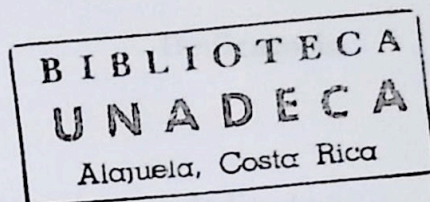


UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CENTROAMÉRICA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ELABORADO COMO REQUISITO PARA OPTAR
AL GRADO DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

SÍNDROME DE BURNOUT EN PASTORES DE LA IGLESIA
ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA

EMILSA ODETH NATARENO LÓPEZ

441 071

ALAJUELA, COSTA RICA

SEPTIEMBRE DE 2010

**UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CENTRO AMERICA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
PRESENTACIÓN DE TESIS**

ACTA No 01-2010

Los suscritos miembros del Comité Evaluador, hacemos constar que el día 06 de Septiembre de 2010 fue realizada la exposición y defensa de la tesis titulada:

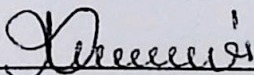
**SÍNDROME DE BURNOUT EN PASTORES DE LA IGLESIA
ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA.**

Presentada como requisito de graduación para optar al grado de Licenciatura en Psicología por la candidata a graduación:

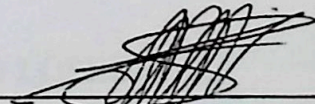
EMILSA ODETH NATARENO LÓPEZ

Este comité determino aprobar dicha Tesina con una **nota de 96**. En virtud de lo cual confirmamos la presente Acta.

Dado en Alajuela, Costa Rica a los seis días del mes de Septiembre del año dos mil diez.



Lic. Ana Lorena Quirós Calvo
Cédula 3-302-933



Lic. Elizabeth Sánchez Artavia
Cédula 1-927-612

Dra. Ina Bush Bush
Cédula 800-300-195

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a:

Mi padre, Fabián Natareno, porque siempre ha sido un padre excelente, sin dejar de ser un buen pastor, y porque ha sido buen pastor, sin dejar de ser un padre excelente.

Mi madre, Odeeth López de Natareno, porque el trabajo de una maestra requiere también de esfuerzo y dedicación, porque se ha esforzado por mí, y su fuerza y amor han estado siempre presentes dándome ánimo para seguir adelante. Ella es una madre ejemplar y digna de ser alabada.

A todos aquellos profesionales que se han desgastado en su trabajo con el anhelo de ayudar a los demás, y así con su labor tratar de hacer una diferencia en este mundo, aun en medio del cansancio.

Agradecimientos

Agradezco en primer lugar a Dios, porque es mi fortaleza en tiempos difíciles, mi compañía en todo momento, y mi ayuda cuando más lo necesito. Le agradezco por ser fiel a sus promesas, estando segura de que la buena obra que empezó en mí, la completará fielmente hasta el día en que regrese.

A mis padres, Fabián y Odeeth, el amor de ellos es uno de los regalos más grandes que Dios me ha dado, y les agradezco porque siempre han estado conmigo, cuidándome, guiándome, y apoyándome en cada momento de mi vida.

A mis hermanos, Gerson y Karen, pues junto a ellos he reído y gozado de hermosos momentos, aprendiendo y disfrutando de cada uno de ellos. Gracias por estar siempre allí, brindándome cariño y amistad.

A mi abuelita, tíos, primos y familia en general, les agradezco que a pesar de la distancia haya sentido su apoyo y cariño. De forma especial agradezco a mi tío Estuardo López, sin su ayuda no hubiese sido posible la realización de este trabajo de investigación.

A la Misión Norte y la Asociación Central Sur de Costa Rica por permitirme pasar el instrumento utilizado en esta investigación a los pastores ordenados, y por abrirme las puertas y tener la oportunidad de trabajar junto con ellos.

A mi tutora en este trabajo, gracias por su paciencia, ayuda y apoyo a lo largo de este camino. Gracias por aceptar asumir la dirección de este trabajo, y por ser una profesora de las que uno como estudiante nunca olvidará por su dedicación y ejemplo.

A las profesoras Ana Lorena Quirós y Elizabeth Sánchez, pues han sido mis formadoras desde el principio de la carrera de psicología, y les debo demasiado conocimiento y aprendizaje a lo largo de estos años.

A mis compañeras y amigas de psicología, Mayrelis Matos, Yesenie Reyes, Juanita Ferrufino, Ivania Gutiérrez, Zabdi Douff, Jessica Rivera, Katy Méndez, Astrid Mérida y Berta Molina, gracias porque aparte de ser compañeras de estudio en psicología, me brindaron también su amistad y compañerismo haciendo que estos años fueran más placenteros y agradables.

A mi amiga Jenniffer Martínez, ya que su amistad es valiosa para mí y ha estado siempre allí, apoyándome y haciéndome tener siempre motivos para sonreír. Gracias por ser la mejor amiga, y su amistad es de lo más valioso que llevo de UNADECA.

A Dayrin Ortega, gracias por ser mi compañera de cuarto en estos años, llegando a compartir juntas momentos agradables y felices.

A Dany Martínez, Aidee Gijón, Jayson Monterroso, Mary Arévalo, y Marledy Cabrera, porque sus palabras me motivaron a seguir adelante, porque es difícil encontrar una amistad así como la suya. Porque muchas personas entran y salen de la vida a lo largo de los años, pero solo los verdaderos amigos dejan huella en el corazón. ¡Gracias por su valiosa amistad, siempre tendrán un lugar especial en mí!

A los lectores, gracias por interesarse en el contenido de este trabajo de investigación.

¡Muchas Gracias!

Abstracto

El presente trabajo titulado 'Síndrome de Burnout en Pastores de la Iglesia Adventistas del Séptimo Día', se planteó como objetivo general el de identificar cómo los factores de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, pueden influir en el desarrollo del Síndrome de Burnout en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Misión Norte y la Asociación Central Sur de Costa Rica, además de determinar si están siendo afectados por este mal.

Para el logro de los objetivos se realizó una investigación de tipo activa-participativa-cualitativa, que tiene como objetivo el mejoramiento de la vida de los sujetos implicados en ella. La recolección de la información se realizó a través del instrumento Maslach Burnout Inventory en su versión de Servicios Humanos (MBI-HSS).

La investigación concluye que la mayoría de pastores presentan una de las tres características del Síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal).

En general, los pastores de la muestra no presentan Síndrome de Burnout, sin embargo, la mayoría de ellos presenta cierto porcentaje de agotamiento emocional, despersonalización, o baja realización personal, factores que conforman el Síndrome de Burnout.

Abstract

This paper titled "Burnout Syndrome among pastors of the Seventh-day Adventist Church" was raised as a general objective to identify how factors of emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment may influence the development of burnout syndrome in the pastors of the Church Seventh Day Adventist Mission of the North and the South Central Association of Costa Rica, in addition to determining the percentage of Burnout Syndrome involvement in them. To achieve these objectives a qualitative-participatory-action research was carried out with the aim of improving the lives of the subjects involved. The collection of information was conducted through the Maslach Burnout Inventory in its Human Services version of Human Services (MBI-HSS).

Most pastors had one of the three characteristics of the burnout syndrome (personal exhaustion, depersonalization and personal accomplishment).

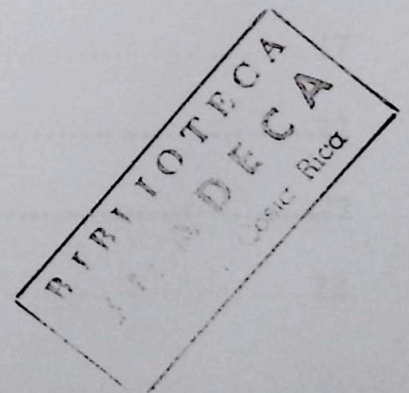


Tabla de Contenido

Dedicatoria.....	i
Agradecimientos.....	ii
Abstracto.....	iv
Abstract.....	v
Capítulo 1.....	1
Naturaleza del problema.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	5
1.2 Justificación.....	6
1.3 Utilidad.....	8
1.4 Delimitaciones.....	9
1.5 Limitantes.....	10
1.6 Factibilidad.....	11
1.7 Objetivos.....	12
1.7.1 Objetivo general.....	12
1.7.2 Objetivos específicos.....	12
1.8 Antecedentes de la investigación.....	13
1.9 Definición de términos.....	17
Capítulo 2.....	22
Marco teórico.....	22
2.1 Síndrome de Burnout.....	22

2.2	Historia del Síndrome de Burnout.....	24
2.3	Factores que caracterizan el Síndrome de Burnout.....	28
2.4	Perspectivas del Síndrome de Burnout.....	29
2.5	Modelos Explicativos.....	30
2.5.1	Modelos desarrollados en el marco de la teoría sociocognitiva del yo.....	30
2.5.2	Modelos desarrollados desde las teorías del intercambio social.....	31
2.5.3	Modelos elaborados desde la teoría organizacional.....	31
2.6	Situaciones que se confunden con el Síndrome de Burnout.....	32
2.7	¿A qué profesiones afecta con mayor continuidad el Síndrome de Burnout?.....	36
2.8	¿Por qué se produce el Síndrome de Burnout?.....	39
2.8.1	Factores organizativos.....	39
2.8.2	Factores sociales.....	42
2.8.3	Factores personales.....	43
2.9	Epidemiología.....	45
2.10	Etapas del Síndrome de Burnout.....	46
2.10.1	Etapa de idealismo y entusiasmo.....	46
2.10.2	Etapa de estancamiento.....	47
2.10.3	Etapa de apatía.....	47
2.10.4	Etapa de distanciamiento.....	47
2.11	Ciclo del Síndrome de Burnout.....	48
2.12	Manifestaciones del Síndrome de Burnout.....	49
2.12.1	Síntomas físicos.....	49
2.12.2	Síntomas emocionales.....	49

2.12.3 Síntomas cognitivos.....	50
2.12.4 Síntomas en el comportamiento.....	51
2.13 Diagnóstico del Síndrome de Burnout según el DSM-IV.....	52
2.14 Proceso de contagio del Síndrome de Burnout.....	53
2.15 Instrumentos que se utilizan para la investigación y evaluación del Síndrome.....	54
2.16 El Síndrome de Burnout y el pastor de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.....	55
2.17 Factores que generan el Síndrome de Burnout y la labor del pastor adventista.....	65
Capítulo 3.....	80
Marco metodológico.....	80
3.1 Tipo de investigación.....	80
3.2 Población.....	81
3.3 Muestra.....	82
3.4 Instrumento.....	84
3.5 Áreas de análisis.....	86
3.6 Procedimiento metodológico.....	87
3.7 Procesamiento de datos.....	88
Capítulo 4.....	89
Análisis de datos.....	89
Gráficos.....	89
Capítulo 5.....	116
Conclusiones.....	116
5.1 Recomendaciones.....	119
5.2 Referencias.....	124

5.3 Anexos.....130

5.3.1 Anexo No. 1 Instrumento de Investigación (MBI-HSS).....131

5.3.2 Anexo No. 2 Carta de la Tutora del trabajo.....132

5.3.3 Anexo No. 3 Carta de Filólogo del trabajo.....133

5.3.4 Anexo No. 4 Contenido de presentación a pastores.....134

Capítulo 1

Naturaleza del Problema

En el tiempo en el cual vivimos, el término Burnout se ha ido haciendo cada vez más conocido dentro de las sociedades, especialmente entre aquellos profesionales que se dedican a trabajar directamente con personas. En general, tiende a hablarse más del Síndrome de Burnout, en aquellos empleos donde se establece una relación de ayuda, como las profesiones afines con la provisión de servicios y caridad. Dentro de estas profesiones se encuentran psicólogos, médicos, enfermeros, maestros, pastores, entre otras.

Un ejemplo clásico de una persona con las características del Síndrome de Burnout, es el siguiente: 'He explotado' dijo Katy. 'A pesar de todo, me gustaba aquel trabajo que yo misma había elegido', prosiguió. Sus palabras mostraban la ansiedad que la encerraba. 'Hay algo que impide que las cosas funcionen como antes, todo me resulta pesado y me cuesta mucho soportar a la gente, que no sabe hacer otra cosa que pedir y pedir. A veces soy incluso brusca, y eso me inquieta. ¡Yo no era así!'

Era evidente que Katy estaba estresada, 'en Burnout', como dicen los especialistas. Ella es de las personas que hacen las cosas responsablemente y se ha entregado con entusiasmo por creer en su trabajo hasta el punto de enamorarse de él. Ayudar a la gente ha sido uno de sus sueños desde niña. Katy dice: 'He sido desde la niñez un apoyo para alguien. Viví las traiciones de mi padre y sus arrebatos ante el llanto de mi madre, y allí estaba yo, consolándola mientras mi padre se iba'.

‘Desde niña quería ser enfermera para ayudar a la gente, para ayudar a cicatrizar heridas y a recuperar la alegría de vivir. Y esto se convirtió en el ideal de mi vida. Hice un examen brillante y me destinaron al servicio de diálisis. Desde el primer momento conté con el afecto de los enfermos por mi disponibilidad. Conseguía sintonizar rápidamente con ellos, les quería y trataba de crear un ambiente lo más confortable posible’.

‘Comenzando en mi carrera, me gustó el trabajo y pasaba con los enfermos mucho tiempo. Comprendían, por la atención que prestaba a sus necesidades, que podían confiar en mí y poco a poco comenzaron a contarme todo sobre ellos: la mujer que tenía problemas con su marido porque la diálisis había trastornado su intimidad; el novio que temía hacer proyectos sobre su futuro matrimonial; la persona serena que aceptaba su enfermedad porque en su familia la aceptaban tal como estaba y la querían mucho y, en fin, la anciana que, aunque consolada por su marido, en el momento de apoyarse en la camilla para someterse a diálisis sentía el terror de la muerte’.

Katy se esforzaba cuanto podía, pero no conseguía hacer frente a todas las exigencias y peticiones de los enfermos; parecían celosos de sus atenciones con algunos de ellos y muy exigentes con los demás enfermeros. Un colega le dijo claramente que no mimara tanto a los enfermos, y el enfermero que compartía turno con ella le dio a entender que era mejor si se mantenía en su sitio en lugar de dar tanta confianza.

Katy sigue relatando: ‘Un día, de improviso, me sentí como un coche averiado, paralizada y frustrada. Los mismos enfermos se quejaban de mi poca atención con ellos. Cada día estaba más nerviosa y la tensión que acumulaba en el trabajo se descargaba en casa, en las relaciones con mi familia. Perdí el apetito y comencé a llorar continuamente.

Cuando estaba en casa, mi pensamiento volvía constantemente al trabajo, y cuando estaba en el trabajo no conseguía hacer lo mismo que antes y recuperar mi antiguo entusiasmo`.

Katy menciona que los familiares de los enfermos comenzaron a quejarse y fueron aumentando los altercados con sus colegas, hasta el punto que en una ocasión estalló y les dijo con genio injustificable que el café se podía tomar en cinco minutos y no dedicarle tanto tiempo como ellos lo hacían. Ella menciona: 'Me miraron tan sorprendidos que me pareció verles aterrizar de otro planeta`.

Un día, en una sesión de diálisis, un paciente había fallecido improvisamente y el difunto era un joven que había despertado la simpatía y agrado de Katy, este suceso, de forma inesperada, había hecho que ella se sintiera impotente y desconcertada. En lugar de ser una profesional y comportarse como tal manteniendo una actitud distanciada y controlada, se echó a llorar en público, hasta el punto de ser reprendida por el médico de turno. Esa ocasión, Katy regresó a casa desconsolada y vacía. Su situación empeoraba de día en día y hasta pensó en abandonar ese trabajo. Seguramente no estaban equivocados sus colegas cuando le decían que no conseguiría cambiar el mundo.

Posteriormente, Katy tuvo la oportunidad de escuchar hablar sobre el Síndrome de Burnout, del estrés crónico laboral, que poco a poco agota a profesiones de ayuda hacia a los demás, y que en la actualidad, ella no es la única persona que padece de este Síndrome. Se alivió escuchando que es posible seguir ayudando a los demás, trabajar bien sin quemarse, y que existen ciertas estrategias para prevenir este mal. (Sandrín, 2005, p. 5).

Los pastores o ministros de iglesias pueden considerarse como profesionales de ayuda, ya que de forma frecuente tienen que relacionarse entre los mismos compañeros de

trabajo, jefes de la organización, y sus feligreses, cumpliendo un rol social de asistencia y orientación. Trabajan utilizándose ellos mismos como herramientas para la acogida y resolución de problemáticas de las personas que acuden a sus servicios.

Además, el pastor recibe con frecuencia demandas y exigencias de parte de sus feligreses y de la sociedad entera. Las transformaciones a las cuales la sociedad está sometida, el impacto u opinión de la iglesia sobre los cambios de la organización y de los conceptos doctrinales religiosos, todos estos requieren soluciones por parte del pastor.

Nunca ha sido más difícil la práctica del ministerio pastoral que en el presente, y muchos ministros en la actualidad muestran señales de desgaste, indicación clara de que no disfrutan de su trabajo, sino que lo sienten como una carga. Manifiestan señales de amargura, de enojo y de expectativas y sueños no realizados. (Rice, 2000, p. 14).

Referente a esto, White (1974), declara:

No es prudente estar siempre bajo la tensión del trabajo y la excitación, aun cuando se ministre a las necesidades espirituales de los hombres; porque de esta manera se descuida la piedad personal, y las facultades de la mente, del alma y del cuerpo quedan recargadas. Se pide abnegación de los siervos de Cristo y ellos deben hacer sacrificios; pero Dios quiere que todos estudien las leyes de la salud, y empleen la razón cuando trabajen para Él. p. 258.

En la actualidad, se habla del Síndrome de Burnout para referirse a un tipo particular de estrés laboral crónico que se da en profesionales de ayuda. Burnout traducido al castellano, se refiere a alguien que está 'quemado' y se utiliza para

describir una sucesión de síntomas, que van desde lo emocional o psicológico, hasta lo físico repercutiendo en daños a la salud.

‘En el ámbito organizacional, el estrés laboral crónico (Burnout) tiene consecuencias muy negativas... como la insatisfacción laboral y dificultad para establecer sistemas de motivación en el trabajo’. (Guillén & Guil, 2000, p. 276).

A través de esta investigación se pretende identificar ¿Cómo los factores de agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal, pueden influir en el desarrollo del Síndrome de Burnout en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Misión Norte y la Asociación Central Sur de Costa Rica?

1.1 Planteamiento del Problema

Lo descrito anteriormente en la naturaleza del problema, fomentó la necesidad de investigar si los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día están siendo perjudicados por el Síndrome de Burnout, identificando la presencia de factores como el agotamiento emocional, la despersonalización, y la realización personal.

La presencia del Síndrome de Burnout puede estar perjudicando el trabajo del pastor, sus relaciones interpersonales, y a él mismo como persona, afectando negativamente el crecimiento laboral de éste y su calidad de vida.

Este trabajo de investigación realiza un estudio del Síndrome de Burnout en los pastores de la Iglesia Adventista, para contestar preguntas tales como:

¿Por qué puede producirse en los pastores de la Iglesia Adventista? ¿Qué factores de agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal, pueden influir en el

BIBLIOTECA

desarrollo del Síndrome de Burnout en los pastores? ¿Qué precauciones puede tomar el pastor para prevenir el Síndrome? ¿Qué estrategias de vida se pueden utilizar para aliviar el Síndrome de Burnout?

Una de las razones por las cuáles se realiza este trabajo de investigación es para proveer información acerca de este Síndrome, que día a día está llegando a ser más conocido y expandido en las sociedades por ser tan perjudicial y dañino para la salud física, mental y espiritual de las personas.

El problema de investigación se plantea de la siguiente manera: ¿Cómo los factores de agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal, pueden influir en el desarrollo del Síndrome de Burnout en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Misión Norte y la Asociación Central Sur de Costa Rica?

1.2 Justificación

El Síndrome de Burnout constituye un problema cada vez mayor y de gran relevancia entre las sociedades, en especial, en aquellas personas dedicadas a profesiones de ayuda y servicio. El trabajo de un pastor adventista no es fácil, requiere esfuerzo, tiempo y compromiso. Es una labor constante, ardua, tensa, implica deterioro mental, y puede ser de alto riesgo para la salud.

La Guía de Procedimientos para Ministros (1995), preparada y publicada por la Asociación Ministerial, menciona lo siguiente: 'Las exigencias del ministerio evangélico son muchas. Las cargas son inmensas; a menudo más de lo que una persona puede soportar. La vida del ministerio es una vida de trabajo duro y de sacrificio'. p. 25.

Es necesario prestar una especial atención al trabajo que realizan los pastores adventistas dentro de la organización, ya que están expuestos a múltiples factores que pueden llegar a ser perjudiciales en las áreas física, psicológica y espiritual. Ellos están propensos a que sean afectados de manera muy singular por el denominado Síndrome de Burnout, que afecta la salud de los individuos de la siguiente forma: pérdida de energía física y emocional, despersonalización, y falta de realización personal; provocando así no sólo la grave limitación de la idoneidad profesional, sino también graves trastornos en la salud. Este es un Síndrome que ya se ha diagnosticado en otras profesiones de ayuda y que en la actualidad se está presentando de forma constante.

Sandrín (2005), menciona: 'Corre este riesgo (Síndrome de Burnout), el asistente espiritual, quién debe ser refugio y fuente de apoyo para todos los que en cualquier momento le pidan ayuda o le hagan preguntas difíciles sobre el sentido del dolor y sobre la bondad de Dios'. p 47.

El presente trabajo de investigación nace por la inquietud de identificar cómo los factores de agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal, pueden influir en el desarrollo del Síndrome de Burnout en los pastores adventistas, buscando respuestas a las preguntas de investigación; se pretende dar a conocer información necesaria no sólo para estar al tanto del Síndrome, sino también para que sirva como base que identifique medidas para contrarrestar y prevenir sus efectos en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, además, reconocer técnicas que prevengan este mal.

Por lo tanto, no sólo es la necesidad de conocer y brindar información sobre el Síndrome de Burnout lo que justifica este trabajo de investigación, sino también el contribuir a mejorar la calidad de vida de los pastores adventistas de la actualidad.

1.3 Utilidad

Se espera que los resultados del presente trabajo de investigación sean de beneficio para:

- Pastores adventistas.
- Miembros de iglesia.
- Estudiantes en general.
- La Organización Adventista.
- Otras Organizaciones religiosas.
- Familiares de pastores adventistas.
- Profesionales en el área de psicología.
- Otras profesiones consideradas como profesiones de ayuda (maestros, médicos, enfermeros, psiquiatras, entre otras).
- La Escuela de Teología de la Universidad Adventista de Centroamérica que es la única en Centroamérica que forma, prepara, e instruye a jóvenes adventistas estudiantes de teología y que gradúa año con año a pastores de la Iglesia Adventista.

Asimismo, se espera que este trabajo de investigación tenga utilidad tanto teórica como práctica. Utilidad teórica porque brinda información y documentación sobre un tema que es relevante en la actualidad como lo es el Síndrome de Burnout, ofreciendo acceso de material en español acerca de este, ya que en Centroamérica es un tema del cual aun no existen muchos libros al alcance.

El trabajo también posee utilidad práctica porque plantea una serie de recomendaciones dirigidas a los pastores adventistas y a la Misión del Norte y la Asociación Central Sur de Costa Rica para prevenir o contrarrestar el Burnout.

Millán (2008), menciona que el Burnout es uno de los mejores ejemplos de cómo la salud mental y física puede verse afectada en todos los estratos económicos y sociales, especialmente porque en muchos de los casos se presenta en profesionales o personas que trabajan en ambientes laborales relativamente sanos. p 9.

Dios, por medio de su palabra, declara: 'Amado, yo deseo que seas prosperado en todas las cosas, y que tengas salud, así como prospera tu alma'. (3 Juan 1: 2).

Con respecto a ello, White (1976), enfatiza: 'El Señor desea que obedezcamos las leyes de la salud y la vida. Él tiene a cada uno de nosotros por responsables de cuidar adecuadamente el cuerpo, a fin de que sea conservado con salud'.

1.4 Delimitaciones

Las delimitaciones de esta investigación son:

- Los resultados de esta investigación son aplicables únicamente a esta muestra. Este es un dato probable de lo que podría suceder con otros ministros adventistas que laboran dentro de la Organización.
- Se hace estudio solamente de algunas áreas del Síndrome de Burnout debido a que por factores de tiempo y recursos no es posible que se abarquen todos los aspectos que conforman este padecimiento.

1.5 Limitantes

Algunas de las limitantes de esta investigación son las siguientes:

Limitantes Humanas:

- La localización y el acceso a la muestra.
- Imposibilidad de abarcar a todos los pastores adventistas.
- Posible falta de transparencia y sinceridad por parte de la muestra a la hora de responder el instrumento de investigación, siendo quizá los datos que se obtengan no tan confiables y dificultando así la interpretación de los mismos.

