepción del sujeto de una desigualdad entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. El cual se presenta con frecuencia en los profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos.

Que a su vez es caracterizado por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia las personas beneficiadas, así como también se presentan sentimientos de incompetencia, deterioro del auto concepto profesional, mostrando actitudes de rechazo hacia el trabajo, presentando diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima.

Es decir cuando se presenta el síndrome de Burnout, el sujeto tiende a presentar síntomas físicos tales como el cansancio, y/o psicológicos, es decir el agotamiento emocional que lo invade, debido al contacto que se tiene diariamente con las personas a las que va dirigido el servicio, en ocasiones la causa de dicho síndrome de burnout es por no poder conseguir lo que se desea en el ámbito laboral.

“El síndrome de burnout es el proceso de adaptación al estrés laboral, el cual se caracteriza por la presencia de desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa ante la falta de éxito profesional, lo que trae como consecuencia frialdad, distanciamiento emocional hacia el atendido y aislamiento” (Burke, 1987 citado por Zapata, 2012)

En el caso de los profesores, pueden llegar a presentar distanciamiento con los alumnos, ausentismo laboral, ya que tratan de evadir la situación faltando al trabajo, así como también tienden a comportarse fríamente con los alumnos, y como consecuencia se brinda enseñanza de baja calidad.

Según (Freudenberger, 1987, citado por Hernández, Granada y Carmona, 2011) se habla de síndrome de Burnout cuando el trabajador constantemente se siente cansado, desilusionado, con mal humor y puede llegar a presentar agresividad, como consecuencia de ello se convierte en mal trabajador.

Por lo tanto es importante mencionar que el síndrome de Burnout es considerado como una de las principales causas del deterioro en el ámbito laboral el cual se convierte en una fuente de accidentalidad, presentando riesgos laborales y de carácter psicosocial que pueden desencadenar posibles trastornos psicopatológicos en el individuo que lo padece.

El síndrome de burnout trae como consecuencia diferentes dificultades que se presentan en el área laboral, específicamente el área que es atendida por el

sujeto, ya que constantemente se encuentra cansado y sin ganas de continuar con su trabajo, por lo tanto pierde por completo el interés de continuar con las actividades que le corresponden diariamente.

Posteriormente Pines y Aronson (1988) , “señalan que el síndrome de burnout se presenta no sólo en las profesiones de ayuda, sino en cualquier profesión en donde el individuo adopta un estado de agotamiento emocional, mental y físico, presentando sentimientos de impotencia, inutilidad, falta de entusiasmo, baja autoestima debido a que durante un tiempo prolongado ha estado experimentando situaciones emocionalmente demandantes”.

Como se ha mencionado anteriormente el síndrome de Burnout se presenta específicamente en aquellas profesiones cuyo trabajo implica el contacto directo con los clientes, tal es el caso de los enfermeros, médicos, profesores, cajeros, prestadores de servicio social entre otros, los cuales están expuestos a padecer el síndrome debido al trabajo que realizan.

Shirom (1989) citado por Pérez (2010), “a través de diferentes estudios realizados llego a la conclusión de que el contenido del síndrome de burnout tiene que ver con una pérdida de las fuentes de energía del sujeto y/o trabajador y lo define como una combinación de fatiga física, cansancio emocional y cansancio cognitivo”. Es decir los estudios que se han realizado, han servido para corroborar lo expuesto por diferentes autores con respecto al síndrome de burnout, de igual forma complementar los conceptos que se tienen.

Son muchos los autores que se han interesado por el estudio del síndrome de burnout tal es el caso de Gil-Monte, Peiró (1997) citado por Martínez (2010) “ quien refirió que el síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, que está integrado por actitudes y sentimientos negativos los cuales se ven reflejados hacia las personas con las que se trabaja, presentando actitudes de despersonalización, al propio rol profesional al igual que la falta de realización

profesional en el trabajo y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.

Por otra parte existen otras conceptualizaciones sobre el Burnout, tal es la conceptualización que proponen Chacón y Grau (1997), citado por Mena (2010) quienes refieren que el síndrome de burnout, “es el estrés laboral asistencial de tipo organizacional que afecta a los profesionales, que se desenvuelven en profesiones que van ligadas con los receptores de diferentes servicios, tales como la salud y la educación”. Es decir que los autores coinciden en que el síndrome de burnout se presenta en las personas cuyo trabajo está relacionado con el contacto directo hacia los demás.

Farber (2000) citado por Martínez (2010) desglosa una definición completa sobre el Burnout definiéndolo como un reflejo de la mayoría de los ambientes de trabajos actuales, tomando en cuenta que la competencia laboral exige intentar producir cada vez mejores resultados al menor tiempo y con los mínimos recursos posibles. A partir de esta conceptualización Farber, señala cuatro variables importantes para explicar la aparición y el desarrollo del síndrome de burnout, primeramente hace mención de la presión de satisfacer las demandas de otros, posteriormente toma en cuenta la intensa competitividad, y finalmente consideró el deseo de obtener más dinero y la sensación de ser desprovisto de algo que se merece”.

El burnout o estrés laboral es un padecimiento que se presenta en los trabajadores cuya demanda laboral está ligada a la atención y contacto directo con los clientes, el trabajador que experimenta el síndrome de burnout se ve afectado en el rendimiento laboral, así como también se ve afectada la relación con los compañeros de trabajo y de igual forma afecta en el ámbito familiar.

En cuanto a lo que se refiere a competencias laborales, en el ámbito de la educación es lo que más se demanda, ya que los profesores son los responsables de que los alumnos sean competentes, por lo tanto es una responsabilidad que

requiere de mucho esfuerzo e interés por parte del profesor y de los alumnos. Debido a la presión y a la carga de trabajo que tienen los profesores para obtener los resultados deseados, es cuando pueden llegar a experimentar el síndrome de burnout.

“Desde una perspectiva psicosocial, el síndrome de quemarse por el trabajo se conceptualiza como un proceso en el que intervienen variables cognitivo-aptitudinales, variables emocionales y variables actitudinales” (Gil-Monte 2001).

Es decir cuando el sujeto presenta el síndrome de burnout manifiesta dificultades a nivel cognitivo, dificultades de concentración, dificultades emocionales, y dificultades con la conducta ya que deja de mostrar interés por el trabajo que realiza, así como también pueden llegar a presentar dificultades en las relaciones familiares.

Posteriormente Gil-Monte (2003), citado por Cárdenas, Méndez y González (2014) complemento su descripción acerca del síndrome de burnout desde una perspectiva psicosocial, en la cual añadió a las características, bajos niveles de realización personal en el trabajo, altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización.

Así mismo Moro, García y Gómez (2003), citado por Serial (2013) consideran que el trabajo puede ser el causante de enfermedades físicas y mentales. A consecuencia de esto el Burnout ha sido considerado como desgaste profesional o síndrome del profesional quemado, el cual hace hincapié a un tipo de estrés laboral e institucional que generalmente se presenta en profesiones con una relación constante y directa con las personas.

Las poblaciones más estudiadas han sido enfermeras, trabajadores sociales y médicos, sin embargo, también se han realizado estudios en la población docente

siendo esta la más afectada por este síndrome (Moriana y Herruzo, 2004), citado por Cárdenas, Méndez y González (2014).

Para Vinaccia y Alvaran (2004) el estrés crónico laboral se asocia con la sobrecarga de trabajo, la baja utilización de habilidades y otros factores ocupacionales que implican presión laboral, así como también conflicto y ambigüedad, en las funciones laborales.

Es por ello que en la psicología laboral se ha considerado que el síndrome de burnout es una fatiga laboral, también considerada como desgaste profesional, el cual se ha caracterizado por estados de agotamiento, pérdida de energía, baja motivación e irritabilidad. El cual llega a afectar principalmente el ámbito laboral, no obstante también se puede ver afectado el ámbito familiar, ya que el sujeto presenta enojo, agresividad y desmoralización.

Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas (2005) citado por Cárdenas, Méndez y González (2014). También consideran que el síndrome de estar quemado o síndrome del desgaste profesional es cada vez más conocido, ya que se ha extendido y suele afectar principalmente a personas cuyas tareas laborales tienen un componente central de ayuda a los demás y de gran intervención social, tal es el caso de los médicos, los enfermeros, los odontólogos y demás profesionales de la salud, así como docentes y trabajadores sociales” Los profesionales que llegan a experimentar dicho síndrome generalmente son por consecuencia de la sobrecarga de trabajo así como también a la presión laboral que se exige.

Para Aranda (2006), citado por Quiceno y Vinaccia (2007) “la palabra burnout es un término anglosajón al cual le atribuyo el significado de estar quemado, desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo”. Es decir cuando el trabajador pierde absolutamente el interés por su trabajo, y solo lo realiza por compromiso, deber o por necesidad de una remuneración económica.

De acuerdo con Gil-Monte y Moreno (2007) menciona que las diferentes organizaciones internacionales (Organización Panamericana de la Salud, OMS, OIT) y nacionales (Superintendencia de Riesgos Laborales, Ministerio de Salud de la Nación) consideran que el síndrome de burnout se encuentra entre las patologías laborales, que deben ser prevenidas, ya que de acuerdo a diversos estudios, el síndrome de burnout demanda programas de intervención dirigidas a la prevención y tratamiento del mismo.

A diferencia del estrés, el Burnout está asociado a sentimientos de desvalorización y fracaso (Quiceno y Vinaccia, 2007, citado por Cárdenas, Méndez y González, 2014).

Para Moreno (2008), citado por Mena (2010) el síndrome de burnout o desgaste profesional es un sufrimiento prevalente de estar quemado en el ámbito profesional, al grado de no soportar la tarea que se tiene que realizar. Es por eso que se considera que el síndrome de burnout se presenta fundamentalmente en el ámbito profesional, laboral y organizacional, teniendo como componentes moduladores, variables personales.

A través de los conceptos mencionados, se puede decir que existen diferentes causas del síndrome de burnout así como también son diferentes las consecuencias que presenta el individuo que lo padece, las cuales lo hacen distinguir entre los demás trabajadores que no presentan el síndrome. Estos aspectos, causas y consecuencias tienen que ver con la sobrecarga de trabajo, así como también con el individuo es decir sus pensamientos, sentimientos, emociones, intereses, actitudes y percepciones de su entorno, quienes en conjunto integran su personalidad, la cual le permite desenvolverse en el medio laboral.

Como se mencionó anteriormente la baja realización personal, el agotamiento emocional y la despersonalización son determinantes para saber si el trabajador

está o no presentando el síndrome de burnout o estrés laboral. Y tiene para su estudio los antecedentes del síndrome de burnout.

2.2 ANTECEDENTES DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Para estructurar los antecedentes del síndrome de burnout, como ya se mencionó con diferentes autores, han sido muchos los estudios que se han realizado, en las diferentes poblaciones es decir médicos, enfermeros, contadores, docentes, etc.

El mundo laboral ha experimentado una transformación importante en las últimas décadas en nuestro contexto sociocultural. Ya que las nuevas exigencias del trabajo han originado la aparición de nuevos riesgos denominados psicosociales, relacionados en gran medida con el estrés laboral crónico o síndrome de Burnout (Gil-Monte, 2005).

Se ha considerado que el síndrome de burnout es una respuesta al estrés crónico que se produce en el entorno laboral y que trasciende los síntomas no sólo en el contexto organizacional, sino a nivel del individual.

No obstante los estudios que se han realizado sobre el síndrome de burnout han sido realizados por muchos autores en los que a menudo se encuentran algunas diferencias de matiz conceptual. Esto deriva de la dificultad de definir un proceso complejo como es este síndrome, así como de discriminarlo del concepto de estrés laboral.

El síndrome de burnout o síndrome del trabajador quemado fue descrito inicialmente por Herbert Freudenberger en 1974. Díaz (2012), en Estados Unidos Americanos y fue Freudenberger quien le dio un enfoque clínico, ya que explicaba el proceso de deterioro en la atención profesional y en los servicios que se prestaban en las diferentes áreas laborales, tales como servicio social, docencia, medicina, etc.

Con base a lo anterior Herbert Freudenberger definió el síndrome de burnout como "una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una

sobrecarga por exigencias de energía, así como también la ausencia de recursos personales o fuerza espiritual del trabajador" (Fidalgo, 2001).

Fue a partir de la década de los sesenta, cuando el término síndrome de burnout fue utilizado para describir las alteraciones psicológicas que eran consecuencia del uso prolongado de las drogas. Es decir que este estado emocional es el resultado que se encuentra al final de un proceso y se debe a una elevada implicación del trabajador en su profesión.

Actualmente la concepción más aceptada sobre el síndrome de burnout es la que propuso Maslach y Jackson la cual fue definida a partir de tres dimensiones fundamentales, las cuales son el agotamiento emocional, la despersonalización, y la baja realización personal (Napione, 2011).

Posteriormente Cristina Maslach en 1976 afirmó que el síndrome de burnout lo pueden llegar a experimentar exclusivamente los trabajadores que desarrollan actividades en las profesiones de ayuda, por ejemplo, los educadores que prestan servicio al público. Debido a las excesivas demandas emocionales externas e internas imposibles de satisfacer las que producen la vivencia de fracaso personal, tras invertir al trabajo de una carga emocional excesiva.

Mientras que en 1986, Maslach y Jackson, definen el síndrome de burnout como "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan directamente con personas" (Fidalgo, 2001).

