

EL BURNOUT EN LA PRÁCTICA PEDAGOGICA DEL DOCENTE

**FERNANDO GARZON VELÁSQUEZ
MARÍA FERNANDA ENRÍQUEZ VILLOTA**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIONES, POSTGRADOS
Y RELACIONES INTERNACIONALES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
FACULTAD DE EDUCACIÓN
SAN JUAN DE PASTO
2010**

EL BURNOUT EN LA PRÁCTICA PEDAGOGICA DEL DOCENTE

FERNANDO GARZON VELASQUEZ

MARIA FERNANDA ENRIQUEZ VILLOTA

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar por el título de magíster en
educación**

ASESORA:

DRA. GABRIELA HERNÁNDEZ VEGA

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIONES, POSTGRADOS
Y RELACIONES INTERNACIONALES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
FACULTAD DE EDUCACIÓN
SAN JUAN DE PASTO
2010**

NOTA DE RESPONSABILIDAD

“Las ideas y conclusiones aportadas en el trabajo de grado, son responsabilidad de los autores”

Artículo 1 del acuerdo N^o 324 de octubre 11 de 1966 emanado por el Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de Aceptación

Fecha sustentación: 26 de Mayo de 2010

Calificación: 95 Puntos Aprobado .

GABRIELA HERNÁNDEZ VEGA

Presidente de Tesis

GRACIELA SALAS ENRIQUEZ

Jurado A

LUIS ALBERTO MARTINEZ SIERRA

Jurado B

CARMEN EUGENIA CARVAJAL

Jurado C

SAN JUAN DE PASTO- 2010

Dedicatoria:
Este trabajo esta dedicado a Dios por conducirme
siempre por los caminos del conocimiento
y el aprendizaje continuo,
A Fernando mi esposo, por su amor y comprensión
durante todo el proceso investigativo
A Juan Manuel mi hijo, inspiración de todos mis sueños
Y a mi familia fuente de amor y apoyo permanente
María Fernanda

Dedicatoria:
Dedico esta producción a Dios por su
generosidad al darme en la vida todo la felicidad que poseo,
a María Fernanda mi linda esposa, por su amor
y dedicación durante todo el proceso investigativo,
a mi hijo adorado Juan Manuel, inspiración de todos mis sueños
y a mi familia especialmente mi madre Elisa
que desde el cielo continua bendiciendo el camino
que con amor y ternura trazó para toda la familia.

Fernando

AGRADECIMIENTOS

- A la doctora *Gabriela Hernández Vega*, asesora principal de este trabajo por su orientación, dedicación y apoyo en la construcción de esta investigación y por contribuir de manera significativa en nuestra formación profesional.
- A la doctora *Mary Sandra Carlotto* asesora internacional de la investigación por sus valiosos y desinteresados aportes y continua motivación durante este proceso de aprendizaje.
- Al doctor *Hernán García* por su apoyo en la consolidación metodológica y estadística de la investigación.
- Al profesor *Edwin Gerardo Luna* por su apoyo incondicional en el proceso de análisis de la información.
- A los jurados de esta investigación profesores, *Carmen Eugenia Carvajal*, *Graciela Salas* y *Luis Alberto Martínez* por las observaciones y sugerencias que permitieron enriquecer la investigación.
- A todos los *Directivos* y *Docentes de CONACED* por su interés y buena disposición para participar en este proceso investigativo.
- Y a todas las personas que de alguna manera contribuyeron en la realización de este estudio.

TABLA DE CONTENIDO

N°		Pág.
	INTRODUCCION	14
2	CAPITULO I: EL PROBLEMA	17
2.1	Descripción del Problema	17
2.2	Formulación del Problema	19
2.3	Subpreguntas de Investigación	19
3	Justificación	20
4	Objetivos	23
4.1	Objetivo General	23
4.2	Objetivos Específicos	23
5	CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL	24
5.1	Marco de Antecedentes	24
5.2	Marco Teórico-Conceptual	33
5.2.1	El Estrés un Problema Mundial	33
5.2.2	Una Mirada Psicológica sobre el Estrés	36
5.2.3	Definición del Estrés	37
5.2.4	Estrés y Condiciones Laborales	41
5.2.5	El Síndrome de Burnout	45
5.2.6	Factores asociados a la aparición del Burnout	47
5.2.7	Consecuencias del Burnout	49
5.2.8	El Síndrome de Burnout y la Docencia	49
5.2.9	Dimensiones del Burnout	51
5.2.10	La Práctica Pedagógica	53
5.2.11	Definición de la Práctica Pedagógica	56
5.2.12	Dimensiones de Análisis de las Prácticas Pedagógicas	57
5.3	Marco Contextual	59
5.3.1	Confederación Nacional Católica de Educación –CONACED-	59

6	Metodología	62
6.1	Población	62
6.2	VARIABLES	62
6.2.1	VARIABLES RELACIONALES	62
6.2.2	Matriz de Variables	63
6.2.3	Operacionalización de Variables	64
6.3	Hipótesis	68
6.4	Instrumentos para Recolección de Información	69
6.5	Aspectos éticos para el uso de los instrumentos	72
6.6	Plan de Análisis de Datos	73
7	CAPITULO III: RESULTADOS	75
7.1	Apartado I: Población de Docentes Evaluados	75
7.2	Apartado II: Análisis Estadístico y Discusión	77
7.2.1	Nivel y Dimensiones del Burnout en los Docentes	78
7.2.2	Nivel de Burnout por Sexo	82
7.2.3	Relación entre Burnout y Práctica Pedagógica	83
7.2.4	Relación entre Burnout y Práctica Pedagógica por Sexo	86
7.2.5	Relación entre Burnout y Dimensiones de la Práctica Pedagógica	88
7.2.6	Relación entre Dimensiones del Burnout y Dimensiones de la Práctica Pedagógica	94
8	CONCLUSIONES	99
9	RECOMENDACIONES	104
10	BIBLIOGRAFIA	109
	ANEXOS	114

LISTA DE TABLAS

Tabla		Pág.
N°		
1	Matriz de Variables	63
2	Operacionalización de Variables	65
3	Distribución de la Población por Institución Educativa	77
4	Nivel de Burnout por Dimensiones	78
5	Nivel de Burnout Global	81
6	Burnout y Sexo	82
7	Comprobación de la Distribución Normal de Burnout y Práctica Pedagógica	83
8	Comprobación de la Distribución Normal de Burnout y Práctica Pedagógica por Sexo	84
9	Media y Desviación Estándar par Burnout y Práctica Pedagógica	84
10	Correlación entre Burnout y Práctica Pedagógica	85
11	Correlación Burnout y Práctica Pedagógica por Sexo	87
12	Comprobación de la normalización Dimensiones de la Práctica Pedagógica y Burnout	88
13	Correlación Burnout y Condiciones Laborales y Oportunidades de Desarrollo (CL)	90
14	Correlación Burnout y Demandas Relacionales y Condiciones Sociales del Trabajo (DR)	92
15	Correlación Burnout y Factores Organizacionales de la Docencia (FO)	93
16	Correlación Burnout y Apoyo Social, Autonomía y Conflicto (AS)	94
17	Comprobación de la normalización Dimensiones de la Práctica Pedagógica y Dimensiones del Burnout	95
18	Correlación entre Dimensiones de la Práctica Pedagógica y Dimensiones del Burnout	97

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica		Pág.
N°		
1.	Distribución de la población según el sexo	75
2.	Distribución de la Población por Escolaridad	76
3.	Correlación entre Burnout y Dimensiones de la Práctica Pedagógica	89

RESUMEN

La investigación se orientó a determinar que relación existe entre las dimensiones de la práctica pedagógica y el nivel y dimensiones de burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a instituciones educativas adscritas a CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto, empleando para ello un paradigma cuantitativo de investigación de tipo descriptivo correlacional y con un enfoque empírico analítico que permitió responder a interrogantes como ¿Los docentes se encuentran afectados por estas situaciones?, ¿A este tipo de malestar, si existiera, se le puede llamar burnout? Y si es así ¿Cuál es el nivel de burnout experimentado por los docentes? en consecuencia de ello ¿Cuál es el nivel de burnout en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal experimentado? Y además ¿Cuál es la relación de éstos, con las diferentes dimensiones de la práctica pedagógica, en este caso, las condiciones laborales y oportunidades de desarrollo, las demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo, los factores organizacionales de la docencia y el apoyo social, la autonomía y el conflicto propios de la labor docente? El responder a estas inquietudes permitió enriquecer la comprensión de los diferentes procesos vividos en el campo educativo y su relación con el bien vivir de uno de sus protagonistas más importantes, el maestro.

ABSTRAC

The research was orientated to determine what relationship exists between the dimensions of pedagogic practice and the level and dimensions of burnout and presented by middle school teachers related to educational institutions attached to CONACED located in the city limits of San Juan de Pasto, using a quantitative paradigm of descriptive correlational research and analytical empirical approach that allowed to answer questions such as what teachers are really affected by these situations?, do this type of discomfort, if any, is you can call it burnout? And if so what is the level of burnout experienced by teachers? thereupon What is the level of burnout in the dimensions of emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment experienced? And what is their relationship with the various dimensions of teaching practice, in this case, working conditions and development opportunities, the demands of relationships and social conditions of work, organizational factors of teaching and social support, autonomy and the conflict's own teaching? Responding to these concerns allowed to enrich the understanding of the different processes experienced in education and its relationship to the good life of one of its most important protagonists, the teacher.

PALABRAS CLAVE:

Burnout y Práctica Pedagógica

KEYWORDS:

Burnout and Educational Practice

INTRODUCCION

En el mundo moderno el ser humano se ve sumergido en una amplia gama de exigencias, producto en cierta medida, de ese ritmo acelerado y vertiginoso al que las sociedades actuales le conducen. Esta visión sobre la existencia humana no ha sido ajena a la realidad educativa pues, si se analiza cómo ha evolucionado la educación a través de la historia, diversos modelos y escuelas de pensamiento han marcado las estructuras curriculares, la práctica pedagógica, los procesos de enseñanza, la evaluación del aprendizaje, los contenidos, las relaciones y demás factores que confluyen en los sistemas educativos y que han dado un giro gigantesco al pasar de una mirada clásica de la educación centrada en el maestro, a una visión moderna que privilegia la atención al estudiante como punto central del proceso educativo, olvidando de alguna manera que el acto educativo debe apuntar al desarrollo de todos los sujetos implicados en él.

Esta visión ha hecho que la práctica pedagógica exija del docente altos niveles de desempeño que en ocasiones pueden producir un impacto negativo sobre la salud física y mental originando en alguna medida comportamientos como tensión psicológica, malestar físico, problemas en las relaciones interpersonales con los estudiantes, padres de familia, colegas y directivos, cansancio, apatía, poco sentido de pertenencia y en general inconformidad y tensión asociada al desarrollo de su trabajo.

Junto a los factores antes mencionados, considerados como fuentes de malestar se producen, con alguna frecuencia, quejas relacionadas con el trabajo o práctica pedagógica y fue la preocupación por esta situación, el punto de partida de esta investigación, la cual a través del paradigma cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y con un enfoque empírico analítico permitió responder a interrogantes del tipo ¿Los docentes se encuentran afectados por estas situaciones?, ¿A este tipo de malestar, si existiera se le puede llamar burnout? Y si es así ¿Cuál es el nivel de burnout experimentado por los docentes? en consecuencia ¿Cuál es el nivel de burnout en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal experimentado? y además ¿Cuál es la relación de éstos, con las diferentes dimensiones de la práctica pedagógica, en este caso, las condiciones laborales y oportunidades de desarrollo, las demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo, los factores

organizacionales de la docencia y el apoyo social, la autonomía y el conflicto propios de la labor docente? El responder a estas inquietudes permite enriquecer la comprensión de los diferentes procesos vividos en el campo educativo y su relación con el bien vivir de uno de sus protagonistas más importantes, el maestro.

El grupo de sujetos participantes en el proceso investigativo estuvo conformado por docentes que prestan sus servicios en las instituciones educativas adscritas a la Confederación Nacional Católica de Educación CONACED, que es una corporación colegial de carácter pastoral, pedagógico, técnico y gremial con sentido social integrada por colegios católicos de gestión privada, colegios oficiales administrados por entidades religiosas y colegios de laicos comprometidos con una filosofía educativa inspirada en el evangelio y en el Magisterio de la Iglesia Católica. Se resolvió trabajar con esta población dado que por su tipo de vinculación laboral son docentes que pueden verse más expuestos al fenómeno evaluado, en este caso el burnout y su relación con la práctica pedagógica, la cual también es particular en los contextos en los que se lleva a cabo, puesto que, además de las exigencias propias del quehacer cotidiano del maestro, ésta se ve incrementada por las funciones extras relacionadas con el carácter de la institución educativa en la que se desarrolla. Cabe resaltar que las características particulares de estas instituciones dificultaron el proceso de recolección de la información, ya que los docentes por diversos factores de tipo laboral como actividades extra, atención a estudiantes y padres de familia, prevenciones relacionadas con la vinculación, entre otras, retrasaron el diligenciamiento oportuno de los instrumentos de recolección de la información. Así mismo, es importante mencionar que debido al escaso número de estudios sobre el tema investigado en Colombia y particularmente en la región de San Juan de Pasto se hizo más complejo el proceso de análisis y discusión de los resultados, dado que a pesar de que estas dos variables, burnout y práctica pedagógica, han sido ampliamente estudiadas a nivel internacional estos estudios las han contemplado como entidades independientes pero no con una perspectiva correlacional como se planteó en esta investigación. Situación que sin duda enriquecerá la comprensión de estas dos entidades complejas propias de la realidad vivida por el docente, individuo cuyo psiquismo se ve enfrentado diariamente a la responsabilidad que le exige la formación de grupos de jóvenes y todo lo que ello conlleva.

Finalmente es necesario mencionar que este informe se organiza en tres capítulos. El primero hace referencia a los aspectos relacionados con el objeto de investigación como la descripción, formulación del problema, la enunciación de las preguntas de investigación, la justificación y los objetivos propuestos, el segundo se relaciona con el marco referencial y la metodología empleada en el estudio y por último el tercer capítulo muestra los resultados y su correspondiente discusión, la investigación termina con las conclusiones derivadas del estudio y recomendaciones producto de la investigación.

2. CAPITULO I: EL PROBLEMA

2.1 Descripción del Problema

El pleno desarrollo de las instituciones educativas depende, en gran medida, del estado mental de sus docentes; en este sentido, si el maestro desarrolla de manera adecuada su labor, la institución obtendrá las metas que se ha propuesto, por el contrario; si el maestro se encuentra afectado por alguna situación, su desempeño y el del sistema del que forma parte se verá perjudicado porque el docente reacciona positiva o negativamente de acuerdo a los diferentes estímulos generados en su entorno.

Los docentes tienen la responsabilidad de guiar al alumno en su saber, saber hacer, saber ser y el lograr esta labor será el resultado, no solamente de los conocimientos que posean, sino del bienestar físico y mental que proyecte cada profesional de la educación.

Sin embargo, generalmente, hay una tendencia a mirar y medir la calidad de la institución educativa por los resultados que genera en la formación de sus estudiantes y la mirada hacia el docente se evidencia solo en torno al estudiante desconociendo su realidad como ser humano, su adaptación, sus conquistas personales, dificultades a nivel laboral suponiendo que el docente ha superado todas las dificultades dada su formación.

Desde el punto de vista empírico se observa en los docentes un conjunto de comportamientos que pueden ser considerados signos o indicadores de que probablemente pueden estar sometidos a elevadas cargas de tensión y malestar, entre esos comportamientos se encuentran la ansiedad, la tensión nerviosa, el seño adusto, el mal genio, el cansancio físico, poco sentido de pertenencia con la institución, consumo asiduo de medicamentos para el dolor de cabeza, la gastritis, dolores musculares, quejas permanentes con relación al trabajo, por lo pesado, rutinario, difícil, que sumado en algunos casos a los bajos salarios, a la inestabilidad laboral, a la situación económica pueden producir malestar permanente en el docente lo cual unido a las exigencias relacionadas con la producción académica, elaboración de escritos, preparación, desarrollo y evaluación de sus clases, participación en diversas actividades curriculares y extra curriculares, elaboración de material, seguimiento a los procesos de los estudiantes, comunicación con padres de familia, número elevado de horas en su asignación académica, evaluación de desempeño, manejo de problemas de convivencia, turnos de vigilancia y/o acompañamiento, resultados de pruebas externas (ICFES,

SABER) y en general el cumplimiento de diversas actividades, que unidas a elementos como la motivación personal, el reconocimiento del trabajo realizado, las relaciones interpersonales, pueden incidir en el comportamiento y desempeño del docente convirtiéndose, en factores creadores de incomodidad que afectan su bienestar, sin desconocer que a pesar de estas situaciones la labor del maestro puede ser profundamente enriquecedora al contribuir con su trabajo, en el desarrollo de otros seres humanos.

Sin embargo, no es raro encontrar que estas situaciones experimentadas por los maestros se volvieron poco extrañas, tanto que se han considerado como “normales” y se ha desconocido el análisis de esta realidad como una posible problemática que puede estar enfermando al maestro y que en conjunto hace parte de lo que hipotéticamente se denominaría burnout del docente. Por tal razón fue necesario formularse la primera pregunta de investigación entorno a descubrir si ¿los maestros y en este caso los adscritos a CONACED sufren o no de una forma particular de estrés denominada burnout? , y si lo sufren, ¿en qué nivel lo presentan alto, medio, bajo? Medir la presencia de burnout fue indispensable porque con ello se hizo posible pasar a plantearse un segundo interrogante asociado a descubrir ¿la relación que estos niveles de burnout puedan tener sobre la práctica pedagógica?, entendida como la actividad cotidiana realizada por los docentes, orientada por un currículo, en un contexto escolar y social, dirigida a la construcción de saberes y formación de los estudiantes como vía para el desarrollo personal y la convivencia social, la cual presenta cuatro dimensiones de análisis muy diversas, tales como, las condiciones laborales y oportunidades de desarrollo, las demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo, los factores organizacionales de la docencia y el apoyo social, la autonomía y el conflicto propios de la labor docente.

Responder a estas inquietudes y descubrir su relación fue fundamental, dado que, es posible que el buen funcionamiento de las instituciones educativas y la formación de los estudiantes se vean afectados por la presencia del síndrome de burnout en los maestros y este afecte a su vez la práctica pedagógica desarrollada por ellos.

Teniendo en cuenta lo anterior interesó en este trabajo averiguar si las y los docentes vinculados a CONACED presentan burnout y en segundo lugar la relación de éste con la

práctica pedagógica formulándose para tal propósito el resolver la siguiente pregunta de investigación.

2.2 Formulación del Problema

¿Qué relación existe entre las dimensiones de la práctica pedagógica y el nivel y dimensiones de burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto?

2.3 Subpreguntas de Investigación

1. ¿Qué nivel de burnout, según el sexo, presentan los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto?
2. ¿Existe relación entre las condiciones laborales y oportunidades de desarrollo y el nivel y dimensiones de burnout que presentan los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto?
3. ¿Existe relación entre las demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo, el nivel y dimensiones de burnout que presentan los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto?
4. ¿Existe relación entre los factores organizacionales de la docencia y el nivel y dimensiones de burnout que presentan los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto?
5. ¿Existe relación entre el apoyo social, la autonomía y el conflicto del docente y el nivel y dimensiones de burnout que presentan los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto?

3. JUSTIFICACIÓN

Las condiciones de competitividad del mundo contemporáneo obligan a los sujetos que en ella intervienen a sobre exigirse en el nivel de desempeño, productividad y eficiencia asociado a su trabajo, dejando de lado el componente emocional, propiamente humano. Reduciendo al trabajador y en este caso al docente, a ser una máquina u objeto de producción despojado de su comprensión integral, en donde se vislumbra lo simbólico y lo emocional como parte fundamental del ser. Según Kesselman (1999) esta visión del hombre máquina de producción ocasiona una perversión ética individualista y eficientista, en donde la cultura dominante ataca la personalidad de cada sujeto, produciendo efectos en su modo de ser y en su modo de estar en el mundo, naturaliza como costumbre aquello que debería ser excepcional como justificación de la sobre vivencia y el éxito.

Inmerso en esta realidad actual, el rol del profesor es retador, pero a la vez puede ser desgastante, esta es una verdadera ambivalencia que se siente y que se manifiesta de diversas formas dado que del docente se espera que eduque, forme, oriente, y a la vez ejerza, en muchas ocasiones, la función reguladora de los padres, en especial en los colegios pertenecientes a CONACED, se pretende que responda eficientemente a la implementación de sistemas de gestión de calidad los que, a su vez, se ven influidos por la globalización de la economía, y que impulsan a la innovación como obligación y no como motivación real al cambio; estos objetivos incitan a los docentes a una actualización permanente en los avances tecnológicos, en los saberes, en los modelos curriculares, entre otros, lo que puede convertirse en una presión de carácter social e individual que altere su estado psicológico produciendo, como se mencionó antes, fuertes niveles tensión que poco se han estudiado en el contexto de San Juan de Pasto y menos aun en los colegios de CONACED, dado que, quienes evalúan los procesos educativos están pendientes del desempeño académico de los estudiantes, de las estrategias didácticas que lo maximizan, pero no del estado psicológico de los docentes.

A lo anterior se suma el cambio constante en las políticas educativas de acuerdo con las directrices e intereses de los funcionarios del gobierno, las cuales llevan al maestro de hoy a una preocupación permanente por llenar una serie de documentos, formatos y

registros para dar cuenta de su práctica pedagógica. Estas responsabilidades junto con las elevadas exigencias cada vez más complejas tanto por parte de los alumnos, los familiares, los cambios y reformas de los planes de estudio y de la reestructuración del sistema educativo, están convirtiendo la docencia en una profesión de alto riesgo de padecer las graves consecuencias propias del síndrome de burnout manifestado en problemas físicos o de salud del tipo hipertensión, cefaleas, desgaste muscular; problemas a nivel cognitivo como el pesimismo y poca autorrealización; a nivel emocional depresión, ansiedad y a nivel comportamental, el incremento de conductas como el consumo excesivo de tabaco, alcohol y en general hábitos de vida poco saludables.

Teniendo en cuenta estos factores fue necesario e importante investigar este fenómeno en el campo específico de la educación dado que descubrir la presencia o no de burnout en los maestros y la relación de éste con la práctica pedagógica, permitió dar una visión general al estado de salud mental de los maestros evaluados, facilitando la caracterización de la práctica pedagógica en los mismos, desarrollando un análisis pormenorizado de estos factores según el sexo.

Al responder estos interrogantes se intentó contribuir al fortalecimiento de la comprensión integral de las condiciones de vida del docente de la región y con ello enriquecer el conocimiento sobre el quehacer del maestro en el municipio de San Juan de Pasto, además será posible consolidar una nueva línea de investigación en torno a este novedoso e interesante tema con lo cual será factible aproximarse con mayor profundidad a la comprensión del comportamiento del profesional de la educación, teniendo en cuenta que en la actualidad las instituciones educativas deben mostrar un interés permanente por el bienestar de sus colaboradores ocupándose de ello como parte fundamental e indispensable para lograr sus objetivos de orden social, puesto que si se cumple con este propósito, la escuela lograría tener una visión más amplia y comprensiva del educador no solo atendiendo a los estándares de calidad impuestos por la legislación contemporánea sino que se tendría en cuenta la salud mental de los docentes aportando al mejoramiento de su práctica pedagógica.

Por otra parte esta investigación se enriqueció en la medida en que fue abordada de manera interdisciplinaria puesto que se trabajó desde la disciplina psicológica y

pedagógica propia a la formación de los investigadores que a partir de la experiencia laboral e investigativa se propusieron indagar de manera rigurosa un tema apasionante y novedoso como es el burnout y su relación con la práctica pedagógica con el ánimo de visualizar una comprensión profunda de la realidad psicológica y pedagógica de los docentes de San Juan de Pasto poco estudiados desde esta perspectiva.

Así mismo, los aportes conceptuales a nivel académico que esta investigación conlleva se relacionan con la transversalidad del conocimiento en la integración eficiente de dos saberes con el propósito de lograr una comprensión más amplia de los fenómenos que ocurren en el contexto educativo. Dado que no se puede continuar con una mirada simplista frente a la complejidad de los procesos educativos, reduciéndolos a evaluaciones en las que el interés fundamental destaca el aprendizaje de teorías o de técnicas; ya que la educación tiene como punto de partida a los docentes, a los estudiantes y a las relaciones que se establecen entre ellos en los procesos de adquisición del conocimiento, esto significa que en esos procesos hay que contar con el estado psicológico de los unos y los otros.