Limitantes Documentales:

- Poca existencia de información escrita en la biblioteca de la Universidad Adventista de Centroamérica y aun en Costa Rica, ya que el acceso de material impreso en español sobre el Síndrome de Burnout es escaso en Centroamérica.

Limitante Temporal:

- Esta investigación se realizó en el lapso de dos cuatrimestres del año 2010, por lo tanto, el factor tiempo fue una limitante.

Limitantes Teóricas:

- Desconocimiento de la población estudiada con respecto a la presencia del Síndrome de Burnout.
- Se desconoce de la existencia de estudios de este tipo específicamente que traten sobre el Síndrome de Burnout en pastores Adventistas del Séptimo Día.

1.6 Factibilidad

Se dio la viabilidad del estudio por las razones siguientes:

- La investigadora tiene conocimiento sobre el trabajo de los pastores adventistas por ser hija de pastor adventista y pertenecer a la Iglesia Adventista del Séptimo Día.
- Se conocen investigaciones sobre el Síndrome de Burnout y su relevancia en otras profesiones de ayuda.
- Se cuenta con la asesoría de una profesora con experiencia y con un Doctorado en Psicología Teocéntrica y Consejería.
- La existencia de un instrumento para evaluar el Síndrome de Burnout el Maslach Burnout Inventory (MBI), que se validó en Costa Rica aportando confiabilidad y validez.
- Se trabajó apegado a un cronograma de actividades para hacer la investigación en el tiempo disponible.
- Disposición de la Misión Norte y la Asociación Central Sur de Costa Rica para otorgar el permiso necesario y aplicar el instrumento de investigación a los pastores que forman parte de dichas organizaciones.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Identificar cómo los factores de agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal pueden influir en el desarrollo del Síndrome de Burnout en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Misión Norte y la Asociación Central Sur de Costa Rica.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Determinar si los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Misión Norte y la Asociación Central Sur de Costa Rica están siendo afectados por el Síndrome de Burnout.
- Investigar el porcentaje en que se manifiesta el agotamiento emocional en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Misión Norte y la Asociación Central Sur de Costa Rica.
- Determinar el porcentaje en que se manifiesta la despersonalización en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Misión Norte y la Asociación Central Sur de Costa Rica.
- Establecer el porcentaje en que se manifiesta la realización personal en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Misión Norte y la Asociación Central Sur de Costa Rica.
- Aplicar técnicas para contrarrestar o prevenir el Síndrome de Burnout en los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

1.8 Antecedentes de la Investigación

Según Bosqued (2008), el primero en investigar sobre el Síndrome de Burnout fue Herbert Freudenberger en 1974, él asistía como voluntario a una clínica para toxicómanos de Nueva York, Estados Unidos, allí observó que con el pasar del tiempo, la mayoría del personal que prestaba sus servicios sufría una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, ciertos cambios en su actitud hacia el trabajo y en el desempeño de sus tareas, cambios en el comportamiento hacia los pacientes, y síntomas característicos de ansiedad y depresión.

Posteriormente, en 1976, la psicóloga Cristina Maslach oficializó el término Burnout dándolo a conocer en el Congreso Anual de la APA (Asociación Americana de Psicología), consiguiendo de esta manera captar para el Síndrome la atención de los medios académicos. (Bosqued, 2008, p. 19).

A través del tiempo, después que Cristina Maslach diera a conocer el término Burnout, se han seguido realizando diferentes investigaciones sobre el Síndrome en distintas profesiones como: médicos, maestros, enfermeros, sacerdotes, entre otros.

Algunas de las múltiples investigaciones sobre el Síndrome de Burnout a nivel internacional, son las siguientes:

Hernández, et al. (2006), estudiaron el Síndrome de Burnout en 133 funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario en Granada, España, corroborando la estructura agotamiento emocional, realización personal y despersonalización. Los sujetos de menor edad mostraron actitudes más negativas hacia el trabajo que los de mayor edad.

Tuesca, et al. (2006), estudiaron el Síndrome de Burnout en enfermeras del área metropolitana de Barranquilla, Colombia. Encontraron que un 15.5% de la muestra de 103 enfermeras presentaban un grado elevado de agotamiento emocional; un 16.5% presentó altos índices de despersonalización y un 9.7% puntúo alto en síntomas de baja realización personal. El Síndrome se manifestó en forma completa (con altos índices en las tres dimensiones) en un 1.9% de la muestra.

Melguizo (2007), realizó una investigación sobre el Síndrome de Burnout en personas que trabajan con el propósito de ayudar a los demás. El objetivo de este estudio fue describir la presencia del Síndrome de Burnout en sacerdotes con una muestra de 321 sujetos de una población de 806 presbíteros diocesanos de Papúa. De éstos, 37 eran septuagenarios (de 70 años de edad) y la mayoría con edades inferiores a los 50 años.

De la muestra, 124 sacerdotes manifestaron un alto nivel de desgaste emocional, alta despersonalización y baja realización personal, requiriendo de medidas urgentes de ayuda y recuperación. Otros 28 manifestaron sentirse insatisfechos, expresando descontento. Otros 19 se catalogaron como agotados, mostrando altos índices de sentimientos de baja realización personal y agotamiento emocional, pero sin manifestar despersonalización. Otros 12 mostraron bajo desgaste emocional y alta realización personal, pero una fuerte despersonalización, debida, sobre todo, a confusión de roles en su desempeño diario.

Algunos de los trabajos de investigación sobre el Síndrome de Burnout en Costa Rica, son los siguientes:

Madrigal (2005), realizó un trabajo final de graduación para optar por la especialidad en Psiquiatría en la Universidad de Costa Rica, en donde estudia el Síndrome de agotamiento profesional (Burnout) en la psiquiatría costarricense, con el objetivo de conocer si existe una relación significativa entre el Síndrome de agotamiento profesional (Burnout) y el estrés emocional continuo en los psiquiatras de Costa Rica.

Este estudio fue observacional, prospectivo y descriptivo, en una muestra de psiquiatras que laboran como especialistas en Costa Rica y residentes de psiquiatría. En esta investigación se concluye que en la psiquiatría costarricense, el Burnout observado es relativamente bajo en comparación con estudios en otros países. Según los datos obtenidos, el Síndrome de agotamiento profesional tiene un perfil femenino, entre los 30 y 49 años, casadas, con pocos hijos o sin ellos, durante los primeros años de trabajo dentro de la psiquiatría y laborando de forma interina.

Mezerville (2008), realizó en la Universidad de Costa Rica su tesis final de graduación para obtener la Licenciatura en Psicología sobre el Síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento en psicólogos y psicólogas clínicos. Una aproximación cognitivo-conductual-emocional.

Esta investigación fue desarrollada con una muestra de 30 terapeutas costarricenses colegiados. En este estudio, se consideraron ocho estilos de afrontamiento al estrés, propuestos por Lazarus y Folkman, así como la presencia del Síndrome de Burnout en sus diferentes dimensiones.

El desarrollo de este estudio, permitió llegar a algunas de las siguientes conclusiones: se identificaron particularidades en las estrategias de afrontamiento al

estrés de psicólogos y psicólogas clínicos, dependiendo de los índices de respuestas asociados con el Síndrome de Burnout. También se pudo concluir que el apoyo social puede contribuir grandemente con un aporte cognitivo para el mejor enfrentamiento de las situaciones estresantes. Los hombres presentaron índices significativamente mayores de los estilos de afrontamiento propuestos al estrés que las psicólogas.

Jara (2009), realizó su trabajo final de graduación para optar al grado de Magister en Gerontología de la Universidad de Costa Rica, en donde ejecuta un análisis de la relación de la incidencia del Síndrome de Burnout en la calidad de atención que brindan los (as) funcionarios (as) que laboran con personas adultas mayores en el Hospital Nacional Psiquiátrico. Fue una investigación de tipo descriptivo transaccional, de corte cuantitativo que buscó indagar la relación entre las variables, a través de la caracterización de la población de funcionarios, identificación de la incidencia del Síndrome de Burnout y el estudio acerca de la existencia o no, de esta patología y cómo puede ésta afectar la calidad de atención que brinda el personal a la población de adultos mayores.

Hasta el momento, no se tiene conocimiento de algún trabajo de investigación donde se haya indagado específicamente sobre el Síndrome de Burnout en pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

1.9 Definición de Términos

Agotamiento emocional

Situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo. Hace referencia a la disminución y pérdida de recursos emocionales, al sentimiento de estar emocionalmente agotado y exhausto debido al trabajo que se realiza, junto a la sensación de que no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás. El agotamiento emocional es una de las tres características que forman parte del Síndrome de Burnout.

Ancianos de la Iglesia Adventista

Personas que ocupan el puesto de mayor rango y de máxima responsabilidad en la organización y desenvolvimiento de una determinada Iglesia Adventista. El anciano conduce espiritualmente a la iglesia en ausencia del pastor, y con sus enseñanzas y ejemplo tiene que procurar que la iglesia vaya desarrollando una experiencia cristiana cada vez más profunda y plena.

Aprendizaje vicario

Forma de adquisición de conductas nuevas por medio de la observación.

Asociación Adventista Central Sur de Costa Rica

Conjunto organizado y unido de Iglesias Adventistas del territorio Centro y Sur de Costa Rica.

Baremo

Escala de valores que se emplea para evaluar los elementos o características de un conjunto de personas o cosas.

Bautismo

El bautismo es un rito de admisión a la Iglesia Adventista y a otras denominaciones cristianas en particular.

Congregación

Hermandad de fieles de una misma práctica religiosa, generalmente cristiana.

Denominación

Agrupación de iglesias que toman decisiones organizadamente, comparten responsabilidades y tienen una manera distintiva de interpretar la fe cristiana.

Despersonalización

Desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva que les culpen de sus problemas (por ejemplo: al feligrés le está bien merecido ese problema por el cual está atravesando en estos momentos). Forma parte de las tres características que distinguen el Síndrome de Burnout.

Diáconos

Personas elegidas por medio de la Iglesia Adventista para cumplir distintas funciones de servicio durante uno o dos años, según lo establecido por cada iglesia local.

Diezmo

Décima parte de las ganancias o ingresos personales.

DSM-IV

Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, DSM) de la Asociación Psiquiátrica de los Estados Unidos que contiene una clasificación de los trastornos mentales y proporciona descripciones claras de las categorías diagnósticas.

Estrés ministerial

Estrés que padecen especialmente los pastores y las personas involucradas dentro del trabajo ministerial.

Estresor

Es cualquier suceso, situación, persona u objeto, que se percibe como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en una persona. Cualquier evento que cause impacto o impresión en el organismo humano.

Evangelio

Buenas nuevas de la bondad de Dios revelada en la vida, muerte y resurrección de Cristo.

Evangelistas

Se le llama así a cualquier persona que predique el evangelio.

Evangelización

Es la predicación del evangelio cristiano.

Feligrés

Persona que pertenece a determinada iglesia.

Feligresía

Conjunto de feligreses.

Iglesia Adventista del Séptimo Día

La Iglesia Cristiana Adventista del Séptimo Día, está establecida en los cinco continentes, siguiendo la instrucción de Jesucristo a sus discípulos, 'Id por todo el mundo y predicad el evangelio', se considera una iglesia universal. Por su reconocimiento de Jesucristo como el único Mediador y Salvador y la Biblia como única regla infalible de fe, por su aceptación de la salvación sólo por gracia y sólo por fe, la Iglesia Adventista del Séptimo Día, se inscribe, dentro del conjunto de iglesias cristianas históricas, en el tronco de los grupos religiosos herederos de la Reforma del siglo XVI.

La Biblia

Libro sagrado para los cristianos, donde se encuentra la palabra de Dios. Se divide en Antiguo Testamento y Nuevo Testamento. Es la principal fuente de fe y doctrina en Cristo.

Escuela Sabática

Es el principal sistema formativo y de educación religiosa de la Iglesia Adventista del Séptimo Día y tiene como propósito el estudio de las Escrituras, la confraternización, compartir la fe con la comunidad y reforzar la misión mundial de la iglesia.

Misión Norte de Costa Rica de los Adventistas del Séptimo Día

Conjunto organizado y unido de Iglesias Adventistas del Norte de Costa Rica.

Ofrenda

Dádiva o presente que se ofrece con respeto, gratitud y amor aparte del diezmo.

Paradigma

Dentro de la ciencia de la psicología por paradigma se entiende el conjunto de concepciones más amplias y generales acerca de la realidad del ser humano, de los métodos a utilizar y la manera legítima de plantear los problemas científicos.

Pastores ordenados adventistas

Pastores que están calificados para officiar en todos los ritos y las ceremonias de la Iglesia Adventista como, organización de iglesias, bodas religiosas, bautismos, ordenación de ancianos y diáconos, entre otros.

Realización personal

Tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta su capacidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas que trabaja. Forma parte de las tres características del Síndrome de Burnout.

Síndrome de Burnout

Síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan en contacto directo con personas.

Trastorno adaptativo

Se trata de estados de malestar subjetivo acompañados de alteraciones emocionales que, por lo general, interfieren con la actividad social y que aparece en el periodo de adaptación a un cambio biográfico significativo o de un acontecimiento vital estresante.

Capítulo 2

Marco Teórico

Esta investigación se basa en el paradigma historicista-holístico, el concepto de este paradigma con respecto al ser humano es que es un individuo responsable, que posee libertad individual, es reflexivo, y racional. El paradigma historicista-holístico tiene una perspectiva bio-psico-social, como estudiante cristiana de psicología de una universidad adventista, le agrego el área espiritual a este paradigma, bio-psico-social-espiritual, ya que como cristianos creemos que el ser humano es un individuo completo teniendo a Cristo en su ser y dependiendo completamente de Él.

El presente capítulo desarrolla todo el respaldo teórico para este trabajo de investigación, el objetivo es introducir a los lectores en el tema del Síndrome de Burnout, así como en la descripción del trabajo de los Pastores Adventistas del Séptimo Día.

2.1 Síndrome de Burnout

La gran competitividad e inseguridad laboral así como las exigencias del medio, los cambios trascendentales en los enfoques de la vida y las costumbres, condicionan un ritmo vertiginoso, que genera angustia, agotamiento emocional, trastornos en los ritmos de alimentación, actividad física y descanso, con dolencias físicas, psíquicas y factores de riesgo en la salud de los individuos del nuevo milenio. El Síndrome de Burnout es un

Síndrome considerado hoy en día por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad laboral que provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos. (Apiquian, 2007).

Entre las enfermedades asociadas al estrés laboral crónico en las profesiones de servicio y caridad, el Síndrome de Burnout es cada vez más conocido y lamentablemente más extendido. La atención directa y sostenida con determinados grupos humanos, conlleva una tensión y estrés añadido, con importantes riesgos de contraer enfermedades y afectar negativamente a las personas que son las destinatarias directas de sus acciones laborales.

El Diccionario de la Lengua Española RAE (1992), define un síndrome como el conjunto de síntomas característicos de una enfermedad. La palabra Burnout es un término en inglés que traducido al castellano significa 'quemado, desgastado o fundido'. Se puede decir entonces que el Síndrome de Burnout es una enfermedad con características de estar quemado, desgastado o fundido.

A través del tiempo, al término Burnout, que en un principio fue utilizado en el mundo del deporte para describir la situación experimentada por los deportistas cuando, a pesar de duros entrenamientos y esfuerzos, no conseguían los resultados buscados, ha sido traducido al castellano de varias maneras, las traducciones más conocidas son las siguientes:

- Síndrome de desgaste profesional.
- Síndrome del trabajador quemado.
- Síndrome de quemarse por el trabajo.
- Síndrome de agotamiento emocional o profesional.

2.2 Historia del Síndrome de Burnout

Guil (2006), indica:

Este fenómeno (Síndrome de Burnout) siempre ha estado ahí, puede que siempre hayan existido personas afectadas por el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Síndrome de Burnout), y no sería de extrañar que esto sea así desde que el trabajo se configuró como un fenómeno colectivo y social. Por ejemplo, a lo largo del siglo pasado se realizaron descripciones del fenómeno, tanto en la literatura científica como en la literatura popular de carácter no científico, que incluso lo denominó con el término científico que tiene en la actualidad, pero el fenómeno no captó la atención de los expertos. Han sido necesarios una serie de cambios sociales, culturales y organizacionales, en el mundo del trabajo... para que el fenómeno salga del armario y para que se le haya otorgado el calificativo, con frecuencia desmedido, de epidemia. p. 21.

El Síndrome de Burnout es un fenómeno antiguo que ha venido perjudicando a lo largo de la historia, sin embargo, no es sino hasta en la actualidad que se le está dando la debida relevancia e importancia que conlleva, especialmente en los países de habla hispana.

Guillén & Guil (2000), establecen que la importancia de estudiar este Síndrome se debe a tres factores fundamentales:

- La relevancia, cada vez mayor, que los servicios humanos han ido adquiriendo como agentes del bienestar individual y colectivo.

- La mayor exigencia que los usuarios hacen de los servicios sociales, educativos y sanitarios.
- El conocimiento de los efectos perjudiciales del estrés crónico, tanto en las personas como en los ambientes.

Según Bosqued (2008), el término Burnout fue descrito por primera vez en 1974 en Estados Unidos por el psiquiatra Herbert Freudenberger. Él asistía como voluntario a una 'Free Clinic' (clínica para toxicómanos) de New York, y allí observó entre el personal que prestaba sus servicios que una mayoría de ellos experimentaba, al cabo de aproximadamente un año del inicio de su trabajo, ciertos cambios en su actitud hacia el trabajo y en el desempeño de sus tareas que pueden resumirse en lo siguiente:

- Desmotivación por el trabajo.
- Una progresiva pérdida de energía.
- Síntomas característicos de la ansiedad y la depresión.
- Cambios en el comportamiento hacia los pacientes, traducidos en una menor sensibilidad y comprensión hacia ellos, dándoles un trato distanciado y frío.

Freudenberger reconoció que él mismo presentaba este conjunto de síntomas (Síndrome de Burnout), el cual describió como: 'Una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador, que situaban las emociones y sentimientos negativos en el contexto laboral'. Él afirmó que este Síndrome ocasionaba adicción al trabajo y provocaba un desequilibrio productivo con graves consecuencias que afectaban la estimulación laboral de los trabajadores. (Citado por Millán, 2008, p. 10).

Posteriormente, fue la psicóloga Cristina Maslach quien oficializó el término Burnout, exponiéndolo públicamente en el Congreso Anual de la APA (Asociación Americana de Psicología) de 1976. Maslach lo considera como un proceso de estrés crónico por contacto y lo definió en 1981 como:

‘Un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan en contacto directo con personas’. (Citado por Bosqued, 2008, p. 20)

Conforme ha transcurrido el tiempo y el Síndrome de Burnout ha sido más estudiado e investigado, han ido surgiendo otras definiciones. Algunas de las más mencionadas son las siguientes:

Cherniss (1980), menciona que es un proceso en el que las actitudes y las conductas de los profesionales cambian de forma negativa en respuesta al estrés laboral.

Edelwich & Brodsky (1980), establecen que es una pérdida progresiva del idealismo, de la energía y del deseo de alcanzar objetivos que aparece en los profesionales de ayuda como resultado de sus condiciones de trabajo. (Citado por Gil, 2006, p. 45).

Por su parte, Pines & Aranson (1988), lo consideran un estado de agotamiento físico, mental y emocional causado por un largo período involucrado en situaciones emocionales de demanda. (Citado por Grau y Chacón, 2001, p. 26).

Sandrín (2005), menciona que se le llama Síndrome de Burnout a:

La mezcla singular de síntomas físicos, de vivencias psíquicas y de reacciones de comportamiento, un estado especial de desgaste psicológico, de agotamiento emotivo y profesional, presente en quienes desempeñan una profesión de ayuda en las que las relaciones

interpersonales son frecuentes y emotivamente intensas. Es una forma de agotamiento que puede afectar a toda la persona en grados diferentes: físicamente, emotivamente, intelectualmente, socialmente y espiritualmente. p. 45, 46.

Guil (2006), uno de los profesionales en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones que se ha dedicado a investigar el Síndrome de Burnout en la actualidad aportando material impreso traducido al castellano, lo define de la siguiente manera:

El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Síndrome de Burnout) es una respuesta al estrés laboral crónico. Se trata de una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas con las que se relaciona el individuo en su trabajo, en especial los clientes, y hacia el propio rol profesional. Como consecuencia de esta respuesta aparecen una serie de disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas que van a tener repercusiones nocivas para las personas y para la organización. p. 44.

Por último, Bosqued (2008), especialista en psicología clínica define el Síndrome de Burnout como:

Un problema de salud y de calidad de vida laboral, un tipo de estrés crónico que podríamos definir como la respuesta psicofísica que tiene lugar en el individuo como consecuencia de un esfuerzo frecuente cuyos resultados la persona considera ineficaces e insuficientes, ante lo cual reacciona quedándose exhausta, con sensación de indefensión y

con retirada psicológica y a veces física de la actividad a causa del estrés excesivo y de la insatisfacción. En sus fases más avanzadas, el síndrome se manifiesta en una sensación continuada de no poder más, de estar al límite de las fuerzas, de estar a punto de venirse abajo, de que se le van a quemar los plomos o fundir los fusiles. p. 25.

2.3 Factores que caracterizan el Síndrome de Burnout

Todas estas definiciones tienen bastante similitud entre ellas, sin embargo, los tres factores que caracterizan fundamentalmente el Síndrome de Burnout son los siguientes:

- **Agotamiento Emocional**

Se entiende como la situación en la que los trabajadores perciben que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo. Hace referencia a la disminución y pérdida de recursos emocionales, al sentimiento de estar emocionalmente agotado y exhausto debido al trabajo que se realiza, junto a la sensación de que no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás.

Pines, Aronson & Kafry sugieren que este Síndrome se debe a un agotamiento físico, emocional y mental causado por que la persona se encuentra implicada durante largos periodos de tiempo a situaciones que le afectan emocionalmente. (Citado por Alpiquian, 2007).

- **Despersonalización**

Es el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva que les culpen de sus problemas (por ejemplo: al feligrés le está bien merecido ese problema por el cual está atravesando en estos momentos).

- **Realización Personal**

Es la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta su capacidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas que trabaja. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales.

2.4 Perspectivas del Síndrome de Burnout

Tonon (2008), refiere que desde que Freudenberger comenzó el estudio del Síndrome, diferentes autores han elaborado teorías explicativas de este fenómeno. Dos perspectivas generales se han venido desarrollando: la perspectiva clínica y la psicosocial.

La perspectiva clínica entiende al Burnout como un estado al cual llega una persona como producto de estrés laboral. La perspectiva psicosocial lo considera un proceso, que se desarrolla por la interacción que se produce entre las características del entorno laboral en el cual la persona se desempeña y sus características personales. La diferencia entre ambos enfoques es que el primero analiza el problema en tanto estado personal y el segundo lo analiza en tanto proceso dinámico, producto de la interacción entre varios factores. p. 38.

2.5 Modelos Explicativos

En los últimos años se han propuesto modelos para describir el Síndrome de Burnout; entre los de mayor relevancia se describen los siguientes:

2.5.1 Modelos desarrollados en el marco de la teoría sociocognitiva del yo

Son modelos desarrollados en el marco de los trabajos de Bandura, donde se estudian los mecanismos psicológicos que intervienen en la conducta y se establece la importancia de las cogniciones.

Se caracterizan por recoger ideas de Bandura, según las cuales:

- Las cogniciones condicionan lo que perciben y desarrollan los sujetos, los procesos cognitivos se alteran por la impresión de los efectos de realizar sus ejecuciones.
- El valor por parte de un sujeto de sus propias potencialidades determinará el resultado y eficacia que el individuo establecerá para poder alcanzar las metas y pondrá de manifiesto las respuestas emocionales que siguen a toda respuesta.

Según Guil (2001), estos modelos se caracterizan por otorgar a las variables del self (autoeficacia, autoconfianza, autoconcepto, entre otros), un papel central para explicar el desarrollo del Síndrome.

De los modelos más representativos de este grupo se encuentran:

- El modelo de Cherniss (1993).
- El modelo de Thompson, Page y Cooper (1993).
- El modelo de competencia social de Harrison (1983).

2.5.2 Modelos desarrollados desde las teorías del intercambio social

Se basan en los principios teóricos de la teoría de la equidad o de la teoría de la conservación de recursos. Proponen que su etiología está centrada en las percepciones de falta de equidad o de ganancia que desarrollan los sujetos como resultados del proceso de comparación social cuando se establecen las relaciones interpersonales. Entre estos modelos destacan:

- El modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli (1993).
- El modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Freedy (1993).

2.5.3 Modelos elaborados desde la teoría organizacional

El énfasis se centra en la relevancia de los estresores del contexto de la organización y de los recursos para hacer frente a las vivencias y experiencias de desgaste o quemazón. Establecen el Burnout como una respuesta específica al estrés laboral.

