

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE MEDICINA MEXICALI

COORDINACION DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



Título de la Investigación

**“SINDROME DE BURNOUT: UN ESTUDIO COMPARATIVO EN
PERSONAL DE CAM Y USAER, EN MEXICALI BAJA CALIFORNIA”**

Trabajo Terminal para obtener el Diploma de Especialidad en

P S I Q U I A T R Í A

P R E S E N T A:

LENIN CORDOVA CAMPOS

Mexicali, B.C., Marzo de 2014

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE MEDICINA MEXICALI
COORDINACION DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN**



Título de la investigación

**“SINDROME DE BURNOUT: UN ESTUDIO COMPARATIVO EN
PERSONAL DE CAM Y USAER, EN MEXICALI BAJA CALIFORNIA”**

Trabajo Terminal para obtener el Diploma de Especialidad en

P S I Q U I A T R Í A

P R E S E N T A:

LENIN CORDOVA CAMPOS

DIRECTOR DE TESIS:

DR. JUAN CARLOS GURROLA FLORES

Mexicali, B.C., Marzo de 2014

AGRADECIMIENTOS:

A mi familia,

Por su esfuerzo solidario.

A mis queridos amigos:

Gaspar Cázares Campos (†)

Luis De La Cruz Meléndez (†)

Juan Guerrero (†)

Por su voto de confianza.

INDICE DE CONTENIDOS.

RESUMEN.

ANTECEDENTES HISTORICOS.

MARCO TEORICO.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

JUSTIFICACION.

OBEJTIVOS.

HIPOTESIS.

METODOLOGIA.

PLAN DE ANALISIS.

CRONOGRAMA.

RESULTADOS.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

ANEXOS.

RESUMEN.

Fundamentos:

Desde el año de 1974 cuando Herbert Freundemberg acuña el término síndrome de burnout, posteriormente en 1981 Cristina Maslach y Susan Jackson lo dimensionan para su estudio, llevándose a cabo desde entonces muchos estudios relacionados con este problema de salud, en diversas poblaciones que prestan servicios a otras personas, entre ellos destaca de manera especialmente interesante las evaluaciones a los docentes. En México se han realizado estudios con docentes de diferentes niveles educativos en diversas entidades, sin embargo, en Mexicali Baja California es el primer estudio de su tipo que se lleva a cabo en Educación Especial.

Objetivos:

Conocer las características y cifras locales significa la apertura para un campo de estudio a continuar en el Instituto de Psiquiatría del Estado de Baja California, que permita una mejor comprensión del síndrome de burnout a nivel local, para sugerir acciones que correspondan para su manejo y de ser posible contribuir a la literatura médica especializada.

Material y Métodos:

Se evaluaron 91 maestros de educación especial, 39 de Centros de Atención Múltiple (CAM) y 52 de Unidades de Servicio de Apoyo a la Educación Regular (USAER) que aceptaron y cumplieron con los criterios de inclusión, es un estudio descriptivo transversal y analítico, donde se comparan dos proporciones con escala cualitativa validada en

Español y en México, como es el Maslach Burnout Inventory para docentes. Los resultados fueron procesados a través del programa SPSS versión 20.0.

Resultados:

Los resultados fueron muy similares en incidencia, encontrándose que en el puntaje total para docentes de CAM fue de 4 casos (10.3%) de burnout moderado, sin ningún caso grave y para docentes de USAER fue de 5 casos (9.6%) de burnout moderado, ningún caso para grave. Aplicando la prueba de Chi Cuadrada, la diferencia entre ambos grupos no fue estadísticamente significativa. En las dimensiones: Agotamiento emocional los docentes de CAM obtiene un puntaje con moderado agotamiento 5 casos (12.8%), con alto agotamiento 2 casos (3.8%) y en USAER moderado agotamiento 1 caso (1.9%) y alto agotamiento 2 casos (3.8%). En la dimensión Despersonalización: moderada despersonalización 4 casos (10.3%) alta despersonalización 1 caso (2.6%). En el USAER moderada despersonalización 4 casos (7.7%) y alta despersonalización 1 caso (1.9%). En la dimensión Sensación de bajo logro: moderada sensación de bajo logro en 8 casos (20.5%), alta sensación de bajo logro 3 casos (7.7%); En los docentes de USAER moderada sensación de bajo logro en 17 casos (32.7%) alta sensación de bajo logro en 5 casos (9.6%). Siendo esta dimensión la única donde el sistema de Educación Especial USAER tiene un puntaje mayor al de CAM.

Conclusiones:

El síndrome de burnout se encuentra presente en los docentes de CAM y de USAER, sin que exista una diferencia estadísticamente significativa. No obstante es importante conocer las características propias de las variables sociodemográficas encontradas en el presente estudio para tener información propia y que sirva como inicio de nuevos estudios, que ayuden a desarrollar estrategias para su prevención y manejo adecuados.

ANTECEDENTES HISTORICOS:

El síndrome de Burnout (SB), término anglosajón cuya traducción más próxima es la de “estar quemado por el trabajo” (Gil Monte 2003), desgastado y exhausto es un concepto que introdujo el psicoanalista Norteamericano Herbert Freundemberg en 1974 para describir el cansancio físico y emocional que afectaba a los voluntarios de una clínica de desintoxicación. Sin embargo fue hasta 1981 que el término fue difundido y consolidado por Cristina Maslach y Susan Jackson quienes consideraban que el Burnout era un síndrome tridimensional derivado de un estrés emocional crónico, cuyos rasgos principales son cansancio físico y/o psicológico, la sensación de no poder dar más de sí mismo (agotamiento emocional), una actitud fría y despersonalizada en relación con los demás (despersonalización) y un sentimiento de inadecuación al puesto de trabajo y a las tareas que el afectado desarrolla con bajo logro personal y emocional.

En las sociedades contemporáneas las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas han generado un nuevo contexto para las organizaciones laborales. Fenómenos como la globalización de la economía, el progresivo envejecimiento de la población, la migración, la masiva incorporación de las mujeres en el mercado laboral, el creciente proceso de tercerización económica con sus nuevas demandas y preferencias de los consumidores, las mayores exigencias al trabajador (emocionales, cognitivas, físicas) y la fuerte competencia han transformado de manera profunda la organización laboral y la manera de concebir el trabajo, lo que en conjunto ha requerido de una gran capacidad de adaptación de los trabajadores. (Hernández et al. 2004).

Estas transformaciones han sido vistas por algunos como importantes fuentes desencadenantes de estrés en el mundo laboral, el cual está relacionado con una disminución en la calidad y en la productividad del desempeño profesional, tanto a nivel individual como organizacional (Jawahar et al 2007; Le rouge et al 2006), lo que ha sido

comprobado en distintas muestras ocupacionales y en diversos colectivos profesionales (Gil Monte y Moreno- Jiménez 2007).

Según Díaz-Barriga (1993) los docentes viven con gran insatisfacción su condición laboral y profesional contribuyendo a esto la escasa remuneración, el desprestigio y los altos niveles de burocratización de su tarea a pesar de que es esencialmente intelectual.

El proceso del trabajo docente es mucho más complejo que el trabajo industrial en tanto que los "objetos" que se transforman en esta acción son sujetos con los que se establece una relación que sobrepasa el uso de un espacio que no es fijo e inmóvil (Parra 2005).

En nuestro país a partir de 1993 la política educativa tuvo un cambio importante: la educación especial dejó de ser una educación distinta o particular para personas "diferentes o especiales". La Dirección General de Educación Especial elaboró el Proyecto General para la Educación Especial en México, modificó el enfoque sobre dicha educación y reorientó los planes y programas para que a través del sistema de educación básica se pudieran satisfacer las necesidades educativas especiales de las alumnas y los alumnos, de tal forma que los menores con necesidades educativas especiales se integren a la actividad educativa en el aula. Es decir no más discriminación contra los grupos vulnerables. Con este fin fueron creados los Centros de Atención Múltiple (CAM) y la Unidades de Servicio de Apoyo a la Educación Regular (USAER).

Los Centros de Atención Múltiple (CAM) en sus dos modalidades: Básico y Laboral son servicios escolarizados de Educación Especial que atienden alumnos con Discapacidad y Necesidades Educativas Especiales. La atención educativa que ofrece el CAM está dirigida a las alumnas y alumnos con alguna discapacidad, discapacidad múltiple y trastornos graves del desarrollo que enfrentan barreras para el aprendizaje y la participación, por lo que requieren de recursos especializados temporales o permanentes;

niños, niñas y jóvenes a los que las escuelas de educación regular no han podido incluir para proporcionarles una atención educativa pertinente y los apoyos específicos que requieren para participar plenamente y continuar su proceso de aprendizaje.

Se consideran como beneficiarios del servicio a las familias de las y los alumnos y al personal de educación regular y especial que recibe apoyo.

Las Unidades de Servicios de Apoyo a la Educación Regular (USAER), son la instancia técnico operativa de la educación especial que tienen como propósito impulsar y colaborar en el proceso de mejora y transformación de los contextos escolares de la Educación Básica Regular, proporcionando apoyos técnicos, metodológicos que garanticen una atención de calidad a la población y particularmente a aquellos alumnos que presentan Discapacidad, Necesidades Educativas Especiales y Aptitudes Sobresalientes, de igual forma a la población de la propia escuela con rasgos de vulnerabilidad.

La USAER promueve el fortalecimiento de la escuela al apoyar la atención de las Necesidades Educativas Especiales y al trabajar conjuntamente con la escuela diferentes estrategias psicopedagógicas para mejorar la calidad de la educación en coordinación con el personal docente y los padres de familia.

Los investigadores a través de los años han desarrollado diversas teorías acerca del síndrome de burnout en los profesores, sin que alguna de ellas explique satisfactoriamente la presentación del mismo, esto no solo por la complejidad clínica del mismo, también se agregan una serie de variables propias del sector, pues a pesar de la creencia generalizada de que la profesión docente es un trabajo sencillo y cómodo, en la realidad las situaciones de fatiga y estrés crónico son constantes, al encontrarse en interacción directa y continua con los alumnos, otros maestros, padres de familia, autoridades educativas y demás individuos implicados en la institución escolar, se agrega la falta de experiencia y preparación en algunas áreas, las relaciones sindicales y con superiores inmediatos (dirección y supervisión) la evaluación periódica de la carrera

magisterial, entre otras, pudiendo llevar al profesor a un estado de desgaste. (Noyola C. , Padilla G. 2009).

Partiendo del reconocimiento de que las diferentes sociedades tienen sus particularidades en sus respectivos sistemas educativos, existen rasgos comunes en casi todo el planeta que hacen del trabajo docente una profesión de características similares, las condiciones, los riesgos y sus efectos en la salud han sido expuestos con profundidad por varios investigadores (Esteve 1994, Travers y Cooper 1997), no obstante en Baja California y la Ciudad de Mexicali no existen estudios previos relacionados con este sector.

MARCO TEORICO:

El desgaste profesional o Síndrome de *burnout* se caracteriza por la presencia de agotamiento o fatiga emocional, actitudes insensibles o despersonalización en el trato a los usuarios y baja realización personal, con sentimientos de incompetencia, afectándole de manera muy especial a profesionales cuyo trabajo exige un contacto directo con otras personas, y donde tienen que dar respuesta a situaciones con altas demandas emocionales, junto con altas dosis de implicación y capacidad de entrega.

El síndrome de burnout tiene su origen en las relaciones interpersonales de carácter profesional que se establecen en el entorno laboral, preferentemente con los clientes de la organización. Cuando estas relaciones conllevan una exigencia desmedida y una tensión para el componente emocional y cognitivo de la psique, aparecen las condiciones que propician que las fuentes de estrés laboral desarrollen el patrón de respuestas que constituyen los síntomas característicos. Esta es la razón fundamental por la que el síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, característica de los profesionales que trabajan para o hacia otras personas. (Gil-Monte et 2007) .

Algunos autores han observado que la sociedad occidental, generadora de competitividad y materialismo predispone a experimentar Burnout. (Freudenberg HJ. 1989).²⁰ El agotamiento emocional es una respuesta de los trabajadores al sentir que ya no pueden más de sí mismos a nivel afectivo. Esta respuesta de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios es debida al contacto continuo con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo en unas condiciones no ajustadas al trabajador. La despersonalización se explica por el desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo por parte del trabajador hacia las personas objeto de trabajo. En estos profesionales se produce un endurecimiento afectivo y sus conductas son vistas por los usuarios de manera deshumanizada. Por baja realización personal en el trabajo se

entiende una tendencia de los profesionales expuestos a unas condiciones de riesgo a evaluarse negativamente. Esta evaluación negativa afecta notablemente a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales. Algunos autores plantean la posibilidad de que este síndrome se presente de forma colectiva, destacando en el síndrome de burnout propiedades de contagio.