Maslach y Jackson consideran que el síndrome de burnout se presenta en el personal de ayuda, debido a la demanda de trabajo que se tiene, aunado a esto el contacto directo que se presenta con las personas. Posteriormente se realizaron diferentes estudios e investigaciones en los que se destacó la importancia de las

diferencias individuales y las de personalidad previa, más que estudiar las condiciones objetivas de trabajo.

Moreno y Peñacoba (1999) citado por Quiceno y Vinaccia (2007) consideraron al síndrome de burnout como una forma de cansancio cognitivo, definición derivada de la propuesta por Farber en 1983, en la cual “consideraba al burnout como un síndrome relacionado con el trabajo, el cual surge por la percepción del sujeto de una desigualdad entre los esfuerzos realizados y lo conseguido”. Es decir que por más esfuerzo y trabajo que se realice, no se ve algún tipo de realización o motivación que ayude al sujeto a sentirse bien y continuar con su trabajo.

Muchos autores, investigadores y médicos han dedicado estudios y textos a profundizar en este síndrome y sus consecuencias. En 1981, Maslach y Jackson, “identificaron el síndrome de burnout como un síndrome tridimensional, dado que afecta con agotamiento físico y emocional, provoca despersonalización del profesional hacia quienes debe atender, y reduce la realización profesional de la persona que lo padece, quien desconfía de sus actitudes y desarrolla un autoconcepto negativo”. Es decir el sujeto no logra una realización personal relacionada con su trabajo, debido a los diversos obstáculos que se le presentan en el desarrollo de sus actividades tal es el caso de los profesores.

Estos mismos autores Maslach y Jackson, (1981) crearon el método de evaluación del burnout más utilizado hasta la fecha, el Maslach Burnout Inventory (MBI), que consiste en una serie de tests que evalúan diversas dimensiones como son baja realización personal, despersonalización y agotamiento emocional (Romero, 2013).

2.3 DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT

De acuerdo a la propuesta de Maslach y Jackson sobre el síndrome de burnout se considera que se compone de tres dimensiones que se presentan en los trabajadores que lo padecen.

“Desde un enfoque psicosocial el síndrome de burnout ha sido conceptualizado como un síndrome de carácter psicológico el cual se debe a un estresor interpersonal, el cual aparece en el contexto laboral, y está compuesto por tres factores los cuales son agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal o cinismo, poniéndose en evidencia hacia las personas que el profesional atiende” (Maslach, 2003, citado por Arrieta, 2012).

Debido a que cuando los trabajadores presentan el síndrome de burnout es evidente ya que se manifiesta en la conducta que muestran al atender a los clientes, así como también se puede observar a través de los síntomas físicos propios del síndrome.

Por lo tanto se puede determinar que el síndrome de burnout no solo afecta a los trabajadores que lo padecen sino que también se ve afectado el ámbito familiar y la sociedad en general ya que son las personas las que reciben el servicio, ya se malo o de calidad.

Mientras tanto “el agotamiento emocional hace referencia a las sensaciones de sobreesfuerzo tanto físico como psíquico, el cual se produce como consecuencia de las continuas interacciones que los trabajadores mantienen entre sí, con los compañeros de trabajo y con las personas es decir con los clientes. El agotamiento emocional se produce al estar expuesto diariamente con las personas que tiene que atender como objetos de trabajo” (Maslach y Jackson, 1981, citado por Hernández, Granada y Carmona, 2011).

Se considera como agotamiento emocional al cansancio psicológico que experimenta el trabajador, como consecuencia de la interacción y el contacto directo que mantiene con las personas que reciben el servicio.

El agotamiento emocional también “se describe como la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales necesarios para enfrentarse diariamente al trabajo se han agotado” (Maslach, 1997, citado por Buzzetti, 2005).

Es decir el trabajador pierde el interés por el trabajo que realiza, ya que difícilmente podrá encontrar soluciones a los obstáculos que se le puedan presentar en su ámbito laboral o bien el mismo trabajador se vuelve conflictivo.

Por lo tanto “el agotamiento emocional puede darse en conjunto con los sentimientos de frustración y tensión a medida que el sujeto pierde la motivación para seguir enfrentándose a las actividades de su trabajo. Los sujetos que experimentan el agotamiento emocional se sienten desgastados e incapaces de recuperarse, es decir, carecen de energía para enfrentarse a sus actividades diarias” (Maslach, 1997, citado por Buzzetti, 2005).

El agotamiento emocional es aquel que influye negativamente en el rendimiento laboral del trabajador ya que afecta sentimientos y emociones, por lo tanto impide que el trabajador se mantenga concentrado en sus actividades, y que a su vez pueda brindar un servicio de calidad a los demás.

Otra dimensión que es considerada como componente del síndrome de burnout es la despersonalización, la cual se ve manifiesta en las actitudes que van relacionadas con los usuarios y/o clientes que son atendidos por los profesionales. En la dimensión de despersonalización se muestra un incremento notable de irritabilidad y pérdida de la motivación. Debido al endurecimiento de las relaciones, ya sea entre compañeros de trabajo, con los clientes, o en el ámbito familiar, esto puede llegar a la deshumanización del trato (Maslach y Jackson, 1981, citado por Hernández, Granada y Carmona, 2011).

La despersonalización se refiere a las actitudes negativas que manifiesta el trabajador hacia las personas que están recibiendo el servicio, es decir cuando se presenta la despersonalización se puede ver al sujeto que recibe el servicio como un simple objeto de trabajo, y no se le brinda el servicio de calidad.

Es decir en la dimensión de despersonalización se muestra el desarrollo de actitudes negativas y la insensibilidad hacia las personas atendidas, por lo tanto

también hacia los compañeros de trabajo. La despersonalización conlleva a conflictos interpersonales y aislamiento.

El trato que se brinda a las personas cuando se está presentando la despersonalización es generalizado, ya que se asignan etiquetas y descalificaciones, a las personas beneficiadas ya que se intenta evitar cualquier acercamiento que sea desgastante. Cuando los profesionales están presentando la despersonalización comienzan a tratar a las personas como objetos actuando de forma distante e impersonal Maslach, 2003, citado por Arrieta, 2012).

La tercera dimensión del síndrome de burnout es la realización personal, en la cual se presenta una pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un auto-concepto negativo, también se observa una dimensión de baja autoestima personal, y frustración de expectativas y manifestaciones de estrés desde un punto de vista fisiológico, cognitivo y del comportamiento (Maslach y Jackson, 1981, citado por Hernández, Granada y Carmona, 2011).

“La realización personal también hace alusión a la falta de realización personal, la cual alude a la sensación de que no se están obteniendo logros en el área laboral, lo cual provoca que el sujeto se autocalifique negativamente en su desempeño laboral”. En otras palabras los sujetos que presentan baja realización personal sienten que no están realizando su trabajo de manera adecuada, sienten que no rinden laboralmente como lo llegaron a hacer al principio de las jornadas laborales. Así mismo presentan la sensación de que falta de progreso por lo que la persona llega a sentirse inefectiva (Maslach, 2003, citado por Arrieta, 2012).

Al presentarse la baja realización personal, se pierde el interés por lograr una superación personal, ya que, el individuo se cree incompetente, siente que no rinde en su trabajo, generalmente los sujetos con baja realización personal tienen baja autoestima, por lo tanto son personas que difícilmente van a sentirse bien consigo mismas, lo que tendrá como consecuencia problemas al relacionarse con

los demás y por lo tanto problemas en el ámbito laboral, al momento de brindar el servicio que le corresponde, y existen múltiples causas.

2.4 CAUSAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Sahili (2010), citado por Cárdenas, Méndez y González (2014). “El síndrome de burnout o síndrome de quemarse en el trabajo proviene del estrés crónico y progresivo que el trabajador pasa por alto y no es atendido. El cual se refiere al desgaste profesional, que se caracteriza, tanto en el medio laboral como familiar, por un estado de agotamiento intenso y persistente, así como también se manifiesta pérdida de energía, baja motivación, extrema irritabilidad, enojo, a veces agresividad y desmoralización, que son causados por problemas de trabajo o del hogar” (Maslach y Jackson, 1986, citado por Cárdenas, Méndez y González, 2014).

Es decir antes de padecer el síndrome de burnout el sujeto empieza a experimentar estrés debido a las actividades que realiza durante el día. Cuando no se atiende el estrés que se va presentando día a día, este se vuelve en un estrés crónico que desencadena el síndrome del trabajador quemado.

Las variables causantes del síndrome de burnout en el personal docente, identificadas por Moriana y Herruzo (2004), citado por Cárdenas, Méndez y González (2014) en diversas investigaciones, se han clasificado en tres grupos: variables sociodemográficas en las cuales se toma en cuenta la edad, el sexo, el estado civil, el nivel impartido, el tipo de centro educativo, etc., mientras que en las variables de personalidad comprenden las actitudes y el tipo de personalidad, por otro lado en las variables propias del trabajo y organizacionales se toma en cuenta para los estudios la sobrecarga laboral, el trabajo administrativo, el número de alumnos, etc.

Para llevar a cabo estudios sobre síndrome de burnout es recomendable que se estudien los tres tipos de variables que conforman el síndrome, ya que con ello se recaba información que ayudan a definir si se padece o no el síndrome.

Al respecto, Correa, Muñoz y Chaparro (2010), citado por Cárdenas, Méndez y González (2014) “revelan que los factores que están altamente asociados con las consecuencias físicas y sociales que han sido evaluadas son: en el género masculino, edad entre 20 y 40 años, relación marital con pareja habitual, dedicación de tiempo completo al trabajo, realización de actividades laborales en casa y la interacción del más del 75 % del tiempo de la jornada laboral con los beneficiarios de los servicios”.

Es decir estos trabajadores no sólo realizan actividades propias del ámbito laboral, en el cual implica estar en contacto directo con los beneficiarios sino que también se encargan de tareas domésticas, tales como el cuidado de la familia, por lo tanto están más expuestos a padecer estrés crónico.

Con base a lo anterior se considera que las variables que parecen contribuir a este síndrome son:

- Las deficientes condiciones ambientales y el escaso material con el que se ejerce la docencia. Tal es el caso de los líderes de la educación comunitaria, quienes presentan carencias en los recursos básicos para llevar a cabo el desarrollo de sus actividades.

- De igual forma la modificación del rol tradicional del educador de modo que cada vez han de responsabilizarse de mayor número de funciones para las que no han sido debidamente preparados. En otras palabras a los profesores se les asignan diferentes tareas que son independientes de sus funciones, ya sea en el área administrativa, o en otras áreas que en sí no le corresponde atender. En cuanto a los agentes de socialización, muchas veces han de mantener una postura coherente en una sociedad tan plural como la nuestra.

En el caso del CONAFE los líderes comunitarios ejercen diferentes funciones, independientemente de su trabajo como docentes, ya que no cuentan con una

dirección escolar, así como también carecen de apoyo administrativo, por lo tanto son los líderes comunitarios los responsables de la educación en la institución donde laboran.

- Mientras que los conflictos surgidos al organizar distintos papeles prestando a los alumnos una atención individualizada sin desatender al grupo, etc. Esto supone para muchos profesionales la búsqueda de un difícil equilibrio.
- En cambio en el contexto social, la consideración y respeto viene dada por el status socio-económico y no por el esfuerzo realizado en el ejercicio de una tarea. Debido a esto se ha visto que los docentes suelen tener escaso apoyo por parte de la organización escolar y de los compañeros.

En el caso de las personas que prestan su servicio en el CONAFE, no reciben un sueldo considerable, que pueda sustentar sus gastos personales, por lo tanto carecen de respeto y admiración por parte de la sociedad, hacia el trabajo que realizan.

- También el interés o implicación del maestro con sus alumnos es una condición necesaria para una educación de calidad pero es a la vez, fuente de problemas (Iwanick y Schwab, 198, Farber y Miller, 1981, Anderson y Iwanick, 1984, citado por Álvarez y Fernández, 1991).

Entre los síntomas más frecuentes que forman parte del ciclo degenerativo de la eficacia docente McGuire (1979) citado por Álvarez y Fernández (1991). “consideran que están los siguientes: el ausentismo laboral y los hábitos perniciosos entre los conductuales, la baja autoestima entre los emocionales, son frecuentes las bajas por depresión, ansiedad y estrés generalizado”. En otras palabras los profesores presentan distintos padecimientos que los orillan a dejar el trabajo.

Es por eso que Landsman (1978), citado por Álvarez y Fernández (1991) “señala el peligro que supone el hecho de que unos profesionales quemados estén siendo el modelo de sus alumnos, ya que no se encuentran en condiciones de estar frente a un grupo de alumnos”. Aunado a ello el trato y el servicio que estos reciben no es el adecuado para formar profesionistas de calidad.

Con base en los estudios que se han realizado sobre el síndrome de burnout, se ha determinado que la etiología de dicho síndrome está relacionada con el entorno laboral y con las condiciones de trabajo, así como también se ha determinado que el síndrome de burnout depende de variables: de personalidad, sociodemográficas, individuales o de entorno personal, en las que pueden darse evoluciones diferentes en el desarrollo del síndrome.

