



**Universidad Abierta  
Interamericana**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y RELACIONES  
HUMANAS**

**LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA.**

**TÍTULO: Estilos de humor en docentes Agotados Emocionalmente.**

**TESITA: Verónica Vanesa Jara**

**LEGAJO: 1445      EMAIL: [veronicavjara@gmail.com](mailto:veronicavjara@gmail.com)**

**TUTOR: Licenciado Héctor Edgardo Kasem**

**TÍTULO A OBTENER: Licenciatura en Psicología.**

**FECHA: 5 de febrero de 2018**

# ÍNDICE

<b>Temas</b>	<b>Páginas</b>
<b>Dedicatoria.....</b>	<b>5</b>
<b>Agradecimientos.....</b>	<b>6</b>
<b>1.1. Resumen.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2. Abstract.....</b>	<b>8</b>
<b>1.3. Introducción.....</b>	<b>9</b>
<b>II. CAPITULO I.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>17</b>
<b>2.2 Relevancia.....</b>	<b>19</b>
<b>2.3 Justificación.....</b>	<b>19</b>
<b>2.4 III. CAPITULO II.....</b>	<b>20</b>
<b>ESTADO ACTUAL DEL ARTE.....</b>	<b>21</b>
<b>IV. CAPITULO III.....</b>	<b>24</b>
<b>MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL.....</b>	<b>26</b>
<b>3.0. Introducción.....</b>	<b>25</b>
<b>3.1. Definiciones del humor.....</b>	<b>26</b>
<b>3.1.1. Dimensiones del humor.....</b>	<b>29</b>
<b>3.1.2. Estilos de humor. ....</b>	<b>30</b>
<b>3.2. La risa. ....</b>	<b>32</b>
<b>3.2.1. ¿Por qué no reír? beneficios de la risa.....</b>	<b>33</b>
<b>3.3. El uso de la risa y del sentido del humor en el aula     beneficios.....</b>	<b>34</b>

3.3.1. Sentido del humor en el aula.....	35
3.3.2. Herramientas humorísticas para usar en el aula.....	41
3.4. Climas escolares. ....	42
3.4.1. Violencias en las escuelas. ....	42
3.5. Docentes estresados.....	44
3.5.1. ¿Qué es el estrés? Principales causas.....	44
3.6. Burnout. ....	45
3.6.1. Acercamiento al concepto de Burnout.....	45
3.6.2. Diferencias del Burnout con otros constructos psicológicos.....	46
3.6.3. Que suceden con las personas que padecen Burnout.....	48
3.6.4. Fases del proceso del síndrome de Burnout.....	50
3.6.4.1. Agotamiento.....	50
3.6.4.2. Despersonalización.....	50
3.6.4.3. Realización Personal.....	50
3.6.5. Estrategias de prevención.....	51
3.6.5.1. Estrategias individuales.....	52
3.6.5.2. Técnicas fisiológicas.....	52
3.6.5.3. Técnicas conductuales.....	53
3.6.5.4. Técnicas cognitivas.....	53
3.6.5.5. Estrategias de intervención social.....	54
<b>V. CAPITULO IV.....</b>	<b>56</b>
<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>57</b>
4.1. Objetivos.....	57
4.2. Hipótesis.....	57

4.3. Tipo de estudio.....	58
4.4. Participantes.....	59
4.5. Criterios de exclusión.....	59
4.6. Instrumentos.....	59
4.7. Procedimiento.....	61
<b>VI. CAPITULO V.....</b>	<b>66</b>
<b>5.0. Gráficos sobre la representación de la muestra evaluada.....</b>	<b>67</b>
5.1. Porcentaje de docentes de educación Inicial, Primario y Secundario.....	68
5.2. Estado civil y situación laboral de la muestra.....	69
5.3. Porcentaje de situación laboral docente.....	70
5.4. Cantidad de horas laborales efectuadas semanalmente.....	71
5.5. Porcentaje de la antigüedad docente.....	72
5.6. Media de los estilos de humor en docentes de nivel inicial, primario y secundario.....	73
5.6.1. Gráfico Media; Estilo de Humor Afiliativo.....	74
5.6.2. Gráfico Media; Estilo de Humor Mejoramiento Personal.....	74
5.6.3. Gráfico Media; de los Estilos de Humor Agresividad.....	75
5.6.4. Gráfico Media; Estilos de Humor Descalificación Personal.....	75
5.7. Media de las Dimensiones del Síndrome de Burnout.....	76
5.7.1. Gráfico Dimensión Agotamiento Emocional.....	76
5.7.2 Gráfico Dimensión Despersonalización.....	77
5.7.3. Gráfico Dimensión Realización Personal.....	77
5.8. Resultados.....	78

5.8.1. Análisis y discusión de resultados.....	87
5.9. Conclusión.....	98
<b>VII. CAPITULO VI.....</b>	<b>100</b>
Referencias .....	101
Anexos.....	105

## **Dedicatoria**

Al ser más bello y puro que llena mi  
alma con amor y felicidad.

Te amo hija.

## **Agradecimiento**

A mi amor, mi compañero de vida que nunca me soltó la mano y estuvo a mi lado acompañándome y sosteniéndome durante este arduo camino de nuevos saberes. Gracias amor te amo.

A mi mamá, el ser más noble y bueno que existe, ella me enseñó a jamás renunciar y estuvo a mi lado siempre.

A mi papá quién me demostró que, si algo se desea, se lucha, y sin importar las adversidades, se llega.

A mi tutor el Lic. Hector Kasem, quien sin conocerme y de forma desinteresada, brindó gran parte de su tiempo, predisposición, interés y ayuda para recorrer este bello camino.

A mis hermanos, Flavia, David, Kevin quienes me demostraron que los sueños son más grandes que los miedos.

A Romina Ramírez, quien me demostró que lo único imposible es aquello que no intentas.

Y finalmente, a todos los docentes que colaboraron para que esta investigación sea posible. En especial a las maestras de la escuela primaria n° 18 de Florencio Varela, por su gran predisposición y compromiso para conmigo.

## Resumen

La siguiente tesis se enfoca en investigar sobre los estilos de humor en relación con el síndrome de Burnout en docentes. Para dicho estudio se utilizó los siguientes instrumentos, por un lado, la escala sobre el sentido del humor (Afiliativo, mejoramiento personal, agresividad y descalificación personal. Esta escala es una *adaptación* del instrumento *Humor Styles Questionnaire (HSQ)* que la Doctora María Martina Casullo realizó en el año 2004. Por otro lado, se utilizó el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) para medir el síndrome de cabeza quemada (Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal) de Maslach, C. y Jackson (1986).

Se pensó en un estudio comparativo y correlacional, cuyo fin fue estudiar los estilos de humor en relación con el síndrome de desgaste profesional (Burnout) en los docentes de diferentes niveles educativos del sistema formal de educación (inicial, primaria, secundaria) en donde cada educador desempeña su trabajo. Se le administró los cuestionarios a un total de 175 docentes de los cuales el 90,86% está representada por docentes de sexo femenino (150 personas) y el 9,14% por docentes masculinos (19 sujetos). Los sujetos se agruparon según el nivel en donde desempeñan su trabajo. Es decir, el 28,6% del total de la muestra está representado por maestros que realizan su labor en el nivel inicial (50), mientras que el 32,6% trabajan en el nivel primario con un total de 57 profesionales. Y finalmente, el 38,86% corresponde al grupo de profesores que desempeñan su labor en el nivel secundario conformado por 68 sujetos. Se llegó a la conclusión que tanto los maestros de nivel inicial como los maestros y profesores, obtuvieron puntuaciones altas en despersonalización y agotamiento emocional (dimensiones que conforma el síndrome de Burnout). Asimismo, se encontró que las maestras que realizan su labor en el nivel inicial, generalmente, utilizan más, en comparación con otros, los estilos de humor afiliativo y Mejoramiento personal. Como así también, se halla una asociación significativa entre la antigüedad (cantidad de años transitados frente al aula) y la realización personal. Es decir, los docentes de mayor antigüedad en su cargo experimentarían una mayor realización personal.

**Palabras Claves:** Estilos de Humor, estrés, burnout, Docentes, desgaste profesional, psicología positiva.

## Abstrac

The following thesis focuses on investigating the humor styles related to Burnout syndrome in teachers. For this study the following instruments were used, on the one hand, the scale on the sense of humor (Affiliation, personal improvement, aggressiveness and personal disqualification.) This scale is an adaptation of the Humor Styles Questionnaire (HSQ) instrument that Dr. María Martina Casullo performed in 2004. On the other hand, the Maslach Burnout Questionnaire for Teachers (MBI-Ed) was used to measure Burned Head Syndrome (Emotional exhaustion, Depersonalization and Personal Realization) of Maslach, C. and Jackson (1986).

A comparative and correlational study was envisaged, whose purpose was to study humor styles in relation to burnout syndrome in teachers of different educational levels of the formal education system (initial, primary, secondary) where each educator plays his job. The questionnaires were administered to a total of 175 teachers of which 90.86% are represented by female teachers (150 people) and 9.14% by male teachers (19 subjects). The subjects were grouped according to the level where they perform their work. That is, 28, 6% of the total sample is represented by teachers who perform their work at the initial level (50), while 32.6% work at the primary level with a total of 57 professionals. And finally, 38, 86% corresponds to the group of professors who perform their work in the secondary level conformed by 68 subjects. It was concluded that both the teachers at the initial level and the teachers and professors obtained high scores in depersonalization and emotional exhaustion (dimensions that make up the Burnout syndrome). Likewise, it was found that the teachers who perform their work in the initial level, generally, use more, in comparison with others, the styles of affiliative humor and Personal Improvement. Likewise, there is a significant association between seniority (number of years spent in front of the classroom) and personal fulfillment. That is to say, the teachers of greater seniority in their position would experience greater personal fulfillment.

Key words: Humor, stress, burnout, teachers, professional wear, positive psychology.

## **TÍTULO: Estilos de humor en docentes Agotados Emocionalmente.**

TEMA: Estrés laboral, agotamiento físico, burnout, estilos de humor.

### **introducción**

Durante décadas la docencia fue considerada una tarea que sólo bastaba con tener vocación. Hasta 1870 no se precisaba ningún título para ejercer la docencia en la provincia de Buenos Aires. Alcanzaba con demostrar capacidades de moralidad y, poseer un mínimo dominio de los conocimientos a enseñar. Poco a poco, se fue instaurando la profesionalización de la docencia. Es así, como a lo largo del siglo XX coexistieron los Institutos de Formación Docente (Carli, 2000; Adaszko, 2008).

Las reformas de los requisitos para la enseñanza les exigieron a los docentes la exploración de sus concepciones previas, como así también, la puesta en práctica de nuevas estrategias pedagógicas. Por otro lado, el trabajo docente, en la Provincia de Buenos Aires, estuvo reglamentado por el estatuto docente<sup>1</sup>, que establecía los deberes y derechos del personal docente que despliega funciones en los establecimientos de enseñanza estatal.

Como así también, la docencia en nuestro país es una actividad que ocupa parte significativa de la fuerza de trabajo, especialmente dentro del sector público. Durante el último censo docente -que se llevó a cabo en el año 2004- se arribó a que, uno de cada 20 trabajadores ocupados en la República Argentina pertenece al sector educativo, puede ser docente o no. La docencia es una actividad desempeñada fundamentalmente por mujeres- alrededor del 90% (Censo 2004).

Asimismo, Nora Mendizábal (1995) sostiene que, el nivel socioeconómico de los alumnos parece influir directamente en la percepción de fatiga y en la frecuencia de la misma en el ejercicio docente. La autora sustenta que existe una correspondencia directa entre malas condiciones de trabajo y salud (Adaszko, 2008).

Asimismo, se cree que la docencia es una de las profesiones más estresantes, y con ello trae aparejado otros problemas. En los últimos años se ha registrado un alto índice en ausentismo por parte de los profesionales de la educación. En la provincia de Buenos

---

<sup>1</sup> El presente estatuto, ley 10579, decreta los deberes y derechos del personal docente que desempeñan funciones en los establecimientos de enseñanza estatal, dependientes de la Dirección General de Escuelas y Cultura de la Provincia de Buenos Aires o en sus organismos, y cuyos cargos aparecen comprendidos en el escalafón general que fija este estatuto.

Aires, se realizó un cambio en el sistema de control del presentismo Sesop (Sistema de Salud y Ocupacional de la provincia) que evidenció que una de las principales causas de ausencia docente es el estrés laboral reflejado en el aumento de licencias psiquiátricas (Carabajal, 2012). Este dato se complementa con la encuesta, llevada a cabo por Bottinelli y Dirí que indica que, en promedio, los profesionales de la educación trabajan doce horas diarias, no sólo lo hacen durante las horas que se encuentran dentro del establecimiento, sino que además disponen de su tiempo “no laboral” para la corrección de tareas, evaluaciones, planificación semanal, etc. Si se sumara ese tiempo al declarado en la encuesta se puede concluir que, en promedio, un docente trabaja 41 horas semanales. El 13% de los encuestados expresó haber querido trabajar más horas en la semana, lo que indicaría la necesidad de mayores ingresos económicos (Rosemberg, 2013).

Por otro lado, pero sin alejarnos de las situaciones que atraviesan los docentes, hablaremos sobre un tema que preocupa bastante a los maestros y profesores, ello nos lleva a dialogar sobre su situación salarial. Trabajadores educacionales de los niveles inicial y primario ganan menos que los sujetos que realizan su labor en el nivel secundario. Ciertas investigaciones<sup>2</sup> sobre los salarios demuestran que, durante el mes de septiembre de 2013, un docente que enseña en el nivel primario con 10 años de antigüedad ganaba (en promedio) un 11% menos que un docente que educa en el nivel secundario. Esta situación genera, de alguna manera, un ambiente problemático asociada con el diverso estatus histórico de maestros y profesores, y con las diferentes exigencias de formación (hasta la Ley de Educación Nacional de 2006, los maestros de primaria recibían su título con un año y medio menos de formación que los profesores de secundaria) (Mezzadra y Veleda, 2014).

Lo que se intenta decir es que, los docentes, tanto del educación inicial y estatal esperan recibir un sueldo digno que, de alguna manera, abrigue sus necesidades básicas. Al registrar que su salario es insuficiente, van en busca de más horas de trabajo. Más horas laborales, menos horas de descanso, como así también, se le suma en su labor cotidiano, relacionarse con las quejas de los padres que se encuentran insatisfechos, de niños que buscan, por medio de diferentes estrategias, captar la atención no sólo de sus compañeros y docentes, sino también, la de sus papás. Frente a lo expuesto, nos hace suponer que los

---

<sup>2</sup> Fuente: Coordinación General de Estudio de Costos del Sistema Educativo (cgce), Ministerio de Educación de la Nación. Los cálculos se realizaron sobre la base del salario bruto para docentes de primaria de jornada simple con 10 años de antigüedad y para docentes de secundaria que trabajan 20 horas cátedra con 10 años de antigüedad.

profesionales de la educación se exponen a muchísimos escenarios agotadores los cuales conducen, de alguna manera, a que no sólo el cuerpo se enferme, sino que, además, devenguen situaciones que le generen estrés, cansancio o Burnout.

Las personas que padecen el síndrome de Burnout se sienten agotados emocionalmente, sentimientos de reducida competencia, escasa motivación y por lo general poseen una actitud totalmente disfuncional en el trabajo, padecen problemas gastrointestinales, dolores fuertes de espalda, cuello, cabeza, enfermedades coronarias, náuseas, taquicardia, y aumento de enfermedades virales y respiratorias (Schaufeli y Enzmann, 1998). El exceso de demandas y exigencias junto con limitados recursos personales y/o materiales para afrontarlos puede producir este estado psicológico negativo en el docente. Asimismo, dicho síndrome también es conocido como es una respuesta al estrés laboral crónico determinada por la predisposición de los educadores a valorar negativamente su habilidad para ejecutar su trabajo y para relacionarse socialmente con sus colegas o a las personas que educan a diario (Gil Monte, 2003).

Por otro lado, pero sin alejarnos de los docentes y el agotamiento que pueden llegar a padecer en caso de sentirse cansados y o estresados por el trabajo, nos es relevante resaltar en esta investigación la utilización del sentido del humor en el aula. Con ello se promueve favorecer la salud mental de todos los contribuyentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje. De esta manera, y, más allá de una mirada “terapéutica”, el humor puede servir para motivar el trabajo en un proceso educativo, ya sea para profesores, como para alumnos. Una clase en la que se incrementa el humor y la risa tienen una significación importante dentro de la psicología positiva<sup>3</sup>. La risa origina una de las sensaciones más deleitables de la experiencia humana, e incita comportamientos positivos, tales como el juego, el aprendizaje y la interacción social. El humor, como rasgo de la personalidad, es una de las principales fortalezas del ser humano. Se les atribuyen significativos beneficios físicos, psicológicos y sociales. (Begoña Carbelo y Jáuregui, 2006)

El sentido del humor provee un bienestar emocional a corto plazo. Es decir, numerosos experimentos han demostrado que las personas expuestas a un estímulo cómico (video o una grabación de audio) perciben una mejora en su estado de ánimo, más esperanza, mayor interés en la realización de una tarea repetitiva. Asimismo, encontraron menos ansiedad, ira y tristeza (Martin, 2008).

---

<sup>3</sup> La psicología positiva es definida como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que favorece su desarrollo y los programas que, de algún modo, colabora a enriquecer la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología (Como se citó en Contreras 2006) (Seligman 2005; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)

Por su lado, se cree que éstos resultados junto con otros estudios del humor que utilizan como estrategia de afrontamiento<sup>4</sup> (Henman, 2001) y las teorías y experiencias de psicólogos clínicos como Sigmund Freud (1979) o Albert Ellis (1981) están a favor del uso de intervenciones humorísticas para regular el estado anímico propio y ajeno en todo tipo de situaciones puntuales, entre ellas, el contexto educativo (como se citó en Jáuregui Narváez y Fernández Solís, 2009).

Frente a la situación que padecen los docentes nos lleva a realizarnos las siguientes interrogaciones, la cual nos fue de guía para la investigación, a saber: ¿Cuál es el estilo de humor predominante en lo docentes de la zona sur, distinguiendo el nivel de educación en el que se desempeñan; ¿inicial, primario y secundario?

¿Existen diferencias significativas entre las subescalas que conforman al síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) entre los docentes se desempeñan su labor en el nivel inicial, primario y secundario? ¿Cómo se expresan esas diferencias?

¿Qué estilos de humor predominan aquellos docentes que obtuvieron puntuaciones altas y bajas en las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización?

Asimismo, se planteó como objetivo general, evaluar estilos de humor y componentes que conforman el síndrome de Burnout en docentes de la zona sur de la provincia de Buenos Aires y comparar de acuerdo con el nivel educativo en el que desempeña su labor.

Para responder estos interrogantes y objetivos, se organizó la exposición de la tesis del siguiente modo;

**El Capítulo I “PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA”** desarrollará cómo la utilización del sentido del humor en el aula contribuye a la creación de climas escolares positivos y previene el síndrome burnout docente en escuelas estatales y privadas de la zona sur del Gran Buenos Aires (GBA).

**En el Capítulo II “ESTADO ACTUAL DEL ARTE”** se sintetizarán las investigaciones que analizan cómo se sienten los docentes cuando realizan su trabajo -es decir, los estilos de humor-. En este sentido, se trabajará, a través del estado de ánimo de los trabajadores de la educación, cómo se generan los climas escolares positivos (Kornblit, Adaszko y Di

---

<sup>4</sup> Lazarus y Folkman (1984) definieron el afrontamiento como los esfuerzos cognitivos y conductuales continuamente cambiantes que ayuda, de alguna manera, a manejar las demandas externas y/o internas que son valoradas como desbordantes de los recursos del individuo.

Leo, 2009). Finalmente, se describirán los principales síntomas del estrés docente (expresado a través del síndrome burnout) concernientes a los sujetos que utilizan el sentido del humor para superar contratiempos que, generan estrés o desgaste profesional en el trabajo.

**El capítulo III “MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL”**, En el marco de dicha investigación se pensó fundamental resaltar el origen del sentido del humor, partiendo de Grecia, bajo la mirada del pensamiento de Sosa (2007) dónde se explicitan los comienzos del mismo y, en su clasificación. Asimismo, se ahondó en las distintas posturas que presentan los autores en desarrollar o definir el sentido del humor. Así pues, para Riezu Ochoa (2009) El humor es una forma de percibir el mundo, permitiendo la posibilidad de implantar ciertos cambios en esa percepción. En cambio, para Freud (1905) el sentido del humor se da a partir de un proceso el cual lo distingue en dos formas. Asimismo, para Sánchez (2003) el humor se ata con rasgos como: agudeza, alegría, oportunidad, tranquilidad y ecuanimidad. En cambio, Buxman (1991) halla al humor como una emoción puramente positiva. Por otro lado, para Simon (1988) el humor es más integral, como una estrategia de afrontamiento. A partir de estos, y otros autores, se explicitaron varios esclarecimientos que definen el sentido del humor.

Durante la exploración de dicha investigación, se consideró indispensable resaltar, algunas, de las variadas, características del sentido del humor, tales como; que es propio del ser humano, entre otras que se detallarán a continuación. (Francia y Fernández, 2009) y (Goleman, 1996, 1999).

Al mismo tiempo, se explicitó sobre dimensiones del sentido del humor, tales como; la dimensión de crear y apreciar humor, dimensión social, dimensión revolucionaria, y por último dimensión constructiva y destructiva del humor. (Barrio de la Puente y Fernández Solís, 2010).

Por otro lado, y teniendo presente la forma en que los sujetos usan el humor en sus vidas, se desarrollaron los estilos de humor; El Humor afiliativo refiere y se relaciona con relatar chistes, realizar bromas lúdicas y siempre bien intencionadas. Por otro lado, el Mejoramiento personal (Self-enhancing) se lo relaciona con una visión humorística del mundo, como una estrategia para afrontar los sucesos. En cambio, el estilo de humor agresividad (Aggressive) se suele utilizar con el fin de criticar o manejar a otros, esta forma de humor es potencialmente ofensiva. y finalmente el estilo de humor Descalificación personal (Self-defeating) las personas que hacen uso de este tipo de

humor son autodespreciativos, realizan o expresan cosas divertidas a costa de sí mismos (Casullo, 2004).

En cuanto a si, el uso del humor funciona para mejorar, de alguna manera, la salud de los sujetos se profundizó en la exploración del mismo. Para ello se recorrió por varios autores, entre algunos se encuentra McGhee (1979) quien sugiere que; utilizar el humor ayuda a crear un clima más relajado y positivo. Asimismo, proporciona un bienestar emocional a corto plazo. (Martin, 2008) Como así también, se cree que la risa transforma o reduce algunos de los niveles neuroendocrinos y hormonales relacionados con el estrés. (Como se citó en Riezu Ochoa, 2009).

Por otro lado, cuando hablamos de humor, directamente nos conduce a la risa, una de las primeras manifestaciones humanas que se expresan a partir de los tres meses de vida. (René Spitz, 2009) Junto a sus principales características, y, finalmente, se desarrolló los beneficios que la misma trae.

También, se investigó como afecta la utilización del sentido del humor, en docentes que se encuentran ejerciendo su labor en el aula junto con sus alumnos. Por otro lado, se considera que, el humor aplicado a la educación desempeña una función muy importante en el sentido pedagógico (Fernández, 2002). Las mismas se desarrollarán en el marco de esta investigación (funciones del humor diversión, agresiva, defensiva, intelectual, creativa y finalmente, la función pedagógica)

como así también, se pensó importante resaltar el uso de los climas escolares y si dichos climas favorecen la labor del docente y en cómo se desarrollan los mismos (Di Leo, 2008).

En cuando al síndrome de Burnout o desgaste profesional, primeramente, se abordó el tema en el significado del estrés, y en sus principales síntomas. Luego se ahondó en, algunas, de las variadas definiciones que imparten distintos autores sobre el síndrome de Burnout. Como así también, se investigó en que les ocurre a los sujetos que padecen dicho síndrome. Por otro lado, se contrastó este síndrome (Burnout) con el estrés general, el estrés aboral, con la fatiga física, la depresión, tedio o aburrimiento, con la insatisfacción laboral y, finalmente con acontecimientos vitales y crisis de la edad media de la vida (Martínez Pérez, 2010).

Finalmente, se desarrollaron las fases del proceso de evolución del Síndrome, las misma se explicitarán en el marco de dicha investigación (agotamiento o cansancio, emocional, despersonalización o deshumanización, de realización personal) Como así también, se enfocó en, algunas, de las tan variadas estrategias de prevención e intervención

(estrategias individuales, técnicas fisiológicas, técnicas conductuales, técnicas cognitivas, estrategias de intervención social)

En el **Capítulo IV “METODOLOGIA”** Se plantean los objetivos e hipótesis, diseño, y población.

**EL Capítulo VI “RESULTADOS”**, Desarrolla incorporando tablas, dónde brinda la información clasificada a través del programa estadístico SPSS versión número 20.

Y finalmente, en el capítulo **“ANALISIS Y DISCUSIONES DE RESULTADOS”** se despliegan los resultados obtenidos de los instrumentos utilizados señalados en el marco teórico.

# **CAPÍTULO I**

## Capítulo I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se pensó relevante resaltar para dicha tesis que en el ámbito educativo se llevaron a cabo experimentos, a partir de los cuales, se comprobó que reír antes de un examen resultó mejor y más fructífero que repasar los apuntes. Dichos ensayos arrojaron como resultado una notoria reducción en los niveles de ansiedad y tensión. Asimismo, se estimuló la creatividad y la imaginación (García, 2002). Como así también, existen estudios que también demuestran que la enseñanza con humor aumenta las calificaciones (Ziv, citado por Ashkenazy, 2000). Además, favorece a la memoria, la mente se flexibiliza y la creatividad aumenta (Tamblyn, 2007).

Conjuntamente, se ha hallado que el humor se lo vincula a respuestas fisiológicas relacionadas con el estrés; por ejemplo, Berk y sus colaboradores (1989) exploraron los efectos del humor sobre las hormonas neuroendocrinas implicadas en las típicas respuestas al estrés, concluyendo que la risa transforma o reduce algunos de los niveles neuroendocrinos y hormonales relacionados con el estrés (Como se citó en Riezu Ochoa, 2009).