De esta manera el ejercicio investigativo permitió caracterizar al docente perteneciente a instituciones de educación media adscritas a CONACED del perímetro urbano de San Juan de Pasto en aspectos como presencia o no de burnout, identificación del nivel y su relación con la práctica pedagógica. Teniendo en cuenta que el ideal de la práctica pedagógica es que sea realizada por una persona equilibrada, tranquila con una emocionalidad adecuada que permita le educar saludablemente. Convirtiéndose este en un tema de especial interés para aquellas instituciones comprometidas con el bienestar y desarrollo del ser humano como son las instituciones de carácter educativo. De tal manera que, el resultado del esfuerzo de una comunidad educativa para lograr la verdadera calidad dependa del estado psicológico, armónico y coherente de sus docentes permitiendo desarrollar una eficiente y placentera práctica pedagógica.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Analizar la relación existente entre la práctica pedagógica y el nivel y dimensiones de burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED y ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto.

4.2 Objetivos Específicos

1. Identificar, según el sexo, el nivel de burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto.
2. Determinar la relación entre las condiciones laborales y oportunidades de desarrollo y el nivel y dimensiones de burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto.
3. Establecer la relación entre las demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo y el nivel y dimensiones de burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto.
4. Comprobar la relación entre los factores organizacionales de la docencia y el nivel y dimensiones de burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto.
5. Determinar la relación entre el apoyo social, la autonomía y el conflicto propios de la labor docente y el nivel y dimensiones de burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto.

5. CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL

5.1 Marco de Antecedentes

La exposición a los factores generadores de estrés en el lugar de trabajo está asociada con múltiples efectos perjudiciales para la salud y el desempeño laboral, como problemas emocionales del tipo ansiedad o depresión, físicos como los cardiovasculares, osteomusculares y comportamentales como la agresividad y desmotivación entre otros. Estos hallazgos han estimulado el estudio y medición de los factores generadores de estrés en distintos contextos laborales, uno de los cuales se refiere a la presencia de burnout en los docentes (quienes demuestran una tendencia creciente en el número de trabajadores, y para este caso docentes, que declaran estar expuestos a estas condiciones.)

Así por ejemplo, en el estudio elaborado por Artazcoz (2001) en Barcelona denominado: “Estrés y riesgos psicosociales en la enseñanza en los y las docentes”. Realizado con profesores de primaria y secundaria se estableció que el profesorado de primaria, reportó estrés con relación a elevadas demandas del tipo exceso de horario lectivo, complejidad de atención a los alumnos con déficit de aprendizaje, demanda y delegación de problemas y conflictos que corresponden a las familias y los problemas disciplinarios.

Uno de los aspectos que más llama la atención es la percepción del docente sobre la complejidad de la tarea que realiza, en lo relacionado con la atención al alumnado tanto colectiva como individualmente en los procesos de enseñanza aprendizaje. Encontrando que este esfuerzo aumenta considerablemente cuando la diversidad en el aula es mayor, tanto si se trata de déficits como de ritmos de aprendizaje distintos.

En este mismo estudio, los docentes de formación secundaria reportaron estrés con una alta puntuación otorgada a la desmotivación de los alumnos, la indisciplina del estudiantado y los pocos medios para resolverla que provocan depresión, falta de colaboración y cooperación entre compañeros, las dificultades de relación personal, las tensiones derivadas del trabajo en equipo y el incumplimiento de acuerdos adoptados,

poca profesionalidad docente por absentismo no justificado y mala gestión de los recursos humanos dada la falta de democracia y ética de algunos equipos directivos.

Este estudio informa además, que en Barcelona y Cataluña se encontró una mayor prevalencia de trastornos ansioso-depresivos, problemas para dormir y consumo de tranquilizantes entre los docentes, comparados siempre con profesionales de su misma categoría encontrando que el peor estado de salud mental corresponde a los trabajadores menos cualificados. Estos hallazgos permitieron concluir que el estrés asociado a la labor docente genera problemas de salud física y mental en los individuos estudiados.

Otras investigaciones a nivel internacional reportan que una de las profesiones más estresantes es la docencia, así lo confirman los estudios reportados por Travers & Cooper (1997); Esteve (1997); Greenglass (2000); Cox & Heames (2000); Kyriacou (2003); Donders (2003); Lambert & McCarthy (2006), entre varios autores que han indagado lo referente al estrés del profesorado, principalmente desde un enfoque relacionado con las implicaciones psicosociales. Así por ejemplo, Kyriacou (2003), afirma que la docencia es un trabajo fascinante que permite ayudar a otros a aprender y desarrollarse, pero es también una labor exigente y todos los profesores acaban sufriendo estrés tarde o temprano. Para este autor, el estrés del profesor puede ser definido como la experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como el enfado, la frustración, la ansiedad, la depresión y el nerviosismo, que resultan de algún aspecto del trabajo docente. Por su parte, en una revisión minuciosa de la literatura, Jarvis (2002), admite que se carece de un consenso en cuanto a la etiología y enfoques metodológicos para abordar lo relativo al estrés docente; no obstante, concluye que la cantidad de variables implicadas se pueden agrupar en tres áreas: los factores intrínsecos a la enseñanza, por ejemplo la sobrecarga de funciones y la indisciplina de los estudiantes dentro del salón de clases; los factores cognoscitivos que afectan la vulnerabilidad individual de los profesores, entre los que destaca la eficiencia personal y las atribuciones relacionadas con el deber ser un buen profesor; y los factores sistémicos que operan en el nivel institucional, entre los que se ubicaría lo concerniente al clima organizacional y la ayuda social entre colegas.

En el contexto de América Latina, se localizaron pocos antecedentes alusivos al tema. Sin embargo, entre las publicaciones más recientes figuran las investigaciones de

Oramas (2003), quien reportó que el 87% de los maestros evaluados refieren estar expuestos a estresores laborales relativos a ciertas condiciones de trabajo que tienen relación principalmente con problemas organizacionales.

Así mismo en una investigación realizada en Venezuela por Sánchez, M. Pirela, L & Finol, M (2003) denominada “Estrés en docentes de un instituto público de III etapa de educación básica”, cuya metodología se clasificó como un estudio de campo de carácter descriptivo, con el propósito de determinar los niveles de estrés presentes en los docentes del instituto público de la ciudad de Maracaibo y describir los factores generadores de estrés. En función de los resultados encontrados se concluyó que existe estrés en los docentes en un nivel medio bajo. Este hallazgo, se vincula con sucesos y situaciones de la vida cotidiana, organizacional y personal, ambiente físico, generadoras de mayor o menor estrés. Se evidenció también, que los factores que generan mayor nivel de estrés son los organizacionales, como el liderazgo, la estructura de la institución y sus políticas. Así mismo, los factores del ambiente físico (iluminación, temperatura y ruido), los cuales se consideran en condiciones inadecuadas en el plantel público estudiado. Los factores colectivos o grupales, asociados a la cohesión y apoyo del grupo que pueden generar conflictos grupales. También, factores individuales referidos a la ambigüedad y conflicto de roles, sobrecarga cualitativa y cuantitativa, reconocimiento, responsabilidad, supervisoria y desarrollo de carrera.

Los factores extraorganizacionales estuvieron presentes a nivel medio, en menor grado, donde se evidenció una inquietud por la situación económica que viven y las relaciones familiares afectadas al no cubrir las necesidades básicas y la sobrecarga de trabajo al cual debe someterse al desempeñar un segundo trabajo.

En cuanto a las manifestaciones de estrés el promedio fue medio bajo, aunque ligeramente mayor en los hábitos como fumar, que en las consecuencias psicofisiológicas, entre las que se destacan enfermedades cardíacas, úlceras, cefaleas, ansiedad. Lo cual puede explicarse porque éstos últimos son producto de la exposición por duración prolongada a los agentes estresores. No se encontraron diferencias significativas en los puntajes obtenidos en el cuestionario aplicado a los docentes en cuanto a la escolaridad, ni se encontró una relación significativa con la edad, tiempo de experiencia, tiempo en la institución y número de hijos.

En la investigación denominada “Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México.” (Rodríguez, & cols., 2007). Se reporta que estudios internacionales han puesto de manifiesto el aumento de las tensiones y presiones que generan estrés en el trabajo docente. Para esta investigación se realizó un estudio general exploratorio de corte transversal en el cual participaron 1150 profesores de los niveles educativos de primaria (52%); secundaria (35% en las modalidades general, técnica y secundaria); y preescolar (13%), que laboran en escuelas públicas ubicadas en zonas urbanas y rurales. La muestra incluyó a docentes de los 46 municipios de Guanajuato. Se utilizó un procedimiento de selección aleatoria de los planteles que participarían en el estudio y se consideró la totalidad de los docentes de los planteles seleccionados para hacer factible dicho estudio. Los criterios de inclusión fueron que los docentes estuvieran en servicio activo en una escuela del nivel educativo básico, tanto de organización completa, unitaria o multigrado. Con esta característica se reportan únicamente los datos de una submuestra de 304 docentes.

Se aplicó una versión adaptada del inventario de fuentes de estrés de Travers y Cooper citado por Rodríguez & cols., (2007), (instrumento empleado en la presente investigación) el cual está integrado por 75 enunciados relativos a las diferentes situaciones de presión más comunes en el trabajo docente. Consta de un formato auto-administrable donde se solicita a los docentes que, según su opinión, valoren el grado de presión que cada uno de los aspectos enunciados pueden ejercer sobre su persona y su trabajo, esto según una escala tipo Likert.

La información recopilada se capturó en una base de datos y el procesamiento se realizó mediante el programa SPSS. Los 75 ítems de la escala se agruparon en cuatro categorías que corresponden a cada uno de los siguientes factores: Condiciones laborales y oportunidades de desarrollo, Demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo, Factores organizacionales de la docencia y Apoyo social, autonomía y conflicto.

Adicional al análisis factorial, se obtuvo una descripción estadística por ítems que incluyó medidas de tendencia central y desviación típica. Este tratamiento permitió identificar, en sentido general, los factores que ejercen mayor presión en este grupo de docentes. Encontrando que en la muestra predominaron las mujeres (62%), lo cual corresponde a la proporción esperada, pues las profesoras integran aproximadamente dos

terceras partes de la población docente del nivel educativo básico. La edad de los profesores participantes registró un promedio general de 39.8 años de edad. En cuanto a la ubicación geográfica de adscripción, la tercera parte se localiza en contextos rurales y dos tercios en escuelas ubicadas en zonas urbanas.

Según las respuestas totales, el 7.2% de los profesores indicaron estrés o tensión severa, 46.7% tensión moderada y 34.2% tensión ligera. No se encontraron diferencias significativas de acuerdo al sexo y región geográfica donde laboran los docentes. Llegando a la conclusión de que para los profesores mexicanos que laboran en el estado de Guanajuato, existe mayor presencia de fuentes de estrés en las cuestiones relacionales de índole social: relaciones con los padres de familia, colegas, autoridades y principalmente con los alumnos que presentan problemas de disciplina. Asimismo, se observa una falta de apoyo en todas las instancias: familiar, gubernamental, entre colegas, personal directivo y sindical. Otras fuentes de estrés tienen que ver con elementos vinculados a la estructura organizacional de la escuela: atender grupos numerosos, horas requeridas para corregir trabajos de los alumnos, realizar tareas administrativas y otras donde subyace la falta de tiempo. En las condiciones generales de trabajo destaca la falta de oportunidades de formación continua, un sueldo bajo respecto al volumen de trabajo y la carencia de recursos indispensables para enseñar.

El 88% de los docentes guanajuatenses que trabajan en escuelas públicas de educación básica, perciben presiones asociadas al estrés laboral y, llama la atención que un 54% del profesorado soporta niveles de presión entre moderada y severa. Los resultados del estudio confirman la conjetura que la docencia está asociada a un amplio rango de fuentes de presión generadoras de estrés en los profesores de educación básica, situación semejante a los hallazgos reportados para poblaciones docentes de distintos países.

Por otra parte, en el contexto de San Juan de Pasto se realizó la aplicación del instrumento de Bucanoment y Berjan (1993; citado por Enríquez, M.F. & cols., 2004) para identificar los factores de riesgo psicosocial al que están expuestos los docentes de la Universidad de Nariño (Enríquez, M.F. & cols., 2004) y los docentes de la Universidad Mariana (Enríquez, M.F. & col., 2007). Esta encuesta establece cinco áreas de medición, el área uno denominada Contenido de la Tarea que evalúa el grado de interés que la persona siente por la realización de las funciones y tareas propias de su

labor docente, el reporte del significado que su trabajo le da al desarrollo de su proyecto de vida, lo cual le permita percibirse como importante y útil a sí mismo y a otros; el área dos llamada Relaciones Humanas mide el como percibe el docente el ambiente de trabajo, la cooperación entre compañeros, la comunicación con sus jefes y directivos y la posibilidad de encontrar apoyo para la realización adecuada de su labor; el área tres denominada Organización del Tiempo de Trabajo incluye la evaluación de aspectos como: la sobrecarga de trabajo física y mental y la manera como se organiza el tiempo de trabajo docente; el área cuatro es la Gestión de Personal la cual evalúa el manejo que se le da a la organización, a los factores presentes en la estructura organizacional y medio ambiente de la empresa que permite la promoción, desarrollo personal y profesional en el que están incluidos la evaluación del desempeño laboral, servicios de seguridad social y bienestar, programas de capacitación, ascensos y salarios y el área cinco denominada Alteraciones Físicas y Psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo que evalúa las manifestaciones de estrés producido por la labor docente, el cual puede traer consecuencias a nivel fisiológico, cognoscitivo, emocional y del comportamiento, fenómenos que pueden incidir negativamente en el bienestar del sujeto a nivel personal, laboral y social, aspecto de particular interés para esta propuesta investigativa.

Los factores de riesgo psicosocial fueron estudiados teniendo en cuenta varios propósitos, primero evaluar las áreas de riesgo psicosocial a nivel de contenido de la tarea, relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo, gestión de personal, alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo, para así poder identificar las facultades, modalidades de contratación, niveles de escolaridad, edad, género, estado civil y estudios en pedagogía que presentan mayor nivel de riesgo y con ello establecer recomendaciones orientadas a minimizar estos riesgos en la Universidad.

En la Universidad de Nariño Enríquez, M.F. & cols., (2004) desarrollaron una investigación de corte cuantitativo y tipo Descriptivo-Correlacional denominada Identificación de los factores de riesgo psicosocial de los docentes de la Universidad de Nariño se trabajó con una población constituida por los profesores de pregrado en las modalidades de contratación de tiempo completo, hora cátedra y servicios prestados de

la Universidad de Nariño sede Pasto. Para la selección de la muestra se utilizó un muestreo estratificado donde los estratos correspondieron a las once (11) Facultades de la Universidad y al interior de cada estrato se tomó una submuestra aleatoria simple proporcional al tamaño de cada estrato, obteniendo un total de 205 docentes para la aplicación de instrumentos y empleando para análisis de datos el paquete estadístico SAS.

El instrumento empleado dio como resultado que los docentes se ubican en términos generales en un grado de peligrosidad medio lo cual indica que es necesaria una atención urgente o lo antes posible a los factores de riesgo mencionados, estos resultados podrían estar relacionados con el síndrome de burnout el cual se presenta sólo en ocupaciones que implican el cuidado de otros, como las relacionadas con la docencia o la sanidad, síndrome que produce disminución de la capacidad de entregarse a los demás, endurecimiento afectivo, falta de sensibilidad y reducción de la autorrealización personal percibida por el sujeto. Esta situación hace que el docente no se pueda implicar con el alumno y que la calidad de la enseñanza disminuya.

En cuanto al área cinco evaluada por la prueba denominada alteraciones físicas y psíquicas asociadas a situaciones estresantes derivadas del trabajo, esta investigación permitió establecer que las Facultades muestran variaciones significativas en los grados de riesgo psicosocial y esto según los autores incide en la forma en que el docente percibe, enfrenta y vive su trabajo. Descubriendo que se ubican en riesgo alto aquellos docentes que experimentan malestar a nivel cognitivo representado en inconvenientes a la hora de procesar la información proveniente del ambiente que puede generar dificultades en la atención, concentración, memoria, juicio, capacidad de análisis, resolución de problemas y toma de decisiones; a nivel fisiológico perturbaciones relacionadas con las funciones básicas como las gastrointestinales, cardiovasculares, circulatorias, respiratorias y reproductivas e inconvenientes comportamentales como agresividad hacia los objetos, los demás y hacia sí mismo, irritabilidad creciente, agresividad verbal en forma de gritos e insultos, ausentismo laboral, irresponsabilidad, desinterés, necesidad excesiva de comida, alcohol, tabaco o drogas. Sucesos que se producen como consecuencia de sus funciones laborales. Evento contrario ocurre con los evaluados que se ubicaron en riesgo bajo, los cuales perciben su trabajo como una

actividad que genera niveles de estrés manejables y por lo tanto no se ven afectados por los trastornos cognitivos, fisiológicos y comportamentales que este puede ocasionar; finalmente, se ubican en riesgo psicosocial medio los docentes que a pesar de no calificar su trabajo como excesivamente estresante, están empezando a presentar algunos síntomas cognitivos, fisiológicos o comportamentales relacionados con este síndrome, lo cual los ubica en un punto crítico de atención .

Encontrando con preocupación que un elevado porcentaje de docentes se ubican en un nivel de riesgo medio con las implicaciones físicas, cognitivas y comportamentales que ello implica. Convirtiéndose en una razón más para indagar cómo el estrés afecta la práctica pedagógica de los docentes en este caso ya no universitarios sino de educación media de San Juan de Pasto.

En la Universidad Mariana Enríquez, M.F. & cols., (2007) realizaron la investigación denominada Identificación de los factores de riesgo psicosocial de los docentes de la Universidad Mariana, además de la encuesta para la identificación de riesgo psicosocial de Bucanoment y Berjan (1993), se utilizó la técnica del grupo focal con el propósito de complementar la información obtenida a través de la aplicación de la encuesta mencionada anteriormente, realizándose dos jornadas de grupo focal en las cuales participaron 38 docentes en las modalidades de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra de forma proporcional.

Para la selección de la población se empleó un muestreo estratificado donde los estratos correspondieron a las seis (6) Facultades de la Universidad, al interior de cada estrato se tomó una submuestra aleatoria simple proporcional al tamaño de cada estrato en este caso las Facultades, obteniendo un total de 178 profesores para la aplicación de instrumentos.

A nivel general se pudo establecer de manera precisa que los docentes de la Universidad de Mariana presentaron un grado de peligrosidad global medio determinado por una evaluación de 179 puntos, lo cual indica que es necesaria una atención urgente o lo antes posible a los factores de riesgo mencionados; estos resultados podrían estar relacionados con el síndrome de burnout propio de la labor docente con resultados bastante similares a los encontrados en la Universidad de Nariño para el 2004.

En síntesis, estos trabajos permitieron evidenciar la necesidad de profundizar en el estudio de todas aquellas variables que de una ú otra forma afectan el ejercicio de la práctica pedagógica de los docentes de la región de San Juan de Pasto, haciendo especial énfasis en el análisis del síndrome de burnout, un fenómeno ampliamente extendido a nivel mundial y que afecta al docente en todas las áreas de su desempeño profesional.

5.2 Marco Teórico-Conceptual

5.2.1 El Estrés un Problema Mundial

El capitalismo y la sociedad de consumo han instaurado la filosofía de la eficiencia y la eficacia, en el marco de la competencia, como el modelo idóneo para promover el desarrollo económico de las instituciones y de las sociedades en general. En este contexto el factor humano pasó a tener un rol fundamental tanto como elemento implicado en la producción, como sujeto destinatario de lo producido. El individuo es a la vez productor y consumidor de bienes, y en el interjuego de ambos roles queda determinada su calidad de vida.

Con la industrialización el ser humano se constituyó en fuerza de trabajo de las instituciones. Un componente más de la maquinaria productiva y como tal, una pieza intercambiable que podía obtenerse con relativa facilidad en el mercado de trabajo. Los teóricos de la libre competencia señalaban que la mano invisible de la oferta y la demanda garantizarían cierto número permanente de desocupados ansiosos por ocupar la vacante de aquellos trabajadores que fuera necesario sustituir por accidentes o enfermedad. Este escenario aún, si hiciera falta volver a indicarlo, no fue superado en Latinoamérica tal como hoy se percibe en la realidad.

El avance en los derechos del trabajador, al calor de los movimientos sindicales, promovió la conquista de regulaciones estatales más benéficas. Este hecho fue marcando paulatinamente un encarecimiento de los reemplazos de los trabajadores enfermos y lesionados. Sumado a esto el altísimo grado de diversificación tecnológica en la industria y en los servicios, requirió y requiere trabajadores cada vez más capacitados y costosos de formar. El trabajador comenzó a ser considerado como un elemento valioso que debía protegerse, no tanto por un humanismo revitalizado de las instituciones sino por razones estrictamente económicas y de competitividad.

De este modo los riesgos laborales tales como el estrés han comenzado a ser una preocupación de los sistemas de seguridad social del mundo porque atentan contra la filosofía de la eficiencia que se mencionaba más arriba, al encubrir costos que no sólo erosionan la competitividad entre individuos, que si bien podrán ser cuantificados por los gastos en salud, la misma no debe ser encarada como un mero costo a reducir.

En el año 2000 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informaba sobre las consecuencias del estrés laboral en cinco países pertenecientes al mundo desarrollado, lo cual no significa que sea un problema característico únicamente de estos países.

En Estados Unidos, por ejemplo, la depresión clínica asociada a la tensión laboral se ha convertido en una de las enfermedades más comunes, que llega a afectar cada año a una décima parte de los adultos en edad de trabajar, con el resultado de una pérdida de aproximadamente 200 millones de días de trabajo anuales.

Por su parte, Finlandia es un país en el que más del 50% de los trabajadores sufre algún tipo de síntomas relacionados con el estrés, tales como ansiedad, sentimientos depresivos, dolor físico, exclusión social y trastornos del sueño, entre otros. El 7% de los trabajadores finlandeses padece un cansancio severo, que los puede llevar hasta el agotamiento, a actitudes cínicas o a una drástica reducción de la capacidad profesional; los trastornos de la salud mental son, desde ya, la principal causa de pensiones por incapacidad entre los finlandeses.

En el caso de Alemania, los trastornos depresivos asociados al trabajo son responsables de casi el 7% de las jubilaciones prematuras, así como la incapacidad laboral por motivos relacionados con la depresión se prolonga dos veces y media más que la incapacidad provocada por otras enfermedades; la cuantía total de la producción perdida por el ausentismo atribuible a trastornos de la salud mental se estima en más de 5.000 millones de euros anuales.

Para el Reino Unido la situación no es muy diferente, casi 3 de cada 10 empleados sufren anualmente problemas de salud mental, los estudios indican que son comunes el estrés provocado por el trabajo así como las enfermedades asociadas; la depresión es, en particular, un problema tan extendido que uno de cada 20 británicos en edad de trabajar está padeciendo una depresión importante.

Las estadísticas de sanidad pública en Polonia indican la existencia de un número creciente de personas que están recibiendo asistencia sanitaria mental, especialmente individuos aquejados por trastornos depresivos: una tendencia que puede estar relacionada con la transformación socioeconómica del país y con los consiguientes aumentos de paro, inseguridad en el empleo y descenso de los niveles de vida.

El informe de la OIT calcula que, en los países de la Unión Europea, entre un 3 y un 4% del PIB (Producto interno bruto) se gasta en problemas de salud mental. En Estados Unidos, el gasto nacional asociado con el tratamiento de la depresión se sitúa entre 30.000 y 44.000 millones de dólares al año. En muchos países crece la jubilación prematura debida a problemas mentales, hasta el punto de estar convirtiéndose en el motivo más común para la asignación de pensiones de incapacidad.

Teniendo en cuenta este panorama que no está bien estudiado y descrito para Latinoamérica y menos aun para Colombia en el caso de la labor docente, es importante señalar que hoy en día es inevitable escuchar, leer o preguntarse sobre el estrés o burnout entendido como el grado de desajuste que existe entre lo que se exige a una persona y la capacidad de ésta para cumplir con dichas exigencias que puede resultar beneficioso en la medida en que moviliza a las personas para buscar soluciones útiles que contribuyan a su bienestar –Eustres-, sin embargo, un exceso cuantitativo o cualitativo de estrés, consecuencia, por un lado de la falta de un estilo de vida y de recursos apropiados para hacerle frente, o resultado del agotamiento de la persona por el sobrefuncionamiento para manejar las situaciones que pueden afectarle, aumenta la vulnerabilidad humana para la adquisición de comportamientos inapropiados, cogniciones negativas y afectaciones graves en su salud, -Distres-. (Nieto, J. & cols., 2004).