La exposición de diferentes factores de riesgo psicosocial, a fuentes de estrés en dosis nocivas y, en concreto, a variables como carga de trabajo, falta de control y autonomía, ambigüedad y conflicto de rol, también las malas relaciones en el trabajo, y la falta de apoyo social, la falta de formación para desempeñar las tareas, la descompensación entre la responsabilidad, los recursos, la autonomía, etc., es cuando se produce el síndrome de burnout.

Ya que son los trabajos en los que su contenido tiene unas demandas emocionales importantes y de prestación de servicios humanos, que puede dar lugar a la aparición del estrés crónico que puede tener como consecuencia un daño para la salud del trabajador, es decir el síndrome de Burnout o síntomas característicos del mismo (Fidalgo, 2010).

En otras palabras el daño a la salud del trabajador es consecuencia de la sobrecarga de trabajo, por la falta de recursos para desarrollar sus actividades, o también por la falta de apoyo por parte de los compañeros de trabajo, y de la sociedad en general, o bien debido al contacto directo que se tiene con el público que recibe los servicios.

El origen del síndrome de burnout se encuentra en las demandas de interacción que se producen en el entorno de trabajo, principalmente con los clientes de la organización.

Es decir cuando las exigencias laborales son excesivas, conllevan una tensión en el aspecto emocional y cognitivo, generando condiciones propicias para que también las fuentes de estrés mencionadas con anterioridad actúen y produzcan en el individuo los síntomas del síndrome de Burnout (Fidalgo, 2001). Esta es la razón de que los profesionales que trabajan con personas, sean las que se encuentran en riesgo de padecer el síndrome de burnout, ya que estas condiciones previas son susceptibles de provocar este daño.

Fidalgo (2001) refiere que el estrés es consecuencia de la presencia de variables ya sea físicas, psicológicas y/o sociales. Por lo tanto el síndrome de burnout se presenta a consecuencia de las condiciones de trabajo en las que se destacan estresores tales como la falta de personal, que tiene como consecuencia la sobrecarga laboral, así como también el trabajo en turnos, y el trato con usuarios problemáticos.

Cairo, citado por Vanessa, Adrián y Soledad (2006) consideran que los factores desencadenantes del síndrome de burnout, son la incapacidad para desarrollar el trabajo por parte de los trabajadores, aunado a ello el exceso de trabajo, la falta de energía y sobre todo la falta de recursos personales para poder responder las demandas de trabajo, así como el conflicto de rol y la incompatibilidad entre las tareas y conductas que se desarrollan con las expectativas existentes sobre el mismo rol.

El mismo autor también menciona que la ambigüedad del rol, la incertidumbre o la falta de información sobre los aspectos relacionados con el trabajo, es decir la evaluación, las funciones, objetivos, metas, etc., pueden ser factores desencadenantes de síndrome de burnout. En el caso de los profesores lo que

puede desencadenar síntomas del síndrome de burnout es la evaluación profesional que se lleva a cabo con el fin de determinar si son aptos para continuar con su trabajo frente a los alumnos.

Es importante destacar que Cairo, citado por Vanessa, Adrián y Soledad (2006) refieren que otros factores desencadenantes del síndrome de burnout son la falta de equidad o justicia en el lugar de trabajo. Es decir la forma en que se organizan los trabajadores, así como también los impedimentos por parte de la dirección o del superior para que se pueda desarrollar el trabajo, también la carencia de los materiales básicos para el desarrollo de las actividades así mismo la falta de participación en la toma de decisiones por parte de los mismos trabajadores y de igual forma la imposibilidad de poder ascender en el trabajo y las relaciones conflictivas con compañeros de trabajo.

Por otra parte (Rudow, 1999, Smylie, 1999, citado por Silvero, 2007) consideran que los estresores que causan el síndrome de burnout en los profesores son los que se mencionan a continuación.

- Conflicto de rol
- Ambigüedad de rol
- Ambiente de control
- Sobrecarga de trabajo
- Deterioro de las relaciones con colegas y directivos
- Sobrecarga de contactos
- Déficits de formación
- Factores individuales
- Problemas con los estudiantes
- Disminución del respeto social por la enseñanza
- Reformas.

Se considera que estas variables desencadenan procesos de estrés en los profesores y por lo tanto llegan a presentar el síndrome de burnout. Es así como

también se considera que existen múltiples consecuencias del síndrome de burnout

2.5 CONSECUENCIAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

En estudios realizados sobre el síndrome de burnout se ha encontrado que las consecuencias que se presentan en los profesores se clasifican en personales y laborales (Maslach y Jackson, 1981).

Desde la perspectiva psicosocial se considera que el síndrome de burnout trae consigo varias consecuencias, las cuales se pueden observar tanto en el trabajador como en la organización. Dichas consecuencias podrían agruparse en cinco niveles: el nivel fisiológico, emocional, interpersonal, actitudinal y conductual (Cordes y Dougherty, 1993, citado por Colino y Pérez, 2015).

Por lo tanto las repercusiones del síndrome de burnout no terminan cuando el sujeto finaliza su trabajo, ya que también afectan su vida personal, no obstante las consecuencias que se presentan por el síndrome de burnout a nivel familiar han sido estudiadas con menor frecuencia. Los profesores que presentan síndrome de burnout se describen tensos, agotados tanto físicamente como también psicológicamente, presentando cuadros de irritación, cansados de escuchar y hablar sobre problemas de otras personas. (Napione, 2011). En otras palabras reniegan del trabajo que realizan con los alumnos, ya que en ocasiones los tratan como objetos de trabajo.

Mientras que “la consecuencia más peligrosa del estrés y síndrome de burnout en el profesor es la desmotivación hacia la docencia” (Ford, 1992). Es decir que el profesor cansado de su trabajo, presente ausentismo laboral u otras dificultades en el ámbito familiar.

De ahí que “las consecuencias del agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, afectan no solo a los profesores como individuos sino que se considera que son altamente perjudiciales para el buen

funcionamiento de la comunidad escolar en general. Por lo tanto para poder intervenir es necesario tomar en cuenta tanto al profesor como al entorno laboral, así como también, determinar la relación que existe en el contexto laboral". (Aranda, Pando y Pérez, 2004, Dierendock, Buunk y Schaufeli, 2001, Smylie, 1999, citado por Silvero 2007).

En otras palabras cuando el profesor experimenta síndrome de burnout, no solo le afecta a él ya que también se ve afectado el desempeño de los alumnos, así como también la relación entre compañeros de trabajo, dentro de la comunidad estudiantil, sin tomar en cuenta los problemas que se presentan en su contexto familiar.

Por otro lado Zavala (2008) refiere que las consecuencias del estrés laboral se pueden observar en diferentes niveles, es decir, el nivel de dimensión personal, el nivel de dimensión laboral y el nivel de dimensión social.

Se ha determinado que las dimensiones sociales son producto de las situaciones cotidianas a las que se enfrentan los profesores y, por lo mismo, pudieran pasarse por alto al considerarlas como normales. Sin embargo, el estrés laboral puede llegar a aportar otro tipo de manifestaciones que en caso de ser más constantes y recurrentes constituyan por demás un riesgo inminente para la salud.

Mientras que Arís (2008) considera que las consecuencias que se ven reflejadas en los profesionales que padecen síndrome de burnout, son las siguientes: conducta profesional afectada, es decir el docente presenta desmotivación y fácilmente pierde la paciencia, así como también el optimismo y el interés por sus alumnos.

En cuanto a la pérdida de paciencia, el docente puede presentar actitudes autoritarias mostrando una conducta intolerante y rígida con sus alumnos, en ocasiones los profesores suelen presentar actitudes contestatarias respecto a sus superiores. Así como también el docente percibe a sus alumnos de una manera cínica, como si atentasen contra su propia supervivencia o sus necesidades.

Arís, (2008) “menciona que el docente que manifiesta el síndrome de burnout es, frecuentemente, impredecible en su conducta y las contradicciones son casi siempre la norma de su actividad”. Ya que no se sabe cómo reaccionará ante cada situación que se le presente. Es decir que a la vez que se siente con la necesidad imperiosa de culpar a alguien por lo que pasa, también precisa olvidar al máximo todo lo relacionado con su trabajo.

“El profesor en estado de burnout, abrumado por las demandas y agotado por su trabajo, muestra un carácter irritable que puede resultar insoportable para las otras personas, especialmente a sus alumnos” (Arís, 2008). Lo cual afecta su rendimiento laboral, y por lo tanto también se ve afectado el aprendizaje de los alumnos.

El síndrome de burnout es un problema que no solo afecta al profesional que lo padece sino que también afecta a la sociedad ya que el servicio que brindan no es de calidad, tal es el caso de los profesores que llegan a presentar el síndrome.

2.6 BURNOUT EN PROFESORES

Como ya se ha señalado anteriormente, en los últimos años, los colegios han recibido la influencia de los profundos cambios que ha ido experimentado la sociedad.

Como describe Concha Boyer (1998) citado por Castro, Gestoso, Gray, et al. (2003) “Los principales cambios que han afectado a la institución educativa se refieren a la modificación, la función y la consideración que la sociedad le atribuye, y cambiándose las intenciones educativas y las condiciones en las que el profesorado ejerce la docencia”.

Es decir el ámbito de la educación está sujeto a diferentes modificaciones, ya que se trata del proceso de enseñanza-aprendizaje en los alumnos, el cual requiere de la atención de los profesores, a los cuales la sociedad les responsabiliza por completo de la educación de los alumnos.

La sociedad ha considerado que los profesores deben buscar y llevar a cabo la práctica de estrategias adecuadas, para desarrollar el aprendizaje de los alumnos, es decir, orientarlos para que logren el desarrollo de su maduración personal, moral y cívica, a través de la promoción del aprendizaje y por lo tanto desarrollar la construcción de saberes, capacidades y actitudes de los alumnos, más allá del modelo educativo normalizado, propio de un sistema educativo tradicional (Castro, Gestoso, Gray, et al, 2003).

Actualmente el ámbito educativo requiere de profesores meramente profesionales que estén comprometidos con la sociedad y con la institución, así como también que sean capaces de diseñar programas de intervención que surjan de la interpretación de la realidad, así como también definir problemas, actuar dentro de márgenes que no son definitivos y ante circunstancias específicas, únicas e irrepetibles. (Castro, Gestoso, Gray, et al, 2003).

Con base a lo anterior se puede decir que “actualmente la docencia es la profesión con alto riesgo para desarrollar el síndrome de burnout, debido a que obliga a la realización simultánea de tareas diversas que van desde la constante interacción con alumnos y compañeros, hasta la planeación de actividades curriculares, así como también de la elaboración de informes de desempeño, la evaluación constante de los estudiantes y la participación en actividades administrativas e investigativas” (Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003, citado por Botero, 2012).

En el caso de los líderes comunitarios del Consejo Nacional de Fomento Educativo, llevan a cabo la constante interacción con los alumnos, compañeros, padres de familia, aunado a esto las planeaciones de trabajo, reuniones, etc., lo cual puede afectar el rendimiento de los líderes y posiblemente lleguen a presentar algunos síntomas característicos del síndrome de burnout.

En otras palabras el profesor desempeña diferentes tareas que no le corresponden, tal es el caso de los líderes de la educación, ya que tienen que

realizar diferentes actividades debido a que son los responsables de la institución, ya que las instituciones o escuelas de CONAFE que se encuentran en cada comunidad no cuentan con una dirección escolar.

“La política educativa plantea múltiples exigencias derivadas de las actuales formas de organización del trabajo académico, la salud mental en los profesionales de la educación es uno de los problemas actuales, ya que las nuevas exigencias del contexto educativo se dirigen a ser eficientes, los escasos recursos destinados a la enseñanza, de igual forma a transformar las prácticas académicas, reorganizando el trabajo docente y modificando los lineamientos de formación profesional teniendo como resultado un mayor deterioro del estado de salud mental, física y satisfacción laboral del docente” (Salanova, Llorens y García, 2003 citado por Botero, 2012).

Tomando en cuenta el párrafo anterior, se puede afirmar que el estrés laboral o síndrome de burnout se ha convertido en un padecimiento frecuente en el ámbito educativo, ya que es una profesión de carácter asistencial, debido a que implica la constante interacción con los alumnos así como también implica la necesidad de responder a las necesidades de los mismos.

Desde el punto de vista educativo la década de los setentas fue un periodo en el que la educación se generalizó y llegó a casi toda la población, logrando así transformar una educación reservada en una educación de masas. A este cambio cuantitativo le continúan cambios cualitativos profundos que han afectado fundamentalmente la relación entre alumno-profesor.

Presentando problemas que afectan a la sociedad tal es el caso del síndrome de burnout, para el cual existen indicadores para detectarlo, tales como los cambios en el ritmo cardíaco, la propensión al abandono de la profesión docente, el insomnio, etc., que confirman que la enseñanza se encuentra entre las profesiones de alto riesgo de padecer el síndrome de burnout. (Napione, 2011).

“El síndrome de burnout asociado a la educación, es considerado cómo una respuesta al estrés laboral crónico al que están sometidos muchos docentes, quienes al verse sobrepasados por las exigencias que se les imponen, generan estrategias de afrontamiento frente a la situación, cuando estas estrategias fallan puede aparecer el síndrome de burnout” (Carbajal, Bobadilla, Rebolledo y Roa 2009).

Es decir que cuando los profesores presentan síntomas de síndrome de burnout no siempre tienden a abandonar el trabajo; sino que buscan la manera de enfrentar la situación tratando de evitar padecer el síndrome por completo.