Las diferencias transnacionales en la prevalencia apoyan la influencia del contexto social, en la génesis del burnout como modulador, de la situación laboral y personal en la que se halla inmerso el trabajador. Así en condiciones laborales y personales que podían considerarse como más “duras “ pueden ser percibidas como menos estresantes en los países con unos niveles de bienestar inferiores y, en todo caso, manifestarse por trastornos físicos y mentales diferentes al burnout , al ser atribuidos al contexto macrosocial más que al laboral. La relación con los usuarios también es diferente, ya que los miembros de las sociedades con menor bienestar y protección social suelen tener menos expectativas y ser menos demandantes. (Armand Grau- Daniel Flichtentrel. 2009).

El síndrome de burnout aparece cuando fracasan los mecanismos compensatorios de adaptación ante situaciones laborales con un estrés sostenido. Se observa con mayor frecuencia en trabajos con un desajuste entre las demandas y los recursos, y especialmente en personas con unas expectativas idealistas que encuentran una realidad frustrante. (Conolly JJ-Viswe 2000).

Es un conjunto de signos y síntomas cuya principal característica es el agotamiento emocional y el escepticismo que se manifiesta en el ejercicio de la actividad laboral en los profesionales y trabajadores, afectando de esta forma a la institución, al usuario, pero de mayor grado la salud mental de ellos mismos. Es decir, el síndrome de desgaste se

manifiesta con mayor frecuencia, cuando este se localiza en el campo de los servicios humanos o en las denominadas profesiones de ayuda.

En 1981, Maslach y Jackson definieron el concepto desde una perspectiva tridimensional caracterizada por:

- Agotamiento emocional. Se define como cansancio y fatiga física, psíquica o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.
- Despersonalización. Es la segunda dimensión y se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los clientes, pacientes, usuarios, etc. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación. El sujeto trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando a veces etiquetas despectivas para referirse a los usuarios, clientes o pacientes tratando de hacerles culpables de sus frustraciones y descenso del rendimiento laboral.
- Sentimiento de bajo logro o realización profesional y/o personal. Surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso al darle sentido a la actividad laboral. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas y horizontes en el trabajo y una insatisfacción generalizada. Como consecuencia se da la impuntualidad, la evitación del trabajo, el ausentismo y el abandono de la profesión, son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral.

La lista de síntomas psicológicos que puede originar este síndrome es extensa, pudiendo ser leves, moderados, graves o extremos. Uno de los primeros síntomas de carácter leve pero que sirven como señal de alarma es la dificultad para levantarse por la mañana o el cansancio patológico, en un nivel moderado se presenta distanciamiento, irritabilidad, cinismo, fatiga, aburrimiento, progresiva pérdida del idealismo que convierten al individuo en emocionalmente exhausto con sentimientos de frustración, incompetencia, culpa y autovaloración negativa. Los graves se expresan en el abuso de psicofármacos, ausentismo, abuso de alcohol y drogas, entre otros síntomas.

El burnout es un proceso que surge como consecuencia del estrés laboral crónico en el cual se combinan variables de carácter individual, social y organizacional. Se trata por tanto de un síndrome con connotaciones afectivas negativas que afecta a los trabajadores en distintos niveles (personal social y laboral).

Una definición actualizada y ampliamente aceptada del término es la propuesta por Maslach, Schaufeli, y Leiter en el año 2001, quienes definen al burnout como: Una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinado a partir de las dimensiones conocidas como agotamiento, cinismo e ineficacia personal.

En esta definición queda patente el carácter tridimensional del síndrome de burnout entendiendo que afecta, por un lado a nivel personal (agotamiento: sensación de no poder dar más de sí a nivel emocional), por otro lado, a un nivel social (cinismo, actitud distante ante el trabajo, las personas objeto del mismo, así como los compañeros (as) de trabajo. Una de las críticas más populares realizadas sobre el concepto de burnout (desde una perspectiva conceptual) ha sido el hecho de considerarlo algo distinto de otros constructos como son el estrés laboral, el aburrimiento o la ansiedad. Una primera distinción entre el

estrés y burnout puede ser realizada atendiendo al proceso de desarrollo de este síndrome.

Mientras que el estrés hace referencia a procesos relativamente breves, el burnout es considerado la consecuencia de una situación prolongada de desajuste entre las demandas y los recursos laborales. Además el burnout implica el desarrollo de actitudes negativas hacia el trabajo y el estrés no necesariamente. No obstante, tanto el estrés como el burnout son fruto de la falta de balance entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo considerándose una consecuencia emocionalmente negativa en el estado mental del trabajador.

Por otro lado con respecto a la diferencia entre fatiga y burnout encontramos que la primera es un mecanismo regulador del organismo en cuanto que es indicador de la necesidad de descanso para recuperar la capacidad habitual de respuesta y se traduce en una alteración temporal de la eficiencia funcional mental y física de la persona, se acompaña de sentimientos de competencia y realización personal, mientras que el burnout conlleva una autoevaluación negativa y sentimiento de ineficacia laboral.

Desde la perspectiva psicosocial el Síndrome de burnout no se identifica con estrés psicológico, sino que se concibe como una respuesta a fuentes de estrés laboral crónico vinculadas a las relaciones sociales entre los proveedores de los servicios y los receptores de los mismos. Es un tipo particular de mecanismo de afrontamiento y autoprotección frente al estrés generado en la relación profesional-cliente, y en la relación profesional -organización. (Gil-Monte 2008).

Si el síndrome se padece a lo largo del tiempo, tendrá consecuencias nocivas para el individuo, en forma de enfermedad o falta de salud con alteraciones psicosomáticas,

mientras que la organización presentará una baja en la motivación laboral y en el rendimiento de la productividad y la calidad de la producción. (Montes PRG, 1996).

El Síndrome de burnout en la psiquiatría.

El síndrome de burnout desde el punto de vista conceptual no está específicamente reconocido en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los trastornos mentales (DSM IV), en la Clasificación Internacional de las Enfermedades (CIE-10), lo encontramos dentro del grupo “problemas respecto a la dificultad para enfrentar la vida” y figura como síndrome de agotamiento Z 73.0 siendo considerado a su vez como síndrome clínico laboral.

El trastorno adaptativo en el DSM-IV-TR se define como una reacción clínicamente significativa a un estresante psicosocial, con un nivel de psicopatología inferior a los umbrales de criterio requeridos por los grupos de criterios para los diferentes trastornos del Manual. El trastorno adaptativo constituye, por tanto una categoría residual que consiste en un grupo heterogéneo de síntomas y grados de deterioro.

Los Criterios DSM IV para el trastorno adaptativo son:

- A. La aparición de síntomas emocionales o comportamentales en respuesta a un estresante (o estresantes) identificable tiene lugar dentro de los 3 meses siguientes a la presencia de un estresor. (este último aspecto es difícil de precisar en la mayoría de los estudios relacionados con síndrome de burnout).
- B. Estos síntomas o comportamientos se expresan clínicamente del siguiente modo:
 - (1) Malestar mayor de lo esperable, en respuesta al estresante.
 - (2) Deterioro significativo de la actividad social o laboral (o académica).
- C. La alteración relacionada con el estrés no cumple los criterios para otro trastorno específico.
- D. Los síntomas no responden a una reacción de duelo.

E. Una vez ha cesado el estresante (o sus consecuencias) los síntomas no persisten más de 6 meses.

Especificar: Si es agudo.

Crónico: Si la alteración dura 6 meses o más.

Lo que resulta al final indiscutible, es que en todo momento son alteraciones que impactan en diferentes áreas del individuo y su entorno por lo que debe ser del interés del personal de Salud Mental el profundizar en el conocimiento de esta patología y generar estrategias específicas para combatirla.

El Síndrome de burnout en los Docentes.

El trabajo asistencial visto como una interacción social asimétrica, en la que existe con frecuencia una relación emocional y de confianza de la persona asistida con el trabajador, y en la que el fracaso de esa persona puede ser visto como un error o incapacidad del trabajador, presenta una condición especial de exposición a riesgos de tipo psicosocial que es característico de profesiones como la docencia. (6)

A la presencia de los Factores Psicosociales Negativos (FPN) propios de la tarea asistencial docente, debemos incluir los FPN originados en los sistemas organizacionales del trabajo y las relaciones interpersonales en el personal de la atención a niños con problemas de aprendizaje, de atención, de conducta y con necesidades especiales, establecidas con motivo del propio trabajo.

Es común que el síndrome de burnout surja de una discrepancia entre los ideales individuales del docente que pretende trascender a través de dar una buena formación a sus alumnos y la realidad de la vida ocupacional diaria, donde muchas veces sus autoridades se preocupan más de la entrega de informes, avances programáticos, calificaciones, firmas de asistencia, etc., que de dar apoyo a la labor sustantiva del docente. (Pando M., Aranda C. 2006) .13.

La presencia de burnout puede estar relacionada con el ausentismo y la apatía que se presenta en esta profesión. Además de las consecuencias en la salud y el desempeño profesional y social del docente, algunas de estas secuelas podrían estar afectando el rendimiento académico de los alumnos ya que el ausentismo de las aulas tendría efectos no gratos en el desempeño de los estudiantes (Velez, Schiefelbein y Valenzuela, 2001).

En los estudios de prevalencia de burnout realizados en nuestro país los resultados han sido muy heterogéneos, citando como ejemplos un estudio realizado por Rojas, Sandoval y Gil Monte en 2007 (10) con una muestra nacional de 698 maestros de nivel primaria se encontró una prevalencia de 35.5% para niveles altos de burnout, mientras que para una muestra de 851 profesores de Primaria que fue obtenida en el Estado de San Luis Potosí (Noyola y Padilla 2008)(14) se encontró que solo 2.6% sufrían niveles elevado de burnout.

Resulta necesaria la intervención asistencial en los casos ya detectados y realizar estrategias de prevención en los docentes que se encuentran en riesgo de padecer el síndrome de burnout. (Aldrete M.G. Gonzalez J. 2008). Detectar los niveles elevados de burnout en maestros de educación especial en la Ciudad de Mexicali, Baja California Norte, proporciona información básica para conocer parte de esta patología psicosocial, como son factores sociodemográficos, niveles elevados que pudieran requerir una intervención oportuna y otros niveles donde la prevención pudiera significar un beneficio importante por lo ya conocido del problema.

Educación especial:

La Ley General de Educación, en su Artículo 41, enuncia que “la educación especial está destinada a personas con discapacidad, transitoria o definitiva, así como a aquellas con

aptitudes sobresalientes. Atenderá a los educandos de manera adecuada a sus propias condiciones, con equidad social incluyente y con perspectiva de género.

Tratándose de menores de edad con discapacidad, esta educación propiciará su integración a los planteles de educación básica regular, mediante la aplicación de métodos, técnicas y materiales específicos.

Para quienes no logren esa integración, esta educación procurará la satisfacción de necesidades básicas de aprendizaje para la autónoma convivencia social y productiva, para lo cual se elaborarán programas y materiales de apoyo didácticos necesarios”.

Educación Especial es una modalidad de atención de la Educación Básica cuyo enfoque es la Educación Inclusiva, el cual permite reconocer la variedad de sujetos y contextos inmersos en el ámbito escolar. Plantea el reconocimiento de las diferencias y el respeto de la diversidad como un aspecto de enriquecimiento. Considera la atención de alumnos de acuerdo a sus necesidades educativas y hace énfasis en la Educación para Todos, eliminando cualquier tipo de barrera para el aprendizaje y la participación social de las niñas, niños y jóvenes que asisten a las escuelas.

Para ello, cuenta con los siguientes servicios educativos:

La Unidad de Servicios de Apoyo a la Escuela Regular

La Unidad de Servicios de Apoyo a la Escuela Regular (**USAER**) es la instancia técnico operativa de la Educación Especial, que en el marco de la Educación Inclusiva, tiene como propósito impulsar y colaborar en la mejora y transformación de los contextos escolares de la Educación Básica Regular; proporcionando los apoyos técnicos, metodológicos y conceptuales que garanticen una atención de calidad a la población y particularmente a aquellas alumnas y alumnos que presentan discapacidad y/o que enfrentan barreras para el aprendizaje y la participación para que logren los fines y propósitos de la Educación Básica, respetando las características del contexto y las

particularidades de la comunidad en la que se encuentra inmersa la escuela Ubicada en espacios físicos de educación regular, proporciona apoyos técnicos, metodológicos y conceptuales en escuelas de educación básica mediante el trabajo de un colectivo interdisciplinario de profesionales. Dichos apoyos están orientados al desarrollo de escuelas y aulas inclusivas mediante el énfasis en la disminución o eliminación de las barreras para el aprendizaje y la participación que se generan en los contextos.

Su razón de ser y su quehacer se sintetizan en garantizar, corresponsablemente con la escuela regular, el derecho de todos los alumnos y las alumnas a recibir una educación de calidad, prestando especial atención a la población con discapacidad y a aquéllos en riesgo de ser excluidos, marginados o de abandonar su proceso de escolarización, por falta de adecuación de los contextos a sus necesidades de aprendizaje.