Ahora bien, cuando nos realizamos preguntas sobre los porqués del humor dentro del ámbito de la educación revelamos las siguientes razones: Porque, de alguna manera, es fundamental dar una respuesta absolutamente afirmativa ante la sociedad pesimista, desilusionada y apática (Garanto, 1983). Asimismo, encontramos en esta sociedad, escuelas y principalmente institutos en dónde, el docente vive, y de alguna manera, podemos llegar a decir que "aguanta" los golpes de un tipo de sociedad absolutamente provocadora y violenta. La realidad, los escenarios, las condiciones y los alumnos pueden con las expectativas y con los recursos personales y profesionales del cuerpo docente (Fernández Solís, 2003).

En la actualidad, los docentes se enfrentan a situaciones difíciles, no sólo áulica, sino que, además, escenarios que, en muchas ocasiones, llegan a ser estresantes en reuniones con padres de sus alumnos que traen disconformidades en los objetivos pedagógicos, convicciones o simplemente pretensiones de los padres. Las familias de los menores resuelven, los males del sistema educativo, considerando a los educadores como los únicos responsables de todo lo que no funciona adecuadamente (Marucco, Flamenco & Ragazzoli, s/a).

Los educadores, además, realizan un sin fin de actividades; se ocupan del cuidado y mantenimiento de la escuela, planeación de actividades, confección de materiales didácticos, como así también, se reúnen y se relacionan con: las familias de los alumnos, con las autoridades, con sus compañeros del trabajo, y al mismo tiempo, se procuran de las necesidades e inquietudes que plantean los alumnos. Frente a éstas, y otras cuestiones más, los docentes sostienen una significativa carga psíquica en el trabajo (Marucco, Flamenco y Ragazzoli s/a).

El estrés y las escasas ganas de asistir a su lugar de trabajo se hacen cada vez más evidente, tomando como principal protagonista; el agotamiento físico. Frente a esta situación; “docentes cansados” se reflexiona sobre la práctica docente y el bienestar de los mismos ¿Cuál es el estilo de humor predominante en lo docentes de la zona sur, distinguiendo el nivel de educación en el que se desempeñan; inicial, primario y secundario?

¿Existen diferencias significativas entre las subescalas que conforman al síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) entre los docentes que desempeñan su labor en el nivel inicial, primario y secundario? ¿Cómo se expresan esas diferencias?

¿Qué estilos de humor predominan aquellos docentes que obtuvieron puntuaciones altas y bajas en las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización?

## **Relevancia y justificación**

### **Teórica:**

La siguiente investigación ayudará a comprender en profundidad como interviene el sentido del humor, en el desempeño docente en relación con el síndrome de Burnout. Como así también, comprobar sí, el humor auxilia, a aquellos educadores que realizan su labor como tal en los diferentes niveles de enseñanza (inicial, primario, secundario) que se encuentran absolutamente estresados y agotados; tanto física, mental y emocional a causa de su desempeño laboral.

### **Práctica:**

Se espera que los resultados de dicho trabajo, proporcionen información, dentro del área de la psicología educacional, para que los profesionales, especializados en el área de la educación, puedan desarrollar su estilo propio de humor y poder generar emociones positivas, tanto para el alumno como para el docente, y mejorar así, no sólo la calidad educativa, sino que, además, se espera perfeccionar la salud de aquellos docentes que concurren a sus lugares de trabajo en condiciones poco favorables donde deben lidiar con el agotamiento emocional, físico y mental.

# **CAPÍTULO II**

## CAPÍTULO II

### ESTADO ACTUAL DEL ARTE

La investigación realizada por Albanesi de Nasetta S. y equipo, llevaron a cabo en la ciudad de San Luis, Argentina, la cual tuvo como principal enfoque investigar si “Las aulas enferman”. El trabajo fue de tipo exploratorio, transversal y no experimental, se utilizó una muestra de 95 docentes de los cuales 83 eran mujeres y los restantes 12 fueron varones. Los docentes aquí mencionados realizaban sus funciones en diferentes escuelas pertenecientes a los niveles EGB1, EGB2 y EGB3 del sistema educativo vigente en la provincia citada. Para evaluar el síndrome de burnout se utilizó el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1986). El cual consta de 22 ítems que evalúan tres variables del síndrome de estrés laboral: cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) y falta de realización personal (RP). Inicialmente este cuestionario fue elaborado para el área de la salud el cual, subsiguientemente, se han efectuado adaptaciones para otro tipo de profesionales. Se procedió a extraer la media y desviación estándar (M y DE) de las distintas escalas correspondientes al instrumento y otras variables; como la edad dividida en dos grupos (de 25 a 45 y de 46 a 60 años) y el tiempo de antigüedad que tenían los integrantes de la muestra (2 a 20 años y de 21 a 39 años). Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la variable DP (despersonalización), donde los sujetos cuyas edades se encontraban entre los 25 y 45 años exhibieron las puntuaciones más elevadas. No hubo discrepancias estadísticamente significativas entre los docentes con diferentes tiempos de antigüedad laboral.

Otra investigación efectuada en Venezuela por D' Anello, D' Orazio, Barreat Montero, Escalante (2009 “Incidencia del sentido de humor y la personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional en docente”. Evaluó el efecto de los estilos de humor adaptativos y desadaptativos y rasgos de personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional (burnout).

Para evaluar el desgaste profesional, la personalidad y el sentido del humor se utilizaron los siguientes instrumentos:

SDP. Mide el Síndrome de Desgaste Profesional (burnout). La adaptación utilizada (D'Anello, 2001) consta de 22 ítemes diseñados en una escala tipo Likert de 5 puntos. BFI The spanish big five inventory (Benet y John, 1998) mide los cinco rasgos de personalidad y CUESTIHU diseñada por Martín et ál. (2003) para medir cuatro funciones del sentido del humor.

La muestra estuvo conformada por 158 docentes de la ciudad de Mérida-Venezuela, con un promedio de experiencia laboral de 5 años y de 40 años de edad, 76% de sexo femenino y 24% masculino.

De las puntuaciones obtenidas se puede advertir que, respecto a los estilos de humor, hay un preponderancia de los estilos adaptativos (afiliativo y de auto-mejoramiento) sobre los desadaptativos (agresivo y auto-despreciativo). También se obtienen diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones del Síndrome de desgaste Profesional, resultando el agotamiento emocional mayor a la despersonalización y a la falta de realización personal.

Como así también se puede notar que, el Agotamiento emocional no muestra asociaciones significativas con los estilos de humor. La Despersonalización correlaciona positiva y específicamente con los estilos de humor desadaptativos y con neuroticismo y negativamente con humor afiliativo y afabilidad. Por su parte la Falta de realización personal está asociada negativamente con los estilos de humor adaptativos y positivamente con humor agresivo.

Otro de los artículos a destacar es un estudio de caso, llevado a cabo por Poncela (2012) titulado “La enseñanza-aprendizaje y la risa en la UAM/X”. Su aplicación tuvo lugar en un centro Universitario en México. La muestra estaba conformada por 504 personas entre los 18 hasta los 29 años, con un promedio de 23 años, de los cuales participaron 25 personas, 15 hombres y 10 mujeres.

Para comenzar con el análisis de los datos, se realizó preguntas en torno al uso del humor por parte de las y los docentes, si lo utilizaban, cuándo o cuánto, para qué o con qué finalidad y cómo o de qué manera lo utilizaban. Y quienes lo hacían.

Los resultados indicaron que el 71, 43% de la población afirmó que las y los maestros recurren a el humor y la risa para comenzar sus clases y 17, 06% dijo que no. De los que dijeron que sí, 88.89% lo hace a veces y 11.11% siempre. Además, se preguntó sobre el para qué y el cómo, a lo que el 43.89% respondió que se trata de una técnica para mejorar

el aprendizaje y 31.11% dijo que así resultaban ser. Entre quienes indicaron que se trataba de una técnica resultaron ser mujeres, y los que se describían así eran hombres. En último lugar, sobre el cómo lo hacen se asignó una calificación numérica, de la cual se obtuvo como resultado más que nada tendencias, esto es, lo hacen con anécdotas, comentarios humorísticos, juegos y burlas, en general.

Otros interrogantes iban en el sentido de si el humor era beneficioso durante las clases y quienes no lo consideran positivo. Así, el 60, 05% respondió que el humor y la risa resultan ser positivos y favorecedores para el aprendizaje, mientras que el 13.29% dijo que no.

Los testimonios cualitativos recabados, en los grupos del presente estudio, si bien se obtuvieron opiniones a favor y en contra sobre la funcionalidad satisfactoria del humor durante o al comienzo de cada clase. La mayoría indicó que el humor es positivo y benéfico para el aprendizaje.

# **CAPÍTULO III**

## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

#### Capítulo 3.

##### 3.1. Introducción

Los conceptos que se presentan a continuación se consideraron relevantes y significativos para dicha investigación. Como así también, serán utilizados con el fin de comparar los conceptos con los resultados obtenidos de los cuestionarios, a saber; Escala del sentido del humor (Casullo; 2004) y el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes MBI-Ed (Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986)

En el apartado 3.1.1 se desarrollarán variadas definiciones del sentido del humor abordadas por varios autores, igualmente, se focalizará en la importancia del uso del sentido del humor y sus dimensiones. En el apartado 3.1.3 se ahondará en los diferentes estilos de humor, a saber; *El Humor afiliativo*, *El humor Mejoramiento personal* (Self-enhancing), *El humor Descalificación personal* (Self-defeating) (Casullo, 2004).

Por otro lado, en el apartado 3.2. se profundizará en el uso de la risa, y se desarrollará cuan significativo puede llegar a ser para el sujeto el uso de la misma.

En el apartado 3.3. se destacará la implementación de la risa en las aulas, como una herramienta, y el uso del sentido del humor en el ámbito laboral, creando climas escolares positivos. Como así también, se ahondará en la ardua tarea que tiene los docentes cuando se enfrentan a situaciones violentas, apartado 3.4.

En el apartado 3.5 se profundizará en la definición de estrés, y sus principales causas. Por otro lado, en el apartado 3.6 se realizará un pequeño acercamiento al concepto del síndrome de cabeza quemada o desgaste profesional (Burnout). Asimismo, se diferenciará el síndrome de Burnout con otros constructos psicológicos (estrés general, estrés laboral, fatiga física, depresión, tedio o aburrimiento, insatisfacción laboral y, finalmente, con acontecimientos Vitales y crisis de la edad media de la vida) (Martínez Pérez, 2010).

Como así también, se desarrollarán las fases del proceso del síndrome de Burnout (Agotamiento, Despersonalización, y finalmente realización personal) y las estrategias de prevención del mismo (Estrategias individuales, técnicas fisiológicas, técnicas conductuales, técnicas cognitivas y estrategias de intervención sociales).

El objetivo general de la investigación es evaluar los estilos de humor y componentes que

conforman el síndrome de Burnout en docentes de la zona sur de la provincia de Buenos Aires y comparar de acuerdo con el nivel educativo en el que desempeña su labor.

En este sentido, los sucesivos son interrogantes que guiaron dicha investigación, a saber; ¿Cuál es el estilo de humor predominante en lo docentes de la zona sur, distinguiendo el nivel de educación en el que se desempeñan; ¿inicial, primario y secundario?

¿Existen diferencias significativas entre las subescalas que conforman al síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) entre los docentes se desempeñan su labor en el nivel inicial, primario y secundario? ¿Cómo se expresan esas diferencias?

En el proceso de elaboración de la tesis se relacionan diversas instancias de la investigación que, posteriormente, se explicitarán. Como así también, se persigue alcanzar, en este y en los siguientes capítulos, una articulación lógica y coherente de los componentes de investigación.

### **3.1.1 Definiciones del Humor**

Este interrogante se construyó, por un lado, a través de una exploración de la literatura existente sobre la temática. Como así también, a partir de registros que muestran grandes cantidades de docentes estresados en sus ámbitos laborales. Encuestas realizadas por el SADOP (Sindicato Argentino de Docentes Particulares) reveló que el 65% de los profesionales que se dedican a enseñar en colegios de niveles primarios y secundarios viven situaciones de estrés y angustia, mientras que un 73% sufre de fatiga y desánimo. Por su lado se arrojaron porcentajes los cuales revelaron que, un 6% tuvo dolores de cabeza y un 72% padeció dolores musculares, de huesos y articulaciones, y casi el 60% vivió situaciones de nerviosismo o mal humor (García, 2013). En lo concerniente a el síndrome de Burnout (Desgaste profesional) existe una vasta producción académica en el área de las ciencias, pero los que nos interesa para esta investigación particularmente son los estudios vinculados a la utilización del sentido del humor en el aula, la cual, contribuye, de alguna manera, a la creación de climas escolares positivos y previene el síndrome burnout docente.

Para adentrarnos en el tema del humor y cuán significativo puede llegar a ser para los profesionales de la educación la utilización del mismo, nos interesa situar la mirada en la antigua Grecia, la teoría del humor. Esta florece a partir de la conjunción entre la personalidad y la química del cuerpo. Sus fuerzas principales (el frío y el calor, lo seco y

lo húmedo) conformaba los humores del cuerpo, a saber; sanguíneo, flemático, colérico y melancólico. Cada hombre estaba conformado por los cuatro humores, aunque por lo general, sobresalía uno sobre los demás. Ése, era el que establecía su forma de ser y determinaba su físico. Los estados de salud se atribuían al equilibrio de estos humores en el cuerpo (Sosa, 2007).

Continuando con la misma línea etiológica, más precisamente durante la época de Aristóteles, varios investigadores resaltan que, el humor es absolutamente inherente a la naturaleza humana y posee capacidades del hombre permitiéndole trascender la realidad y poder observarla desde distintos parámetros (Goleman, 1996, 1999).

Para Riezu Ochoa (2009) el humor es una forma de percibir el mundo, asimismo, es una conducta que enuncia dicha perspectiva la cual permite saborear la felicidad, aun cuando el sujeto se enfrente a adversidades, puede llegar a experimentar la alegría plena que el humor llega a proporcionar.

A partir de lo mencionado podemos señalar que, cuando un sujeto encuentra dificultoso la tarea de hallar soluciones a los problemas que se le presentan, tanto intelectuales como interpersonales, el estado de ánimo positivo es el ideal para generar un incremento en la capacidad de pensar con mayor flexibilidad y encontrar, con más facilidad, soluciones a situaciones problemáticas de la vida diaria (Goleman, 1996, 1999).

Ahora bien, es importante señalar que, cuando nos referimos al humor, no apuntamos a la broma, ni al estar contento, ni la euforia, ni a la risa. El humor es la conducta más significativa de la mente humana. El humor nos remite a un tipo de percepción, permitiendo la posibilidad de implantar ciertos cambios en esa percepción y nos manifiesta que dichos cambios pueden transformar nuestras emociones. (Riezu Ochoa, 2009)

Como así también, señalaremos que el humor es un estado psíquico que caracteriza la afectividad del sujeto. Dicha afectividad, es el aspecto primordial del ser humano y con ello comprende el conjunto de emociones, pasiones y sentimientos del sujeto, asimismo, es la manera que posee al reaccionar ante los acontecimientos de la vida. (Riezu Ochoa, 2009)

En este sentido, el humor aporta al sujeto la posibilidad de percibir el mundo y enfrentarse a adversidades de la vida diaria, para Freud (1905) el sentido del humor se da a partir de un proceso y se lo distingue en dos formas: la primera refiere en una única persona, la cual adopta ella misma la actitud humorística, mientras que a la otra persona se le asigna el papel del espectador y beneficiario. La segunda forma se da entre dos personas, una de las cuales no tiene intervención alguna en el proceso humorístico, pero el segundo sujeto

la hace objeto de su consideración humorística.

Para dicha investigación, no sólo es fundamental destacar el sentido del humor en interacción con otro sujeto o en interacción con el medio que lo rodea, También, debemos saber que el humor se ata con rasgos como; agudeza, alegría, oportunidad, tranquilidad y ecuanimidad. Por lo general, las personas que poseen buen humor, de alguna manera, transmiten alegría, producto de buena salud espiritual, son personas amistosas y comprenden a sus semejantes (Sánchez, 2003, p. 410).

Garanto Alos<sup>5</sup> define el Humor como un estado de ánimo casi persistente y estable, que, inunda de manera equilibrada los pensamientos, los sentimientos y las emociones que nacen del individuo en contacto con el medio, capacitándolo para tomar distancia conveniente y relativizar críticamente toda clase de experiencias. Brota así, un temple afectivo, un tono vital que hace al sujeto capaz de “reírse (relativizarse) de sí mismo y reírlo (relativizarlo) todo a pesar de todo” afirmando la vida y ejerciéndola seriamente (Riezu Ochoa, 2009).

Para Robinson (1977) el humor es como una comunicación, la misma es percibida por otro como graciosa y, dicha situación, lo lleva a reírse, sonreírse o divertirse. Mientras que para Buxman (1991), halla al humor como una emoción puramente positiva, ésta la describe con características particulares sosteniendo que, cuando dos sujetos se encuentran en una misma situación, para uno puede llegar a ser humorística y para otras ofensivas, es decir, el sentido del humor es único y particular para cada persona. En cambio, para otros autores, el humor se define como una experiencia mental de descubrimiento y apreciación lúdica de ciertos eventos, ideas o situaciones incongruentes o absurdas (McGhee, 1979). Para Simón (1988) el humor es más integral, dicho autor lo define como una estrategia de afrontamiento basada en la valoración cognitiva específica de algún estímulo que se exterioriza en una conducta tal como la risa, la sonrisa o en sensaciones de sentirse alegre y divertido, éstos provocan un descenso de la ansiedad.

Ya desde los años 70 y más precisamente en la actualidad, el humor se desenvuelve en diferentes disciplinas entre las que se incluyen psicología, medicina, enfermería, fisiología, biología, sociología, antropología, educación, asimismo otras como las ciencias de la computación, estudios de cinematografía, historia, lingüística, literatura, matemáticas o filosofía (Carbelo, 2005).

---

<sup>5</sup> Jesús Garanto Alós, catedrático de Educación Especial de la Universidad de Barcelona, maestro de generaciones de jóvenes estudiantes universitarios en el complejo mundo de la Educación Especial, conocía y vivía de forma natural, cotidiana, la realidad y la práctica pedagógica.

Como así también, Desde el año 2004, en Europa y en España, la Fundación General de la Universidad de Alcalá organiza, una vez al año, una reunión anual multidisciplinar sobre el tema, en combinación con diversas universidades españolas: Humor Aula. Como así también, en España, existen cursos universitarios (el humor gráfico, el humor terapéutico o el humor en la comunicación) (Carbelo, 2005: 204).

Asimismo, ha crecido el número de personas y organizaciones que se dedican a la aplicación del humor en diferentes ámbitos. Las asociaciones con carácter terapéutico, tales como Association for Therapeutic Humor, cuyos miembros están sumamente comprometidos con el progreso, conocimiento y comprensión del humor y la risa, se enfocan en aspectos curativos y productores de bienestar. Como así también, de manera anual, promueve Conferencias para exhibir los resultados de las investigaciones más actuales, y crea seminarios y cursos desde diferentes universidades transmitiendo aspectos teóricos y prácticos acerca del sentido del humor.

Asimismo, asociaciones tales como, Payasos sin Fronteras, Fundación Teodora, La Sonrisa Médica, Pallasos d'hospital entre otras, se enfocan en mejorar, a través de la risa y el sentido del humor, el bienestar de los niños (y sus familias y cuidadores) en zonas de guerra o en hospitales.

A partir de las definiciones que se fueron suscitando podemos entender al humor como un fenómeno humano complejo, en el cual se pueden resaltar cuatro componentes que suelen surgir en la mayoría de los casos en forma conjunta, ellos son, por un lado, el aspecto cognitivo, éste se relaciona con el ingenio o la capacidad de apreciar, percibir o generar humor, el emocional que se corresponde con las sensaciones de bienestar, alegría y diversión. Por último, el aspecto conductual que se observa principalmente en la risa o sonrisa (Nevo et al., 1993).

### **3.1.2 Dimensiones del humor**

Dentro del marco de esta investigación, y a partir de los que venimos exponiendo sobre la calidad del uso del humor positivo, nos es significativo desarrollar las dimensiones del humor. Las cuales se explicitarán en la siguiente tabla n°1 con el objetivo de comprender las misma y vincularlo, posteriormente, con los resultados que se obtendrán a partir de los interrogantes realizados a los docentes. A saber; dimensiones de crear y apreciar

humor, dimensión social, dimensión revolucionaria, y finalmente dimensión constructiva y destructiva del humor (Barrio de la Puente y Fernández Solís, 2010).

**Tabla 1. Dimensiones del humor**

<b>Dimensión de crear y apreciar humor</b>	El sentido del humor se puede crear, dicha creación la adquiere cualquier persona que se lo proponga y que, de alguna manera, aprenda las técnicas y herramientas para llevarlo a cabo (Ziv, 1989).
<b>Dimensión social.</b>	A través del humor se logra el encuentro entre las personas, dicho encuentro es muy importante, tanto en la relación, como en la ejecución de las tareas y actividades.
<b>Dimensión revolucionaria</b>	Señala lo absurdo en lo cotidiano, revela lo ridículo en todo lo solemne, se divierte ante lo grandioso, transgrede el reglamento, se ríe ante el protocolo (Cabodevilla, P.58, 1989).
<b>Dimensión constructiva y destructiva del humor:</b>	Humor satírico y sarcástico, intentará entre muecas y burlas humillar a su oponente para así herirlo.

Tabla1. Dimensiones del sentido del humor (Barrio de la Puente y Fernández Solís, 2010).

### 3.1.3 Estilos de Humor

A continuación, se desarrollarán los estilos de humor, dichos se llevaron a análisis junto con los otros resultados que se obtuvieron a partir de los cuestionarios realizados a los profesionales de la educación (Casullo; 2004).

El Humor afiliativo refiere y se relaciona con relatar chistes, realizar bromas lúdicas y siempre bien intencionadas, con el fin de vincularse con otras personas, divertirse y

facilitar relaciones. Cuando las personas utilizan este tipo de humor, se deja establecido que se está dentro de un contexto social. Este tipo de humor se relaciona con la extroversión, la atracción inter personal, la auto-estima, complacencia con las relaciones y, en general, con sentimientos y emociones positivas. Tiene relaciones positivas con el bienestar, aunque menos que el siguiente estilo (Mendiburo y Páez, 2011).

Por otro lado, según Casullo, (2004) el Mejoramiento personal (Self-enhancing) se lo relaciona con una visión humorística del mundo, predomina el deseo de dejarse atrapar por la vida, sorprenderse y, de alguna manera, sostener un aspecto humorístico frente a las cosas, como una estrategia para afrontar los sucesos, permitiendo así, distanciarse de los estímulos que estresan.

En cambio, el estilo de humor; Agresividad (Aggressive) Tiende a utilizar el humor con el fin de criticar o manejar a otros, empleando el sarcasmo, molestando, realizando bromas, o poniendo en ridículo a los demás (por lo general con temas sexistas o discriminatorios). Esta forma de humor es potencialmente ofensiva (Casullo, 2004).

Por último, el estilo de humor descalificación personal (Self-defeating) generalmente, las personas que hacen uso de este tipo de humor son autodespreciativos, realizan o expresan cosas divertidas a costa de sí mismos, y se ríen con otros al mismo tiempo que se ridiculizan. Utilizan el humor, como defensa para ocultar, de alguna manera, sus sentimientos. Este estilo de humor busca ganar el consentimiento de los otros, a expensas de sí mismo (Casullo, 2004).

Por otro lado, para Carbelo y Jáuregui (2006) existen varios estilos de humor, a saber; hostil o agresiva, cuando una persona se ríe de otra provocando incomodidad u ofensa. Asimismo, el humor positivo refiere al tipo de humor que provoca una risa tranquila, que busca provocar la sonrisa de uno mismo o de otros sin agredir a nadie. Diferente, al sentido del humor negativo, que busca incitar la risa incluso a costa de los demás.

Por su lado, Martin (2008) refiere y divide al humor en, positivo y negativo. Los primeros, llamados humor afiliativo, se utiliza para bromear o quizás, hacer reír a los demás. También, es utilizado para colaborar en las relaciones y, de alguna manera, reducir las tensiones interpersonales. Otro de los humores positivos es, el humor auto-afirmante, las personas ríen de las incongruencias de la vida, como así también, suelen mantener una apariencia humorística, incluso ante las adversidades. Los tipos de humores positivos se relacionan con la autoestima y el bienestar psicológico. En cambio, el humor negativo que, a su vez, se subdividen en dos; los agresivos (sirven para ridiculizar, burlar, reír a costa de alguien) se relaciona con el neuroticismo y la agresividad Y, por otro lado, el

humor autodestructivo, (los sujetos suelen reírse de uno mismo, para caer simpático a los otros). Se lo ha vinculado fuertemente con la ansiedad, la depresión, el neuroticismo.

Para finalizar y teniendo presente el pensamiento que plantea el autor (Martin *et al.* 2003) se cierra este apartado diciendo que, según en la forma, en que los sujetos usan el humor en sus vidas, apuntala directamente al estilo de humor que utilizan para sobrellevar situaciones de la vida diaria.

Ahora bien, podríamos arribar a que, cada sujeto hace uso de diferentes estilos de humor y eso lo llevar a enfrentar situaciones de diferentes formas, ¿la risa colabora en algún estilo de humor? ¿Qué es la risa?

### **3.2. La Risa**

A partir de la exploración que se llevó a cabo en esta investigación sobre el uso positivo del humor, podemos expresar que, la utilización del sentido del humor ayuda a tolerar una enfermedad y/o a prevenir una depresión. Asimismo, cuando el sujeto se ríe reduce el estrés y la ansiedad que, de alguna manera, dañan la calidad de vida y afectan la salud física del individuo. Como así también, el disfrutar de una comedia, puede llegar a elevar la tolerancia al dolor subjetivo durante al menos media hora, observación en numerosos estudios (Zweyer, Velker y Ruch, 2004) (como se citó en Carbelo y Jáuregu, p.22, 2006). En este sentido, y teniendo presente el beneficio de la risa, es significativo para esta investigación introducir su uso y desarrollar cuan reveladora puede llegar a ser para las personas cuando hacen uso de la misma. La risa da sus inicios en la Biblia, Antiguo Testamento, en ella existen dos formas distintas de utilizar y mencionar a la risa. La palabra ‘sakhaq’ quiere decir; “risa feliz”, “desenfrenada” e “iaag” “risa burlona” “denigrante” (Camacho, 2003, p.3). La risa, posee y conserva dos aspectos esenciales de la tradición hebrea y griega; la risa buena, feliz, que tiene relación con la alegría y el placer. Por otro lado, hay una risa burlona, desenfrenada. Ésta se liga con todo aquel sujeto poderoso que se ríe del más débil. En latín, “Rīsūs” refiere a la “risa positiva” y la “risa negativa” (Camacho, 2003).