Lo cual coincide con lo mencionado por (Lazarus, 1980, citado por Carbajal, Bobadilla, Rebolledo y Roa, 2009) quien sostiene que el afrontamiento constituye una respuesta al estrés que tiene dos funciones principales. La primera función consiste en solucionar el problema que causa el estrés y la segunda función consiste en modificar las respuestas emocionales y físicas relacionadas con el estrés.

Por otra parte (Gil-Monte, 2005, citado por Carbajal, Bobadilla, Rebolledo y Roa, 2009) también refiere que el aumento de los niveles de estrés entre profesionales ligados al área de los servicios ha traído aparejado la aparición de nuevas molestias, entre las cuales se encuentra el síndrome de quemarse por el trabajo o síndrome de burnout.

Por lo tanto “los docentes son profesionales que proveen del servicio educativo a sus alumnos, ya que constituyen uno de los colectivos profesionales más propensos a desarrollar el síndrome de burnout dado que esta profesión implica un alto grado de entrega, idealismo, compromiso y servicio” (Gil-Monte, 2005, citado por Carbajal, Bobadilla, Rebolledo y Roa, 2009).

Es decir la aparición del síndrome de burnout consta de diferentes causas entre las cuales está el tipo de relación que existe entre profesionales, así como también la relación que existe entre profesional-alumnos.

Al respecto, existe una importante cantidad de literatura referida al tema de síndrome de burnout así como a un número considerable de investigaciones que abordan este problema entre los maestros.

La sintomatología que presentan los profesores cuando llegan a padecer el síndrome de burnout fue descrita por (Maslach y Jackson 1986, citado por Sahili y Kornhauser, 2010) en la cual describen a este síndrome con tres aspectos que se manifiestan, el agotamiento emocional, la despersonalización y el menor rendimiento laboral.

El docente que padece de síndrome de burnout normalmente describe varios síntomas, tales como considerar que tiene muchas exigencias emocionales en sus tratos con los demás, lo cual hace referencia al agotamiento emocional. También el docente describe tener una disminución de la empatía, culpa y negativismo en las relaciones con los demás, como si de repente fuera otro, lo cual indica que está presentando la dimensión de despersonalización (Maslach y Jackson 1986, citado por Sahili y Kornhauser, 2010).

Finalmente, el último aspecto de este síndrome se refiere a una valoración negativa sobre lo realizado en el trabajo, en donde prevalecen los sentimientos de incapacidad de automotivarse a la resolución de las tareas laborales con un mínimo de entusiasmo, de ahí que la última dimensión apunte a la reducción de la capacidad de rendimiento (Maslach y Jackson 1986, citado por Sahili y Kornhauser, 2010).

“El profesor presenta un desgaste que proviene de un agotamiento constante, que se patentiza en una disminución de la empatía hacia sus alumnos, como

distanciamiento, renuncia, cinismo y actitudes negativas” (Menéndez Montañés y Moreno, 2006 citado por Sahili y Kornhauser, 2010). Es decir que los profesores que presentan síndrome de burnout tienden a ser negativos en las actividades que tienen que desempeñar dentro del ámbito educativo.

Al respecto diferentes autores han realizados diferentes modelos explicativos sobre el síndrome de burnout en el ámbito docente, para poder explicar dicho síndrome.

2.7 MODELOS EXPLICATIVOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

A través del tiempo se ha tratado de explicar la aparición del síndrome de burnout. Por lo tanto existen diversos modelos explicativos, algunos desarrollados desde la teoría sociocognitiva del Yo, otros desarrollados a partir de las teorías del intercambio social y por último los elaborados desde la teoría organizacional.

En los modelos explicativos del síndrome de Burnout, los autores hacen énfasis en los factores personales, que pueden desencadenar el síndrome, mientras que en los modelos explicativos desarrollados con base a la teoría del intercambio social se toma en cuenta la percepción del sujeto con respecto a las interacciones en su medio, por otro lado en la teoría organizacional se resaltan las variables organizacionales y del contexto laboral.

La característica fundamental de los modelos explicativos del síndrome es que han sido diseñados para explicar la etiología del síndrome de burnout, ya que estos modelos agrupan las variables consideradas como antecedentes y consecuencias del mismo síndrome (Gil-Monte y Peiró, 1999, citado por Pérez y Colino, 2015).

El modelo propuesto por (Gil-Monte y Peiró, 1997, citado por Martínez, 2010) va enfocado al estudio de las variables de tipo organizacional, así como también a la búsqueda de estrategias de afrontamiento del síndrome de burnout.

En este modelo explicativo se considera que el síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral que es percibido por el sujeto, el cual surge como

producto de un proceso de reevaluación, es decir cuando la forma de afrontamiento a la situación amenazante es inadecuada.

Con base a lo anterior el modelo de Gil-Monte (1999), toma como base principal la interacción de las emociones y las cogniciones que se establecen en las diferentes esferas del funcionamiento del sujeto. En el cual se distinguen dos fases. En la primera fase, el sujeto presenta un deterioro cognitivo, que consiste en la pérdida motivación por el trabajo, es decir el desencanto profesional o la baja realización personal en el trabajo y un deterioro afectivo, el cual se caracteriza por el agotamiento emocional y físico, así como también por la aparición de actitudes y conductas negativas hacia los clientes y hacia la organización en forma de comportamientos indiferentes, fríos, distantes y lesivos. En la segunda fase, los síntomas mencionados anteriormente se presentan acompañados de sentimiento de culpa.

Mientras que el modelo de competencia social propuesto por Harrison (1983) señala que los principales factores asociados al síndrome de burnout son la eficacia percibida y la competencia. Así mismo Harrison afirma que los sujetos que empiezan a laborar en profesiones relacionadas a servicios de ayuda, inicialmente muestran una conducta positiva, ya que se ven motivados a ayudar a los demás, por consiguiente presentan un sentimiento elevado de altruismo. Sin embargo en el desarrollo de sus actividades se encuentran con factores de ayuda o de barrera. En otras palabras de acuerdo con el modelo de competencia social, la motivación por ayudar es importante ya que ello permite predeterminar la eficacia del sujeto en la consecución de objetivos laborales, lo que indica que cuando hay mayor motivación se obtiene mayor eficacia laboral.

Continuando con los modelos explicativos del síndrome de burnout Pines (1993), citado por Martínez (2010) considera que solo los sujetos que intentan darle un sentido de existencia a su trabajo llegan a presentar el síndrome.

Por otro lado (Pines, 1993, citado por Martínez, 2010) señalo que el síndrome de burnout se presenta cuando el sujeto pone la búsqueda del sentido existencial en el trabajo y fracasa en su labor. Es decir estos sujetos les dan sentido a su existencia por medio de tareas laborales humanitarias.

El modelo desarrollado por Pines es de tipo motivacional, ya que plantea que sólo presentan el síndrome de burnout aquellos sujetos con alta motivación y altas expectativas en el ámbito laboral. Ya que un trabajador que presente una baja motivación inicial puede experimentar estrés, alienación, depresión o fatiga, pero no llegará a desarrollar el síndrome de burnout.

Por otra parte (Cherniss, 1993, citado por Martínez, 2010) propuso el modelo de autoeficacia en el cual afirmo que el trabajador al conseguir sus metas aumenta su eficacia en el ámbito laboral, por lo tanto cuando el trabajador no logra sus metas, se reduce la eficacia laboral, llevando al trabajador a experimentar un fracaso psicológico, es decir, se presenta una disminución de la autoeficacia percibida, poniendo al sujeto en un alto riesgo de padecer síndrome de Burnout (Martínez, 2010)

Cherniss (1993), citado por Martínez (2010) señalo que los trabajadores con fuertes sentimientos de autoeficacia percibida tienen menos probabilidad de desarrollar el síndrome de burnout, debido a que experimentan menos estrés en situaciones difíciles y amenazadoras; ya que éstos creen que pueden solucionarlos de forma exitosa.

Cherniss (1993), citado por Martínez (2010) refirió que los sentimientos de fracaso, están acompañados de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que son síntomas característicos del síndrome de burnout. (Pérez, 2010)

Por otro lado el modelo de (Thompson, Page y Cooper, 1993, citado por Martínez, 2010) consideran cuatro factores implicados en la aparición del burnout, así como también señalan que la autoconfianza es determinante en el proceso de la aparición del burnout. Los factores mencionados por Thompson son las diferencias que se presentan entre las demandas del trabajo y los recursos del trabajador, el nivel de autoconciencia, las expectativas que se tienen sobre el éxito personal y los sentimientos que el trabajador presenta sobre la autoconfianza.

Dichos autores también plantean que tras reiterados fracasos en la consecución de las metas laborales junto con altos niveles de autoconciencia, de las diferencias presentadas o anticipadas entre las demandas y los recursos, se tiende a utilizar la estrategia de afrontamiento de retirada mental o conductual de la situación amenazadora. Se considera patrón de retirada a las conductas de despersonalización.

Thompson, Page y Cooper (1993) refieren que cuando los profesionales no son capaces de abandonar el trabajo que están desarrollando, estos llegan a presentar sentimientos de desamparo profesional, que traen como consecuencia sentimientos de agotamiento emocional (Martínez, 2010)

Mientras que en las teorías del intercambio social, destaca el modelo de Hobfoll y Fredy (1993) y Buunk y Schaufeli (1993) en el que proponen que el síndrome de burnout tiene su origen en las percepciones que tiene el profesional en cuanto a la ganancia o pérdida de que se ve reflejada en sus metas, a partir de ello se pueden generar percepciones ya sea positivas o negativas de la falta de ganancia que conlleva al trabajador a padecer síndrome de burnout.

Modelos de la teoría organizacional

En los modelos de la teoría organizacional destaca el modelo desarrollado por Golembieswsky, Munzenrider y Carter (1983) en el cual consideran que el

síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo, es una respuesta al estrés laboral de tipo excesivo, el cual está conformado por tres dimensiones: la despersonalización, baja realización personal y el agotamiento emocional.

Estos autores consideran que los profesionales que padecen este síndrome pierden el compromiso y el interés por el trabajo que realizan, presentando conductas indiferentes, y por lo tanto también presentan síntomas de estrés laboral, que es generado por una sobrecarga de trabajo.

Los modelos propuestos por Cox, Kuk y Leiter (1993) sugieren que desde un enfoque transaccional, el síndrome de burnout, es un problema que particularmente lo presentan profesionales cuyo trabajo implica el contacto directo con las personas que reciben el servicio, cuya característica principal de estos trabajadores es el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal (Martínez, 2010)

Los líderes de la educación comunitaria del CONAFE, son figuras educativas, que se encargan de brindar servicios educativos en las comunidades rurales; es decir el trabajo que realizan implica el contacto directo con los alumnos, por lo tanto son trabajadores que están expuestos a padecer el Síndrome de Burnout, que es considerado como el cansancio emocional, el cual lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso. De ahí que el método aplicado para la realización de la investigación tiene el fin de alcanzar los objetivos planteados inicialmente.

MÉTODO

- *Objetivo general*
- *Objetivos específicos*
- *Planteamiento del problema*
- *Tipo de estudio*
- *Variables*
- *Población*
- *Instrumento*
- *Diseño de la investigación*

CAPÍTULO III MÉTODO

La metodología es el conjunto de técnicas que se aplican en forma ordenada y lógica para alcanzar un fin determinado, en este caso para saber los pasos que guiaran el trabajo de campo en la presentación de resultados y análisis de la información (Hernández Fernández y Baptista 2010).

OBJETIVO GENERAL

Es un enunciado claro, y preciso de las pretensiones que se persiguen, en razón de la solución de un problema mediante el proceso científico (Hernández Fernández y Baptista 2010).

- Describir la prevalencia de síndrome de burnout, en líderes de la educación Comunitaria del Consejo Nacional de Fomento Educativo Sede Tejupilco México.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Se encargan de guiar cada una de las etapas de investigación (Hernández Fernández y Baptista 2010).

- Identificar la correlación de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en líderes de la educación comunitaria del Consejo Nacional de Fomento Educativo Sede Tejupilco México.
- Determinar la prevalencia de agotamiento emocional en líderes de la educación comunitaria del Consejo Nacional de Fomento Educativo Sede Tejupilco México.
- Determinar la prevalencia de despersonalización que presentan los líderes de la educación comunitaria del Consejo Nacional de Fomento Educativo Sede Tejupilco México.
- Determinar la realización personal que presentan los líderes de la educación comunitaria del Consejo Nacional de Fomento Educativo Sede Tejupilco México.
- Describir la prevalencia del síndrome de burnout en mujeres y hombres líderes del Consejo Nacional de Fomento Educativo sede Tejupilco México.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Freudenberger (1974) con base en su experiencia como director de una clínica, se percató que sus trabajadores al cabo de un tiempo presentan algunos síntomas de irritabilidad, cinismo y depresión hacia las personas con las que trabajaban, que posteriormente analizó, estudió y que hoy en día se conoce como burnout.

Él le da un enfoque desde una perspectiva clínica, se centró en el estudio de su etiología, síntomas, curso y recomendaciones de tratamiento, representando en su manifestación clínica un estado de cansancio que resulta de trabajar intensamente y sin preocuparse de sus propias necesidades.