En las escuelas, la USAER promueve las adecuaciones en sus contextos para disminuir o eliminar las barreras para el aprendizaje y la participación con el fin de que todos los alumnos y las alumnas reciban educación de acuerdo con sus necesidades educativas, en especial la población con discapacidad o con capacidades y aptitudes sobresalientes, así como aquéllos que en los diferentes contextos, se les dificulta acceder o participar en las oportunidades de aprendizaje de los campos de formación de lenguaje y comunicación, pensamiento matemático, exploración y comprensión del mundo natural y social, así como el desarrollo personal y para la convivencia, debido a la presencia de barreras de diversa índole las cuales requieren ser eliminadas o minimizadas para lograr el éxito en la escuela y en la vida.

El eje central y organizador del apoyo – humano, teórico, metodológico, material y didáctico- de la USAER a la escuela regular, se inscribe en la importancia del derecho a la educación de todos los alumnos y las alumnas con énfasis en su aprendizaje y principalmente de su aprendizaje a lo largo de la vida.

Centro de Atención Múltiple (CAM).

El Centro de Atención Múltiple es un servicio escolarizado de la Dirección de Educación Especial donde se ofrece educación inicial y básica (preescolar, primaria y secundaria) de calidad a niñas, niños y jóvenes con discapacidad, discapacidad múltiple o trastornos graves del desarrollo, condiciones que dificultan su ingreso en escuelas regulares. Así mismo ofrece formación para la vida y el trabajo para alumnos y alumnas de 15 a 22 años de edad con discapacidad.

La atención educativa se enfoca a eliminar o reducir las barreras para el aprendizaje y la participación que se presentan en los contextos escolar, áulico, socio-familiar y laboral, para posibilitar el desarrollo de las competencias que satisfagan las necesidades básicas de aprendizaje de esta población, les permitan ser independientes y mejorar su calidad de vida.

La atención educativa en el CAM está dirigida a las alumnas y los alumnos con discapacidad intelectual, visual (ceguera, debilidad visual), auditiva (sordera, hipoacusia) o motriz, discapacidad múltiple o trastornos graves del desarrollo que enfrentan, en los contextos educativos –escolar, áulico y socio-familiar-, barreras para el aprendizaje y la participación, por lo cual necesitan de recursos especializados de manera temporal o permanente. Es decir, en el CAM se atiende a niños, niñas y jóvenes todavía no incluidos en las escuelas de educación regular, para proporcionarles una atención educativa pertinente y los apoyos específicos que les permitan participar plenamente y continuar su proceso de aprendizaje a lo largo de la vida.

También se consideran como sujetos beneficiarios del servicio, a las familias de los alumnos asistentes al CAM, así como al personal de educación regular y especial que reciben orientaciones, asesoría o participan en los talleres y las conferencias presentadas en este espacio educativo.

Los alumnos de CAM reciben atención en los diferentes niveles educativos: inicial, preescolar, primaria y secundaria, acorde con los Lineamientos Generales para la Organización y Funcionamiento de los Servicios de Educación Inicial, Básica, Especial y para Adultos, además de formación para la vida y el trabajo en el llamado CAM Laboral.

En la ciudad de Mexicali Baja California se cuenta con un total de 27 USAER con 384 docentes y 15 CAM, con un total 189 docentes.

La plantilla de personal de un USAER, lo conforma por lo menos, un director, un equipo de apoyo constituido por un maestro de comunicación, un psicólogo, un trabajador social y maestros de apoyo. Este equipo trabaja de manera interdisciplinaria y vinculada con el personal de de la escuela la que ofrece su servicio; así mismo, busca relacionarse con otras instancias que ofrecen apoyos extraescolares a los alumnos que presentan necesidades educativas especiales.

El equipo multidisciplinario de un CAM está conformado por maestros de grupo, psicólogo, trabajador social, maestro de comunicación, maestro de enlace a la integración educativa, terapeuta físico u ocupacional y auxiliares educativos. A partir de la vinculación que se tiene con las instancias correspondientes se integra el maestro de educación artística y el maestro de educación física.

Como medir el síndrome de burnout.

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento conformado por 22 ítems, que se valoran con una escala de frecuencia de siete grados. Este inventario se divide en tres subescalas que miden tres factores ortogonales cada una, denominados: agotamiento emocional (Emocional Exhaustion), (9 ítems); despersonalización (despersonalization), (5 ítems); y, realización personal en el trabajo (Personal accomplishment), (8 ítems), obteniéndose en ellas una puntuación estimada como baja, media o alta, dependiendo de las diversas puntuaciones de corte, determinadas por las autoras para cada profesión, las

altas puntuaciones son las superiores al percentil 66, mientras que las bajas corresponden a puntuaciones inferiores al percentil 33 (Maslach y Jackson 1986).

1) Agotamiento emocional: mide sensaciones de fatiga, que aparecen como consecuencia de la actividad laboral. Se define como falta de energía y destrucción de los recursos emocionales con la vivencia de que no queda nada que dar u ofrecer a los demás, surgiendo ansiedad, impaciencia, irritabilidad y actitudes suspicaces. Corresponde a los ítems 01,02,03,06,08,13,14,16, 20.

2) Despersonalización: evalúa respuesta de tipo impersonal y actitudes negativas hacia los usuarios. Se define como el desarrollo de una actitud y concepto de sí mismo negativo, con la pérdida de la autoestima e incapacidad de enfrentar situaciones ya vividas y resueltas con eficacia. Corresponde a los ítems 05,10,11,15,22.

3) Reducido logro personal: evalúa sensaciones de satisfacción, éxito y competencia en el desempeño laboral cotidiano. Se define como imposibilidad de satisfacer las expectativas previas de cara a la profesión, lo cual confiere al trabajador una sensación creciente de incompetencia. Corresponde a los ítems 04,07,09,12,17,18,19,21.

La puntuación de cada subescala se calcula sumando las puntuaciones obtenidas en cada una de ellas. Son indicadores de alto burnout las puntuaciones altas en Cansancio Emocional y en Despersonalización, así como las puntuaciones bajas en Realización Personal. Utilizaremos en el presente estudio los siguientes puntos de Corte:

- a. Subescala de Cansancio Emocional. Entre 19 y 26 ambos, inclusive es el nivel medio, siendo por debajo de 19 nivel bajo y por encima de 26 el nivel alto de burnout.
- b. Subescala de despersonalización. Entre 6 y 9 ambos inclusive, es el nivel medio, por debajo de 6 es nivel bajo y por encima de 9 es nivel alto de burnout.

- c. Subescala de Realización Personal. Nivel medio entre 34 y 39, ambos inclusive; nivel bajo de burnout superior a 39 y nivel alto de burnout inferior a 34.

En la última edición del manual (Maslach et al 1996) se presentan tres versiones del MBI. En primer lugar encontramos el MBI-Human Services Survey (MBI-HSS) dirigido a los profesionales de la salud, luego encontramos el MBI. Educators (MBI-ES) que es la versión para profesionales de la educación (Schwab 1986),²⁴. Esta versión cambia la palabra paciente por alumno, reproduce la misma estructura factorial de MBI-HSS y mantiene el nombre de las escalas, siendo la que utilizaremos para el presente trabajo. Finalmente el MBI-General Survey (MBI-GS) que presenta un carácter más genérico, no exclusivo para profesionales cuyo objeto de trabajo son los servicios humanos.

El MBI se ha aceptado extensamente en la gran mayoría de los países de América Latina incluyendo México, la Unión Europea y en los Estados Unidos. (Golembiewski et al 1996; Maslach et al 2001).^{25,26}. Esto es una ventaja porque permite comparar resultados y desarrollar estrategias de prevención y tratamiento del trastorno, a la vez que impulsa el desarrollo de adaptaciones al cuestionario. En síntesis, el MBI es el instrumento que más aceptación ha tenido en el campo de la medición del síndrome de burnout y es el instrumento que más ha portado a la conceptualización del mismo. (Gil Monte et al) .8.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El síndrome de Burnout es un problema frecuente, especialmente en aquellas profesiones donde se exige un contacto directo con otras personas, donde se tiene que dar respuesta a situaciones con altas demandas emocionales, junto con altas dosis de implicación y capacidad de entrega. En el sector educativo de nuestro país existen varios estudios relacionados con este síndrome de desgaste profesional como los realizados por Salgado y Cols en 1997, Vilorio y Paredes en 2002, Guerrero y Cols en 2003, Barraza y Cols en 2007, en docentes de educación básica y media-básica por citar algunos.

Algunos autores clasifican en dos categorías los distintos estudios revisados en su trabajo sobre la prevención y el tratamiento del burnout: La prevención primaria, que engloba aquellos estudios que aportan propuestas sobre aspectos que han demostrado experimentalmente ser relevantes para prevenir el síndrome y la prevención secundaria que engloba estudios que comparan técnicas de revisión. (Alvarez&Fernandez 1991)

En México existen estudios con muestras en algunas Entidades, como el realizado por Rodríguez (2005) en Guanajuato donde obtuvo en una muestra de 117 maestros que el 62% presentaban altos niveles de sobrecarga laboral, y de estos el 8% niveles muy altos. En Jalisco Pando, Aranda y Cols (2006) obtuvieron de una muestra de 240 maestras de educación básica que el 27,9 % de las participantes presentaba altos niveles de agotamiento emocional, el 23.3 % baja realización personal en el trabajo y un 6.3% altos niveles de despersonalización. El 9.2 % de los sujetos de muestra presentaron altas puntuaciones en las tres dimensiones del MBI.

En términos generales se considera al personal docente, como altamente expuesto a los diversos factores generadores de sobrecarga laboral, compartiendo este riesgo con otras profesiones como los médicos, las enfermeras, los policías, etc. Sin embargo no se tienen

en nuestro país y específicamente en el Estado de Baja California estudios que evalúen grupos vulnerables como lo son el personal de Educación Especial que labora en los Centros de Atención Múltiple (CAM) y en las Unidades de Servicios de Apoyo a la Escuela Regular (USAER).

Al estudiar a los docentes que proporcionan atención a un alumnado con necesidades especiales, como los que acuden a USAER donde predominan los problemas conductuales y de la atención, a diferencia de CAM donde su alumnado son principalmente niños portadores de diversos síndromes congénitos y con algún grado de discapacidad intelectual, existen diferencias en las expectativas, logros, limitaciones, herramientas utilizadas, etc, lo cual se pudiera ver reflejado en su nivel de agotamiento emocional, despersonalización y sentimientos de realización profesional. Por lo cual se plantea la siguiente pregunta de Investigación:

Pregunta de Investigación:

¿El nivel de Burnout del personal docente de CAM es diferente respecto al personal de USAER?

JUSTIFICACION:

Ante los riesgos psicosociales en el trabajo, donde la exposición a los mismos puede producir daños a la salud severos no existe suficiente sensibilidad y si cierta tolerancia por parte de la mayoría de actores implicados (empresarios, trabajadores, servicios de prevención, técnicos, etc.) A pesar de los conocimientos científicos técnicos se tiende a percibir como implícito al puesto cualquier carga psíquica o riesgo psicosocial del trabajo, aun resultando evidente que la exposición a unas determinadas condiciones psicosociales de trabajo pueden afectar a la salud del trabajador. De este modo, si en el trabajador se manifiesta una merma de salud psicofísica debido a esta exposición, el resultado tiende a interpretarse en términos de vulnerabilidad individual y se atribuye a algún fallo en la psique del propio individuo, a unas características individuales diferenciales “débiles” comparativamente con “otros” o bien debido a su entorno extralaboral.

La necesidad de estudiar el síndrome de quemarse por el trabajo está asociada al derecho a la protección de la salud que todo trabajador tiene en cuanto este insertado en una organización. El trabajo emocional definido como la exigencia de expresar emociones socialmente deseables durante la transacción en los servicios en un elemento clave en el burnout. Una empresa es más competitiva y eficaz si sus componentes tienen mejor salud y calidad de vida en el trabajo, puesto que de no ser así repercute negativamente sobre la organización (más incidentes y accidentes absentismo, rotación, disminución de la productividad, disminución de la calidad, etc.) Tampoco hay que despreciar las consecuencias que para la sociedad se derivan de que los profesionales se vean afectados por este síndrome tanto en costes de servicio como económicos.

El Estado de Baja California considera a la Educación entre los aspectos relevantes, para fomentar el desarrollo económico, social, político, cultural etc; Los programas educativos se enfocan principalmente en los resultados de las áreas administrativas y pedagógicas,

pocas veces se ocupa del Docente y de su Salud, sin embargo es lógico pensar que brindar atención al factor humano, en este caso a los docentes, se reflejaría necesariamente en un beneficio de los mismos y por tanto de su alumnado.