Según Guil (2001), estos modelos incluyen como antecedentes del Síndrome las disfunciones del rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional. Son modelos que se caracterizan porque enfatizan la importancia de los estresores del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento empleadas ante la experiencia de quemarse.

Dentro de los representantes de este modelo se encuentran:

- El modelo de Winnubst (1993).
- El modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993).

Guillén & Guil (2000), piensan que una sola perspectiva no puede ofrecer una explicación completa sobre la etiología del Síndrome, por tanto, es necesario integrar las diversas variables que se reflejan en las tres perspectivas de los modelos mencionados.

2.6 Situaciones que se confunden con el Síndrome de Burnout

Frecuentemente en el medio se escuchan expresiones tales como: 'me siento estresado, ya no aguanto este trabajo, me siento desmotivado, ya no quiero seguir más'. Las personas que tienden a expresarse de esta manera, es probable que realmente padezcan del Síndrome de Burnout, en otras ocasiones quizá se encuentren en sus fases iniciales, y en otras, no lo padecen en absoluto ya que resulta tan solo una manera de hablar y expresarse.

El concepto de Burnout ha dado lugar a muchas discusiones por la confusión que genera a la hora de diferenciarlo con otros conceptos. Este término (Burnout), tiende y puede confundirse con otros problemas existentes que se presentan. ¿Cómo se puede distinguir un caso de Síndrome de Burnout con otro que no lo es?

Según Bosqued (2008), el Síndrome de Burnout no es:

Estar cansado o estresado: Cansancio, tensión, y estrés son factores que la mayoría de personas han experimentado en algún momento de su vida, ya sea por estudio, trabajo o alguna otra actividad. Cuando el cansancio, el estrés o la tensión se presentan de forma casual, como después de una temporada de gran esfuerzo, un periodo largo sin vacaciones, entre otros, no se trata de padecer del Síndrome de Burnout. Es algo molesto, y difícil de llevar, pero requiere de solución en un breve espacio de tiempo como tomar unas vacaciones. Estar así no manifiesta la sensación de no poder dar más de sí mismo, de sentirse fracasado o acabado, hasta el punto de encontrarse quemado o desgastado profesionalmente como lo es en el caso de padecer del Síndrome de Burnout.

Una buena prueba para diferenciar el cansancio del Síndrome de Burnout, es que en el primero, el descanso lo soluciona, se recuperan fuerzas y la persona vuelve a

incorporarse a sus tareas laborales sintiéndose renovada. En el Síndrome de Burnout, el descanso ya no es efectivo para recargar fuerzas o renovarse, el individuo se siente cada vez más cansado e impotente. Lo que sí puede ocurrir es que si al cansancio no se le presta atención y se continúa con el mismo ritmo de trabajo sin ponerle cuidado, es muy probable que se llegue al agotamiento, manifestando así claras señales del Síndrome de Burnout o un riesgo de caer en él.

Según Millán (2008), en el Síndrome de Burnout el estrés laboral desempeña un indudable papel, ya que sin estrés laboral previo no existe Burnout, o por lo menos, es difícil que se origine, pero sufrir estrés laboral no implica necesariamente que luego vaya a producirse Burnout.

Se puede considerar que el Síndrome de Burnout es la fase avanzada del estrés laboral como consecuencia de estrés crónico y mantenido en el trabajo, provocando así conductas desadaptativas tanto laborales como personales. El Síndrome de Burnout es el límite de un estrés crónico laboral avanzado que conlleva consecuencias severas.

Haber elegido la profesión equivocada: Puede ser que la elección de la carrera profesional se haya escogido por tradición familiar, presión de compañeros, o por falta de opciones y expectativas, sea cual fuere la razón, resulta desagradable que una persona se dé cuenta que la profesión que eligió no es la adecuada al poco tiempo de haber empezado su vida laboral. Sin embargo, esto no es Síndrome de Burnout. Según algunas investigaciones realizadas sobre el Síndrome, más bien las personas propensas a padecerlo son las más vocacionales, aquellas que han escogido por su propia cuenta su profesión y que siempre soñaron con desempeñarla.

Atravesar una crisis laboral temporal: Por lo general, los momentos críticos dentro del área laboral tienden a ser normales, incluso inherentes al hecho de tener cualquier profesión y ejercerla, ya que dentro de todo ámbito laboral sin importar cuál sea, se pueden presentar distintos problemas como falta de comunicación con los jefes, malas relaciones personales entre los compañeros de trabajo, entre otras. Eso por sí solo tampoco quiere decir que se esté presentando un caso de Síndrome de Burnout. Así como se atraviesan crisis en la vida sentimental y personal de cada individuo, se puede generar también una crisis dentro de su vida laboral.

Igualmente, Ciancaglini (2005), menciona que se puede demostrar que el Síndrome de Burnout se diferencia del estrés general, del estrés laboral, de la fatiga física, y la depresión; aunque compartan algunos síntomas o procesos de evolución similares.

Estrés general: Según Ciancaglini (2005), en el diagnóstico diferencial entre el estrés general y el Síndrome de Burnout se plantea que el primero es un proceso psicológico que conlleva efectos positivos y negativos, mientras que el Burnout sólo hace referencia a efectos negativos para el individuo y su entorno. Así también, el estrés general se puede experimentar en todos los ámbitos posibles del ser humano a diferencia del Síndrome de Burnout que es un síndrome exclusivo del contexto laboral.

Estrés laboral: En relación al estrés laboral, Schaufeli & Buunk (1996), diferencian al Síndrome de Burnout en función al proceso de desarrollo; explicando que este último es la ruptura en la adaptación que va acompañado por un mal funcionamiento crónico en el trabajo. La persona va deteriorándose, colapsa y acaba en un nivel estable de mal funcionamiento en el trabajo. El estrés laboral es un proceso de adaptación temporal más

breve que va acompañado por síntomas mentales y físicos. El sujeto puede volver a sus niveles normales o iniciales de funcionamiento otra vez. (Citado por Ciancaglini, 2005).

Otra diferencia importante entre las características de ambos constructos es que el Síndrome de Burnout está asociado a actitudes negativas hacia los usuarios, el trabajo y la organización, a diferencia del estrés laboral que no necesariamente se lo asocia con actitudes negativas. Es importante señalar que el estrés laboral no siempre conduce a padecer del Síndrome.

Al Burnout se le puede considerar como un estado de estrés laboral crónico prolongado, que tiene la cualidad de inadaptación al estrés producido en el contexto de trabajo.

Según Guil (2001), el Síndrome de Burnout no debe identificarse con estrés psicológico, sino que debe ser entendido como una respuesta a fuentes de estrés crónico (estresores).

Fatiga física: Para diferenciar la fatiga física del Síndrome de Burnout se considera el proceso de recuperación (Pines & Aronson, 1988), ya que el Síndrome de Burnout se caracteriza por una recuperación que es lenta y acompañada de sentimientos profundos de fracaso mientras que en la fatiga física la recuperación es más rápida y puede estar acompañada de sentimientos de realización personal y a veces de éxito. (Citado por Ciancaglini, 2005).

Depresión: Se menciona que la depresión tiene una correlación significativa con el agotamiento emocional, pero no con los otros dos factores que caracterizan el Síndrome de Burnout (realización personal y despersonalización).

Otra característica que diferencia a la depresión del Síndrome de Burnout es que al Burnout se lo asocia al trabajo y a situaciones específicas al menos al inicio de éste. La depresión, por el contrario, puede surgir en otros contextos (personal, social, familiar). La depresión se entiende como un fenómeno más amplio que puede surgir no sólo por causa del trabajo.

Según Guillén & Guil (2000), se puede decir que de los tres elementos que caracterizan el Burnout, la despersonalización es el elemento distintivo de éste, al considerar que tanto el agotamiento emocional como la falta de realización personal se pueden encontrar asociados a otro tipo de situaciones. Sin embargo, la despersonalización es la que conduce a una manifestación específica del Síndrome de Burnout. El valor central de este Síndrome se encuentra en el nivel de estrés laboral crónico vivenciado tras apreciar el sufrimiento y padecimiento de otras personas. p. 278.

2.7 ¿A qué profesiones afecta con mayor continuidad el Síndrome de Burnout?

El Síndrome de Burnout puede llegar a afectar a cualquier grupo ocupacional y a cualquier profesional, sin embargo, se sostiene que hay profesiones más predispuestas a experimentarlo. Dentro de estas profesiones inclinadas a padecerlo se encuentran las llamadas profesiones de ayuda, servicio, o caridad; aquellas profesiones que exigen estar constantemente en contacto directo con otras personas con quienes se puede llegar a comprometer emocionalmente, profesiones que exigen entrega, implicación, idealismo y servicio a los demás, entre estas se encuentran: médicos, psicólogos, enfermeros, docentes,

trabajadores sociales, policías, sacerdotes, bomberos, funcionarios penitenciarios, pastores o ministros, recepcionistas, entre otras.

Grajales (2000), dice que la mayoría de los profesionales que inician su carrera laboral, piensan no sólo en los beneficios económicos que obtendrán, sino también en las expectativas de desarrollo personal y de éxito que conseguirán con su profesión. De manera especial, los que trabajan en tareas de servicio social y están comprometidos en ayudar a otras personas como es el caso de los psicólogos, los maestros, las enfermeras, los médicos, los pastores, entre otros; son personas que tienen la expectativa de contribuir positivamente en el mejoramiento de las condiciones de aquellos a quienes sirven. Y muchas veces esas expectativas se constituyen en el origen de sus fracasos como profesionales al darse cuenta que no cumplen con la perspectiva que tienen.

Según Freudenberger (1974), estas personas están propensas a caer en un estado de fatiga o frustración respecto a su devoción a una causa, forma de vida o relación, que ha fracasado en producir los resultados esperados. Es una especie de estrés avanzado, un desgastarse, sentirse exhausto por demandas excesivas de energía, fuerza o recursos. (Citado por Grajales, 2000, p.1).

La ironía del Síndrome de Burnout es que le sucede a la misma persona que previamente era un profesional con mucho entusiasmo, ideas y llena de energía. Esta persona abriga expectativas muy altas respecto al logro de ciertos objetivos. Transcurre el tiempo sin los resultados esperados y en lugar de que la persona revise sus objetivos y revalore la realidad, se frustra al insistir en una situación que escapa a las posibilidades reales. El Síndrome de Burnout se desarrolla a partir de la tensión que genera el asumir la atención de los problemas de otros.

En la medida en que se estudia más el Síndrome de Burnout, se está comprobando que este fenómeno no se limita a las profesiones que exigen contacto con las personas, porque la causa fundamental no es ésta, sino determinados factores de la organización para la que se trabaja. Incluso pueden verse afectadas por desgaste profesional situaciones no laborales en sentido estricto del término, como la de ser madre o cuidadora de un familiar enfermo o discapacitado, como es el caso de madres que afrontan el cuidado y educación de sus hijos con fuertes dosis de idealismo, de autoexigencia, autocrítica y que se dedican tanto a ellos que se olvidan de sí mismas y de sus necesidades. (Bosqued, 2008, p. 33).

Por su parte, Guil (2006), indica:

Cualquier profesional o trabajador con una gran vocación, que se entrega a su profesión, con altos niveles de idealismo profesional y que desarrolla su trabajo centrado en el trato hacia los demás puede desarrollar el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Síndrome de Burnout). Se podría afirmar que todo trabajador que se enciende con su trabajo puede llegar a quemarse. p. 22.

Se produce preferentemente en aquellas personas que se olvidan de sí mismas, que dejan por un lado el satisfacer sus necesidades físicas, sociales y espirituales que tienen como personas, a causa del trabajo, labor o tarea que desempeñan.

2.8 ¿Por qué se produce el Síndrome de Burnout?

¿Por qué razón, una persona que en la mayoría de las ocasiones ha escogido su profesión por vocación, es un profesional entregado y dispuesto a su trabajo, ha hecho lo mejor para desempeñarlo, puede llegar al punto de desgastarse al extremo y en algunos casos, puede quedar prácticamente incapacitado para continuar desempeñando su profesión? Esta pregunta no tiene una sola respuesta, sino varias, ya que el Síndrome de Burnout puede producirse por la interacción de múltiples factores.

2.8.1 Factores Organizativos

Existe un consenso unánime entre los investigadores del Síndrome de Burnout en considerar que éste tiene su causa directa única y exclusivamente en las condiciones de trabajo.

El Síndrome de Burnout tiene su origen en el entorno de trabajo, no en el trabajador. El problema hay que buscarlo en el entorno laboral, no en el individuo. (Guil, 2006, p. 35).

Entre algunos de los factores organizativos se encuentran:

Contacto continuo con el dolor y las emociones de los demás

¿Por qué el Burnout, se produce de preferencia entre aquellas personas cuyo trabajo consiste precisamente en proporcionar ayuda directa a los demás y atender sus necesidades?

Los médicos, psicólogos, profesores, trabajadores sociales, pastores, sacerdotes, entre otros, por lo general tienen que vérselas a diario con los aspectos emocionales más intensos y problemáticos de la vida de las personas con las cuales laboran.

Por las características del trabajo que realizan estas profesiones de ayuda, continuamente les toca escuchar enfermedades, miedos, conflictos (tanto familiares como

personales), temores y problemas de personas. Esto exige por parte de ellos paciencia y empatía. Sin embargo, en muchas ocasiones algunos profesionales de ayuda prefieren hablar de fatiga en lugar de empatía, ya que el trabajo les exige tener demasiada empatía con las personas que al no manejar un adecuado equilibrio con la empatía puede llegar a generarles fatiga física y emocional.

Con respecto a ello Sandrín (2005), menciona:

Procurar la salud de las personas que están viviendo un trauma o un acontecimiento doloroso, con el consiguiente desarrollo de una alteración postraumática debida al estrés, hace vivir a quien realiza ese trabajo lo que podríamos llamar traumatización sustitutoria, algo parecido a un contagio del trauma. Aunque el proceso empático con la persona que está sufriendo un trauma ayuda a comprender su experiencia, existe siempre el riesgo de que problemas emotivos no resueltos relacionados con la experiencia del paciente, la excesiva identificación con él y la continua exposición al dolor del otro, lleven a implicarse excesivamente y a sufrir alguna herida. Se crea un verdadero círculo de vulnerabilidad.

La compasión (como la empatía) es indudablemente importante en los profesionales de ayuda. Lo que no es fácil es saberla controlar, especialmente en las situaciones emotivamente fuertes. Negar que haya una fatiga en ayudar a los demás y en dejarse implicar de alguna manera por su experiencia, lo único que hace es complicar las cosas.

p. 38, 39.

Según Thomas (2006), las profesiones de ayuda deben aprender el difícil arte de ser responsables, solidarios y comprometidos con los otros sin poner en riesgo la salud física y psíquica.

Sobrecarga del trabajo

Cuando las exigencias del trabajo son extremas, puede generar tensión, frustración, e insatisfacción en el trabajador. Cuando la demanda hacia el trabajo es demasiada y provoca ansiedad, se llega a una situación en la que los profesionales se sienten insatisfechos con la labor que desempeñan y con la sensación de que no son capaces de poder realizar su trabajo, porque no hacen lo que deberían hacer y lo que se les exige. Esto puede afectar al trabajador generándole Síndrome de Burnout.

Falta del rol profesional

Cuando el trabajador no tiene claro cuál es su cometido, qué se espera de él, ya sea debido a una insuficiente definición de funciones, o a un déficit en la información necesaria para desarrollarlas, se produce en el profesional una sensación de incertidumbre e inseguridad.

Rice (2000), declara

La práctica del ministerio cristiano hoy se halla bajo un considerable desconcierto y confusión. Como profesor de seminario y como pastor he conocido y he trabajado con cientos de estudiantes que han llegado a ser pastores. A veces he tenido la dolorosa experiencia de observar su angustia y enojo al verse atrapados en el desconcierto o dañados por la confusión. Hay confusión acerca de lo que un pastor hace y de cómo tienen que llevar a cabo el ministerio. p. 11.

Falta de control sobre el propio trabajo

Una característica que puede producir Burnout es el grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar y los acontecimientos que tiene que desempeñar.

2.8.2 Factores Sociales

Los turnos laborales y el horario de trabajo

El trabajo por turnos y el nocturno facilita la presencia del Síndrome, ya que conlleva trastornos de sueño, horarios irregulares de alimentación, y dificultades para compatibilizar la vida social y familiar con el trabajo.

Falta de participación de los profesionales en la toma de decisiones

En muchas organizaciones, las grandes decisiones son tomadas por los directivos o jefes sin contar con la opinión y la experiencia de los trabajadores. En esto, el profesional difícilmente puede tener otra sensación que la de no ser nadie salvo para cumplir órdenes ajenas que son impuestas desde arriba.

Falta de retroalimentación de la propia tarea

La información retroalimentada sobre las propias acciones y sus resultados es, dentro de ciertos límites, un aspecto valorado por las personas en el marco laboral. La retroalimentación de la tarea ha sido definida como el grado en que la realización de las actividades requeridas por el puesto proporciona a la persona información clara y directa sobre la eficacia de su desempeño. Según Apiquian (2007), distintas investigaciones realizadas muestran que por lo general los trabajadores que ocupan puestos con esta característica presentan mayores niveles de satisfacción y de motivación intrínseca, y

niveles más bajos de agotamiento emocional que aquellos que ocupan puestos en donde esta retroalimentación falta o es insuficiente.

2.8.3 Factores Personales

Factores propios de cada individuo y que lo distinguen de otras personas como los siguientes:

- Perfeccionismo extremo.
- Gran implicación en el trabajo.
- Sentimiento de indispensabilidad laboral.
- Elevadas expectativas respecto del trabajo.
- Dificultad para conocer y expresar emociones.
- Fuerte idealismo y altruismo, personas que dan mucho a los demás, excesivamente altruistas, dispuestas a entregarse en cuerpo y alma a la causa o labor que han escogido.
- Un alto grado de autoexigencia, personas que se demandan mucho a sí mismas, que necesitan dar mucho para conseguir una opinión aceptable de sí mismas, para alcanzar una autoimagen con la cual sentirse a gusto. Lo dan todo, pero nunca les parece suficiente lo que hacen por sus pacientes, sus alumnos, clientes, feligreses, entre otros, por lo cual esto conlleva a que estén continuamente frustrados. Personas que se autocritican por no hacer más y no pueden quitarse de la cabeza la idea de que no resultan tan buenos profesionales como deberían o quisieran serlo.
- Excesiva autocrítica, suele ir de la mano con una elevada autoexigencia. Se refiere a personas que consideran que han fallado a la más mínima equivocación

y no se perdonan ningún error (por ejemplo: si no lo hago todo bien, soy un fracaso). Esta actitud acaba dando como resultado una continua sensación de fracaso en el cometido profesional.

- Falta de habilidad para afrontar y manejar el estrés y las situaciones conflictivas.
- Mayor sensibilidad hacia los sentimientos y necesidades de los demás, esto porque lleva al profesional a una mayor implicación y compromiso con el malestar de los otros, incluso con una identificación con sus problemas, y a veces, a una necesidad de poderlo solucionar.
- Situaciones estresantes en la vida personal, como enfermedades de algún familiar o incluso como persona, entre ellas: divorcio, muerte de un ser querido, dificultades económicas, problemas familiares, entre otras. Todas estas son situaciones que provocan estrés, y lleva a estar en una posición de desventaja a la hora de afrontar tensiones cotidianas de trabajo, haciendo que una presión sume otra.

Todas estas características personales pueden predisponer sufrir del Síndrome de Burnout como también los factores organizativos y sociales.

Si bien, son muchas las variables que intervienen en el proceso de padecer del Síndrome, de forma completa se puede entender el Burnout como el producto de una interacción negativa entre el lugar de trabajo, el equipo, las personas con las que se trabaja, y los factores personales de cada individuo.

2.9 Epidemiología

Según Illera (2006), entre los aspectos epidemiológicos del Síndrome de Burnout descritos en la literatura, no parece existir un acuerdo unánime entre los diferentes autores, sin embargo, existe un determinado nivel de coincidencia para algunas variables. Entre ellas se encuentran:

La edad y los años de experiencia profesional

Según Cherniss, citado por Bosqued (2008), estos dos factores juegan un papel moderador en el desarrollo del desgaste profesional en el sentido de que aportan al trabajador una mayor seguridad en las tareas que desempeña y, en consecuencia, le restan vulnerabilidad para presentar el Síndrome. Asimismo, es en los primeros años de ejercicio profesional cuando se produce el choque entre las altas expectativas e idealismo y la distinta realidad cotidiana del trabajo. Según Cherniss y otros autores, cuanto más joven y menos años de experiencia laboral tenga el trabajador, mayor incidencia del Síndrome de Burnout puede existir. p. 53.

La estabilidad emocional familiar

Una buena estabilidad emocional familiar permite un mejor afrontamiento del estrés y los conflictos laborales que pueden generar el Síndrome de Burnout. Según Bosqued (2008), algunas investigaciones concluyen que las personas casadas con hijos, son menos propensas al Síndrome, siempre y cuando el ambiente familiar sea agradable y feliz, le siguen en términos de probabilidad menor a mayor los casados sin hijos, y finalmente las personas que viven solas y sin pareja estable, tanto solteras, viudas o divorciadas. p. 54.

La pertenencia al sexo femenino

Se cree que el Burnout tiende a ser más frecuente en las mujeres por el hecho de tener que compatibilizar la carrera profesional con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Con respecto a ello, Thomas (2006), menciona:

Hay dos grupos de población especialmente susceptibles de padecer Burnout. Se trata de, por una parte, los jóvenes profesionales, por ser probablemente más idealistas o competitivos, por tener poca experiencia y, en algunos casos, vidas sociales menos estables y, por otra, las mujeres, debido al conflicto de roles múltiples que desempeñan. Es frecuente que las profesiones de ayuda lo desarrollen mujeres que, en la mayoría de los casos, estarán cuidando o educando en su vida privada, ya sea de su familia directa (marido e hijos) como de padres mayores, familiares enfermos, entre otros. A esto se une el que las mujeres tenemos de por sí una menor percepción de eficacia en nuestro trabajo, debido a la baja valoración cultural que padecemos, así como una mayor exposición a la discriminación y a los prejuicios.

2.10 Etapas del Síndrome de Burnout

Carlotto & Gobbi (2001), mencionan que Edwin & Brodsky distinguen cuatro etapas por la cuales se desarrolla el Síndrome:

2.10.1 Etapa de idealismo y entusiasmo. Es la fase inicial en donde el individuo posee un alto nivel de energía para el trabajo y expectativas poco realistas sobre él.

La persona se involucra demasiado y existe una sobrecarga de trabajo a veces voluntario. Al comienzo de la carrera profesional existen bastantes motivaciones intrínsecas. En esta etapa la persona tiene una supervalorización de su capacidad profesional que le lleva a no reconocer los límites internos y externos, algo que puede repercutir en sus tareas profesionales. El incumplimiento de expectativas provoca en esta etapa un sentimiento de desilusión que hace que el trabajador pase a la siguiente etapa.