La presencia del síndrome de burnout en el individuo trae como consecuencia un bajo rendimiento laboral, ya que por distintas causas el individuo no rinde adecuadamente y presenta diversas dificultades en su área laboral.

Así como también se enfrentan a frustraciones, ya sea por las dificultades que se le presentan para desarrollar sus actividades previamente planeadas, debido a la falta de recursos materiales, o porque no obtienen los resultados esperados, ya que dichos instructores constantemente son supervisados por un capacitador, el cual evalúa los avances que se tienen con el grupo.

Como consecuencia de la presencia de síndrome de burnout el individuo llega a presentar cansancio emocional, en el cual el individuo tiene la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás, el cansancio emocional suele manifestarse por la pérdida de energía, el agotamiento físico y/o psicológico y la fatiga.

También se tiene como consecuencia la despersonalización, que es entendida como actitud especialmente fría y distante hacia los clientes, en el caso de los profesores o instructores es el distanciamiento hacia sus alumnos ya que actúa como mecanismo de defensa para protegerse del sentimiento negativo propio del

agotamiento emocional. A través de este mecanismo trata de distanciarse de los miembros del equipo de trabajo mostrándose irritable, irónico e incluso utilizando etiquetas negativas para aludir a los clientes o usuarios. Esta actitud es una forma de aliviar la tensión experimentada restringiendo la intensidad de relación con los demás para adaptarse a la situación.

Y por último la baja realización personal o logro que se caracteriza por la desilusión para dar sentido a la propia vida y hacia los logros personales, presentando sentimientos de fracaso y baja autoestima.

Con base a lo anterior, en esta investigación se pretende ¿Identificar la prevalencia de síndrome de burnout a partir del agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal en líderes de la educación comunitaria del Consejo Nacional de Fomento Educativo Sede Tejupilco México?

HIPÓTESIS

Las hipótesis nos indican lo que se está buscando o tratando de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado formuladas a manera de proposiciones (Hernández Fernández y Baptista 2010).

- A mayor despersonalización y agotamiento emocional, mayor es el grado del síndrome de burnout.

TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio a emplear para la investigación será de tipo descriptivo. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernández Fernández y Baptista 2010).

VARIABLES

Una variable es una propiedad que puede cambiar y cuya variación es susceptible de ser medida u observada, el concepto de variable se aplica a personas, otros

seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, mismos que adquieren diferentes valores de la variable referida (Hernández Fernández y Baptista 2010).

VARIABLE DE ESTUDIO Y SU DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Burnout: Es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo (Maslach y Jackson, 1981).

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE BURNOUT

La variable a estudiar será medida con el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) Maslach, ver anexo.

POBLACIÓN

La población es el conjunto de todos los datos que concuerdan con determinadas especificaciones, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

La población para la investigación está conformada por el total de líderes de la educación comunitaria inscritos en el ciclo escolar 2015-2016, en el Consejo Nacional de Fomento Educativo sede Tejuipilco México; la matrícula es de 118 líderes de la educación comunitaria.

MUESTRA

Una vez definida la población, se utilizó una muestra no probabilística de tipo intencional y se eligió a 91 líderes de la educación comunitaria que se encontraban disponibles e inscritos en el ciclo escolar 2015-2016.

INSTRUMENTO

Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) (Maslach y Jackson, 1986).

El cuestionario de Maslach Burnout Inventory 1986, es el instrumento más utilizado en todo el mundo, tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad

cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional.

El cuestionario Maslach se aplica en 10 o 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Se consideran bajas puntuaciones por debajo de 34, las altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y las bajas puntuaciones en la tercera subescala permiten diagnosticar el trastorno.

La subescala de agotamiento emocional consta de 9 ítems. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

La subescala de despersonalización está conformada por 5 ítems, que son: 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

La subescala de realización personal se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Esta subescala está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Se considera que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1-33, media entre 34-66 y alta entre 67-99.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en agotamiento emocional, despersonalización y baja en realización personal definen el síndrome.

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de agotamiento emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos.

En la subescala de despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de realización personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 puntos intermedia y superior a 40 sensaciones de logro.

El cuestionario pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Las opciones de respuesta del cuestionario equivalen a:

0= Nunca.

1= Alguna vez al año o menos.

2= Una vez al mes o menos.

3= Algunas veces al mes.

4= Una vez a la semana.

5= Varias veces a la semana.

6= A diario.

Y con estos resultados se puede ver si se presenta agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es el plan que guía la recolección de datos y analiza las etapas del proyecto de investigación. También sirve como marco de referencia en el que se especifica el tipo de información que será recolectada, fuentes de datos y los procedimientos y análisis de la recolección de los mismos (Hernández Fernández y Baptista 2010).

El diseño de esta investigación estará basada en el diseño de investigación de tipo descriptivo, este tipo de diseño está dirigido a determinar cómo es o como esta, la situación de las variables que se estudiarán en una población (Hernández Fernández y Baptista 2010).

Los líderes de la educación comunitaria realizan la función de docentes, es decir su trabajo implica el contacto directo y constante con los alumnos que reciben el servicio educativo, es por eso que pueden llegar a padecer síndrome de burnout, por ello para determinar si padecen o no el síndrome de burnout, es necesaria la aplicación del cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed), con los resultados obtenidos se determina si se padece o no el síndrome.

En la presente investigación se utilizó el cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) (Maslach y Jackson, 1986).

Se solicitó permiso con el responsable del CONAFE, en Tejupilco México, para llevar a cabo la investigación y posteriormente llevar a cabo la aplicación del Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) a líderes de la educación comunitaria.

La aplicación del cuestionario se llevó a cabo de forma grupal, al final de las reuniones o capacitaciones, en algunos casos fue necesario que se aplicara de forma individual.

De los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed). Se elaboró una base de datos que permitió conjuntar los resultados para su análisis. Para esto se utilizó el programa informático Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) versión 22. Se utilizó una estadística descriptiva, para obtener la prevalencia del síndrome de burnout en líderes de la educación comunitaria del CONAFE, los resultados que se obtuvieron se presentaron en gráficas circulares.

RESULTADOS

RESULTADOS

Para los resultados de la investigación se utilizó el cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed, 1986), el cual se aplicó a 91 líderes de la educación del Consejo Nacional de Fomento Educativo, sede Tejupilco México, a continuación se muestran en las tablas y gráficas.

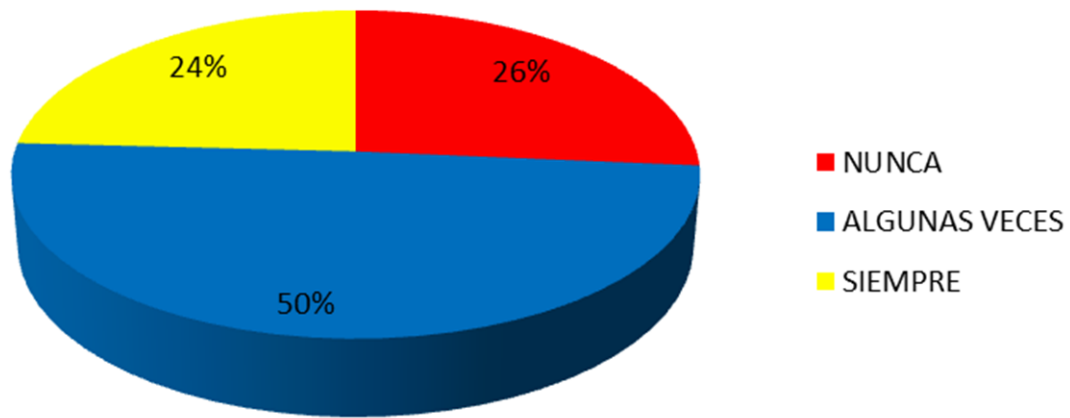
TABLA DE CORRELACIÓN DE PEARSON

Subescalas	N	Mediana	Correlación R	Significancia
Agotamiento emocional	91	14	.591	0,01
Despersonalización	91	6	.591	
Realización personal	91	37	.000	

Fuente: Elaboración Propia

Con base a los resultados obtenidos a través de la correlación de Pearson se encontro que hay una relación positiva significativa entre la subescala de agotamiento emocional y despersonalización, en las dos colas.

Lo que indica que el agotamiento emocional y la despersonalización influyen para que se presente el síndrome de burnout en los líderes para la educación comunitaria del Consejo Nacional de Fomento Educativo sede Tejupilco México, mientras que la realialización personal no influye para que se presente el síndrome de burnout, ya que le realizacion personal es positiva.



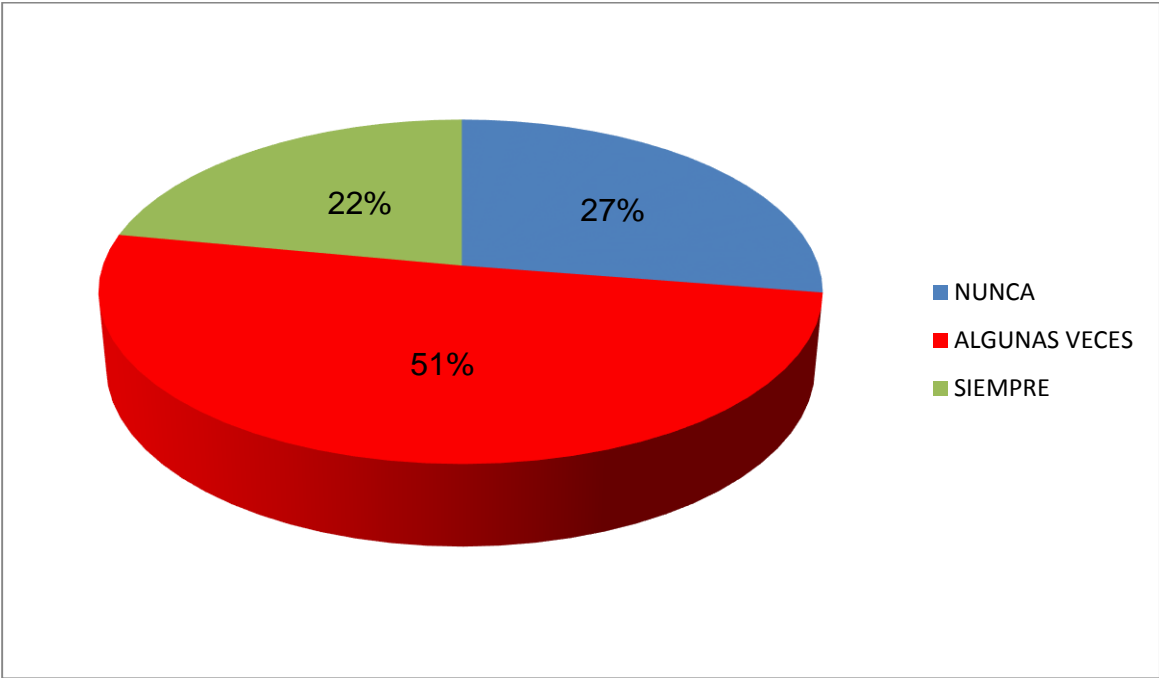
GRÁFICA No. 1 NIVEL GENERAL DE BURNOUT

Fuente: Elaboración Propia

En la gráfica No. 1, se indica que el mayor porcentaje de la población estudiada el 50%, indica que algunas veces presentan burnout, mientras que el 26% nunca presentan síndrome de burnout y la prevalencia del síndrome de burnout en un nivel alto fue de un 24% de la población.

El síndrome de burnout es considerado como el cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y progresa hacia sentimientos de inadecuación y fracaso laboral.

Con respecto a las subescalas de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, el estudio realizado arrojó los datos que se presentan en las siguientes gráficas.



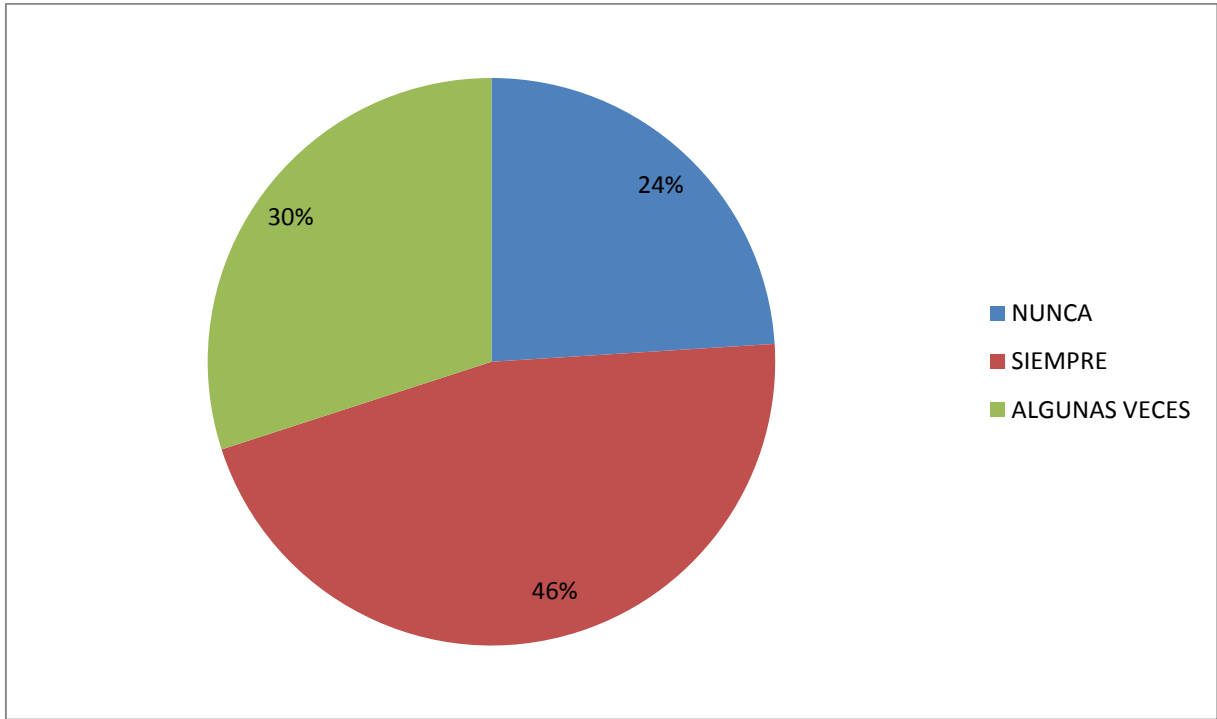
GRÁFICA No. 2 AGOTAMIENTO EMOCIONAL

Fuente: Elaboración Propia

Con respecto a la subescala de agotamiento emocional los resultados de la gráfica No. 2 indican que el 51% de la población estudiada algunas veces presentan agotamiento emocional, mientras que el 27% nunca presentan agotamiento emocional y la prevalencia del agotamiento emocional fue en un 22% de la población.