Se tiene conocimiento de que el personal que atiende a personas con algún grado de discapacidad son más susceptibles a desarrollar agotamiento emocional, y dado que los grupos de USAER y CAM acuden niños con la presencia de patología previamente señaladas, consideramos importante conocer si el docente que atiende estos grupos presenta algún grado de agotamiento ya que esto puede reflejarse en la atención hacia sus alumnos.

Este conocimiento permitirá hacer recomendaciones que puedan ser de beneficio para el docente y sus alumnos.

La heterogeneidad de los factores precipitantes, aunado a la diversidad de grupos de profesionistas estudiados, no permite hasta el momento evidencia concluyente de la magnitud de la problemática, ni una terapéutica altamente específica para prevenir y/o tratar este problema de salud mental que resulte eficaz en los diferentes grupos afectados, por lo que aquellos estudios que permitan profundizar en factores como el tipo de población a quien se le brinda al atención, y el informes de resultados en un contexto sociodemográfico particular, se espera proporciones información que aunque modesta pueda ser útil para entender y resolver el problema.

OBJETIVOS:

GENERAL: Determinar si el nivel de burnout del personal docente de CAM es diferente del nivel de burnout de USAER

ESPECIFICOS:

Seleccionar al personal docente de CAM de la Ciudad de Mexicali.

Seleccionar al personal de USAER de la ciudad de Mexicali.

Aplicar ficha sociodemográfica al personal de CAM seleccionado.

Aplicar ficha sociodemográfica al personal de USAER seleccionado.

Aplicar la Escala Maslach Burnout Inventory al personal docente seleccionado de CAM.

Aplicar la Escala Maslach Burnout Inventory al personal docente seleccionado de USAER.

Cuantificar el nivel de síndrome de burnout en personal de CAM de la Ciudad de Mexicali.

Cuantificar el nivel de síndrome de burnout en personal de USAER de la Ciudad de Mexicali.

Comparar los niveles de burnout obtenidos en personal docente de CAM con los obtenidos en personal docente de USAER.

HIPOTESIS ALTERNATIVA:

Existe diferencia en el nivel de burnout en personal docente de CAM respecto al personal docente de USAER.

HIPOTESIS NULA.

No existe diferencia en el nivel de burnout en personal docente de CAM respecto al personal docente de USAER.

METODOLOGIA:

Diseño del estudio: Descriptivo, transversal, analítico.

Población de estudio.-Estudio que se realizará en personal docente que labora en ciclo escolar 2013-2014 en los centros de Educación especial CAM y USAER de la Ciudad de Mexicali, Baja California.

Tipo de muestreo y tamaño de muestra: Estudio comparativo, cuyo objetivo es comparar dos proporciones, este tipo de estudios se realizan en dos grupos que pueden ser independientes o relacionados y buscan comparar una característica específica entre ambos. La medición esta efectuada en una escala cualitativa, reportada como la cantidad de sujetos (proporción o porcentaje) con la presencia de la variable de interés. Estudio de una cola, las preguntas que se responden son ¿la muestra (o la población) A tiene la variable de interés en mayor proporción que la B?, ¿La muestra (o población) A tienen la variable de interés en menor proporción que la B?.

La fórmula para el tamaño de muestra para dos proporciones es la siguiente:

$$n = \frac{(p_1q_1 + p_2q_2) (K)}{(p_1 - p_2)^2}$$

$$K = 8.6$$

$$P_1 = 35.5$$

$$P_2 = 2.6$$

$$n = 20.$$

Instrumento para la recolección de datos.-

Escala Maslach Burnout Inventory(MBI) y Ficha Sociodemográfica.

Criterios de inclusión.

Muestra de personal que firme hoja de consentimiento informado para participar en el estudio, que además se encuentre activo en el programa CAM y USAER, durante el ciclo escolar 2013-2014 en la Ciudad de Mexicali Baja California, con un mínimo de 6 meses como docentes de dichos programas. Que no tenga un diagnóstico o tratamiento activo para algún otro trastorno psiquiátrico, que no tenga proceso de duelo en los 6 meses previos.

Criterios de Exclusión.

Personal que no acepte participar o que no se encuentre activo en el programa CAM y USAER de la Ciudad de Mexicali y que tenga un tiempo de trabajo menor a los 6 meses en los programas respectivos, que tenga algún diagnóstico y/ tratamiento de algún trastorno psiquiátrico formal o este cursando algún duelo reciente menor a 6 meses.

Criterios de eliminación. Cuestionarios respondidos en forma incompleta.

Operacionalización de variables.

Variable Dependiente: Alto Burnout, Considerando todo aquel resultado obtenido del Maslach Burnout Inventory con un puntaje igual o mayor a 67.

Variable Independiente: Docentes de Educación Especial de CAM y USAER, activos en el presente ciclo escolar y que acepten por escrito participar en el estudio, que firmen el consentimiento informado, que contesten la ficha sociodemográfica y el Maslach Burnout Inventory completo.

Definición conceptual: El Síndrome de burnout se caracteriza por la presencia de agotamiento o fatiga emocional, actitudes insensibles o despersonalización en el trato y baja realización personal, con sentimientos de incompetencia, afectándole de manera muy especial a profesionales cuyo trabajo exige un contacto directo con otras personas, y donde tienen que dar respuesta a situaciones con altas demandas emocionales, junto con altas dosis de implicación y capacidad de entrega.

Escala de medición: Cuantitativa, Escala numérica, por lo cual se utilizan la desviación estándar, como medida de variación.

Unidad de medición: Puntaje obtenido en las dimensiones del burnout. Para efectos del presente estudio, se considera alto burnout todo aquel cuestionario con puntuación mayor igual o mayor a 67 puntos. Las subescalas se evaluarán de la siguiente manera.

1. Cansancio emocional: 19-26 puntos nivel medio de burnout, encima de 26 nivel alto de burnout; menos de 19 nivel bajo.

2. Despersonalización: 6-9 nivel medio de burnout, por encima de 9 puntos nivel alto de burnout; por debajo de 6 puntos nivel bajo de burnout.

3. Nivel medio entre 34 y 39 puntos, nivel alto de burnout puntuación menor a 34 puntos.

Definición operacional. Resultado de la aplicación de MBI

Instrumento de medición (Reactivo, instrumento o técnica) MBI: El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento conformado por 22 ítems, que se valoran con una escala de frecuencia de siete grados. Este inventario se divide en tres subescalas que miden tres factores ortogonales cada una, denominados: agotamiento emocional (Emocional Exhaustion), (9 ítems); despersonalización (despersonalization), (5 ítems); y, realización personal en el trabajo (Personal accomplishment), (8 ítems), Para efectos del presente estudio, se considera alto burnout todo aquel cuestionario con puntuación mayor igual o mayor a 67 puntos. La evaluación por subescalas

Fuente de información directa: Escala autoaplicada, conformada por 22 ítems que se valoran con una escala de frecuencia de siete grados. (0-6 puntos probables por ítem).

Plan de análisis: Comparar porcentajes: Chi Cuadrada, Estadística descriptiva, prueba T de Student en caso de que los resultados tengan una distribución normal.

Cronograma:

MES	ACTIVIDAD
NOVIEMBRE- FEBRERO 2013	ELABORACION DEL PROTOCOLO.
MARZO 2014	AUTORIZACION POR COMITÉ DE ETICA.
ABRIL	APLICACION DE INSTRUMENTOS.
MAYO 2014	ANALISIS ESTADISTICO

Aspectos éticos, normativos y de seguridad.

El protocolo de estudio fue entregado al Comité de Ética para su evaluación y obteniéndose el consentimiento informado por escrito de los Docentes participantes en el estudio. Los resultados serán analizados estadísticamente bajo la vigilancia y supervisión de los asesores experto y Metodológico del Instituto de Psiquiatría del Baja California y de la Universidad Autónoma de Baja California respectivamente.

Presupuesto:

1500 Hojas blancas tamaño carta.

100 Bolígrafos color negro.

100 Lápiz.

1000 Fotocopias blanco y negro.

50 litro de gasolina magna.

RESULTADOS:

Se evaluaron en total 91 docentes de educación especial, 39 pertenecen al programa de CAM y 52 al programa de USAER.

Su distribución de acuerdo a la variable sexo en el programa CAM 30 docentes son del sexo femenino(76.9%) y 9 del sexo masculino (23%); en el programa USAER 45 son del sexo femenino (86.5%) y 7 son del sexo masculino (13%).

De acuerdo al estado civil en CAM son solteros 17 (43.6%), casados 21 (53.8%), separados 1 (2.6%) en USAER solteros 15 (28.8%) casados (57.7%), Unión libre 3 (5.8%), separado 4 (7.7%).

De acuerdo al grado máximo de estudios en CAM con carrera técnica 2 (5.1%), licenciatura 20 (51.3%), postgrado 15 (38.5%) y carrera trunca 2 (5.1%); En USAER con carrera técnica 5 (9.6%), licenciatura 22 (42.3%) y postgrado 25 (48.1%).

De acuerdo a tipo de puesto en CAM el de confianza (directivo) le corresponde 8 (20.5%), y asistencial (frente a grupo) 31 (79.5%); En USAER el de confianza 11 (21%) y el asistencial 41 (78%).

De acuerdo a otros empleos en el CAM no tenían ningún otro empleo 20 docentes (51.3%), un empleo más 18 (46.2%) y dos en un caso (2.6%). En el USAER ningún otro empleo 30 (57.7%), un empleo más 21 (40.4%) y dos en un solo caso (1.9%).

De acuerdo a poseer Visa Estadounidense en el programa CAM 32 respondieron que si (82.1%) y 7 respondieron no (17.9%) en el USAER 44 respondieron si (84.6%) y 8 No (15.4%).

Respondiendo a la pregunta realizada en el planteamiento del problema: ¿El nivel de Burnout del personal docente de CAM es diferente respecto al personal de USAER? De

acuerdo a los resultados del MBI aplicado a 91 docentes de Educación especial en Mexicali Baja California (CAM y USAER) se encontró:

En el puntaje total:

En los docentes de CAM Bajo o nulo burnout 0-33 puntos en 35 casos (89.7%), Moderado burnout 34-66 puntos en 4 casos (10.3%) y alto burnout (mayor a 66 puntos) en ninguno.

En el USAER bajo o nulo burnout en 47 casos (90.4%), moderado burnout 5 casos (9.6%) alto burnout en ninguno.

En la dimensión Agotamiento emocional:

En los docentes de CAM con bajo o sin agotamiento emocional 33 (84.6%), moderado agotamiento emocional 5 casos (12.8%) y alto agotamiento 2 casos (2.6%). En el USAER bajo o sin agotamiento emocional 49 casos, (94.3%), moderado agotamiento emocional 1 caso (1.9%) y alto agotamiento 2 casos (3.8%).

En la dimensión Despersonalización:

En los docentes de CAM encontramos con baja despersonalización 34 casos (87.2%), moderada despersonalización 4 casos (10.3%) alta despersonalización 1 caso (2.6%). En el USAER Baja despersonalización 47 casos (90.4%), moderada despersonalización 4 casos (7.7%) y alta despersonalización 1 caso (1.9%).

En la dimensión Sensación de bajo logro:

En los docentes de CAM la sensación mínima de bajo logro lo encontramos en 28 casos (71.8%), moderada sensación de bajo logro en 8 casos (20.5%), alta sensación de bajo logro 3 casos (7.7%); En los docentes de USAER la sensación mínima de bajo logro en 30 casos, moderada sensación de bajo logro en 17 casos (32.7%) alta sensación de bajo logro en 5 casos (9.6%).

CONCLUSIONES:

El síndrome de burnout se encuentra presente en los docentes de CAM y de USAER, sin que exista una diferencia estadísticamente significativa. No obstante es importante conocer las características propias de las variables sociodemográficas encontradas en el presente estudio para tener información propia y que sirva como inicio de nuevos estudios, que ayuden a desarrollar estrategias para su prevención y manejo adecuados.

Síndrome de burnout en profesores de educación Especial en Mexicali B.C.

Puntaje total en el MBI en CAM Y USAER.

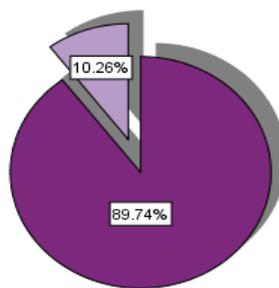
Alto Burnout: 66 y más puntos.

Medio Burnout: 34 a 65 puntos.

Bajo Burnout: 0-33 puntos.