Asimismo, a la risa, se la describe como una respuesta fisiológica caracterizada como si fuera una repetición externa vocal (transcrito en nuestro idioma castellano: ja-ja-ja je-je-je etc), acompañado de una expresión facial: la boca abierta o cerrada y la comisura de los ojos arrugados, además son conducidos por movimientos de abdomen, hombros y la cabeza. Referido a la función neurofisiológica, durante la risa, ocurren cambios

respiratorios y circulatorios, se activa el sistema dopaminérgico y otros circuitos neuroquímicos.

Fernández Poncela (2012) defiende a la risa como una tímida sonrisa que va en aumento llegando a una gran carcajada que deviene de algo considerado muy cómico. Considera al ser humano como un animal que ríe o que hace reír (Como se citó en Bergson, 2008). Hay algunos que opinan que la risa deviene de un sentimiento de superioridad, y hay quien cree que ella nace como conciencia de libertad (Fernández Poncela, 2012).

En cambio, para otros autores, la risa se inicia, junto con otras, en las primeras manifestaciones humanas que se expresan a partir de los tres meses de vida. El infante responde al rostro del adulto con una sonrisa. Éste tiene que estar de frente para que el bebé lo pueda ver a los ojos. René Spitz (2009) afirma que a esa edad no existe ninguna otra cosa, ni siquiera el alimento del niño, que lleva a esta respuesta.

Estudios científicos evaluaron que durante la infancia los bebés ríen un promedio de 300 veces al día antes de los 6 años, mientras de los mayores sólo ríen entre 14 y 100 veces diarias (Villa, 2009). Con el transcurso de los años se va disminuyendo la capacidad de reír, la autora considera que este suceso va en descenso debido a la educación o condicionamientos sociales que reciben las personas o el sentirse alguien sumamente importante, formal y comprometido, así como también las introyecciones que se obtienen con la cultura durante la socialización. El miedo a perder la compostura, o hacer el ridículo frente a los demás, bien pudieran ser algunas razones.

En su investigación, el autor Camacho (2003) citando a Platón plantea que la risa es pensada como un placer mixto. Existe un supuesto conocimiento en el cual los seres humanos no pueden reírse de la ignorancia, pero de todos modos éstos mismos la generan. En Grecia la risa fue entendida dentro de la conducta cómica, termino por el cual fue utilizado por Platón y Aristóteles (Camacho, 2003 citando a Mcfadden).

### **3.2.1 Porqué no reír, Beneficios de la risa.**

En relación con la risa y al uso del sentido del humor positivo, nos es importante para esta investigación resaltar que, la salud es un estado completo de bienestar, estar sano involucra sentirse bien, tanto con uno mismo como en las relaciones con el entorno social

y ambiental. (Travis y Ryan, 1988). Por lo que reír tiene beneficios absolutamente saludables. Cuando un sujeto ríe disminuye el nivel de cortisol en sangre y se incrementa un aumento de inmunología, como así también; eleva umbral de tolerancia al dolor, acrecienta ritmo cardiaco, masajea órganos internos. Como así también, afloja y relaja al sistema nervioso parasimpático, reduce contracción músculos blandos, y disminuye tensión y estrés. Además, la flojedad muscular origina mayor salivación, secreción lagrimal, micción incontrolada (mearse de risa). La reducción del sistema nervioso simpático suaviza la rigidez corporal y la relaja, pérdida postura erecta (revolcarse de risa). Al mismo tiempo, existe un alto favorecimiento en los procesos de digestión y eliminación, se ordena la presión sanguínea, se dilatan alvéolos pulmonares, y se triplica la cantidad de aire bombeada por pulmones. Por otra parte, se fabrican ciertas endorfinas que actúan como drogas naturales produciendo euforia y tienen efectos tranquilizantes y analgésicos, generando sensación de bienestar y satisfacción. Se descarta la angustia y la ansiedad, acrecienta la autoestima, acelera el espíritu, estimula la imaginación, se enfoca la percepción (de uno mismo y del entorno). Y se reducen las inquietudes y miedos que emanan de dichas emociones (Fernández Poncela, 2012).

Asimismo, Poseck (2006) describe al humor y su expresión externa más común; la risa, como un cimiento muy importante para la investigación en psicología positiva. En dicha investigación, han basado sus intervenciones clínicas en terapias que involucren a la risa y el humor. Con ello, se ha demostrado que la risa es capaz de reducir el estrés y la ansiedad, y optimizar así, la calidad de vida y la salud física del individuo.

### **3.3 El uso del Sentido del humor en el aula, beneficios.**

Para continuar profundizando en el tema y cómo influye el sentido del humor en la vida del sujeto, nos es importante resaltar que el sentido del humor, según Francia y Fernández (2009) los cuales describen y coinciden con otros autores (Goleman, 1996, 1999) es propio del ser humano, situada en la raíz de la persona. Es aquí donde logramos instaurar el encuentro con el otro, condición que nos acerca y nos revela a las demás almas. Como así también, el sentido del humor se relaciona con la superación, con lo frágil y sensible. Asimismo, el ser humano es vulnerable al sufrimiento, a la amargura y al dolor. Esta condición, de alguna manera, posibilita esencialmente la superación por el humor y con

el humor, esto no quiere decir que sea el único camino para superar determinados escenarios, pero sí, colabora en la superación de contratiempos y problemas. El sentido del humor es una forma de coherencia. Como así también, es la capacidad de incluir toda nuestra vida (Barrio y J Fernández, 2009).

Lee Berk<sup>6</sup> afirma que; el sentido del humor sirve para liberar tensiones, disipar las inquietudes, y lograr, de alguna forma, niveles de relajación (Como se citó en Poseck, 2006, p.6).

Por otro lado, el símbolo de que “la risa y el humor provocan salud” no es nuevo, pero se ha registrado que, en las últimas décadas, casos populares de “mejorías” mediante el consumo de material cómico (Cousins, 1979). Asimismo, la difusión de diversas terapias e intervenciones clínicas vinculadas al humor ha creado interés en torno al tema (Carbelo y Jauregu, p.22, 2006).

### **2.3.1 El Sentido del humor en el aula**

Ahora bien, nos interesa explicitar que, en el ámbito educativo se llevó a cabo experimentos de las cuales comprobaron que; reír antes de un examen resultó mejor que repasar apuntes, esto dio como resultados una notoria reducción en los niveles de ansiedad y tensión y se estimuló la creatividad y la imaginación (García, 2002). Existen estudios que demuestran que la enseñanza con humor aumenta las calificaciones (Ziv, citado por Ashkenazy, 2000). Asimismo, favorece a la memoria, la mente se flexibiliza y la creatividad aumenta (Tamblyn, 2007).

Por otro lado, McGhee (1979) sugiere que; utilizar el humor (de manera adecuada) como terapia, ayuda a crear un clima más relajado, colabora para comprender conflictos, y a facilitar la expresión de sentimiento de una manera más positiva y segura.

Otros factores desencadenantes del humor y la risa son las cosquillas. Como así también, y no de la forma puramente natural, debemos resaltar que, el uso del alcohol y las drogas psicoactivas (alucinógenos, opiáceos y estimulantes) también afectan el umbral para la persuasión del humor, dependiendo de las dosis, la intoxicación de esas sustancias puede

---

<sup>6</sup> El Dr. Lee Berk, profesor de patología en la Universidad de Loma Linda en California, científico e investigador sobre la salud y el buen humor. Examinó muestras de sangre de personas, antes y después de que vieran vídeos cómicos, y las confrontó con las de un grupo que no estaba viendo vídeos. En dicha investigación descubrió descensos en las concentraciones de hormonas (la tensión) y un incremento en la respuesta inmune de quienes estuvieron expuestos a los vídeos.

llevar al sujeto en un estado de ánimo eufórico o de regocijo. Por otra parte, interviene una serie de factores tales como; las respuestas fisiológicas que actúa sobre el sistema nervioso simpático, el estado de salud o el agotamiento, los cuales moderan la efectividad de los estímulos. El procesamiento cognitivo del humor se inicia ante una situación o suceso que ocurre con una rapidez alta o media y con un grado de predictibilidad bajo. Lo que significa que antes de que el hecho sucediera ya se esperaban las consecuencias que acarrearían. Y, para finalizar, con el procesamiento cognitivo, presenta un bajo grado de urgencia para afrontar tanto el acontecimiento como las consecuencias.

Cuando el humor logra estimular a una persona, éste proporciona un bienestar emocional a corto plazo. Numerosos experimentos han hallado que, las personas expuestas a estímulos cómicos notan una mejoría en su estado de ánimo, más ilusión, se manifiesta un mayor interés, a la hora de realizar tareas repetitivas, y presentan menos ansiedad, ira y tristeza. (Martin, 2008) Estos resultados junto con otros estudios del humor, como estrategia de afrontamiento (Henman, 2001), y las teorías y experiencias de Sigmund Freud (1979) o Albert Ellis, (1981) apoyan el uso de intervenciones humorísticas para que, las personas, regulen su estado anímico en todo tipo de situaciones puntuales, entre ellas, el contexto educativo. (Como se citó en Jáuregui Narváez y Fernández Solís, 2009, p. 207).

Por otro lado, se ha hallado que el humor se lo vincula con respuestas fisiológicas relacionadas con el estrés; por ejemplo, Berk y sus colaboradores (1989) exploraron los efectos del humor sobre las hormonas neuroendocrinas implicadas en las típicas respuestas al estrés, concluyendo que la risa transforma o reduce algunos de los niveles neuroendocrinos y hormonales relacionados con el estrés. (Como se citó en Riezu Ochoa, 2009)

En cuanto al sentido del humor y si, el uso del mismo mejora efectivamente la salud, y no sólo evocado a sujetos adultos, sino que también, con los más pequeños, la autora Villasante citando a McGhee (1979) presenta algunas ideas para la atención clínica del uso humor con niños: Tipo de broma o chiste favorito del niño, por lo general los más pequeños utilizan el humor como una herramienta contra los problemas, miedos o situaciones que le generan estrés. Es de utilidad conocer el uso que el niño hace del humor. Asimismo, la utilización del humor para reírse de uno mismo, es decir, realizar bromas sobre uno mismo baja la brecha que existe entre el menor y el adulto, por ejemplo, contarle una historia divertida sobre vida del adulto. A continuación, se le puede pedir al niño que narre una historia divertida sobre sí mismo. Modelar con humor puede aumentar

la actitud positiva de los clientes más jóvenes. Otra de las posibles técnicas que pueden favorecer la salud es la utilización de cambio de roles, o sea, representar diferentes personajes puede llegar a ser muy divertido. Si el pequeño se muestra reacio, se puede utilizar objetos tales como los muñecos o marionetas, o incluir disfraces o accesorios. Estas técnicas, de alguna manera, facilitan a la hora de realizar su labor los docentes haciendo uso de un condimento especial, el humor.

El uso del sentido del humor en el ámbito laboral, junta a las personas, incita a la vinculación (Fernández, 2012). Asimismo, y bajo esta misma línea de pensamiento enfocando nuestra mirada en los profesionales de la educación, es significativo destacar que el uso del sentido del humor fortalece al grupo y acrecienta la productividad (García, 2012).

Por otro lado, Marz (1967) estudia el humor desde un punto de vista educativo. Este autor estudia el humor a través de la historia de la educación. Desde las épocas más lejanas (escuela griega y helenística) atravesando por el siglo IV y la Edad Media. Comprobó que el humor no se utilizaba o no se hacía uso de su práctica. Marz (1967) se plantea ¿Por qué hay pocos educadores alegres a través de la historia? ¿Por qué ocurre el envejecimiento, de los educadores, antes de tiempo? ¿Puede el humor, estar inverso en la educación? Cuando nos realizamos preguntas sobre los porqués del humor dentro del ámbito de la educación revelamos las siguientes razones: Porque, de alguna manera, es fundamental dar una respuesta absolutamente afirmativa ante la sociedad pesimista, desilusionada y apática (Garanto, 1983). Asimismo, encontramos en esta sociedad, escuelas y principalmente institutos en donde, el docente vive, y de alguna manera podemos llegar a decir que "aguanta" los golpes de un tipo de sociedad absolutamente provocadora y violenta. Asimismo, la realidad, los escenarios, las condiciones y los alumnos pueden con las expectativas y con los recursos personales y profesionales del cuerpo docente (Fernández Solís, 2003).

Por otro lado, el uso del humor es un elemento de comprensión de la realidad (Fernández, 1999). El humor nos ayuda a percibir el mundo que nos rodea. Nos hace ver el entorno desde distintos puntos de vista. Permite examinar y entender la existencia desde nuevas claves. Como así también, nos ofrece nuevas perspectivas para interpretar la realidad (Fernández Solís, 2003).

Otro de los motivos del por qué es importante el uso del humor en el aula es porque genera un estilo de enseñanza-aprendizaje. Como educadores, nos sirve de ayuda para intervenir

en los conflictos y aliviar, de algún modo, las tensiones que se generan cotidianamente. Por medio del sentido del humor se crea un estilo de relación y comunicación entre educador-educando. Como así también, hacer uso del humor en el ámbito laboral, más precisamente en el aula, nos ayuda a pensar y estimula la creatividad. El sentido del humor positivo hace que nuestra mente esté continuamente en funcionamiento, fomentando el pensamiento divergente y creativo de nuestro cerebro (Fernández Solís, 2003).

Garanto (1983) estructura los beneficios del humor en el aula en tres grandes vertientes las cuales se dividen en profesores, alumnado y proceso de enseñanza y aprendizaje. En cuanto al docente, la utilización del humor beneficia el autoconcepto, ya que el mismo, proporciona un mayor y mejor autoconocimiento, asimismo, ayuda la autoestima, puesto que beneficia la aceptación de uno mismo y el auto-comportamiento. Como así también, la utilización del sentido del humor es un recurso educativo y didáctico ya que, por medio del humor, se aligeran y enriquecen los procesos de enseñanza-aprendizaje. Ahora bien, que sucede cuando el humor esta evocado a los estudiantes, éste enriquece los canales de comunicación, a su vez enfrentan mejor los problemas grupales y se amortiguan las situaciones estresantes generando un estilo de ayuda y cooperación. Asimismo, el humor positivo ayuda a que los aprendizajes sean significativos y eficaces. En cuanto al proceso de enseñanza-aprendizaje, el sentido del humor educa a los sujetos a ser más humildes, frente a la insolencia o al resentimiento incontrolado, y menos vergonzosas, ayudando a las personas a reírse de uno mismo. Así pues, fomenta en las personas la auto-aceptación y la tolerancia a la frustración.

Por otro lado, para Klein (2000, p.4) el humor sirve de sostén para resolver dificultades cotidianas y examina nuevas soluciones que tengan como fundamento procesos creativos. Fernández (2002) considera que el humor, Aplicado a la educación, desempeña una función muy importante en el sentido pedagógico, las cuales se explicitarán a continuación (Como se citó en Barrio de la Puente y Fernández Solís, 2010, p. 369).

**Función motivadora:** El sentido del humor consigue, de alguna manera, estimular el interés y el entusiasmo por la materia en la que se está trabajando. Como así también, Acrecienta el gusto por el saber, conocer y, de alguna manera, comprender todo lo que nos rodea. Asimismo, provoca una disposición positiva ante la tarea que se tiene que realizar (Barrio de la Puente y Fernández Solís, 2010, p. 369)

**Función de camaradería y amistad:** (Bokun, 1986) El humor, ayuda a instaurar sanas interacciones entre las personas, haciendo a la risa como la distancia más corta entre dos

sujetos. Como así también, provoca la unión y colaboración entre los miembros de un grupo. Al mismo tiempo, crea un clima de franqueza y confianza, reforzando la amistad.

**Función de distensión:** La risa y el humor funcionan a manera de escape ante situaciones inesperadas o conflictivas. También, colabora en liberar tensiones almacenada. Dicha función asiste a que los sujetos se relajen, para luego así, liberar tensión muscular, alivia en situaciones de crisis o de conflicto, desdramatizando las inquietudes (Barrio de la Puente y Fernández Solís, 2010).

**Función diversión:** A través de dicha función, se perciben sensaciones de alegría y sentirse contento. Asimismo, los sujetos gozan en compañía de los otros (Barrio de la Puente y Fernández Solís, 2010).

**Función agresiva.** El humor puede ser usado para dañar o lastimar tanto a los iguales como a los superiores. La mofa, la ironía o el sarcasmo, a veces, logran los objetivos contrarios a los pretendidos (Barrio de la Puente y Fernández Solís, 2010).

**Función defensiva.** Se hace uso del humor para defenderse de sus enemigos. Por lo general, uno se muestra frágil y humano, haciéndose ganar la aprobación de sus contrarios (Barrio de la Puente y Fernández Solís, 2010).

**Función intelectual.** El manejo del humor en la educación hace desarrollar el aparato cognitivo y racional de las personas (Francia y Fernández, 1995). Asimismo, favorece a sacar los pensamientos distorsionados, como así también, colabora en desarrollar la memoria y los procesos cognitivos (Barrio de la Puente y Fernández Solís, 2010, p. 369)

**Función creativa:** El humor junto con el valor, la expresión y la intuición, forman cuatro rasgos particulares que, de alguna manera, y según la generalidad de algunos estudios, se encuentran vinculados al perfil de personas creativas, asimismo, colabora en la resolución de situaciones problemáticas (Barrio de la Puente y Fernández Solís, 2010).

**Función pedagógica:** El uso del sentido del humor, dentro de la educación, favorece a mejorar la relación entre los agentes protagonistas de la educación (educador- educando). Asimismo, se aprende mejor haciendo uso de la risa (Barrio de la Puente y Fernández Solís, 2010).

Según Mobbs et al. (2003) la inicial ventaja de incorporar el humor en el aula, se lo vincula con aspectos placentero de la risa. La risa, nos provee una de las experiencias sumamente placenteras de nuestro mundo interior, impulsando el sistema mesolímbico

dopaminérgico, un sistema de recompensas que nos regala cuando, obtenemos algo deseado, como, por ejemplo, un regalo de cumpleaños, un premio de la lotería, o una meta profesional. Pero a diferencia de estos ejemplos, la utilización del humor es mucho más sencillo y económico de obtener (Jáuregui Narváez y Fernández Solís, 2009, p. 207).

Según plantea Fernández Poncela (2012) el humor y la risa en la educación ocasionan, de alguna manera, la inclusión y colaboración, y el sentimiento de amistad, la relajación y un lugar en donde la diversión está presente facilitando a la creatividad. Es decir, aprender acompañado de alegrías y risas, de alguna manera, parece ser mucho más agradable favoreciendo a la salud, tanto para el alumnado como para los docentes. Durante el proceso enseñanza aprendizaje la risa crea sensación de bienestar físico, incita a la atención y la disposición, llama el interés, permitiendo una comunicación más efectiva. En los contextos lúdico-emotivos, las impresiones agradables, de alguna manera, generan que el otro logre abrirse, no sólo mentalmente, sino que, además, flexibiliza y se adapta al contexto con una mayor relación de confianza y en un ambiente muchísimo más agradable. Los beneficios que se adquieren son fisiológicos, psicológicos y sociales, y especialmente pedagógicos y educativos.

Según Barrio de la Puente y Fernandez Solis (2010) consideran que los docentes, deben servir de modelo de personas optimistas, contentas y con sentido del humor ante los estudiantes que pasan por momentos de desconcierto, dificultades o conflicto, y ante una sociedad actual cargada de desilusión y desesperanza. García y Koldobika (2005) señalan que el humor inserto en la educación es un modelo de trabajo y que, de alguna manera, sella una forma de relación educativa, de enseñanza y de aprendizaje. De esta manera, el humor nos ayuda a conocer y comprender todo lo que nos rodea, percibir la realidad desde distintas perspectivas. Por medio del humor, se crea una manera peculiar de encauzar la tarea educativa. Como así también, colabora y ayuda a los educadores a controlar problemas y aliviar las tensiones que se generan día a día. Asimismo, favorece estimulando la creatividad haciendo que, nuestra mente se encuentre en continuo funcionamiento, excitando el pensamiento divergente y creativo del cerebro humano (Como se citó en Barrio de la Puente y Fernandez Solis 2010).

En pocas palabras podemos decir que el uso apropiado del humor en el aula funciona para crear climas positivos y divertidos en el que, equivocarse, no se vincule con el rechazo, en el que las tensiones interpersonales se lleguen a una solución ingeniosa, como así también, se espera que predominen las emociones positivas. Todo ello, de alguna forma, contribuirá a fomentar la salud mental de todos los participantes en el proceso docente.

De esta manera, se considera que; una clase en la que se extiende la risa y las emociones positivas es un lugar deseado para permanecer, aprender y prestar atención, y, principalmente, en el caso de los educadores, de trabajar y educar (Jáuregui Narváez y Fernández Solís, 2009).

### **3.3.2. Herramientas humorísticas para usar en el aula**

A continuación, se describirán algunos recursos para utilizar en el aula creando un ambiente facilitador.

Según Kuskner, (1999) la historieta es un material ideal para discursos y charlas. Por otro lado, proporciona una forma sencilla de expresar el sentido del humor. Aunque el facilitador no sepa contar un chiste, nunca viene mal relatar unas historietas. Asimismo, la utilización de imágenes es de gran interés en el aula. Otro de las herramientas que alude el autor son las definiciones. La idea básicamente es escoger una palabra o frase clave de su mensaje y definirla con humor. Y luego es inevitable dar la definición seria. Otro de los recursos que más se utilizan son las ocurrencias oportunas, dichos, comentarios pintorescos y observaciones de lo absurdo, son también prácticas eficaces del humor. Todas estas formas de ejecución del humor son, de algún modo, un medio encantador y probado de éxito, sin embargo, la utilización del mismo debe ser manipulado con mucho cuidado, para no herir a las personas con las que se mantienen relaciones. Cabe resaltar que la idea básica es que el humor es y puede, de algún modo, ser considerado una herramienta o un medio didáctico de meritorio aporte. Y que, al igual que los recursos insinuados con anterioridad, se rige por el sentido común del humor, para su uso, respetando a los presentes sin ridiculizar a los participantes (como se citó en Torres de Sánchez, 2003).

A continuación, se describirán varios recursos didácticos basados en la utilización del humor; éstos son:

- a) Carteles, medios para transmitir un mensaje corto y con potencia es meramente visual.
- b) Historieta, basado en el concepto de “instruir deleitando”. Este puede ir desde el sentirse identificado con un personaje con una ideología, a fin de proyectar sobre el personaje y por transferencia sobre la ideología.
- c) Presentaciones audiovisuales, pueden de algún modo, sustituir los carteles o las historietas. Pueden apoyarse en material escrito.

d) Películas, hace de la animación un medio muy encantador e interesante, logra comunicar más que cualquier otro. Se apoya básicamente en el dibujo animado.

Todos estos recursos abren, de alguna manera, un sin fin de posibilidades para lograr el éxito en el aprendizaje, creando ambientes más agradables y dispuestos, ambientes facilitadores a “querer”, a desarrollar esa voluntad de vincularse con lo que se está diciendo e internalizando (Medina, 1992).

Queda de parte del facilitador el saber utilizarlo adecuadamente y es por ello por lo que el humor se aprende y se desarrolla (como se citó en Torres de Sánchez, 2003).

Ahora bien, según lo planteado por varios autores, hacer uso del humor fomenta climas escolares que, de algún modo, favorece, no sólo el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que, además, trae aparejado varios beneficios que son saludables para el sujeto. Pero además él mismo, atraviesa situaciones que, no facilita para que el educador se sienta confortable en su lugar de trabajo y esto se debe a los climas escolares que no son favorables.

### **3.4. Climas escolares**

#### **3.4.1. Violencia en las escuelas, docentes estresados.**

Durante la década de 1980, retorno del régimen democrático en la Argentina, Gran parte de las investigaciones educativas pensaba que la escuela podría convertirse en una institución estratégica para revertir estructuras autoritarias de régimen pasados (Gentili,1994; Filmus, 2003; 2006; Di leo, 2008).

Sin embargo, durante la última década, en el marco de las modificaciones, emergen problemas en las escuelas medias (Di leo, 2008). Dichas instituciones se enfrentan a una contrariedad entre el mandato de incluir sectores sociales que las nuevas condiciones económicas-políticas tienden a rechazar. El impedimento de superar dicho dilema se convierte en uno de los primordiales condicionantes de la expansión de las situaciones de violencia escolar (Lewkowicz, 2004; Filmus, 2003, 2006; Di Leo, 2008).

Dicha violencia hacia la escuela es aquella que, de alguna manera, está directamente dirigida a los agentes y a la infraestructura de dicha comunidad educativa. Son maneras de contestación o reflejo frente a violencias impuesta por la institución.

En cambio, la violencia en la escuela refiere a la incursión tanto de la vida social como escolar, por medio de sujetos y/o formas criminales resultantes del exterior del

establecimiento de educación, a saber; conflictos entre bandas o narcotraficantes (Di leo, 2008).

A raíz de lo antes mencionado, en la ciudad autónoma de Buenos Aires, se llevó a cabo un trabajo de investigación en las escuelas medias, la cual reveló que, para la mayoría de los docentes, el aumento de situaciones de violencia tiene como indicador de causa primordial el crecimiento de alumnos provenientes de familias y barrios pobres (Di leo, 2008).

Otras de las primordiales investigaciones de los últimos 20 años en la Argentina se basan en las vinculaciones entre clima social escolar y las características que obtiene la convivencia entre sus agentes (Kornblit et al., 1988; Kornblit et al., 1991).

Por otro lado, trabajos previos han demostrado que, el grado de autoritarismos de los docentes, percibido por los alumnos, ha demostrado estar vinculada con manifestaciones de violencia en las escuelas. Puede verse que menos de la mitad de las escuelas evalúan la relación con los docentes como regular y la otra mitad se divide en aquellas que dicha relación es evaluada como mala y como buena. Como así también, encontramos que, el sentimiento de pertenecía de los alumnos a la escuela es uno de los factores que puede generar climas sociales de violencia. Es decir; A mayor sentido de pertenecía, independientemente del vínculo interpersonal entre pares de alumnos, se encontraron menores manifestaciones de violencia escolar (Dan Adaszko, 2008).