El agotamiento emocional es considerado como el cansancio psicológico que experimenta el trabajador, como consecuencia de la interacción y el contacto directo que mantiene con las personas que reciben el servicio.

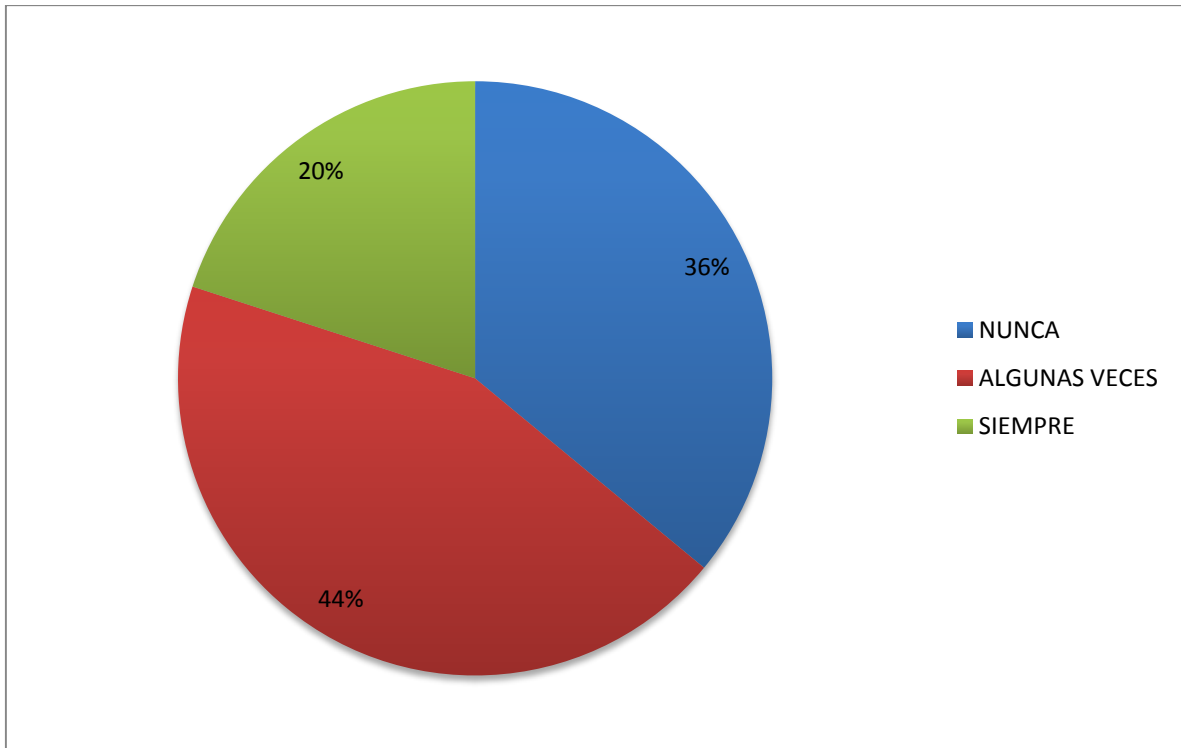
También se describe como la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales necesarios para enfrentarse diariamente al trabajo se han agotado.



GRÁFICA No. 3 DESPERSONALIZACIÓN

Fuente: Elaboración Propia

En la gráfica No. 3 se observa que en la subescala de despersonalización el 46% de los líderes para la educación comunitaria siempre presentan despersonalización y el 30% algunas veces presentan la despersonalización, lo que indica que los sujetos han desarrollado sentimientos negativos, conductas de cinismo hacia los alumnos a los cuales les imparten clases, sin embargo se tiene que un 24% de la población estudiada nunca presentan despersonalización.



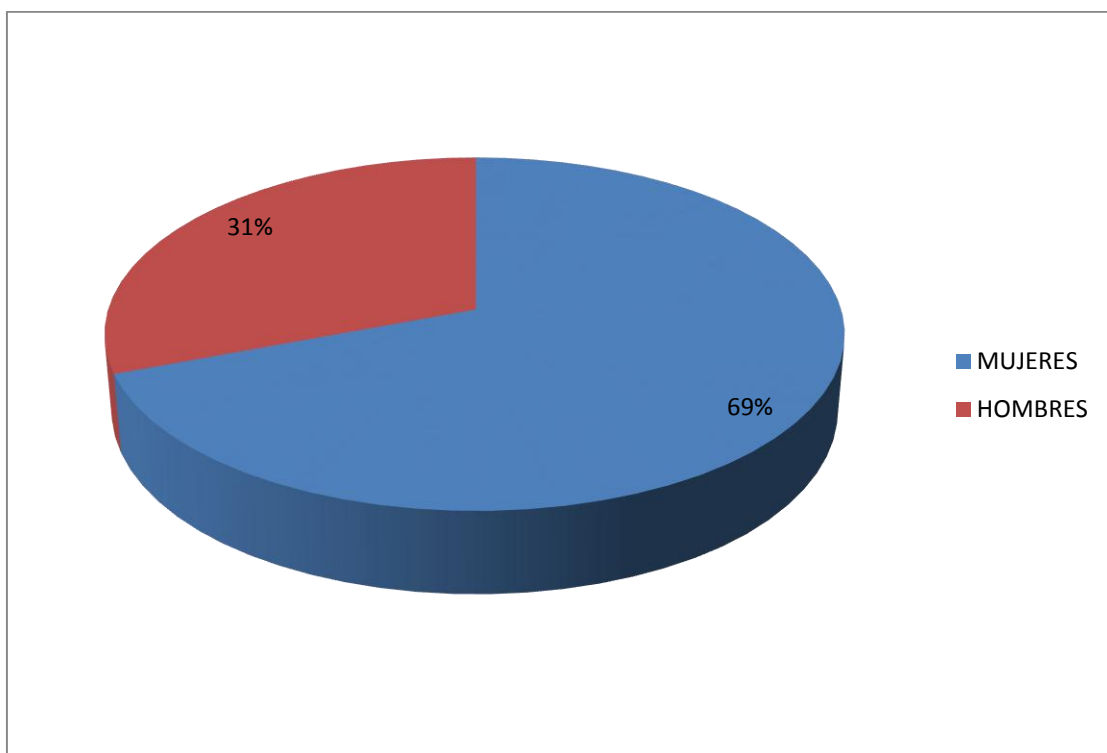
GRÁFICA No. 4 REALIZACIÓN PERSONAL

Fuente: Elaboración Propia

En la gráfica No. 4 se muestra que el 20% de la población estudiada siempre presenta realización personal, el 44% algunas veces presentan realización personal, es decir evalúan positivamente su habilidad en la realización de su trabajo y en relación con los alumnos, mientras que el 36% percibe que las demandas laborales exceden su capacidad y se encuentran insatisfechos con sus logros personales, por lo que cabe mencionar que a menor realización personal se incrementa el nivel de síndrome de burnout.

TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ACUERDO AL SEXO

SEXO	FRECUENCIA
HOMBRES	28
MUJERES	63
TOTAL	91



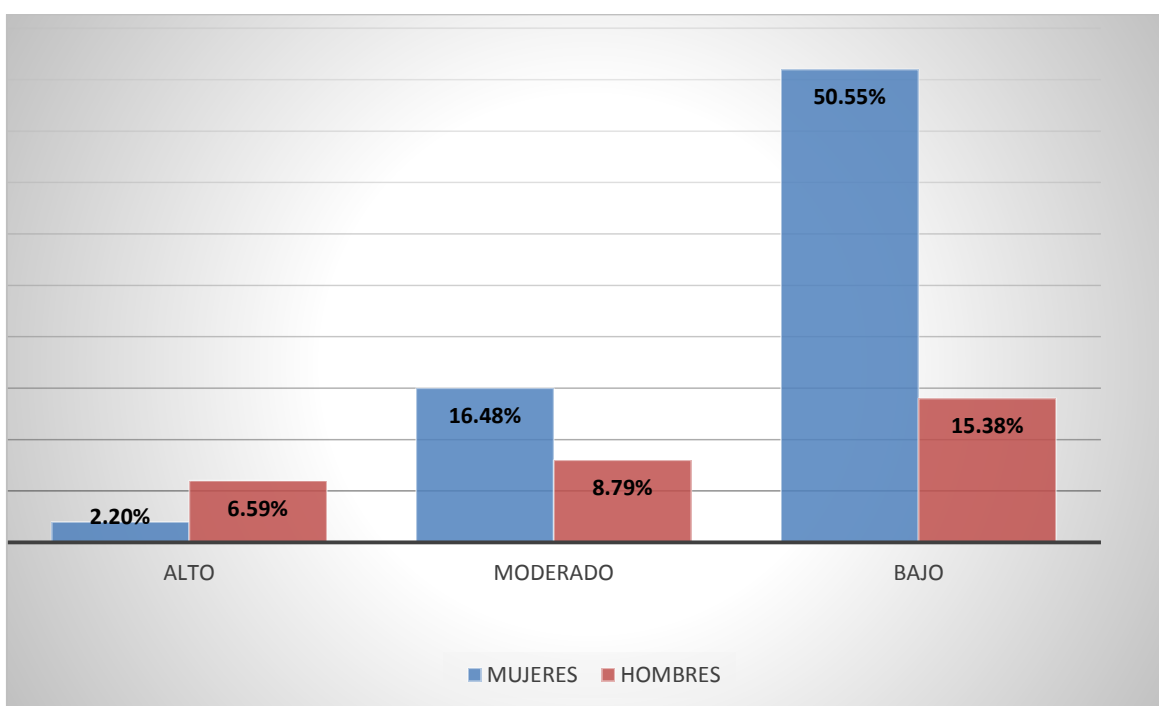
GRÁFICA No. 5 SEXO

Fuente: Elaboración Propia

En la gráfica No. 5 se muestra la distribución de la población de acuerdo al sexo, en lo que se puede observar que el 69% (63 líderes para la educación comunitaria) son mujeres y el 31% (28 líderes de la educación comunitaria) son hombres.

TABLA DEL NIVEL REALIZACIÓN PERSONAL DE ACUERDO AL SEXO

NIVEL DE REALIZACIÓN PERSONAL	MUJERES	PORCENTAJE	HOMBRES	PORCENTAJE
ALTO	2	2.20 %	6	6.59 %
MODERADO	15	16.48 %	8	8.79 %
BAJO	46	50.55 %	14	15.38 %



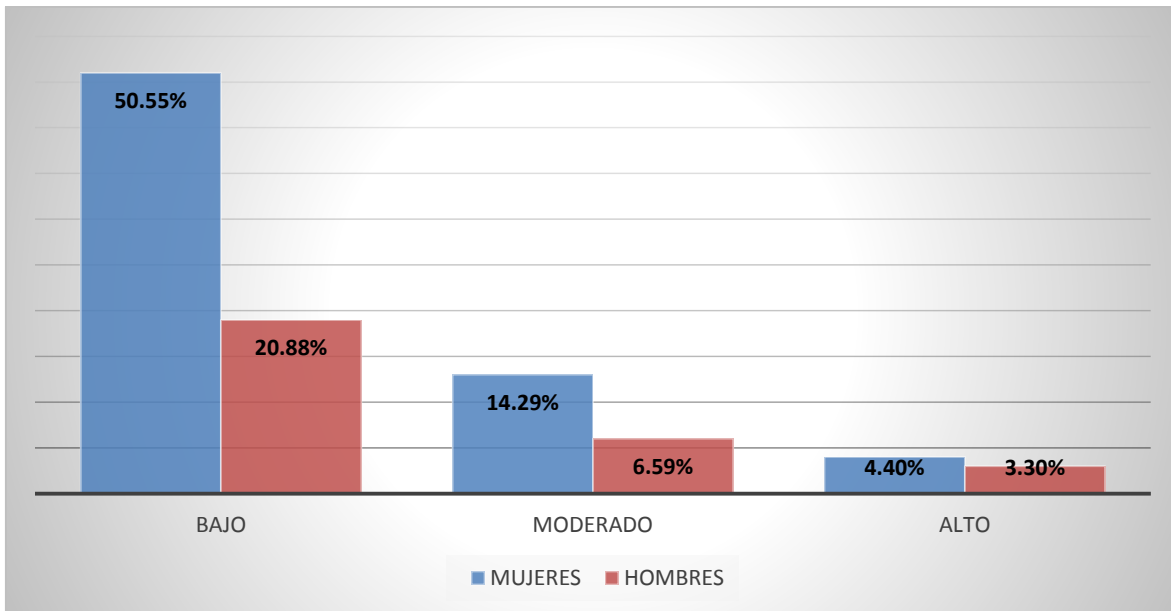
GRÁFICA No. 6 REALIZACIÓN PERSONAL DE ACUERDO AL SEXO

Fuente: Elaboración Propia

En la gráfica No. 6 de realización personal se puede determinar que el 50.55% de las mujeres presentan un bajo nivel de realización personal, esto indica que no le encuentran sentido al trabajo que realizan, mientras que el 15.38% de los hombres también presentan baja realización personal y los lleva a presentar el síndrome de burnout.