El concepto se discute todavía de forma amplia en aquellos campos dedicados al cuidado de la salud y también en contextos relacionados con la interacción humana como la política, la economía y la educación.

Nadie puede decir con certeza la razón por la que el estrés ha suscitado un interés tan amplio en la opinión pública, aunque hasta cierto punto es lógico atribuirlo a la rapidez con que cambia la sociedad y la creciente anomia de una sociedad en la que se ha perdido el sentido de identidad, de arraigo y significación tradicionales o a la cada vez mayor opulencia que permite a las personas liberarse de la preocupación por la supervivencia y dirigir su atención hacia la búsqueda de una mayor calidad de vida.

El contexto educativo no es ajeno a esta realidad y se ve afectado por todas las dinámicas que se suscitan en su interior, cambios en las políticas administrativas,

conflictos con los estudiantes, padres de familia, colegas y directivos, el auge por la información rápida y actualizada que obliga a la cualificación permanente e invita a la transformación del pensamiento, son sin duda factores que inciden en la pérdida de bienestar de los maestros, lo cual de una forma u otra afecta el quehacer docente y conlleva un riesgo inminente para que ellos desarrollen todas las consecuencias propias de un síndrome tan agobiante y limitador como es el estrés.

5.2.2 Una Mirada Psicológica sobre el Estrés

La Psicología, desde tiempo atrás, se ha interesado por comprender de una manera integral el desarrollo y funcionamiento de los grupos humanos que se organizan alrededor de objetivos definidos con el fin de consolidar instituciones en pro del bienestar individual y social.

Los conocedores del campo de la psicología han encontrado que en todas las instituciones y de acuerdo con la estructura, el diseño, las políticas, la cultura y las prácticas particulares, según el caso, los trabajadores podrán encontrar en su ámbito laboral condiciones favorables, positivas y enriquecedoras para su vida o por el contrario factores que puedan incidir negativamente en su desempeño y condición vital general.

En este orden de ideas, las instituciones educativas no son una excepción puesto que en ellas de igual forma se presentan dichos eventos. Desde esta perspectiva uno de los temas que más auge ha cobrado en los últimos tiempos es el relacionado con el estrés. Las situaciones que se dan en cualquier sistema de trabajo, pueden ser positivas o negativas para el sujeto, (Bocanument, 1993; citado por López , 1998). El trabajo es una actividad esencialmente humana, por lo tanto, debe ser una posibilidad creativa que permita la satisfacción de los aspectos más elevados del ser humano, un espacio de realización personal y trascendencia social; no se admite como ideal vivir sin trabajar, sin poder tener un trabajo con condiciones justas y dignas que permita a las personas de la manera más plena posible, desarrollar sus potencialidades creativas y realizar una tarea que no sólo sirva para el beneficio individual sino también social.

Sin embargo, en sentido negativo el trabajo se puede presentar también como un castigo, como una tarea tan desagradable que a cambio se recibe solamente un pago, en fin, se convierte en un acto de supervivencia para ganarse la vida. Visto de esta manera

el trabajo se puede constituir ya sea en una fuente significativa de bienestar, o por el contrario, de estrés para el trabajador, según sea el caso.

Los factores generadores de estrés en el trabajo son complejos y difíciles de entender dado que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, para el caso de esta investigación se hace referencia al maestro frente a su labor cotidiana o práctica pedagógica.

El mecanismo y los dinamismos puestos en juego en la producción del estrés ocupacional son los mismos que pueden darse en situaciones de estrés no ocupacional, por ejemplo, los del ámbito familiar. Sabiendo esto, el estudio del estrés ha cobrado gran importancia dadas sus implicaciones en la salud y en el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras, es por ello que varios autores han formulado diversos modelos explicativos para lograr una aproximación objetiva a este fenómeno tan generalizado en nuestros días, el que con regularidad se entiende como si fuera una respuesta adaptativa del sujeto ante las diferentes demandas del medio laboral o extralaboral cuando él las percibe como excesivas o amenazantes para su bienestar e integridad.

5.2.3 Definición del Estrés

El estrés término inglés que significa esfuerzo o tensión, según Hans Selye, (citado por Martínez, 1999), quien ha sido un pionero en el abordaje del estrés, es definido como un conjunto de respuestas somáticas y conductuales inespecíficas, frente a agresiones procedentes del ambiente que implican una demanda psicofísica aumentada o un riesgo para el organismo en su conjunto. Este grupo de respuestas fue denominado por Selye Síndrome General de Adaptación, síndrome que se presenta en tres etapas según el autor, una fase de alarma cuando el organismo se encuentra en una situación de emergencia a raíz de una fuerte demanda exterior. En este estadio aparecen síntomas como úlceras, dolores osteomusculares, estados febriles, entre otros.

La fase siguiente llamada, de resistencia en la que el individuo reacciona frente a estos síntomas que operan como un llamado de atención e intenta evitar o eliminar la fuente que los produce (la reacción de huida es típica y es uno de los mayores determinantes del ausentismo laboral). En la última fase, la de agotamiento al no poder contrarrestar

los efectos de los estresores, los síntomas reaparecen produciendo un daño variable sobre la salud del trabajador.

Seligman, (citado por Martínez, 1999) introduce el factor cognitivo como núcleo del síndrome general de adaptación afirmando que se pone en juego en la situación de estrés a través de las nociones de predictibilidad y controlabilidad de los estresores, cuya perturbación drástica resultaría en el cuadro descrito como indefensión o desesperanza aprendida. Este autor concibe la indefensión como un estado psicológico que se produce frecuentemente cuando los acontecimientos son incontrolables. Esto es, cuando el sujeto no puede ejercer cambio alguno sobre su situación y se resigna a sufrirla pasivamente. Si los acontecimientos estresantes son impredecibles, la seguridad del sujeto también será impredecible, produciendo ello miedo crónico o ansiedad.

El modelo de ajuste entre individuo y ambiente laboral formulado por Harrison (1978; citado por Benavides & cols., 2001), propone que lo que produce el estrés es un desarreglo entre las demandas del entorno y los recursos de las personas para afrontarlas, es decir por una falta de ajuste entre las habilidades y capacidades disponibles en la persona y las exigencias y demandas del trabajo a desempeñar, y también entre las necesidades de los individuos y los recursos del ambiente disponibles para satisfacerlas por lo tanto, el proceso de estrés se inicia a partir de la existencia de un desajuste percibido.

Esta falta de ajuste entre la persona y el entorno puede conducir a diversos tipos de respuestas en los sujetos. A nivel psicológico, por ejemplo suponer insatisfacción laboral, ansiedad, quejas o insomnio. A nivel fisiológico, implicar una presión sanguínea elevada o incremento del colesterol; y a nivel comportamental supone incrementos en las conductas vinculadas con fumar, comer, ingerir bebidas alcohólicas, mayor número de visitas al médico o problemas en las relaciones interpersonales.

Por el contrario un buen ajuste estará indicado por resultados positivos en relación al bienestar y desarrollo personal pues es necesario enfatizar que el estrés como tal es una fuerza que condiciona el comportamiento de cada persona, es el motor adaptativo para responder a las exigencias del entorno y solo cuando estas demandas se perciben con continuidad en el tiempo y su intensidad y duración exceden el umbral de tolerancia de la persona, comienzan a ser dañinas para el estado de salud y calidad de vida del sujeto.

Niveles muy bajos de estrés están relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés; toda persona requiere de niveles moderados de estrés para responder satisfactoriamente no solo ante sus propias necesidades o expectativas, sino de igual forma frente a las exigencias del entorno. Por su parte Ivancenvich y Matteson (citados por Benavides & cols., 2001), toman en cuenta tres factores importantes para explicar la generación del estrés ocupacional primero los recursos con los que cuentan las personas para hacerle frente a las demandas y requisiciones del medio, segundo la percepción de dichas demandas por parte del sujeto y tercero las demandas en sí mismas. El estrés de acuerdo a lo anterior se presenta según la relación que se establezca entre elementos como: a) *los estresores* que pueden ser condiciones ambientales, individuales, grupales, organizacionales y extraorganizacionales incluyendo factores internos a la organización del puesto, la estructura institucional, los sistemas de recompensas, los sistemas de recursos humanos y de liderazgo como también externos como las relaciones familiares, problemas económicos, entre otros; estos estresores inciden sobre la apreciación o percepción subjetiva de la situación laboral por parte del individuo: esta, a su vez, incide sobre los resultados de esa apreciación: a nivel fisiológico, cognitivo y comportamental y éstos, a su vez, sobre las consecuencias: tanto las referidas a la salud del individuo como las referidas a su desempeño en la institución.

Karasek (1979; citado por Benavides & cols., 2001), por su parte elaboró un modelo que relaciona la demanda (exigencias) y el control que los trabajadores pueden ejercer como método predictivo para identificar situaciones potenciales de estrés. Según el autor la tensión psicológica (estrés) aumenta cuando se incrementan las exigencias de la tarea y disminuye el control que los trabajadores pueden ejercer. En segundo lugar los niveles de competencia aumentan cuando al alto nivel de exigencia le acompaña un alto nivel de control sobre la tarea, situación en la cual el estrés sería un factor coadyuvante al mejoramiento del desempeño. Este modelo por sí solo no predice las reacciones de estrés, para ello debe complementarse con la variabilidad individual, que interpreta y resuelve de forma satisfactoria o patológica las exigencias del entorno.

De otra parte J. Edwards en (1992; citado por Benavides & cols., 2001), explica el estrés como la discrepancia entre el estado de las cosas que el empleado percibe y lo que éste desea. Lo que percibe se entiende como la representación subjetiva de cualquier

situación, condición, o evento y lo deseado el cómo debieran ser las cosas. De acuerdo con esto, los factores del medio ambiente producirán estrés sólo en la medida en que el grado de discrepancia entre lo percibido y lo deseado sea considerado importante por el propio empleado. De esta forma la percepción del estrés en el trabajo es un fenómeno que refleja una experiencia mediada por las relaciones entre las condiciones objetivas y subjetivas.

Otra propuesta interesante relacionada con el estudio del estrés es la planteada por Sandín (1995) y adaptada por Labrador (1996), (citados por Oblitas, 2004). Denominada Modelo Multimodal o Modelo Procesual del Estrés la cual afirma que no se puede reducir la comprensión del estrés a definiciones unívocas o a esquemas simples, sino por el contrario, es necesario entender que se trata de un conjunto complejo de variables que funcionan sincrónica y diacrónicamente, articuladas en diferentes niveles de interacción a lo largo de procesos temporales. Este modelo abarca siete etapas o principios implicados, ellos son:

- a) Demandas psicosociales: comprenden lo que se llama estrés psicosocial o demandas ambientales.
- b) Evaluación cognitiva: incluye los niveles de evaluación primaria y secundaria (interpretaciones) y los posteriores procesos de reevaluación.
- c) Respuesta de estrés: comprende el conjunto de respuestas fisiológicas (neuroendocrinas y del sistema nervioso autónomo) y las respuestas psicológicas tanto emocionales como cognitivas y motoras.
- d) Estrategias de afrontamiento: relacionadas con los esfuerzos conductuales y cognitivos que emplea el sujeto para enfrentar tanto las demandas externas como las internas.
- e) Apoyo social: entendido como la disponibilidad de personas de confianza, lazos sociales, contacto social significativo, pertenencia a una red social que brinde apoyo personal.
- f) Variables disposicionales: incluye los tipos de personalidad, los factores hereditarios, el sexo, la raza y otros por el estilo.
- g) Estado de salud: aunque esta variable depende de todas las anteriores hay ciertas conductas relacionadas con la salud que pueden facilitar (por ejemplo, fumar,

ingerir alcohol, entre otros) o inhibir los efectos del estrés (por ejemplo hacer ejercicio, tener una alimentación balanceada, entre otros).

Como se puede apreciar este modelo integra varios aspectos relacionados con la comprensión del estrés brindando una mirada más completa en relación con los fenómenos que desencadenan y afectan negativamente al ser humano.

Por su parte Jimmieson y Ferry (1998; citados por Martínez, 1999), llegan a la conclusión de que la percepción subjetiva de control e información (antes que la objetiva), es la que condiciona los niveles de estrés y ansiedad. El carácter estresante de un estímulo no estaría dado tanto por el estímulo en si mismo, sino por la significación atribuida por el sujeto, interviniendo en este proceso de significación y en la respuesta psicológica, las experiencias previas, grado de control del ambiente, y el estilo de afrontamiento afectivo y cognoscitivo.

5.2.4 Estrés y Condiciones Laborales

Es importante, mencionar, que el estrés cuando se presenta a nivel laboral se asocia a algunas categorías de estresores intrínsecos al trabajo (cualquier estímulo o situación capaz de provocar una respuesta de estrés), tales como las relacionadas con:

1. Las relaciones con superiores, compañeros y subordinados.
2. Los estilos de comunicación y participación propias de la estructura y clima institucional.
3. El rol que le es asignado al trabajador dentro de la institución.
4. El desarrollo propio de la carrera o profesión.
5. Las fuentes extra como la familia y la vida personal.
6. Los personales que influyen en el como se asimilen las situaciones ambientales entre los que están la inestabilidad emocional y los comportamientos específicos, entre otros.

A nivel laboral los eventos generadores de estrés o estresores según Martínez (1999), pueden ser clasificados en:

a) Extrainstitucionales o extraorganizacionales: relacionados con lo que se plantea por fuera de la institución y tienen que ver con la situación coyuntural socio-histórica de la sociedad donde el trabajador vive.

b) Institucionales u organizacionales: propios de la institución, de los estilos directivos, de la tecnología, diseños y características del trabajo, fechas tope no racionales, control de sistemas informáticos, entre otros.

c) Intraorganizacionales: que pueden ser *individuales* como:

1. La Sobrecarga de trabajo o estrés por sobre estimulación: que puede ser objetiva o subjetiva, de acuerdo con la valoración y las características de las personas. Se considera sobrecarga de trabajo el ejercer responsabilidades importantes, es decir, por ejemplo, responsabilidad por la tarea o las decisiones de otros. La sobrecarga genera insatisfacción, tensión, disminución de la autoestima, sensación de amenaza, taquicardia, aumento del colesterol, del consumo de nicotina y otras adicciones, para tratar de responder a la sobre exigencia. Desde el punto de vista laboral provoca la disminución de la motivación en el trabajo, de los aportes o sugerencias laborales y de la calidad de las decisiones, el aumento del índice de accidentes laborales, el deterioro de las relaciones interpersonales y el aumento del ausentismo;
2. El conflicto de roles: que puede ser objetivo o subjetivo. Será un conflicto de roles objetivo cuando existen dos o más personas dando órdenes contradictorias. En cambio, un conflicto de roles subjetivo se produce como resultado de la contradicción entre las órdenes formales que recibe el individuo y los propios valores y metas del sujeto. Los conflictos de roles generan gran ansiedad e insatisfacción por el trabajo, mayor aun cuanto más autoridad ostenta el que expresa las órdenes contradictorias. Estas situaciones disminuyen la creatividad de los individuos sometidos al conflicto, ya que el temor a fallar provoca un desempeño laboral menos satisfactorio;
3. La ambigüedad de roles: Se refiere a la falta de claridad sobre el papel que se está desempeñando, los objetivos del trabajo individual o el alcance de las responsabilidades. Se produce estrés, depresión y deseos de abandonar el puesto de trabajo cuando esta situación se mantiene en el tiempo en forma crónica. Es característica de este caso la disminución de la autoestima ante la falta de satisfacción por la tarea que se ejerce. Información y comunicación adecuadas disminuyen este tipo de conflictos, al mejorar la orientación de las tareas laborales y
4. Las discrepancias con las metas de la carrera laboral: las cuales están dadas por la falta de seguridad laboral, las dudas sobre los ascensos y las legítimas ambiciones frustradas. La insatisfacción en cuanto a las discrepancias entre aspiraciones y logros lleva a la ansiedad y la frustración, la depresión

y el estrés, especialmente entre los 40 y 50 años. Es frecuente que además de una calidad deficiente del rendimiento laboral aparezcan adicciones como el alcohol, las drogas, el café, el tabaco, entre otras.

Estudios a nivel mundial y local realizados con diversos grupos de trabajadores confirman la relación existente entre la exposición a condiciones de trabajo nocivas y la manifestación de signos y síntomas compatibles con lo que se llama estrés.

Uno de los documentos más difundidos y trascendentales en el informe del Comité Mixto OIT-OMS reunido en Ginebra en septiembre de 1984, menciona como se relacionaban múltiples estudios que señalan que dentro de los factores laborales estresantes se encuentran el medio ambiente físico de trabajo (las condiciones térmicas, las vibraciones y los agentes químicos se citan como las peores causas de estrés), los factores propios de la tarea (sobrecarga cuantitativa o cualitativa), la organización del tiempo de trabajo (trabajo nocturno y por turnos, exceso de horas extras y ausencia de descansos) y las características de la gestión de la institución (ambigüedad de las funciones, ausencia de participación de los trabajadores, relaciones interpersonales tensas, introducción de cambios tecnológicos o administrativos sin la adecuada preparación de los trabajadores). (Martínez, 1999).

Teniendo en cuenta estos estudios es posible afirmar que gran parte del estrés experimentado por el ser humano proviene de las instituciones donde labora ya que, en la mayoría de ellas, las personas están expuestas a la influencia negativa de cualquiera de estos aspectos y que, por tanto, el estrés proveniente del trabajo es una realidad cotidiana que debe ser atendida con urgencia. Dado que el ser humano hace frente a estas situaciones mediante diversas estrategias o esfuerzos, encaminados a controlar las exigencias y los conflictos ambientales e internos que pueden poner a prueba o rebozar las capacidades de las personas a nivel mental.

Así en determinadas situaciones, el trabajador y en este caso el docente, puede intentar afrontar el estrés haciendo un esfuerzo por mejorar las circunstancias, en otros casos, puede evitar una situación intolerable y si por razones externas o internas la situación no se puede cambiar ni evitar, el individuo puede aplicar mecanismos paliativos, es decir optar por modos de reaccionar que permiten que la persona se sienta mejor pese al hecho de que el problema real permanece sin resolverse. La flexibilidad para adoptar la

estrategia apropiada es uno de los principales recursos del ser humano para hacerle frente al estrés favoreciendo a la salud. Sin embargo, el como experimente el estrés un docente dependerá de algunas variables moduladoras como las diferencias individuales entendidas como las características propias de cada individuo que lo hacen único y particular como la herencia, la constitución biológica, el estado de salud, las experiencias vividas, la capacidad intelectual y las estrategias de afrontamiento relacionadas con la forma en que el sujeto aprecia, percibe, evalúa y enfrenta la situación para finalmente emitir una respuesta. De ahí que unas personas se afecten más que otras frente a las situaciones de estrés.

Las consecuencias en el individuo, pueden ser positivas, como el impulso exaltado y el incremento de automotivación pero muchas son disfuncionales, provocan desequilibrio y resultan potencialmente peligrosas y es entonces cuando se convierten peligro produciendo:

- a) Efectos subjetivos o emocionales. Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad, mal humor, melancolía, baja autoestima y tensión.
- b) Efectos conductuales. Propensión a sufrir accidentes, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito, consumo excesivo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud y temblor.
- c) Efectos cognoscitivos. Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.
- d) Efectos fisiológicos. Aumento de las catecolaminas y corticoides en sangre y orina, elevación de los niveles de glucosa sanguíneos, incrementos del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, sequedad de boca, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, nudos en la garganta, entumecimiento y escozor de las extremidades.
- e) Efectos laborales. Ausentismo, relaciones laborales pobres, alto índice de accidentes y de rotación del personal, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

Finalmente Lazarus (1999), plantea que, los significados y los valores se hallan en el núcleo de la vida humana y representan la esencia del estrés, la emoción y la adaptación. Por tanto, el estrés profesional es la percepción subjetiva que resulta de la transacción

entre la persona y el ambiente de trabajo, en el que las exigencias de la actividad profesional pudieran ser excesivas con respecto a los recursos individuales.

En otras palabras en este trabajo de investigación, se entiende por estrés el grado de desajuste que existe entre lo que se exige a una persona y la capacidad de ésta para cumplir con dichas exigencias.

Para profundizar un poco más entorno al estrés y la docencia es necesario revisar el famoso Síndrome Burnout que es un tipo particular de estrés que presentan aquellos profesionales cuyo trabajo gira alrededor del bienestar humano como en el caso del docente.

5.2.5 El Síndrome de Burnout

En 1976, el síndrome se instala definitivamente en el ámbito académico a partir de los trabajos de la psicóloga Cristina Maslach presentados públicamente en el Congreso Anual de la Asociación de Psicología (APA), refiriéndose a una situación de sobrecarga emocional cada vez más frecuente entre los trabajadores de servicios humanos, que después de meses o años de dedicación terminaban quemándose. Junto con su colega Susan Jackson estructuraron este síndrome como un proceso de estrés crónico por contacto, en el cual dimensionaron tres grandes aspectos: cansancio emocional, despersonalización y sensación de falta de realización profesional.

A partir de estos trabajos iniciales, el cuadro fue recibiendo los aportes de otros estudiosos, como los hechos en 1980 por Cherniss (citado por Ramos 1997), quien afirma que el síndrome puede darse como consecuencia de una sensación personal e íntima de ineficacia, y describe su instalación en tres fases evolutivas: En la primera etapa, tiene lugar un desbalance entre las demandas y los recursos, es decir se trataría de una situación de estrés psicosocial caracterizada por sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal y comportamientos paranoídes y/o agresivos hacia los demás, compañeros y la propia familia; en la segunda, se produce un estado de tensión psicofísica con diversas manifestaciones psicósomáticas como cansancio, fatiga desproporcionada, trastornos del sueño y malestar general, cefaleas, contracturas y algias osteomusculares, alteraciones de la digestión y/o gastrointestinales, taquicardia, hipertensión, entre otras. A diferencia de un estrés puro, el burnout siempre está asociado a sentimientos de desvalorización y fracaso y en la

tercera, se suceden una serie de cambios de conducta manifestados en deficiente comunicación, predominio de conductas adictivas y evitativas, consumo aumentado de café, alcohol, fármacos y drogas ilegales, trastornos en más o en menos del apetito y la ingesta, ausentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo de los alumnos y compañeros, y frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito del trabajo y dentro de la propia familia.

Otros autores han explicado el síndrome de burnout como consecuencia del fallo en las estrategias de afrontamiento al estrés laboral. De esta forma Edelwich y Brodsky (citados por Casas 2002) definen el síndrome de desgaste profesional como: "una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones del trabajo".

Estos autores proponen cuatro fases por las que supuestamente pasaría una persona en un proceso de desgaste profesional:

1. Entusiasmo: caracterizado por elevadas aspiraciones, energía desbordante y carencia de la noción de peligro.
2. Estancamiento: aparece cuando no se presentan las expectativas elaboradas originalmente.
3. Frustración: en la que se evidencian problemas emocionales, físicos y conductuales.
4. Apatía: estado de distanciamiento emocional que experimenta la persona como mecanismo de defensa ante la frustración.

Por su parte Garcés (2002) plantea que las demandas del entorno laboral, en muchas ocasiones derivadas de las propias expectativas sobre la tarea, son las que pueden llegar a ocasionar agotamiento emocional en el sujeto. En otras palabras, la exposición prolongada a una situación laboral donde las demandas y exigencias profesionales superan los recursos para hacerles frente, más aún cuando ello ocurre en una tarea asistencial, llevan al agotamiento.

Después de innumerables intentos desafortunados por alcanzar los objetivos propuestos, la persona entra en un estado de indefensión y se pone en marcha la despersonalización como única estrategia de salida. Empieza así un distanciamiento afectivo de las personas sobre las que recaen las tareas profesionales. La asistencia a los

demás, en el caso de un maestro o de una enfermera, es un puro trámite, de manera que el trato se vuelve más frío y descortés, en ocasiones hostil.

Cuando se presenta la despersonalización aparecen una serie de consecuencias directas sobre el trabajo que son fácilmente esperables. Las tareas se realizan sin motivación y no reportan satisfacción, por lo que no tardan en aparecer los primeros errores profesionales. Las quejas de los demás, la acumulación de tareas inacabadas o los accidentes laborales son cada vez más frecuentes y acaban por dañar la autovaloración personal y reduciendo la realización profesional.

Por su parte en 1983 Freber (citado por Sanz 2000), marca las diferencias entre el Burnout y el estrés. Para él: Estrés era el resultado de una situación exterior que produce una tensión interior, una respuesta física y emocional a toda situación de cambio laboral, económico, familiar, en el estilo de vida, entre otras o de pérdidas, desapariciones, enfermedades o muertes; es la percepción de una falta de equilibrio entre las demandas y los recursos disponibles para responder a las demandas. Por su parte el Burnout es el resultado del estrés excesivo, presente, cuando otros mecanismos de ajuste no funcionan.