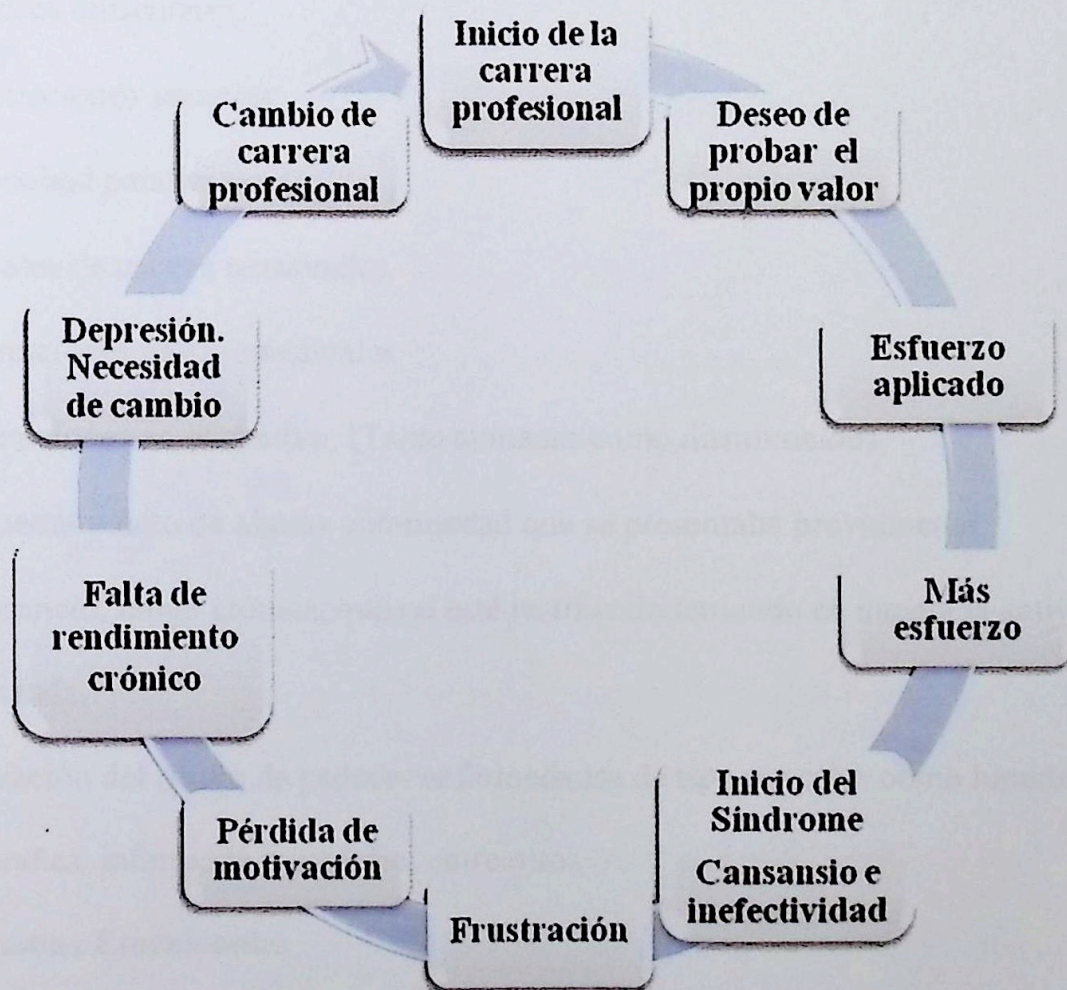
2.10.2 Etapa de estancamiento. Ésta supone una disminución de las actividades desarrolladas cuando el individuo se da cuenta de la irrealidad de sus expectativas, ocurriendo la pérdida del idealismo y del entusiasmo manifestado anteriormente. El individuo empieza a reconocer que su vida necesita algunos cambios, los cuales incluyen necesariamente cambios en el ámbito profesional.

2.10.3 Etapa de apatía. Esta etapa es la fase central del Síndrome. La frustración de las expectativas lleva al individuo a la paralización de sus actividades desarrollando apatía y falta de interés. Empiezan a surgir los problemas emocionales, conductuales y físicos. Una de las respuestas comunes en esta fase es el sentirse tentado a retirarse del trabajo o de la situación frustrante. La persona evita el contacto con los compañeros de trabajo y con las personas a las que atiende, empieza a faltar al trabajo y en ocasiones se da el abandono de éste y hasta el cambio de profesión. Todos estos comportamientos empiezan a volverse constantes abriendo el camino para la última etapa de Burnout, la de distanciamiento.

2.10.4 Etapa de distanciamiento. Aquí la persona está crónicamente frustrada en su trabajo, ocasionando sentimientos de vacío total que pueden manifestarse en la

forma de distanciamiento emocional y de desvalorización profesional y personal. Hay una inversión del tiempo dedicado al trabajo con relación a la primera etapa. Aquí la persona ya no desea dedicarle tiempo a su trabajo. En lugar de entusiasmo e idealismo profesional la persona pasa a evitar desafíos y personas del lugar de trabajo de forma frecuente.

2.11 Ciclo del Síndrome de Burnout



El Burnout, en sus casos más graves, llega a ser un proceso irreversible, en cuyo caso la única solución es el abandono de la profesión. (Bosqued, 2008, p. 63).

2.12 Manifestaciones del Síndrome de Burnout

El Burnout se expresa a través de un amplio conjunto de síntomas. Por lo general, se presentan síntomas físicos, emocionales, cognitivos, y de comportamiento.

2.12.1 Síntomas Físicos

- Insomnio.
- Taquicardia.
- Tensión muscular.
- Dolores musculares.
- Disfunciones sexuales.
- Dificultad para respirar.
- Dolores de cabeza tensionales.
- Alteraciones gastrointestinales.
- Alteraciones en el apetito. (Tanto aumento como disminución).
- Empeoramiento de alguna enfermedad que se presentaba previamente.
- Cansancio, fatiga crónica, que no esté justificado teniendo en cuenta la actividad realizada.
- Elevación del riesgo de padecer enfermedades de tipo vascular como hipertensión, migrañas, infarto, de miocardio, entre otros.

2.12.2 Síntomas Emocionales

- Baja tolerancia.
- Sensación de fracaso profesional.
- Desaparece el sentido del humor.

- Negatividad, todo se ve sin solución.
- Decae la motivación hacia el trabajo.
- Falta de esperanza en el futuro laboral.
- Inseguridad en el ejercicio de las tareas laborales.
- Culpabilidad por no desempeñar el trabajo como se quisiera.
- Irritabilidad y enojo excesivos que no se corresponden con el tono de las situaciones que se viven.
- Baja autoestima, que principalmente se refleja en una disminución de la autovaloración profesional.
- Sensación de que es necesario cada vez más esfuerzo para realizar el mismo tipo y cantidad de trabajo que antes.
- Sentimientos de rechazo hacia la propia profesión y querer cambiar de trabajo.
- Sensación de vacío, de impotencia, de fracaso, de no poder dar más de sí mismo, de frustración y decepción. Estas sensaciones corren el riesgo de extenderse a esferas de la vida extra-laboral.
- Distanciamiento, desinterés e incluso rechazo hacia los demás, con clara disminución de la capacidad de empatía, en especial hacia las personas a quienes se atiende y con las cuales se trabaja. Resulta muy difícil interesarse, escuchar o ponerse en el lugar de los demás, ya que no hay fuerzas para soportar más problemas, emotividad o intimidaciones, con más razón si vienen de los demás.

2.12.3 Síntomas Cognitivos

- Ideación suicida.
- Pérdida de significado.

- Desinterés en el trabajo.
- Negación del problema.
- Dificultades de memoria.
- Desaparición de expectativas.
- Pensamientos acerca de abandonar la profesión.
- Problemas de atención, tanto para fijarla como para mantenerla en una tarea.
- Ideación negativa acerca de la organización, el contenido del propio trabajo, los jefes y compañeros de trabajo y del propio desempeño profesional.

2.12.4 Síntomas en el Comportamiento

- Evitación de responsabilidades.
- Olvido de compromisos importantes.
- Tendencia a adoptar conductas de riesgo.
- Críticas hacia la organización, el trabajo, los compañeros y jefes.
- Disminución en el rendimiento laboral, tanto en cantidad como en calidad.
- Abuso de sustancias como café, alcohol, drogas, entre otros; resultante de un intento equivocado por solucionar el problema o minimizarlo.
- Conflictividad interpersonal con las personas a las que se atiende o trata, producida tanto por la nueva actitud negativa hacia ellas como por una disminución en la capacidad para manejar los conflictos. En fases avanzadas del Síndrome, los enfrentamientos se hacen extensivos al ámbito familiar y social.

Los síntomas del Síndrome no se limitan sólo al ámbito de lo laboral, sino que van más allá, extendiéndose hacia las esferas privadas de la persona que lo padece, como la vida familiar y social.

T378.242
N273
44.071

2.13 Diagnóstico del Síndrome de Burnout según el DSM-IV

Algunos autores como Mansilla y Guil, son partidarios de incluir el Síndrome de Burnout dentro del Manual DSM-IV.

Mansilla (s.f), menciona que se puede incluir el Síndrome de Burnout como trastorno adaptativo, tomando como referencia el manual DSM-IV, ya que la característica fundamental del trastorno adaptativo es el desarrollo de síntomas emocionales o comportamentales en respuesta a un estresor psicosocial identificable. Otro criterio diagnóstico es que los síntomas deben presentarse durante los tres meses siguientes al inicio del estresor. La expresión clínica de la reacción consiste en un acusado malestar superior a lo esperable, dada la naturaleza del estresor, o en un deterioro significativo de la actividad social, profesional o académica.

Por definición, un trastorno adaptativo debe resolverse dentro de los seis meses que siguen a la desaparición del estresor o de sus consecuencias. Sin embargo, los síntomas pueden persistir por un periodo prolongado de tiempo, superior a los seis meses si son respuesta a un estresor crónico o a un estresor con repercusiones importantes. El estresor puede ser un acontecimiento simple o deberse a factores múltiples. Los estresores pueden ser recurrentes o continuos. También hay estresores dependientes de acontecimientos específicos del desarrollo, como fracasar en los objetivos profesionales. El diagnóstico de trastorno adaptativo no se aplica en caso de duelo. (Guil, 2006, p 639).

Dentro de los trastornos adaptativos existen seis subtipos dependiendo de los síntomas que presenta el individuo (con estado de ánimo depresivo, con ansiedad, mixto, con trastorno de comportamiento, con alteración mixta de las emociones y el comportamiento

no especificado). El Síndrome de Burnout puede ser incluido en el subtipo no especificado, pues este subtipo debe usarse para las reacciones desadaptativas (por ejemplo, quejas somáticas, aislamiento social, inhibición académica o laboral) a estresores psicosociales que no son clasificables como uno de los subtipos específicos de trastorno adaptativo.

A su vez, los síntomas de un trastorno adaptativo pueden ser agudos (si persisten menos de seis meses), o crónicos (cuando duran más de seis meses). El DSM-IV indica que la especificación de crónico se aplica cuando la duración de la alteración es superior a seis meses en respuesta a un estresor crónico.

Según lo mencionado anteriormente, el registro del Síndrome de Burnout mediante la evaluación del DSM-IV es: F43.9 Trastorno adaptativo no especificado, crónico (309.9).

Referente a esto, Mansilla (s.f), sugiere que debido a que estas posibilidades de diagnóstico no terminan de recoger las características del Burnout en toda su amplitud, no es desacertado recomendar su inclusión dentro del Manual Diagnóstico DSM-IV como una patología con entidad propia.

2.14 Proceso de contagio del Síndrome de Burnout

De acuerdo con Guil (2006), el Síndrome de Burnout es una patología vinculada al ejercicio de la actividad laboral que puede contagiarse. El contagio del Síndrome de Burnout está vinculado al contagio de emociones, cogniciones y actitudes, y a los procesos de aprendizaje vicario de conductas. La socialización laboral es el proceso mediante el cual el nuevo miembro de la organización aprende la escala de valores, las normas y las pautas de conducta exigidas por la organización a la que se incorpora, y a

través de este proceso los individuos adquieren y modifican sus actitudes en el trabajo. Algunos estudios han señalado que el Síndrome de Burnout se contagia entre los profesionales a través de mecanismos de modelado o aprendizaje por observación durante los procesos de socialización laboral. El Síndrome de Burnout puede transmitirse mediante un proceso de contagio emocional, pues los miembros de la organización pueden transmitir a sus compañeros emociones negativas. El contagio emocional es la tendencia a imitar los aspectos verbales, fisiológicos y conductuales de la experiencia o de la expresión emocional de otra persona, y de esta manera sentir o expresar emociones idénticas. Los individuos pueden experimentar las emociones de otros como resultado de procesos conscientes o inconscientes (apoyo social o emocional de los compañeros de trabajo, empatía, imitación, entre otros), lo que da lugar a la existencia de un clima emocional en los grupos de trabajo, un fenómeno que explica la existencia de emociones colectivas. p. 93, 94.

2.15 Instrumentos que se utilizan para la investigación y evaluación del Síndrome

La revisión de información con respecto al Síndrome muestra que existen numerosos instrumentos para evaluar el Síndrome de Burnout. Según Guil (2006), algunos de estos instrumentos han sido utilizados con relativa frecuencia en las dos últimas décadas generando un volumen considerable de investigación. p. 139.

El instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) creado por la misma Cristina Maslach y su colaboradora Susan Jackson en el año 1981, es el instrumento que más se ha

utilizado para la evaluación y el diagnóstico del Síndrome de Burnout independientemente de las características ocupacionales de la muestra y de su origen.

El MBI se presenta en tres versiones:

- El MBI-Human Services Survey (MBI-HSS), es realizado para evaluar únicamente a profesionales de servicios humanos y sus ítems hacen alusión a los profesionales en contacto directo con personas. Es el más difundido y utilizado de todos.
- El MBI-Educators Survey (MBI-ES) es la versión del MBI-HSS para profesionales de la educación. Esta versión reproduce la misma estructura factorial del MBI-HSS.
- El MBI-General Survey (MBI-GS). Esta versión del MBI presenta el carácter más genérico, no exclusivo para profesionales cuyo objeto de trabajo son personas.

2.16 El Síndrome de Burnout y el pastor de la Iglesia Adventista del Séptimo Día

Cada profesión tiene sus problemas; sus profesionales se sienten traicionados y abusados. Los médicos expresan su desilusión diciendo: 'La medicina ya no es divertida'. Los abogados cuentan chistes de desaprobación de sí mismos, y muchos de ellos confiesan que si tuvieran que empezar de nuevo, escogerían otra actividad. Los maestros de escuela se quejan acerca de los problemas de disciplina, del escaso apoyo de los padres y de que se sienten traicionados por la comunidad a la que buscan servir. Los servidores públicos se sienten rebajados. Cuando un gran número de personas no confían o respetan a nadie que aparezca como una autoridad, puede estar seguro que un

proceso de nivelación está en marcha. El cinismo es una actitud dominante. Los pastores se ven a sí mismos metidos en esa tendencia general, atascados en los mismos estados de ánimo de desconfianza y sospecha que otros profesionales. Sin embargo, debido a que los pastores presentan tan altos ideales y principios, la pérdida de respeto y confianza en esta vocación presenta una situación más lamentable.

Personas realmente excelentes entran en el ministerio año tras año; los veo como se gradúan y aceptan su primer llamamiento o posición. Van a ese escenario con su sentido de llamamiento de parte de Dios, sus altos ideales, sus normas personales y sus expectativas de que Dios les va a dirigir durante el resto de su vida. Su fe ha sobrevivido a la prueba de los cursos del seminario y a los cada vez más complicados procesos denominacionales. No obstante, algo sucede durante la práctica del ministerio pastoral que produce la crisis. Parece que pierden el sentido de quiénes son en el proceso de tratar de ser buenos pastores. (Rice, 2000, p. 15, 16).

El pastor adventista Jack Lange comparte su experiencia traumática con el Síndrome de Burnout en la Revista Adventista Ministry (1996), él relata:

'Tenía 24 años, recién convertido, y lleno de fe. Un día me encontré con Ricardo, un hombre adventista de edad mediana y muy entregado a Dios. Él me contó que estaba en recuperación después de sufrir un desorden nervioso. Yo no lo podía creer, y le dije: 'Ricardo, un cristiano no debe sufrir un desorden nervioso'. Su mirada reflejó dolor e

indignación. Rápidamente me preguntó, ¿por qué no? en mi deseo de ayudar respondí:

‘Nuestra fe en Dios nos eleva por encima del estrés crónico’.

Ricardo no siguió con la conversación. No me di cuenta que seguramente sintió lástima de mi ignorancia juvenil. No había forma de que yo pudiera comprender años después como pastor adventista, que también pasaría por una experiencia en donde un estrés crónico fuera la característica mayor de mi desánimo. ¡Nunca me lo hubiera imaginado! Unos cuantos años después que me había encontrado con Ricardo, el presidente de la conferencia visitó una de mis clases del curso de teología e hizo esta declaración: ‘Espero que ustedes trabajen duro y más duro aún para terminar la obra del evangelio’. ‘Como ministro joven seguí su consejo hasta el punto que me sentía culpable si me quedaba en casa cuando alguien cancelaba una cita de estudio bíblico’.

‘La mayor parte del tiempo del ministerio pastoral me traía gozo. Sin embargo, mi preparación teológica no me había preparado para el dolor que causaba la artillería y los misiles que la feligresía lanzaba hacia mí. En la universidad como estudiante de teología no me enseñaron a cómo debía enfrentarme ante las críticas que algunos feligreses hacían de mi persona. Mientras trabajaba en iglesias pequeñas, tuve dificultades para lidiar con conflictos, y esto me devastó emocionalmente’.

‘Al atravesar la edad de 45 años empecé a sentir un cansancio raro. En lugar de terminar la obra, la obra estaba terminándose a mí. Se me hacía difícil relajarme. Ya no sentía el gusto a la comida. No apreciaba la belleza de las flores y los colores de las mariposas. El ruido del juego de mis hijos rozaba sobre mis nervios. Mi mente estaba enredada con problemas de la iglesia, ya que sólo podía pensar en eso. No estaba gozando realmente del ministerio pastoral’.

‘Aunque mantenía planes y organizado mi trabajo, no podía recordar cuál era el siguiente paso en mis labores. Llegué a resentir el hecho que vivía en la casa pastoral al lado de la iglesia, y pensaba: ¿Cuándo me van a dejar en paz, estos miembros de iglesia?’

‘Un cambio muy sutil estaba surgiendo en mi persona. En ese momento no reconocí que estaba sufriendo de las primeras señales del Síndrome de Burnout. Pensé en visitar a un médico, pero desistí de esa idea, pues ya se acercaba unos días de feriado y seguramente me ayudaría a recargar mis baterías y mejorar. No sucedió así. Continué pasando por momentos de satisfacción en el trabajo, pero las de insatisfacción eran más y más profundas. Había días cuando una depresión, no característica de mi persona, me llegaba de forma temporal. Aunque pensé que tal vez estaba estresado, nunca comprendí la seriedad de mi condición`.

‘En lo personal me costó demasiado detectar y aceptar el Síndrome de Burnout. En la mayoría de enfermedades, el dolor físico despierta en el individuo la necesidad de hacer algo, con el desgaste psicoemocional que conlleva en Síndrome de Burnout, los síntomas son mucho más sutiles y difíciles de detectar`.

‘En la actualidad, he tenido la oportunidad de hablar con personas quienes están en recuperación del Síndrome de Burnout, y como yo, muchos de ellos, viendo hacia atrás, ahora pueden reconocer estos síntomas tempranos, pero no los reconocieron a tiempo como inicios de un problema serio. Cuando llegamos a reconocerlos ya era tarde, y ya estábamos deslizándonos de forma irreversible hacia el Síndrome. Por esta razón es tan importante que los pastores puedan identificar los primeros síntomas de este mal. Es por demás decir que cuando uno está sufriendo por los síntomas tempranos del Burnout, no es

recomendable aceptar nuevas responsabilidades, pero eso fue exactamente lo que hice. Fue una mala decisión, y produjo una ola extra que hundió mi barco`.

`Hace unos dos años atrás tuve una visita larga con una pareja que estaban siendo jalados hacia el fanatismo. Después de esa visita, me dirigí hacia afuera de la ciudad, al campo, para un estudio bíblico. Iba en mi carro cuando frené demasiado tarde, esto causó que mi carro que iba a la velocidad de 120 kilómetros por hora, volara por el aire llegando a reposar a unos 100 metros de un pantano. El carro tuvo daños grandes, pero gracias a Dios yo no tuve heridas graves. Todavía estando en shock, ore: `Gracias Dios, por tu protección`. En realidad, no iba concentrado, nunca vi que me acercaba a la esquina de la carretera, `algo debe estar pasando conmigo`, pensé para mí mismo`.

`Mi estado avanzado de crisis requirió de ese accidente para terminar de convencerme totalmente que estaba enfermo. De allí en adelante mi salud se deterioró rápidamente. El médico me anunció que estaba sufriendo de desgaste nervioso debido a estrés crónico. Para mi sorpresa, el examen de sangre reveló la presencia de elementos que causan la fatiga crónica`.

`Los doctores me avisaron que el estrés prolongado había afectado mi sistema inmunológico, permitiendo que la fatiga tomara fuerza, dejándome con habilidades mínimas para afrontar el estrés`.

`El Burnout severo, causa sufrimiento de mayor intensidad que el dolor físico. Con dolor físico la mente todavía puede pensar lo suficiente para ayudarnos a hacer frente al sufrimiento. Pero cuando la mente que controla el mecanismo de hacer frente a un problema es el que está dañado, los resultados son devastadores. Sin ninguna exageración, mi lucha era de intensidad paralela al que sufre un individuo en trauma que cuando se

despierta de una pesadía se da cuenta que es una realidad. El sueño irregular e intermitente invadido por ataques de pánico que se presentan con espasmos del corazón, asaltos de adrenalina, y pensamientos fóbicos`.

`Pude comprender porque muchos suicidios suceden no por tragedias nuevas y aisladas, sino por la lucha del individuo de escapar de síntomas tortuosos como los de la depresión`.

`No tuve otra opción que aceptar el consejo médico y pedir una incapacidad extendida. Dos años después, todavía no estoy en condiciones para hacerle frente a las demandas emocionales que requiere el ministerio pastoral. Tomó tiempo para que en mí se acumulara el estrés crónico que causa el Síndrome de Burnout, ahora, la recuperación también toma tiempo. No fue fácil para mí este cambio total de mi vida, aunque el Señor ha estado cerca de mí y me ha bendecido a cada paso`.

`Para mi persona que ha sido un pastor activo por muchos años, ha sido muy difícil, tener que dedicarse a otra cosa porque mi corazón está en el ministerio. Este tipo de frustración es inevitable en un individuo que ha sufrido este Síndrome en su forma más profunda, porque causa mucho dolor emocional. La familia también sufre, pues ahora tienen que vivir con una persona desgastada emocionalmente, una persona que no tiene reservas emocionalmente para hacer frente a las demandas de los hijos en desarrollo, y de hacerle frente a las necesidades emocionales de sus hijos adolescentes. El Síndrome de Burnout severo tiene que ser experimentado para comprenderlo`.

`La mayoría de choferes saben lo que es estar tan cansado mientras están detrás del timón que sienten la imposibilidad de mantener los ojos abiertos. Pero cuando uno tiene

esa experiencia de fatiga mental a las 10:00 de la mañana después de haber dormido bien durante la noche, allí es cuando se conoce la frustración del Síndrome de Burnout`.

‘Una depresión clínica causada por el Síndrome de Burnout, es más común de lo que los pastores creen. Los cristianos no estamos exentos a este Síndrome, pero por temor a la vergüenza tratamos de esconder su dolencia. Admitir que estamos sufriendo de un estrés crónico es visto como falta de fe, especialmente en pastores adventistas que se desenvuelven dentro de un ambiente que mide la fe por medio de experiencias emocionales de gozo y paz`.

‘Sentimientos de tristeza, frustración, e infelicidad son reacciones naturales a los problemas reales de la vida, una pérdida dolorosa, un conflicto económico, problemas de diferente índole, todo esto puede ocasionar sentimientos que son normales en toda persona`.

‘Fue solamente después de sufrir del Síndrome de Burnout cuando pude comprender y apreciar lo que el salmista David quiso decir cuando describió su desastre interno:

‘Tenme compasión, Señor, que estoy angustiado, y el dolor está acabando con mis ojos, con mi alma, ¡con mi cuerpo! La vida se me va en angustias, y los años en lamentos; la tristeza acaba con mis fuerzas, y mis huesos se van debilitando`. Salmos 31: 9 y 10. (Lange, 1996, p. 51).

Es de extrañarse como una enfermedad tan extendida como lo es el Síndrome de Burnout, haya pasado tan inadvertida dentro de los profesionales, principalmente en los pastores adventistas, a pesar de que se desarrolla perfectamente en la actualidad, existiendo casos de pastores como el que se presenta anteriormente.

Esto probablemente se deba a que la sociedad actual, no acepta (o le cuesta hacerlo), los efectos negativos del trabajo de un pastor dentro del ministerio, incluso, puede ser que a

los mismos pastores les cueste aceptar esta problemática. Probablemente esto se deba porque la misma sociedad cultiva valores y prejuicios culturales donde se ha llegado a pensar que siempre y en cualquier circunstancia el pastor tiene que ser fiel ejemplo para las personas en comportamiento e intachable ante las necesidades de las demás personas.

Además, se suele creer que los pastores adventistas, a causa de la gran fe que probablemente desarrollan y la confianza en Dios que quizá practican a diario, los hace inmunes a los problemas y enfermedades emocionales. Esto a pesar de que en la actualidad se han dado casos de pastores deprimidos sin tratamiento, frustrados, estresados, e insatisfechos.

El pastor Lange al relatar su experiencia con el Síndrome de Burnout menciona que aparentemente los sufrimientos que David menciona en el salmo 31: 9, 10, no eran por falta de fe, ya que más adelante en los versículos 14 y 15 David dice: 'Pero yo, Señor, en ti confío, y digo tú eres mi Dios... mi vida entera está en tus manos'. Es interesante conocer como el salmista mezcla expresiones de sufrimiento con expresiones de gran fe. Los sufrimientos de David no se debían por falta de fe hacia Dios, más bien eran consecuencias por los prolongados conflictos que experimentaba en su vida. Así que no es apropiado decirles a los cristianos o pastores que están experimentando dificultades, 'que tengan más fe' o que 'dejen sus cargas al pie de la cruz'. Puede ser que ya estén atormentados con la idea errónea que su condición es el resultado de falta de fe, sintiéndose probablemente culpables por esto, cuando en realidad todo puede tener más bien una base médica. Es mucho mejor asegurarles con empatía que Dios está con ellos y que esto también puede pasar en la vida de los cristianos adventistas. p. 55.