TABLA DE NIVEL DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL DE ACUERDO AL SEXO

NIVEL DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL	MUJERES	PORCENTAJE	HOMBRES	PORCENTAJE
BAJO	46	50.55 %	19	20.88 %
MODERADO	13	14.29 %	6	6.59 %
ALTO	4	4.40 %	3	3.30 %



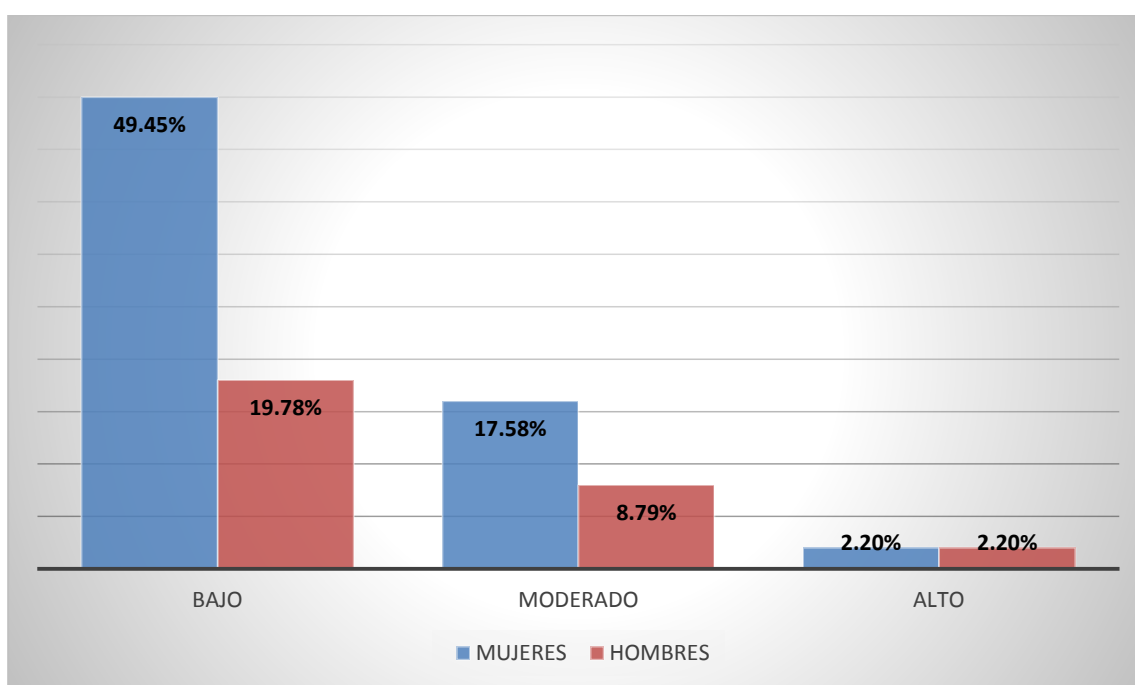
GRÁFICA No. 7 AGOTAMIENTO EMOCIONAL DE ACUERDO AL SEXO

Fuente: Elaboración Propia

En los resultados que se muestran en la gráfica No. 7 se puede observar que el 50.55% de las mujeres y el 20.88% de los hombres presentan un bajo nivel de agotamiento emocional, mientras que el 14.29% de las mujeres y el 6.59% de los hombres se ubican en un nivel moderado de agotamiento emocional y el 4.40% de las mujeres y el 3.30% de los hombres presentan mayor agotamiento emocional considerando que la muestra no es equitativa, se puede decir que los sujetos son propensos a padecer el síndrome de burnout.

TABLA DE NIVEL DE DESPERSONALIZACIÓN DE ACUERDO AL SEXO

NIVEL DE DESPERSONALIZACIÓN	MUJERES	PORCENTAJE	HOMBRES	PORCENTAJE
BAJO	45	49.45%	18	19.78%
MODERADO	16	17.58%	8	8.79%
ALTO	2	2.20%	2	2.20%



GRÁFICA No. 8 DESPERSONALIZACIÓN DE ACUERDO AL SEXO

Fuente: Elaboración Propia

En la gráfica No. 8 de despersonalización se puede observar que el 49.45% de las mujeres se ubican en un nivel bajo de realización personal, así mismo el 19.78% de los hombres, en el nivel moderado se encuentra el 17.58% de las mujeres y el 8.79% de los hombres, mientras que el 2.20% de mujeres y hombres presentan un alto nivel de despersonalización, lo que indica que existe el riesgo de experimentar burnout.

DISCUSIÓN

En el mundo laboral se han presentado una serie de cambios acelerados en las últimas tres décadas lo que ha supuesto que las diferentes formas de organización y división del trabajo se hayan reconfigurado, al igual que el conjunto de los riesgos y daños a la salud derivados de las condiciones de trabajo. El docente no es la excepción (Unda et al., 2008, citado por García, 2013).

Tal es el caso del síndrome de burnout que ha sido estudiado desde diversas perspectivas así como también se ha investigado en diferentes profesiones, lo que ha permitido una creciente complejidad en su identificación, tratamiento y correlación.

Por lo tanto el objetivo de la presente investigación fue el corroborar lo anterior, es decir verificar si los líderes de la educación comunitaria del Consejo Nacional de Fomento Educativo Sede Tejupilco México, presentan niveles de síndrome de burnout, a través del cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) De Maslach, y Jackson, 1986, la interpretación de los resultados se realizó a través de la correlación de Pearson, el cual permitió darnos cuenta de que si existe relación entre la despersonalización y el agotamiento emocional lo cual indica que si se presenta el síndrome de burnout en la población estudiada.

El síndrome de burnout es considerado como uno de los principales padecimientos de los docentes y de cierta forma influye tanto en la salud de estos como en la calidad educativa. Con base a lo anterior (Chacón y Grau 1997), citado por (Mena 2010) consideran que el síndrome de burnout es el estrés laboral, asistencial de tipo organizacional que afecta a los profesionales, que se desenvuelven en profesiones que van ligadas con los receptores de diferentes servicios tales como los servicios de salud y educación.

Según los resultados de esta investigación los líderes de la educación comunitaria tienden a desarrollar síndrome de burnout, ya que se obtuvo el 50% de la

población estudiada algunas veces presentan síndrome de burnout y solo el 26% de la población que fue estudiada nunca presentan el síndrome, no obstante en los resultados también se obtuvo que un 24% de la población estudiada lo cual equivale a 22 sujetos siempre presentan síndrome de burnout.

Los resultados encontrados corroboran lo mencionado por Parra (2005) quien refiere que la profesión de la docencia se considera como agotadora y estresante, debido al contacto que se tiene con las personas, no solo con los alumnos sino también por las relaciones entre profesores, así como también con los padres de familia y directivos.

No obstante Flores y Juárez (2012) mencionan que en su investigación sobre síndrome de burnout y estresores del trabajo en instructores comunitarios en Morelos, México, no encontraron niveles altos con síndrome de burnout sin embargo mencionan que esto no significa que sea una población que esté exenta de padecerlo, ya que el riesgo en la población es considerable debido a que la permanencia en el programa como instructor o líder comunitario igual o mayor a un año está relacionada a mayores niveles de cinismo, así mismo el agotamiento emocional estuvo asociado a la carga de trabajo, la realización de programaciones y diarios, asistencia a tutorías y trato con los alumnos, fueron los estresores más presentes en el trabajo de los instructores.

Tomando en cuenta lo anterior se considera que el desempeño, funciones y compromiso esperado del instructor comunitario es más exigente que el que se requiere para un maestro regular.

En cuanto al agotamiento emocional se refiere a la disminución de los propios recursos emocionales, y a los sentimientos de no poder dar más de sí a nivel emocional, es decir sin más que ofrecer psicológicamente a los demás.

En los resultados obtenidos en esta investigación se encontró el 27% de los líderes comunitarios nunca presentan agotamiento emocional, mientras que el 51% de los sujetos que se estudiaron algunas veces presentan el agotamiento emocional, los resultados de la investigación también muestran que el 22% de la población estudiada, lo cual equivale a 20 sujetos siempre presentan agotamiento emocional, ya que entre las actividades que se realizan en el nivel de preescolar están destinadas a facilitar el alejamiento paulatino del hogar, así como también incrementar el desarrollo de habilidades que permitan al niño convivir con personas ajenas a su círculo familiar.

Por consiguiente Silva, Quintana, Jiménez, y Rivera, (2005), citado por. Shali y Kornhauser. (2010). Refieren que el ejercicio de enseñar, se sitúa en consecuencia, como una de las profesiones de alto riesgo, ya que los profesores deben estar preparados para enfrentar situaciones difíciles tales como la desmotivación del alumnado, la presión de padres así como también, lidiar con la falta de recursos para solucionar los problemas y conflictos de grupos.

Por lo tanto Galván, Aldrete, Preciado y Medina (2010), coinciden con lo anterior ya que mencionan que se esperaría que los docentes, por el tipo de actividades que realizan, se presentaran con menos problemas emocionales; pero los resultados que obtuvieron en su investigación sobre factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México mostraron la presencia del síndrome burnout en el 88% de los docentes. Los resultados específicos en su investigación fueron los siguientes el 88% del profesorado tenía alguna dimensión de la escala de Maslach quemada, el 38% de los docentes presentaba agotamiento emocional, el 20% despersonalización y un 80% baja realización personal.

Mientras que en la presente investigación se encontró que el 46% de la población siempre presentan despersonalización, el 24% de los líderes de la educación comunitaria nunca presentan despersonalización y el 30% algunas veces

presentan despersonalización. La despersonalización es conceptualizada como el desarrollo de una actitud negativa hacia el trabajo (Maslach y Leiter, 1997, citado por Flores y Juárez, 2012).

En cuanto a la realización personal los resultados encontrados en la investigación muestran que el 36% de los líderes comunitarios nunca presentan baja realización personal, el 44% de la población estudiada algunas veces presentan baja realización personal y el 20 % siempre presentan baja realización personal, mientras que en la investigación de Galván, Aldrete, Preciado y Medina (2010), encontraron que el 80% de su población estudiada presentaron baja realización personal.

Al hacer referencia a las subescalas antes mencionadas Cornejo y Quiñonez (2007) mencionan que los docentes tienden a presentar un mayor nivel en cuanto al agotamiento emocional y a la subescala de despersonalización por lo tanto lo encontrado en esta investigación concuerda con lo que mencionan estos autores; pero no es así en la subescala de baja realización personal.

Por lo tanto se afirma que los síntomas que más se presentan en los docentes (líderes de la educación comunitaria) con mayor intensidad son la disminución de los propios recursos emocionales, y a los sentimientos de no poder dar más de sí a nivel emocional, sin más que ofrecer psicológicamente a los demás; así como también presentan una actitud negativa hacia el trabajo es decir se inicia con el agotamiento físico, llegando al agotamiento emocional, de esta forma como el trabajo que realizan los docentes tiene que ver con personas, las demandas emocionales antes mencionadas pueden abrir la capacidad de los profesores para involucrarse y responder a las necesidades de sus alumnos (Maslach, Jackson y Leiter 1997, citado por Flores y Juárez 2012).

Una vez mostrados los argumentos con respecto a los resultados encontrados se afirma que las variables estudiadas no se pueden señalar como determinantes en

la presencia o la ausencia del síndrome de burnout por lo anterior, coincide con lo que menciona (Maslach 2001, citado por García, 2013) quien afirma que el síndrome de burnout se relaciona en mayor medida con factores de tipo situacional, lo que sugiere que el burnout es un fenómeno social más que fenómeno individual.

Así como también (Marrau, 2004, citado por Jiménez, Jara y Miranda 2012) quienes mencionan que no todas las funciones de los profesores se realizan en la institución y en el horario de clases, ya que en muchas ocasiones, los docentes extienden en su hogar la jornada laboral, terminando o planificando actividades para sus estudiantes. Tal es el caso de los líderes para la educación comunitaria, quienes realizan tareas, planeaciones fuera de su área laboral, cabe mencionar que los líderes de la educación no solo ejercen la labor de docentes sino que algunos también estudian la licenciatura los fines de semana.