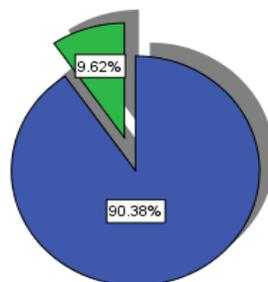
Total
Programa: CAM

■ 0 a 33 puntos
■ 34 a 66 puntos



Total
Programa: USAER

■ 0 a 33 puntos
■ 34 a 66 puntos



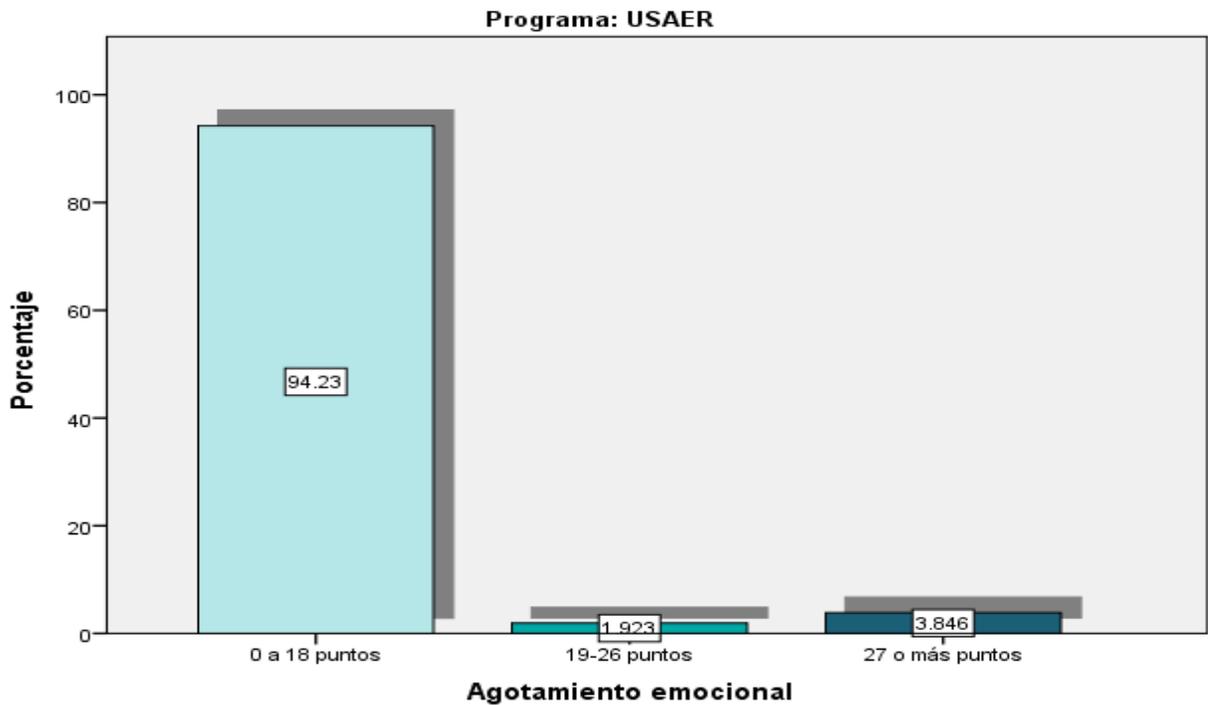
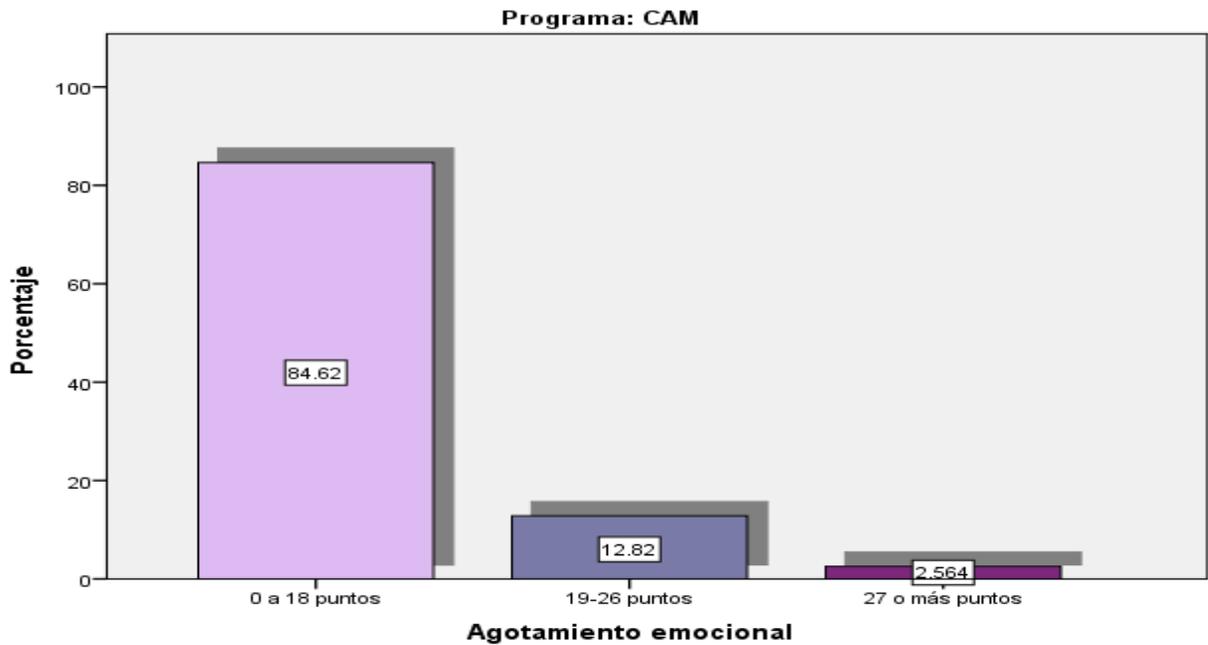
Dimensiones de burnout en profesores de CAM y USAER en la ciudad de Mexicali, B.C.

Dimensión Agotamiento Emocional.

Bajo agotamiento emocional 0-18 puntos.

Moderado agotamiento emocional: 19-26 puntos.

Alto agotamiento emocional: 27 o más puntos.



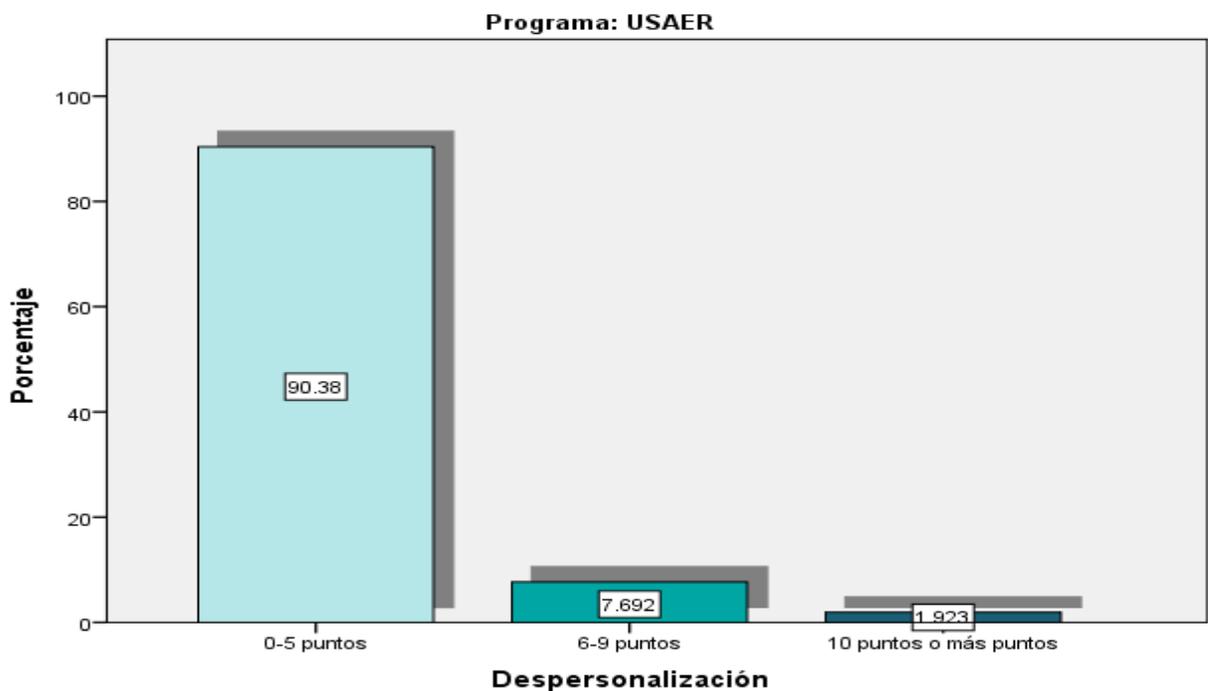
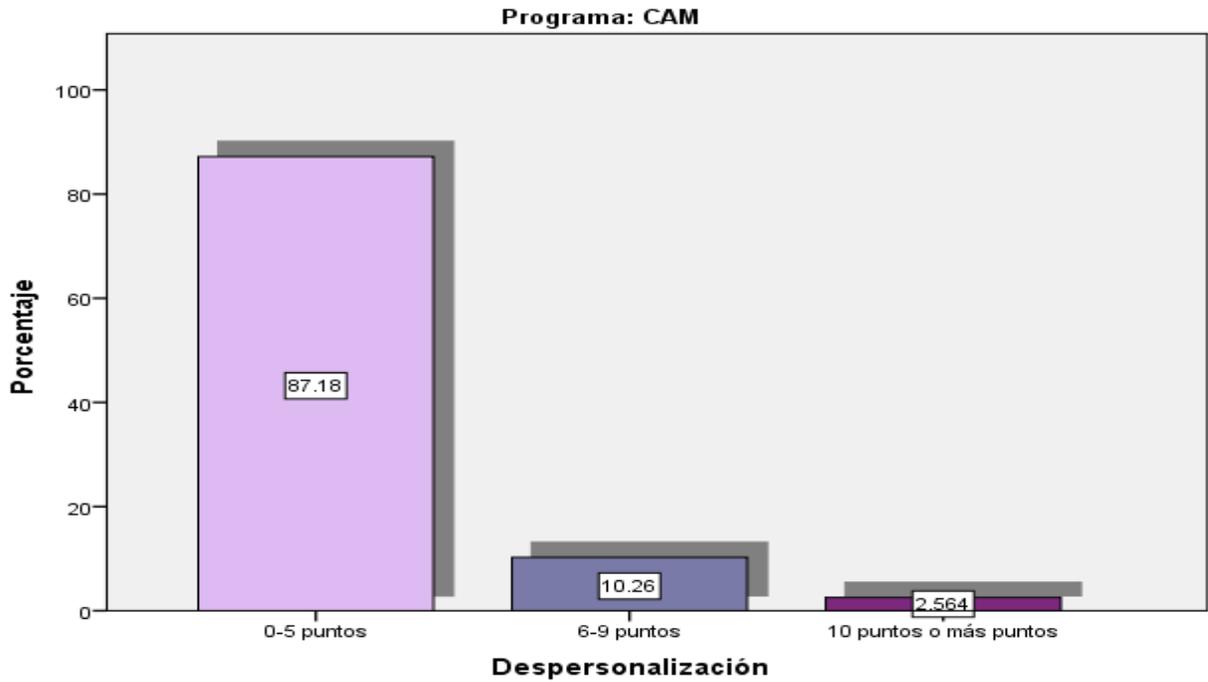
Dimensiones de burnout en profesores de CAM y USAER en la ciudad de Mexicali, B.C.

Dimensión Despersonalización.

Baja Despersonalización: 0-5 puntos.

Moderada Despersonalización: 6-9 puntos.

Alta despersonalización: 10 más puntos.