Aquí es donde se observa la importancia de buscar ayuda profesional cuando es necesario hacerlo, porque como cristianos se debe recordar que la fe no es un sentimiento, que solamente porque en algún momento de la vida como personas nos sentimos desanimados, estresados, deprimidos, ansiosos, abatidos, no significa que hemos perdido nuestra conexión con Dios; se puede tener una relación cercana con Dios, una vida espiritual activa, y la fe en Dios puede ser grande, pero si se descuida la salud, si se descuidan las necesidades físicas y sociales que toda persona tiene, esto puede generar graves daños en la salud física, emocional y espiritual.

El trabajo de un pastor adventista es amplio y abarcante, al pastor le corresponde ser el líder espiritual de la iglesia, responsable del crecimiento, recuperación, conservación y desarrollo espiritual de los distintos miembros que la conforman. Debe conducir a la iglesia a un plan de trabajo para cumplir los objetivos que espera la iglesia con el ministerio pastoral. Además, al pastor le corresponde hacer esto y mucho más no solamente en una iglesia, sino en varias iglesias de las cuales tiene que estar a cargo, ya que el trabajo del pastor también incluye cumplir con un rol de administrador, educador, evangelista, predicador y promotor.

Lamentablemente, en algunas ocasiones el pastor no tiene en claro el rol que debe desempeñar en su profesión. No tiene definido qué le corresponde hacer en su trabajo y qué no. Él no conoce hasta donde llega el límite de sus funciones como pastor hacia sus iglesias. No existe un solo rol pastoral, ya que se espera que el pastor cumpla con varios roles, y estos roles no siempre están establecidos y claros. Los pastores a menudo se ven expuestos a enfoques diferentes por distintas personas

con respecto al trabajo que tienen que desempeñar. Esto puede llevar a la confusión en proporción a la práctica del ministerio pastoral de hoy en día.

Según la Escuela de Teología de la Universidad Adventista de Centroamérica (UNADECA), el perfil profesional de un pastor o ministro, es el siguiente:

- Ser un hombre de Dios, consagrado a la proclamación de su evangelio y al bienestar físico, intelectual y espiritual de la Iglesia de Cristo.
- Dar evidencias de manejar relaciones interpersonales de manera cordial y cuidadosa con los miembros de los diferentes grupos de la comunidad a la cual servirá siendo un mayordomo que sabe administrar las finanzas de la iglesia y las personales con la más alta integridad y fidelidad.
- Conocer y aceptar los reglamentos y prácticas que gobiernan a la iglesia local y a las organizaciones eclesíásticas.
- Poseer un conocimiento abarcante de las Sagradas Escrituras y estar capacitado para interpretarla en forma coherente y armoniosa.
- Aceptar las doctrinas fundamentales de la Iglesia Adventista y estar preparado para presentarlas con efectividad a través del evangelismo personal o público.
- Ser un ministro cuya dedicación deberá ser exclusiva para pastorear el rebaño de la iglesia del Señor Jesús.
- Desarrollar conocimientos científicos, habilidades en el uso de la tecnología, y tener valores espirituales y morales que lo califican para ser maestro por precepto y por ejemplo.

La Guía de Procedimientos para Ministros (1995), publicada por la Asociación Ministerial de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día, menciona que los ministros necesitan muchos dones: integridad moral, liderazgo, inteligencia, sentido común, habilidad para relacionarse y aptitud para enseñar. Si un pastor adventista no consigue llevarse bien con la gente, no le irá bien en su ministerio pastoral, ya que el mayor interés de éste debe ser la gente. También, menciona que el ministerio pastoral es una tarea estresante, por sí mismo, el estrés no es malo, pero el exceso de estrés, el estrés no aliviado, debe evitarse por completo en la vida pastoral. p. 48.

El pastorear está lleno de tensiones porque es una ocupación que se centra en la gente, y la gente causa estrés. Por lo general, los pastores tienen más cosas por hacer que las que realmente pueden hacer. Se espera que sea experto en más áreas de las que es capaz de ser experto. Por otra parte, el pastor es el centro de las expectativas de la congregación de la iglesia y las de su Asociación o Misión, y desafortunadamente esas expectativas a menudo son diferentes. También ser pastor puede estresar porque generalmente los pastores tienden a tener menos recreación que la mayoría de las personas. (Guía de Procedimientos para Ministros, 1995, p. 49).

2.17 Factores que generan el Burnout y la labor del pastor adventista

Se realizó un cuadro de comparación entre los factores que generan el Síndrome de Burnout y la labor que realiza el pastor adventista a través de una entrevista cualitativa estructurada con preguntas cerradas dirigida a cinco pastores adventistas que no están incluidos dentro de la muestra de este trabajo de investigación.

Entrevista cualitativa: Según Hernández, Fernández & Baptista (2003), se define como una conversación entre una persona (entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados).

En esta entrevista hubo un conjunto unánime de pastores que consideran que el trabajo del pastor requiere tener un contacto continuo con el dolor y las emociones de otras personas, que a menudo es un trabajo exigente y demandante en donde se puede llegar a generar irregularidad en los horarios de alimentación, sueño y descanso, que no siempre se reconoce el desempeño laboral del pastor y que es un trabajo difícil de desempeñar. Los pastores mencionan que entre las actividades y metas que tienen que alcanzar dentro del ministerio pastoral se encuentran: Ganancia de almas, organizar pequeñas congregaciones, recolección, diezmos y ofrendas, venta de revistas y material de escuela sabática, evangelización, visitación, entre otros.

Causas que generan el Síndrome de Burnout	Presencia de algunas de las causas que generan el Síndrome de Burnout en el trabajo del pastor adventista
<ul style="list-style-type: none"> • Factores organizativos. • Factores sociales. • Factores personales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Factores organizativos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Contacto continuo con el dolor y las emociones de los demás. 2. Sobrecarga de trabajo. 3. Falta de control sobre el propio trabajo. • Factores sociales: <ol style="list-style-type: none"> 1. Irregularidad de horarios. 2. Falta de participación en la toma de decisiones. 3. Falta de retroalimentación. • Factores personales: Es posible que algunos pastores tengan características personales como: <ol style="list-style-type: none"> 1. Perfeccionistas en extremo. 2. Excesiva autocrítica con respecto a su trabajo.

Como se observa en el cuadro anterior, algunos de los factores que causan el Síndrome de Burnout están presentes dentro del trabajo que realiza el pastor.

Pacheco (2005), declara que la carga de trabajo, unida a la naturaleza intrínseca del ministerio, hace a muchos desfallecer emocionalmente, enfermándose, y jubilándose prematuramente o bien renunciando al ministerio.

Cuando un pastor adventista tiene síntomas del Síndrome de Burnout o de algún problema emocional, esto no debe generar pensamientos de que él no realiza bien su trabajo, sino que ante todo son humanos al igual que todas las demás personas. Son personas con las mismas necesidades humanas que los demás. Por esta razón es necesario abandonar el estereotipo de que los pastores tienen que ser invulnerables e infatigables. Las personas verdaderamente espirituales son como cualquiera que los demás, y no son menos humanas por ser más espirituales.

La Guía de Procedimientos para Ministros (1995), dice que en la actualidad demasiados ministros adventistas predicán contra los hábitos que causan adicción, sin darse cuenta que ellos mismos son adictos al trabajo. Menciona también que si un pastor está orgulloso de trabajar en exceso, es posible que tenga dos problemas, un problema del yo y un problema teológico. Aunque Jesús tuvo sólo 3 años para realizar su obra, hizo provisión para que sus discípulos tuvieran descanso. En varias ocasiones los llevó aparte con el propósito de descansar. Asimismo, aconseja a cada pastor: duerma cada noche, tome su día libre cada semana y tome su vacación cada año. p. 48.

Muchos pastores, se preocupan tanto por atender a las exigencias que el ministerio pastoral requiere, que descuidan de esta manera su vida espiritual y su devoción personal con Dios, descuidan la oración privada y la lectura de la Palabra de Dios. Estas actividades

pueden haber llegado a convertirse en simples herramientas de trabajo hasta el punto de que estas disciplinas espirituales ya no alimentan su propia alma.

Cristo tuvo que llegar a ser humano antes de que pudiera ser nuestro ministro. Los pastores deberían aceptar su condición de humanos de manera que puedan servir más eficazmente a sus congregaciones.

En algunas ocasiones hay pastores que les va bien en su ministerio, que con frecuencia ganan almas y están al servicio de los demás, sin embargo, fallan en un aspecto importante, no recuerdan las palabras de que el cuerpo es Templo del Espíritu Santo, violando normas de salud necesarias para el buen desempeño profesional como el de hacer ejercicio frecuentemente y comer de forma saludable.

El trabajo del pastor requiere de paciencia, entrega y abnegación, es un trabajo profundo que demanda que su jornada laboral no esté sujeta a un horario establecido por la naturaleza de sus distintas funciones, por lo general el pastor trabaja en las tardes y las noches, los fines de semanas o los días festivos. También, el pastor necesita mantener buenas relaciones interpersonales en todos lados, y en muchas ocasiones, la iglesia es el lugar de trabajo del pastor y no como normalmente lo es para las demás personas que la iglesia es un lugar de descanso de sábado y cambio de sus actividades diarias.

Rhodes, (s.f), menciona que así como Moisés en la antigüedad, los ministros de la Iglesia Adventista hoy en día se encuentran bajo muchas presiones. Ellos también tienden a estar bajo la presión. p. 9.

Johnston (1987), hace una lista de las posibles causas de agotamiento y depresión en el pastor, dentro de ellas menciona: estrés excesivo, discrepancia entre expectativas y realidad, necesidad de sentirse eficaces, métodos inadecuados para enfrentar el estrés, falta

de desafíos, la estructura burocrática de la organización, factores individuales de respuesta a las presiones e intento de mantener buenas relaciones con todos. Además de estas menciona las necesidades financieras; ser obrero de veinticuatro horas e insuficiente tiempo para la familia.

Rodríguez (1998), afirma que hay otras causas de agotamiento en el pastor, algunas que menciona son las siguientes:

El concepto del pastor. Según Rodríguez, este aspecto es el juego favorito de la feligresía con su pastor. La hermandad piensa que el pastor es de ellos pero no como ellos, que el pastor debe proyectar santidad, y por lo tanto él como su familia no pueden pecar. Jugando este papel el ministro se frustra porque nunca alcanza el ideal de la congregación.

Blanco de la crítica. El pastor es traicionado por aquellos que más ayuda. Los que son de más confianza son los que más lo critican. Amar a sus feligreses lo hace vulnerable.

Es confidente de todos. Tiene una carga pesada que no puede compartir siempre. Él pastor es de todos y nadie es de él.

Cargas impuestas por los superiores. Muchas veces se le imponen objetivos irreales.

A la lista Rodríguez añade: pérdida de la reciprocidad, porque nadie pastorea al pastor; alejamiento de su familia extendida (padres, tíos, hermanos, entre otros), porque tiene que ir donde lo llamen y no donde quiere; aislamiento social, porque gasta la mayor parte de su tiempo y energía en su trabajo y no puede socializar. (Citado por Pacheco, 2005).

En 1998, William E. Rabor, terapeuta profesional en Saginaw, Michigan, Estados Unidos, afirmó que en su práctica profesional ha comprobado que los pastores están entre

sus mejores clientes. Los asuntos que más los preocupan y llevan al consultorio según Rabor son: necesitan a alguien con quien compartir sus problemas, padecen mucho estrés, tienen conflictos con las autoridades de la iglesia, tienen problemas financieros, luchan con problemas de su sexualidad, no saben manejar su ira, tienen dificultades con las relaciones familiares y en general, padecen desórdenes emocionales y abuso de sustancias, sufren problemas relacionados con el poder y necesitan aprender a autogestionarse. (Citado por Pacheco, 2005).

Willmore (2002), opina que la mayor causa de estrés en los pastores es producto de la exagerada expectativa de la gente. El pastor está atrapado entre lo que Dios lo llamó a hacer y lo que la gente espera que haga. Se espera que sea administrador, experto en relaciones públicas, consejero, recaudador de fondos, gran predicador, brillante docente y amigo personal. Tantas presiones lo paralizan y debilitan su espíritu. El pastor necesita controlar ejes claves: ¿Cuál es el origen de esas expectativas? ¿Son de Dios? ¿Son de la gente? ¿Quién decide lo que los pastores deben hacer?

Jesús mismo tuvo que lidiar con las presiones del ministerio evangélico cuando estuvo aquí en la tierra. En Lucas 8: 22-56, Jesús enfrentó algunas de las exigencias que enfrentan los pastores hoy en día, como por ejemplo:

La gente que requiere al ministro. En Lucas capítulo 8 Jesús busca un lugar dónde descansar. Los hechos ocurrían en su día libre. Una de las mayores causas de estrés en la vida ministerial es la continua exposición ante la gente. Lucas 8 revela cómo Jesús respondió a la gente que demandaba su atención. Cada circunstancia es estresante:

- Jesús lidió con la incredulidad (Lucas 8: 22-25). El primer encuentro fue entre Jesús y sus discípulos. Jesús dormía cuando ellos enfilaron su barca hacia una zona

de tormenta y se encontraron en problemas. Cuando despertaron a Jesús, Él calmó la tempestad y les preguntó dónde estaba su fe. Lidar con la incredulidad es estresante.

- Jesús ministró a deprimidos y desilusionados (Lucas 8: 26-39). Cuando fue a la región de los Gadarenos halló a un hombre acosado por problemas mentales. El agotamiento emocional sigue luego de ministrar a personas cuyas vidas están abrumadas.
- Jesús enfrentaba la muerte todos los días (Lucas 8: 40-42; 49-56). La Biblia describe a Jairo, quien apela a Jesús cuando su hija está muriéndose. Los pastores conocen el dolor de ministrar a gente cuando ronda la muerte. Los pastores pueden sentir que carecen de herramientas o palabras para esos momentos, lo cual puede convertirse en una tarea estresante.
- Jesús lidió con la desesperación (Lucas 8: 43-48). La Biblia habla de una mujer que sufría de flujo hemorrágico por años y había perdido la salud, el dinero y todas sus esperanzas. Ministrar a los desesperados puede perjudicar la energía emocional y espiritual de los pastores.

Willmore también refiere que en el libro de Lucas 8: 22-56, Jesús realizó ciertas actividades para resolver las demandas que el ministerio evangélico le exigía:

- La primera es que descansó (Lucas 8: 22-23). Jesús sugirió descanso para los pastores.
- Jesús nunca estaba apurado.

- Hacía una cosa a la vez. No calmó la tempestad, echó fuera demonios, resucitó muertos y restauró al enfermo, todo al mismo tiempo. Algunos ministros tratan de hacer demasiadas cosas al mismo tiempo.
- Jesús se rodeó de gente positiva y de oración. Cuando fue a la casa de Jairo pidió que salieran aquellos que cargaban dudas o críticas. Sólo Pedro, Santiago, Juan y los padres de la niña recibieron permiso para quedarse en la casa. (Willmore, 2002, p.3).

La Guía para Ministros (2005), refiere:

Según los profesionales involucrados en el aconsejamiento de ministros, la baja autoestima, la desconfianza de sí mismos y los sentimientos de inferioridad son los problemas más comunes que enfrentan los ministros. Esto puede ser por causa del super idealista punto de vista que la gente tiene de los ministros y de su ministerio. Las congregaciones esperan que sean más de lo que realmente son. Los ministros tratan de vivir de acuerdo con esas expectativas, pretendiendo ser más de lo que son. Esa pretensión es inevitablemente desalentadora. Es fingida y destruye el amor propio.

Si usted va a dirigir a un pueblo hacia el cielo, debe estar en camino al cielo ¡pero sin pretender que ya ha llegado! Después de todo, usted es humano, no Dios. Es perfectamente correcto admitirlo. No se deje engañar por quienes piensan que usted tiene tres metros de estatura y puede caminar sobre el agua. Usted no puede trabajar 20 horas por día

y mantenerse calmo. No puede hacer todo lo que cada uno quiere que se haga. Además de eso, no se da por sentado que tenga que hacerlo.

p. 82.

Un artículo reciente escrito por Vitello el 01 de agosto de 2010 en el New York Times titulado 'Taking a Break From the Lord's Work' (Tomando un descanso del trabajo del Señor), relata que ciertos resultados han aparecido con frecuencia en los últimos años con respecto a que miembros del clero por lo general sufren de obesidad, hipertensión y depresión a tasas mayores que la mayoría de los estadounidenses. Refiere que en la última década, el uso de antidepresivos ha aumentado y la esperanza de vida ha disminuido en ellos. Muchos cambiarían de trabajo si pudieran hacerlo.

Expertos en salud pública que han dirigido los estudios advierten que no hay una explicación sencilla de por qué tantos miembros de una misma profesión, se han vuelto tan insaludables e infelices. Sin embargo, mientras continúan las investigaciones, un número creciente de expertos en el cuidado de la salud y los líderes religiosos han enfocado su atención en un recurso sencillo que ha sido durante mucho tiempo un tema delicado, con muchos clérigos: deben tomar más tiempo libre. Estudios acerca de la salud del clero dicen que muchos clérigos tienen problemas de límites, con demasiada facilidad son impresionados o afectados por la urgencia de las necesidades de otras personas. Ellos (el clero) piensan que el cuidado de sí mismos es egoísta, y que el servir a Dios significa nunca decir no. (Vitello, 01 de agosto de 2010).

Como lo menciona el artículo anterior, la mayoría de los miembros del clero experimentan estrés. Generalmente están sobrecargados. Incluso algunos de ellos se sienten culpables si toman algún tiempo libre para estar con sus familias. El estrés

ministerial también afecta a las esposas. Los traslados frecuentes pueden conducir a una experiencia de soledad y aislamiento. Las esposas pueden sentirse culpables por tomar a mal que sus esposos pongan el trabajo de la iglesia en primer lugar, pensando que no deberían sentirse así porque la obra que está haciendo su esposo es para Dios. Las familias de los pastores adventistas pueden hacer frente a factores de estrés tales como que el padre o esposo no tenga suficiente tiempo para ellos, problemas económicos, sentimientos de falta de adecuación personal, las críticas de los miembros de iglesia, y la preocupación acerca de que la Asociación o Misión tenga una actitud favorable.

Uno de los problemas del trabajo del pastor es que puede caer en dar mucho de sí mismo, o no dar nada. Se requiere de mucho equilibrio para no caer en el exceso de trabajo, o en el descuido de él.

Rice (2000), menciona que los pastores se convierten en los chivos expiatorios, en los blancos fáciles de las frustraciones y desilusiones. Los pastores pueden culparse a sí mismos por el fracaso: 'La Iglesia no crece porque no soy un buen predicador'. O el equipo ministerial puede presionarse a sí mismo a trabajar más: 'Si tan solamente dedicamos más horas y hacemos más llamadas, podremos cambiar la situación'.

A causa de esto, algunos pastores expresan su frustración dirigiendo su enojo contra la Denominación; critican mucho los programas y estructuras a nivel nacional y regional. Otros pastores dirigen su enojo contra las esposas y familias. El alto índice de divorcios entre los ministros indica las dificultades que experimentan para sostener un matrimonio sano mientras que pastorean. Algunos ministros expresan su enojo mediante sus comentarios negativos acerca de los miembros, o por medio de

actitudes negativas o indiferencia pastoral. Algo anda seriamente mal con la práctica del ministerio pastoral cuando produce semejante enojo. (Rice, 2000).

Las congregaciones hoy esperan que los ministros vayan más allá de las tareas tradicionales de predicar, dirigir la adoración y pastorear a los enfermos y enlutados. Esperan que el pastor sea un experto en manejar los conflictos, un evangelista que atraiga nuevos miembros, y alguien que de alguna manera sepa manejar los asuntos espirituales y temporales de la congregación, además de predicar sermones inspiradores y prestar atención a las necesidades personales de los miembros de la iglesia. (Rice, 2000).

White (1974), declara: 'El que proclama la Palabra de vida no ha de permitir que se coloquen sobre él demasiadas cargas'.

Además de cuidar la salud espiritual, los pastores pueden descuidar o maltratar su cuerpo como consecuencia del estrés que se crea al tratar con altos niveles de conflicto. El pastor puede llegar a ignorar señales que su cuerpo emita por el descanso tan necesario que ha descuidado, y seguir así adelante, hasta que las señales del estrés aparecen como una de varias enfermedades graves que lo afectará.

Rice (2000), menciona:

Prestarle atención regular al cuidado de nuestra propia alma no es opcional para los pastores; puede ser el único camino para continuar con la práctica del ministerio sin perder nuestra alma en el proceso.

Todo pastor necesita a alguien que pueda servirle como mentor o guía sabio. La obra del ministerio es demasiado peligrosa para hacerla por uno mismo. Nuestro individualismo tan altamente valorado lo estamos

pagando caro; el precio que pagamos por nuestra libertad es soledad y aislamiento. Muchos pastores no tienen a nadie a quien volverse para consejo, corrección o ánimo. No se atreven a hablar de sus más íntimas necesidades y deseos con aquellos de dentro de la congregación por temor a destruir la relación pastoral. Puede que tampoco hablen de corazón con los dirigentes de la estructura denominacional por temor de que no saquen buena opinión de él y lo pasen por alto en las promociones. Quizá que no confíen en sus colegas en el ministerio por temor a no parecer fuerte y respetable por amor de la congregación en la que sirven. Sus cónyuges no pueden llevar todo el peso de la responsabilidad de aconsejarlos y apoyarlos. Los pastores, debido a que estamos capacitados para ayudar a otras personas, creemos que no necesitamos la ayuda de nadie. Puede incluso suceder que creamos que buscar ayuda es una manifestación de falta de fe. De manera que nos seguimos esforzando hasta que caemos aplastados por la carga. p. 40.

A menudo los pastores pasan demasiado tiempo involucrados en actividades agotadoras, mientras que descuidan aquellas otras que realmente les fortalecen, actividades que alimentan el alma como recrearse, compartir con la familia, pasar tiempo con Dios, entre otros. Los pastores no deben descuidar la oración y la familia a causa del deseo de ayudar a otros.

Un ministro no puede estar siempre predicando y visitando, porque es un trabajo exhaustivo. Si nuestros ministros realizaran más trabajo físico cosecharían

bendiciones en relación con la salud. Después de su día de trabajo predicando, visitando y estudiando, el pastor debiera tener tiempo para atender sus propias necesidades. (White, 1976, p. 40). La acción de ayudar a otros puede llegar a ser agotadora si no se tiene una manera especial de renovar fuerzas internas.

La Guía de Estudio de la Biblia 'Salud y Sanidad', edición para adultos, Abril-Junio de 2010, declara:

Jesús y sus discípulos se tomaron tiempo para descansar. Él sabía que su cuerpo necesitaba tiempo para refrescarse. También nosotros necesitamos descanso diario. Robar el sueño produce, a la larga, una pérdida física y emocional. No importan cuán jóvenes, sanos y fuertes seamos, nuestros cuerpos necesitan descanso y, tarde o temprano, un estilo de vida intemperante nos hará daño. Muy a menudo, nuestros cuerpos nos dan señales de que es tiempo de descansar, y estas señales son fuertes y claras. Pero, muy a menudo, por la agitación de la vida, por ganar dinero, por correr de aquí para allá, no escuchamos a nuestra propia carne. ¿Cuántas personas golpeadas por la enfermedad, finalmente han sido forzadas a descansar, cuando habrían estado bien si hubiesen escuchado lo que sus propios cuerpos les decían? Toda persona necesita darse cuenta de sus limitaciones. No se puede hacer el trabajo diario con las propias fuerzas, se necesita de la ayuda de Dios. Él promete gracia y bendiciones para el trabajo. Cuando se descansa regularmente, se está permitiendo que Dios restaure el cuerpo y se despierte refrescado. El

descanso es básico y fundamental para los seres humanos, y al negar ese descanso necesario, se niega la humanidad básica.

White (1976), establece:

Los que hacen grandes esfuerzos para alcanzar cierta cantidad de trabajo en un tiempo dado y continúan trabajando cuando su buen juicio les dice que debieran descansar, nunca son ganadores. Están gastando la fuerza vital que necesitarán en un tiempo futuro. Y, cuando se demande la energía que ellos han disipado tan descuidadamente, desfallecerán por falta de ella. Ha desaparecido el vigor físico, las facultades mentales desfallecen. Ha llegado su tiempo de necesidad, pero sus recursos físicos están exhaustos. Todo el que viole las leyes de la salud alguna vez debe sufrir en mayor o en menor grado. Dios nos ha dado fuerza orgánica que se necesitará en diferentes periodos de la vida. Si disipamos esa fuerza descuidadamente, mediante una sobrecarga continua, alguna vez seremos perdedores. Cuando un obrero ha estado bajo fuerte presión de congoja y ansiedad, y está recargado tanto corporal como mentalmente, debe apartarse y descansar un poco, no para satisfacer su egoísmo, toda debilidad que pueda ayudarle a hacer eficaces sus tentaciones. Cuando la mente está sobrecargada y el cuerpo debilitado, él acosa al alma con sus más fieras tentaciones. Cultive el obrero con cuidado sus fuerzas, y cuando esté cansado para el trabajo, apártese y comulgue con Jesús.