5.2.6 Factores asociados a la aparición del Burnout

Son muy diversos los estudios que reúnen multitud de variables demográficas y organizacionales para dar con un perfil originario o característico de personas susceptibles de padecer un síndrome de burnout. Los datos analizados no acaban de dibujar un prototipo único, ni se ha encontrado que ciertas variables como la edad, el estado civil, los hijos, la procedencia o la formación académica incidan directamente sobre el inicio del síndrome, puesto que el factor desencadenante es el trabajo mismo que implica una función asistencial y el contacto directo y continuado con el receptor del servicio.

En los estudios reportados por Caballero (citado por Garcés 2002). En torno a la edad, se establece que parece no influir en la aparición del síndrome aunque se considera que puede existir un período de sensibilización debido a que habrían algunos años en los que el profesional sería especialmente vulnerable al burnout, siendo estos los primeros años de carrera profesional, dado que es el periodo en que se produce la transición de expectativas idealistas hacia la práctica, aprendiéndose en este tiempo que la

recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni esperadas.

El sexo constituye un factor diferenciador del síndrome pues en algunas investigaciones se ha establecido que las mujeres son el grupo más vulnerable por razones variadas como podrían ser la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y la práctica familiar así como la elección de determinadas especialidades profesionales que prolongarían el rol de mujer; sin embargo, estos hallazgos aun no se consideran concluyentes, así mismo frente al estado civil, no existe un acuerdo unánime, aunque se ha observado que las personas que no tienen pareja estable o se encuentran solteras, tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización que aquellas que están casadas o conviven con parejas estables; la existencia de hijos hace que estas personas puedan ser más resistentes al síndrome, debido a una tendencia encontrada en los padres a ser personas maduras y estables, y la implicación con la familia y los hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales, conflictos emocionales y ser más realistas con la ayuda del apoyo familiar.

En cuanto a la turnicidad y el horario laboral de los profesionales pueden conllevar a la presencia del síndrome, aunque aún no existe claridad para este criterio. Sobre la antigüedad profesional se ha encontrado que los sujetos que más burnout padecen acaban por abandonar su profesión, por lo que los profesionales con más años en su trabajo son los que menos burnout presentan y por eso siguen laborando.

La sobrecarga laboral es otro factor que produce una disminución de la calidad de las prestaciones ofrecidas por los trabajadores tanto cualitativa como cuantitativamente; aunque no parece existir una clara relación entre el número de horas de contacto con las personas y la aparición de burnout y finalmente el salario se nombra como otro factor que afecta el desarrollo de burnout, aunque tampoco existe una clara relación.

Cabe resaltar que estos factores no se consideran concluyentes, ni se han establecido diferencias significativas entre unos y otros al realizar las investigaciones, por lo cual en esta investigación se analizó el burnout de manera independiente de los mencionados factores.

5.2.7 Consecuencias del Burnout

Según Zalgua (2000), pueden establecerse dos tipos de repercusiones o consecuencias del burnout:

1. Para el individuo: en el deterioro de la salud, al constituirse en un factor de riesgo de enfermar, y en el deterioro de relaciones interpersonales fuera del trabajo: las personas afectadas presentan abundantes problemas cercanos, se muestran impacientes e irritables y sus allegados se ven obligados a manejar estos síntomas; los conflictos pueden llevar a enfrentamientos matrimoniales y hasta a la separación.
2. Para la institución: deterioro de las relaciones en el trabajo con aumento de conflictos; incremento de la insatisfacción laboral, propensión al abandono y ausentismo, con las consecuentes pérdidas de eficacia y eficiencia e implantación inadecuada de nuevas políticas laborales; deterioro de la calidad del servicio, con insatisfacción de los usuarios; pérdida de compromiso con la institución y del sentido de pertenencia; aumento de rotación laboral, incremento de accidentes laborales, entre otros.

5.2.8 El Síndrome de Burnout y la Docencia

Determinadas profesiones comportan un alto riesgo de padecer estrés; dos colectivos especialmente expuestos son el personal de atención hospitalaria y el personal docente. La docencia es una labor caracterizada por una elevada implicación emocional, fruto del contacto directo y continuado con las personas que reciben el servicio. De este modo cuanto mayor es la expectativa e implicación con la docencia, más probable es que el ideal docente choque con la realidad de la enseñanza, exponiendo al docente a la frustración y a la sensación de fracaso relacionadas con variables propias a su quehacer profesional. Así, excelentes docentes que ponen su cerebro y su alma al servicio de la vocación o aquellos que se tensionan demasiado al laborar pueden ser víctimas del síndrome de burnout.

La enseñanza, una de las profesiones más extendidas y en mayor contacto con las personas como receptores de su actividad profesional, se considera una ocupación agotadora asociada a niveles significativos de burnout, puesto que se ha descrito a los profesionales de las denominadas profesiones de ayuda, como los más vulnerables al

agotamiento emocional y escepticismo en el ejercicio de su actividad laboral al interactuar y tratar reiteradamente con otros sujetos (Freudenberger, 1974; Moreno, 1990; Delgado, 1993; Maslach y Leiter, 1997, 1998, Cordeiro, 2001 citados por Zalgua 2000). Si bien no existen índices estadísticos fiables sobre esta forma particular de estrés, se calcula que en sectores como la enseñanza, un treinta por ciento (30%) de las bajas, retiros, o ausentismo laboral se deben a este síndrome.

El burnout se ha asociado a los males que presenta el profesor, constatándose en las investigaciones que han intentado arrojar luz sobre este fenómeno tan extendido en estos días. En España, por ejemplo de los trabajos sobre el estrés y/o salud laboral del docente más representativos, se puede extraer que el profesorado percibe su malestar laboral a través de la falta de valoración social en su trabajo (apoyo social) y falta de medios, tiempo y recursos (apoyo material) para el desempeño de sus tareas; dureza del mismo (alumnos conflictivos, exceso de responsabilidad) e incertidumbre ante la reforma de la enseñanza, a lo que se unen el reconocimiento de sus propias carencias sobre su formación profesional actual. Reconocen también que la relación con sus superiores tiene un carácter burocrático, muy ligada al control/sanción y poco vinculada al trabajo docente. Acusan el excesivo papeleo y su escasa participación en la resolución de sus problemas laborales o profesionales, así como las conflictivas relaciones con padres y compañeros.

Una gran cantidad de factores, que coinciden con los trabajos de Esteve (Esteve, J.M.:1984; 1987; 1988; 1977; 1988; Esteve, J.M., Ramos, S. Y Vera, J.: 1995), uno de los investigadores que mejor ha sabido plasmar la situación del profesorado. Este autor también incluye, como fuentes de malestar, las variables propias del sujeto tales como la existencia de motivaciones negativas que le llevaron a ser docente y las características psicológicas del sujeto, lo que le lleva a afirmar que muchos individuos llegan ya al ejercicio profesional de la docencia predispuestos a padecer este síndrome.

5.2.9 Dimensiones del Burnout

Considerado como una patología moderna, el burnout se debe a una exposición laboral gradual y continuada de por lo menos seis meses a los estresores existentes en el medio que rodea al trabajador. En su desarrollo se distinguen tres dimensiones:

agotamiento emocional, despersonalización y, finalmente, sensación de falta de realización personal (Maslach 1982):

a) Agotamiento emocional: constituye el elemento central del síndrome y se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo, "de no poder dar más de sí", desde el punto de vista profesional. Para protegerse de este sentimiento negativo, el sujeto trata de aislarse de los demás, desarrollando así una actitud impersonal, deshumanización de las relaciones hacia las personas y miembros del equipo, mostrándose distanciado, a veces cínico y usando etiquetas despectivas o bien en ocasiones tratando de hacer culpables a los demás de sus frustraciones y disminuyendo su compromiso laboral. De esta forma intenta aliviar sus tensiones y trata de adaptarse a la situación, en conclusión se disminuye la capacidad de entregarse a los demás.

b) Despersonalización: se refiere a una serie de actitudes de aislamiento de cariz pesimista y negativo, que va adoptando el sujeto y que surgen para protegerse de agotamiento produciendo endurecimiento afectivo y falta de sensibilidad.

c) Sensación de falta de realización personal: el sujeto puede sentir que las demandas laborales exceden su capacidad, se encuentra insatisfecho con sus logros profesionales (sentimientos de inadecuación profesional) si bien puede surgir el efecto contrario, una sensación paradójica de impotencia que le hace redoblar sus esfuerzos, capacidades, intereses, aumentando su dedicación al trabajo y a los demás de forma inagotable. Es un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional, que surge al comprobar que las demandas que se le requieren excede su capacidad para atenderlas debidamente.

Lo que lo hace diferente es que en esta situación el docente no se puede implicar con el alumno, el estado de ánimo del educador hace que la calidad de la enseñanza disminuya con las consecuencias sociales que ello comporta y el impacto que tal responsabilidad puede causar en su salud mental y física.

El síndrome de burnout en el lugar de trabajo se puede detectar precozmente, pues suele venir precedido de síntomas tales como: poca disposición a asumir responsabilidades, quejas numerosas sin presentar soluciones, falta de relación personal con los compañeros, dificultad para realizar tareas corrientes, llegar tarde y salir temprano, dolor de cabeza y malestar gástrico frecuente, aumento de número de accidentes, fallos y distracciones frecuentes.

Si ante algunos de estos síntomas no se lleva a cabo un diagnóstico precoz y la situación se prolonga, las consecuencias, tanto físicas como psicológicas, pueden ser graves, llegando a la enfermedad.

En este sentido un indicador del grado en que una institución en particular la educativa, se encuentra adaptada a las necesidades y expectativas de sus docentes puede ser el grado de burnout existente en dicha institución recordando lo planteado por Villalobos (1999; citado por Benavides & cols., 2001) con respecto al estrés, como toda condición o condiciones que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, que no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para su bienestar o cuando desequilibra su relación con el trabajo o con el entorno.

El docente es un modelo que proyecta sobre sus alumnos, no sólo sus conocimientos sino también su propia forma de ser, su filosofía de la vida, sus valores, actitudes y su estado de ánimo. Un docente estresado tendrá dificultades para transmitir de forma eficaz su conocimiento y su salud laboral y psicológica afectará directamente a la calidad de sus enseñanzas.

Aparte de las dificultades y conflictos normales de cualquier persona, el docente se enfrenta a un número elevado de alumnos, y a menudo a la desmotivación, el desinterés, los conflictos y problemas de conducta. Su trabajo no consiste exclusivamente en impartir clase; debe preparar, actualizar conocimientos, corregir exámenes y trabajos, evaluar, atender tutorías y revisiones, reuniones de equipo. La sensación de presión puede verse aumentada por las reformas educativas, la innovación, la investigación y la exigencia de calidad.

El orgullo personal del trabajo bien hecho se ve apagado por las pocas expectativas de promoción y por el escaso reconocimiento social. Sigue vigente el tópico de las “largas vacaciones del maestro”. La valoración y el fruto de su labor no suelen ser inmediatos, de hecho, pocos alumnos satisfechos con su profesor se lo hacen saber.

Todo este conjunto de elementos acaba generando agotamiento físico y emocional, irritabilidad, despersonalización, tristeza, desmotivación y ansiedad. La merma de autoestima puede llevar al docente a un estado en el que le resulta difícil reconocer sus

éxitos, magnificando cualquier mínimo error y percibiendo situaciones normales como muy amenazantes.

La sensación de fracaso profesional y la insatisfacción con el trabajo le puede llevar a adoptar una actitud muy crítica con su entorno laboral, a la vez que carente de propuestas. El ausentismo, el abandono o la jubilación anticipada empiezan a barajarse como posibles salidas a una situación que le desborda.

Vale la pena recordar que la docencia es una actividad clave para el desarrollo humano y una labor que despierta vocaciones, alumbrando ideas en la mente de muchos estudiantes, generando libertad, progreso y bienestar social, lejos de “quemar”, “agotar” o “estresar” debe llenar de orgullo y salud a quien, tiene el privilegio de poder ejercerla.

5.2.10 La Práctica Pedagógica

En la actividad educativa, como una expresión cultural de los pueblos y de las comunidades, los educadores han utilizado variadas prácticas pedagógicas para formar a niños y jóvenes. Estas van desde la narración oral, la demostración a partir de modelos a seguir según el ejemplo de los enseñantes, hasta el uso de instrucciones escritas que como reglas de acción, sustentaban en la práctica la adquisición de una cultura determinada.

Desde la epistemología y la psicología contemporáneas se ha demostrado y propuesto, que no existe una sola forma de conocer sino que existen múltiples inteligencias (Gardner, 1995 citado por Santrock 2004), cada una de las cuales tiene una forma particular de construirse y de exponer sus conocimientos a los demás, e incluso los aportes desde las neurociencias en el presente, están mostrando la diversidad de formas de comprensión en razón a la alta especialización de algunas regiones del cerebro para la producción de determinados saberes.

Los resultados de estos estudios se han trasladado luego hacia la educación dando origen a novedosas teorías sobre la enseñanza y el aprendizaje, las cuales vienen orientando el trabajo de los profesores(as), con la pretensión de constituirse en herramientas de trabajo didáctico como apoyo a la adquisición de conceptos, estructuras, algoritmos, destrezas, métodos, valores y actitudes de los estudiantes.

De esta forma, la enseñanza orientada hacia la formación de los estudiantes se ha enriquecido con la aparición de una serie de concepciones, estrategias, medios, formas, tecnologías y/o prácticas pedagógicas que posibilitan el aprendizaje de los estudiantes y que están sujetos de una u otra forma a la cultura imperante.

La práctica pedagógica no solo como acumulación y reproducción de conocimientos y modos de hacer, sino además y fundamentalmente como reconstrucción o recuperación crítica de la acción pedagógica lo que a la par de conducir a un posible mejoramiento de la misma, puede contribuir a consolidar el corpus teórico de la pedagogía.

Con base en lo anterior es importante comprender la práctica pedagógica en el contexto de la cultura asumiéndola como el conjunto de costumbres, creencias, valores, conocimientos, objetos que se construyen y símbolos que se comunican constantemente entre un conjunto de personas que comparten un estilo de vida en común. El concepto de cultura se asume para el estudio de la práctica pedagógica por las siguientes razones: (a) los actores del objeto de estudio son docentes que tienen costumbres, creencias, valores, símbolos y conocimientos propios, (b) los objetos o productos de esa práctica pedagógica pueden ser estudiados también desde su entorno, (c) los actores del objeto de estudio, comparten una vida común definida por su misión docente, (d) en la práctica pedagógica la cultura es el conjunto de conocimientos y prácticas que se construyen y comparten en una comunidad pedagógica y (e) el hombre como creador y criatura de la cultura, desarrolla prácticas, produce saberes, pero está condicionado por ella.

La práctica pedagógica es producto de una cultura y de una historia y ante ellas ontológicamente se presenta como una entidad compleja, dinámica, susceptible de cambios y de reestructuraciones como producto de la acción social y de la misma cultura de la cual forma parte.

Frente a esta posición en torno a la práctica pedagógica es importante subrayar la existencia de varias proposiciones como marco estructural de lo aquí expuesto:

1. Hay que tener presente que existe una correspondencia epistemológica, vista desde la enseñabilidad de las ciencias, entre la estructura propia de una disciplina y sus correspondientes formas de exposición (práctica pedagógica) de ese saber a un conjunto de pares en formación.

2. El marco amplio del trabajo de los profesores debe estar orientado por el hecho de que las prácticas pedagógicas presuponen una aproximación personal al acto de enseñar que posibilita a los docentes estructurar el campo de una manera particular y realizar un peculiar recorte disciplinario, fruto de sus historias, puntos de vista, perspectivas y, también, limitaciones.
3. Como lo han demostrado numerosas investigaciones realizadas por Perkins, Salomón, Rogoff, Brawn, Campione y Lacasa (citados por Litwin, 1996) "...llegar a saber algo implica una acción situada y distribuida. Esto se debe a la naturaleza social y cultural del conocimiento y al carácter social y cultural de la adquisición del conocimiento. El conocimiento de una persona no sólo se encuentra en la información que almacena o en sus habilidades y actuaciones concretas, sino también en los apuntes que toma, los libros que elige para consultar y los amigos que son sus referentes"
4. Desde el punto de vista del conocimiento en la escuela, debe tenerse presente que la comprensión de éste depende de varios elementos interdependientes tales como la estructura de la clase, las actividades que despliega el profesor dentro y fuera del salón del aula, las exigencias y requerimientos propios de una asignatura y del sistema escolar del que forma parte y por otro lado, el tipo de actividad comprensiva que despliega el alumno, los colegas, directivos y padres de familia con los que debe interactuar.
5. No se debe pasar por alto además que como la historia y la filosofía de la Educación han mostrado, la perspectiva ideológica de las instituciones y de los profesores frente a la formación del ser humano determina también la selección y puesta en escena de cierta práctica pedagógica y la ignorancia o rechazo de otras. En resumen se puede señalar que la selección de las prácticas para la enseñanza no es neutral ni tampoco está exenta de valoración por parte de los profesores.

5.2.11 Definición de Práctica Pedagógica

Teniendo en cuenta lo anterior es posible comenzar a definir con precisión lo que se entiende por práctica pedagógica y para ello se desarrolla una revisión de diferentes autores que han estudiado el tema.

Según Ochoa, (1999), en el Proyecto de Educación Básica "Reto, compromiso y transformación" se define la Práctica Pedagógica como el quehacer diario de los

docentes que les permite establecer relaciones cada vez más humanas y participativas; involucrando a todos los protagonistas del proceso institucional. Ochoa (1999), define operacionalmente la práctica pedagógica como "El conjunto de métodos, técnicas y procedimientos empleados en la escuela, cuya finalidad es el logro de aprendizajes significativos por parte de los alumnos".

El término práctica pedagógica, se refiere entonces, al uso diario por parte de los docentes de los métodos, técnicas y procedimiento dirigidos a propiciar aprendizajes pertinentes en los alumnos, y cuando se habla de aprendizajes pertinentes no se alude solamente a lograr conocimiento en un área específica, sino a la integralidad de la educación como formadora de individuos para la vida, como orientadora de los comportamientos y como responsable de formar agentes de cambio.

En general la práctica pedagógica se relaciona con el conjunto de tareas o actividades que el maestro desarrolla en su vida laboral cotidiana tales como: preparar y desarrollar las clases, cumplir con horarios, evaluar aprendizajes, hacer acompañamiento integral a los estudiantes, tener comunicación directa con directivos y padres de familia, ajustarse a las normas establecidas en la legislación educativa y en los manuales de convivencia, someterse a procesos de evaluación de desempeño, entre otras; a nivel no oficial asumir una alta asignación académica con horarios rigurosos y cumplimiento de una serie de documentos que exigen las instituciones los cuales se convierten en trabajos agregados a la labor propia de enseñar.

Así la comprensión del concepto práctica pedagógica, asumida como eje central de esta investigación, es la planteada por Andrade, Contreras y Díaz (citados por Ochoa, 1999), definida como "La actividad cotidiana realizada por los docentes, orientada por un currículo, en un contexto escolar y social, dirigida a la construcción de saberes y formación de los estudiantes como vía para el desarrollo personal y la convivencia social"

Esta propuesta contiene tres entidades básicas: cognitiva, afectiva, y procesual.

a) La cognitiva se refiere a las formas y/o instancias desde las cuales se origina la práctica pedagógica del docente, las que corresponden a dos contextos el escolar propiamente dicho y al social; en el caso del escolar se ubica en la orientación que cada institución le da al currículo.

b) La afectiva corresponde al proceso formativo que se sustenta fundamentalmente en valores que deben mediar las relaciones sociales del maestro. Desde esta perspectiva, hacen parte de la entidad los significados de las relaciones entre el docente y su comunidad pedagógica la que, a su vez, está constituida por otros docentes, los directivos de la institución, los estudiantes, los padres y madres de familia, los representantes y en general, las demás personas que de una u otra forma están vinculadas al proceso educativo.

c) La procesual se refiere fundamentalmente a las diferentes actividades, estrategias o procesos que suelen implementar los docentes para el desarrollo de su práctica cotidiana, como por ejemplo, los procesos de enseñanza – aprendizaje, formas de evaluación y acompañamiento a los estudiantes, actividades extra clase las que son importantes para complementar y reforzar los procesos de formación pedagógica; también a la planeación, desarrollo y control de los diferentes planes y programas académicos que tienen que elaborar los docentes para supervisar y mejorar su desempeño.

5.2.12 Dimensiones de Análisis de la Práctica Pedagógica

Fuera de los anteriores factores, enumerados por Andrade & cols., (citados por Ochoa, 1999), la práctica pedagógica, como se asume en este trabajo, también comprende cuatro dimensiones de análisis de igual importancia a los anteriores, como los formulados por Travers y Cooper (1997), entre ellos, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo concernientes al tipo de contratación, así como a las oportunidades de capacitación, de mejoramiento a nivel profesional salarial y de cargo.

Para Travers y Cooper (1997), Andrade et al, los docentes están sometidos a una carga o presión proveniente de lo que ellos denominan demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo, las que están asociadas al contacto directo con los estudiantes, la toma de decisiones en el aula, las relaciones con los colegas y directivos, así como a las relaciones con los padres y madres de familia de los alumnos y demás integrantes de la comunidad educativa.

Según Travers y Cooper (1997), los factores organizacionales de la docencia vinculados con la sobrecarga del trabajo, la cantidad de estudiantes que se debe atender,

el tipo de aulas en las que se trabaja y en general los recursos con los que se cuenta para la realización de la labor educativa, son fuente de tensión para los docentes.

Para estos autores, es importante tener en cuenta en el desempeño del docente su estado emocional tanto el apoyo que le brinda la sociedad como la imagen de mayor o menor prestigio profesional que pueda tener esa misma sociedad frente a él; hace parte también de esa presión la autonomía que puedan tener los educadores en cuanto a su dinámica al interior del aula de clase.

Estas dimensiones se pueden operativizar de la siguiente forma:

- a) Condiciones laborales y oportunidades de desarrollo: Relacionada con las percepciones en cuanto a las condiciones de contratación, salarios y demás elementos de tipo laboral, también tiene en cuenta las oportunidades de capacitación, de mejoramiento a nivel profesional salarial y de cargo.
- b) Demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo: Se relacionan con el contacto directo con los estudiantes, la toma de decisiones en el aula, las relaciones con los colegas y directivos, por otra parte, las relaciones con los padres y madres de los alumnos y demás integrantes de la comunidad educativa.
- c) Factores organizacionales de la docencia: Se relacionan con la sobrecarga de trabajo, la cantidad de estudiantes que se debe atender, el tipo de aulas en las que se debe trabajar y en general los recursos con los que se cuenta para la realización de la labor docente.
- d) Apoyo social, autonomía y conflicto: Se relacionan con la percepción de apoyo social, reconocimiento y prestigio asociado a la labor docente, así como a la posibilidad de tomar decisiones y actuar de manera autónoma en el aula de clases.

5.3 Marco Contextual

La investigación se llevará a cabo con las y los profesores vinculados a los colegios de CONACED ubicados en la zona urbana de la ciudad de San Juan de Pasto – capital del Departamento de Nariño.

5.3.1 Confederación Nacional Católica de Educación –CONACED-

Es una corporación colegial de carácter pastoral, pedagógico, técnico y gremial con sentido social, fundada por iniciativa de la Jerarquía Eclesiástica, en la persona de Monseñor Ismael Perdomo, Arzobispo primado de Colombia, al servicio de la educación colombiana.

Orientada por los principios de la Iglesia Católica, asocia federaciones religiosas con personería jurídica civil, se considera una institución de utilidad común, sin ánimo de lucro, reconocida por el Gobierno Colombiano por Resolución No. 059 del 19 de Julio de 1941 emanada del Ministerio de Gobierno y con Personería Canónica, concedida por Decreto C-5 del 11 de Julio de 1998 de la Conferencia Episcopal.

Afilia colegios católicos de gestión privada, colegios oficiales administrados por entidades religiosas y colegios de laicos comprometidos con una filosofía educativa inspirada en el Evangelio y en el Magisterio de la Iglesia Católica.

La misión de CONACED es impulsar la educación, fundada en el evangelio, a favor de quienes buscan el compromiso cristiano en su vida, por medio de un proyecto educativo que forme integralmente personas al servicio de la nación. Y con una visión para el año 2015 CONACED ejerce liderazgo con el posicionamiento de una educación evangelizadora en el país.