El docente tiene la tarea de promover el aprendizaje, puesto que este está en quien aprende. El papel del educador es provocar sucesos que promuevan nuevos aprendizajes. La tarea docente es de ayudar a los alumnos a recorrer el camino del conocimiento, como así también, deben captar el interés de los alumnos creando el clima adecuado para trabajar dentro del aula. Abrumados por tantas compromisos y responsabilidades, a veces no se tiene presente que el humor es una excelente herramienta para facilitar el aprendizaje (Torres de Sánchez, 2003).

Podríamos decir que, en el ámbito escolar y sobre todo en zonas de barrios más carenciados, hallaríamos docentes estresados debido a factores que agotan al maestro, es decir, climas sociales no favorables.

### **3.5. Docentes estresados**

#### **3.5.1 Que es el estrés, principales causas.**

En el año 1983 la revista Time consideraba el estrés como la epidemia de los ochenta, y lo ubicaba como el más grave dentro de la salud. La gran difusión que se le ha dado podría tratarse de un asunto propio del siglo XX. Sin embargo, se intenta demostrar que el estrés no es propio de la actualidad, sino que es fenómeno abordado y desarrollado desde siglos atrás (Casuso Ferrand, s/a )

El estrés afecta no solo físicamente, sino que, además, perturba el pensamiento, las emociones, el comportamiento y el trabajo. Los afectos físicos causan dolores de cabeza, malestar gástrico, trastornos en el sueño, como así también, sensación de estar cansado la mayor parte del día, sufren de tensión muscular y dificultades respiratorias. En caso de que el estrés sea muy intenso y crónico, puede llegar a producir enfermedades físicas y mentales, a saber, infarto, angina de pecho, úlcera gastrointestinal, debilidad en todo el sistema inmunológico, etc. Los efectos sobre el pensamiento producen fallos de memoria, incapacidad para poder tomar decisiones o concentrarse, falta de atención, lentitud mental o bloqueos, tendencia a cometer errores durante la jornada laboral. Los efectos emocionales causan temor, enfado, ira, fatiga, ansiedad, baja autoestima. Los efectos sobre el comportamiento, por lo general, las personas consumen alcohol, tabaco, drogas o estimulantes. Se observan conductas impulsivas, agresivas, alteraciones en la alimentación, poco contacto con amigos o familiares. Los efectos sobre el trabajo, crean falta de satisfacción con el desempeño laboral y con la productividad, las personas suelen faltar al trabajo intencionalmente, ocasionar accidentes laborales, etc (Cano Losano y Espinosa Fernández, 2009).

Como así también, son numerosas y variadas las situaciones por las cuales se puede ocasionar estrés laboral, a saber, el exceso de trabajo, la insatisfacción laboral, como así también, la desmotivación o no tener definida la función del puesto de trabajo, trabajar por turnos, exposición a la violencia, a amenazas o intimidación, mobbing (acoso moral), competitividad; generando rivalidad y envidia entre los compañeros, uso de las nuevas tecnologías, la escasa cooperación y/o apoyo de superiores o colegas de trabajo, trabajar en condiciones desagradables o peligrosas (Cano Losano & Espinosa Fernández, 2009).

## **3.6. Burnout**

### **3.6.1 Acercamiento al concepto del síndrome de cabeza quemada.**

El desgaste profesional se lo llega a conocer en el año 1974, en la ciudad de Nueva York, por Herber Freudemberg, psiquiatra. Éste divisó que, los sujetos que trabajaban durante un año sufrían una creciente pérdida de energía, hasta al punto de sentirse totalmente agotados. Asimismo, padecían de ansiedad y de depresión, así como la desmotivación en su trabajo y agresividad con los usuarios (Como se citó en Piñeiro Suárez, s/a).

Así pues, el término Burnout es definido en 1.974 por Fredeunberger” aunque es principalmente con los estudios, de Maslach y Jackson, cuando realmente toma verdadera significación el estudio de este síndrome (Atance Martínez, 1997). Asimismo, la palabra "burnout" se ha utilizado dentro del idioma de los atletas o deportistas en general, cuya traducción al castellano representa "estar quemado", lo que significaba que la persona no lograba alcanzar sus metas por más que entrene mucho para lograrlo (Gallego & Fernández, 1991).

En cambio, para otros autores (Gallego & Fernández, 1991 citando a Maslach y Jackson 1981) manifiestan que, la definición del "burnout" más fortalecida es la de quienes creen que, el Burnout es una respuesta incorrecta a un estrés emocional crónico, cuyos rasgos son: debilitación física y/o psicológica, una actitud fría y despersonalizada a la hora de relacionarse con otras personas, además, posee sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de efectuar.

La psicóloga social Christina Maslach, en el Congreso Anual de la Asociación americana de Psicología (APA) en 1976, hace referencia al termino de Burnout como "un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional (sobre extensión emocional y agotamiento), despersonalización (respuestas negativas, insensibles, y que fueron separados a otros) y baja realización personal (sentimientos de competencia y el rendimiento en el trabajo de uno)" (p.15). Generalmente, las personas que padecen del síndrome atraviesan un estado de agotamiento físico y mental, los cuales se ven, directamente relacionados por el trabajo o las actividades de cuidado (Como se citó en Valls Sandoval, 2014).

Como así también, podríamos agregar que, el síndrome de Burnout se refiere a un tipo de

estrés laboral e institucional que, en la mayoría de los casos, se genera en profesionales que mantienen una relación diaria y directa con otros individuos (médicos, enfermeros, profesores). El origen del síndrome se basa en cómo estas personas interpretan y conservan sus propios estadios profesionales ante situaciones adversas (Atance Martínez, 1997).

Durante la exploración de búsqueda de significaciones sobre el síndrome de Burnout, se hallaron variadas definiciones del término que, de algún modo, vienen a complementar la de Maslach, tal es el ejemplo de la de Burke (1987), quien lo explica como un proceso de adaptación del estrés laboral, las personas que padecen dicho síndrome padecen de confusión, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, desamor o separación emocional y aislamiento (Ramos & Buendía, 2001) (Como si citó en Martínez Pérez, 2010, p.4).

Por su lado, Maslach y Schaufeli (1993) dentro de la tendencia a aplicar el Burnout sólo a profesiones asistenciales, ambicionaron en el incremento del concepto aceptando distintas definiciones en función de algunos rasgos similares, de las que destacan:

1. Predominan más síntomas mentales o conductuales que los físicos. Entre los síntomas disfóricos se destacan, el cansancio mental o emocional, fatiga y depresión; y como principal protagonista el Cansancio Emocional.
2. Los síntomas se exteriorizan en sujetos que no sufrían ninguna Psicopatología anteriormente.
3. Se lo clasifica como un síndrome clínico-laboral.
4. Se desencadena por un inadecuado ajuste al trabajo, que conlleva directamente a una disminución del rendimiento laboral junto a la sensación de baja autoestima. (Martínez Pérez, 2010)

Para finalizar, Shirom (1989) concluye que, el termino de dicho síndrome, de alguna forma, se relaciona con una pérdida de las fuentes de energía y lo reduce como una composición de agotamiento físico, emocional y cognitivo (como se citó en Martínez Pérez, 2010)

### **2.6.2 Diferenciación del Burnout con otros constructos psicológico.**

Sabemos que padecer Burnout es sentirse, de alguna manera, agotado, cansado emocionalmente, tal vez estresado, pero eso no quiere decir que, si bien se comparten algunos síntomas o procesos no significa que, padezca del síndrome de Burnout.

A continuación, se contrasta este síndrome (Burnout) con el estrés general, estrés laboral, fatiga física, depresión, tedio o aburrimiento, insatisfacción laboral y, finalmente, con acontecimientos Vitales y crisis de la edad media de la vida (Martínez Pérez, 2010). Como ya se había mencionado anteriormente, el estrés general a diferencia del síndrome de Burnout es que, el primero es un proceso psicológico el cual conlleva efectos positivos y negativos, mientras que el síndrome de Burnout sólo hace referencia a efectos negativos para la persona y el entorno que lo rodea. Por lo general, el estrés surge efecto en “todos los ámbitos posibles de la vida y actividad del ser humano a diferencia del Burnout, que como la mayoría de los autores estiman, es un síndrome exclusivo del contexto laboral” (p.6).

Por otra parte, cuando el sujeto padece o se siente con fatiga física, es esencial prestar atención al proceso de recuperación (Pines y Aronson, 1988). Ya que el Burnout se identifica por una recuperación lenta. Como así también, acompaña sentimientos de decepción y fracaso. A diferencia de la fatiga física, la recuperación es rápida y, en su mayoría, puede estar acompañada de sentimientos de realización personal y de éxito (Martínez Pérez, 2010).

Ahora bien, es importante diferenciar el padecer Burnout y el sobrellevar una depresión, para Oswin (1978) y Maher (1983) un solapamiento entre Depresión y Burnout, fue objeto de estudio. Asimismo, para McKight y Glass (1995), Leiter y Durup (1994), y Hallsten (1993) señalaron, a partir de indagaciones empíricas, si bien los patrones de desarrollo y etiología eran distintos, de alguna manera, comparten algunas sintomatologías. A saber: la depresión tiene una correlación significativa con el Cansancio Emocional, pero no se observa correlación significativa con las demás dimensiones. El síntoma más notorio de la depresión es el sentimiento de culpa, mientras que en el síndrome de Burnout los sentimientos que son la cólera o la rabia (Manassero & cols., 2003; Mingote, 1997; Pines, 1993; Warr 1987; Meier, 1984). Mientras que, por otro lado, Feudenberg (1974) cree que la depresión es uno de los síntomas más predominantes del Burnout. La teoría de COR (Hobfoll & Shirom (2001) indica que la depresión surge en una fase posterior al Burnout (Manassero & cols, 2003).

El Tedio o Aburrimiento han sido utilizados en diversas situaciones, como así también, se le ha otorgado diferentes significados. Según Hallberg (1994) plantea que, cuando crece el agotamiento emocional, se reduce el tedio. Entonces, Dicho proceso sería lo que acarrea al trabajador a desarrollar el Burnout. A diferencia del primer autor, Faber (1983) y Pines et al. (1981) emplean el término de tedio o aburrimiento a los trabajos que no se relacionan con tareas humanitarias, mientras que el síndrome de Burnout se lo vincula a

profesiones con tareas asistenciales. Pines & Krafy (1978) y Maslach & Jackson (1981) concuerdan en que el Burnout se genera por continuas presiones emocionales, mientras que el aburrimiento puede resultar a partir de la falta de motivación o innovación en el ámbito laboral.

El Burnout se diferencia de la crisis de la edad media, ya que la misma, se puede llegar desencadenar cuando el sujeto realiza un recuento negativo de su posición y desarrollo laboral. No obstante, el Burnout, por lo general, se da más en los sujetos que recientemente se insertan en el mundo laboral, a saber: los más jóvenes. Éstos, en su mayoría, no suelen estar preparados para enfrentar los trances emocionales que proviene desde el exterior (Hill & Millar, 1981; Broufenbrenner, 1979).

### **3.6.3 Qué sucede con las personas que padecen Burnout**

Cuando hablamos de que, un profesional está "quemado", se intenta reflejar que al sujeto se le ha excedido su capacidad para responder de manera más adaptativa, dando como respuesta a un proceso de tensión y estrés. Si bien esta mala experiencia puede ocurrir en diferentes contextos vitales, el término ha pasado a la investigación psicológica para reflejar una situación de desajuste entre el trabajador y el puesto que ocupa (Gallego & Fernández, 1991).

Asimismo, es fundamental para esta investigación, resaltar que, cuando el sujeto padece Burnout, no lo adquiere súbitamente, sino que irrumpe de forma lenta, Se puede visualizar un primer momento en dónde las demandas laborales sobrepasan los recursos humanos dando lugar a una situación estresante. Un segundo momento sería de superabundancia o sobreesfuerzo dando un desajuste emocional como respuesta, brotando signos de ansiedad, fatiga, etc. El tercer momento corresponde a un enfrentamiento defensivo, en ella se va a originar un cambio de actitudes y de conductas para lograr protegerse de las tensiones percibidas (Gallego & Fernández, 1991) Ver tabla.2

**Fases del proceso que pasa una persona antes de adquirir el síndrome de Burnout.**

<b>FASE 1</b>	<b>FASE 2</b>	<b>FASE 3</b>
<b>Estrés Laboral</b>	<b>Exceso o Sobre-esfuerzo</b>	<b>Enfrentamiento defensivo</b>
<b>Demandas</b>  <b>Recursos</b>	Tensión  Fatiga Irritabilidad	Distanciamiento Emocional Retirada. Cinismo Rigidez

Tabla.2 (Fases del proceso antes de adquirir el síndrome de Burnout).

Como así también, es importante resaltar que, el síndrome de Burnout, trae aparejado consecuencias negativas en forma individual y organizacional, así pues, posee características muy determinadas en áreas de trabajo, tales como; profesionales, voluntarios o domésticos, además, enfermos de gran dependencia o alumnos conflictivos (Martínez Pérez, 2010).

Actualmente, se utiliza el instrumento para medir el síndrome de Burnout y, se aplica a diversos grupos de profesionales, a saber: directivos, amas de casa, trabajadores que desempeñan su rol en ámbitos sociales y voluntarios de organizaciones. Como así también, se acepta que dicho síndrome es el resultado de un proceso en el que las personas se ven expuestas a situaciones de estrés crónico laboral. Es decir, en el ámbito laboral, los sujetos, ponen todo su esfuerzo para obtener como resultado aceptación. De esta manera, buscan responder competentemente a las demandas y a las presiones laborales, haciendo que todo ello traiga un exceso. Y si, dicha situación, se prolonga en el tiempo, acarrea ese sentimiento que lo describen como “estoy quemado”, como así también, sentirán que su rendimiento laboral es bajo, un alto deterioro en la calidad del servicio, absentismo laboral y numerosas rotaciones e incluso abandono del puesto de trabajo (Martínez Pérez, 2010).

### **3.6.4 Fases del proceso de evolución del Síndrome.**

#### **3.6.4.1 Agotamiento o cansancio Emocional**

Refiere a la pérdida de recursos emocionales, es decir, los que usan para comprender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que nos pueden transmitir durante la vida laboral. El sujeto despliega sentimientos de estar completamente agotado tanto física como psíquicamente. Para Maslach el agotamiento emocional se refiere a las sensaciones de sobreesfuerzo y fastidio emocional, las cuales se producen por efecto de las continuas interacciones que los sujetos deben sostener con los beneficiarios de su trabajo y entre ellos. Asimismo, los sujetos no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía, se sienten emocionalmente agotado debido al contacto que mantienen a diario con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo (pacientes, indigentes, alumnos, etc.) (Marucco, Flamenco y Ragazzoli, 2006).

#### **3.6.4. Despersonalización o deshumanización**

Demuestra un cambio en el desarrollo de actitudes, tales como; aislamiento y evitación de otras personas, absentismo laboral, ausencia de reuniones, resistencia a enfrentarse con otros individuos, atender al público, que se vuelve fría, distante y despectiva.

En cambio, para Maslach, La despersonalización la define como, actitudes y sentimientos negativos, tales como el cinismo, hacia las personas receptoras del trabajo. Estos sujetos son vistos por los profesionales (maestros, enfermeras, trabajadores sociales, policías, etc.) de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo (Marucco, Flamenco y Ragazzoli, 2006).

#### **3.6.4.3 De realización Personal**

Respuestas negativas a la hora de evaluar el propio trabajo, baja autoestima, evitación de relaciones interpersonales y profesionales, baja productividad e incapacidad para soportar la presión. Son emociones de inadecuación personal y profesional, con deterioro

progresivo de su capacidad laboral y pérdida de todo sentimiento de gratificación personal con la misma, afectando considerablemente a la habilidad en la ejecución del trabajo y a las relaciones con otras personas (Marucco, Flamenco y Ragazzoli, 2006).

Por otro lado, la Realización personal en el trabajo, Sobrellevaría la pérdida de confianza en la realización personal, dicha falta de realización personal, en el trabajo, se define como la tendencia de los profesionales a evaluarse de manera negativa, y, de alguna manera, esa evaluación negativa perturba a la habilidad en la realización del trabajo y, asimismo, a la relación con las personas a las que atienden (Vg., pacientes y familiares). Las personas se sienten insatisfechos consigo mismo y descontentos con los resultados laborales que obtienen. No obstante, los cambios degenerativos en el estado de salud del trabajador afectado no son iguales en todos los casos. En este sentido, se han descrito 4 formas de evolución de esta patología, a saber;

**Leve:** las personas que se ven afectadas presentan síntomas físicos, vagos e inespecíficos (dolores de cabeza, dolores de espaldas, lumbalgias), esto hace que los sujetos se vuelvan poco operativos. Uno de los primeros síntomas pero que sirve como primer tono de alarma, es la dificultad para levantarse por la mañana o el cansancio patológico.

**Moderada:** en esta fase se da lugar al insomnio, dificultades para mantener la atención y la concentración, por lo general las personas tienden a la auto-medicación. Asimismo, presentan distanciamiento, irritabilidad, cinismo, fatiga, aburrimiento, continua pérdida del idealismo, frustración, incompetencia, culpa y autovaloración negativa.

**Grave:** se establece una mayor en deserción, antipatía por la tarea, cinismo. Como así también, ocurre el uso inmoderado de alcohol y psicofármacos.

**Extrema:** las personas se aíslan, padecen de crisis existencial, depresión crónica y riesgo de suicidio (Marucco, Flamenco y Ragazzoli, 2006).

### **3.6.5 Estrategias de prevención e intervención.**

A partir de la exploración de los conceptos que fueron suscitando en esta investigación, nos es relevante resaltar los trabajos de investigación que han estudiado el síndrome de burnout, dichas investigaciones han puesto su foco de atención, en su descripción, en la delimitación de las variables facilitadoras, en la descripción de los resultados del síndrome o bien en el análisis estadístico de los instrumentos de medida del mismo. Asimismo, los estudios sobre la prevención y el tratamiento del burnout, se los clasifican en dos categorías a saber: la prevención primaria, que comprende aquellos estudios que

contribuyen propuestas sobre aspectos que han verificado experimentalmente ser relevantes para prevenir el síndrome, y la secundaria, que abarca estudios que comparan técnicas de intervención (Alvarez y Fernández, 1991).

En cambio, para otros autores han concluido que la manera más eficaz de encauzar la prevención y el tratamiento del burnout se sitúa a la intervención tanto a nivel individual o personal, como a nivel social y organizacional (Cherniss, 1990; Burke, 1992; Guerrero, 2003).

#### **3.6.5.1. Estrategias individuales**

Los profesores pueden confrontar la situación y sus consecuencias poniendo en práctica ciertas habilidades y estrategias útiles, las cuales se explicitarán más adelante. Por su lado, se cree que, la capacidad de adaptación y el afrontamiento componen una función de múltiples factores personales. Otros autores han difundido el uso de las estrategias de *coping* y los esfuerzos (cognitivos/conductuales) que realizan la persona para reducir, dominar y/o tolerar las demandas instauradas por las transacciones estresantes. Como así también, afirman que, las respuestas de afrontamiento que utiliza el sujeto pueden ser adaptativas, al reducir el estrés y fomentar estados de salud a largo plazo (Lazarus y Folkman, 1986).

Continuando con esta misma línea de pensamiento, otros autores han manifestado que, cuando un sujeto se encuentre bajo un estado tensional, ésta puede ser controlada a partir de una modificación fisiológica inicial y su mantenimiento, o modificando los efectos que los pensamientos, las situaciones o las conductas tienen sobre ella (Labrador 1991, 1992 y Sandín 1995).

#### **3.6.5.2. Técnicas fisiológicas**

Por otro lado, las técnicas basadas en lo fisiológico están orientadas exclusivamente a reducir la activación fisiológica y a su vez el malestar emocional y físico estimulado por las fuentes de estrés laboral. Entre otras, sobresalen las técnicas para la relajación física, y, asimismo el control de la respiración y el biofeedback (Guerrero y Vicente, 2001).

En relación con las técnicas de control de respiración se expone que, los sujetos que se exhiben frente a situaciones estresantes excitan una rápida respiración, lo que involucra un aumento de la tensión general del organismo. Los usos adecuados de estas técnicas

consisten en facilitar al sujeto, el aprendizaje de manera apropiada a respirar, para que en situaciones de estrés el individuo pueda controlar su respiración de forma automática permitiéndole una correcta oxigenación del organismo (Labrador, 1996).

### **3.6.5.3. Técnicas conductuales**

El fin de estas técnicas, y de dicha investigación es conseguir que, la persona conozca un conjunto de habilidades y competencias que, de alguna manera, le faciliten el afrontamiento de los problemas laborales. Entre las cuales se hallan, el entrenamiento asertivo, el entrenamiento en habilidades sociales, las técnicas de solución de problemas y las técnicas de autocontrol (Guerrero y Vicente, 2001).

Otros autores recomiendan como medida general para prevenir el burnout es, evitar una excesiva injerencia en el trabajo. Como así también, siguiendo esta misma línea de pensamiento, el sujeto debe tomar pequeños descansos durante el trabajo, como así también, aumentar las actividades reforzantes y buscar iniciativas de carácter positivo, a saber: disfrutar de las actividades favoritas en los ratos de ocio. Por otro lado, se ha distinguido que, el uso de algunos recursos tales como el dinero, el poseer acceso a la información, a los servicios sociales y a los programas de entrenamiento, van a proveer el manejo y la resolución de una situación laboral estresante. Para Peiró (1992) disminuir el síndrome de Burnout es a partir de, una dieta equilibrada, la cual incluiría; no fumar ni beber en demasía y no consumir excitantes ni fármacos psicoactivos los cuales se cree que son factores que mejora el estado de salud, el sistema inmunológico y armonizan la respuesta de estrés laboral. Además, agrega que, el uso de ejercicio físico aumenta la resistencia ante los efectos de dicho estrés.

### **3.6.5.4. Técnicas cognitivas**

Por otro lado, y continuando con las técnicas preventivas del Burnout, más específicamente las cognitivas. Éstas buscan mejorar la percepción, la interpretación y la evaluación de los problemas laborales, como así también, los recursos personales que ejecuta el individuo. Entre las técnicas cognitivas más empleadas se resalta la desensibilización sistemática, la detención del pensamiento, la inoculación de estrés, la reestructuración cognitiva, el control de pensamientos irracionales, la eliminación de

actitudes disfuncionales y la terapia racional emotiva (Guerrero y Vicente, 2001; Rubio, 2003).

En una investigación llevada a cabo, demostró que existen relaciones significativas entre las actitudes disfuncionales y el burnout. En dicha investigación se ha constatado que, los docentes más afectados con índices altos del síndrome de burnout presentan actitudes disfuncionales, revelan una desajustada necesidad de aprobación de los demás, miedo al fracaso y afán de perfeccionamiento. A partir de estos resultados se cree que es fundamental resaltar que, es fundamental preparar al sujeto para que identifique el papel que juegan sus propias actitudes en el origen y constancia de su estrés laboral (Rubio, 2003).

### **3.6.5.5. Estrategias de intervención social**

A partir de las estrategias de intervención social se espera, quebrar con el aislamiento y, principalmente mejorar los procesos de socialización al potenciar el apoyo social a través de políticas de trabajo cooperativo. Asimismo, se demuestra que el apoyo social atenúa los efectos perniciosos de las fuentes de estrés laboral e acrecienta la capacidad del individuo para afrontarlas. Por otro lado, el apoyo social ejerce sobre la salud de manera directa. Como así también, disfrutar de una óptima red de apoyo, proporciona las experiencias individuales de autoestima, afecto positivo y sensación de control, que preservan al individuo de posibles trastornos y que probablemente mejoren el sistema inmunológico (Sandín, 1995).

Para finalizar creemos importante resaltar que el sentido del humor auxilia a los profesionales de la educación a restituir un correcto equilibrio emocional. Ayuda a evitar estados emocionales depresivos. Colabora a afrontar el agotamiento y las situaciones de desánimo. El humor, de alguna manera, amortigua los fracasos y desdramatiza conflictos, facilitando la liberación del estrés (Fernández Solís).

Durante el desarrollo de la exploración para esta investigación se suscitaron varias definiciones que luego se expondrán con los resultados obtenidos de los cuestionarios. Para finalizar, se mencionará los que se profundizó en dicha investigación.

En el apartado 3.1.1 se desarrolló variadas definiciones del sentido del humor abordadas por varios autores, como así también se ahondó en la importancia del uso del sentido del humor y sus dimensiones. En el apartado 3.1.3 se profundizó en los diferentes estilos de humor, a saber; *El Humor afiliativo* se refiere y se relaciona con relatar chistes, realizar bromas lúdicas y siempre bien intencionadas. *El humor Mejoramiento personal* (Self-

enhancing) se lo relaciona con una visión humorística del mundo Agresividad (Aggressive) tendencia a utilizar el humor con el fin de criticar o manejar a otros. *El humor Descalificación personal* (Self-defeating) generalmente, las personas que hacen uso de este tipo de humor son autodespreciativos (Casullo, 2004).

Por otro lado, en el apartado 3.2. se desarrolló el uso de la risa, y cuán significativo puede llegar a ser para el sujeto el uso de la misma.

En el apartado 3.3. se acentuó la implementación de la risa en las aulas y el uso del sentido del humor en el ámbito laboral, creando climas escolares positivos. Como así también, se ahondó en la ardua tarea que tiene los docentes cuando se enfrentan a situaciones violentas, apartado 3.4.

En el apartado 3.5 se desarrolló la definición de estrés, y sus principales causas. (El estrés afecta no solo físicamente, sino que además perturba el pensamiento, las emociones, el comportamiento y el trabajo) Por otro lado, en el apartado 3.6 se realizó un pequeño acercamiento al concepto del síndrome de cabeza quemada o desgaste profesional Burnout (El desgaste profesional se lo llega a conocer en el año 1974, por Herber Freudemberg, psiquiatra. Los sujetos sufrían una creciente pérdida de energía, hasta al punto de sentirse totalmente agotados, asimismo, padecían de ansiedad y de depresión, así como la desmotivación en su trabajo y agresividad con los usuarios). Asimismo, se diferenció el síndrome de Burnout con otros constructos psicológicos (estrés general, estrés laboral, fatiga física, depresión, tedio o aburrimiento, insatisfacción laboral y, finalmente, con acontecimientos Vitales y crisis de la edad media de la vida) (Martínez Pérez, 2010).