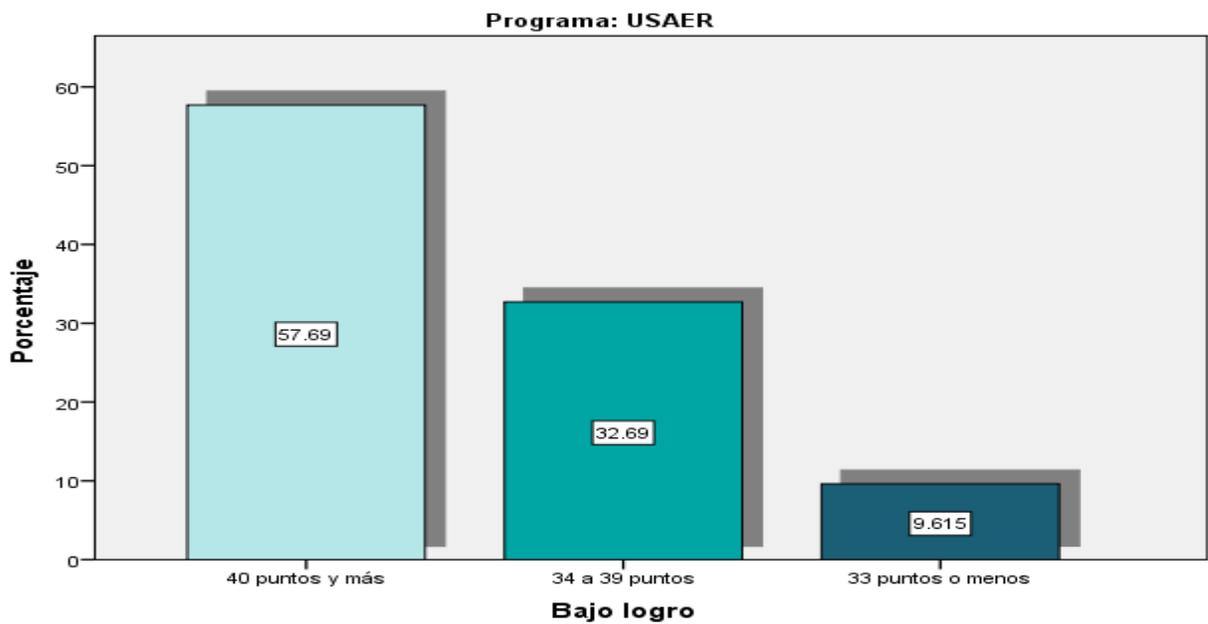
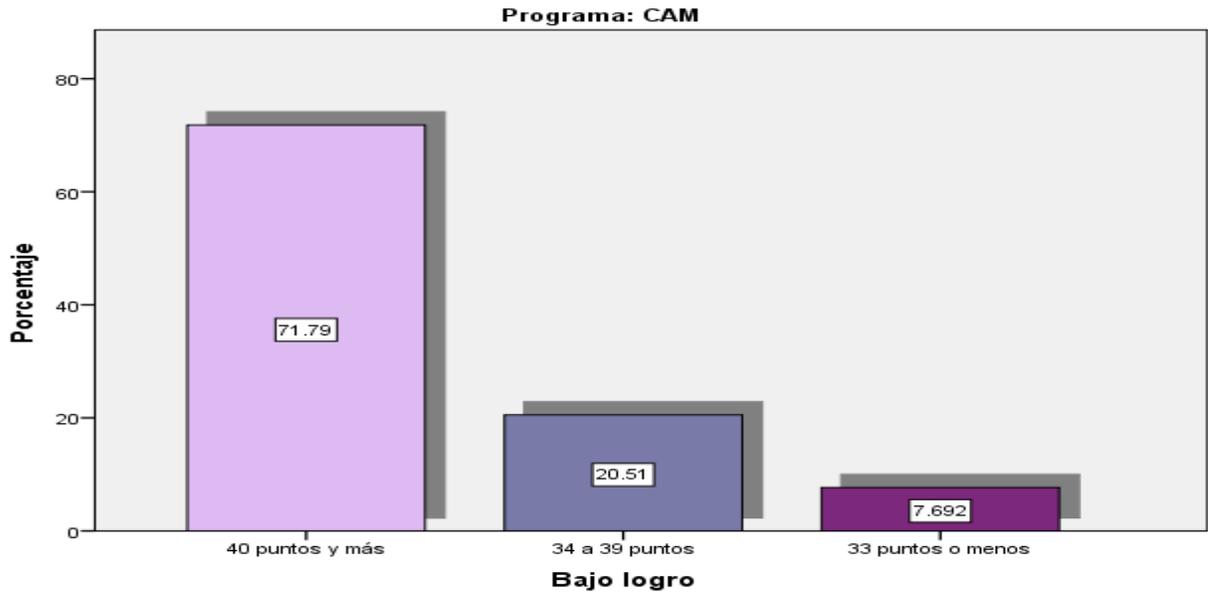
Dimensiones de burnout en profesores de CAM y USAER en la ciudad de Mexicali, B.C.

Dimensión Bajo Logro.

Baja o sin sensación de bajo logro: 40 puntos o más.

Moderada Sensación de bajo logro: 6-9 puntos.

Alta sensación de bajo logro: 33 puntos menos.



VARIABLES EVALUADAS EN PROFESORES DE EDUCACIÓN ESPECIAL EN LA CIUDAD DE MEXICALI BAJA CALIFORNIA.

Sexo^a

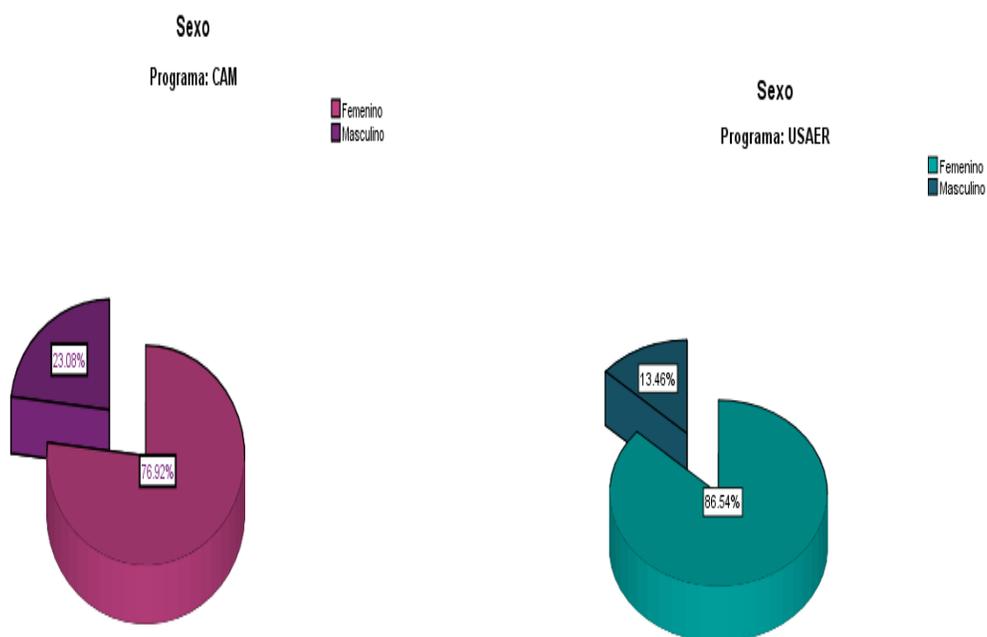
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	30	76.9	76.9	76.9
	Masculino	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

a. Programa = CAM

Sexo^b

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	45	86.5	86.5	86.5
	Masculino	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

b. Programa = USAER



VARIABLES EVALUADAS EN PROFESORES DE EDUCACIÓN ESPECIAL EN LA CIUDAD DE MEXICALI BAJA CALIFORNIA.

Estado Civil^a

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltero	17	43.6	43.6
	Casado	21	53.8	97.4
	Separado	1	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0

a. Programa = CAM

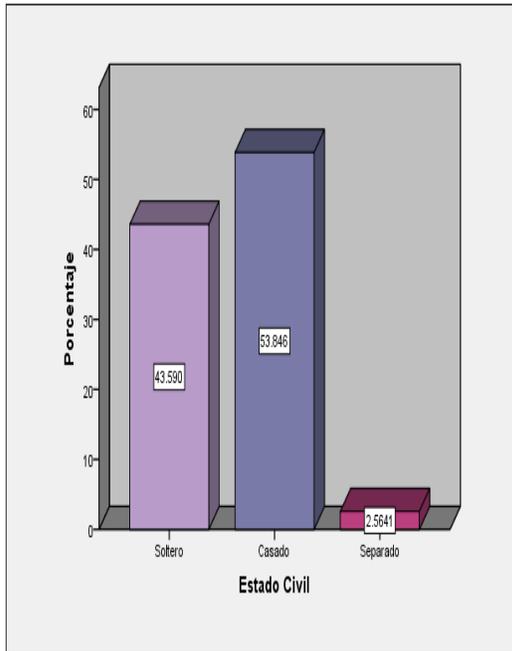
Estado Civil^b

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Soltero	15	28.8	28.8
	Unión Libre	3	5.8	34.6
	Casado	30	57.7	92.3
	Separado	4	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0

b. Programa = USAER

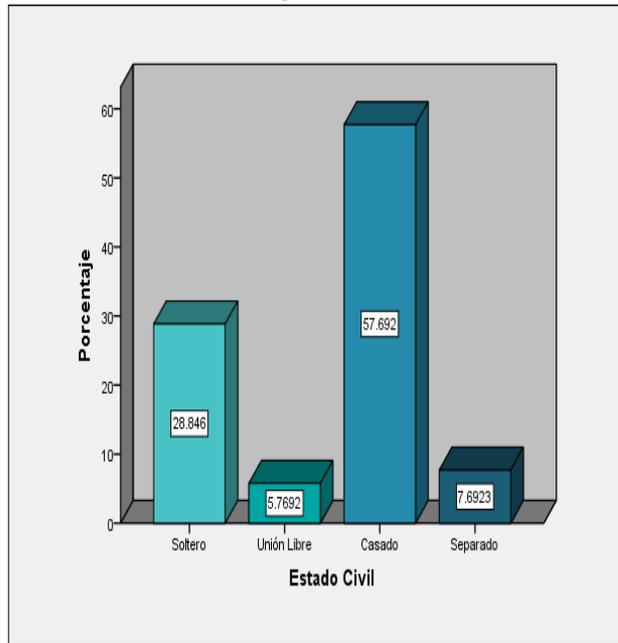
Estado Civil

Programa: CAM



Estado Civil

Programa: USAER



Variables Evaluadas en profesores de Educación Especial en la ciudad de Mexicali Baja California.

Grado Máximo de Estudios^a

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Carrera Técnica	2	5.1	5.1	5.1
Licenciatura	20	51.3	51.3	56.4
Válidos Postgrado	15	38.5	38.5	94.9
Trunca	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

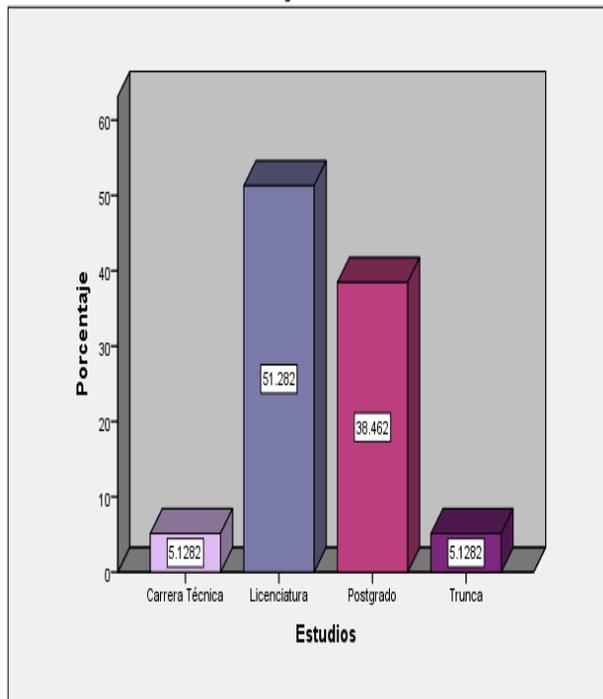
a. Programa = CAM

Grado Máximo de Estudios^b

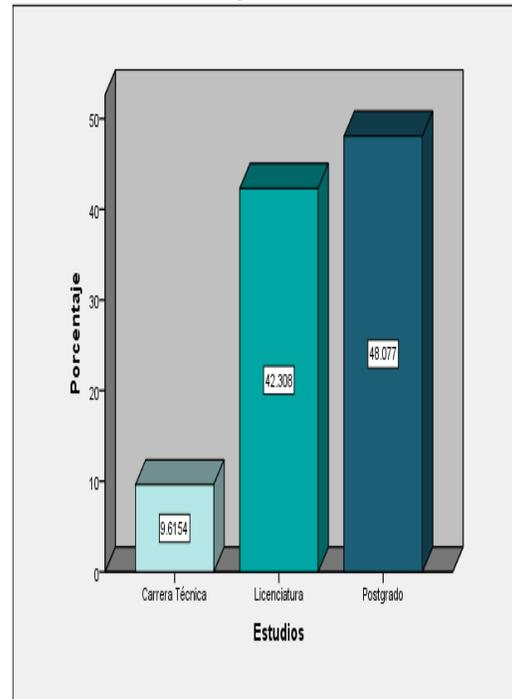
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Carrera Técnica	5	9.6	9.6	9.6
Válidos Licenciatura	22	42.3	42.3	51.9
Postgrado	25	48.1	48.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

b. Programa = USAER

Programa: CAM



Programa: USAER



Variables Evaluadas en profesores de Educación Especial en la ciudad de Mexicali Baja California.