Las líneas de acción que orientan el trabajo de las instituciones educativas adscritas a CONACED son: Ofrecer a las instituciones educativas asesorías de acuerdo a sus necesidades específicas, organizar jornadas pedagógicas con los distintos estamentos de la comunidad educativa, donde se desarrollen temas de actualidad, promover cursos permanentes de actualización y de formación para grupos especializados, organizar encuentros, cursos, conversatorios, seminarios, talleres, entre otros al servicio de las instituciones educativas afiliadas y vinculadas a esta organización y demás instituciones

que lo soliciten, establecer la propia red vía Internet, utilizar la propia página web para la actualización e interlocución con las federaciones, mantener una constante comunicación con las instituciones afiliadas, presentar programas de formación bien estructurados, en las principales secretarías de educación del país, participar en los diversos eventos donde se solicite la presencia proactiva del centro, generar espacios de tiempo para la investigación, innovación, actualización educativa y publicar en medios escritos de actualidad educativa los resultados de las investigaciones adelantadas.

Es importante aclarar que la mayoría de las instituciones educativas adscritas a CONACED están relacionadas con una comunidad religiosa o con la dirección de laicos comprometidos con una filosofía educativa inspirada en el evangelio y se rigen por el pensamiento del fundador, sin embargo no es un requisito indispensable el que los docentes y estudiantes que pertenecen a estas instituciones tengan una confesionalidad católica dado que se respeta la libertad de culto para sus integrantes según lo estipula la ley.

La organización interna de las instituciones es muy particular a cada una, no obstante esta es generalmente de carácter vertical asumiendo la dirección un miembro de la congregación religiosa o a fin a ella, junto a un equipo o grupo directivo que normaliza el funcionamiento general de las instituciones que se regulan a través de las coordinaciones académicas y de convivencia o disciplina y las áreas académicas.

La población estudiantil difiere de una institución a otra puesto que algunas cuentan con alrededor de 480 estudiantes hasta 1830 educandos de ambos géneros, organizados en salones de aproximadamente 35 estudiantes en primaria y 40 en secundaria según lo estipulado por la ley con una población de docentes proporcional a la cantidad de estudiantes en cada institución, con respecto a la labor de los docentes, estas instituciones se acogen al código sustantivo del trabajo a nivel salarial y según el cual deben asumir 48 horas de trabajo semanal, con una asignación académica (horas de clase) entre 28 y 32 períodos de 45 minutos, asumiendo además coordinación de actividades extracurriculares, atención a estudiantes y padres de familia, participación en acciones complementarias de formación, elaboración de seguimientos estudiantiles, evaluaciones y registro de valoraciones, entre otras.

Para este trabajo investigativo se tomaron las trece (13) instituciones educativas adscritas a CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto, siendo estas: San Francisco Javier, La Inmaculada, Nuestra Señora del Carmen, Nuestra Señora de la Esperanza-Filipense, San Felipe Neri, Sagrado Corazón de Jesús –Bethlemitas, Instituto San Francisco de Asís, Instituto Champagnat, Instituto San Juan Bosco, Liceo La Merced Maridíaz, Liceo Santa Teresita de Pasto, Mi Pequeño Mundo -Gimnasio Los Andes y Colegio Comfamiliar.

En estas instituciones los docentes se caracterizan por pertenecer a un estrato socio económico medio, procedentes en su mayoría de San Juan de Pasto o municipios aledaños a la capital Nariñense, aproximadamente un noventa por ciento de los docentes se encuentran casados o viven en unión libre y tienen uno o más hijos, el porcentaje restante lo constituyen los solteros y sin hijos; en cuanto al rango de edad se oscila entre los 25 y 55 años. La vinculación de estos maestros se realiza por contratos a término definido (año escolar laborable) y el salario depende del contrato de cada docente, según el código sustantivo del trabajo. En cuanto al nivel de formación de los docentes alrededor de un noventa por ciento presentan estudios de pregrado con especialización en alguna área del conocimiento y el diez por ciento restante esta cursando estudios de maestría o son magísteres.

6. Metodología

La línea de investigación de la Maestría a la cual se adscribe la investigación es la de Pedagogía y Educación.

Según Hernández & cols. (2006) esta investigación corresponde a un Paradigma Cuantitativo, Tipo Descriptivo-Correlacional, con un Diseño No experimental Transversal ya que buscó describir el estado de un fenómeno, evaluándolo en un momento determinado en el tiempo. Realizado además desde un Enfoque Empírico-Analítico porque recurrió al análisis de datos obtenidos de fuentes externas como base de sustento, intentando establecer datos objetivos sobre el fenómeno evaluado (aplicación de estadísticas) lo cual permitió contrastar y comprobar la información recolectada a partir de los instrumentos verificando el logro de las metas propuestas, buscando establecer datos objetivos, pretendiendo describir las características más importantes de la población objeto de estudio en cuanto al burnout y su relación con la práctica pedagógica.

6.1 Población

El objeto de estudio fue constituido por un censo poblacional conformado por un total de ciento cincuenta y dos (152) docentes. Correspondientes a un total de 77 mujeres y 75 hombres, todos ellos vinculados laboralmente, en el momento de la aplicación de los instrumentos, a las instituciones educativas adscritas a CONACED del perímetro urbano del municipio de San Juan de Pasto y en ejercicio de la docencia en el nivel de educación media.

6.2 Variables

6.2.1 Variables Relacionales

Esta investigación buscó establecer las relaciones que se presentan entre dos variables complejas las que se analizaron estadísticamente teniendo en cuenta sus dimensiones constitutivas, sin que ello implique correspondencias de causalidad entre una variable y otra. Siendo estas variables:

a) Variable 1: Burnout compuesta por tres niveles y tres dimensiones.

Niveles: Alto, Medio y Bajo.

Dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Sensación de Baja Realización Personal.

b) Variable 2: Práctica pedagógica compuesta por cuatro dimensiones analíticas.

Dimensiones: Condiciones laborales y oportunidades de desarrollo (CL), Demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo (DR, Factores organizacionales de la docencia (FO), Apoyo social, la autonomía y el conflicto propios de la labor docente (AS).

A continuación se presenta una matriz de variables que describe de manera general la forma como está constituida cada una de las variables de análisis de esta investigación.

6.2.2 Matriz de Variables

Tabla 1. Matriz de Variables

Variable 1	Niveles	Dimensiones
Burnout	Alto	Agotamiento Emocional
		Despersonalización
		Baja Autorrealización
	Medio	Agotamiento Emocional
		Despersonalización
		Baja Autorrealización
	Bajo	Agotamiento Emocional
		Despersonalización
		Baja Autorrealización

Variable 2	Dimensiones
Práctica Pedagógica	Condiciones laborales y oportunidades de desarrollo (CL)
	Demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo (DR)
	Factores organizacionales de la docencia (FO)
	Apoyo social, la autonomía y el conflicto propios de la labor docente (AS)

6.2.3 Operacionalización de Variables

En la siguiente tabla se hace una descripción detallada de cada variable implicada en la investigación, así como la descripción de sus dimensiones constitutivas, presentando definiciones concretas e indicadores precisos de cada factor evaluado.

Tabla 2. Operacionalización de Variables

Variables	Definición	Dimensiones	Definición	Indicadores
1. Burnout	Es un tipo particular de estrés que presentan aquellos profesionales cuyo trabajo gira alrededor del bienestar humano como en el caso del docente.	1. Agotamiento Emocional	Sensación creciente de debilitamiento en el trabajo, "de no poder dar más de sí", profesionalmente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actitud de cinismo 2. Etiquetas despectivas en el trato 3. Culpabiliza a otros por su frustración 4. Dificultad para vínculos afectivos
		2. Despersonalización	Actitud de aislamiento que adopta el sujeto para protegerse del agotamiento; con endurecimiento afectivo y falta de sensibilidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pesimismo 2. Negatividad hacia el trabajo 3. Poca empatía 4. Falta de expresión emocional
		3. Sensación de falta de realización personal	Sensación de que las demandas laborales exceden su capacidad; insatisfacción con logros profesionales; sensación paradójica de impotencia, aumento de dedicación al trabajo y a los demás sin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensación de Agotamiento 2. Sensación de indefensión 3. Sensación de impotencia 4. Bajo desempeño laboral 5. Incremento de actividades a nivel laboral sin buenos resultados

			resultados.	6. Pérdida de interés o gusto por el trabajo.
2. Práctica Pedagógica	Actividad cotidiana realizada por los docentes orientada por un currículo en un contexto escolar y social dirigida a la construcción de saberes y formación de los estudiantes como vía para el desarrollo personal y la convivencia social.	1. Condiciones laborales y oportunidades de desarrollo del docente (CL)	Percepción sobre las condiciones de contratación, salarios, oportunidades de capacitación y de mejoramiento a nivel profesional salarial y de cargo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Funciones 2. Salario 3. Estabilidad laboral 4. Ascensos 5. Permisos 6. Cambios a nivel laboral 7. Capacitación y Formación 8. Apoyo de los directivos para formación
		2. Demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo docente (DR)	Contacto directo con los estudiantes, la toma de decisiones en el aula a nivel interpersonal, relaciones con colegas y directivos, con los padres, madres y demás integrantes de la comunidad educativa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relaciones con padres y madres de familia 2. Solventar problemas de comportamiento en el aula 3. Relaciones con los colegas, directivos, personal de la institución 4. Expectativas de los demás sobre el trabajo docente
		3. Factores organizacionales de la docencia (FO)	Tiempo de trabajo, número de estudiantes para atender, estado de las aulas, recursos con los	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo dentro y fuera del aula 2. Trabajo administrativo

			que se cuenta para realizar el trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Atención a estudiantes 4. Turnos de vigilancia 5. Descansos 6. Evaluación de desempeño 7. Estado de las aulas 8. Recursos
		4. Apoyo social, autonomía y conflicto propios de la labor docente (AS)	Percepción sobre el apoyo, reconocimiento y prestigio social de la labor docente; posibilidad de actuar de manera autónoma en el aula de clases.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo al trabajo docente 2. Prestigio de la docencia 3. Exigencias de la comunidad educativa 4. Imagen social 5. Evaluación de la práctica pedagógica 6. Toma de decisiones autónomas 7. Iniciativa para el desarrollo de actividades

6.3 Hipótesis

Esta investigación estuvo orientada por las siguientes hipótesis:

1) H1: Las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED y ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto presentan algún nivel de burnout.

Ho: Las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED y ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto no presentan ningún nivel burnout.

2) H1: El nivel y las dimensiones del burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED y ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto se relacionan con las condiciones laborales y oportunidades de desarrollo.

Ho: El nivel y las dimensiones del burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED y ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto no se relacionan con las condiciones laborales y oportunidades de desarrollo.

3) H1: El nivel y las dimensiones del burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED y ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto se relacionan con las demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo.

Ho: El nivel y las dimensiones del burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED y ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto no se relacionan con las demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo.

4) H1: El nivel y las dimensiones del burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a

CONACED y ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto se relacionan con los factores organizacionales de la docencia.

Ho: El nivel y las dimensiones del burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED y ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto no se relacionan con los factores organizacionales de la docencia.

5) **H1:** El nivel y las dimensiones del burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED y ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto se relacionan con el apoyo social, la autonomía y el conflicto propios de la labor docente.

Ho: El nivel y las dimensiones del burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED y ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto no se relacionan con el apoyo social, la autonomía y el conflicto propios de la labor docente.

6.4 Instrumentos para Recolección de Información

Para la realización de esta investigación se emplearon dos instrumentos de recolección de la información especialmente elaborados para ser aplicados en poblaciones de profesionales de la educación, cada uno mide diferentes ítems y presenta criterios de evaluación particulares, siendo estos la Escala Maslash para el Burnout y el Inventario de Travers y Cooper para la Práctica Pedagógica. Los cuales se describen a continuación.

1. Burnout:

Mediante la aplicación de la Escala conocida como **Escala Maslash para el Burnout** (tomada de Álvarez & Fernández, 2008), (Anexo 1). Creada por Maslash y Jackson en 1981 y validado en Colombia en el 2004 por un grupo de psicólogos, profesores de la Universidad de Antioquia usando una muestra de 414 estudiantes universitarios

trabajadores, como lo indica el estudio realizado por Restrepo, Colorado, & Cabrera, 2005). Este instrumento tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 0,9. Se trata de un cuestionario autoadministrado, constituido por veintidós ítems en forma de afirmaciones que mide la frecuencia e intensidad del burnout en él se pueden diferenciar tres subescalas, que miden a su vez los tres factores o dimensiones que conforman dicho síndrome:

- Subescala de agotamiento emocional (AE): Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de nueve ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20) su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome, es decir, a mayor puntuación en esta subescala mayor es el nivel de burnout experimentado por el sujeto y su puntuación máxima es 54.
- Subescala de despersonalización (DP): Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Esta formada por cinco ítems (5,10,11,15 y 22) también su puntuación guarda relación directa con el síndrome y su puntuación máxima es 30.
- Subescala de realización personal (RP): Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Se compone de ocho ítems (4,7,9,12,17,18,19 y 21) en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout, es decir, que a menor puntuación de realización o logros personales mas afectado esta el sujeto y su puntuación máxima es 48.

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

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

Se pueden distribuir los rangos de las puntuaciones totales de cada subescala en tres tramos que definen un nivel de burnout experimentado como: **Nivel Bajo:** Puntuaciones por debajo de un desvío estándar negativo; **Nivel Medio:** Puntuaciones entre un desvío estándar negativo y uno positivo y **Nivel Alto:** Puntuaciones por encima de un desvío estándar positivo. Estos tramos se han elaborado mediante una distribución normativa de las puntuaciones obtenidas en grupos de individuos pertenecientes a diferentes profesiones como educadores, trabajadores de servicios sociales, trabajadores sanitarios, personal de salud mental y otros en la región de San Juan de Pasto.

2. Práctica Pedagógica

Mediante el empleo del **Inventario de Travers y Cooper** -adaptado para Latinoamérica en México- y tomado de Rodríguez & cols., (2007). (Anexo 2). El inventario está integrado por 75 enunciados relativos a las diferentes situaciones consideradas como fuentes de estrés más comunes en el trabajo docente. Este inventario consta de un formato anónimo y auto-administrable donde se solicita a los docentes que, según su opinión, valoren el grado de estrés que cada uno de los aspectos enunciados pueden ejercer sobre su persona y su trabajo, esto según la escala de 1 a 5:

1= Totalmente en desacuerdo en que sea una fuente de estrés

2= En desacuerdo en general en que sea una fuente de estrés

3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4= De acuerdo en general en que sea una fuente de estrés

5= Totalmente de acuerdo en que sea una fuente de estrés.

El análisis de consistencia interna del instrumento mostró un coeficiente de 97 (Conbrach's Alpha). La información recopilada se agrupa en cuatro categorías que corresponden a cada uno de los siguientes factores:

I. Condiciones laborales y oportunidades de desarrollo: Indica las percepciones en cuanto a las condiciones de contratación, salarios y demás, también tiene en cuenta las oportunidades de capacitación, mejoramiento a nivel profesional salarial y de cargo. Evaluado por los siguientes veintitrés ítems (6, 9, 22, 24, 27, 29, 32, 33, 39, 42, 45, 48, 51, 52, 57, 59, 61, 62, 63, 64, 67, 71 y 74).

II. Demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo: Se relacionan con el contacto directo con los estudiantes, la toma de decisiones en el aula, las relaciones con los colegas y directivos, por otra parte las relaciones con los padres y madres de los alumnos y demás integrantes de la comunidad educativa, esta categoría esta evaluado por los siguientes veintidós ítems: (2, 3, 5, 7, 10, 14, 15, 17, 18, 21, 26, 34, 37, 40, 41, 44, 47, 56, 60, 65, 66, y 73).

III. Factores organizacionales de la docencia: Se relaciona con la sobrecarga de trabajo, la cantidad de estudiantes que se debe atender, el tipo de aulas en las que se debe trabajar y en general los recursos con los que se cuenta para la realización de la labor docente, este categoría se evalúa con los siguientes quince ítems (4, 8, 11, 12, 13, 28, 31, 35, 43, 50, 53, 54, 55, 69 y 72).

IV. Apoyo social, autonomía y conflicto: Se relacionan con la percepción de apoyo social, reconocimiento y prestigio asociado a la labor docente, así como a la posibilidad de tomar decisiones y actuar de manera autónoma en el aula de clases. Evaluado por los siguientes quince ítems (1, 16, 19, 20, 23, 25, 30, 36, 38, 46, 49, 58, 68, 70 y 75)

Con esto es posible realizar un análisis factorial, y obtener una descripción estadística por ítems que incluye medidas de tendencia central y desviación típica. Este tratamiento permite identificar, en sentido general, las fuentes que producen mayor estrés en los docentes según la práctica pedagógica.

6.5 Aspectos éticos para el uso de los instrumentos

Es importante destacar que a nivel legal el uso de los instrumentos de medición de variables como la Escala Maslash para el Burnout y el Inventario de Travers y Cooper para la Práctica Pedagógica, no necesitan una autorización explícita de los autores, debido a que su uso es de carácter público, pedagógico y se encuentran al servicio de quienes requieran de ellos sin restricción alguna diferente a la consideración de los principios éticos de toda investigación.

6.6 Plan de Análisis de Datos

Para el análisis de los datos se empleó el paquete estadístico SPSS.15 versión en español, esta herramienta permite realizar un análisis a diferentes niveles tales como estadística descriptiva, inferencial y análisis multivariado de datos con series de tiempo, lo cual permitió un cruce de variables diversas, amplias, específicas y complejas. Para el caso concreto de esta investigación se emplearon los siguientes criterios estadísticos:

- a) Prueba Kolmogorov-Smirnov Z: Se considera un procedimiento de bondad de ajuste, es decir, permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica. Su objetivo es señalar si los datos provienen de una población que tiene la distribución teórica especificada. Mediante la prueba se compara la distribución acumulada de las frecuencias teóricas con la distribución acumulada de las frecuencias observadas, se encuentra el punto de divergencia máxima y se determina qué probabilidad existe de que una diferencia de esa magnitud se deba al azar.
- b) Medidas de tendencia central: Son indicadores estadísticos que muestran hacia que valor (o valores) se agrupan los datos. En el caso de esta investigación se empleó la medida de tendencia central denominada media aritmética, que es el valor resultante que se obtiene al dividir la sumatoria de un conjunto de datos sobre el número total de datos.
- c) Desviación Estándar: Es una medida de centralización o dispersión para variables de razón y de intervalo, es una medida (cuadrática) que informa de la media de distancias que tienen los datos respecto de su media aritmética, expresada en las mismas unidades que la variable. Esta medida permite tener una visión de los datos más acorde con la realidad a la hora de describirlos e interpretarlos.
- d) Prueba chi-cuadrado Es una medida de homogenización en estadística constituida por la diferencia elevada al cuadrado de la frecuencia observada menos la frecuencia esperada dividida sobre el total de datos observados con la cual es posible indicar en qué medida las diferencias existentes entre variables, de haberlas, se deben al azar en el contraste de hipótesis. También se utiliza para probar la independencia de dos variables entre sí, mediante la presentación de los datos en tablas de contingencia.

- e) Coeficiente de Correlación: Describe la intensidad de la relación entre dos conjuntos de variables, correspondiendo a la medida de la intensidad de la relación lineal entre esas dos variables. El valor del coeficiente de correlación puede tomar valores desde menos uno hasta uno, indicando que mientras más cercano a uno sea el valor del coeficiente de correlación, en cualquier dirección, más fuerte será la asociación lineal entre las dos variables. Mientras más cercano a cero sea el coeficiente de correlación indicará que más débil es la asociación entre ambas variables. Si es igual a cero se concluirá que no existe relación lineal alguna entre ambas variables. Los coeficientes de correlación empleados en esta investigación fueron; el Coeficiente de correlación de Spearman: que constituye una prueba estadística que permite medir la correlación o asociación de dos variables y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos y el Coeficiente de correlación de Pearson: que es un índice que mide el grado de covariación entre distintas variables relacionadas linealmente. Una correlación entre dos variables es considerada perfecta positiva cuando exactamente en la medida que aumenta una de ellas aumenta la otra y la relación es perfecta negativa cuando exactamente en la medida que aumenta una variable disminuye la otra. Esto sucede cuando la relación entre ambas variables es funcionalmente exacta.

7. CAPITULO III: RESULTADOS

A continuación se describen en forma detallada los resultados estadísticos obtenidos a partir de la investigación. Este informe se organiza en dos apartados en el primero se describe la población objeto de estudio y en el segundo se presentan los resultados alcanzados con la aplicación de los instrumentos, el análisis estadístico derivado y la discusión frente a los hallazgos.

7.1 Apartado I

Población de Docentes Evaluados

La población objeto de análisis estuvo constituida por un censo poblacional conformado por un total de ciento cincuenta y dos (152) maestros de ambos sexos distribuidos de la siguiente manera:

- a) 77 mujeres correspondientes al 51% de la población
- b) 75 hombres correspondientes al 49% restante, tal como lo muestra la gráfica 1.

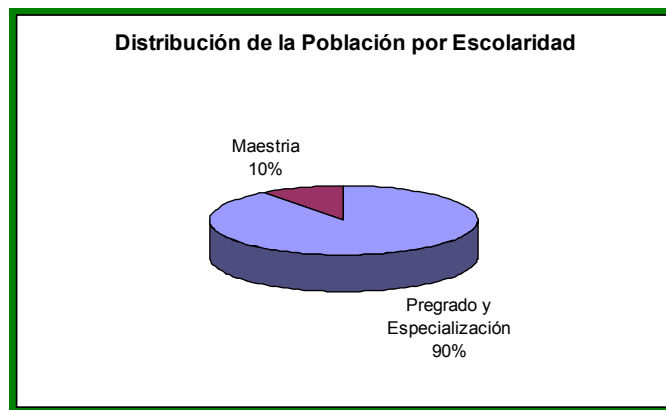
Gráfica 1. Distribución de la población según el sexo



Este grupo de docentes vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED del perímetro urbano del municipio de San Juan de Pasto y en ejercicio de la docencia en el nivel de educación media se caracteriza por pertenecer a un estrato socio económico medio según datos suministrados por los directivos de cada institución, procedentes en su mayoría de San Juan de Pasto y una minoría originarios de municipios aledaños a la capital Nariñense, el 90% de los docentes se encuentran casados o viven en unión libre y tienen uno o más hijos, y el 10% restante lo constituyen los solteros y sin

hijos. En cuanto al rango de edad, oscila entre los 25 y 55 años. La vinculación laboral de estos maestros se realiza a través de contratos a término definido (año escolar laborable 10 y 11 meses) y el salario depende del grado de escalafón en el que se encuentra cada docente. En cuanto a su nivel de formación el porcentaje más elevado de docentes presenta estudios de pregrado con especialización en alguna área del conocimiento y una minoría cursan estudios de maestría o son magísteres, como lo indica la gráfica 2.

Gráfica 2. Distribución de la Población por Escolaridad



Teniendo en cuenta el tamaño de esta población se decidió aplicar los instrumentos a la totalidad de los maestros censados para garantizar la validez de los resultados, con ello fue posible evaluar el nivel de burnout y la práctica pedagógica de los docentes de educación media pertenecientes a cada institución participante tal como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Distribución de la Población por Institución Educativa

No.	INSTITUCION	DOCENTES		TOTAL
		HOMBRES	MUJERES	
1.	San Francisco Javier	10	11	21
2.	La Inmaculada	7	3	10
3.	Ntra. Sra. del Carmen	5	5	10
4.	Nuestra Sra. Esperanza-Filipense	5	10	15
5.	San Felipe Neri	5	8	13
6.	Sagrado Corazón de Jesús – Bethlemitas	4	6	10
7.	Instituto San Francisco de Asís.	3	5	8
8.	Instituto Champagnat	12	6	18
9.	Instituto San Juan Bosco	8	6	14
10.	Liceo La Merced Maridíaz	6	8	14
11.	Liceo Santa Teresita de Pasto	4	2	6
12.	Mi Pequeño Mundo-Gimnasio Los Andes	3	4	7
13.	Colegio Comfamiliar	3	3	6
TOTAL		75	77	152

Con esta caracterización previa, es posible entonces adentrarse en el análisis estadístico de los resultados obtenidos y proceder a la discusión.

7.2 Apartado II

Análisis Estadístico y Discusión

Con el propósito de analizar la relación existente entre las dimensiones de la práctica pedagógica y el nivel y dimensiones del burnout que presentan las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED y ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto se aplicó la Escala Maslach para el Burnout (tomada de Álvarez & Fernández, 2008) y el Inventario de Travers y Cooper -adaptado para Latinoamérica en México- y tomado de Rodríguez & cols., (2007), cabe resaltar que estos instrumentos fueron sometidos a validación por jueces y a una prueba piloto con un grupo de docentes con características similares a los

sujetos del estudio, lo cual permitió evidenciar pertinencia y claridad de los instrumentos empleados. Una vez realizado este proceso de validación por jueces fue posible iniciar con el desarrollo de los objetivos propuestos.