Como así también, se desarrollaron las fases del proceso del síndrome de Burnout (Agotamiento; refiere a la pérdida de recursos emocionales. Despersonalización; cambio en el desarrollo de actitudes, tales como, aislamiento y evitación de otras personas, absentismo laboral. Finalmente, realización personal; se refiere a respuestas negativas a la hora de evaluar el propio trabajo, baja autoestima, evitación de relaciones interpersonales y profesionales). Por otro lado, se ahondó en las estrategias de prevención del síndrome de Burnout (Estrategias individuales, técnicas fisiológicas, técnicas conductuales, técnicas cognitivas y estrategias de intervención sociales).

# **CAPÍTULO IV**

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGIA**

#### **4.Objetivos**

##### **4.1. Generales:**

Evaluar estilos de humor y componentes que conforman el síndrome de Burnout en docentes de la zona sur de la provincia de Buenos Aires y comparar de acuerdo con el nivel educativo en el que desempeña su labor.

##### **4.2. Específicos:**

a) Relacionar los estilos del sentido del humor, (Afiliativo, Mejoramiento personal, Agresividad y Descalificación personal) con las subescalas del síndrome de Burnout en docente (Agotamiento emocional, despersonalización, Realización Personal)

b) Caracterizar el estilo del humor predominante (Afiliativo, mejoramiento personal, Agresividad y Descalificación personal) en docentes de los niveles inicial, primario, secundario de la zona sur, de la Provincia de Buenos Aires

C) Comparar las subescalas del síndrome de Burnout (Agotamiento emocional, Despersonalización, Realización personal) en docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la zona sur, de la Provincia de Buenos Aires.

D) Caracterizar el estilo de humor predominante en docentes de nivel inicial, primaria y secundaria de la zona sur, de la Provincia de Buenos Aires distinguiendo entre aquellos que presentan un nivel alto y bajo de agotamiento personal y despersonalización.

##### **4.3. Hipótesis:**

**H1.** Los docentes del nivel inicial presentarían predominantemente un estilo de humor afiliativo y mejoramiento personal.

**H2.** Los docentes que se desempeñan su labor en el nivel secundario predominaría un estilo de humor agresivo y de descalificación personal.

**H3.** A mayor antigüedad en la profesión docente, mayores puntajes en las dimensiones que conforman el síndrome de Burnout (agotamiento personal y despersonalización).

**H4.** Docentes que desarrollan su labor en nivel secundario presentarán significativamente puntuaciones más altas en las subescalas del Burnout en comparación con aquellos niveles que realizan su labor en el nivel inicial y primario.

**H5** Aquellos docentes que presentan niveles altos en las dimensiones Agotamiento emocional y despersonalización se caracterizan un estilo de humor Agresivo y de descalificación personal.

**H6.** Aquellos docentes que presenten niveles bajos en las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización predominan un estilo de humor Afiliativo, mejoramiento personal.

#### **4.4. Tipo de estudio:**

Con el objetivo evaluar estilos de humor y componentes que conforman el síndrome de Burnout en docentes de la zona sur de la provincia de Buenos Aires y comparar de acuerdo con el nivel educativo en el que desempeña su labor. Se llevó a cabo un tipo de estudio probabilístico cuantitativo ya que el mismo intenta generar conocimiento objetivo teniendo presente siempre que los valores del investigador no interfieran en el proceso de investigación. Como así también, dicha investigación utilizará como método de recolección de datos, las encuestas (proceso estandarizado para recolectar datos o información en forma oral o escrita de una muestra de personas acerca de los aspectos estructurales, ya sean características socios demográficas u opiniones sobre un tema específico y de interés para dicha investigación) las cuales facilitaran la comparación de los resultados (Elbert, 2010).

Los datos fueron cargados y procesados mediante el paquete estadístico SPSS (Statistical Products Service and Solutions) versión 20. Se realizó un análisis comparativo correlacional, de las puntuaciones de los dos cuestionarios, la escala sobre el sentido del humor la cual es una *adaptación* del instrumento *Humor Styles Questionnaire (HSQ)* que la Doctora María Martina Casullo realizó en el año 2004 y Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) (Maslach, C. y Jackson,

S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997). Se llevará a cabo un análisis de tipo cuantitativo, en donde a partir de los cálculos estadísticos se podrá sistematizar y procesar la información obtenida.

#### **4.5. Participantes**

La muestra está compuesta por 175 docentes de los cuales el 90,86% está representada por docentes de sexo femenino (cantidad de personas 150) y el 9,14% por docentes masculinos (cantidad de personas 19). Los mismo se subdividieron a partir del nivel que ejercen su labor como educadores, es decir docentes del nivel inicial (50) primario (57) y secundario (68). De los 175 sujetos del total de la muestra, 125 educadores indicaron que su cargo es titular, es decir su cargo es permanente. Mientras que, los siguientes 32 docentes señalaron a su cargo como suplente, y finalmente los restantes 18 sujetos revelaron que se poseen su cargo como provisional. Los datos nos indican que la mayor parte de sujetos, tiene su cargo fijo, los que nos indicaría que estos educadores año tras año concurren al mismo lugar de trabajo, poseen estabilidad económica y no alteran su recorrido yendo de un establecimiento a otro como los docentes que poseen su cargo suplente que se podría llegar inferir que al no poseer cierta estabilidad, de alguna manera, genera preocupación.

#### **4.6. Criterios de exclusión**

- Estudiantes que se encuentran en formación
- Cuestionarios incompletos, o respondidos en forma incorrecta.

#### **4.7. Instrumentos:**

##### **Cuestionario Socio-demográfico**

Con el objetivo de recolectar información socio-demográfica de los grupos se elaboró, dentro de los inventarios, unos ítems que cada sujeto completó, a saber; Datos personales, académicos, estado civil, antigüedad docente, situación de revista (Suplente, Provisional o titular en el cargo) cantidad de horas trabajadas.

En el presente estudio se utilizó para medir el humor, la escala sobre el sentido del humor.

Esta escala es una *adaptación* del instrumento *Humor Styles Questionnaire (HSQ)* que la Doctora María Martina Casullo realizó en el año 2004.

Los autores Cassaretto y Martínez indicaron que en Argentina se han efectuado diversas investigaciones con el HSQ. Cayssials y Pérez (2005) fijaron sus estudios en el funcionamiento del HSQ con 800 adultos de la ciudad de Buenos Aires y el Conurbano. Tales autores obtuvieron que el HSQ manifestaba consistencia interna adecuada para la prueba (alfa de Cronbach de 0,75), así como validez estructural, ya que se hallaron cuatro sub-escalas, acordando con la propuesta de Martin et al.

Recientemente, Martín, Pulhlik-Doris, Larsen, Gray y Weir (2003) desplegaron estudios con el fin de apreciar las diferencias individuales en cuatro estilos de humor que son designados según el objetivo de quien lo utiliza. (Como se citó en Casullo, 2004)

**Afiliativo (Affiliative)** referido a decir y hacer cosas divertidas (chistes, bromas, llamar la atención con burlas astutas para entretener a otras personas, facilitar las tensiones en la relación interpersonal, etc). Se trata de un estilo carente de hostilidad.

**Mejoramiento personal (Self-enhancing)** Se refiere a la disposición de mantener una mirada más humorística de la vida, aunque la misma no sea compartida con otros. Generalmente utiliza el humor como estrategia para afrontar las vicisitudes.

**Agresividad (Aggressive).** Utilizan el humor con el fin de criticar o manipular a otros recurriendo al sarcasmo. “Tomando el pelo” a los otros molestando con bromas con temas sexistas o racistas. Es un estilo ofensivo del humor.

**Descalificación personal (Self-defeating)** las personas que recurren a este tipo de humor, generalmente son auto-despreciativos, se ríen con otros al mismo tiempo que se auto-ponen en ridículo. Las personas que recurren a este estilo de humor, lo realizan con el fin de encubrir sentimientos propios.

Para evaluar las respuestas la escala sobre el Sentido del Humor se debe consultar la siguiente tabla. Los ítems que se encuentran entre paréntesis deben ser evaluados de forma inversa.

Afiliativo (1), 5, (9), 13, (17), 21, (25), (29).

Mejoramiento personal 2, 6, 10, 14, 18, (22), 26, 30.

Agresividad 3, (7), 11, (15), 19, (23), 27, (31).

Descalificación personal 4, 8, 12, (16), 20, 24, 28, 32.

Asimismo, se utilizó el instrumento Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) para medir el síndrome de cabeza quemada (Burnout) de Maslach, C. y Jackson (1986).

**Subescala de Agotamiento Emocional (EE: Emotional Exhaustion).** (La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Puntuación máxima 54) Sentirse exhausto emocionalmente debido a las demandas del trabajo. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. cuanto mayor es la puntuación, mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

**Subescala de Despersonalización (D).** (Consta de los siguientes items 5, 10, 11, 15 y 22. Puntuación máxima es de 30 puntos) Grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Cuanto mayor es la puntuación, mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Realización Personal (PA: Personal Accomplishment). (conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. puntuación máxima es de 48 puntos). Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Cuanto mayor es la puntuación, mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Lo que significa que, a menor puntuación de realización o logro personal, más afectado está el sujeto.

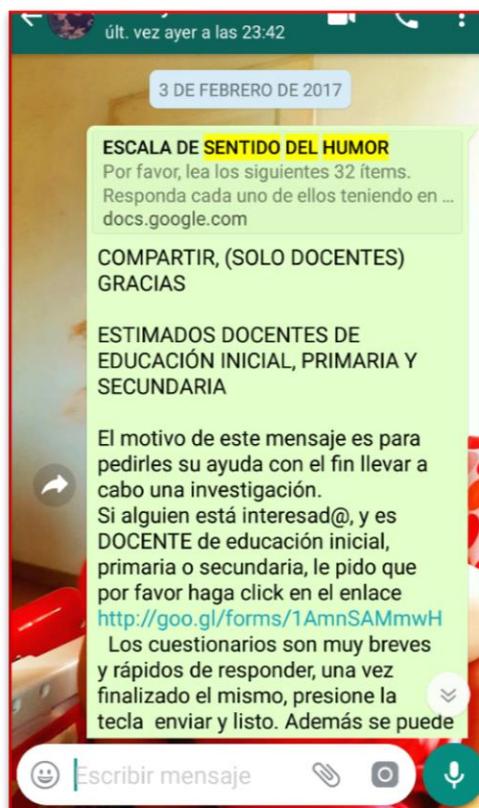
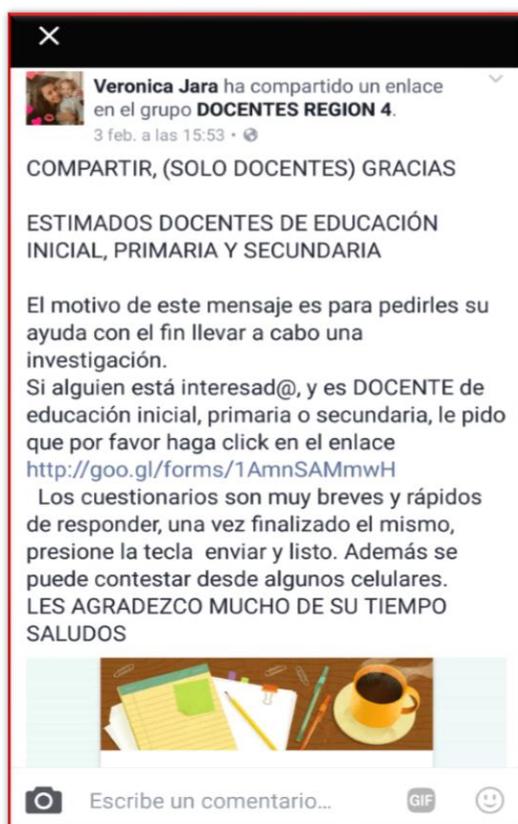
#### **4.8. Procedimiento**

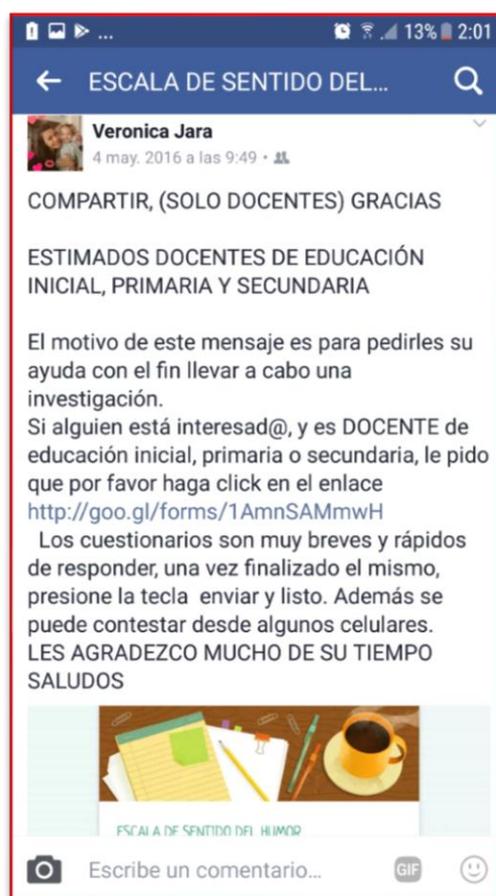
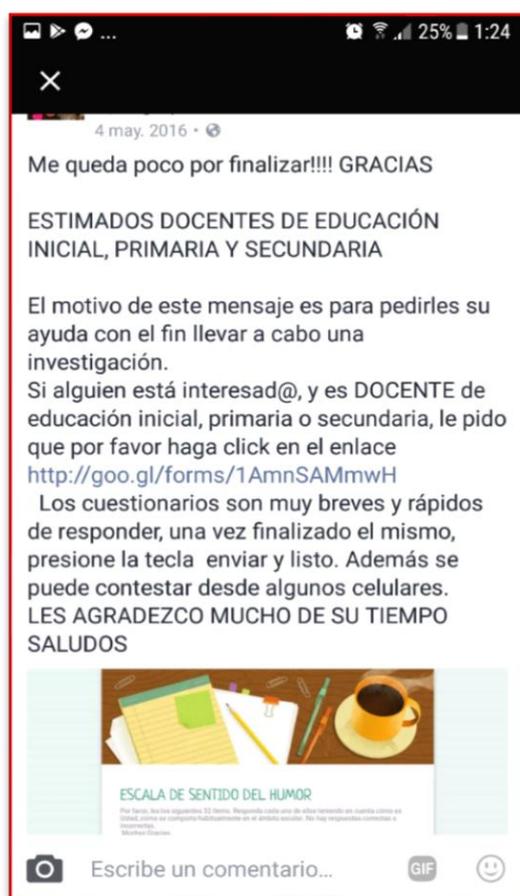
Los participantes no obtuvieron ningún tipo de información respecto a las hipótesis del estudio, ya que se los invitó a participar voluntaria y anónimamente para evitar sesgar las respuestas en una única sesión, el tiempo promedio para completar los cuestionarios fue de 5 a 7 minutos.

Durante el proceso de recolección de datos, en primera instancia, se intentó administrar los instrumentos al grupo docente a través de la institución estatal primaria, en la cual trabajo y me desempeño como maestra de grado. Como así también, se accedió en diferentes instituciones de entidades públicas o privadas de la zona sur, gracias a la voluntad y buena predisposición de los directivos de cada establecimiento. Durante dicho proceso se registró que, el grupo de educadores a investigar, no devolvían los cuestionarios, demoraban mucho tiempo en entregarlos a la tesista. Otros preferían directamente negarse a completar los cuestionarios justificándose que no tenían mucho tiempo ya que debían completar planillas administrativas, entregar proyectos, etc. Debido

a ello, y mediante una observación previa (docentes que pueden pasar unos minutos revisando sus celulares en diferentes sectores, ya sea desde la secretaria de la escuela, en el patio de la escuela, esperando el transporte para ir a su lugar de trabajo o desde la comodidad de sus hogares) se decidió probar que este grupo de docentes completen los cuestionarios desde la comodidad de su celular, Tablet, computadoras portátiles, etc. Para ello se utilizó una herramienta colaborativa (Google Forms) para compartir los instrumentos en las redes sociales y sistemas de mensajerías online (whatsapp, Facebook, correos electrónicos, mensajería privada de messenger de Facebook y Hangouts) y, a partir de un enlace, los docentes ingresaban directamente a los cuestionarios, para luego así, completarlos. Si bien la modalidad de recolección de datos facilitó que los docentes reenvíen los cuestionarios con mayor rapidez que en formato papel, existían un grupo de docentes que se negaban a completar por desconocimiento. A éstos se les enviaba nuevamente el link con varias explicaciones sobre los pasos para el completamiento de los cuestionarios.

### Captura de imágenes de la modalidad del cómo se recolectó la información





El grupo de profesionales a los que se les envió el link para que accedan a los cuestionarios, pertenecen a las localidades de la zona sur. Asimismo, dichos profesionales se los agruparon según el nivel que realizan su labor como educadores, a saber; nivel inicial, nivel primario y finalmente nivel secundario. Dichas encuestas fueron enviadas durante los años 2015, 2016 y 2017 en dos partes del año, al comienzo del ciclo lectivo, durante los meses de febrero y marzo y finalizando el mismo. Durante los meses que los docentes reclaman paritarias docentes o demoran (por razones económicas y desacuerdos políticos) el inicio de clases, se registró que, el nivel de rapidez en responder los cuestionarios fue mayor en comparación con el nivel de respuestas a fin de año, es decir finalizando el ciclo lectivo.

A dichos grupos de profesionales se les preguntó si; les agradaba reírse o realizar bromas con sus alumnos. Si cuando se encuentra triste, el humor le ayuda a levantar su estado de ánimo. Si un alumno se equivoca, se burla de ello. Si permite que le hagan bromas o chistes más de lo necesario. Si le resulta fácil hacer reír a sus alumnos, si cree que tiene sentido del humor. Si le divierten situaciones cómicas, aun cuando no se sienta bien. Si

siente que su sentido del humor jamás ofende a los alumnos o sus compañeros de trabajo. Si tolera que sus alumnos le realicen bromas que el docente realmente le molesta. Si cree que sea extraña la vez que haga reír a sus alumnos. Si cuando se siente triste o molesto intenta pensar en situaciones divertidas para sentirse mejor. Si realiza bromas o chistes sin importarle como puede repercutir. Si intenta caer bien a los demás realizando bromas sobre sus debilidades o torpezas. Si a menudo suele reírse con sus alumnos y/o colegas. Si tener sentido del humor le ayuda para evitar sentirse triste o enojado. Si le molesta que utilicen el humor para criticar o hacer sentir mal a un alumno y/o colega. Si no dice cosas graciosas si le puede hacer sentir mal. Si le desagrada contar o realizar chistes sólo para entretener a los alumnos. Si cuando se siente mal, se esfuerza en pensar en cuestiones divertidas que le levanten el estado de ánimo. Si ocasionalmente dice cosas graciosas, sin importar que sea el adecuado al momento de decirlo. Si realiza bromas, o intenta ser divertido de una forma un tanto exagerado. Si disfruta cuando hace reír a sus alumnos. Si cuando está enojado o deprimido suele perder el sentido del humor. Si jamás se rio de otra persona, aunque quienes lo rodeen si lo hagan. Si es la única persona a la que le realizan bromas cuando se encuentra con alumnos y/o colegas. Si pocas veces realiza chistes a sus alumnos. Si considera que la experiencia le enseñó que pensar en cuestiones divertidas ayuda a afrontar problemas. Si un colega o alumnos no le cae bien realiza bromas o le hace chistes sólo para molestarlo. Si realiza bromas o chistes para que los alumnos y/o colegas no se den cuenta que se siente mal. Si le resulta difícil pensar en situaciones divertidas cuando se encuentra frente a sus alumnos. Si cree que no necesita estar rodeado de compañeros y/o alumnos para entretenerse, Cree que es más divertido estando a solas. Si algo le es divertido, no lo hace porque cree que puede ofender a otro. Si permite que sus alumnos y/o colegas se rían de él si eso los pone de buen humor o los hace sentir mejor.

Como así también, se les preguntó si Debido a su trabajo se siente emocionalmente agotado. Si al finalizar la jornada se siente agotado. Si se encuentre cansado cuando se levanta por las mañanas y tiene que enfrentar a otro día laboral. Si puede comprender con facilidad lo que piensan sus alumnos. Si Cree que trata a algunos alumnos como si fueran objetos. Si siente tensión al trabajar con alumnos todos los días. Si logra enfrentar muy bien los problemas que presentan sus alumnos. Si se siente “quemado” por el trabajo. Si cree que mediante su trabajo está influyendo positivamente en la vida de otros.

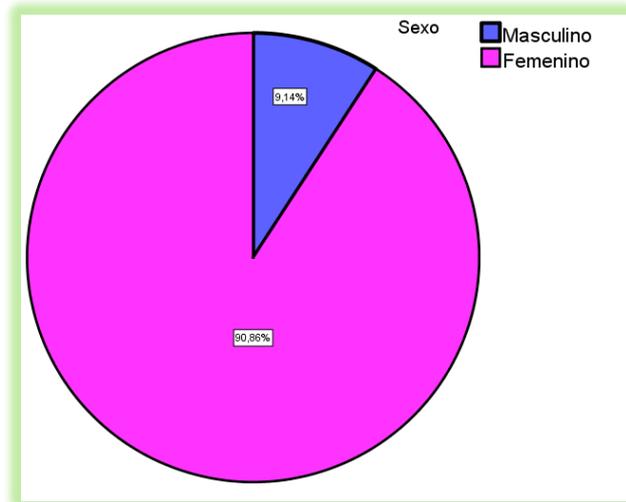
Si considera que tiene un comportamiento más insensible con la gente desde que realiza este trabajo. Si se siente preocupado porque este trabajo lo esté endureciendo

emocionalmente. Si siente que se encuentra con mucha vitalidad. Si se siento frustrado por su trabajo. Si siente que está realizando un trabajo demasiado duro. Si le interesa lo que les suceda a algunos de sus alumnos. Si cree que trabajar con alumnos le produce estrés. Si considera que tiene facilidad para crear una atmósfera relajada en sus clases. Si se encuentra animado después de trabajar junto con los alumnos. Si considera que ha realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo. Si cree que en el trabajo siente que está al límite de mis posibilidades. Si siente que sabe tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. Si considera que sus alumnos lo culpan de algunos de sus problemas.

# **CAPÍTULO V**

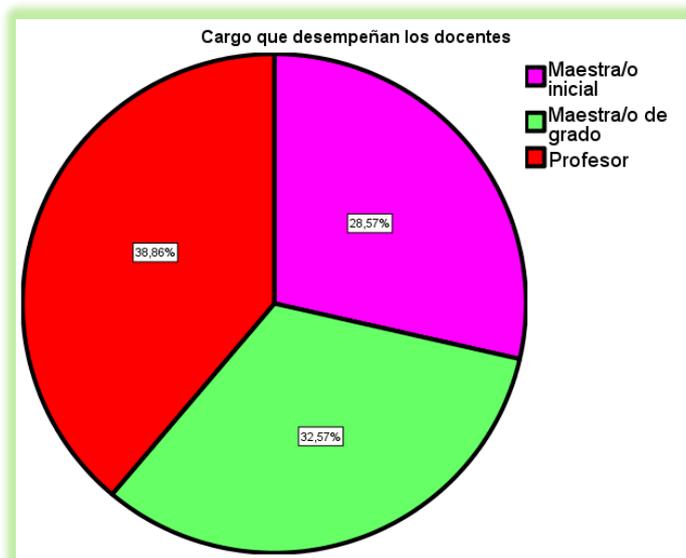
## 5. GRÁFICOS SOBRE LA REPRESENTACIÓN DE LA MUESTRA EVALUADA

La muestra está compuesta por 175 docentes de los cuales el 90,86% está representada por docentes de sexo femenino (cantidad de personas 150) y el 9,14% por docentes masculinos (cantidad de personas 19).



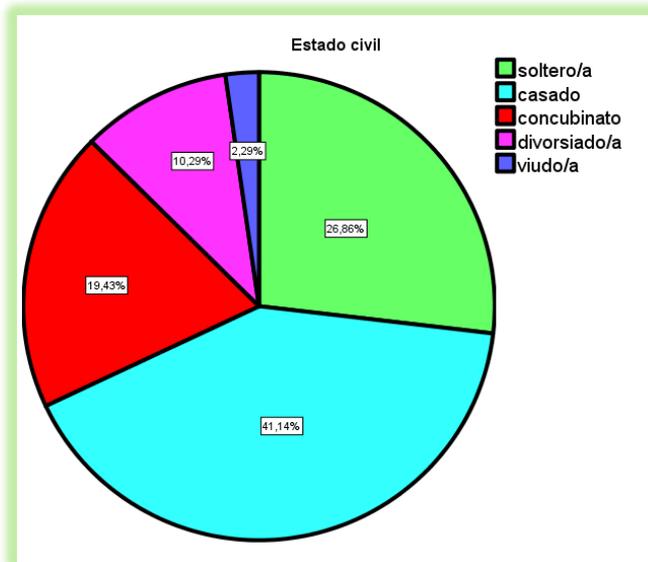
## 5.1. PORCENTAJES DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL, PRIMARIO Y SECUNDARIO.

Los sujetos se agrupan según el nivel en dónde desempeñan su trabajo. Es decir, el 28,6% del total de la muestra está representado por 50 maestros que realizan su labor en el nivel inicial, mientras que el 32,6% trabajan en el nivel primario con un total de 57 profesionales. Y finalmente, el 38,86% corresponde al grupo de profesores que desempeñan su labor en el nivel secundario conformado por 68 sujetos.