El código de ética preparado por La Asociación Ministerial de la Asociación General, y el Consejo de pastores y de administradores del Campo Mundial, recomienda a cada ministro adventista, a practicar una vida sana (inciso 9). Cada ministro adventista, aparte de estar dispuesto a dedicarle tiempo y atención al ministerio tal como lo establece el inciso número 2 de este código, también se ha comprometido a mantener una vida sana a lo largo de su ministerio.

‘Cada día trae sus responsabilidades y deberes, pero la obra de mañana no debe abarcarse en las horas de hoy. Dios es misericordioso, lleno de compasión, razonable en lo que pide. No exige de nosotros que sigamos un curso de acción que resulte en pérdida de la salud física o debilitamiento de las facultades mentales. Él no quiere que trabajemos bajo presión y tensión hasta que a ello siga el agotamiento, con postración de los nervios’.

(White, 1974).

No fue a los que siempre escatimaban sus fuerzas, sino a aquellos que estaban agobiados por su servicio, a quienes Cristo dirigió sus misericordiosas palabras. Y hoy día es a los que se olvidan de sí mismos, a aquellos que trabajan hasta el mismo límite de su capacidad, que sienten angustia por no poder más, y que, en su celo, van más allá de sus fuerzas a quienes el Salvador dice: ‘Venid aparte y reposad un poco’.

Dios quiere que al trabajar para su obra, no sea perjudicada la salud tanto física como emocional, porque Dios es un Dios lleno de amor y desea lo mejor para cada hijo que se esfuerza por el ministerio evangélico. Las palabras de San Mateo 11: 28-30 dicen: ‘Venid a mí todos los que estáis trabajados y cargados, y yo os haré descansar. Llevad mi yugo sobre vosotros, y aprended de mí que soy manso y humilde de corazón; y hallaréis descanso para vuestras almas; porque mi yugo es fácil, y ligera mi carga’.

Capítulo 3

Marco Metodológico

A continuación se desarrolla la metodología de investigación, describiendo su tipo de estudio, la población y la muestra a investigar, así como las áreas de análisis y su procedimiento; factores que se encuentran implicados en la búsqueda de resultados en el presente trabajo de investigación.

3.1 Tipo de Investigación

Según Ortiz & Del Pilar (2003), toda investigación generalmente se origina cuando se plantea, se diseña o identifica con precisión un problema, lo que supone partir de conjeturas, juicios, hipótesis, ciertos conocimientos teóricos y de la materia, así como de la especificación de objetivos precisos.

La investigación utilizada en el presente trabajo es de tipo acción- participativa- cualitativa, que tiene como objetivo la transformación estructural y el mejoramiento de la vida de los sujetos implicados, cuyo papel principal es fortalecer la toma de conciencia de las personas sobre sus propias habilidades y recursos. (Barrantes, 2009).

Según Fernández, Hernández & Baptista (2006), los planteamientos cualitativos son una especie de plan de exploración (entendimiento emergente) y resultan apropiados cuando el investigador se interesa por el significado de las experiencias y valores humanos,

el punto de vista interno e individual de las personas y el ambiente natural en que ocurre el fenómeno estudiado.

Los autores Fernández, Hernández & Baptista (2006), comentan sobre el enfoque cualitativo, al igual para el cuantitativo, que la recolección de datos resulta fundamental, solamente que su propósito no es medir variables para llevar a cabo inferencias y análisis estadístico. Lo que se busca en un estudio cualitativo es obtener datos (que se convertirán en información) de personas, seres vivos, comunidades, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias, procesos y vivencias manifestadas en el lenguaje de los participantes ya sea de manera individual, grupal o colectiva. p. 583.

La validez y confiabilidad de este trabajo de investigación se manifiesta en qué tan generalizables y similares serían los resultados de otros pastores ordenados adventistas de distintas Misiones o Asociaciones con características semejantes a los pastores que forman parte de la muestra, con los resultados de la presente investigación.

Este trabajo está basado en el paradigma historicista-holístico, utilizando el método cualitativo y el tipo de investigación activa-participativa.

3.2 Población

La población que abarca este trabajo de investigación cumple con las siguientes características:

Pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día pertenecientes a la Misión Norte y la Asociación Central Sur de Costa Rica, se tomaron en cuenta solamente a los pastores ordenados. Los pastores ordenados son aquellos que están calificados para officiar en todos

los ritos y las ceremonias de la Iglesia Adventista como, organización de iglesias adventistas, bodas religiosas, bautismos, ordenación de ancianos y diáconos adventistas, entre otros. Se realizó la investigación con los pastores ordenados debido a que éstos por lo general han tenido que efectuar ciertos años de entrenamiento educativo y práctico, tienen un porcentaje mayor de salario a aquellos que no lo son, y comúnmente tienen más cargos de responsabilidad dentro de la iglesia porque participan de más actividades dentro del ministerio.

3.3 Muestra

La muestra se conforma por 14 instrumentos resueltos por 14 pastores ordenados de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, 6 de ellos pertenecientes a la Misión Norte de Costa Rica y 8 a la Asociación Central Sur de Costa Rica. La muestra utilizada no es representativa para todos los pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, pero la estructura e instrumento de este estudio puede utilizarse en otras Misiones o Asociaciones.

Según Fernández, Hernández & Baptista (2006), en los estudios cualitativos el tamaño de la muestra no es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del investigador no es generalizar los resultados de sus estudios a una población más amplia. Lo que se busca en la indagación cualitativa es profundidad. Por lo tanto, se pretende calidad en la muestra, más que cantidad. Conciernen casos (participantes, personas, organizaciones, eventos, hechos, entre

otros) que ayuden a entender el fenómeno de estudio y a responder a las preguntas de investigación. p. 562.

La muestra en un proceso cualitativo, es un grupo de personas, eventos, sucesos, entre otros, sobre el cual se recolectan datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia. No hay parámetros definidos para el tamaño de una muestra cualitativa, ya que hacerlo va ciertamente contra la propia naturaleza de la indagación cualitativa. (Fernández, Hernández & Baptista, 2006, p. 562, 563).

Tamaños de muestra comunes en estudios cualitativos

Tipo de estudio	Tamaño de muestra sugerido
Etnográfico, teoría fundamentada, entrevistas, observaciones.	30 a 50 casos.
Historia de vida familiar.	Toda la familia, cada miembro es un caso.
Biografía.	El sujeto de estudio (si vive) y el mayor número de personas vinculadas a él, incluyendo críticos.
Estudio de casos en profundidad.	6 a 10 casos.
Estudio de caso.	Uno a varios casos.
Grupos de enfoque.	Siete a 10 casos por grupo, cuatro grupos por cierto tipo de población.

En este trabajo de investigación se hizo uso de una muestra no probabilística de tipo homogénea, las cuales las unidades poseen un mismo perfil o características, o bien, comparten rasgos similares, todas las personas de la muestra en este trabajo son pastores adventistas ordenados. Asimismo, es una muestra por conveniencia, que son casos disponibles a los cuales se tiene acceso.

3.4 Instrumento

Para efectos de esta investigación, se utilizó el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) en su versión MBI-Human Services Survey (MBI-HSS, MBI de servicios humanos), que es realizado para evaluar únicamente a profesionales de servicios humanos y sus ítems hacen alusión a los profesionales en contacto directo con personas.

Este instrumento es la versión clásica del MBI de Maslach y Jackson. Aunque no es el único instrumento existente para evaluar el Síndrome, es el más difundido y utilizado de todos y está constituido por veintidós ítems para explorar las tres áreas del Síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal. Este instrumento emplea la forma de frecuencia, según la cual las personas valoran cada ítem del cuestionario con una escala tipo Likert en la que identifican la frecuencia con la que ha experimentado la situación descrita. Cada ítem consiste en un enunciado en forma de afirmación que se refiere a las actitudes, emociones y sentimientos que el individuo muestra en relación hacia su trabajo o hacia las personas con las cuales trabaja.

Cada ítem tiene siete opciones de respuesta desde: nunca (0), pocas veces al año o menos (1), una vez al mes o menos (2), unas pocas veces al mes (3), una vez a la semana (4), pocas veces a la semana (5), y todos los días (6). En las tres subescalas, la puntuación mínima alcanzada es de 0, mientras que la máxima es de 54 para agotamiento emocional, 30 para despersonalización y 48 para realización personal.

Los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20 evalúan el agotamiento emocional, su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del Síndrome; es decir, a mayor puntuación en esta escala, mayor es el nivel de Burnout experimentado por el individuo.

Los ítems 5, 10, 11, 15 y 22 evalúan la despersonalización; también su puntuación guarda proporción directa con la intensidad del Burnout. Los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21 evalúan la falta de realización personal. En este caso la puntuación es inversamente proporcional al nivel de Burnout; es decir, a menor puntuación de realización o logros personales, más afectado estará el sujeto.

El baremo para calificar el MBI-Human Services Survey (MBI-HSS, MBI de servicios humanos), es el siguiente:

Escala	Puntuación		
	Baja	Media	Alta
Agotamiento emocional	0-18	19-26	27 ó más.
Despersonalización	0-5	6-9	10 ó más.
Realización personal	0-33	34-39	40 ó más.

Madrigal (2009), indica que Maslach y Jackson señalan que la relación entre puntuación y grado de Burnout es dimensional; es decir, no existe un punto de corte que indique si existe o no tal entidad. Lo que se ha hecho es distribuir los rangos de las puntuaciones totales de cada subescala en tres tramos que definen un nivel de Burnout experimentado como bajo, medio y alto.

Mientras tanto, Bosqued (2008), indica que se está más desgastado profesionalmente cuantas más altas sean las puntuaciones obtenidas en los dos primeros factores (agotamiento emocional y despersonalización) y más bajas en el último, (realización personal). Un grado medio de Burnout se refleja en puntuaciones medias en las tres escalas. Finalmente, si las puntuaciones son bajas en los dos primeros factores y

altas en el último, no se está quemado profesionalmente ni padeciendo de Síndrome de Burnout. p. 59.

Según Millán (2008), el Maslach Burnout Inventory (MBI) en su versión de Servicios Humanos, se validó en Costa Rica mediante un análisis estadístico empleado.

3.5 Áreas de Análisis

Algunas de las características de la investigación cualitativa según Fernández, Hernández & Baptista (2006), son las siguientes:

- Los objetivos y preguntas son más generales y enunciativos.
- La flexibilidad de los planteamientos cualitativos es mayor que la de los cuantitativos.
- La recolección de datos ocurre en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes o unidades de análisis.
- El tamaño de la muestra no es importante desde una perspectiva probabilística.
- La recolección de datos resulta fundamental, solamente que su propósito no es medir variables para llevar a cabo el análisis estadístico.

Debido a que este trabajo utiliza el método cualitativo, se hace necesario atender a las características de una investigación cualitativa, una de las particularidades de la investigación cualitativa es que no mide variables para llevar a cabo el análisis estadístico, por lo tanto, no se hará uso del término variable, porque el propósito de ésta no es medir variables, sino obtener datos que se convertirán en información.

3.5.1. Cuadro de Áreas de Análisis

Este cuadro está distribuido de la siguiente manera: Cuenta con tres áreas de análisis, la definición de cada una de ellas, y el procedimiento de estudio; primero se encuentra el área de agotamiento emocional con su definición y el procedimiento de estudio que utiliza, le sigue el área de despersonalización y por último se encuentra el área de realización personal.

Áreas de análisis	Definición	Procedimiento de estudio
Agotamiento emocional	Estar emocionalmente agotado y exhausto. Presenta característica de fatiga mental, física y emocional.	1, 3, 6, 8, 2, 13, 16, 14 y 20
Despersonalización	Desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas. Manifiesta actitudes de insensibilidad, deshumanización, poca o ninguna empatía, y baja tolerancia.	5, 10, 15, 11 y 22
Realización personal	Tendencia a evaluarse negativamente, poseer baja autoestima, insatisfacción personal, frustración, y sensación de fracaso profesional.	4, 7, 9, 12, 17, 19, 18 y 21

3.6 Procedimiento Metodológico

Para tener acceso a la muestra utilizada en este trabajo de investigación, se solicitó por escrito la autorización del presidente de la Misión Norte de los Adventistas del Séptimo Día y del presidente de la Asociación Central Sur de Costa Rica, de lo cual se obtuvo una respuesta positiva en ambos lugares.

Para realizar la investigación se utilizó el Maslach Burnout Inventory de Servicios Humanos (MBI-HSS). Este instrumento explora las tres áreas que conforman el Síndrome de Burnout: Agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal. Sus 22 ítems hacen alusión a los profesionales que trabajan en contacto directo con personas empleando la forma de frecuencia, según la cual las personas valoran cada ítem del cuestionario mediante una escala de tipo Likert. El cuestionario se aplicó durante el mes de abril del año 2010. Fue aplicado personalmente por la propia investigadora en forma grupal a los pastores ordenados de la Misión del Norte y la Asociación Central Sur de Costa Rica. Tuvo una duración aproximada de 15 minutos.

3.7 Procesamiento de Datos

El instrumento se calificó a través de una escala Likert en donde las afirmaciones tienen el siguiente rango:

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

Se tabularon los datos de los 14 instrumentos de forma manual sumando los valores alcanzados en cada declaración y estableciendo un puntaje según el baremo por cada cuestionario. También se hizo uso del programa Microsoft Office Excel, para obtener gráficos con porcentajes por edad, estado civil, padres de familia, número de hijos que viven en la misma casa, escolaridad, situación laboral, horario de trabajo, y tiempo de laborar como pastor. Se tabularon además las tres áreas de análisis que constituyen el Síndrome de Burnout. Con los resultados obtenidos se procede al análisis de datos.

Capítulo 4

Análisis de Datos

4.1 Descripción de la Muestra

En esta parte del análisis se explican algunos datos generales de la muestra, utilizando gráficos que sirven para mostrar porcentajes y proporciones, lo que facilita su diferenciación.

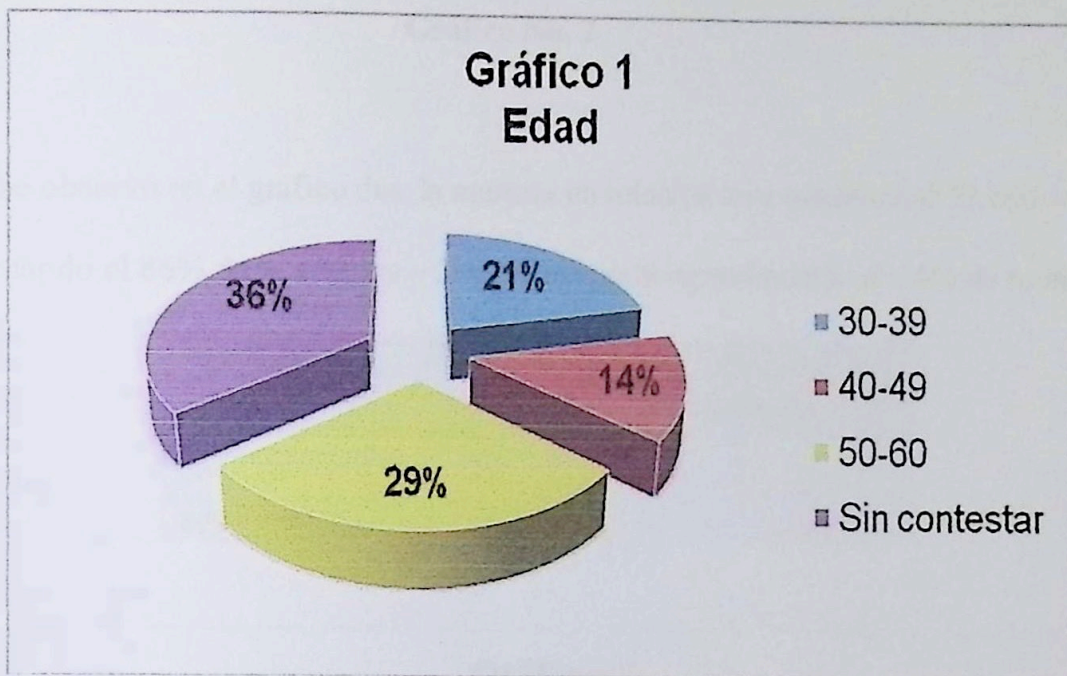
Gráfico No. 1

Los pastores encuestados según las edades son:

- De 30-39 años 3 personas representan el 21% de la muestra.
- De 40-49 años 2 personas representan el 14% de la muestra.
- De 50-60 años 4 personas representan el 29% de la muestra.
- Sin contestar 5 personas representan el 36% la muestra. (El instrumento de investigación da la opción de dejar el espacio en blanco si uno de los datos le parece demasiado personal al individuo).

El grupo más representativo de la muestra son los pastores que no contestaron y dejaron el espacio en blanco, seguido por el 29% que representan a los pastores en edad de 50-60 años.

Edad	30-39	40-49	50-60	Sin contestar
No. de pastores	3	2	4	5



Este es un dato importante, tomando en cuenta que cuanto mayor es la edad, mayor es la experiencia con respecto al entorno laboral del pastor. Principalmente en el conocimiento de cómo realizar el trabajo pastoral y tratar con las personas de la iglesia.

Es probable que los pastores que comprenden las edades entre 50-60 años por el nivel de madurez y experiencia en la vida, (vida conyugal, hijos, conflictos en el trabajo, entre otros) hayan aprendido a afrontar el estrés de una mejor forma buscando ayuda profesional o poniendo en práctica distintas estrategias individuales.

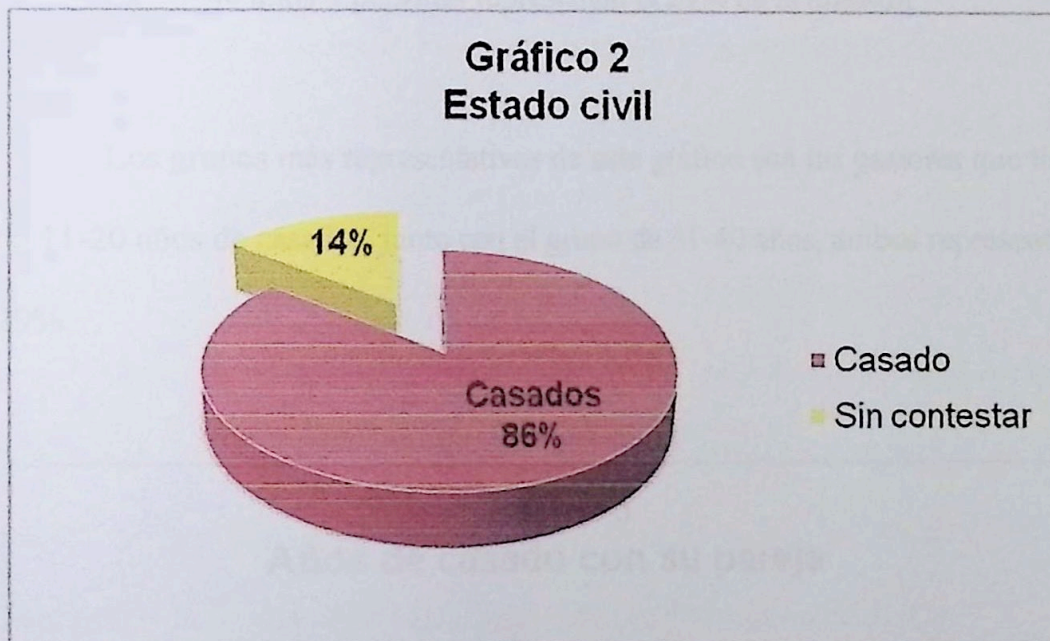
Se dice que la edad de los profesionales juega un papel importante en el desarrollo del Síndrome de Burnout, ya que mientras mayor sea la edad del profesional, es probable que se desenvuelva con mayor seguridad y experiencia en las tareas laborales a desempeñar.

Aunque existe un grupo representativo de la muestra que no da a conocer su edad, se puede determinar que este grupo son personas maduras de 30-40 años aproximadamente, ya que estos pastores si responden preguntas como cuántos años de casado tienen y el tiempo que llevan de laborar como pastor adventista.

Gráfico No. 2

Se observó en el gráfico dos, la muestra en relación a su estado civil 12 son casados representando el 86% de la muestra y 2 no contestaron representando el 14% de la muestra.

Estado Civil	Casados	No contestaron
No. de pastores	12	2



Este también es un dato relevante, ya que algunos autores comentan que la estabilidad emocional familiar permite un mejor afrontamiento hacia el estrés laboral. Algunas investigaciones concluyen que las personas casadas son menos propensas al Síndrome de Burnout, siempre y cuando el ambiente familiar sea agradable y feliz.

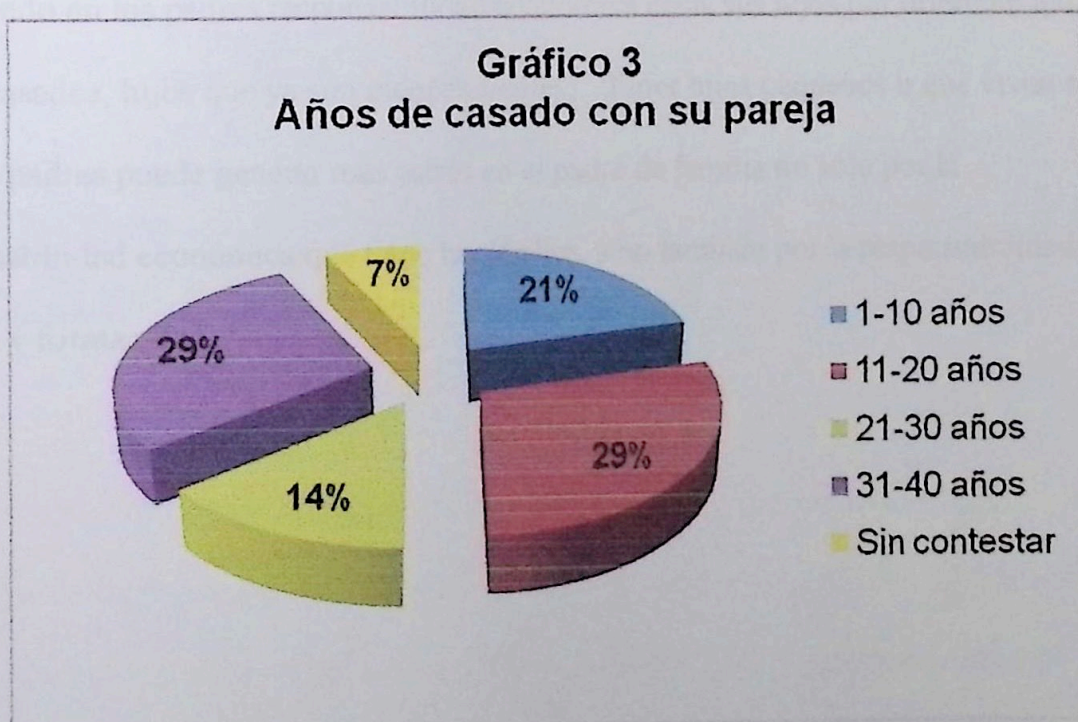
Es posible que los pastores sientan apoyo y soporte por parte de su pareja ante las demandas laborales que enfrentan, y estas sean de ayuda y bienestar para el ministerio pastoral que desempeña su esposo.

Gráfico No. 3

Los pastores encuestados según los años de casado con su pareja son:

- Sin contestar 1 persona representa el 7% la muestra.
- De 1-10 años 3 personas representan el 21% de la muestra.
- De 11-20 años 4 personas representan el 29% de la muestra.
- De 21-30 años 2 personas representan el 14% de la muestra.
- De 31-40 años 4 personas representan el 29% de la muestra.

Los grupos más representativos de este gráfico son los pastores que tienen de 11-20 años de casados, junto con el grupo de 31-40 años, ambos representan un 29%.