7.2.1. Nivel y Dimensiones del Burnout en los Docentes

Se procedió, en primer lugar, a identificar, el nivel de burnout que presentan las y los docentes sometidos al estudio, encontrando que el promedio de las puntuaciones de los sujetos en el factor Agotamiento Emocional es 17,91 lo cual según los criterios de medición presentados en la Escala Maslash utilizada como instrumento de evaluación se ubica en un nivel de burnout inferior a 18 considerado como *burnout bajo*. En cuanto a la dimensión Despersonalización el promedio de las puntuaciones de los sujetos se ubican en 5,57 que según la escala se sitúa en un rango superior a 5 e inferior a 9 considerado como un *nivel medio* y finalmente ante la dimensión Realización Personal los sujetos evaluados obtienen un puntaje promedio de 39,16 que al ser inferior a 40 según el instrumento evidencia un *nivel medio de burnout*, concluyendo en términos generales que los sujetos se ubican en un *nivel de burnout medio* con un 32,38 como se evidencia en la tabla 4.

Tabla 4. Nivel de Burnout por Dimensiones

Dimensiones del Burnout	Puntaje Promedio	Nivel
Agotamiento Emocional	17,91	Bajo
Despersonalización	5,57	Medio
Realización Personal	39,16	Medio
Burnout Global	32,38	Medio

Al hacer un análisis comparativo de los resultados de esta investigación con otros estudios sobre el tema realizados a nivel nacional e internacional, se encuentra que en Colombia, Hernández Gracia y otros investigadores de la Universidad Javeriana en el 2007 realizaron exploraciones orientadas hacia la conceptualización, antecedentes y modelos explicativos del burnout, con ellos se demuestra que este síndrome es considerado una consecuencia negativa de los estresores crónicos, como un síndrome

tridimensional que se desarrolla en los profesionales cuyo objeto de trabajo son otras personas. Identificando tres dimensiones características: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización profesional o personal que sin lugar a dudas, confirman los planteamientos de Maslach según el cual los docentes son un sector muy vulnerable a padecer este síndrome por el contacto permanente que mantienen con otros grupos humanos en este caso estudiantes, colegas, directivos y padres de familia.

En el caso de la presente investigación se analiza cómo, ciertas demandas y recursos propios de la práctica pedagógica considerados como predictores del burnout, se relacionan con cada una de las dimensiones antes mencionadas. En este sentido, los resultados apreciados en la tabla 4 sugieren que el nivel de agotamiento emocional en los docentes evaluados es bajo lo que hipotéticamente se vería como favorable por cuanto el distanciamiento afectivo, aburrimiento, actitud cínica, impaciencia e irritabilidad, entre otros, son poco evidentes en el ejercicio de la práctica pedagógica de los sujetos evaluados; no obstante, la despersonalización y la realización personal se muestran en un nivel medio en la escala y estos pueden influir de forma decisiva en el surgimiento del agotamiento emocional en los docentes más adelante, dado que éste, está ampliamente relacionado con las dos dimensiones anteriores, poniendo en riesgo a los docentes de CONACED de padecer mayores niveles de burnout en un futuro próximo de no hacerse las intervenciones necesarias.

En cuanto a la dimensión del burnout denominada despersonalización, referida a la indiferencia y actitudes distantes respecto a los objetivos y utilidad del trabajo que desempeña el afectado; en este estudio, se observó que no hay por parte de los evaluados una implicación personal favorable en el desarrollo de la práctica pedagógica por lo menos en un compromiso total asociado al ejercicio de la labor educativa, lo cual hipotéticamente podría verse reflejado en poco sentido de pertenencia a la institución y a las actividades cotidianas que se realiza con otros seres humanos, esto puede reafirmarse con lo planteado por Salanova (2006), quien relaciona la despersonalización con actitudes distantes hacia las personas con y para las que se trabaja, por lo tanto, la despersonalización de quién sufre burnout, aun en un nivel medio, afecta tanto a la actitud negativa respecto al trabajo, como a la que se manifiesta en las relaciones con y

para quién se trabaja, en este caso, la comunidad educativa, constituyéndose en un elemento discordante en el equipo laboral, lo cual inevitablemente puede repercutir (con mayor o menor intensidad) en el buen funcionamiento de la institución educativa. La despersonalización es una manera de dividirse, de decir “no es a mí a quien le está pasando esto, voy a seguir haciendo lo que tengo que hacer aunque no me siento bien con esto”. Si los docentes de CONACED – Pasto muestran un nivel medio en esta dimensión significa que hay una incidencia directa en el ejercicio de su práctica pedagógica y en las relaciones establecidas con algunos integrantes de la institución que se manifiesta a través de las circunstancias mencionadas anteriormente.

Lo mismo sucede con la dimensión denominada realización personal en el trabajo, cuando se ve afectada en un término medio como muestra este estudio, es evidente que puede existir cierta vulnerabilidad y, como modo de expresión, aparece la insatisfacción o poco deseo de involucrarse en el trabajo; y es entonces, cuando aparece la característica de despersonalización como una manera de afrontar dicha situación. Esto puede verse confirmado por distintos estudios tipo meta-análisis en donde se observa que diferentes estresores laborales como la sobrecarga, eventos estresantes, presión en el trabajo, entre otros, correlacionan de modo más intenso con la dimensión de la despersonalización y realización personal, ambos puntuados en un término medio en el grupo de docentes evaluados en este estudio.

Para lograr un análisis más detallado de la información en esta investigación se procedió a realizar la normalización de los datos a través de una clasificación del nivel general de burnout en alto, medio y bajo. Así: 1. Puntuaciones por debajo de un desvío estándar negativo se clasificaron en nivel bajo, 2. Puntuaciones entre un desvío estándar negativo y uno positivo se clasificaron como medio y 3. Puntuaciones por encima de un desvío estándar positivo se calificaron como alto. Los resultados de esta clasificación se presentan en la tabla 5, en la cual es posible apreciar como se distribuye la población según cada nivel de burnout, encontrando que el mayor porcentaje de docentes se ubica en un nivel medio como se había indicado con anterioridad; sin embargo, cabe destacar además, que un 16,4% de la población estudiada se ubica en un nivel de burnout alto lo

cual posiblemente representa un grave peligro de padecer las nefastas consecuencias de un síndrome tan complicado como este.

Tabla 5. Nivel de Burnout Global

NIVEL DE BURNOUT	INDICADORES	SEXO		TOTAL
		FEMENINO	MASCULINO	
BAJO	Recuento	6	13	19
	Porcentaje del total	3,9%	8,6%	12,5%
MEDIO	Recuento	60	48	108
	Porcentaje del total	39,5%	31,6%	71,1%
ALTO	Recuento	11	14	25
	Porcentaje del total	7,2%	9,2%	16,4%
TOTAL	Recuento	77	75	152
	Porcentaje del total	50,7%	49,3%	100%

Los estudios descriptivos con diseños correlacionales que investigan la relación entre burnout y otras variables psicosociales, laborales y sociodemográficas se repiten en casi todos los países. En Alemania, por ejemplo, Konhenn y Barth (1990) en un estudio realizado con 122 profesores señalaron que solo un 28% mostraba unos mínimos síntomas de burnout, un 43% con síntomas moderados y a un 28% con síntomas severos, en este sentido al contrastar estos resultados con los valores de la tabla 5 se observa una coincidencia con los resultados de investigaciones internacionales lo que podría indicar como hipótesis que el nivel de burnout medio prevalece sobre el nivel alto y bajo, sin embargo, llama la atención el alto porcentaje (71.1%) de la población que manifiesta evidencias de un nivel medio del síndrome, mostrando que los datos coinciden con distintas investigaciones en países de todo el mundo en las que se señala elevadas puntuaciones en diversas medidas de burnout, destacándose las investigaciones realizadas al respecto por Brenner (1982) en Suecia, Kyriacou (1980), Capel (1987), y Chakravorty (1989) en Inglaterra, Temml (1990) en Austria y Carlotto (2002) en Brasil.

7.2. 2. Nivel de Burnout por Sexo

Ya descrito el nivel de burnout de la población estudiada de forma global, se procedió a la aplicación de la prueba Chi-cuadrado con la cual se establece la relación de contingencia entre el nivel de burnout y el sexo encontrando en este grupo específico de docentes que *NO* existe relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre el burnout y el sexo, en este caso con un puntaje de 0,120 indicando que el nivel de burnout es igual para mujeres y hombres como se evidencia en la tabla 6.

Tabla 6. Burnout y Sexo

PRUEBAS	VALOR	GL	SIGNIFICANCIA ASINTÓTICA (BILATERAL)
Chi-cuadrado de Pearson	4,247	2	0,120
Razón de verosimilitudes	4,311	2	0,116
Asociación lineal por lineal	0,349	1	0,555
Número de casos válidos	152		

Esta información corrobora los ya numerosos estudios en los que se plantea que el síndrome de burnout no es una condición que afecte a un sexo específico, sino más bien un síndrome que ataca a cualquier ser humano cuyo trabajo gira alrededor de la atención y contacto directo y continuado con otras personas, como es el caso de los docentes. En este orden de ideas, puede apreciarse diversidad de estudios unos que difieren con los reportados por Mingote y Pérez, (2003) quienes aseguran que el sexo sí establece diferencias en el nivel del síndrome de burnout, apoyándose en los estudios de Salanova (en Salanova, Llorens y García-Renedo, 2003) quien afirma que son las mujeres las que se encuentran más agotadas, menos eficaces y las que muestran mayores síntomas depresivos, confirmando lo propuesto por Maslach (1982) quien señaló que las mujeres experimentan mayor y más intenso cansancio emocional y menor realización personal que los hombres explicado por la atención al doble rol ejercido por la mujer en el trabajo y en la casa como fuentes de estrés. Sin embargo oponiéndose a estos resultados Ciancaglini (2005), Schwab, Iwanicki (1982b), Gil-Monte y Peiró (1997)

encontraron mayor varianza en la dimensión despersonalización, siendo los hombres los que tienen mayor sentimiento negativo hacia los estudiantes, lo cual los lleva a experimentar superiores niveles de burnout.

En contrapartida habrá que señalar que estos resultados podrían contrastarse con los postulados de Guillén y Guil (2000), quienes aceptan que la relación entre sexo y burnout no es clara, al grado de que hay estudios que presentan resultados contradictorios, pues algunos marcan que los hombres tienen mayor nivel de burnout, otros que las mujeres y algunos otros, afirman que no se relaciona el sexo con el nivel de burnout; esta idea de ambigüedad en las relaciones entre la variable sexo y el burnout también es reconocida en los resultados de esta investigación la cual sigue apoyando sin lugar a dudas, que no se encuentra evidencia suficiente de diferencias significativas respecto a la variable sexo en torno al burnout lo cual hipotéticamente estaría asociado a importantes cuestiones culturales que pueden influir en esta variable. (Ver análisis tabla 5)

7.2.3 Relación entre Burnout y Práctica Pedagógica

Para evaluar la relación entre el nivel burnout y la práctica pedagógica se procedió en primer lugar a evaluar la normalidad en la distribución de las dos variables (Burnout y Práctica Pedagógica), a través de la utilización de la prueba Kolmogorov-Smirnov Z. Los resultados en la prueba indican que la distribución de los datos es normal ($p < 0.05$), por lo que es posible utilizar pruebas estadísticas paramétricas para analizar la relación entre las variables, demostrado en la tabla 7.

Tabla 7. Comprobación de la Distribución Normal de Burnout y Práctica Pedagógica

PRUEBAS	BURNOUT	PRÁCTICA PEDAGOGICA
Número de casos válidos	152	152
Kolmogorov-Smirnov Z	0,606	0,505

De la misma forma se probó si la distribución normal se mantenía por géneros aceptando los datos con la prueba empleada dado que todos los resultados tuvieron un ($p > 0.05$) como lo muestra la tabla 8.

Tabla 8. Comprobación de la Distribución Normal de Burnout y Práctica Pedagógica por Sexo

PRUEBAS				Kolmogorov-Smirnov
				Estadística
Burnout	Fem.	0,063	77	0,200
	Mas.	0,068	75	0,200
Práctica Pedagógica	Fem.	0,042	77	0,200
	Mas.	0,075	75	0,200

Como las distribuciones mostraron normalidad, se procedió a la aplicación de la prueba paramétrica Coeficiente de Correlación de Pearson ya que es la más apropiada para analizar datos con estas características, iniciando por el calculo de la media y la desviación estándar para cada variable como se aprecia en la tabla 9.

Tabla 9. Media y Desviación Estándar par Burnout y Práctica Pedagógica

VARIABLES	MEDIA	DESVIACIÓN ESTANDAR	SUJETOS
Burnout	32,38	14,82	152
Práctica Pedagógica	3,10	0,67	152

El resultado obtenido con el Coeficiente de Correlación de Pearson (con exigencia asintótica bilateral) indica que existe una correlación significativa entre el burnout y la práctica pedagógica y además que esta correlación es positiva (0,444), lo cual indica que a mayor exigencia en todas las dimensiones de la práctica pedagógica mayores niveles de burnout en los docentes o viceversa. Ver tabla 10.

Tabla 10. Correlación entre Burnout y Práctica Pedagógica

	PRUEBAS DE CORRELACION	BURNOUT	PRÁCTICA PEDAGÓGICA
	Correlación de Pearson	0,444	0,444
	Significancia asintótica (bilateral)	0,000	0,000
	Sujetos	152	152

Frente a la relación del burnout y la práctica pedagógica, objeto central de esta investigación, no se han realizado en el país estudios que permitan realizar un análisis comparativo sobre los resultados dado que las investigaciones sobre el tema se han realizado de manera independiente, es decir, por un lado el burnout del docente y por otro el ejercicio de la práctica pedagógica, y aun así no es amplio el número de estudios sobre la prevalencia del síndrome entre docentes en la población colombiana, a pesar de que se tiene un extenso reporte, mas no sistemático, de que los docentes constituyen en uno de los grupos laborales con mayor riesgo para el desarrollo del síndrome que incide en su salud y bienestar. Sin embargo, es posible plantear que los resultados logrados en esta investigación concuerdan con los hallazgos del estudio realizado por Restrepo, Colorado y Cabrera (2006) quienes encontraron en una muestra de 239 docentes oficiales de Medellín, que el 23,4% de ellos presentó manifestaciones de burnout y un 23,4% adicional tuvo riesgo de manifestarlo; en ambos grupos prevaleció el agotamiento emocional y la despersonalización, tal como ocurre para la última dimensión en el grupo evaluado en esta investigación. En el mismo orden de ideas Acelas y Leal (2005), en una muestra de 100 docentes de Básica Primaria y Básica Secundaria de las instituciones públicas de la ciudad de Bucaramanga, encontraron una prevalencia de Burnout puntuando alto en el 14% de los sujetos en contraste con el 16,4% encontrado en esta investigación (ver tabla 5). Además, se encontró una relación entre la presencia del síndrome, con el rol de maestro, la supervisión y las condiciones organizacionales de cada institución educativa.

En relación a las condiciones psicosociales laborales adversas, a las que puede estar expuesto el docente, Gómez (2008) indica que, en términos generales, estas se relacionan con indicadores negativos de salud, por ejemplo, con experiencias de ansiedad y psicopatización, y en menor medida, con depresión y disfunción social. Ahora, específicamente, respecto de los factores psicosociales negativos de la organización laboral asociados con el burnout docente, Wilkerson y Bellini (2006), refieren el conflicto de rol, la ambigüedad de rol y la sobrecarga laboral como factores que contribuyen al estrés de estos profesionales y potencialmente al burnout. No obstante, ninguna de las investigaciones muestra la relación del síndrome de Bournot con la práctica pedagógica como se hace en este estudio y donde se ve la incidencia directa en mayor o menor grado que tiene algunas dimensiones del síndrome sobre las dimensiones de la práctica pedagógica denominadas condiciones laborales y oportunidades de desarrollo (CL), demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo (DR), factores organizacionales de la docencia (FO) y apoyo social, autonomía y conflicto (AS), tal como se describirá en detalle más adelante en este documento.

7.2.4 Relación entre Burnout y Práctica Pedagógica por Sexo

De la misma forma se realizó la verificación de la relación entre burnout y práctica pedagógica según el sexo, encontrando que existe correlación estadísticamente significativa ($p < 0.05$), lo que demuestra una fuerte relación entre burnout y práctica pedagógica en ambos sexos como se evidencia en la tabla 11.

Teniendo en cuenta que el valor de la correlación para el sexo femenino es de 0,41 y para el masculino es 0,524, se puede suponer hipotéticamente que la correlación entre práctica pedagógica y burnout es levemente más fuerte en los varones, de la población estudiada (Ver tabla 11).

Tabla 11. Correlación Burnout y Práctica Pedagógica por Sexo

PRUEBAS DE CORRELACION	PRÁCTICA PEDAGOGICA FEMENINO	BURNOUT FEMENINO	PRÁCTICA PEDAGOGICA MASCULINO	BURNOUT MASCULINO
Correlación de Pearson	0,401	0,401	0,524	0,524
Significancia asintótica (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
Sujetos	77	77	75	75

Es posible apreciar que los resultados presentados en la tabla 11 contradicen de alguna manera lo encontrado por Aldrete, Preciado, Franco y Pérez (2008), quienes identificaron que los factores psicosociales como las condiciones de trabajo, el contenido y características de la tarea y la interacción sociolaboral, se relacionan con el síndrome en los hombres, y las exigencias laborales en las mujeres; no obstante, en esta investigación se hace visible que si bien los resultados no son significativos a nivel estadístico para la relación de sexo, es claro que en la población objeto de estudio existe una mayor tendencia a sufrir el síndrome del burnout por parte del sexo masculino, la razón desde un punto de vista hipotético podría relacionarse con las características que identifican a la mujer latina, que generalmente se asocian a un buen manejo emocional que ha sido asimilado desde la cultura y de los ancestros quienes le han enseñado a privilegiar la afectividad, y la relación social como un elemento fundamental de su forma de ser y su forma de estar en el mundo, así lo confirman los planteamientos de Salazar (1989) quien propone que el individuo, y en este caso particular la mujer, ha adquirido o elaborado en su historia personal la fuerte importancia del desarrollo, manejo y exploración del mundo afectivo, aspectos que son poco trabajados en la población masculina y que podrían explicar el porque los hombres evaluados en este estudio presentan mayores niveles de burnout asociados a su práctica pedagógica en especial en relación con la dimensión denominada demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo referida al contacto directo con los estudiantes, la toma de decisiones en el aula, las relaciones con los colegas y directivos, las relaciones con los padres y madres de los alumnos y demás integrantes de la comunidad educativa; Elementos que son suficientes para proponer nuevas investigaciones entorno al tema de estudio.

7.2.5 Relación entre Burnout y Dimensiones de la Práctica Pedagógica

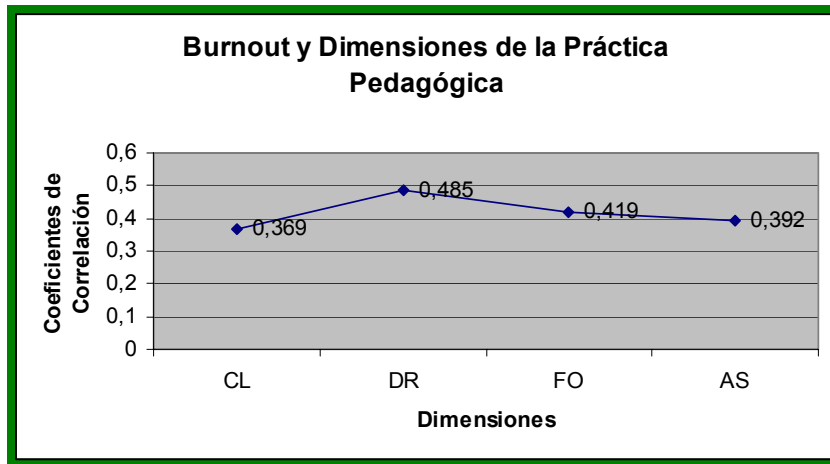
Una vez establecida la correlación positiva entre burnout y práctica pedagógica en las y los docentes de educación media de las Instituciones Educativas adscritas a CONACED, es preciso analizar la relación entre cada una de las dimensiones de la práctica pedagógica constituida por las Condiciones laborales y oportunidades de desarrollo (CL), Demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo (DR), Factores organizacionales de la docencia (FO), Apoyo social, autonomía y conflicto (AS) y el nivel de burnout global encontrado, para lo cual es necesario verificar la normalización de los datos con la prueba Kolmogorov-Smirnov Z, encontrando como lo indica la tabla 12 normalidad para el análisis.

Tabla 12. Comprobación de la normalización Dimensiones de la Práctica Pedagógica y Burnout

PRUEBAS DE CORRELACION	CL	DR	FO	AS	BURNOUT
Sujetos	152	152	152	152	152
Kolmogorov-Smirnov	0,605	0,619	0,787	0,631	0,606

Una vez verificada la normalidad de los datos se procedió a aplicar el Coeficiente de Correlación de Pearson encontrando como se aprecia en gráfica 3 que el coeficiente de correlación más fuerte se presenta entre las dimensiones de la práctica pedagógica denominadas, Demandas Relacionales y Condiciones Sociales del Trabajo-DR (0,485), seguido por los Factores Organizacionales de la Docencia-FO (0,419) y el burnout. Mientras que el coeficiente de correlación es débil con la dimensión Condiciones laborales y Oportunidades de Desarrollo-CL (0,369) y la dimensión Apoyo Social, Autonomía y conflicto-AS (0,392) propios de la labor docente y el burnout.

Gráfica 3. Correlación entre Burnout y Dimensiones de la Práctica Pedagógica



La gráfica anterior permite apreciar que para el grupo de docentes evaluado las dimensiones de la práctica pedagógica que mayor nivel de burnout producen son las relacionadas con la atención a estudiantes, el manejo de las relaciones con padres y madres de familia, las dificultades para solventar problemas de comportamiento en el aula, la dinámica de las relaciones con los colegas, directivos y personal de la institución así como el trabajo extra dentro y fuera del aula, la asignación de tareas de tipo administrativo, el cumplimiento de turnos de vigilancia extra clase, la evaluación del desempeño y algunos factores relacionados con los recursos físicos disponibles para el desarrollo de la labor docente. A diferencia de lo que se suele creer estos maestros están menos preocupados por el salario, la estabilidad laboral, la complejidad de las tareas que deben cumplir o la necesidad de reconocimiento social de su trabajo.

A. Relación entre Burnout y Condiciones Laborales y Oportunidades de Desarrollo (CL)

La tabla 13 indica que existe una correlación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre el burnout y la dimensión de la práctica pedagógica denominada condiciones laborales y oportunidades de desarrollo (CL). Además se demuestra que esta correlación es positiva en la medida en que si aumenta el valor de una variable también la otra se ve afectada de manera ascendente. Esto indica que para los docentes vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED las percepciones en

torno a la contratación, los salarios, las oportunidades de capacitación, de mejoramiento a nivel profesional salarial y de cargo están relacionadas con un incremento en el nivel de burnout que experimentan, evaluado con tópicos como “la falta de oportunidades de formación continua, la inseguridad dentro de la profesión y la amenaza que supone un cambio de puesto, son fuentes generadoras de estrés propias de mi práctica pedagógica” Sin embargo, cabe destacar que comparada con las todas las dimensiones de la práctica pedagógica CL es la dimensión que muestra la relación más débil con el burnout experimentado por este grupo de docentes.

Tabla 13. Correlación Burnout y Condiciones Laborales y Oportunidades de Desarrollo (CL)

	PRUEBAS DE CORRELACION	DIMENSION CL	BURNOUT
	Correlación de Pearson	0,369	0,369
	Significancia asintótica (bilateral)	0,000	0,000
	Sujetos	152	152

En esta dinámica de correlación entre burnout y condiciones laborales se puede apreciar que la falta de mejores condiciones de trabajo, la baja remuneración en relación con todas las funciones a cumplir en las instituciones, el poco reconocimiento para el profesor, la falta de colaboración frente a las necesidades de capacitación pueden afectar directamente o indirectamente la ejecución de las actividades de enseñanza sin dar oportunidad para involucrar en la práctica pedagógica variadas formas de innovación. Sin embargo, al analizar detenidamente los hallazgos de esta investigación es posible apreciar que los docentes de CONACED sitúan en el último lugar de producción de burnout a las CL, en contraste con diversas investigaciones sobre factores de riesgo psicosocial de las y los docentes de instituciones privadas, puesto que estos estudios indican, que una gran proporción de los sujetos evaluados perciben que la institución les proporciona cierta estabilidad en vinculación laboral y salarial, que cuentan con una buena imagen pública por el reconocimiento que les da como maestros y por el prestigio que tiene la institución educativa en la que laboran. Dicha prevalencia se ha encontrado

en los docentes participantes en este estudio, quienes valoran las diferentes oportunidades y posibilidades que les brindan sus instituciones de trabajo, obviamente, sin que ello implique que se encuentren exentos de padecer algún nivel de burnout asociado a esta dimensión de la práctica pedagógica como lo corrobora el presente análisis.