Puesto de trabajo^a

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Confianza	8	20.5	20.5	20.5
	Asistencial	31	79.5	79.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	100.0

a. Programa = CAM

Puesto de trabajo^b

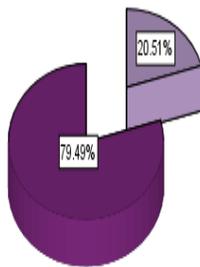
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Confianza	11	21.2	21.2	21.2
	Asistencial	41	78.8	78.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	100.0

b. Programa = USAER

Puesto de trabajo

Programa: CAM

Confianza
 Asistencial



Puesto de trabajo

Programa: USAER

Confianza
 Asistencial



Variables Evaluadas en profesores de Educación Especial en la ciudad de Mexicali Baja California.

Turno^a

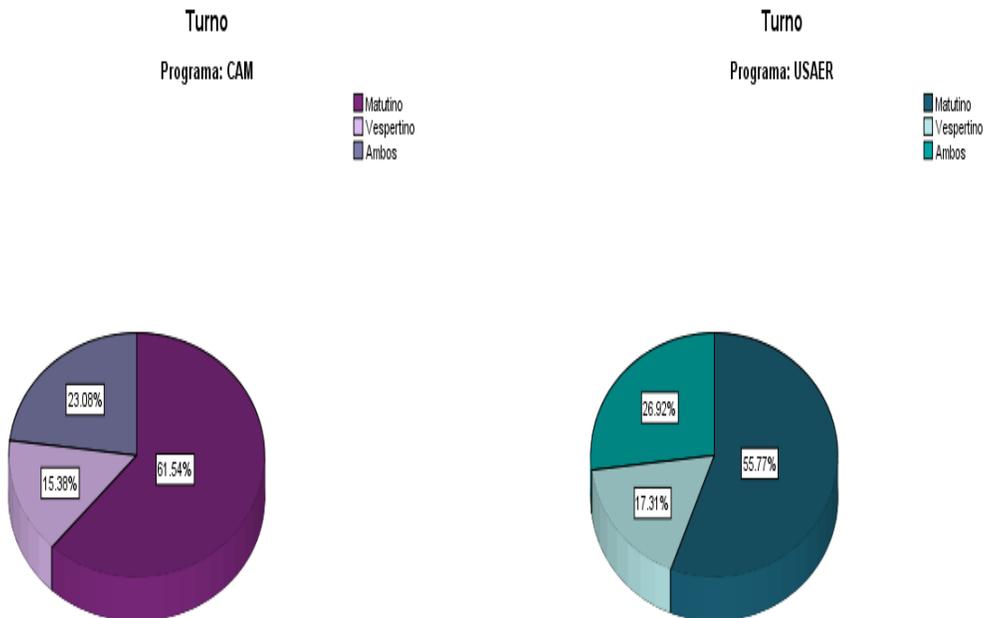
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Matutino	24	61.5	61.5	61.5
	Vespertino	6	15.4	15.4	76.9
	Ambos	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

a. Programa = CAM

Turno^b

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Matutino	29	55.8	55.8	55.8
	Vespertino	9	17.3	17.3	73.1
	Ambos	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

b. Programa = USAER



Variables Evaluadas en profesores de Educación Especial en la ciudad de Mexicali Baja California.

Otros Empleos^a

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
uno	18	46.2	46.2	46.2
dos	1	2.6	2.6	48.7
ninguno	20	51.3	51.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

a. Programa = CAM

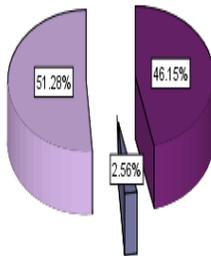
Empleos^b

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
uno	21	40.4	40.4	40.4
dos	1	1.9	1.9	42.3
ninguno	30	57.7	57.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

b. Programa = USAER

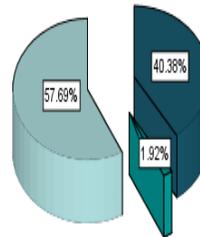
Otros Empleos

Programa: CAM



Otros Empleos

Programa: USAER



Variables Evaluadas en profesores de Educación Especial en la ciudad de Mexicali Baja California.

Cuenta con Visa Estadounidense^a

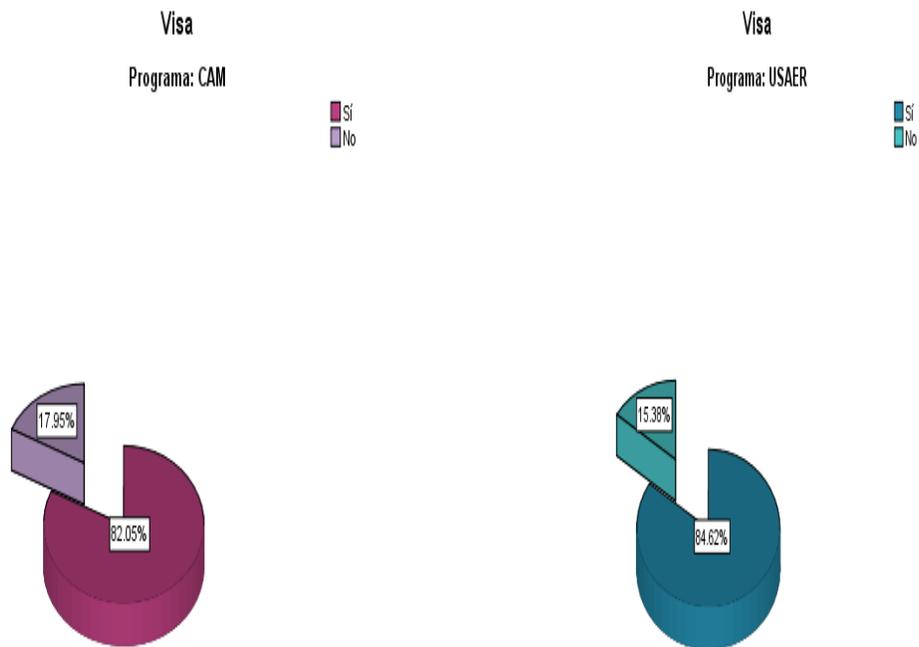
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	32	82.1	82.1	82.1
Válidos No	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

a. Programa = CAM

Cuenta con Visa Estadounidense^b

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	44	84.6	84.6	84.6
Válidos No	8	15.4	15.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

b. Programa = USAER



Variables Evaluadas en profesores de Educación Especial en la ciudad de Mexicali Baja California.

Antigüedad en el programa^a

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	2 a 10 años	10	25.6	25.6
	10 a 20 años	15	38.5	64.1
	20 a 30 años	12	30.8	94.9
	Más de 30 años	2	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0

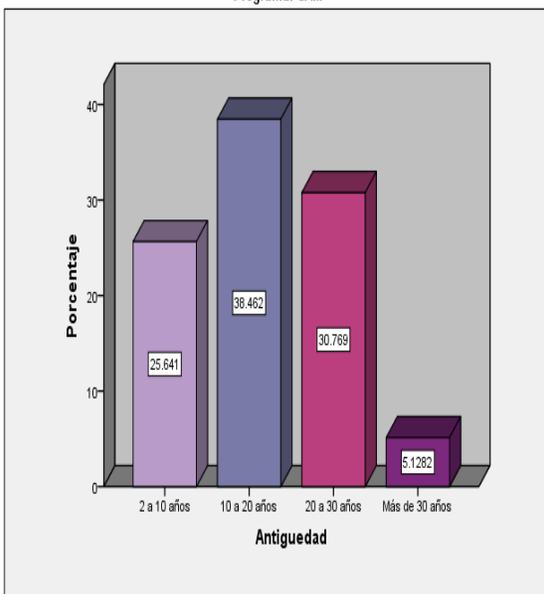
a. Programa = CAM

Antigüedad en el programa^b

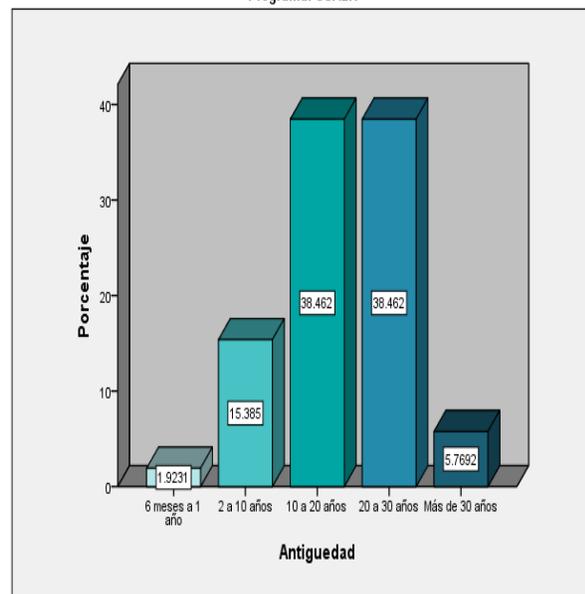
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	6 meses a 1 año	1	1.9	1.9
	2 a 10 años	8	15.4	17.3
	10 a 20 años	20	38.5	55.8
	20 a 30 años	20	38.5	94.2
	Más de 30 años	3	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0

a. Programa = USAER

Antigüedad
Programa: CAM



Antigüedad
Programa: USAER



Prueba Chi Cuadrada para burnout general en Maestros de CAM y USAER en Mexicali, Baja California.

Tabla de contingencia Total * Programa

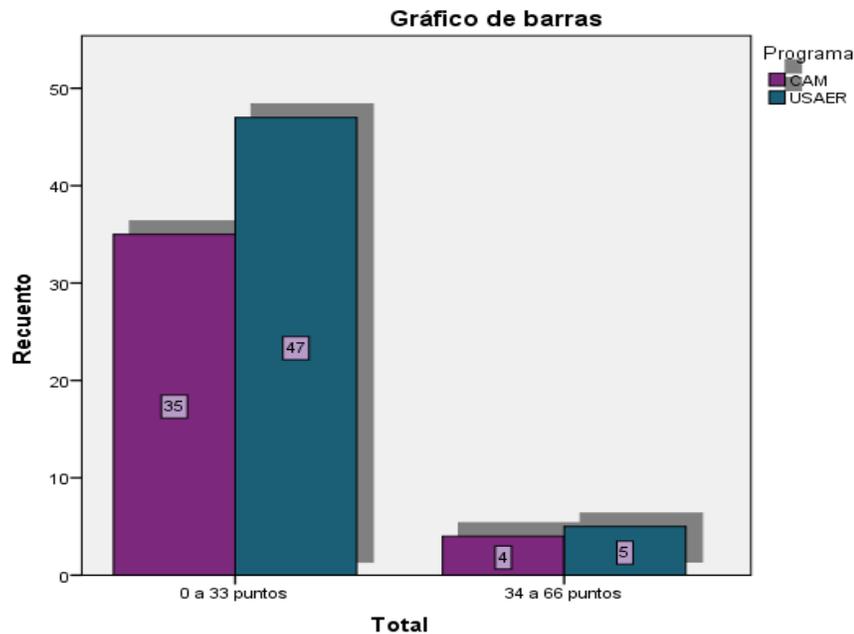
		Programa		Total
		CAM	USAER	
0 a 33 puntos	Recuento	35	47	82
	Frecuencia esperada	35.1	46.9	82.0
34 a 66 puntos	Recuento	4	5	9
	Frecuencia esperada	3.9	5.1	9.0
Total	Recuento	39	52	91
	Frecuencia esperada	39.0	52.0	91.0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.010 ^a	1	.919		
Corrección por continuidad ^b	.000	1	1.000		
Razón de verosimilitudes	.010	1	.919		
Estadístico exacto de Fisher				1.000	.594
N de casos válidos	91				

a. 1 casillas (25.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3.86.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.