Años de casado	1-10	11-20	21-30	31-40	Sin contestar
No. de pastores	3	4	2	4	1

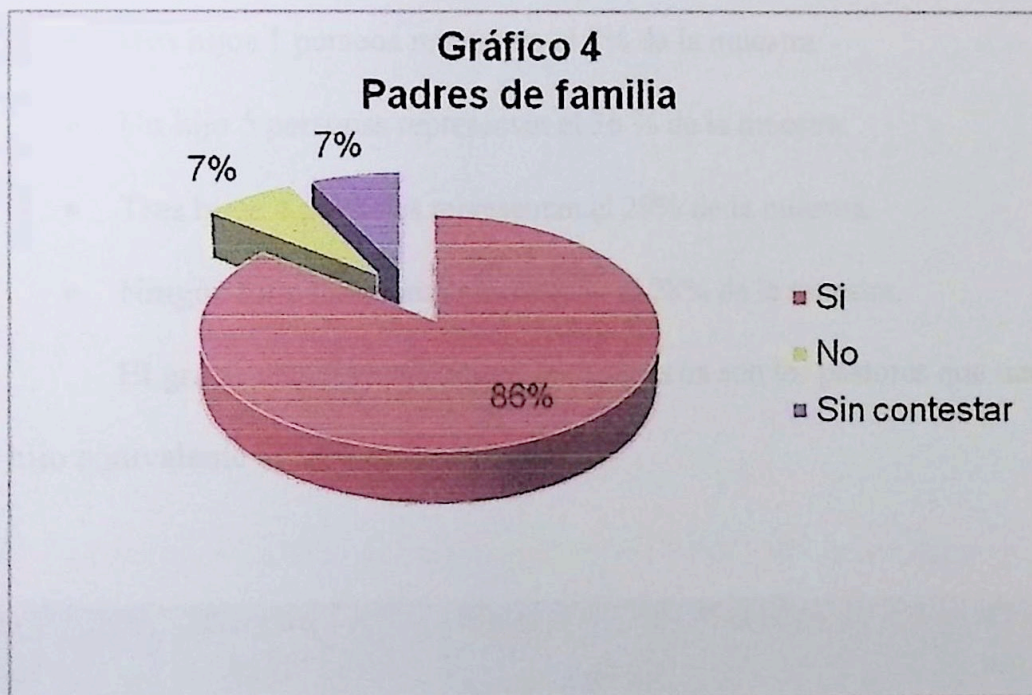
Se toma en cuenta este dato dentro del instrumento de investigación porque es posible que cuanto más años de casado tenga una pareja, exista más estabilidad emocional familiar dentro de ella, tengan más experiencia para solucionar los conflictos que se presentan dentro del matrimonio, y más asertividad para manejar malos entendidos u otras situaciones que se puedan presentar dentro de él; sintiendo de esta manera más apoyo y soporte por parte del matrimonio ante las demandas laborales que se enfrenten, existiendo un ambiente más agradable en el hogar.

También, es posible que cuantos más años de casado tenga una pareja, existan menos posibilidades de que tengan hijos pequeños o que vivan en la misma casa con ellos, reduciendo en los padres responsabilidad económica hacia sus hijos por diferente índole (hijos casados, hijos que ya son independientes). Tener hijos pequeños o que viven aun con los padres puede generar más estrés en el padre de familia no sólo por la responsabilidad económica que tiene hacia ellos, sino también por la responsabilidad de crianza y formación.

Gráfico No. 4

El gráfico cuatro muestra que 12 pastores representan el 86% de la muestra mencionando que sí son padres de familia. El 7% equivale a 1 pastor quien indica que no es padre de familia. 1 persona con un porcentaje de 7% no contestó éste apartado.

Padres de Familia	Sí	No	Sin contestar
No. de pastores	12	1	1



Según Bosqued (2008), las personas casadas con hijos son menos propensas al Síndrome de Burnout, que las personas casadas que no tienen hijos. Esto debido a que los hijos exigen de parte de los padres tiempo para recrearse, jugar, y compartir juntos. De esta manera, es posible que la persona que tiene hijos dedique tiempo a otras actividades como lo es, salir a pasear, recrearse, y disfrutar de la compañía de los hijos, por lo cual,

existe la posibilidad que el padre de familia tome tiempo para descansar y detener las actividades laborales. En cambio, una persona sin hijos es posible que se dedique más a su trabajo a causa de que no tienen hijos con los cuales compartir y recrearse.

También, una persona con hijos puede sentir el apoyo de éstos en el momento de enfrentar estrés laboral, mayormente si éstos ya son personas maduras e independientes.

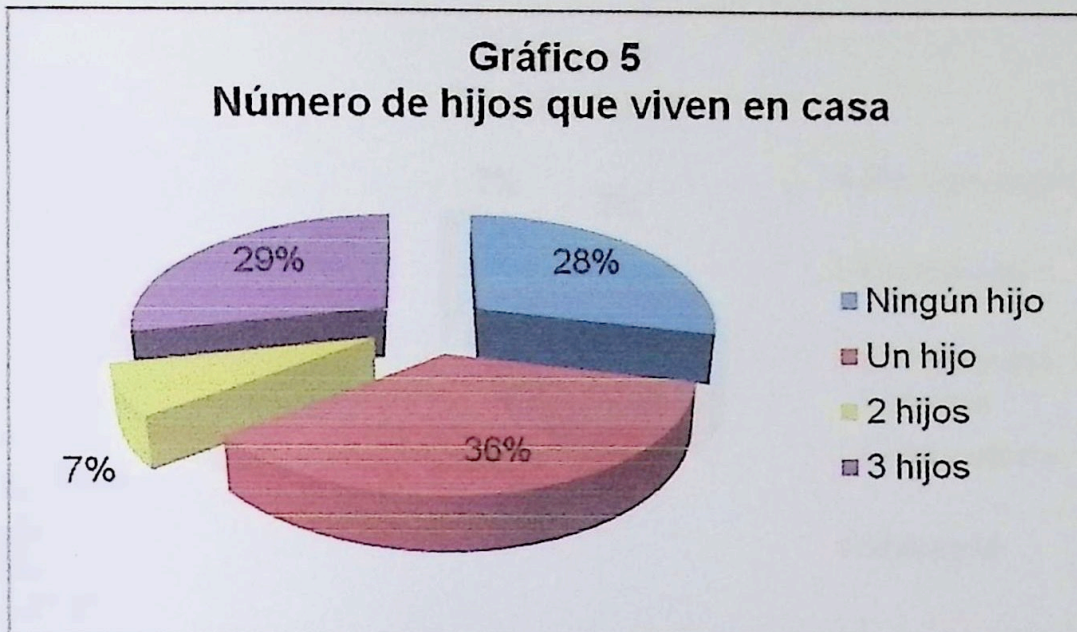
Gráfico No. 5

Pastores encuestados según el número de hijos viviendo en la misma casa:

- Dos hijos 1 persona representa el 7% de la muestra.
- Un hijo 5 personas representan el 36 % de la muestra.
- Tres hijos 4 personas representan el 29% de la muestra.
- Ningún hijo 4 personas representan el 28% de la muestra.

El grupo más representativos de la muestra son los pastores que tienen un hijo equivalente al 36% de la muestra.

Número de hijos	Ningún hijo	Un hijo	Dos hijos	Tres hijos
No. de pastores	4	5	1	4

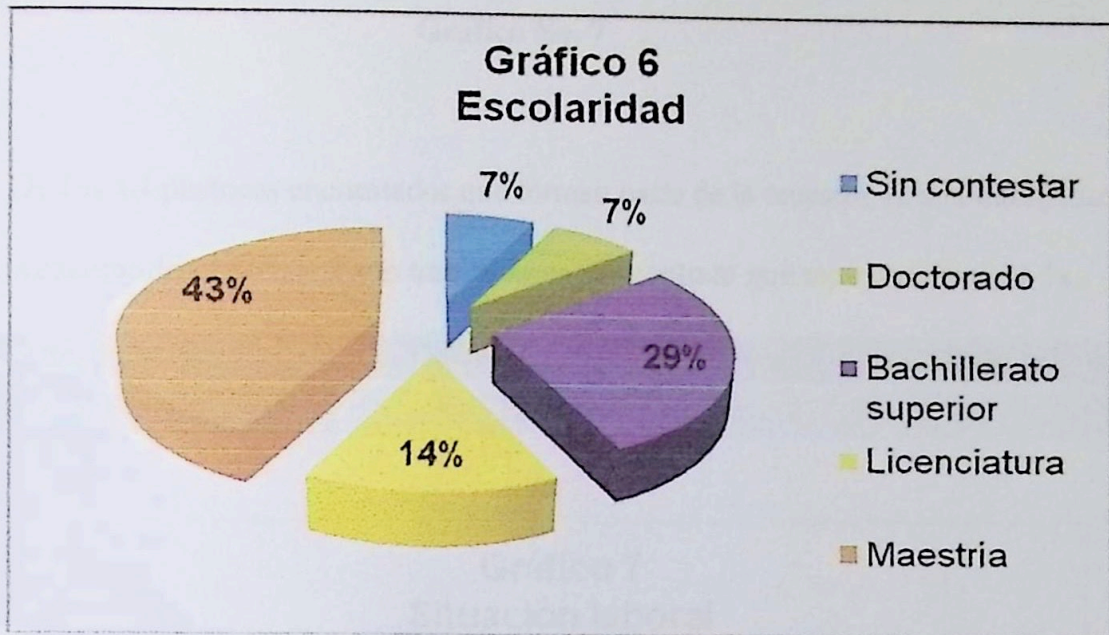


Se menciona que cuantos más hijos vivan dentro de la misma casa, existe la posibilidad que el padre de familia sienta más responsabilidad económica que aquellos donde viven con menos hijos; siendo este un factor que puede generar estrés en el padre.

Gráfico No. 6

El gráfico 6 muestra que 1 pastor no contestó este dato representando el 7% de la muestra, 1 posee un doctorado que corresponde también a un 7% de la muestra, 4 pastores tienen un bachillerato superior representando el 29 %, 2 poseen una licenciatura que equivale al 14% y el mayor porcentaje correspondiente a un 43% equivale a 6 pastores que poseen una maestría.

Escolaridad	Sin contestar	Doctorado	Bachillerato superior	Licenciatura	Maestría
No. de pastores	1	1	4	2	6



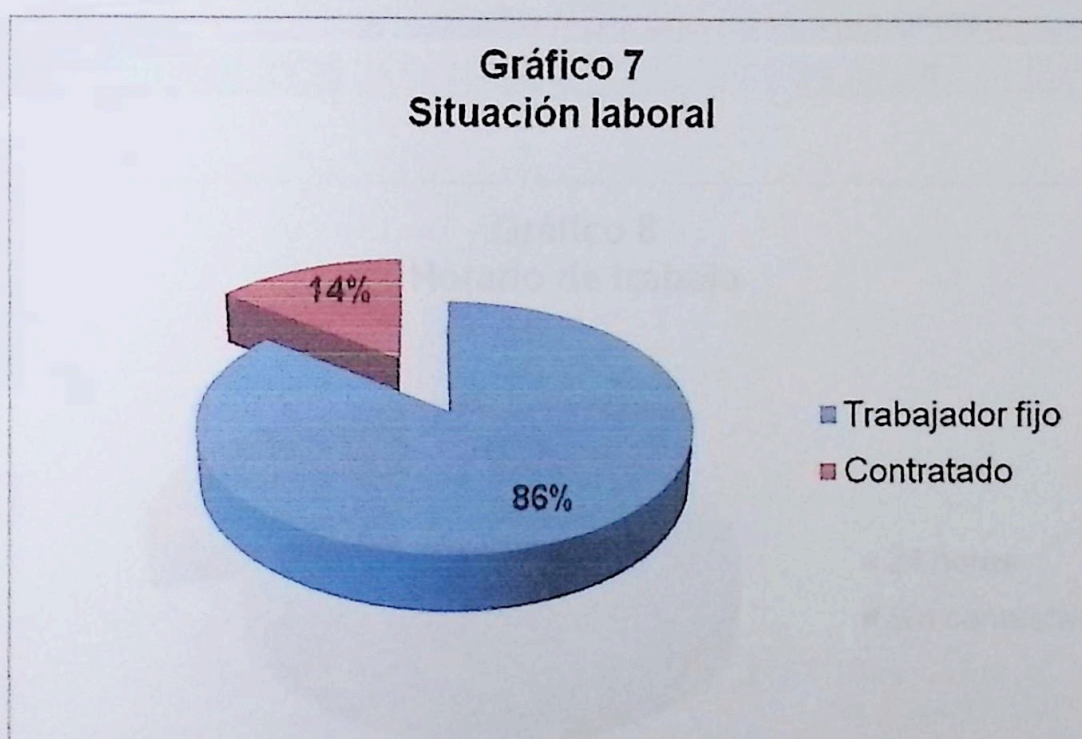
Este dato se toma en cuenta para comparar si los pastores que tienen un menor nivel de escolaridad son más propensos o estén padeciendo más de Síndrome de Burnout que aquellos que tienen un nivel más alto de escolaridad, también puede suceder de forma inversa.

Es posible que los que tienen un menor alto nivel de escolaridad sientan presión de seguir estudiando o se encuentren estudiando en la actualidad generándoles estrés por el tiempo que requiere ello. También es posible que los pastores con un nivel más alto de escolaridad tengan más responsabilidades con las cuales cumplir ya sea en su trabajo u otro lugar.

Gráfico No. 7

De los 14 pastores encuestados que forman parte de la muestra, 12 son trabajadores fijos representando el 86% y 2 son trabajadores por contrato que representan el 14 %.

Situación laboral	Trabajador fijo	Contratado
No. de pastores	12	2

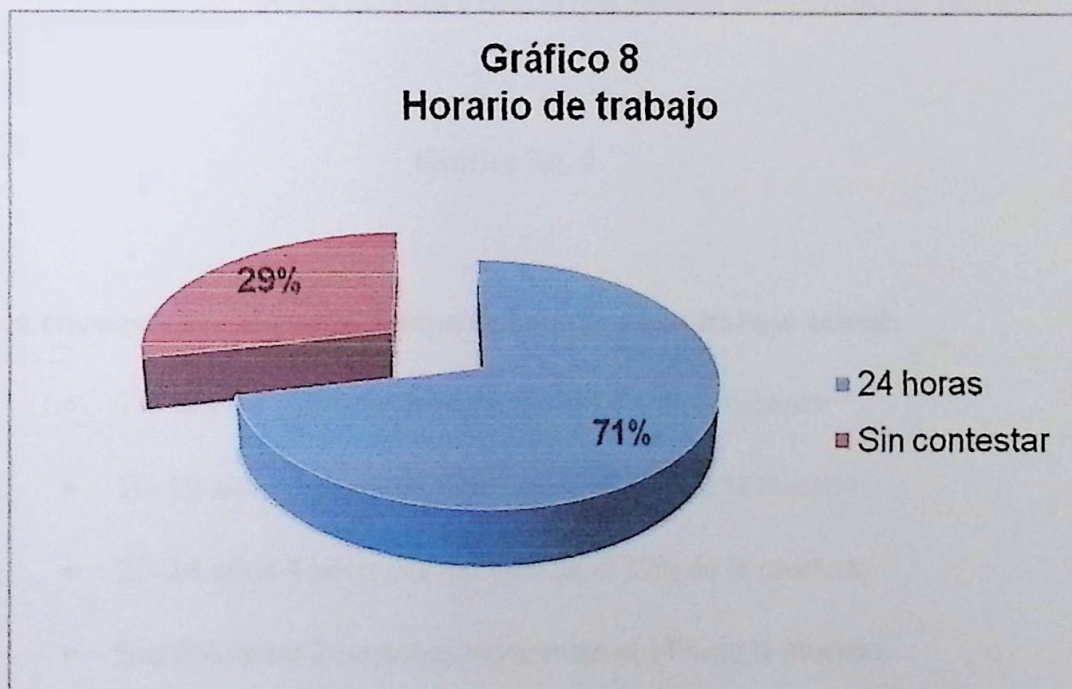


Esta información es de gran relevancia; posiblemente los pastores que son trabajadores fijos tengan una mayor estabilidad laboral y sientan más seguridad de conservar el puesto de trabajo que realizan garantizando de esta manera sus ingresos en forma directa. Los trabajadores fijos pueden sentir más apoyo por parte de la organización que aquellos que no lo son. Este aspecto es importante porque puede generar estrés en los trabajadores que no sientan seguridad laboral, estando de esta manera expuestos a sufrir del Síndrome de Burnout.

Gráfico No. 8

Mediante el gráfico ocho se explica el horario de trabajo de los pastores encuestados, 10 pastores respondieron que trabajan las 24 horas del día y representan un 71% de la muestra, 4 pastores no contestaron este apartado y representan un 29%.

Horario de trabajo	24 horas	Sin contestar
No. de pastores	10	4



Se observa que los pastores adventistas no tienen un horario de trabajo establecido teniendo que estar disponible a cualquier hora. La mayoría de los pastores considera que su trabajo le absorbe las 24 horas del día siendo posible que existan días cuando no tengan descanso y trabajen aun en horas de la noche. De esta manera, los pastores pueden estar más propensos a padecer del Síndrome de Burnout al no tener un horario de trabajo

establecido y al tener que estar disponible a toda hora ya sea para la feligresía de la iglesia o para sus superiores. El 29% que no contestó posiblemente no tengan en claro cuál es su horario de trabajo ni cuántas horas se espera que trabaje como pastor.

Si los pastores trabajan las 24 horas del día sin tener un horario establecido o si en caso lo tienen pero no cumplen con él, puede generar en ellos horarios irregulares en la alimentación, el sueño y en apartar tiempo para la vida social, familiar y espiritual de cada uno, perjudicando la salud física y psicológica de ellos.

Al no tener un horario establecido puede generar en algunos casos sobrecarga de trabajo, siendo este uno de los factores y causas que generan el Síndrome de Burnout.

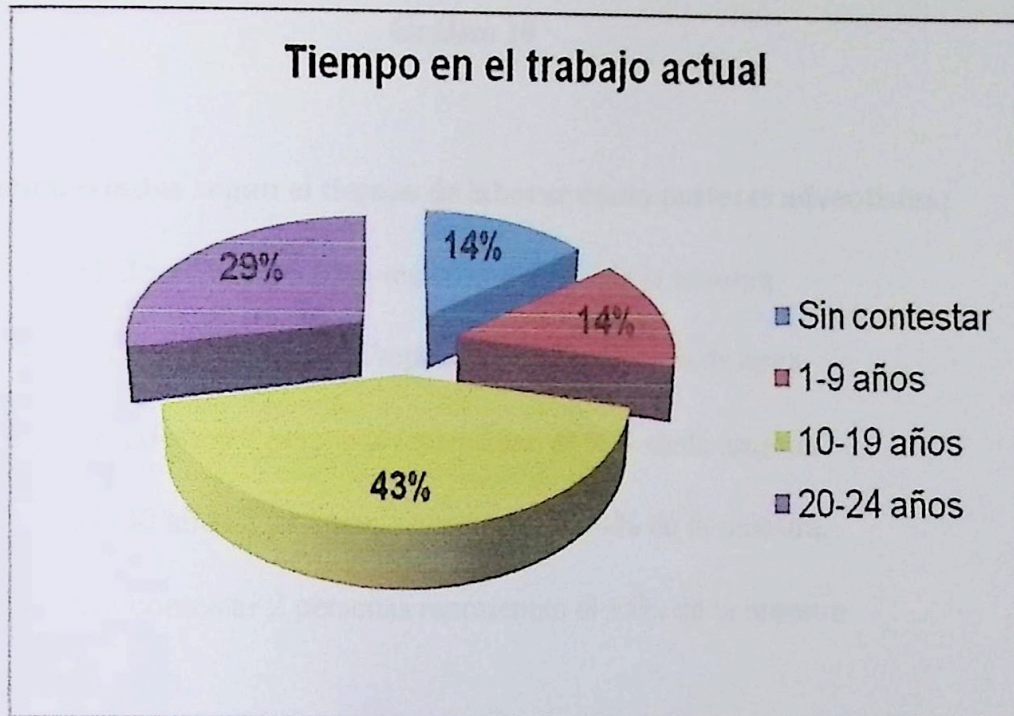
Gráfico No. 9

Pastores encuestados según el tiempo de laborar en su trabajo actual:

- 1-9 años 2 personas representan el 14% de la muestra.
- 10-19 años 6 personas representan el 43% de la muestra.
- 20-24 años 4 personas representan el 29% de la muestra.
- Sin contestar 2 personas representan el 14% de la muestra.

El grupo más representativo de la muestra son los pastores que llevan de 10-19 años laborando en su trabajo actual.

Tiempo en el trabajo actual	Sin contestar	1-9	10-19	20-24
No. de pastores	2	2	6	4



Este dato es de importancia ya que es posible que los pastores que tienen más años de laborar en su trabajo actual o en la organización para la cual trabajan, estén más adaptados al sistema del lugar de trabajo y conozcan de mejor manera el régimen que maneja la Misión o Asociación a la cual pertenecen. Es posible también que conozcan de forma más amplia el ambiente y la condición en que laboran sus jefes y compañeros de trabajo. Esto puede reducir la propensión de padecer del Síndrome.

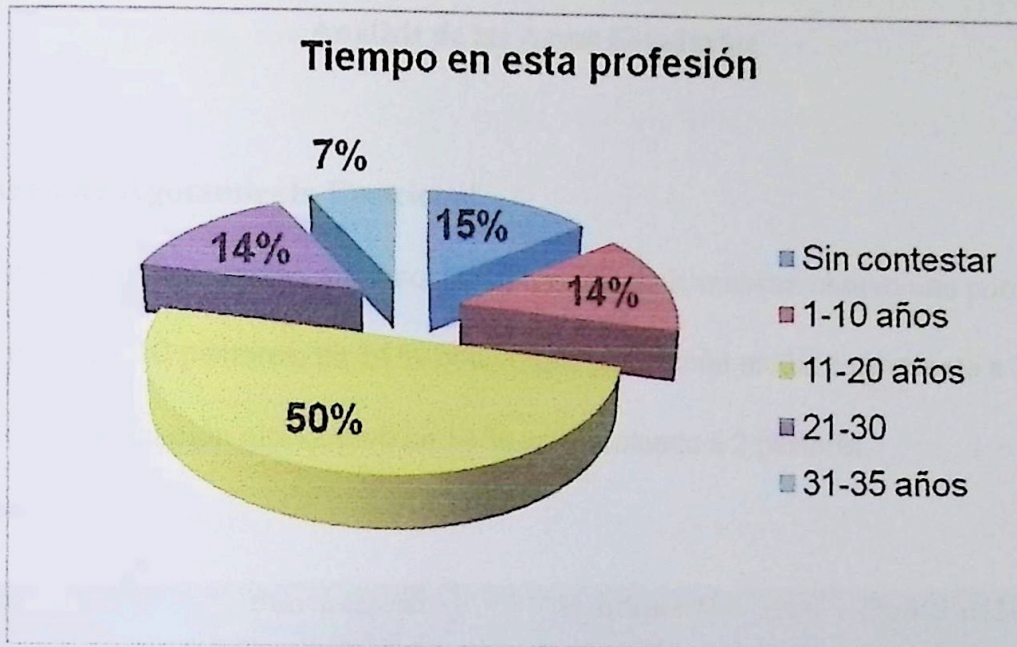
Gráfico 10

Pastores encuestados según el tiempo de laborar como pastores adventistas:

- 31-35 años 1 persona representa el 7% de la muestra.
- 1-10 años 2 personas representan el 14% de la muestra.
- 11-20 años 7 personas representan el 50% de la muestra.
- 21-30 años 2 personas representan el 14% de la muestra.
- Sin contestar 2 personas representan el 15% de la muestra.

El grupo más representativo son los pastores que llevan de 11-20 años desempeñando la profesión de pastor.

Tiempo como pastor	Sin contestar	1-10 años	11-20 años	21-30 años	31-35 años
No. de pastores	2	2	7	2	1



Algunos autores han encontrado una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y los años de laborar en una profesión. Se menciona que el tiempo de laborar en una profesión (psicólogo, enfermero, maestro, pastor), puede ser determinante para manifestar síntomas de Burnout. Se indican dos periodos correspondientes a los primeros años de carrera profesional y los mayores de 10 años de experiencia laboral en una misma profesión, como los momentos en los que se produce un mayor nivel de asociación con el Síndrome.