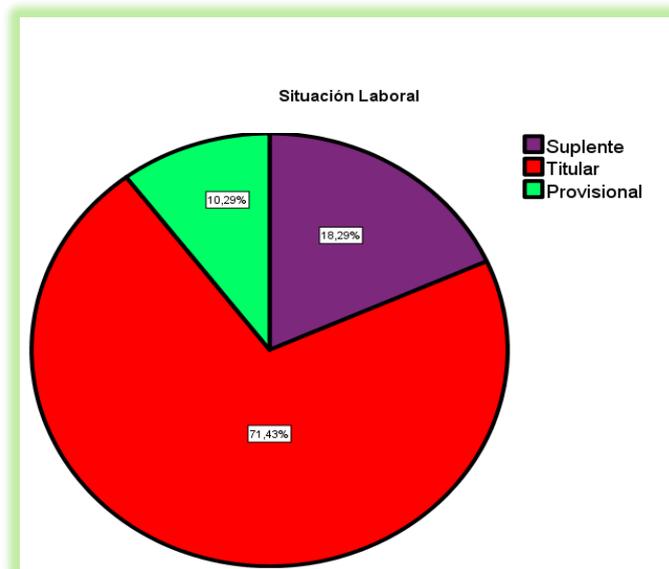
## 5.2. ESTADO CIVIL Y SITUACIÓN LABORAL DE LA MUESTRA.

Asimismo, se registró que del total de las 175 personas que completaron el cuestionario, 47 profesionales son solteros (26,9%), 72 son casados (41,1%), 34 sujetos indicaron viven en concubinato con su pareja (19,4%). Finalmente, 18 docentes señalaron estar divorciados (10,3%) y 4 personas indicaron su estado civil como viudos (2,3%).



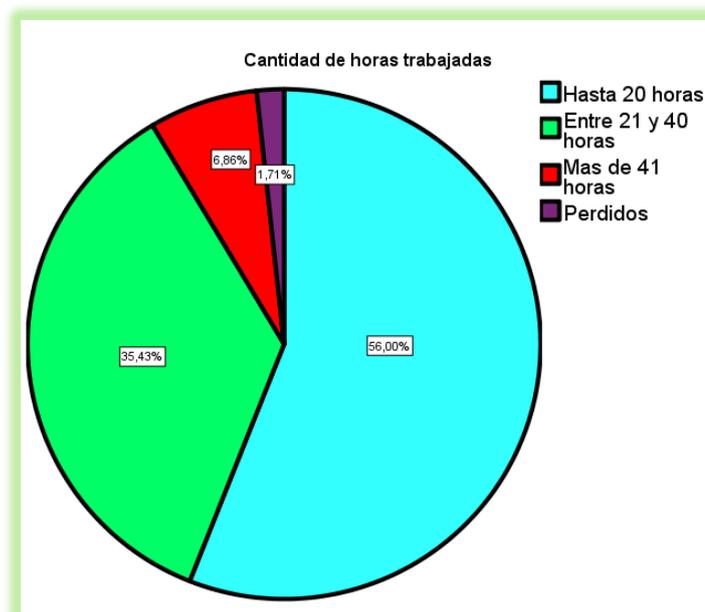
### 5.3. PORCENTAJE DE SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.

De los 175 sujetos del total de la muestra, 125 educadores indicaron que su cargo es titular representando el 71,4% del total del mismo. Mientras que, los siguientes 32 docentes señalaron a su cargo como suplente con el 18,3 % del total y finalmente los restantes 18 sujetos revelaron que se poseen su cargo como provisional siendo representados por el 10% del total.



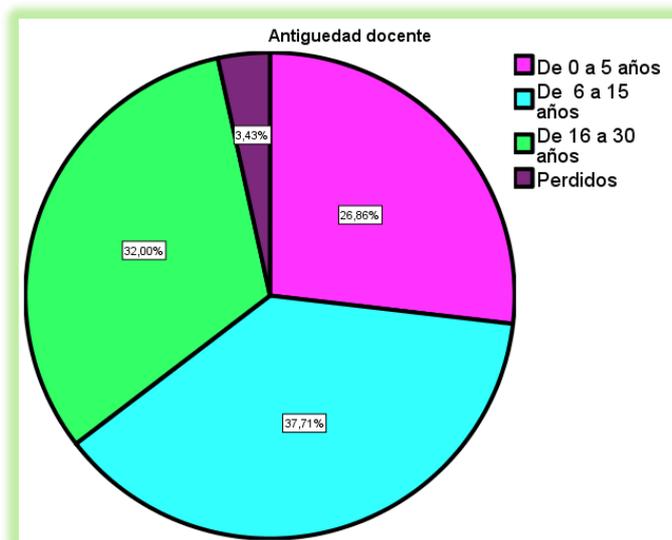
#### 5.4. CANTIDAD DE HORAS LABORALES EFECTUADAS.

Por otro lado, se observó que, del total, el 56,0 % corresponde a los maestros que trabajan solamente 20 horas semanales, es decir, sólo trabajan un turno. Por otro lado, los educadores que realizan su labor, independientemente del nivel, con una carga horaria de entre 21 a 40 horas semanales, representan el 35,4% del total de la muestra. Y finalmente, los docentes que poseen su carga horaria con más de 41 horas semanales representan con el 6,9% del total de la muestra.



## 5.5. PORCENTAJES DE LA ANTIGÜEDAD DOCENTE.

Por otro lado, los profesionales de la educación poseen una antigüedad laboral, es decir una cierta cantidad de años trabajados en el cargo. El porcentaje más alto del total de la muestra fue el 37,71% correspondiente a los maestros que han trabajado entre los 6 a los 15 años de antigüedad, mientras que, el 32,0 % tiene ha recorrido laboralmente entre los 16 a los 30 años trabajados y sólo el 26,9% del total de la muestra de dicha investigación, posee una trayectoria laboral de entre 0 a 5 años.



## **5.6. MEDIA DE LOS ESTILOS DE HUMOR EN DOCENTES DE NIVEL INICIAL, PRIMARIO Y SECUNDARIO.**

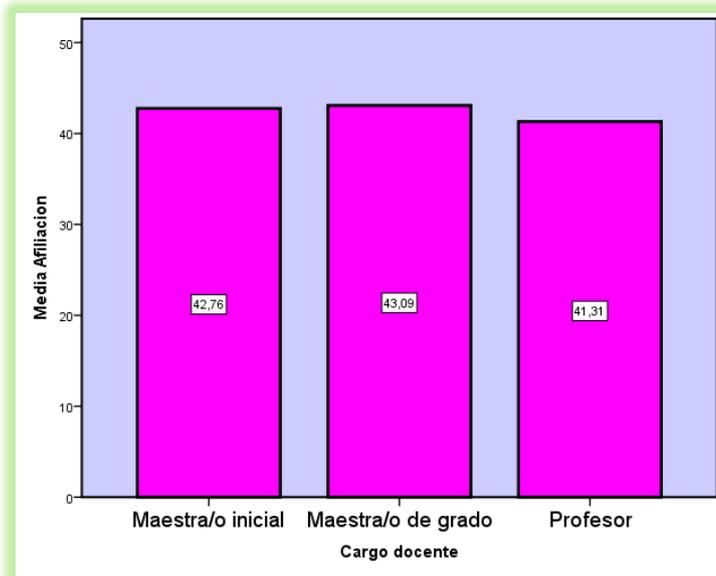
De los cuatro estilos de humor se indicó la media en cada uno de los niveles de cada docente. En el estilo de humor afiliativo, el maestro inicial obtuvo puntuaciones más altas (Media: 42,76). Mientras que en el nivel primario obtuvieron una puntuación intermedia (Media; 41,91) en comparación con los docentes que trabajan en el nivel secundario (Media: 41,31)

Por otro lado, en el estilo de humor Mejoramiento personal, los maestros del nivel inicial obtuvieron puntuaciones (Media; 41,92). Mientras que, en el nivel primario la puntuación (Media; 43,44) indicó ser mayor en comparación con los docentes del nivel secundario (Media; 41,15)

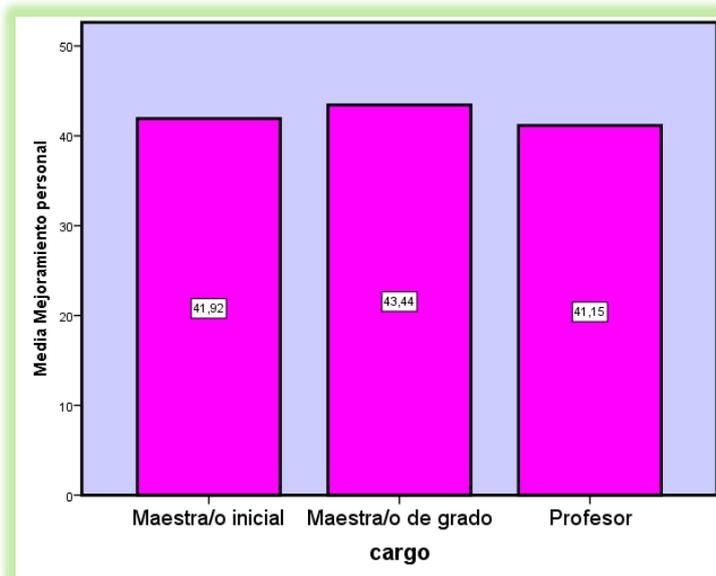
El estilo de humor agresividad, indicó que los maestros que realizan su labor en el nivel inicial puntuaron más alto (Media; 18,56) en comparación con los maestros que trabajan en el nivel primario (Media; 17,98). Mientras que, los profesores del nivel secundario resultarían ser los que mayores utilizan el estilo de humor agresividad (Media; 18,68).

Finalmente, el estilo de humor descalificación personal, los maestros del nivel inicial obtuvieron puntuaciones más bajas en comparación con los demás grupos de docentes (Media; 22,84) nivel primario; (Media; 25,16) nivel secundario; (Media; 23,66)

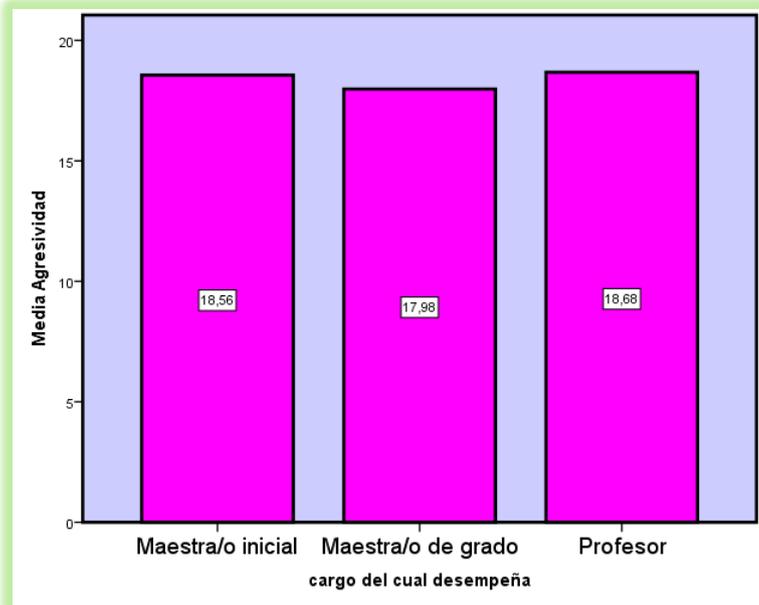
### 5.6.1. GRÁFICO MEDIA: ESTILO DE HUMOR AFILIATIVO



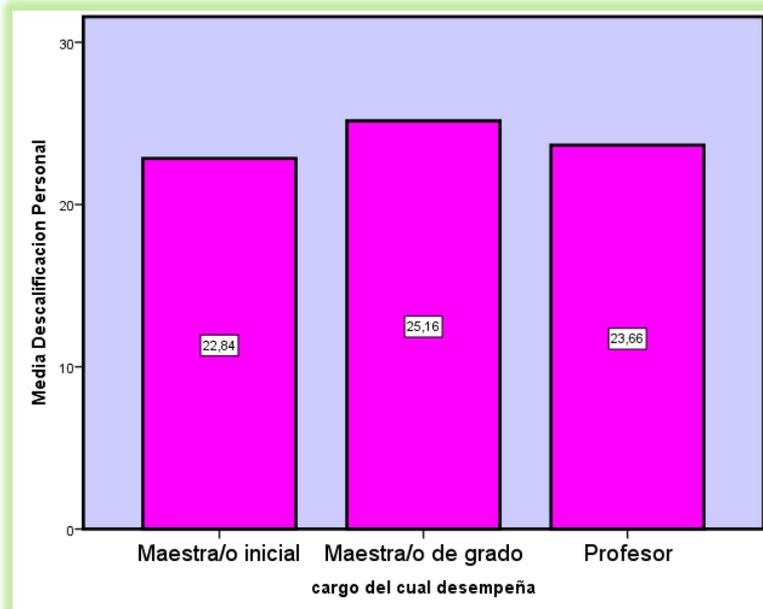
### 5.6.2. GRÁFICO MEDIA: ESTILO DE HUMOR MEJORAMIENTO PERSONAL



### 5.6.3. GRÁFICO DE LA MEDIA ESTILO DE HUMOR AGRESITIVAD



### 5.6.4. GRÁFICO MEDIA: ESTILO DE HUMOR DESCALIFICACIÓN PERSONAL



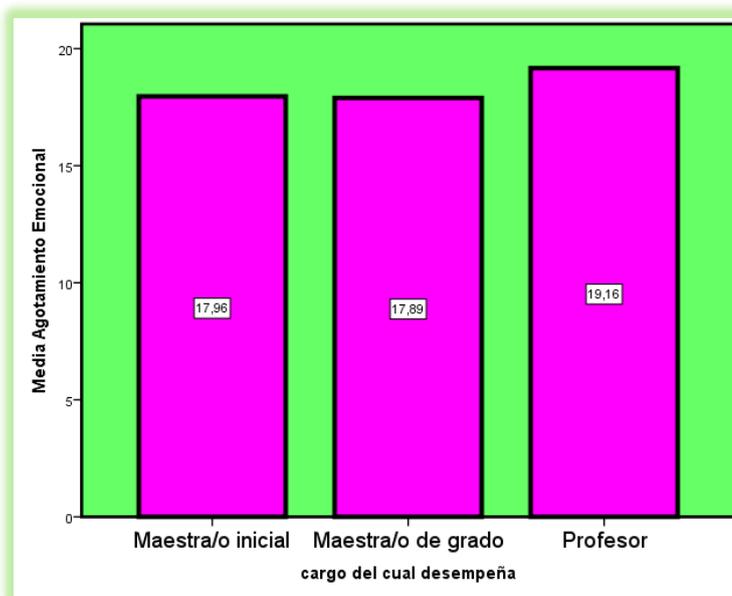
## 5.7. MEDIA DE LAS DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT.

En la dimensión agotamiento personal, correspondiente al del síndrome de Burnout, los maestros del nivel primarios puntuaron menos (Media; 17,89) en comparación con los otros grupos de docentes; nivel inicial (Media; 17,96), nivel secundario (Media; 19,16).

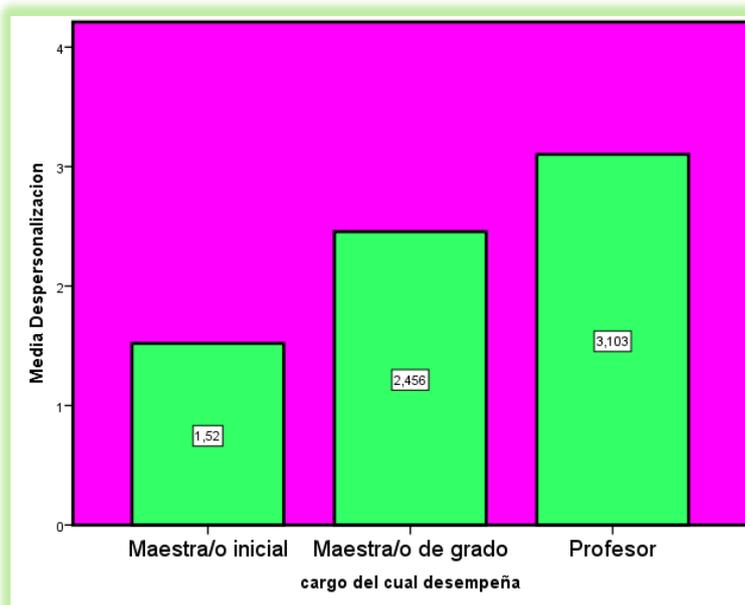
Por otro lado, en la dimensión despersonalización, los maestros que realizan su labor diaria en el nivel inicial obtuvieron puntuaciones menores (Media; 1,52) en comparación con los demás grupos de educadores: nivel primario (Media; 2,46) Nivel secundario (Media; 3,10).

Finalmente, en la dimensión Realización personal, los maestros del nivel primario alcanzaron puntuaciones más altas (Media; 39,91) en comparación con los otros grupos de docentes: del nivel inicial (Media; 32,72) del nivel secundario (Media; 38,29)

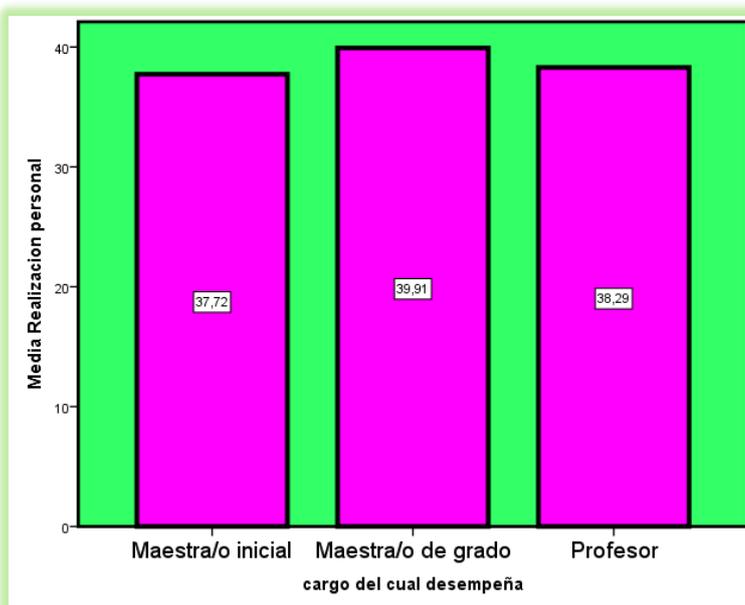
### 5.7.1. GRÁFICO DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL



### 5.7.2. GRÁFICO DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN



### 5.7.3. GRÁFICO DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL



## 5.8. RESULTADOS.

Los datos fueron cargados y procesados mediante el paquete estadístico SPSS (Statistical Products Service and Solutions) versión 20. Se realizó un análisis comparativo correlacional, de las puntuaciones de los dos cuestionarios, la escala sobre el sentido del humor la cual es una *adaptación* del instrumento *Humor Styles Questionnaire (HSQ)* que la Doctora María Martina Casullo realizó en el año 2004 y Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) (Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997). Se llevará a cabo un análisis de tipo cuantitativo, en donde a partir de los cálculos estadísticos se podrá sistematizar y procesar la información obtenida.

### 5.8.1. DISTRIBUCIÓN DE LAS PUNTUACIONES

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Afiliación	,076	174	,016
Mejoramiento personal	,074	174	,020
Agresividad	,090	174	,002
Descalificación Personal	,066	174	,059
Agotamiento personal	,081	174	,008
Despersonalización	,252	174	,000
Realización personal	,145	174	,000

Tabla 1. Prueba de normalidad

### 5.8.2. RELACIÓN ENTRE LOS COMPONENTES DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL SENTIDO DEL HUMOR.

Se realizó una prueba de Rho Spearman siendo significativas la correlación entre el estilo de humor afiliativo y realización personal (dimensión del síndrome de Burnout) (sig. ,000), Asimismo, se halló relación entre el estilo de humor Mejoramiento personal y Realización personal (sig. ,000), Como así también, se encontró significación entre el estilo de humor Agresividad y Realización personal del síndrome e Burnout (sig.- ,000), agresividad y despersonalización (sig. ,000)

		Agotamiento personal	Despersonalización	Realización personal
Afiliación	Coefficiente de correlación	-,114	-,134	,338**
	Sig. (bilateral)	,134	,078	,000
	N	174	175	175
Mejoramiento personal	Coefficiente de correlación	-,153*	-,116	,350**
	Sig. (bilateral)	,044	,128	,000
	N	174	174	174
Agresividad	Coefficiente de correlación	,147	,273**	-,303**
	Sig. (bilateral)	,053	,000	,000
	N	174	175	175
Descalificación Personal	Coefficiente de correlación	-,017	,039	,019
	Sig. (bilateral)	,824	,607	,806
	N	174	175	175

Tabla2. Prueba Rho de Spearman

### 5.8.3. DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE ESTILOS DE HUMOR EN LOS DOCENTES

Se planteó que los docentes del nivel inicial presentarían predominantemente un estilo de humor afiliativo y mejoramiento personal. Dicha creencia arrojó los siguientes resultados;

Los docentes de nivel inicial con respecto a la utilización del estilo de humor afiliativo presentan una Media de 42,76. Mientras que, el estilo de humor mejoramiento personal presenta un Media de 41,92. Ambos estilos de humor se ubicaron por encima de los otros restantes (agresividad M 18,56 y Descalificación personal con una M 22,84)

Por otro lado, se planteó que los docentes que desempeñan su labor en el nivel secundario predominarían un estilo de humor agresivo y de descalificación personal. Dicha afirmación arrojó los siguientes resultados; los docentes que educan en el nivel secundario utilizan un estilo de humor afiliativo (Media de 41,31) y Mejoramiento Personal (Media de 41,15). Por otro lado, el sentido del humor descalificación personal (Media de 23,66) y Agresividad (Media de 18,68) fueron los menos utilizados por este grupo de profesores.

cargo del cual desempeña			Afiliación	Mejoramiento personal	Agresividad	Descalificación Personal
Maestra/o inicial	N	Válidos	50	50	50	50
		Perdidos	0	0	0	0
	Media	42,76	41,92	18,56	22,84	
	Desv. típ.	7,041	7,994	6,001	7,026	
Maestra/o de grado	N	Válidos	57	57	57	57
		Perdidos	0	0	0	0
	Media	43,09	43,44	17,98	25,16	
	Desv. típ.	7,224	7,038	6,515	7,876	
profesor	N	Válidos	68	67	68	68
		Perdidos	0	1	0	0
	Media	41,31	41,15	18,68	23,66	
	Desv. típ.	7,646	6,738	6,929	7,759	

Tabla3. Estadísticos descriptivos para la variable sentido del humor

#### 5.8.4. RELACION ENTRE ANTIGÜEDAD (CANTIDAD DE AÑOS TRABAJADOS EN EL CARGO) Y EL SINDROME DE BURNOUT.

Se aplicó la prueba de normalidad a todas las variables presentando en todos los casos una distribución asimétrica por lo cual se utilizará estadísticos no paramétricos para los posteriores análisis.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento personal	,081	174	,008
Despersonalización	,252	174	,000
Realización personal	,145	174	,000
cantidad de años trabajados en la educación	,105	174	,000

Tabla4. Prueba de normalidad

Se planteó que los maestros que poseen más antigüedad en la profesión docente obtendrán mayores puntajes en las dimensiones que conforman el síndrome de Burnout (despersonalización y agotamiento Emocional). Para ello se aplicó una prueba Rho de spearman, presentando la variable antigüedad correlación con realización personal. (sig. ,035) esto implicaría que, a mayor cantidad de años trabajados en su trayectoria laboral, mayor es su realización personal. Es decir, no se ha encontrado una correlación entre las variables que conforman el síndrome de Burnout (despersonalización y agotamiento Emocional) sin embargo se halla una asociación significativa entre la antigüedad y la realización personal. Es decir que, lo docentes de mayor antigüedad en su cargo, experimentarían una mayor realización personal.

		Agotamiento personal	Despersonalización	Realización personal
cantidad de años trabajados en la educación	Coeficiente de correlación	,098	,052	,160 <sup>*</sup>
	Sig. (bilateral)	,200	,498	,035
	N	174	175	175

Tabla5. Prueba Rho de spearman

### 5.8.5. COMPONENTES DEL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE NIVEL INICIAL PRIMARIO Y SECUNDARIO.

Se pensó en que los docentes que desarrollan su labor en nivel secundario presentarán significativamente puntuaciones más altas en las subescalas del Burnout en comparación con aquellos niveles que realizan su labor en el nivel inicial y primario. A partir de dicha creencia se arrojaron las siguientes puntuaciones, a saber: existen diferencias significativas entre grupos en la variable de despersonalización siendo los docentes del nivel secundario quienes presentan una puntuación más alta (rango promedio: 102,58). Mientras que los maestros que trabajan en el nivel inicial presentan una puntuación más baja (rango promedio: 71,22) en comparación con los docentes del nivel secundario. Por otro lado, los docentes que educan el nivel primario obtuvieron puntuaciones intermedias en comparación con los otros grupos (rango promedio: 85,32).

Asimismo, se presentan diferencias significativas entre los grupos en la variable Agotamiento emocional, siendo nuevamente los profesores del nivel secundarios quienes obtienen puntuaciones más altas en comparación con los demás grupos (rango promedio: 91,46). Mientras que los maestros del nivel inicial alcanzaron puntuaciones más bajas (rango promedio: 87,64) que los profesores, pero más altas que los maestros que educan en el nivel primario (rango promedio: 82,72) ver tabla n 7.

	Nivel inicial	Nivel primario	Nivel secundario	
	Rango promedio	Rango promedio	Rango promedio	p
Agotamiento emocional	87,64	82,72	91,46	,628
Despersonalización	71,22	85,32	102,58	,002
Realización personal	84,34	94,91	84,90	,453

Tabla6. Comparación entre grupos: prueba de kruskal-Wallis

### 5.8.6. ESTILO DE HUMOR EN DOCENTES DE NIVEL INICIAL, PRIMARIO Y SECUNDARIO CON NIVELES ALTOS Y BAJOS DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y DESPERSONALIZACIÓN.