**Prueba Chi Cuadrada para Dimensión agotamiento emocional en maestros de CAM
y USAER en Mexicali, Baja California.**

Tabla de contingencia Agotamiento emocional * Programa

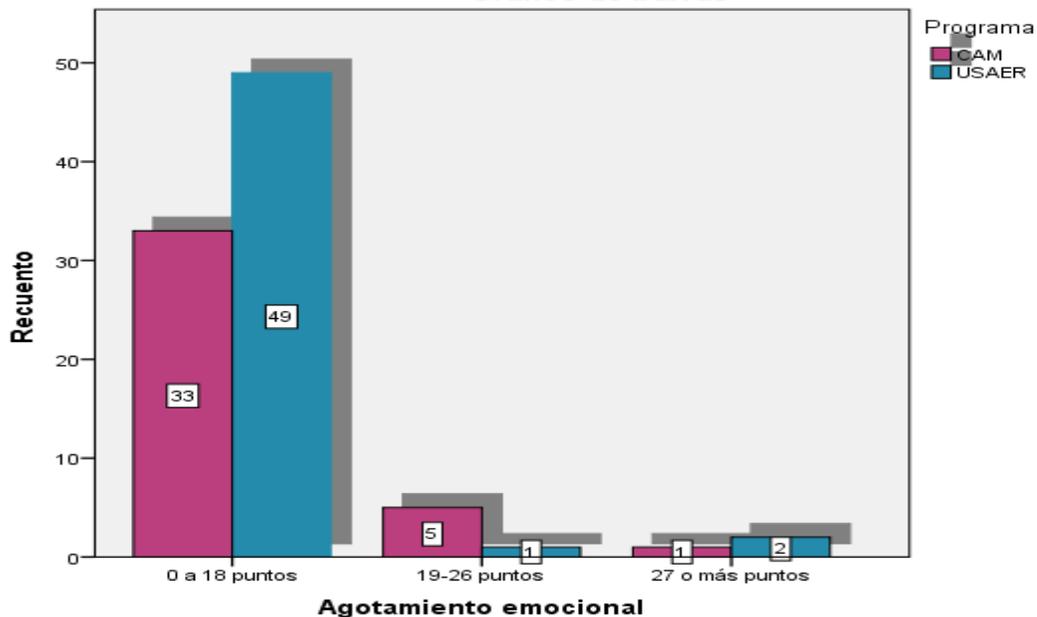
			Programa		Total
			CAM	USAER	
Agotamiento emocional	0 a 18 puntos	Recuento	33	49	82
		Frecuencia esperada	35.1	46.9	82.0
	19-26 puntos	Recuento	5	1	6
		Frecuencia esperada	2.6	3.4	6.0
	27 o más puntos	Recuento	1	2	3
		Frecuencia esperada	1.3	1.7	3.0
Total	Recuento	39	52	91	
	Frecuencia esperada	39.0	52.0	91.0	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4.354 ^a	2	.113
Razón de verosimilitudes	4.529	2	.104
N de casos válidos	91		

a. 4 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.29.

Gráfico de barras



Prueba Chi Cuadrada para Dimensión despersonalización en maestros de CAM y USAER en Mexicali, Baja California.

Tabla de contingencia Despersonalización * Programa

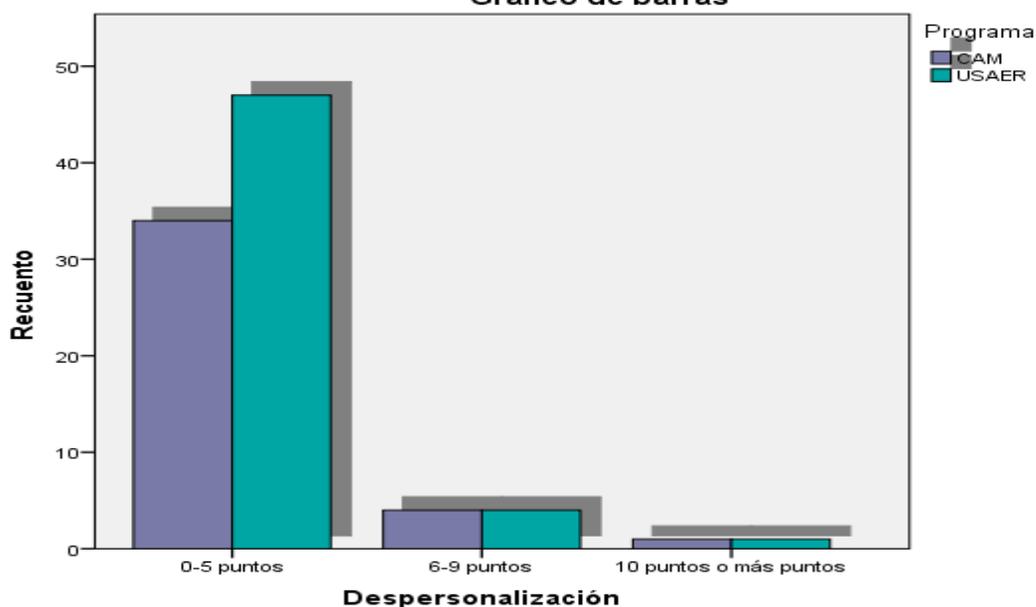
			Programa		Total
			CAM	USAER	
Despersonalización	0-5 puntos	Recuento	34	47	81
		Frecuencia esperada	34.7	46.3	81.0
	6-9 puntos	Recuento	4	4	8
		Frecuencia esperada	3.4	4.6	8.0
	10 puntos o más puntos	Recuento	1	1	2
		Frecuencia esperada	.9	1.1	2.0
Total		Recuento	39	52	91
		Frecuencia esperada	39.0	52.0	91.0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.234 ^a	2	.890
Razón de verosimilitudes	.232	2	.890
N de casos válidos	91		

a. 4 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .86.

Gráfico de barras



Prueba Chi Cuadrada para Dimensión bajo logro en maestros de CAM y USAER en Mexicali, Baja California.

Tabla de contingencia Bajo logro * Programa

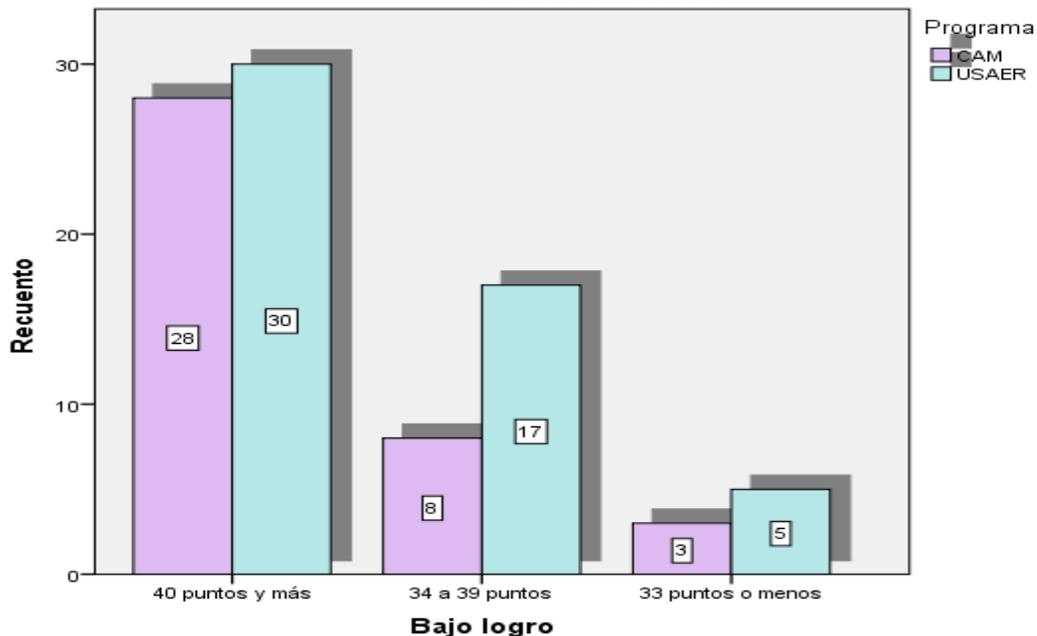
			Programa		Total
			CAM	USAER	
Bajo logro	40 puntos y más	Recuento	28	30	58
		Frecuencia esperada	24.9	33.1	58.0
	34 a 39 puntos	Recuento	8	17	25
		Frecuencia esperada	10.7	14.3	25.0
	33 puntos o menos	Recuento	3	5	8
		Frecuencia esperada	3.4	4.6	8.0
Total	Recuento	39	52	91	
	Frecuencia esperada	39.0	52.0	91.0	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.992 ^a	2	.369
Razón de verosimilitudes	2.025	2	.363
N de casos válidos	91		

a. 2 casillas (33.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3.43.

Gráfico de barras



Bibliografía:

Aldrete M.G., Gonzalez J., Factores psicosociales laborales y el síndrome de burnout en docentes de enseñanza media básica de la zona metropolitana de Guadalajara, México. Rev Chilena de Salud Pública. 2008. 12(1) 18-25.

Armand Grau- Daniel Flichtentrel. Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de Burnout en personal sanitario hispanoamericano y español. Rev. Esp. Salud Pública 2009; 83: 215-230.

Bresó Edgar, Salanova Marisa. NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout": Instrumento de Medición. Guías de buenas prácticas. Ministerio de trabajo y asuntos sociales España. 2004.

Connolly JJ, Viswevaran C. The role of affectivity in job satisfaction: a meta-analysis. Pers Individ Dif. 2000; 29: 265-281.

Díaz Barriga, A. Los procesos de frustración en la tarea docente. Revista Iberoamericana de Educación. 1993. 25, 17-41.

Fidalgo Vega Manuel. NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "Burnout". Definición y proceso de generación. Guías de buenas prácticas. Ministerio de trabajo y asuntos sociales España. 2003.

Fidalgo Vega Manuel. NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "Burnout" Consecuencias Evaluación y prevención. Guías de buenas prácticas. Ministerio de trabajo y asuntos sociales España. 2003.

Freudenberger HJ. Burnout: past, present and future concerns. Loss Grief Care. 1989; 3: 1-10.

Gil Monte. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) como fenómeno transcultural. Rev Información psicológica. 2008. 91. 4-11.

Gil Monte, Moreno- Jiménez B. Evaluación medidas y diagnóstico del síndrome de burnout . Grupos profesionales de riesgo. Madrid 2007. Pirámide.

Golembiewski RT, Boudreau RA . Global burnout: a worldwide pandemic explored by the phase mode. Monographs in organizational behaviour and industrial relations. 1996. vol 21. Greenwich, CT: JAI Press.

Golembiewski , RT, Munzerider, R F. Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and Praxis Science. Journal of Applied Behavioral Science. 1983. 19, 461-481.

Hernández GL, Olmedo E, Ibañez. Estar quemado (burnout) y su relación con el afrontamiento. In Journal Clin Health Psychol. 2004. 4: 323-336.

Jawahar IM, Stone TH, Kisamore JL. Role conflict and burnout: The direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions. Int J Stress Manag. 2007. 14: 142-159.

Maslach et al. Job burnout. Annual review of Psychology, 2001. 52, 397-422.

Maslach C. y Jackson, SE Maslach Burnout Inventory .Manual. Palo Alto, California: Consulting Psychologist Press. 1986.

Montes PRG. El síndrome de estar quemado, España. Síntesis; 1996.

Noyola Cortés V.S., Padilla González L.E. Desgaste profesional (síndrome de burnout) en profesores de escuelas primarias públicas del Municipio de Aguascalientes.

OlivarezFaundez, Gil-Monte. Análisis de las principales fortalezas y debilidades de Maslach Burnout Inventory (MBI). Ciencia & trabajo. 2009. 33. 160-167.

Pando Moreno M., Aranda BeltranC. Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. Rev. Investigación en salud. 2006. 8. 173-177.

Parra, M. (2005) Condiciones de trabajo y salud en el trabajo docente. Revista Prelac. 2005. 1, 135-145.

Shirom, A. Burnout in work organizations. International Review of industrial and organizational Psychology. 1989. 25-48.

Schwab R. Burnout in education. En: Maslach C. Jackson SE. Maslach Burnout Inventory: Manual Palo Alto, California: Consulting Psychologist Press. 1986.

Travers, C. y Cooper, C. El estrés de los profesores: la presión de la actividad docente. Barcelona. 1997. Paidós.

ANEXOS.

FICHA SOCIODEMOGRAFICA.

NOMBRE: _____

EDAD: _____ SEXO: _____

ESTADO CIVIL: _____ RELIGION: _____

GRADO MAXIMO DE ESTUDIOS: _____

¿TIENE HIJOS?, EN CASO AFIRMATIVO ESPECIFIQUE CUANTOS: _____

PROGRAMA AL QUE PERTENECE (CAM O USAER) _____

ANTIGÜEDAD EN EL PROGRAMA: _____

PUESTO: _____

HORARIO DE TRABAJO: _____

NUMERO DE ALUMNOS QUE ATIENDE POR DIA: _____

OTROS EMPLEOS Y HORARIO. _____

El presente cuestionario tiene como objetivo central reconocer la presencia del Síndrome de Burnout en los destinatarios. La sinceridad con que respondan a los cuestionamientos será de gran utilidad para el estudio. La información que se proporcione será totalmente confidencial y sólo se manejarán resultados globales.

MASLACH BURNOUT INVENTORY

	Nunca	Una o varias veces al año	Una vez al mes o menos	Varias Veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos Los días
1) Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2) Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.							
3) Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4) Siento que puedo entender fácilmente a las personas a las que tengo que atender.							
5) Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales.							
6) Siento que trabajar toda la jornada con mis alumnos me cansa.							
7) Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.							
8) Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9) Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos a través de mi trabajo.							

10) Siento que me he hecho más duro con mis alumnos.							
11) Me preocupa que este trabajo me esté Endureciendo emocionalmente.							
12) Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13) Me siento frustrado con mi trabajo.							
14) Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15) Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.							
16) Siento que trabajar en contacto directo con personas me cansa.							
17) Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.							
18) Me siento estimulado Después de haber trabajado cercanamente con mis alumnos.							
19) Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20) Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades.							
21) Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22) Me parece que las Personas que atiendo me culpan de algunos de sus problemas.							