B. Relación entre Burnout y Demandas Relacionales y Condiciones Sociales del Trabajo (DR)

Es posible apreciar en la tabla 14 que entre la dimensión de la práctica pedagógica conocida como demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo (DR) y el burnout existe una correlación estadísticamente significativa que también es positiva indicando que si aumenta el valor de DR también el burnout aumenta.

Además, es importante resaltar que la correlación entre estas dos variables (DR y burnout) es la más fuerte, es decir, el nivel de burnout de los docentes presenta una relación más intensa con esta dimensión de la práctica pedagógica que con cualquier otra de las dimensiones evaluadas, lo cual puede corroborarse verificando el resultado del coeficiente de correlación de Pearson que es más elevado en DR que en las restantes dimensiones (Ver tabla 14 y gráfica 3). Esto hace suponer, como se indicó con anterioridad, que para los sujetos evaluados el contacto directo con los estudiantes, la toma de decisiones en el aula, las relaciones con los colegas y directivos, las relaciones con los padres y madres de los alumnos y demás integrantes de la comunidad educativa son los factores que muestran una relación más fuerte con el burnout asociado al ejercicio cotidiano de la práctica pedagógica, situaciones evaluadas a través de tópicos como “las relaciones con los padres y madres de los alumnos, tener que solventar problemas de conducta de los alumnos, involucrarse excesivamente en los problemas de los alumnos y la mala comunicación entre el personal son fuentes generadoras de estrés propias de mi práctica pedagógica”.

Evento que es congruente con las propuestas teóricas que indican que el burnout se presenta asociado a la elevada implicación emocional del trabajador, fruto del contacto directo y continuado con las personas que reciben el servicio. Esta situación es comprensible dado que el docente no trabaja con objetos, máquinas o números, sino con

personas, y él a su vez, también es una persona que experimenta dudas, miedos, anhelos e ideales, cuando estos ideales en torno a la docencia, chocan con la realidad es probable que el maestro experimente sentimientos de frustración y en ocasiones sensación de fracaso frente a su labor, lo que probablemente puede verse reflejado en la forma de relacionarse con los demás en la comunidad educativa, dado que en el ejercicio de su práctica pedagógica el docente no solo pone en juego sus conocimientos, sino también su forma de ser, su filosofía, sus valores, sus estrategias de afrontamiento, sus experiencias previas y sus actitudes frente a la vida.

Tabla 14. Correlación Burnout y Demandas Relacionales y Condiciones Sociales del Trabajo (DR)

	PRUEBAS DE CORRELACION	DIMENSION DR	BURNOUT
	Correlación de Pearson	0,485	0,485
	Significancia asintótica (bilateral)	0,000	0,000
	Sujetos	152	152

C. Relación Burnout y Factores Organizacionales de la Docencia

Al analizar la tabla 15 es posible evidenciar que existe una correlación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre el burnout y la dimensión de la práctica pedagógica denominada factores organizacionales de la docencia (FO), también se demuestra que esta correlación es positiva en la medida en que si aumenta el valor de una variable también incrementa el valor de la otra. Demostrando que para los docentes vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED la sobrecarga de trabajo, la cantidad de estudiantes que se debe atender, el tipo de aulas en las que se debe trabajar y en general los recursos con los que se cuenta para la realización de la labor docente se relacionan estrechamente con un incremento en el nivel de burnout experimentado. Factores evaluados por medio de afirmaciones como “la falta general de recursos, la falta de tiempo para descansar, el atender grupos numerosos, el llevarme trabajo a casa interfiere con mi vida familiar, las actividades de supervisión o auditoría en mi escuela son fuentes generadoras de estrés propias de mi práctica pedagógica”.

Estas afirmaciones ayudan a verificar que las actividades propias de la labor docente, tales como el preparar clases, calificar o corregir exámenes y trabajos, atender tutorías y reuniones de equipo en horarios alternos a la jornada laboral, pueden generar en los docentes de CONACED un incremento significativo en el nivel de burnout que experimentan, y si se analiza la gráfica 3 los factores organizacionales de la docencia ocupan el segundo lugar de importancia en la producción del burnout en los sujetos evaluados (Ver gráfica 3).

Tabla 15. Correlación Burnout y Factores Organizacionales de la Docencia (FO)

PRUEBAS DE CORRELACION	DIMENSION FO	BURNOUT
Correlación de Pearson	0,419	0,419
Significancia asintótica (bilateral)	0,000	0,000
Sujetos	152	152

D. Relación Burnout y Apoyo Social, Autonomía y Conflicto

De la misma forma es posible verificar en la tabla 16 que existe una correlación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre el burnout y la dimensión de la práctica pedagógica denominada apoyo social, autonomía y conflicto (AS), además se demuestra que esta correlación es positiva, es decir, que si aumenta el valor de AS también aumenta el valor del burnout. Esto sugiere que para el grupo de docentes estudiado el nivel de burnout que experimentan se relaciona directamente con la percepción de apoyo social, reconocimiento y prestigio asociado a la labor docente, así como a la posibilidad de tomar decisiones y actuar de manera autónoma en el aula de clase, evaluados por medio de afirmaciones como “el decreciente respeto de la sociedad hacia mi profesión, enseñar a quienes no valoran la enseñanza y la falta de valor que actualmente se le concede a la enseñanza son fuentes generadoras de estrés propias de mi práctica pedagógica”. Estas afirmaciones permiten suponer que el orgullo personal por el trabajo bien hecho, en ocasiones puede verse opacado por el escaso reconocimiento social hacia

la profesión, que puede desembocar en el desarrollo de actitudes críticas hacia el entorno laboral, poca producción y escasa participación en propuestas de innovación educativa.

Tabla 16. Correlación Burnout y Apoyo Social, Autonomía y Conflicto (AS)

PRUEBAS DE CORRELACION	DIMENSION AS	BURNOUT
Correlación de Pearson	0,392	0,392
Significancia asintótica (bilateral)	0,000	0,000
Sujetos	152	152

7.2.6 Relación entre Dimensiones del Burnout y Dimensiones de la Práctica Pedagógica

Con el propósito de ampliar el análisis de la información se decide evaluar ahora la relación entre cada una de las dimensiones del burnout (Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (DP) y Reducción de la Realización Personal (RP)) y cada una de las dimensiones de la práctica pedagógica (CL, DR, FO y AS) para ello se procedió en primer lugar a evaluar la normalidad en la distribución de los dos grupos de variables, a través de la utilización de la prueba Kolmogorov-Smirnov Z. Los resultados en la prueba indican que a excepción de los factores de Despersonalización y Realización personal la distribución de los datos de las variables restantes es normal ($P < 0.05$), por lo que se decide utilizar la prueba de pearson para el análisis de las variables que cumplen el criterio de normalidad y la prueba de sperman para las variables que no cumplen con este criterio como se aprecia en la tabla 17.

Tabla 17. Comprobación de la normalización Dimensiones de la Práctica Pedagógica y Dimensiones del Burnout

Dimensiones	Prueba Kolmogorov-Smirnov Z		
	Estadísticas	Suj.	Significancia
AE	0,063	152	0,200
DP	0,111	152	0,000
RP	0,141	152	0,000
CL	0,049	152	0,200
DR	0,050	152	0,200
FO	0,064	152	0,200
AS	0,051	152	0,200

A. Correlación entre Despersonalización y Práctica Pedagógica

Al analizar la tabla 18 es posible evidenciar que existe una correlación positiva y, aunque leve, estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre la dimensión del burnout denominada Despersonalización (DP); caracterizada por una actitud de aislamiento que adopta el sujeto para protegerse del agotamiento manifestada en conductas pesimistas, negatividad hacia el trabajo, poca empatía, falta de expresión emocional, endurecimiento afectivo y falta de sensibilidad hacia los demás y las dimensiones de la Práctica Pedagógica denominadas Demandas Relacionales y Condiciones Sociales del Trabajo (DR 0,18), Factores Organizacionales de la Docencia (FO 0,16), el Apoyo Social la Autonomía y el Conflicto propios de la Labor Docente (AS 0,18).

No obstante, no se observa una correlación significativa entre el componente de Despersonalización propio del burnout y las condiciones laborales de los docentes evaluados (CL 0,14), demostrando congruencia con los resultados anteriores.

En cuanto a los datos obtenidos en relación a la práctica pedagógica y la despersonalización es posible detenerse y analizar las diferencias por sexo obtenidas en esta investigación, dado que a pesar de que los datos no indican una diferencia estadísticamente significativa entre hombres y mujeres, si es posible apreciar un incremento de burnout en los varones asociada a la despersonalización, resultados que

coinciden por una parte con los planteamientos de Calvete, Villa y por otra con Maslach y Jackson, quienes detectan una mayor despersonalización por parte de los varones respecto a las mujeres argumentando en sus estudios, que esta diferencia se asocia con un rol defensivo y autoprotector demostrado por el varón y reflejado en un distanciamiento emocional de las personas relacionadas con su labor, en este caso, los estudiantes, colegas, padres de familia y directivos de la institución educativa, a consecuencia de los roles sociales asociados a cada sexo, así como de las diferentes expectativas laborales derivadas de los mismos.

B. Correlación entre Realización Personal y Práctica Pedagógica

En cuanto al componente del burnout denominado realización personal (RP) caracterizado por una creciente sensación de que las demandas laborales exceden su capacidad, insatisfacción con logros profesionales, sensación paradójica de impotencia que les hace aumentar la dedicación al trabajo y a los demás, sin resultados alentadores. Se observa que existe una correlación estadísticamente significativa con la dimensión de la práctica pedagógica denominada demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo (DR 0,17), no así con las condiciones laborales de los docentes evaluados (CL 0,06), los factores organizacionales de la docencia (FO 0,07), el apoyo social la autonomía y el conflicto propios de la labor docente (AS 0,09), (Ver tabla 18).

En estos resultados es posible apreciar que el incremento en el nivel de burnout en esta dimensión se asocia directamente las relaciones interpersonales, en este caso con el manejo de las diferencias individuales en el salón de clase, el tener que resolver diferentes problemáticas del comportamiento de los estudiantes, la respuesta de los padres de familia al trabajo realizado en el aula y las constantes exigencias provenientes de los colegas y directivos de la institución para el manejo efectivo de las dinámicas de interacción, lo cual hipotéticamente puede lesionar de alguna manera la sensación de satisfacción con la profesión docente, sin embargo cabe aclarar que los resultados obtenidos en esta investigación permiten evidenciar que los docentes de CONACED experimentan un nivel aceptable de realización personal asociado al ejercicio de su profesión dado que a pesar de ubicar esta dimensión en un nivel medio en la escala, los docentes solo reportan baja realización personal asociada a las dificultades de manejar

las relaciones interpersonales en algunos casos, tal como se ha descrito en detalle con anterioridad.

C. Correlación entre Agotamiento Emocional y Práctica Pedagógica

Por último el componente del burnout denominado Agotamiento Emocional (BAE) manifestado en una sensación creciente de debilitamiento laboral: “De no poder dar más de sí en el trabajo” presenta una correlación estadísticamente significativa con todas las dimensiones de la práctica pedagógica Demandas Relacionales y Condiciones Sociales del Trabajo (DR 0,54), los Factores Organizacionales de la Docencia (FO 0,52) y el Apoyo Social, la Autonomía y el Conflicto propios de la Labor Docente (AS 0,45) y Condiciones Laborales de los docentes evaluados (CL 0,45), como se aprecia en la tabla 18.

Tabla 18. Correlación entre Dimensiones de la Práctica Pedagógica y Dimensiones del Burnout

Correlaciones prueba Spearman						
Dimensiones del Burnout Despersonalización (DP) y Realización Personal (RP)						
	BDP	BRP	PPCL	PPDR	PPFO	PPAS
Coefficiente de Correlación		0,11	0,14	0,18	0,16	0,18
Significancia asintótica bilateral		0,18	0,10	0,02	0,04	0,03
Coefficiente de Correlación	0,11		0,06	0,17	0,07	0,09
Significancia asintótica bilateral	0,18		0,45	0,03	0,42	0,26
Sujetos	152	152	152	152	152	152
Correlación prueba Pearson						
Dimensión del Burnout Agotamiento Emocional						
	BAE	PPCL	PPDR	PPFO	PPAS	
Coefficiente de Correlación		0,45	0,54	0,52		0,45
Significancia asintótica bilateral		0,00	0,00	0,00		0,00
Sujetos	152	152	152	152		152

Es natural que siendo el agotamiento emocional el eje central del síndrome de burnout aparezca asociado a todas las dimensiones de la práctica pedagógica descritas

detalladamente con anterioridad, demostrándose una vez más que el llamado a ser docente implica un fuerte compromiso, social e institucional, que en ocasiones sobrepasa los ejes de formación de los actuales profesionales de la educación, pues exige de ellos que sean capaces de diseñar líneas de intervención que surjan de interpretar realidades, definir problemas, actuar dentro de márgenes que no son definitivos y ante circunstancias específicas, únicas e irrepetibles propias de la dinámica de interacción humana exigiendo de él un ejercicio constante para replantear la práctica pedagógica y reflexionar sobre ella, en el marco de una visión humanística de la educación.

8. CONCLUSIONES

Una vez finalizado el proceso investigativo es posible concluir que:

- Las y los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto presentan un nivel de burnout MEDIO según el instrumento empleado, lo cual sugiere hipotéticamente que de no realizarse una intervención oportuna estos docentes estarían en mayor riesgo de presentar un incremento de trastornos psicofisiológicos, insatisfacción con el rol laboral reflejado en falta de autorrealización, baja autoestima, aislamiento, tendencia a la autoculpa, actitudes negativas hacia si mismos y hacia los demás, sentimientos de inferioridad y de incompetencia, pérdida de ideales e irritabilidad en el ejercicio de su práctica pedagógica, (Quevedo-Aguado 1999). Se estima además que estos profesores pueden empezar a presentar manifestaciones de su nivel medio de burnout al llegar tensos a casa, agotados física y psicológicamente, con cuadros de irritabilidad, cansados de escuchar y hablar sobre problemas de otras personas. Estas condiciones no propician, en absoluto, un clima ideal para una adecuada vida familiar y de pareja, la cual puede sufrir un deterioro significativo, siendo responsable de un importante número de divorcios dentro de este tipo de profesionales (Cooke y Rousseau, 1984). Además es posible señalar que en el grupo estudiado la presencia de burnout aparece asociada en mayor medida a las dimensiones de DESPERSONALIZACION relacionada con el desarrollo de una actitud fría y distante en el intercambio personal con los sujetos pertenecientes a la comunidad educativa en la que se desempeñan y la dimensión REALIZACIÓN PERSONAL referida a una percepción subjetiva de inadecuación personal determinada por la sensación que las demandas laborales exceden su capacidad para atenderlas debidamente.

Sin embargo estos docentes no han desarrollado manifestaciones fuertes en la dimensión AGOTAMIENTO EMOCIONAL elemento central del síndrome relacionado con el sentirse agotado o quemado por el trabajo, lo que lleva a suponer que a pesar de que el docente experimenta situaciones de tensión relacionadas con su

práctica pedagógica estas no son suficientes para hacer que el maestro haya perdido el entusiasmo por la realización de su trabajo, y por lo tanto es posible que este grupo particular de docentes este interesado en mejorar su práctica pedagógica si cada institución educativa desarrolla estrategias de intervención que permitan reducir los efectos del estrés laboral.

- Además fue posible descubrir que el SEXO no es una condición que afecte estadísticamente a las variables estudiadas, en este caso, el nivel y dimensiones del burnout y las dimensiones de la práctica pedagógica. Dado que no fue posible encontrar diferencias en el análisis, lo cual puede contrastarse con investigaciones similares como las realizadas por Maslach (1982) quien señaló, que las mujeres experimentan mayor y más intenso cansancio emocional que los hombres centrando su atención en el doble rol ejercido por la mujer en el trabajo y en la casa como fuente de estrés; propuesta opuesta a lo planteado por Schwab e Iwanicki (1982) quienes en sus estudios encontraron mayor varianza en despersonalización, siendo los hombres los que tiene mayor sentimiento negativo hacia los estudiantes. A pesar de estos estudios, siguen siendo una mayoría los autores que no encuentran evidencia suficiente para establecer diferencias significativas en el nivel de burnout según el sexo (Byrne, 1999; Schwab e Iwanicki, 1982), tal como ocurre en este estudio. Sin embargo, cabe destacar que al comparar los porcentajes obtenidos por mujeres y hombres, en esta investigación, frente al nivel de burnout alto, estos últimos presentan un porcentaje más elevado que sin duda, podría ser objeto de estudio de nuevas investigaciones sobre el tema.
- La investigación permitió determinar que existe una relación estadísticamente significativa entre las CONDICIONES LABORALES Y OPORTUNIDADES DE DESARROLLO relacionadas con la satisfacción a nivel salarial y de cargo y el agotamiento emocional eje central del burnout. Sin embargo, cabe aclarar, que esta dimensión de la práctica pedagógica no se relaciona con las dimensiones del burnout denominadas despersonalización y baja realización personal, razón por la cual se pudo demostrar que las condiciones laborales y oportunidades de desarrollo muestran la relación estadística más débil con la apreciación de burnout por parte de los docentes, llevando a suponer que para este grupo de docentes de educación

media pertenecientes a CONACED factores como el salario, las funciones, la estabilidad laboral, los ascensos, la capacitación así como el apoyo de los directivos para formación, no son necesariamente, factores productores de tensión o malestar laboral grave.

- Así mismo se pudo establecer que existe una fuerte correlación entre las DEMANDAS RELACIONALES Y CONDICIONES SOCIALES DEL TRABAJO y el nivel y dimensiones de burnout que presentan las y los docentes evaluados, pues a nivel estadístico se pudo comprobar que esta dimensión de la práctica pedagógica relacionada con el manejo efectivo de las relaciones con padres y madres de familia, el solventar problemas de comportamiento en el aula, las relaciones con los colegas, directivos, personal de la institución así como las expectativas de los demás sobre el trabajo docente y todas las implicaciones afectivas o emocionales propias de la labor del profesional de la educación constituyen la dimensión de la práctica pedagógica que mayor nivel de burnout produce en los docentes, manifestado en puntuaciones relativamente elevadas a nivel del agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Correlación que hipotéticamente podría estar relacionada con la forma de ser del latinoamericano, pues por tradición cultural este ser humano, nacido en América Latina, privilegia la afectividad, y la relación social como un elemento fundamental de su forma de ser y su forma de estar en el mundo, así lo confirman los estudios realizados por Salazar (1989), sobre la identidad individual y social del ser latinoamericano llegando a la conclusión de que estas, están marcadas por un conjunto de creencias interconectadas entre sí, que son el resultado de lo que el individuo ha adquirido o elaborado en su historia personal al entrar en contacto con las tradiciones culturales, que en Latinoamérica siempre estarán marcadas por la fuerte importancia que se le da al desarrollo, manejo y exploración del mundo afectivo.
- Se pudo comprobar además, la relación existente entre la dimensión de la práctica pedagógica denominada FACTORES ORGANIZACIONALES DE LA DOCENCIA relacionada con elementos como el trabajo dentro y fuera del aula, los encargos administrativos, los turnos de vigilancia, las evaluaciones del desempeño, el estado de las aulas y en general los recursos con los que se cuenta para la realización de la

labor docente y las dimensiones de burnout denominadas despersonalización y agotamiento emocional, no así con la dimensión realización personal.

- El estudio permitió determinar que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de la práctica pedagógica designada APOYO SOCIAL, AUTONOMÍA Y EL CONFLICTO PROPIOS DE LA LABOR DOCENTE relacionada con el apoyo al trabajo, el prestigio de la docencia a nivel social, las exigencias de la comunidad educativa acordes con la imagen social del docente, la evaluación de la práctica pedagógica por la comunidad educativa, la toma de decisiones autónomas en el aula de clase y la iniciativa para el desarrollo de actividades como parte del proceso educativo y las dimensiones de burnout denominadas despersonalización y agotamiento emocional presentados por las y los docentes evaluados, sin embargo, no se encontró relación estadística de esta dimensión de la práctica pedagógica con la baja realización personal propia del burnout.
- Concluyendo, esta investigación permitió concluir que SI existe una correlación estadísticamente significativa entre el nivel y dimensiones del burnout y las dimensiones de la práctica pedagógica, sugiriendo que estas dos variables están íntimamente relacionadas y se afectan mutuamente dado que la aparición de la despersonalización, agotamiento emocional y baja realización personal son dimensiones del burnout que empiezan a aparecer cuando el docente se ve expuesto de manera permanente en el ejercicio de su práctica pedagógica a factores como, los problemas en la relación interpersonal con estudiantes, colegas y padres de familia, la falta de disciplina, la apatía, los bajos resultados en las evaluaciones, la baja motivación del alumnado, las presiones temporales para el cumplimiento de tareas y funciones, los conflictos con los directivos de las instituciones, los cambios rápidos en las demandas curriculares, actividades extracurriculares, horas de trabajo en casa y el precario estatus social con el que cuenta la profesión docente en nuestros días. Sin embargo, este nivel de relación estadística no llega a afectar de manera drástica el ejercicio de la práctica pedagógica porque aun los maestros evaluados no han experimentado un nivel significativo de agotamiento emocional eje central del síndrome, lo que hace suponer que estos docentes aun experimentan sentimientos

positivos entorno a su profesión y en particular frente a la realización de su práctica pedagógica beneficiando con esto a las instituciones educativas en las cuales desarrollan su labor docente.

9. RECOMENDACIONES

Una vez finalizado el estudio es posible generar a partir de los resultados algunas sugerencias sobre como minimizar el burnout y con ello evitar que se vea afectada de forma negativa la práctica pedagógica del docente. No sin antes aclarar que en la actualidad no existe ninguna medida paliativa o terapéutica que por sí sola pueda ser efectiva frente al control del burnout, dado que por ser una entidad con una etiología multifactorial requiere un abordaje multidisciplinar, actuando no solamente sobre el individuo, sino también sobre el entorno psicosocial en el que se desarrolla, en este sentido se hace urgente que las instituciones educativas adscritas a CONACED participantes en este estudio conozcan cómo la práctica pedagógica de sus docentes se puede ver afectada por este síndrome y ejerzan sobre él una serie de acciones correctivas de forma inmediata, sistemática, progresiva y sobre todo permanente al interior de cada institución, para lo cual pueden tener en cuenta las recomendaciones, que se presentan a continuación organizadas en estrategias de intervención individual, grupal, institucional, de prevención y recomendaciones de investigación.

Estrategias de intervención individual

- Dar a conocer los resultados de esta investigación a los docentes y entidades que pueden contribuir con el desarrollo de estrategias de afrontamiento al problema analizado.
- A través de los equipos de psicoorientación o mediante convenios con instituciones concedoras del tema, es necesario promover en los docentes adscritos a CONACED actitudes reflexivas sobre su propia práctica pedagógica, informar sobre el burnout y sus implicaciones y con ello identificar y distinguir diferentes malestares que puedan estar presentando en la actualidad y que se traducen en síntomas que afectan la tarea cotidiana.
- Fortalecer en los docentes su rol profesional. y su capacidad de involucrarse en el proceso educativo con una innovación potenciada internamente, a través del reconocimiento constante de su labor y la importancia de esta en el desarrollo social de la región, protegiendo con ello integridad psíquica de los docentes, a través de

talleres sobre el tema, espacios de reflexión institucional aprovechando las jornadas de planeación, evaluación y cualificación docente.

- Brindar apoyo emocional y comprensión profesional al docente que comparte, investiga y busca soluciones efectivas a conflictos que perjudican el proceso de enseñanza/aprendizaje, alentando nuevas iniciativas de acción y ejercicio de la práctica pedagógica.
- Trabajar en torno a la elaboración de respuestas positivas frente a la solución de conflictos entre el personal que conforma la comunidad educativa, cambiar periódicamente de área de enseñanza, de alumnos o de nivel de los mismos; ordenar de otro modo la disposición física del aula; utilizar nuevos instrumentos de enseñanza con materiales renovados; estudiar materias o practicar alguna actividad sin ninguna relación con la propia docencia; llevar una vida social satisfactoria aparte de la escuela; hacer ejercicio físico, conservar el cuerpo relajado y en fin tratar de romper con la rutina del trabajo en la escuela con el propósito de liberar la tensión psicológica generada por la misma, aprovechando y fortaleciendo los programas en los distintos niveles de intervención (primaria, secundaria y terciaria) por medio de los comités de salud ocupacional en cada una de las instituciones desde una perspectiva psicopedagógica.