#### 5.8.6.1. Estilo de humor en docentes con nivel de agotamiento emocional alto.

Se planteó que aquellos docentes que presentan niveles altos en las dimensiones Agotamiento emocional y despersonalización se caracterizan un estilo de humor Agresivo y de descalificación personal. Independientemente del nivel en el que se desempeñen, los docentes que presentan un nivel alto de agotamiento emocional utilizan en mayor medida un estilo de humor de afiliación y mejoramiento personal. Es decir, los maestros que educan en el nivel inicial y, a pesar de que poseen puntuaciones altas en la dimensión agotamiento emocional, utilizan un estilo de humor afiliativo (Media: 37,33) y Mejoramiento personal (Media:40,00). Como así también, los maestros que trabajan en el grado, en el nivel primario, también recurren a utilizar un estilo de humor Afiliativo (Media: 42,23) y Mejoramiento personal (Media: 42,46). Al igual que los profesores del nivel secundario obtuvieron puntuaciones altas en Humor Afiliativo (Media: 42,11) y Mejoramiento personal (40,37) en comparación con los demás estilos de humor (ver tabla n 7).

Docentes con nivel alto de agotamiento emocional		Afiliación	Mejoramiento personal	Agresividad	Descalificación Personal
Maestra/o inicial	N Válidos	6	6	6	6
	Perdidos	0	0	0	0
	Media	37,33	40,00	24,00	22,33
	Desv. típ.	5,750	3,225	2,683	8,824
Maestra/o de grado	N Válidos	13	13	13	13
	Perdidos	0	0	0	0
	Media	42,23	42,46	18,69	24,23
	Desv. típ.	8,642	9,043	5,023	6,071
profesor	N Válidos	19	19	19	19
	Perdidos	0	0	0	0
	Media	42,11	40,37	18,16	24,68
	Desv. típ.	7,824	7,350	7,343	8,035

Tabla 7. Descripción de la variable Estilo de humor

### 5.8.6.2. Estilo de humor en docentes con nivel de agotamiento emocional bajo.

Por su lado, Independientemente del nivel en el que desarrollan su labor, los docentes que presentan un nivel bajo de agotamiento emocional, utilizan en mayor medida, un estilo de humor afiliativo y mejoramiento personal. Es decir, los maestros que desempeñan su labor en el nivel inicial los cuales obtuvieron puntuaciones bajas en la dimensión, agotamiento emocional, obtuvieron puntuaciones altas en la utilización de humor Afiliativo (Media:44,46) y Mejoramiento personal (Media: 45,62). Como así también, los maestros de grado utilizan un estilo de humor Afiliativo (Media: 43,28) y Mejoramiento personal (Media: 43,91). Al igual que las personas que trabajan en el nivel secundario, con puntuaciones bajas en una de las dimensiones del síndrome de Burnout (Agotamiento emocional) utilizan un estilo de humor afiliativo (Media: 41,88) y Mejoramiento personal (Media: 41,58).

Docentes con nivel bajo de agotamiento emocional			Afiliación	Mejoramiento personal	Agresividad	Descalificación Personal
Maestra/o inicial	N	Válidos	26	26	26	26
	Media		44,46	45,62	15,31	25,15
	Desv. típ.		6,433	6,946	5,175	6,051
Maestra/o de grado	N	Válidos	32	32	32	32
	Media		43,28	43,91	17,06	24,94
	Desv. típ.		7,243	6,921	5,708	8,553
profesor	N	Válidos	33	33	33	33
	Media		41,88	41,58	19,21	23,67
	Desv. típ.		8,065	6,694	7,270	8,995

Tabla 8. Descripción de la variable estilo de humor

### 5.8.6.3. Estilo de humor en docentes con nivel bajo en despersonalización.

Además, se planteó que los docentes que presentan niveles bajos en las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización presentarían un estilo de humor Afiliativo y de mejoramiento personal. Para dicha afirmación se registró que, los estilos de humor afiliativo y mejoramiento personal son los más utilizados por los docentes de todos los niveles que presentan un nivel bajo en las dimensiones del Burnout (despersonalización). Es decir, aquellos docentes que realizan su labor en el nivel inicial utilizan un estilo de humor afiliativo (Media: 42,91) y Mejoramiento personal (Media: 42,41). Como así también, los docentes de grado utilizan un estilo de humor afiliativo (Media: 43,64) y Mejoramiento personal (Media: 44,29). Asimismo, los profesores también obtuvieron puntuaciones altas en los estilos de humor afiliativo (Media: 42,69) y Mejoramiento Personal (Media: 41,89).

En resumen, sin importar a que grupo o nivel de enseñanza se encuentren los profesionales, utilizan los estilos de humor afiliativo y mejoramiento personal obteniendo puntuaciones bajas en las dimensiones del Burnout (despersonalización) (ver tabla n 9).

Docentes con nivel bajo de despersonalización			Afiliación	Mejoramiento personal	Agresividad	Descalificación Personal
Maestra/o inicial	N	Válidos	44	44	44	44
	Media		42,91	42,41	18,00	22,27
	Desv. típ.		6,448	8,323	5,992	7,289
Maestra/o de grado	N	Válidos	45	45	45	45
	Media		43,64	44,29	17,69	25,49
	Desv. típ.		6,793	6,458	5,799	7,985
Profesor	N	Válidos	55	54	55	55
	Media		42,69	41,89	17,89	23,51
	Desv. típ.		7,120	6,728	6,588	7,298

Tabla 9. Descripción de la variable Estilo de Humor

#### 5.8.6.4. Estilo de humor en docentes con nivel alto en despersonalización.

Por otro lado, se registró que nuevamente los estilos de humor afiliativo y mejoramiento personal son los más utilizados por los docentes de todos los niveles aun presentando un nivel alto de despersonalización (dimensión del Burnout). Es decir, los maestros de educación inicial utilizan un estilo de humor Afiliativo (Media: 30,00) y Mejoramiento personal (Media: 36,00). Como así también, los maestros de grado, quienes obtuvieron puntuaciones altas en estilos de humor afiliativo (Media:41,00) y Mejoramiento personal (Media: 39,33). Y finalmente el grupo de profesores que enseñan en el nivel secundario, utilizan más el estilo de humor afiliativo (Media: 36,60) y mejoramiento personal (Media: 38:40).

Es decir, independientemente de la rama de especialización en que trabajen los docentes, y a pesar de tener puntuaciones altas en despersonalización, los maestros obtuvieron puntuaciones altas en los estilos de humor: afiliativo y mejoramiento personal (ver tabla n 10)

Docentes con nivel alto de despersonalización			Afiliación	Mejoramiento personal	Agresividad	Descalificación Personal
Maestra/o inicial	N	Válidos	2	2	2	2
	Media		30,00	36,00	27,00	29,00
	Desv. típ.		,000	,000	,000	,000
Maestra/o de grado	N	Válidos	3	3	3	3
	Media		41,00	39,33	28,00	24,67
	Desv. típ.		8,544	6,028	9,539	4,041
Profesor	N	Válidos	5	5	5	5
	Media		36,60	38,40	26,40	25,60
	Desv. típ.		5,320	7,403	4,561	12,402

Tabla 10. Descripción de la variable Estilo de Humor

## 5.9. Análisis y discusiones de los resultados

El objetivo de este trabajo fue analizar estilos de humor y componentes que conforman el síndrome de Burnout en docentes de la zona sur de la provincia de Buenos Aires y comparar de acuerdo con el nivel educativo en el que desempeña su labor.

Al respecto se plantearon seis hipótesis que orientaron la investigación. La **H1**, señalaba que los docentes del nivel inicial presentarían predominantemente un estilo de humor afiliativo y mejoramiento personal, ha sido comprobada. Los maestros de nivel inicial con respecto a la utilización del estilo de humor afiliativo presentan una Media de 42,76. Mientras que, el estilo de humor mejoramiento personal presenta un Media de 41,92. Ambos estilos de humor se ubicaron por encima de los otros restantes (agresividad M 18,56 y Descalificación personal con una M 22,84)

Según Mezzadra y Veleda (2014) indica que la formación docente inicial es esencial para forjar la buena enseñanza, pero la misma debe ser perfeccionada por instancias de apoyo constante a lo largo de la trayectoria profesional docente. Generalmente, cuatro años no son suficientes para adquirir los conocimientos y aptitudes que se necesitan para enseñar en los sistemas educativos actuales, diversos, complejos y demandantes. La docencia es una de las profesiones que se requiere estar en una constante formación, ya sea por las necesidades de profundización en ciertas temáticas, como así también, por los cambios culturales, sociales o tecnológicos, que, de algún modo, exigen modernizar los saberes adquiridos.

Por otro lado, pero sin alejarnos de los docentes, hablaremos en este apartado sobre un tema que preocupa bastante a los maestros y profesores, ello nos lleva a dialogar sobre su situación salarial. Trabajadores educacionales de los niveles inicial y primario ganan menos que los sujetos que realizan su labor en el nivel secundario. Ciertas investigaciones<sup>7</sup> sobre los salarios demuestran que, durante el mes de septiembre de 2013, un docente que enseña en el nivel primario con 10 años de antigüedad ganaba (en promedio) un 11% menos que un docente que educa en el nivel secundario. Esta situación genera, de alguna manera, un ambiente problemático asociada con el diverso estatus

---

<sup>7</sup> Fuente: Coordinación General de Estudio de Costos del Sistema Educativo (cgcese), Ministerio de Educación de la Nación. Los cálculos se realizaron sobre la base del salario bruto para docentes de primaria de jornada simple con 10 años de antigüedad y para docentes de secundaria que trabajan 20 horas cátedra con 10 años de antigüedad.

histórico de maestros y profesores, y con las diferentes exigencias de formación (hasta la Ley de Educación Nacional de 2006, los maestros de primaria recibían su título con un año y medio menos de formación que los profesores de secundaria) (Mezzadra y Veleda, 2014)

Año tras año, los docentes esperan recibir un sueldo digno que, de alguna manera, abrigue sus necesidades básicas. Al registrar que su salario es insuficiente, van en busca de más horas de trabajo. Más horas laborales, menos horas de descanso, como así también, se le suma en su labor cotidiano, relacionarse con las quejas de los padres que se encuentran insatisfechos, de niños que buscan, por medio de diferentes estrategias, captar la atención no sólo de sus compañeros y docentes, sino también, la de sus papás. Frente a lo expuesto, podríamos arribar a que, los profesionales de la educación se exponen a muchísimos escenarios agotadores los cuales conducen, de alguna manera, a que no sólo el cuerpo se enferme, sino que, además, devengan situaciones que le generen estrés, cansancio o Burnout.

A pesar del estado en el que trabajan la mayor parte de los docentes, algunos autores (Fernández Poncela, 2012) plantean que el humor y la risa en la educación ocasionan la inclusión, colaboración y el sentimiento de amistad, la relajación y un lugar en donde la diversión está presente facilitando a la creatividad. Es decir, aprender acompañado de alegrías y risas, de alguna manera, parece ser mucho más agradable favoreciendo a la salud, tanto para el alumnado como para los docentes. Durante el proceso enseñanza aprendizaje la risa crea sensación de bienestar físico, incita a la atención y la disposición, llama el interés, permitiendo una comunicación más efectiva. En los contextos lúdico-emotivos, las impresiones agradables, de alguna manera, generan que el otro logre abrirse, no sólo mentalmente, sino que, además, flexibiliza y se adapta al contexto con una mayor relación de confianza y en un ambiente muchísimo más agradable. Los beneficios que se adquieren son fisiológicos, psicológicos y sociales, y especialmente pedagógicos y educativos.

Volviendo a la hipótesis la cual se argumentó sobre si los docentes que realizan su labor en el nivel inicial recurrirían a utilizar los estilos de humor afiliativo y mejoramiento personal. Dicha creencia fue comprobada ya que ese grupo de docentes al momento de efectuar su labor utilizan un estilo de humor positivo. Ahora bien, cuando nos referimos a que un docente tiene un humor afiliativo se intenta exponer que el mismo suele contar chistes, realizar bromas lúdicas y siempre bien intencionadas, la mayor parte del tiempo

los sujetos se vinculan con el único fin; divertirse y facilitar relaciones. Cuando las personas utilizan este tipo de humor, se deja establecido que se está dentro de un contexto social. Este tipo de humor se relaciona con la extroversión, la atracción inter personal, la auto-estima, complacencia con las relaciones y, en general, con sentimientos y emociones positivas. Tiene relaciones positivas con el bienestar, aunque menos que el siguiente estilo (Mendiburo y Páez, 2011).

Como así también, los docentes que educan en el nivel inicial utilizan más el estilo de humor denominado Mejoramiento personal (Self-enhancing). Dicho estilo se lo relaciona con una visión humorística del mundo, predomina el deseo por dejarse atrapar por la vida, sorprenderse y, de alguna manera, sostener un aspecto humorístico frente a las cosas, como una estrategia para afrontar los sucesos, permitiendo así, distanciarse de estímulos que la estresen (Casullo, 2004).

Asimismo, se planteó (**H2**) que los docentes que desempeñan su labor en el nivel secundario predominarían un estilo de humor agresivo y de descalificación personal. Dicha afirmación no fue comprobada ya que las misma arrojó los siguientes resultados; los docentes que educan en el nivel secundario utilizan un estilo de humor afiliativo (Promedio 41,31) y de Mejoramiento Personal (Promedio 41,15). Por otro lado, el sentido del humor descalificación personal (promedio 23,66) y Agresividad (promedio 18,68) fueron los menos utilizados por los profesores.

Para Casullo (2004) el estilo de humor; *agresividad* (Aggressive) tiende a utilizar el humor con el fin de criticar o manejar a otros, empleando el sarcasmo, molestando, realizando bromas, o poniendo en ridículo a los demás (por lo general con temas sexistas o discriminatorios). Esta forma de humor es potencialmente ofensiva. Por su mismo lado, el estilo de humor descalificación personal (Self-defeating) generalmente, las personas que hacen uso de este tipo de humor son auto-despreciativos, realizan o expresan cosas divertidas a costa de sí mismos, y se ríen con otros al mismo tiempo que se ridiculizan. Utilizan el humor, como defensa para ocultar, de alguna manera, sus sentimientos. Este estilo de humor busca ganar el consentimiento de los otros, a expensas de sí mismo.

Dicha hipótesis ha sido refutada debido a que los docentes que dan clases en el nivel secundario predominan un estilo de humor afiliativo y de mejoramiento personal a pesar de sobrellevar un arduo trabajo continuo con adolescentes. Etapa por la cual, el niño, que deja de serlo, ingresa en la adolescencia con dificultades, conflictos e incertidumbres que se engrandecen en este momento vital, para surgir luego en la madurez estabilizada con carácter definitivo y personalidad de adultos. Durante dicha etapa se vive un sentimiento básico de ansiedad y depresión que lo escoltan permanentemente. La intensidad cambios

en su estado de ánimo y en el humor. Dichos cambios aparecen como mini crisis maníaco-depresivas (Aberastury y Knobel, s/f).

A pesar de ello, los profesionales que realizan su labor evocado a enseñar y transmitir sus saberes en el nivel secundario utilizan un estilo de humor bien intencionado y se vinculan con el único fin; facilitar relaciones y sentirse bien dentro de un contexto social.

Cuando un maestro o profesor hace uso del sentido del humor, lo que no sabe es que el mismo es un recurso educativo y didáctico ya que, por medio del humor, se aligeran y enriquecen los procesos de enseñanza-aprendizaje. La utilización del humor beneficia el autoconcepto, ya que el mismo, proporciona un mayor y mejor autoconocimiento, asimismo, ayuda la autoestima, puesto que beneficia la aceptación de uno mismo y el auto-comportamiento. Por otro lado, cuando el humor esta evocado a los estudiantes, éste enriquece los canales de comunicación, a su vez enfrentan mejor los problemas grupales y se amortiguan las situaciones estresantes generando un estilo de ayuda y cooperación. Además, el humor positivo ayuda a que los aprendizajes sean significativos y eficaces. En cuanto al proceso de enseñanza-aprendizaje, el sentido del humor educa a los sujetos a ser más humildes, frente a la insolencia o al resentimiento incontrolado, y menos vergonzosas, ayudando a las personas a reírse de uno mismo. Así pues, fomenta en las personas la auto-aceptación y la tolerancia a la frustración (Garanto, 1983).

De acuerdo con la **H3**, se planteó que los maestros que poseen más antigüedad en la profesión docente obtendrán mayores puntajes en las dimensiones que conforman el síndrome de Burnout (despersonalización y agotamiento Emocional). Para ello se aplicó una prueba Rho de spearman, presentando la variable antigüedad correlación con realización personal. (sig. ,035) dicha hipótesis ha sido refutada. No se ha encontrado una correlación entre estas variables sin embargo se halla una asociación significativa entre la antigüedad y la realización personal. Es decir que, los docentes de mayor antigüedad en su cargo experimentarían una mayor realización personal.

La variable realización personal, (RP) evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto (Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986)

Ahora bien, tener puntuaciones bajas en dicha variable indicaría respuestas negativas a la hora de evaluar el propio trabajo, baja autoestima, evitación de relaciones interpersonales

y profesionales, baja productividad e incapacidad para soportar la presión. Son emociones de inadecuación personal y profesional, con deterioro progresivo de su capacidad laboral y pérdida de todo sentimiento de gratificación personal con la misma, afectando considerablemente a la habilidad en la ejecución del trabajo y a las relaciones con otras personas (Marucco, Flamenco y Ragazzoli, 2006).

Por otro lado, la Realización personal en el trabajo, Sobrellevaría la pérdida de confianza en la realización personal, dicha falta de realización personal, en el trabajo, se define como la tendencia de los profesionales a evaluarse de manera negativa, y, de alguna manera, esa evaluación negativa perturba a la habilidad en la realización del trabajo y, asimismo, a la relación con las personas a las que atienden (Vg., pacientes y familiares). Las personas se sienten insatisfechos consigo mismo y descontentos con los resultados laborales que obtienen (Marucco, Flamenco y Ragazzoli, 2006).

Por otro lado, pero sin alejarnos de las dimensiones que conforman el síndrome de Burnout según Maslach (1986) la despersonalización la define como actitudes y sentimientos negativos, tales como el cinismo hacia las personas receptoras del trabajo. Por lo general los profesionales (maestros, enfermeras, trabajadores sociales, policías, etc.) que obtiene puntuaciones altas en despersonalización, son vistos de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo. Asimismo, produce aislamiento y evitación de otras personas, absentismo laboral, ausencia de reuniones, resistencia a enfrentarse con otros individuos, atender al público, que se vuelve fría, distante y despectiva (Marucco, Flamenco y Ragazzoli, 2006).

Ahora bien, para poder aproximarnos un poco más, y llegar a entender esta situación y teniendo presente lo antes mencionado, se cree relevante sumar a esta línea de pensamiento el nivel salarial de los docentes en relación con la realización personal. Dicho salario, suele diferenciarse en función de la antigüedad del docente, es decir, según la cantidad de años trabajados en el sistema educativo, como así también, la formación, la experiencia, las funciones o el nivel educativo en el que se desempeñan. Los docentes con mayor experiencia, por lo general, suele tener más ingresos económicos, aunque en algunos casos los aumentos se concentran al comienzo, otros al final y otros en forma progresiva a lo largo de la carrera (ocde, 2011). Desde ciertas miradas se debate el aumento salarial por antigüedad. Algunos esbozan que un buen salario inicial es más relevante que los aumentos posteriores para atraer candidatos calificados a la docencia (Barber y Mourshed, 2008; ocde, 2013; Santiago, 2002). Otros autores, refutan que el mero paso de los años suponga *per se* un mayor nivel de calificación (como si citó en

Mezzadra y Veleda, 2014). Ahora bien, se podría arribar que los maestros que mayor antigüedad tiene, es decir, mayor número de años trabajado en las escuelas, frente al aula dando clases, de alguna manera, posee mayores ingresos económicos, lo que sería indicio de que, dichos profesionales, se sienten más realizados en su vida laboral.

Es decir, a partir de los resultados obtenidos la cual dicha hipótesis ha sido refutada, ya que la variable antigüedad presentó correlación con realización personal. (sig. ,035)

Y, teniendo presente los resultados que se obtuvieron en esta misma investigación donde indicaban que los docentes recurren al uso del humor (afiliativo y mejoramiento personal). Todo ello, nos hace pensar que, hipotéticamente, además de tener mayores ingresos económicos, en comparación con otros docentes que recién comienzan su carrera, poseer mayor antigüedad y utilizar estilos de humor (afiliativo y de mejoramiento personal) sería, de alguna forma, otra variable para que este grupo de docentes se encuentre con mayor realización personal.

Y esto nos lleva directamente a pensar en que el uso del sentido del humor en el ámbito laboral, junta a las personas, incita a la vinculación (Fernández, 2012). Y, bajo esta misma línea de pensamiento, enfocando nuestra mirada en los profesionales de la educación, es significativo destacar que el uso del sentido del humor fortalece al grupo y acrecienta la productividad (García, 2012).

Otro de los motivos del por qué es importante el uso del humor en el aula genera un estilo de enseñanza-aprendizaje, que, como educadores nos sirve de ayuda para intervenir en los conflictos y aliviar, de algún modo, las tensiones que se generan cotidianamente. Por medio del sentido del humor se crea un estilo de relación y comunicación entre educador-educando. Podríamos llegar a decir que el sentido del humor positivo hace que nuestra mente esté continuamente en funcionamiento, fomentando el pensamiento divergente y creativo de nuestro cerebro (Fernández Solís, 2003).

Por otro lado, la **H4** indicaba que, los docentes que desarrollan su labor en nivel secundario presentarán significativamente puntuaciones más altas en las subescalas del Burnout en comparación con aquellos niveles que realizan su labor en el nivel inicial y primario; esto ha sido comprobado. De las dimensiones que conforman el síndrome de Burnout, despersonalización ha sido la subescala en la que se registraron diferencias significativas entre los grupos siendo los docentes del nivel secundario quienes presentan los niveles más altos. Es decir, se presentaron diferencias significativas entre grupos en la variable de despersonalización siendo los docentes del nivel secundario quienes presentan una puntuación más alta (rango promedio: 102,58).

Mientras que los maestros que trabajan en el nivel inicial presentan una puntuación más baja (rango promedio: 71,22) en comparación con los docentes del nivel secundario. Por otro lado, pero sin desviarse del tema, los docentes que educan el nivel primario alcanzaron puntuaciones intermedias en comparación con los otros grupos (rango promedio: 85,32).

Ahora bien, para adentrarnos mejor en estos resultados es importante saber que sucede cuando un sujeto padece Burnout u obtiene puntuaciones altas en las dimensiones del mismo. Dicho síndrome básicamente se refiere a un tipo de estrés laboral e institucional que, en la mayoría de los casos, se genera en profesionales que mantienen una relación diaria y directa con otros individuos (médicos, enfermeros, profesores). El origen del síndrome se basa en cómo estas personas interpretan y conservan sus propios estadios profesionales ante situaciones adversas (Atance Martínez, 1997).

Maslach y Schaufeli (1993) destacan, del síndrome de Burnout, las siguientes características; más síntomas mentales o conductuales que los físicos. Entre los síntomas disfóricos se acentúan, el cansancio mental o emocional, fatiga y depresión; y como principal protagonista el cansancio emocional. Asimismo, los síntomas se exteriorizan en sujetos que no sufrían ninguna psicopatología anteriormente y se lo clasifica como un síndrome clínico-laboral.

Por lo general, dicho síndrome se desencadena por un inadecuado ajuste al trabajo que conlleva directamente a una disminución del rendimiento laboral junto a la sensación de baja autoestima (Martínez Pérez, 2010).

Según Ramos y Buendía (2001) las personas que sobrellevan dicho síndrome padecen de confusión, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, desamor o en las separación emocional y aislamiento (Como si citó en Martínez Pérez, 2010, p.4)

Ahora bien, dicho grupo de personas (docentes que trabajan en el nivel secundario) obtuvieron puntuaciones altas en despersonalización (DP) y en agotamiento emocional (AE) de las dimensiones del Burnout.

Para Maslach la despersonalización la define como actitudes y sentimientos negativos, tales como el cinismo hacia las personas receptoras del trabajo. Por lo general, las personas que lo padecen se aíslan y evitan el contacto con otras personas, existe un alto índice de deserción laboral, abandono, resistencia a enfrentarse con otros individuos y atender al público. Dicho grupo de personas se vuelven frías, distantes y despectivas. Como así también, las personas que puntuaron alto en una de las dimensiones que conforman el síndrome de Burnout (agotamiento emocional) se lo liga con sensaciones

de sobreesfuerzo y fastidio emocional, las cuales se producen por efecto de las continuas interacciones que los sujetos deben sostener con los beneficiarios de su trabajo y entre ellos. De esta forma, los sujetos no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo, es una situación de agotamiento de la energía constante. Dichos sujetos se sienten emocionalmente agotado debido al contacto que mantienen a diario con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo (pacientes, indigentes, alumnos, etc.) (Marucco, Flamenco y Ragazzoli, 2006).

Continuando con esta línea, todo ello nos lleva a pensar en que muchos docentes realizan su labor en lugares dónde sus estructuras edilicias no son las adecuadas y los tiempos disponibles, de algún modo, son una fuente de estrés y frustración para los docentes (Hargreaves y Shirley, 2009; Robalino Campos y Körner, 2005).

Frente a lo expuesto, se cree importante resaltar la función que tiene el sentido del humor en el lugar de trabajo. Fernández (2002) considera que el humor, aplicado en la educación, desempeña una función muy importante en el sentido pedagógico, las cuales se explicitarán a continuación (Como se citó en Barrio de la Puente y Fernández Solís, 2010, p. 369).

La función motivadora: el sentido del humor consigue, de alguna manera, estimular el interés y el entusiasmo por la materia en la que se está trabajando. Como así también, Acrecienta el gusto por el saber, conocer y, de alguna manera, comprender todo lo que nos rodea. Asimismo, provoca una disposición positiva ante la tarea que se tiene que realizar (Barrio de la Puente y Fernández Solís, 2010, p. 369)

La función de camaradería y amistad: (Bokun, 1986) El humor, ayuda a instaurar sanas interacciones entre las personas, haciendo a la risa como la distancia más corta entre dos sujetos. Como así también, provoca la unión y colaboración entre los miembros de un grupo. Al mismo tiempo, crea un clima de franqueza y confianza, reforzando la amistad.

La función de distensión: La risa y el humor funcionan a manera de escape ante situaciones inesperadas o conflictivas. También, colabora en liberar tensiones almacenada. Dicha función asiste a que los sujetos se relajen, para luego así, liberar tensión muscular, alivia en situaciones de crisis o de conflicto, desdramatizando las inquietudes (Barrio de la Puente y Fernández Solís, 2010).