Mientras que (Leiter y Durup, 1994, citado por Marrau, 2004) señalan que el síndrome de quemarse por el trabajo es fundamentalmente un constructo social que surge como consecuencia de las relaciones interpersonales e institucionales, mientras que la depresión es un conjunto de emociones y cogniciones que tiene consecuencias sobre esas relaciones interpersonales.

(Bilge, 2006 citado por García, 2013) refiere que las relaciones entre satisfacción laboral, estrés, ambiente laboral y clima organizacional son de suma importancia con respecto al síndrome de burnout.

Así se concluye que el síndrome de burnout que presentan los docentes podría estar vinculado a los obstáculos organizacionales y en general a todo conflicto que corresponda al resultado de realizar funciones que no corresponden con el rol que le toca desempeñar como profesor, es decir, el mantenimiento de la disciplina, la desmotivación de los alumnos, la falta de materiales de apoyo apropiados para la impartición de sus clases, el exceso de trabajo de tipo administrativo, así como

también la falta de reconocimiento social de la imagen del docente (del instructor o líder comunitario), dichos elementos fueron encontrados por (Salanova, 2005).
Realizada la investigación, se anexan las conclusiones que se obtuvieron.

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los resultados del proceso de investigación realizado llevo a las siguientes conclusiones:

- El 24% de la población siempre presentan síndrome de burnout, lo cual indica que estos líderes para la educación comunitaria no están satisfechos con el trabajo que realizan.
- El 50% de la población algunas veces presenta síndrome de burnout, lo que indica que la mitad de los lideres para la educación comunitaria que fueron estudiados se encuentran en riesgo de aumentar el nivel de síndrome de burnout, debido a que no están satisfechos con el trabajo que están realizando en el ámbito educativo.
- Solo el 26% de los sujetos de la población estudiada nunca presentan síndrome de burnout, esto indica que menos de la mitad de los líderes de la educación comunitaria se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan.
- En cuanto a las subescalas del síndrome de burnout el 27% de los líderes para la educación comunitaria nunca presentan agotamiento emocional es decir saben cómo enfrentar los obstáculos que se les presentan en el trabajo, así como también muestran interés por el trabajo que realizan.
- El 51% de la población algunas veces presentan agotamiento emocional es decir se les dificulta enfrentar los obstáculos que se les presentan durante la realización de su trabajo.
- El 22% de la población estudiada siempre presentan agotamiento emocional, lo que indica que los líderes de la educación comunitaria

pierden el interés por el trabajo que realizan, así mismo se les dificulta resolver situaciones difíciles en el trabajo.

- En cuanto a la subescala de despersonalización el 24% de la población nunca presentan despersonalización, mientras que el 46% de los líderes de la educación que fueron estudiados siempre presentan despersonalización y el 30% algunas presentan despersonalización, es decir que estos sujetos tienden a desarrollar actitudes negativas, y se muestran insensibles hacia sus alumnos.

- En la subescala de realización personal se encontró que el 36% de la población estudiada nunca presenta baja realización personal. Solamente el 44% de la población lo han presentado algunas veces y el 20% siempre presentan baja realización personal. Es decir que en esta población si se presenta la tendencia a evaluarse a sí mismo y al propio trabajo de forma negativa, junto a la evitación de las relaciones interpersonales y profesionales, con baja productividad e incapacidad para soportar la presión.

- De acuerdo a la correlación de Pearson se encontró que la correlación es significativa en el nivel 0,01. Lo que indica que si se presenta Síndrome de Burnout en la población estudiada.

Teniendo la investigación completa, con base a los resultados, a la discusión y a las conclusiones se realizan las sugerencias.

SUGERENCIAS

Para el ámbito de la investigación se sugiere:

- Realizar investigaciones sobre otros tópicos que estén relacionados con el síndrome en líderes de la educación comunitaria.
- Llevar a cabo un estudio comparativo entre los líderes de la educación comunitaria, y los docentes de escuelas primarias y secundarias, ya que la diferencia entre un docente de tiempo completo de una escuela ajena a CONAFE es el sueldo; no obstante se puede decir que un líder de educación comunitaria realiza más actividades que el docente de una escuela normal.
- Realizar un estudio longitudinal para saber si el nivel de burnout aumenta o disminuye después de cierto tiempo.

Para el ámbito de intervención se sugiere:

- Dar a conocer los resultados obtenidos al personal directivo del CONAFE sede Tejupilco.
- Elaborar e implementar un programa de intervención cuyo objetivo sea el proporcionar a los líderes de la educación comunitaria herramientas para minimizar el nivel de Burnout que presentan.

Con base a la investigación realizada, se pretende que los líderes comunitarios implementen estrategias para brindar un buen servicio educativo y así evitar llegar a padecer el síndrome de burnout.

ANEXO

ANEXO

Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI)

Edad: _____ Sexo: (F) (M) Estado civil: _____

Nivel Educativo al que Presta su Servicio: (Preescolar) (Primaria) (Secundaria)

INSTRUCCIONES: Lee detenidamente cada pregunta, marcando con una **(x)** la respuesta que creas conveniente según tu criterio.

		<u>Nunc</u> <u>a</u>	<u>Algu</u> <u>na</u> <u>vez</u> <u>al</u> <u>año</u> <u>o</u> <u>men</u> <u>os</u>	<u>Una</u> <u>vez al</u> <u>mes o</u> <u>menos</u>	<u>Alguna</u> <u>s veces</u> <u>al mes</u>	<u>Una</u> <u>vez a</u> <u>la</u> <u>sem</u> <u>ana</u>	<u>Varia</u> <u>s</u> <u>vece</u> <u>s a la</u> <u>sem</u> <u>ana</u>	<u>A</u> <u>diari</u> <u>o</u>
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 esté 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 forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22.	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

REFERENCIAS

- Álvarez E. y Fernández L. (1991). El síndrome de Burnout o el desgaste profesional (I): revisión de estudios. Revista Asoc. España. Neuropsiq 11(39)
- Aríz, N. (2009). Síndrome de burnout en docentes. Recuperado de www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/contadorArticulo.php...
- Aris N. (2008). Maestros quemados: el síndrome de Burnout en los docentes de educación infantil y primaria, en la zona de valles, occidental Barcelona: <http://www.tdx.cat/TDX-1027108-171248>
- Arrieta C. (2012). Orientación educativa y orientadores en el estado de México: análisis de los casos.
- Alpizar P., Nataly C., (2007). Escala EMEDO tesis publicada, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Botero (2008). Riesgo psicosocial y burnout en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. Revista Colombiana, de la Universidad pontificia Bolivariana, Medellin- Colombia 20 (48)
- Buzzetti M. (2005). Validación del Maslach Burnout Inventory, (MBI) en dirigentes del colegio de profesores A. G de Chile. Escuela de psicología, universidad de Chile
- Caballero C. et al., (2009). El Burnout académico: delimitación del síndrome y factores con su aparición. Revista latinoamericana de psicología 42(1):131-146
- Carbajal J. Bobadilla M. Rebolledo V. y Roa S. (2009). Prevalencia de quemarse por el trabajo (Burnout) en docentes de enseñanza básica del sistema de educación municipal de la ciudad de los Ángeles-Chile
- Cárdenas M. Méndez L. y González M. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. Revista electrónica Activides investigativas en educación.
- Castro C. et. al., (2003). Prevalencia del síndrome de Burnout en los maestros. Resultados de una investigación preliminar. Revista de psicología

- Colino N. y Pérez P. (2015). El síndrome de Burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. Revista de ciencias psicológicas
- CONAFE (2009). Consejo Nacional de Fomento Educativo. Recuperado de www.conafe.segob.mx
- CONAFE (2011). Consejo Nacional de Fomento Educativo. Recuperado de www.conafe.segob.mx
- CONAFE (2015). Plan de nacional desarrollo. Recuperado de www.conafe.segob.mx
- Contreras D. (2010). Educación preescolar comunitaria. La intervención educativa en el medio rural, indígena y en contextos migrantes
- Corbetta S. y Lopez N. (2008). Políticas de equidad educativa en México. Análisis y propuestas
- Cornejo R. y Quiñónez M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación
- Desgaste Profesional (Síndrome Burnout) En Profesores De Escuelas Primarias Públicas Del Municipio De Aguascalientes Verónica Silvia Noyola Cortés, Laura Elena Padilla González
- Díaz C. (2012). Síndrome de quemazón (Burnout) en el personal de salud. Revista del departamento de salud gobierno de Puerto Rico
- Espinosa E. (2006). Síndrome del trabajador quemado (Burnout) en profesores de preescolar, tesis publicada, Universidad Autónoma de México, México.
- Felipe L. Kornhauser S. (2010). Burnout en el colectivo docente. Investigación en la universidad EPCA. México
- Fidalgo M. (2010). Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (I) definición y proceso de generación.
- Flores C. y Juárez A. (2012). Síndrome de Burnout y estresores del trabajo en instructores comunitarios en Morelos México: un enfoque de análisis mixto. Universidad Autónoma del Estado de Morelos

- Galván M., Aldrete M., Serrano L. y Medina S. (2010). Factores psicosociales y síndrome Burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. *Revista de educación y desarrollo, Guadalajara*
- García N, Gómez N, Escorza Y. (2013). Una estrategia educativa para el desarrollo de una competencia metacognitiva de autorregulación en los capacitadores tutores de la modalidad indígena del CONAFE en San Cristóbal de las Casas, Chiapas.
- Gil- Monte P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de Burnout) aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Artículos de psicología. Valencia-España*
- Gil- Monte P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Ed. Pirámide
- Gomez z. (2010). Competencias interculturales en instructores comunitarios que brindan servicio a la población indígena del estado de Chiapas. *Revista electrónica de investigación educativa 12(1)*
- Hernández J., Granada P. y Carmona J. (2011). Posibles indicadores del síndrome de Burnout, en 18 operarios de una distribuidora de GLP de la ciudad de Armenia. *Revista científica electrónica de ciencias generales 20(7):22-37*
- Hernández R. Fernandez C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación. Mc Graw Hill, México*
- Hernández T., Teran O., Navarrete D. y Olvera A. (2007). El síndrome de Burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y medición 3(5)
- Hernández S, Fernández C, y Baptista L. (2010), *Metodología de la investigación, México McGraw-Hill.*
- Mansilla I, F. (2009), *Psicología*, recuperado de http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo4_3.shtml.

- Marrau. M (2004). Redalyc. El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. Fundamentos en Humanidades, 5(10). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18401004>
- Martínez A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat academia México. Recuperado de <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>
- Maslach C. y Jackson (1981). La medición del burnout con experiencia. Revista Journal of Occupational Behaviour 2, 99-113
- Mena L. (2010). El desgaste profesional en profesores universitarios: Un modelo predictivo, programa doctorado en psicología y educación Ed. Universidad de Granada
- Montoya P. y Moreno S. (2012). Relación de síndrome de Burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. Psicología desde el Caribe 29(1):205-227 Universidad del Norte Barranquilla Colombia.
- Napione M. (2011). ¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria? Ed. Díaz. México
- Nava L. (2010). Educación preescolar comunitaria “la intervención educativa en el medio rural, indígena y en contextos migrantes. Ed. CONAFE
- Nava L. (2011). Modelo de educación inicial CONAFE. Ed. CONAFE
- Ortega R. y López R. (2003). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas, tesis publicada, universidad de Almería España.
- Pando M. Castañeda J. et. al. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México
- Patricia M. (2001). Estudio sobre la educación para la población rural en México
- Quiceno M. y Vinaccia S. (2007). Burnout: síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). Universidad de San Buenaventura, Medellín Colombia

- Ramírez G. (2012). Estrés laboral y síndrome de desgaste “Burnout”. Recuperado de intellecctum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/.../131328.pdf
- SEP (2011). LOS NIVELES DEL CONAFE. Manual de preescolar. Recuperado de www.conafe.segob.mx
- SEP (2011). LOS NIVELES DEL CONAFE. Manual de primaria. Recuperado de www.conafe.segob.mx
- SEP (2011). LOS NIVELES DEL CONAFE. Manual de secundaria. Recuperado de www.conafe.segob.mx Recuperado de www.conafe.segob.mx
- SEP (2013) CONAFE recuperado de http://www.sep.gob.mx/es/sep1/11_septiembre_13#.VUyuZPI_Oko
- SEP (2013). Consejo Nacional de Fomento Educativo. www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1-educacion-inicial#.vjkk1bcvfiU
- SEP (2013) CONAFE recuperado de http://www.sep.gob.mx/es/sep1/11_septiembre_13#.VUyuZPI_Oko
- Serial S. (2013). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal asistencial de enfermería, en un hospital público metropolitano de Buenos Aires Argentina
- Silvero M. (2007). Estrés y desmotivación docente: El síndrome del profesor quemado en educación secundaria. Estudios sobre educación. universidad de Navarra
- Shali L. y Kornhauser S. (2010). Burnout en el colectivo docente. Investigación en la universidad EPCA. México
- Tovar M. (2001). Estudio sobre la educación para la población rural en México
- Vanessa M. Adrián E. y Soledad M. (2006). Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. Revista de posgrado de la Vía Cátedra de Medicina
- Zapata S. (2012). El síndrome de burnout y los trabajadores sociales municipales un acercamiento

- Zavala J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos.
Revista Educación