Estrategias de intervención grupal

- Es indispensable formar en los docentes pertenecientes a las instituciones educativas adscritas a CONACED una actitud permanente de búsqueda de apoyo social, ya sea a nivel familiar, amigos o compañeros, grupos de apoyo, asistencia al servicio de psicología cuando experimenten cansancio frente a su práctica pedagógica y trabajando con toda la comunidad educativa para que puedan convertirse en soportes emocionales cuando sea necesario. Para lograr esto es recomendable propiciar espacios donde los docentes expongan los problemas asociados a su práctica pedagógica a un grupo de compañeros de profesión con el propósito de intercambiar opiniones, recibir retroalimentación y orientaciones sobre como resolver estas dificultades a partir de la experiencia de otros que con seguridad habrán pasado por

situaciones similares, con lo cual se genera una sensación de ser comprendidos, tenidos en cuenta y valorados por sus colegas.

- Las estrategias de intervención grupal no dejan de ser las mismas presentadas para la intervención individual, solo que aplicadas en grupo a un conjunto de profesores. Esta forma de trabajo colectivo podría adoptar el formato de pequeños seminarios ofertados por las propias instituciones educativas adscritas a CONACED destinadas a enseñar técnicas como la relajación, resolución de problemas, el manejo del tiempo, la importancia de la socialización, el descanso, esparcimiento, la reflexión y debate continuos sobre el quehacer del docente frente a su práctica pedagógica.

Estrategias institucionales

- Bajo esta denominación se encuentran todas aquellas estrategias que deberían ser responsabilidad de la administración educativa de cada institución afiliada a CONACED cuya implementación minimizaría los efectos del burnout sobre la práctica pedagógica y actuaría como prevención del mismo. Las medidas organizacionales que mayor reducción del burnout producirían serían la reducción de la carga de trabajo en general (lectiva y jornada laboral), aumentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre el funcionamiento institucional, aumentar los estímulos y reconocimientos al profesor, así como su salario, sin embargo, como estas son condiciones de difícil modificación por las implicaciones políticas y económicas que exigen se sugiere:
- Apoyar la formación de los profesionales, es evidente que si un profesor recibe cualificación permanente sobre estrategias y comportamientos que le puedan ayudar a enfrentarse con la multitud de problemáticas que pueden sobrevenir en un día normal de trabajo, su respuesta ante estas situaciones problemáticas o generadoras de estrés aumentaría de forma positiva.
- Promover procesos de selección de docentes acogiendo una perspectiva multidimensional, esto es, aplicando no solo criterios centrados en los conocimientos sino también en otros aspectos como la personalidad y estabilidad emocional del futuro docente.

- Promover actividades de acompañamiento constante al docente, no solo centradas en su desempeño disciplinar, sino en su capacidad de adaptación a las dinámicas escolares, la habilidad para trabajar en equipo y comunicarse con los integrantes de la comunidad educativa.
- Rediseñar de manera constante la realización de tareas para cada docente organizando mejor la agenda de trabajo.
- Clarificar el proceso de toma de decisiones a nivel institucional y en la medida de lo posible permitir la participación de los docentes en estas actividades.
- Establecer objetivos, tareas y funciones claras para cada profesional de la educación, valorando siempre el rol de docente.
- Mejorar las redes de comunicación organizacional, explicitar y describir los conductos regulares para la solución de problemas, estableciendo líneas claras de autoridad y responsabilidad.
- Propiciar espacios para el encuentro lúdico, recreativo y de integración de los docentes pertenecientes a las instituciones educativas.

Prevención

- Son muchos los autores que centran su atención en la prevención como aspecto fundamental para solucionar los efectos que produce el burnout, sin embargo, el trabajo en prevención afecta a decisiones políticas y económicas de la región y el país que no son fáciles de alcanzar, existiendo un posicionamiento poco realista de las administraciones respecto a la situación actual de la educación. No se responde a las demandas de incrementar los medios materiales y humanos actuales, existiendo un bajo reconocimiento de los estudios científicos que corroboran con datos las consecuencias negativas de este síndrome y su influencia sobre la práctica pedagógica, como es el caso de esta investigación, situación que implica una baja actuación por parte de los poderes públicos y entidades colegiadas como CONACED en la prevención de este fenómeno. Para lo cual se hace necesario una actuación centrada en el reconocimiento público de la labor docente, la vuelta a una imagen positiva del profesor, el balance entre las políticas educativas y la realidad, así como la autonomía en la toma de decisiones

a nivel institucional, la provisión de recursos personales y materiales para poder adaptarse a los cambios que generan las necesidades sociales y políticas, analizar la carrera profesional y vida laboral del profesor (remuneración económica, posibilidad de promoción, etc.), revisar las funciones de los profesores en cada contexto educativo y también incrementar la participación de ellos en la formulación de políticas educativas, potenciar el trabajo en grupo, así como mantener adecuadas relaciones interpersonales entre los compañeros y crear servicios de apoyo y asesoramiento al profesorado a nivel institucional.

- Finalmente es importante invitar a los docentes evaluados y a todos aquellos que puedan verse identificados con los resultados de este estudio a desarrollar la capacidad de transformar y transformarse de manera autónoma y permanente en el ejercicio de la práctica pedagógica urgiendo con ello a recordar la vital necesidad de hacer del trabajo una fuente constante de placer.

Recomendaciones de Investigación

- Ampliar esta investigación a otros grupos de docentes de diferentes niveles educativos, tal como básica primaria, media y educación superior.
- Analizar por medio de estudios comparativos los resultados de esta investigación con otros aplicados a docentes vinculados laboralmente a instituciones educativas de carácter oficial.
- Profundizar en las investigaciones que correlacionen burnout y práctica pedagógica teniendo en cuenta el sexo, las diferencias a nivel individual e institucional desde una perspectiva cualitativa.
- En definitiva proponer a la Universidad de Nariño y a todas las instituciones formadoras de docentes la creación de una nueva línea de investigación que centre sus esfuerzos en analizar variables de tipo psicosocial que afectan a los docentes de diferentes especialidades y niveles educativos.

10. BIBLIOGRAFIA

- Álvarez E & Fernández L. (2008, 2 de octubre) El síndrome de burnout o el desgaste profesional (I): Revisión de estudio. Revista de asociación española de Neuropsiquiatría. Artículo [En línea] disponible en <http://www.semergen.es/semergen2/microsites/manuales/burn/deteccion.pdf>.
- Amon, J. (1990). Estadística para psicólogos (2). Probabilidad. Estadística Inferencial. Madrid: Pirámide.
- Amon, J. (1990). Estadística para psicólogos (1). Estadística Descriptiva. Madrid: Pirámide.
- Artazcoz, L. (2001). Estrés y riesgos psicosociales en la enseñanza: Riesgos psicosociales en los y las docentes, Salud Laboral y Ambiental, Barcelona. *Agencia de Salud Pública de Barcelona*.45-196.
- Ausubel, D & Novack, H. (1983). Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo. México.: Trillas.
- Beck, U. (1998). La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad. España.: Paidós Básica. 620.
- Benavides & cols. (2001). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas de Barcelona. Barcelona.: Editores F.G. 210.
- Biggs, J. (2005). Calidad del aprendizaje escolar. Madrid.: Nancea.
- Byrne, B.M. (1999). The nomological network of teacher *burnout*: A literature review and empirically validated model. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 15
- Borrero, A. (1990). Primera expansión del movimiento escolar medieval, Bogotá *ASCUN*.
- Casas, M.(2002). Cuando Querer No Es Poder. Formación De Seguridad Laboral. [En Línea]. Madrid. No. 63; 3p. www.Bdnatrainig.Com [Consulta: Abr., 2004]
- Colombia Link. [En línea] (2008, 2 de octubre). Reseña Histórica de San Juan de Pasto. Disponible en http://www.colombialink.com/01_INDEX/index_turismo/destinos/pasto.html.
- CONACED. [En línea] (2008, 2 de octubre). Reseña Histórica de CONACED.

Disponible en;

http://conaced.edu.co/index.php?option=com_content&task=view&id=13&Itemid=42.

Cooke, R.A. y Rousseau, D.M. (1984). Stress and strain from family roles and work role expectation. *Journal of Applied Psychology*, 69, 252

Cox, S. & Heames, R. (2000). *Cómo enfrentar el malestar docente: Estrategias e ideas prácticas para los tutores y sus alumnos*. Barcelona.: Octaedro.

Donders, N. (2003). Work stress and health effects among university personnel. *Int Arch Occup Environ Health, Interamerican Journal of Psychology*. Vol 76. 605-613.

Enríquez, M.F. & cols. (2004). Identificación de los factores de riesgo psicosocial en los docentes de la Universidad de Nariño sede Pasto departamento de Nariño. Trabajo de Grado (Especialización Docencia Universitaria) Universidad de Nariño.

Enríquez, M.F. (2007). Factores de riesgo psicosocial en los docentes de la Universidad Mariana. *Unimar*. No. 45. 73-87.

Esteve, J. M. (1997). *El malestar docente*. Barcelona.: Paidós, 3ª ed.

Esteve, J. M. (2005, 3 de octubre). El sistema educativo ante la encrucijada del cambio social: Una mirada hacia el futuro. Artículo [En línea] disponible en www.unrc.edu.ar/publicar/.

Garcés, E. (2002). Tesis Sobre El Burnout. Murcia: Universidad De Murcia [En Línea]. [Www.Gestiopolis.Com](http://www.Gestiopolis.Com) [Consulta: Ago., 2004]

Giddens, A. (2000). *Las Consecuencias de la Modernidad*. Barcelona: Mac Graw Hill. p. 296.

Greenglass, E. R. (2000). Teaching and stress. En G. Fink. *Encyclopedia of Stress: Academic Press*. Vol. 3. 571-575.

Hernández, R., Fernanández, G. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. 4ta edición. México: Mc Graw Hill.

Jarvis, M. (2002). Teacher stress. a critical review of recent findings and suggestions for future research directions. *Encyclopedia of Stress*, Vol. 4. 1-7.

Kesselman, H. (1999). Facetas del daño psicológico en la Argentina de hoy y su repercusión en la salud mental. Argentina. *Pagina 1*. Vol. 3. 564.

- Kohen, J. (2005). La problemática del trabajo infantil y docente en el contexto de las vulnerabilidades. Del impacto negativo en la salud a la búsqueda de procesos saludables. Tesis doctoral. Escuela Nacional de Rosario. Argentina.
- Kyriacou, Ch. (2003). Antiestrés para profesores. Barcelona.: Octaedro.
- Lambert, R. & McCarthy, Ch. (2006). Understanding teacher stress in an age of accountability: A volume in research on stress and coping in education. Connecticut, IAP. *Interamerican Journal of Psychology*. Vol 76.
- Lazarus, R.S. (1999). Stress and emotion: A new Syntesis. Springer Publishing Company, Inc. *Encyclopedia of Stress*, Vol. 2 325-337
- Ledesma. & Meza. (1999). Identificación de los principales factores de riesgo psicosociales intralaborales del agente de transito de transito y transporte de Pasto. Trabajo de Grado (Psicólogo). Universidad de Nariño. Departamento de Psicología. 85.
- Levi, L. (2005). Working life and mental health: A challenge to psychiatry?. *World Psychiatry*, Vol. 4 No 1. 53-57.
- Litwin, E. (1996). Las configuraciones didácticas. Buenos Aires.: Paidós.
- López V. (1998). Salud Ocupacional: Un instrumento para proteger la salud de los trabajadores. Colombia. *Seguro Social*, Vol. 4. 20-69.
- Martínez D. (1999). "El estrés ocupacional" Un nuevo desafío para los sistemas de protección de los trabajadores. Colombia. *Superintendencia de riesgos del trabajo*, comunicación interna de la SRT. Vol. 5. 30- 99.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice
- Ministerio de Educación Nacional. Decreto 230 (11 de febrero) de 2002. De la Evaluación y Promoción.
- Molier, M. (2001). Diccionario de Uso del Español. Colombia.: Norma.
- Mondragón, H. (1982). Metodología del Taller. Facultad de Educación. Bogotá, Colombia. *Escuela Distrital*.
- Mondragón, H. (2005, 2 de octubre) Prácticas Pedagógicas para la Construcción de Ambientes de Aprendizaje Significativo. Universidad Javeriana de Cali. Colombia. Artículo [En línea] disponible en <http://portales.puj.edu.co/didactica/Archivos/Recursos/PRÁCTICASPEDAGOGICAS.2>

005.pdf.

Nieto, J. & cols. (2004). *Psicología para las ciencias de la salud*. México.: Mc Graw Hill.

Oblitas, L. (2004). *Psicología de la salud y calidad de vida*. México.: Thomson.

Ochoa, C. (1999). *La participación del Gerente Educativo en las Prácticas Pedagógicas de las escuelas Básicas Públicas del Municipio Páez*. Tesis de Grado. (Educación). Escuela Rafael Urdaneta. Maracaibo. 62-77.

Oramas, A. (2003). Algunas causas del estrés psicológico en maestros del Municipio Arroyo Naranjo, Cuba. *Cubana Salud Trabajo*. Vol. 4. No 1 y 2. 8-12.

Parra, M. (2001). *Monografías de gestión en psiquiatría y salud mental*. Facultad de Ciencias Médicas, Escuela de Santiago de Chile. *Salud mental y trabajo*. Vol. 4. No. 5. 76-84.

Parra, M. (2004). Promoción y protección de la salud mental en el trabajo: Análisis conceptual y sugerencias de acción. *Ciencia & Trabajo*., Vol. 6. No. 14. 153-161.

Quevedo-Aguado, M.P., Delgado, C., Fuentes, J.M., Salgado, A., Sánchez, T., Sánchez J.F. y Yela, J.R. (1999). Relación entre “despersonalización” (*burnout*), trastornos psicofisiológicos, clima laboral y tácticas de afrontamiento en una muestra de docentes. *Estudios de Psicología*, 64, 87-107.

Ramos, F. (1997). *Publicaciones De Psicología Aplicada*. Madrid. 88.

Restrepo, A. Colorado, V. & Cabrera, A. (2005, 2 de marzo). *Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia*. Artículo [En línea] disponible en <http://www.revmed.unal.edu.co/revistas/v8n1/v8n1a06.html/>

Ritzer, G. (2000). *Teoría sociológica moderna*. Madrid. Mac Graw Hill. 246.

Rodríguez, A. Robalino & Körner. (2005). *Estudio de caso en México: Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Otras dimensiones del desempeño profesional*. (p. 5, 137-170) .Santiago de Chile, OREALC-UNESCO.

Rodríguez, Oramas & Rodríguez. (2007, enero - junio). *Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México*. Recuperado el 2 de octubre de 2008, Artículo [En línea] disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2391300>.

Salazar, J. (1989). *Niveles de Identificación y Estructura Cognitiva en Relación con el*

Latinoamericano. *Revista de Psicología Social. Universidad Central de Venezuela*. Vol. 1. Pág. 13

Sánchez, M. Pirela, L & Finol, M. (2003, agosto) Estrés en docentes de un instituto público de III etapa de educación básica, Vol.10, No.2. Recuperado el 8 noviembre de 2008. Artículo [En línea] disponible en http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131540792003008000006&lng=es&nrm=iso>

Sanz R. (2000). Síndrome De Burnout Y Reactividad Al Estrés En Una Muestra De Profesionales De Enfermería De Cuidados Críticos. [En Línea] P. 10. <Http://Spci.Org/Cimc2000/Abstracts/028/Burnout.Htm>. [Consulta: Abr., 2004]

Santrok, J. *Psicología Educativa*: Mc Graw Hill. México. 2004.

Sole, C. (1998). *Modernidad y Modernización*. España.: Anthropos.

Schwab, R.L. e Iwanicki, E.F. (1982b). Who are our burned out teachers? *Educational Research Quarterly*, 7, 5

Travers, Ch. J. & Cooper, L. (1997). El estrés de los profesores: La presión en la actividad docente. México. Recuperado el 2 de octubre de 2008, Artículo [En línea] disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2391300>. Barcelona: Paidós.

Zalgua, G. (2000). Instituto De Investigaciones De La Facultad De Psicología De La Universidad De Buenos Aires. La Salud De Los Trabajadores De La Salud. Estudio Del Síndrome De Burnout En Hospitales Públicos De La Ciudad Autónoma De Buenos Aires. [En Línea] <Www.Sarda.Org.Ar/Revista%20sardá/2000/2000-4.Pdf> - [Consulta: Mar., 2004].

(Anexo 1)

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE EDUCACION
MAESTRIA EN EDUCACION

INVESTIGACION: “EL ESTRÉS EN LA PRÁCTICA PEDAGOGICA DEL DOCENTE”

OBJETIVO: Identificar, según género, el nivel de estrés que presentan los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto.

IDENTIFICACIÓN: Género: Femenino_____ Masculino_____

INSTRUCCIÓN: El presente instrumento denominado, cuestionario Maslach, (modificado) mide el desgaste profesional o estrés asociado al trabajo. Por favor lea atentamente las siguientes preguntas y marque con una X aquella opción que mas se ajuste a su situación laboral actual, recuerde que es un instrumento de carácter anónimo y solo tendrá uso para fines investigativos.

Tenga en cuenta el siguiente cuadro para responder:

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS ESCALA DE MASLACH

ITEMS	EVALUACION						
	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.							
4. Comprendo fácilmente como se sienten las personas con las que trabajo.							
5. Creo que trato a algunas personas con las que trabajo como si fueran objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con mucha gente implica mucho esfuerzo.							
7. Trato muy eficazmente los problemas de las personas con las que trabajo.							
8. Me siento "quemado", "agotado", por mi trabajo.							
9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
12. Me siento muy activo.							

13. Me siento frustrado en mi trabajo.									
14. Creo que estoy trabajando demasiado.									
15. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a las personas con las que trabajo.									
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.									
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con las personas que trabajo.									
18. Me siento estimulado después de trabajar.									
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.									
20. Me siento acabado a nivel laboral.									
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.									
22. Siento que las personas con las que trabajo me culpan por alguno de sus problemas.									

Fuente: Alvarez E, Fernández L.(2008, 2 de octubre) El síndrome de burnout o el desgaste profesional (I): Revisión de estudio. Revista de asociación española de Neuropsiquiatría. Artículo recuperado de <http://www.semergen.es/semergen2/microsites/manuales/burn/deteccion.pdf>.

(Anexo 2)

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE EDUCACION
MAESTRIA EN EDUCACION

INVESTIGACION: “EL ESTRÉS EN LA PRÁCTICA PEDAGOGICA DEL DOCENTE”

OBJETIVO: Identificar las prácticas pedagógicas -condiciones laborales y oportunidades de desarrollo, demandas relacionales y condiciones sociales del trabajo, apoyo social, autonomía y conflicto y factores organizacionales de la docencia- de los docentes de educación media vinculados a las instituciones educativas adscritas a CONACED ubicadas en el perímetro urbano de San Juan de Pasto.

INSTRUCCIÓN: Teniendo en cuenta que cada docente vive diferentes situaciones de presión en su trabajo cotidiano o en el ejercicio de su práctica pedagógica, valore el grado de estrés que cada uno de los aspectos enunciados a continuación pueden ejercer sobre USTED y SU TRABAJO. Por favor, indique con una X la opción que mas se ajuste a su realidad teniendo en cuenta la escala siguiente:

TOTALMENTE EN DESACUERDO en que sea una fuente de estrés.	EN DESACUERDO EN GENERAL en que sea una fuente de estrés.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	DE ACUERDO EN GENERAL en que sea una fuente de estrés.	TOTALMENTE DE ACUERDO en que sea una fuente de estrés.
1	2	3	4	5

ITEMS:

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
1.	La necesidad constante de tomar decisiones en el aula.					
2.	Las relaciones con los padres y madres de los alumnos.					
3	Tener que solventar problemas de conducta de los alumnos.					
4.	Horas requeridas para corregir trabajos de los alumnos en casa.					
5.	Atender al grupo de un maestro que se ausenta.					
6.	La dificultad de planear debido a constantes cambios e imprevistos.					
7.	Involucrarse excesivamente en los problemas de los alumnos.					
8.	La falta general de recursos.					
9.	Saber que si me ausento se crearán problemas.					
10.	Las relaciones alumnos- maestro.					
11.	Las tareas administrativas.					
12.	Falta de tiempo para descansar.					
13.	Atender grupos numerosos.					
14.	Tener que evaluar a cada alumno.					

15.	Tener que organizar reuniones con padres de familia.						
16.	Tener poca influencia en las decisiones de la institución en la que trabajo.						
17.	La falta de apoyo de los maestros colegas.						
18.	Los conflictos entre docentes y directivos.						
19.	La falta de apoyo de los directivos o el gobierno.						
20.	La falta de apoyo por parte del representante de los docentes.						
21.	La falta de respaldo familiar en asuntos de disciplina.						
22.	Los cambios constantes que implica esta profesión.						
23.	El contacto con la cultura y costumbres de la comunidad de trabajo.						
24.	La falta de claridad respecto a mi papel en la escuela.						
25.	La falta de valor que actualmente se le concede a la enseñanza.						
26.	Las agresiones por parte de los alumnos.						
27.	La falta de capacitación –actualización ante los cambios curriculares.						
28.	Tener que “abarcar mucho y apretar poco”.						
29.	La presión académica dentro de la escuela.						
30.	Las exigencias de autoridades y padres, que piden buenos resultados.						
31.	La carencia de recursos indispensables para enseñar.						
32.	La falta de apoyo por parte del personal directivo.						
33.	La participación en órganos colegiados o grupos de trabajo institucional.						
34.	La rivalidad entre grupos de docentes.						
35.	La disminución del tiempo de vacaciones.						
36.	El decreciente respeto de la sociedad hacia mi profesión.						
37.	Las confrontaciones diarias entre los mismos alumnos.						
38.	Enseñar a quienes no valoran la enseñanza.						
39.	La negativa de permisos para asistir a congresos y foros académicos.						
40.	Tratar con alumnos que exigen una atención inmediata.						
41.	Tener que establecer constantemente nuevas relaciones.						
42.	Sentir que la propia formación docente no es la adecuada.						
43.	Cuando otros evalúan mi actuación.						
44.	Cuando es difícil controlar al grupo.						
45.	Un sueldo bajo respecto al volumen de trabajo.						
46.	No tengo suficientes ocasiones de tomar decisiones propias.						
47.	Reaccionar demasiado ante las críticas de los alumnos.						
48.	La inseguridad dentro de la profesión.						
49.	Trabajar en una escuela demasiado tradicional.						
50.	Tener que hacer turnos de vigilancia durante los recesos o descansos.						

51.	Carecer de un nombramiento de plaza base.								
52.	Ser un(a) buen(a) maestro(a) no significa necesariamente ascender.								
53.	La cantidad de ruido que hay en mi escuela.								
54.	Trabajar en aulas saturadas con espacio reducido.								
55.	El número de interrupciones en clase.								
56.	Cuando los alumnos no paran de platicar.								
57.	La amenaza que supone un cambio de puesto.								
58.	El barrio o comunidad en que esta situada mi escuela.								
59.	Crecientes presiones de trabajo por parte de los jefes.								
60.	Falta de tiempo para apoyar a ciertos alumnos con problemas.								
61.	Malas condiciones laborales.								
62.	Administrar o trabajar en una escuela con un presupuesto insuficiente.								
63.	Cubrir una doble función: director y maestro de grupo.								
64.	Falta de oportunidades de formación continúa.								
65.	Mala comunicación entre el personal.								
66.	Ausentismo de los alumnos.								
67.	Pocas posibilidades de promoción en el trabajo.								
68.	La integración de alumnos con necesidades especiales (capacidades diferentes).								
69.	Llevarme trabajo a casa interfiere con mi vida familiar.								
70.	Soy conciente de las carencias socio-económicas de mis alumnos.								
71.	El personal no entiende las presiones a las que me somete mi puesto de docente o director(a) (cuando sea el caso).								
72.	Las actividades de supervisión o auditoria en mi escuela.								
73.	Los demás esperan demasiado de mí.								
74.	Mi situación personal de salud.								
75.	El vandalismo en las instalaciones cercanas a la escuela.								

Fuente: Rodríguez, Oramas & Rodríguez. (2007, enero _ junio). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. Recuperado el 2 de octubre de 2008, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2391300>.