La función diversión: A través de dicha función, se perciben sensaciones de alegría y sentirse contento. Asimismo, los sujetos gozan en compañía de los otros (Barrio de la

Puente y Fernández Solís, 2010).

En pocas palabras podemos decir que el uso apropiado del humor en el aula funciona para crear climas positivos y divertidos en el que, equivocarse, no se vincule con el rechazo, en el que las tensiones interpersonales se lleguen a una solución ingeniosa, como así también, se espera que predominen las emociones positivas. Todo ello, de alguna forma, contribuirá a fomentar la salud mental de todos los participantes en el proceso docente. De esta manera, se considera que; una clase en la que se extiende la risa y las emociones positivas es un lugar deseado para permanecer, aprender y prestar atención, y, principalmente, en el caso de los educadores, de trabajar y educar (Jáuregui Narváez y Fernández Solís, 2009).

Por otro lado, la **H5** señalaba que, aquellos docentes que presentan niveles altos en las dimensiones Agotamiento emocional y despersonalización se caracterizan un estilo de humor Agresivo y de descalificación personal. Dicha hipótesis ha sido refutada en tanto los datos han mostrado que los docentes de todos los niveles presentan de manera predominante el estilo de humor afiliativo y de mejoramiento personal aun presentando niveles alto de agotamiento personal y despersonalización.

El estrés afecta no solo físicamente, sino que, además, perturba el pensamiento, las emociones, el comportamiento y el trabajo. Los afectos físicos causan dolores de cabeza, malestar gástrico, trastornos en el sueño, como así también, sensación de estar cansado la mayor parte del día, sufren de tensión muscular y dificultades respiratorias. En caso de que el estrés sea muy intenso y crónico, puede llegar a producir enfermedades físicas y mentales, a saber, infarto, angina de pecho, úlcera gastrointestinal, debilidad en todo el sistema inmunológico (Cano Losano y Espinosa Fernández, 2009).

Sabemos que padecer Burnout es sentirse, de alguna manera, agotado, cansado emocionalmente, tal vez estresado, pero eso no quiere decir que, si bien se comparten algunos síntomas o procesos no significa que, padezca del síndrome de Burnout (Martínez Pérez, 2010).

El estrés general a diferencia del síndrome de Burnout es que, el primero es un proceso psicológico el cual conlleva efectos positivos y negativos, mientras que el síndrome de Burnout sólo hace referencia a efectos negativos para la persona y el entorno que lo rodea (Pines y Aronson, 1988). En cambio, el Burnout se identifica por una recuperación lenta acompañado con sentimientos de decepción y fracaso (Martínez Pérez, 2010).

Los sujetos que padecen Burnout, no lo adquiere súbitamente, sino que irrumpe de forma lenta, Se puede visualizar un primer momento en dónde las demandas laborales sobrepasan los recursos humanos dando lugar a una situación estresante. Un segundo momento sería de superabundancia o sobreesfuerzo dando un desajuste emocional como respuesta, brotando signos de ansiedad, fatiga, etc. El tercer momento corresponde a un enfrentamiento defensivo, en ella se va a originar un cambio de actitudes y de conductas para lograr protegerse de las tensiones percibidas (Gallego & Fernández, 1991).

Se cree fundamental, ayudar a este grupo de personas que padecen niveles altos en las dimensiones del Burnout; agotamiento emocional y despersonalización, por medio de técnicas conductuales, entre ellas se hallan; el entrenamiento asertivo, el entrenamiento en habilidades sociales, las técnicas de solución de problemas y las técnicas de autocontrol (Guerrero y Vicente, 2001).

Para Peiró (1992) disminuir el síndrome de Burnout es a partir de, una dieta equilibrada, la cual incluiría; no fumar ni beber en demasía y no consumir excitantes ni fármacos psicoactivos los cuales se cree que son factores que mejora el estado de salud, el sistema inmunológico y armonizan la respuesta de estrés laboral. Además, agrega que, el uso de ejercicio físico aumenta la resistencia ante los efectos de dicho estrés.

Finalmente, se planteó (**H6**) que, los docentes que presentan niveles bajos en las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización presentarían un estilo de humor Afiliativo, mejoramiento personal, ha sido comprobada. Ya que dicho grupo de maestros, que han completados los cuestionarios para esta investigación, hacen uso del humor afiliativo y mejoramiento personal. Como así también se cree que la risa, no sólo como una herramienta pedagógica, es muy fructífera para el bien estar de la salud mental.

Estudios científicos evaluaron que durante la infancia los bebés ríen un promedio de 300 veces al día antes de los 6 años, mientras de los mayores sólo ríen entre 14 y 100 veces diarias (Villa, 2009). Con el transcurso de los años se va disminuyendo la capacidad de reír, la autora considera que este suceso va en descenso debido a la educación o condicionamientos sociales que reciben las personas o el sentirse alguien sumamente importante, formal y comprometido, así como también las introyecciones que se obtienen con la cultura durante la socialización. El miedo a perder la compostura, o hacer el ridículo frente a los demás, bien pudieran ser algunas razones (Camacho, 2003).

Cuando un sujeto ríe disminuye el nivel de cortisol en sangre y se incrementa un aumento de inmunología, como así también; eleva umbral de tolerancia al dolor, acrecienta ritmo

cardíaco, masajea órganos internos. Como así también, afloja y relaja al sistema nervioso parasimpático, reduce contracción músculos blandos, y disminuye tensión y estrés. Además, la flojedad muscular origina mayor salivación, secreción lagrimal, micción incontrolada (mearse de risa). La reducción del sistema nervioso simpático suaviza la rigidez corporal y la relaja, pérdida postura erecta (revolcarse de risa). Al mismo tiempo, existe un alto favorecimiento en los procesos de digestión y eliminación, se ordena la presión sanguínea, se dilatan alvéolos pulmonares, y se triplica la cantidad de aire bombeada por pulmones. Por otra parte, se fabrican ciertas endorfinas que actúan como drogas naturales produciendo euforia y tienen efectos tranquilizantes y analgésicos, generando sensación de bienestar y satisfacción. Se descarta la angustia y la ansiedad, acrecienta la autoestima, acelera el espíritu, estimula la imaginación, se enfoca la percepción (de uno mismo y del entorno). Y se reducen las inquietudes y miedos que emanan de dichas emociones (Fernández Poncela, 2012)

Frente a lo antes expuesto, se cree fundamental resaltar en esta tesis que, tanto los estilos de humor (afiliación y mejoramiento personal) en compañía de la risa son un grupo de variables que colaboran o auxilian, de alguna manera, a que los docentes puedan sobrellevar la ardua tarea de enseñar y enfrenar variadas situaciones que involucran su labor como docente.

## Conclusión

El objetivo de esta investigación fue analizar estilos de humor y componentes que conforman el síndrome de Burnout en docentes de la zona sur de la provincia de Buenos Aires y comparar de acuerdo con el nivel educativo en el que desempeña su labor.

Por su parte, se comprobó que los profesionales de la educación del nivel inicial recurren más, a la utilización de estilos de humor afiliativo y mejoramiento personal, en comparación con los demás niveles de enseñanza (primario y secundario). Como así también, se registraron niveles altos en agotamiento emocional y despersonalización, en especial los educadores que realizan su labor en el nivel secundario con alumnos adolescentes. Por otro lado, se obtuvo correlación significativa entre las variables antigüedad docente (representa los años laborales como docente) y realización personal (dimensión del Burnout), frente a ello, se puede llegar a suponer que los maestros que mayor cantidad de años trabajados en la rama obtiene mayor realización personal.

A veces la vida profesional de los docentes arraigada en la labor social con aquellos sectores de la población que no se encuentran tan favorecidos ofrece incontables momentos alegres y otros que no lo son tanto. Cada profesional se encuentra ante su propio desafío, tanto personal como profesional. El entusiasmo depositado en cada uno de los proyectos y aspiraciones que realiza, a veces se ve truncada por la frustrante realidad que tiene que atravesar día a día. El educador vive constantemente entre dualidades. Entre ser optimista y ser pesimista; entre sentir esperanza y el desconsuelo; entre la seguridad y la desconfianza. En otras ocasiones, los contratiempos o la tensión emergente ante determinadas situaciones hacen que surjan sentimientos de estrés, agobio o preocupación en exceso. Por otro lado, cierta tensión amontonada se gesta a partir del trabajo cotidiano con sus propios compañeros de equipo y el agotamiento emocional puede generar un desequilibrio en su personalidad. Debido a ello, el docente debe ocuparse personal e interiormente a alcanzar armonía interior y adquirir estabilidad, la cual será necesaria para desarrollar eficientemente su labor como educador (Fernández Solís y García Cerrada, s/a).

"Un profesor con humor comunica mejor, motiva y conecta con el alumnado" (Payo German, 2010).

Ahora bien, cuando un docente se enoja, el cerebro coloca en la sangre adrenalina, cortisol, hormonas que dejan al sujeto tenso preparándose para atacar o huir. En cambio, cuando la persona ríe, el cerebro segrega serotonina, endorfinas, opiáceos naturales que

relajan el cuerpo. Uno no podría enfadarse y reír a la vez. "El humor puede ayudar a prevenir, a crear un ambiente de convivencia más positivo" (Payo, 2010).

El humor puede ayudar a prevenir, como así también, crea un ambiente de convivencia más positivo. Cuando una persona ríe junto a otra, une y afronta problemas entre las mismas. El humor proporciona más creatividad y flexibilidad, lo que verdaderamente interesa es no dejar que los conflictos nos quiten nuestra capacidad de reír (Payo, 2010).

Entendemos que los profesionales de la educación atraviesan instancias, durante su jornada laboral, gratificantes y otras que no lo son tanto, es por ello, que se cree fundamental resaltar que el sentido del humor en la educación, ocasionan, de alguna manera, la inclusión y colaboración, sentimiento de amistad y relajación. En un lugar en donde la diversión está presente facilitando a la creatividad. Es decir, aprender acompañado de alegrías y risas, de alguna manera, parece ser mucho más agradable favoreciendo a la salud, tanto para el alumnado como para los docentes. Durante el proceso enseñanza aprendizaje la risa crea sensación de bienestar físico, incita a la atención y la disposición, llama el interés, permitiendo una comunicación más efectiva. En los contextos lúdico-emotivos, las impresiones agradables, de alguna manera, generan que el otro logre abrirse, no sólo mentalmente, sino que, además, flexibiliza y se adapta al contexto con una mayor relación de confianza y en un ambiente muchísimo más agradable. Los beneficios que se adquieren son fisiológicos, psicológicos y sociales, y especialmente pedagógicos y educativos (Fernández Poncela, 2012).

Por otro lado, dicha exploración considera relevante, no sólo indicar el uso del humor en el trabajo para reducir, de alguna manera, los niveles de cansancio y agotamiento, sino que, además, se pensaría, como futuros seguimientos de dicha investigación, incorporar estudios donde den cuenta si los educadores utilizan, además de los estilos de humor; mejoramiento personal y afiliación, otras técnicas basadas en la respiración, relajación, visualización y meditación. Con ello, se intenta realizar un trabajo de crecimiento personal que permita al sujeto centrarse en un estado de calma y tranquilidad ante las adversidades que inexorablemente se presentan en la vida. Y, asimismo, realizar un seguimiento de observación, donde se visualicen que tipo de estrategias implementan los docentes durante el transcurso de sus clases.

# CAPÍTULO VI

## Referencias Bibliográficas

- Álvarez Gallego, E., & Fernández Ríos, L. (1991). El Síndrome de " Burnout" o el desgaste profesional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría.*, 11(39), 257-265
- Aráuz, H. N. E. Síndrome de Burnout en maestros de educación primaria.
- Baquero, B. C., & Jáuregui, E. (2006). Emociones positivas: humor positivo. *Papeles del psicólogo*, 27(1), 18-30.
- Barraza Macías, A. & Dipp A. J. (2011) *Estrés, Burnout y Bienestar subjetivo. Investigaciones sobre la salud mental de los agentes educativos*. México: Instituto Universitario Anglo Español - Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Bergson, H. (1900). [1992]. *La risa*. Buenos Aires: Tor.
- Bisquerra, R. (1999). Educación emocional. *Enciclopedia General de la Educación. Tomo, 1*, 356-384.
- Berger, P. (1997). *La dimensión cómica de la experiencia humana*. Barcelona: La Campana.
- Real Academia de la Lengua (2001) *Diccionario de la lengua española* , Espasa-Calpe, Madrid, 22ª edición.
- Camacho Gutiérrez, E. J. & Galán Cuevas, S. (2012). *Estrés y salud: investigación básica y aplicada*. México: El Manual Moderno S.A. de C.V
- Camacho, J. M. (2008). El Humor. En M. M. Casullo (Ed.). *Prácticas en Psicología Positiva*. Buenos Aires: Lugar.
- Cassaretto, M., & Martínez, P. (2012). Validación de la Escala del Sentido del Humor en estudiantes universitarios. *Revista de Psicología*, 27(2), 287-309.
- Carbelo, B. y Jáuregui, E. (2006). "Emociones positivas: humor positivo". *Papeles del Psicólogo*, 27, 18-30.

Carbelo, B. (2005). *El humor en la relación con el paciente. Una guía para profesionales de la salud*. Barcelona: Masson.

Carbelo B. (2005). *Estudio del sentido del humor. Validación de un instrumento para medir el sentido del humor, análisis del cuestionario y su relación con el estrés*. Tesis Doctoral. Universidad de Alcalá. Departamento de Psicopedagogía y Educación Física.

Carbelo B., & Jáuregui E. (2006). Emociones positivas: humor positivo. *Papeles del Psicólogo*, 27, pp. 18-30.

Carli, Sandra (2000) *Niñez Pedagogía y política*. Buenos Aires: Mño y Dávila

Cayssials, A. N. (2004). *Estilos del Humor. Un estudio con población adulta*. PROGRAMACIÓN UBACYT 2004-2007.

Cayssials, A., & Pérez, M. (2005). Características psicométricas del Cuestionario de estilos del humor (HSQ). Un estudio con población argentina. *I Encuentro de investigadores en Psicología del Mercosur. Memorias*, 268-269.

D'Anello Koch, S., D'Orazio, A. K., Barreat Montero, Y., & Escalante, G. (2009). Incidencia del sentido de humor y la personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional (Burnout) en docentes. *Educere*, 13(45), 439-446.

Ellis, A., Grieger, R. (1981). *Manual de terapia racional-emotiva*. Bilbao: Descleé de Brouwer.

Ekman, P. (1989). The argument and evidence about universals in facial expressions of emotion. En Poseck, B. V. (2006). *Psicología Positiva: una nueva forma de entender la Psicología*. *Papeles del Psicólogo*, 27, pp. 3-8.

Francia, A, y Fernandez, J. D. (1995). *Animar con humor. Aprendiendo riendo, gozar educando*. Madrid: CCS

Francia, A, y Fernandez, J. D. (2009). *Educación con humor*. Málaga: Aljibe.

Fernandez, J. D. (2001). Pedagogía del humor. Humor y educación, pareja de hecho, en III Escuela de Verano, *La Educación de Personas Adulta para el siglo XXI*, 197-203. Madrid: CREPA.

- Freud, S. (1927). [1985]. *El humor*. Vol. 17. Buenos Aires: Hyspamerica.
- Garanto, J. (1983). *Psicología del humor*. Barcelona: Herder.
- Idígoras, A. (Ed.). (2002). *El valor terapéutico del humor*. Bilbao: Desclée de Brouwer, Wesley.
- Jáuregui, E. (2008). Universalidad y variabilidad cultural de la risa y el humor. *AIBR: Revista de Antropología Iberoamericana*, 3(1), 46-63.
- Jáuregui, E., & Fernández, J. D. (2006). El humor positivo en la vida y el trabajo. *L'humor en el treball. Salut, crítica i comunicació*, 63.
- Lazarus R. S., Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lillo, P. R. (2006). *Validación del cuestionario de estilos de humor en la Provincia de Entre Ríos*. Tesis para optar al título de Licenciado en Psicología. Argentina: Universidad Adventista del Plata.
- Lilo, P. R. (2006). Influencia de los estilos de humor sobre las estrategias de afrontamiento en Entre Ríos.
- Martin, R. (2008). *La Psicología del humor. Un enfoque integrador*. Madrid: Orión Ediciones.
- Meléndez, C. P., Casal, G. B., & Dios, H. C. (2006). Dimensiones de la apreciación del humor. *Psicothema*, 18(3), 465-470.
- Mendiburo, A. (2012). *El Humor como emoción y forma de regulación afectiva: un estudio experimental y dos correlacionales en Chile y España*. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología UPV/EHU.
- Moya, J., Lores, J., Luelmo, V., Edo, S., Ibáñez, M., & Ruiperez, M. (2001). Sentido del humor y satisfacción laboral. *Universitat Jaume*, 1-12.
- Narváez, E. J., & Solís, J. D. F. (2009). Risa y aprendizaje: el papel del humor en la labor docente. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, (66), 203-215.
- Poseck, B. V. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del psicólogo*, 27(1), 3-8.

Salameh, W. A., & Fry, W. F. (2004). *El humor y el bienestar en las intervenciones clínicas*. Desclée de Brouwer.

Seligman, M. E. P. (2003). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona: Vergara.

Torres, H. (2006). Características personales del sentido del humor en áreas laborales. *Telos*, 8(1), 122-128.

Torres, H. (2011). El humor como herramienta para lograr aprendizajes. *Telos*, 5(3).

Valverde, C. V. (2006). La psicología positiva en perspectiva. *Papeles del psicólogo*, 27(1), 1-2. de Chávez Ramírez, D. R. Síndrome de Burnout en docentes.

# ANEXOS

## Instrumentos

### ESCALA DE SENTIDO DEL HUMOR

Por favor, lea los siguientes 32 ítems. Responda cada uno de ellos teniendo en cuenta **cómo es Usted, cómo se comporta habitualmente en el ámbito escolar**. No hay respuestas correctas o incorrectas.

-Edad:

-Sexo: F.    M.

-Estado civil:

-Antigüedad docente:

-Situación de revista:

-Cargo: (Marque con una cruz)

- Maestra/o inicial
- Maestra/o de grado
- Profesor

-Horas Trabajadas (Cantidad de horas semanales trabajadas)

.....

#### **RANGO DE RESPUESTA**

**1: Totalmente diferente a mí. 2: Bastante diferente a mí. 3: Algo diferente a mí. 4:**

**Ni diferente ni parecido a mí.**

**5: Algo parecido a mí. 6: Bastante parecido a mí. 7: Totalmente igual a mí.**

## CUESTIONARIO

1. No me gusta reírme o hacer bromas con mis alumnos.	1	2	3	4	5	6	7
2. Si estoy triste, el humor me ayuda a levantar mi ánimo.	1	2	3	4	5	6	7
3. Si un alumno se equivoca, trato de “gastarlo” o hacerle una cargada.	1	2	3	4	5	6	7
4. Dejo que me hagan, en la escuela, bromas o chistes más de lo necesario.	1	2	3	4	5	6	7
5. Me resulta fácil hacer reír a los alumnos, tengo sentido del humor.	1	2	3	4	5	6	7
6. Aún cuando no me sienta bien, me divierten las situaciones absurdas o cómicas.	1	2	3	4	5	6	7
7. Mi sentido del humor jamás ofende a los alumnos o colegas.	1	2	3	4	5	6	7
8. Tolero que mis alumnos hagan bromas que a mí realmente me molestan.	1	2	3	4	5	6	7
9. Es raro que haga reír a mis alumnos contando cosas graciosas sobre mí.	1	2	3	4	5	6	7
10. Cuando estoy molesto o triste, trato de pensar en cosas divertidas para sentirme mejor.	1	2	3	4	5	6	7
11. Cuento chistes o hago bromas; no me preocupa cómo les caen a los alumnos.	1	2	3	4	5	6	7
12. Trato de caer bien a los demás haciendo bromas sobre mis debilidades o torpezas.	1	2	3	4	5	6	7
13. Suelo reír y bromear a menudo con muchos de mis colegas y alumnos.	1	2	3	4	5	6	7
14. Tener sentido del humor me ayuda para evitar sentirme	1	2	3	4	5	6	7

triste o enojado.

---

15. Me molesta que usen el humor para criticar o hacer sentir mal a un alumno o colega 1 2 3 4 5 6 7

---

16. No digo algo gracioso si me hace sentir mal. 1 2 3 4 5 6 7

---

17. Me desagrada contar chistes para entretener a los alumnos. 1 2 3 4 5 6 7

---

18. Si me siento mal, me esfuerzo en pensar en cosas divertidas que me levanten el ánimo 1 2 3 4 5 6 7

---

19. A veces pienso en cosas graciosas y las digo, aunque el momento no sea adecuado. 1 2 3 4 5 6 7

---

20. Hago bromas o trato de ser divertido de forma bastante exagerada. 1 2 3 4 5 6 7

---

21. Disfruto cuando logro hacer reír a mis alumnos. 1 2 3 4 5 6 7

---

22. Cuando estoy deprimido o enojado, a veces pierdo el sentido del humor. 1 2 3 4 5 6 7

---

23. Jamás me río de otra persona, aunque quienes me rodean lo hagan. 1 2 3 4 5 6 7

---

24. Soy la única persona a la que hacen bromas cuando estoy con alumnos o colegas. 1 2 3 4 5 6 7

---

25. Pocas veces cuento chistes a mis alumnos. 1 2 3 4 5 6 7

---

26. La experiencia me ha enseñado que pensar en algo divertido ayuda a afrontar problemas. 1 2 3 4 5 6 7

---

27. Si un alumno o colega no me cae bien, uso bromas y chistes para molestarlo. 1 2 3 4 5 6 7

---

28. Si me siento mal, para que no se den cuenta, hago bromas o chistes. 1 2 3 4 5 6 7

---

29. Me cuesta mucho pensar en algo divertido cuando estoy con 1 2 3 4 5 6 7

---

**mis alumnos.**

---

**30. No necesito estar con colegas o alumnos para entretenerme; 1 2 3 4 5 6 7**  
**encuentro cosas que me hacen reír estando a solas.**

---

**31. Aunque algo me divierta, no lo hago si puedo ofender a 1 2 3 4 5 6 7**  
**alguien.**

---

**32. Permito que alumnos y colegas se rían de mí si eso los pone 1 2 3 4 5 6 7**  
**de buen humor y los hace sentir bien.**

### **Modificaciones del cuestionario; Escala del sentido del Humor.**

Se realizaron algunas modificaciones sobre el instrumento, se alteró la palabra “amigos, gente o familia” por “alumnos o colegas” ya que la misma está orientada hacia profesionales de la educación.

1. “No me gusta reírme o hacer bromas con la gente” se cambio por **“No me gusta reírme o hacer bromas con los alumnos”**

3. “Si alguien se equivoca, trato de “gastarlo” o hacerle una cargada” se cambio por **“Si un alumno se equivoca, trato de “gastarlo” o hacerle una cargada.**

4. “Dejo que me hagan bromas o chistes más de lo necesario” se cambio por **“Dejo que me hagan, en la escuela, bromas o chistes más de lo necesario”.**

5.” Me resulta fácil hacer reír a la gente, tengo sentido del humor. Se cambio por **“Me resulta fácil hacer reír a los alumnos, tengo sentido del humor.”**

7. “Mi sentido del humor jamás ofende a la gente”. Se cambio por **“Mi sentido del humor jamás ofende a los alumnos o colegas.”**

8. “Tolero que mi familia haga bromas que a mí realmente me molestan”. Se cambio por **“Tolero que mis alumnos hagan bromas que a mí realmente me molestan.”**

9. “Es raro que haga reír a los demás contando cosas graciosas sobre mí”. Se cambio por **“. Es raro que haga reír a mis alumnos contando cosas graciosas sobre mí.”**

11.” Cuento chistes o hago bromas; no me preocupa cómo le caen a la gente” Se cambio por **“Cuento chistes o hago bromas; no me preocupa cómo les caen a los alumnos”**

13. “Suelo reír y bromear a menudo con muchos de mis amigos”. Se cambio por **“Suelo reír y bromear a menudo con muchos de mis colegas y alumnos”.**

15. “Me molesta que usen el humor para criticar o hacer sentir mal a otro” Se

cambio por **“Me molesta que usen el humor para criticar o hacer sentir mal a un alumno o colega”**

17. “Me desagrada contar chistes para entretener a la gente. Se cambio por **“Me desagrada contar chistes para entretener a los alumnos”**

21. “Disfruto cuando logro hacer reír a otros”. Se cambio por **“Disfruto cuando logro hacer reír a mis alumnos”**

24. “Soy la única persona a la que hacen bromas cuando estoy con amigos o familiares”. Se cambio por **“Soy la única persona a la que hacen bromas cuando estoy con alumnos o colegas”**

25. “Pocas veces cuento chistes a mis amigos”. Se cambio por **“Pocas veces cuento chistes a mis alumnos”**.

27. “Si alguien no me cae bien, uso bromas y chistes para molestarlo. Se cambio por **“Si un alumno o colega no me cae bien, uso bromas y chistes para molestarlo”**.

29. Me cuesta mucho pensar en algo divertido cuando estoy con gente. Se cambio por **Me cuesta mucho pensar en algo divertido cuando estoy con mis alumnos.**

30. “No necesito estar con gente para entretenerme; encuentro cosas que me hacen reír estando a solas”. Se cambio por **“No necesito estar con colegas o alumnos para entretenerme; encuentro cosas que me hacen reír estando a solas.”**

32. “Permito que amigos y familiares se rían de mí si eso los pone de buen humor y los hace sentir bien” Se cambio por **“Permito que alumnos y colegas se rían de mí si eso los pone de buen humor y los hace sentir bien”**

**Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) (Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)**

<b>Rango de respuestas</b>
----------------------------

**0: Nunca. 1: Alguna vez al año o menos. 2: Una vez al mes o menos. 3: Algunas veces al mes. 4: Una vez a la semana. 5: Varias veces a la semana. 6: A diario.**

1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.
--

2. Al final de la jornada me siento agotado.
--

3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.
--

4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.
---

5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.
---

6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.
--

7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.
---

8. Me siento “quemado” por el trabajo.
--

9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.
---

10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.
---

11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
---

12. Me encuentro con mucha vitalidad.
---------------------------------------

13. Me siento frustrado por mi trabajo.
---

14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.
--

15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.
---

16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.
--

17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.
--

18. Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.
---

19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.
--

20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.
--

21. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.
---

22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.
---