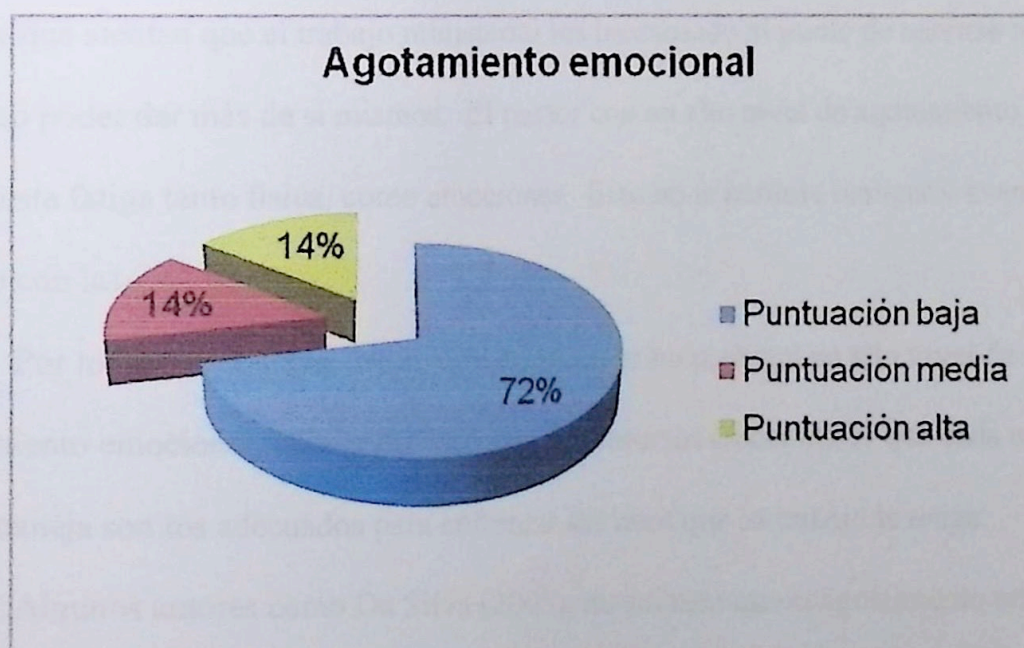
En los primeros años de laborar en una profesión se está más propenso a padecer del Síndrome de Burnout porque por lo general es cuando los profesionales tienen altas expectativas e idealismo con respecto a su trabajo, y al no ser estas cumplidas se sienten frustrados e insatisfechos.

Análisis de las Áreas Estudiadas

Área de Agotamiento Emocional

En el área de agotamiento emocional, un 72% de la muestra obtuvo una puntuación baja y equivale a 10 pastores, un 14 % obtuvo una puntuación media equivalente a 2 pastores y la puntuación alta obtuvo un 14 % representando a 2 pastores.

Agotamiento emocional	Puntuación baja	Puntuación media	Puntuación alta
Porcentaje y número de pastores	72% equivalente a 10 pastores	14% equivalente a 2 pastores	14% equivalente a 2 pastores



El porcentaje mayor del área de agotamiento emocional es el que señala la puntuación baja, dando a entender que la mayoría de pastores utilizados en esta investigación poseen un bajo nivel de agotamiento emocional. Por lo que se observa, el

mayor porcentaje de pastores no están sufriendo de agotamiento emocional a causa del trabajo en niveles altos o medios. La puntuación alta y media obtuvo resultados iguales, ambos en una mínima cantidad.

El agotamiento emocional hace referencia a la situación en que los pastores perciben que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto diario y mantenido con los feligreses u otras personas con las que tienen que relacionarse. Hace referencia a la disminución y pérdida de recursos emocionales, al sentimiento de estar emocionalmente agotado y exhausto debido al trabajo que se realiza, junto a la sensación de que no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás. Los pastores que puntuaron en un nivel alto y medio dentro de esta área, es posible que sientan que el trabajo ministerial los ha cansado al punto de sentirse agotados y de ya no poder dar más de sí mismos. El pastor con un alto nivel de agotamiento manifiesta fatiga tanto física, como emocional. Esto no le permite realizar y avanzar en su trabajo con las iglesias.

Por lo que se observa, la mayoría de pastores no presenta un alto nivel de agotamiento emocional, queriendo decir que los recursos emocionales que cada uno de ellos maneja son los adecuados para enfrentar los retos que su trabajo le exige.

Algunos autores como Da Silva (2005), mencionan que el agotamiento emocional es el elemento central del Síndrome de Burnout y en este es donde se inicia, ya que se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo, de no poder dar más de sí, desde el punto de vista profesional, esto depende del tipo de trabajo que realice el profesional, y de características propias de cada individuo y su forma de enfrentar el estrés.

No necesariamente se tiene que presentar en primer lugar agotamiento. Puede presentarse primero despersonalización y realización personal.

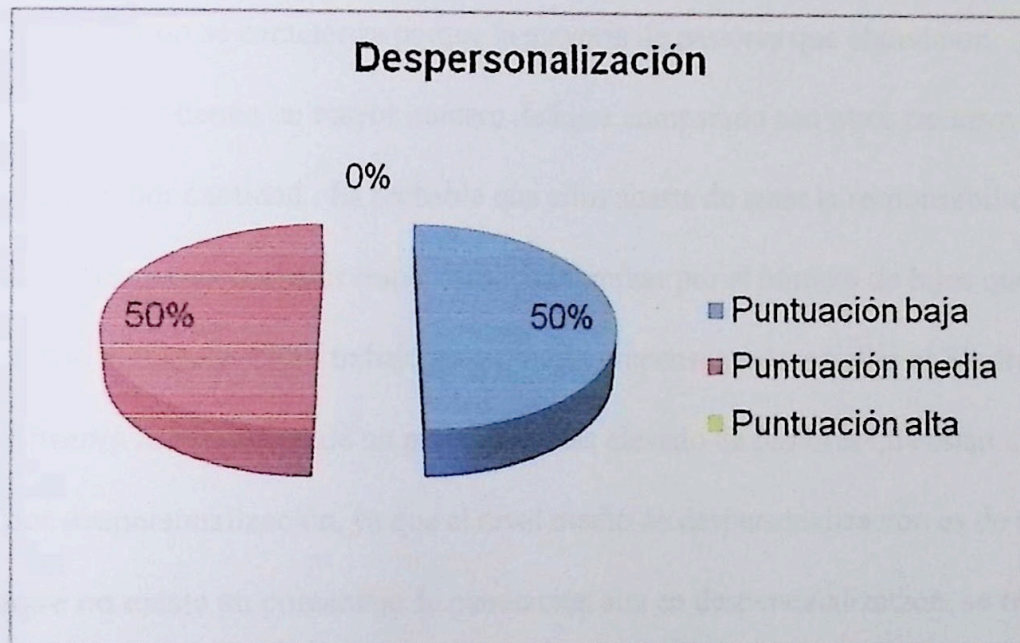
Para protegerse del sentimiento negativo que produce el agotamiento emocional, el sujeto tiende a aislarse de los demás, desarrollando así una actitud impersonal, deshumanizante de las relaciones hacia las personas; el profesional se muestra distanciado, a veces cínico y emplea etiquetas despectivas; y disminuye su compromiso laboral. (Citado por Mondol, 2007).

Es interesante conocer que los pastores que están entre 50-60 años de edad tienen los puntajes más bajos con respecto al agotamiento emocional, en comparación con otros más jóvenes de la muestra como los que se encuentran en las edades de 30-39 años. Esto se relaciona con otros trabajos de investigación sobre el Síndrome de Burnout en otras profesiones que concluyen que cuanto más joven es el trabajador, mayor porcentaje de Síndrome presenta y hay más posibilidades de que lo desarrolle. Con respecto a los otros datos personales (si son casados, padres de familia, entre otros), no se muestra una relación significativa entre uno y otro al evaluar agotamiento emocional.

Si bien los pastores no presentan porcentajes altos en agotamiento emocional, es necesario prestarle importancia y atención, mayormente por los que indican un porcentaje alto y medio. Contrarrestar el agotamiento emocional puede ser de ayuda para que no se desarrollen los factores de despersonalización y realización personal si es que no están presentes aún. En la mayoría de ocasiones el agotamiento emocional es el primer factor en aparecer y es indicio de desarrollar los otros dos factores de despersonalización y baja realización personal, esto varía dependiendo de las características personales de cada pastor.

Área de Despersonalización

En el área de despersonalización, el 50% de la muestra obtuvo una puntuación baja haciendo referencia a 7 pastores, mientras que el otro 50% equivalente a otros 7 pastores obtuvo puntuación media, un 0% obtuvo puntuación alta.



Despersonalización	Puntuación baja	Puntuación media	Puntuación alta
Porcentaje y número de pastores	50% equivalente a 7 pastores	50% equivalente a 7 pastores	0%

Se observa que dentro del área de despersonalización los pastores manifiestan tener puntuaciones bajas y medias. Ningún porcentaje indica presencia de despersonalización en niveles altos. El 50% de la muestra revelan puntuaciones bajas, sin embargo, el otro 50% presenta niveles medios de despersonalización lo que puede ser perjudicial afectándoles las distintas áreas de su vida personal incluyendo el trabajo que realizan como pastores.

La despersonalización hace referencia al desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia los feligreses. Es probable que el 50% de los pastores que forman parte de una puntuación media sean menos caritativos hacia las necesidades de las personas, especialmente con las que tienen que relacionarse en el trabajo. Es posible que culpen a los feligreses de sus problemas personales y que estén cansados emocionalmente.

Esta dimensión se caracteriza porque la mayoría de pastores que obtuvieron puntuaciones medias tienen un mayor número de hijos comparado con otros pastores que tienen hijos en menor cantidad. Es probable que ellos aparte de tener la responsabilidad de las tareas laborales, tengan mayor responsabilidad familiar por el número de hijos que tienen y les esté afectando en su trabajo estando más propensos a desarrollar el Síndrome.

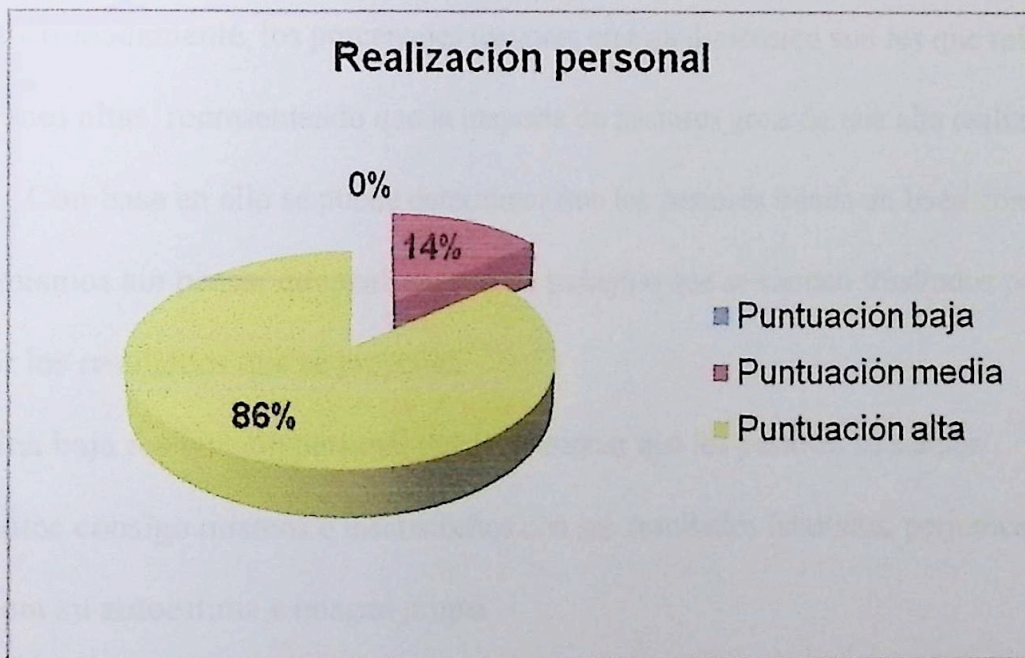
Se observa la existencia de un porcentaje más elevado de pastores que están siendo afectados por despersonalización, ya que el nivel medio de despersonalización es de un 50%. Aunque no existe un porcentaje de puntuación alta en despersonalización, se observa que el puntaje de nivel medio es más elevado en esta dimensión que en la de agotamiento emocional, dando a entender que una mayor parte de pastores están siendo afectados y sufren más de despersonalización que de agotamiento emocional.

Existe una mayor cantidad de pastores que están siendo afectados por despersonalización ya que la mitad indica estar siendo afectado por un nivel medio dentro de ésta área, se observa cómo lo dicho por Da Silva y otros autores se cumple al mencionar de que el primero factor en aparecer es el de agotamiento, influyendo en esto características personales de cada individuo. Es posible que los pastores presenten primero despersonalización por el contacto continuo que tienen con otras personas, llegando esto a estresarlos y minimizando su paciencia y empatía en su trato con los feligreses.

Área de Realización Personal

El mayor porcentaje en esta área es de 86% equivalente a 12 pastores, le sigue el porcentaje de puntuación media que equivale a 14% correspondiente a 2 pastores, la escala de puntuación baja obtuvo un 0% haciendo referencia que ningún pastor tiene una baja realización personal.

Dentro de esta área de realización personal, la puntuación es inversamente proporcional al porcentaje y nivel del Síndrome; es decir, a menor puntuación de realización o logros personales más afectado estará el sujeto.



Realización personal	Puntuación baja (Baja realización personal)	Puntuación media (Mediana realización personal)	Puntuación alta (Alta realización personal)
Porcentaje y número de pastores.	0%	14% equivalente a 2 pastores	86% equivalente a 12 pastores

Esta área se evalúa de forma contraria a la de agotamiento emocional y despersonalización, es decir, un mayor puntaje indica menos propensión al Síndrome de Burnout y una menor problemática de Burnout en el pastor. Un porcentaje alto revela que el pastor posee una alta realización como persona. La puntuación media indica que los pastores poseen una mediana realización personal. Una puntuación baja mostraría una baja realización personal en los pastores, indicando que no están satisfechos consigo mismo.

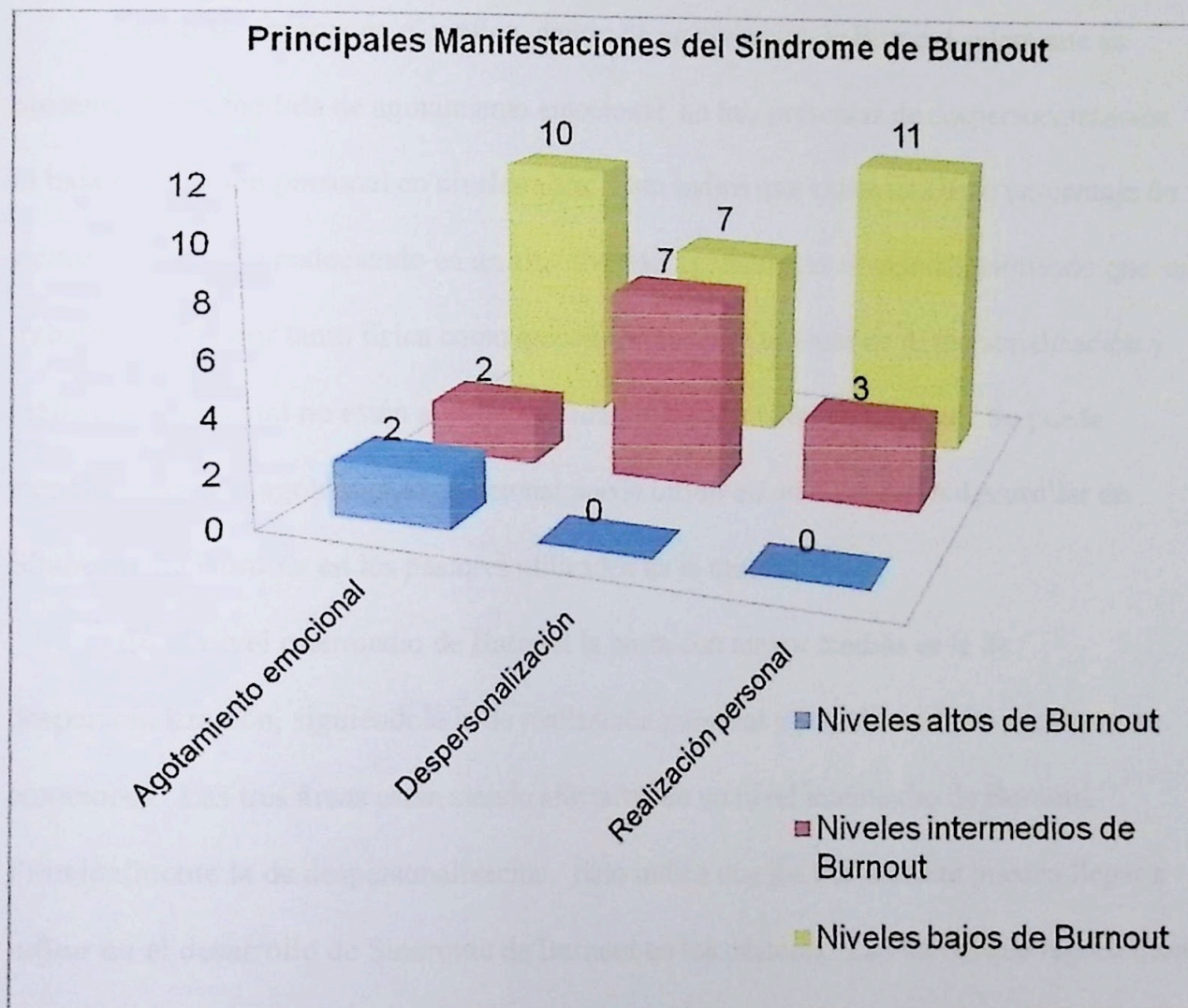
La realización personal evalúa la tendencia de evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta la capacidad para realizar el trabajo y de relacionarse con otras personas con las cuales se tiene que trabajar.

Afortunadamente, los porcentajes mayores en esta dimensión son los que refieren puntuaciones altas, representando que la mayoría de pastores goza de una alta realización personal. Con base en ello se puede determinar que los pastores tienen un buen concepto sobre sí mismos sin pensar que realizan mal su trabajo o que se sienten frustrados por no conseguir los resultados que se proponen.

Una baja realización personal puede ocasionar que los pastores se sientan descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales, perjudicando de esta manera su autoestima e imagen propia.

El porcentaje que indica un nivel medio de realización personal, es probable que lo conformen pastores que no se encuentran satisfechos como personas, y que esto les esté perjudicando su autoestima e imagen sobre sí mismos.

Distribución de las Principales Manifestaciones del Síndrome de Burnout



La mayor parte de los pastores adventistas ordenados utilizados en esta investigación presentaron alguna de las tres características del Síndrome de Burnout (agotamiento personal, despersonalización y realización personal) en alguna medida. Cinco pastores tuvieron puntuaciones bajas en la dimensión de agotamiento emocional y despersonalización, y una puntuación alta en la dimensión de realización personal, indicando de esta manera que no se encuentran quemados profesionalmente. Los 9 restantes presentan puntajes altos o intermedios en las dimensiones de agotamiento

emocional y despersonalización o presentan puntajes medios en realización personal, refiriendo de esta manera más propensión al Síndrome de Burnout.

Como se observa en el gráfico, dentro de un nivel alto de Burnout solamente se presenta cierta medida de agotamiento emocional, no hay presencia de despersonalización ni baja realización personal en niveles altos. Esto indica que existe un cierto porcentaje de pastores que están padeciendo en un alto nivel de agotamiento emocional, sintiendo que su trabajo es agotador tanto física como emocionalmente. Las áreas de despersonalización y realización personal no están siendo afectadas en un alto nivel de Burnout. Se puede mencionar que el agotamiento emocional puede influir en un nivel alto a desarrollar de Síndrome de Burnout en los pastores utilizados en la muestra.

En el nivel intermedio de Burnout la barra con mayor medida es la de despersonalización, siguiéndole la de realización personal y por último la de agotamiento emocional. Las tres áreas están siendo afectadas en un nivel intermedio de Burnout. Principalmente la de despersonalización. Esto indica que los tres factores pueden llegar a influir en el desarrollo de Síndrome de Burnout en los pastores. Las barras que representan un nivel bajo de Burnout son las más altas y las que sobresalen en la gráfica, con excepción a la de despersonalización que es igual a la de un nivel intermedio. Se observa que el factor de despersonalización es el que mayormente padecen los pastores adventistas utilizados en este trabajo de investigación, presentándose en un porcentaje de nivel intermedio, el factor de agotamiento emocional también está afectándole a los pastores, el área que está siendo menos afectada es la de realización personal. Ningún pastor tiene presencia de los tres factores del Síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización, realización personal) en niveles altos e intermedios.

Análisis General:

Debido a que la muestra de este trabajo es cualitativa, se puede también estudiar a los pastores que forman parte de la investigación como unidades de análisis. Considerando esto se manifiestan los siguientes detalles:

1. Todos los pastores que cuentan con 50-60 años de edad tienen punteos bajos con respecto a agotamiento emocional, equivalente a 10 de ellos.
2. Dos pastores presentan un medio nivel de agotamiento emocional y se encuentran dentro de la edad de 30-39 años, ambos tienen solamente un hijo y cuentan con una maestría.
3. Los dos pastores que manifiestan tener un puntaje alto de agotamiento emocional, tienen de 14-19 años de casado con su pareja, y tienen de 14-18 años de laborar tanto en su trabajo actual, como en desempeñar la profesión de pastor adventista.
4. En el área de despersonalización, ningún pastor presenta niveles altos, siete de ellos lo manifiestan en niveles medios y los otros siete en niveles bajos. No existe una relación significativa entre uno y otro en cuanto a datos característicos personales de los que presentan un nivel medio con los de nivel bajo.
5. La mayoría de pastores presenta un alto nivel de realización personal (11 de ellos), solamente 3 de ellos manifiesta un nivel medio de realización personal, estos pastores tienen en común que se encuentran dentro de la edad de 34-38

años y no quisieron contestar la mayoría de datos personales que pide el instrumento.

6. Algunos pastores contestaron los datos personales que pedía el instrumento de investigación, la información que proporcionan estos datos por lo general no establecen una diferencia significativa en los resultados finales de esta investigación al compararlos entre sí.
7. Según Bosqued (2008), se está más desgastado profesionalmente cuantas más altas sean las puntuaciones obtenidas en los dos primeros factores (agotamiento emocional y despersonalización) y más bajas en el último de realización personal. Un nivel medio de Burnout se refleja en puntuaciones medias en las tres escalas. Finalmente, si las puntuaciones son bajas en los dos primeros factores y altas en el último, no se está quemado profesionalmente ni padeciendo de Síndrome de Burnout. Siguiendo lo mencionado por Bosqued, cinco de los pastores presentan puntuaciones bajas en el área de agotamiento emocional y despersonalización, y una puntuación alta en el área de realización personal, indicando de esta manera que no están quemados profesionalmente ni padeciendo del Síndrome de Burnout. p. 59.
8. Nueve pastores tienen puntuaciones ya sea medias o altas en una de las áreas de agotamiento emocional y despersonalización, o manifiestan puntuaciones medias en el área de realización personal. Siguiendo lo dicho por Bosqued (2008), que indica que un nivel medio de Burnout se refleja en puntuaciones medias en las tres escalas, se determina que ningún pastor presenta puntuaciones medias en las tres áreas, indicando que ninguno de los pastores de la muestra

padece de Síndrome en porcentajes medios. Es posible que estos pastores no estén padeciendo del Síndrome de Burnout en la actualidad, sin embargo, sí presentan ciertos síntomas o características de Burnout que pueden ser perjudiciales si no se les toma la debida atención y cuidado.

9. La mayoría de pastores presentan características del Síndrome de Burnout (agotamiento, despersonalización o falta de realización personal). Solamente 6 pastores manifiestan no estar siendo perjudicados de las características del Síndrome. Ningún pastor padece de Síndrome de Burnout en las tres áreas en general.
10. Se puede determinar que ninguno de los pastores de la muestra padece de Síndrome de Burnout, porque ninguno puntuó alto en agotamiento emocional y despersonalización y bajo en realización personal. Esto no indica que los pastores no sean susceptibles a este mal, ya que según los resultados se puede observar que algunos de ellos presentan características de uno de los factores que conforman el Síndrome, ya sea de agotamiento emocional, despersonalización o baja realización personal, indicando que es posible que se encuentran en el límite de llegar a padecerlo, o de afectarles si no se toman las medidas necesarias.

Capítulo 5

Conclusiones

A la luz de los resultados obtenidos por medio del instrumento utilizado en este trabajo de investigación, se llega a las siguientes conclusiones:

La mayoría de pastores presentaron alguna de las tres características del Síndrome de Burnout (agotamiento personal, despersonalización y realización personal) en alguna medida, en especial en despersonalización y agotamiento emocional.

Los pastores adventistas utilizados en la muestra, no tienen un horario de trabajo establecido teniendo que estar disponible a cualquier hora. La mayoría de los pastores considera que su trabajo le absorbe las 24 horas del día siendo posible que existan días en donde no tengan descanso y trabajen aun en horas de la noche. Este puede ser un factor relevante en la propensión del Síndrome de Burnout en ellos ya que no tienen un horario de trabajo establecido y al tener que estar disponible a toda hora ya sea para la feligresía de la iglesia o para sus superiores. Se considera que este factor debe ser considerado ya que puede perjudicar en la salud física y emocional de los pastores.

Dentro del área de despersonalización los pastores manifiestan tener puntuaciones bajas y medias. Ningún porcentaje indica presencia de despersonalización en niveles altos. El 50% de la muestra revelan puntuaciones bajas, sin embargo, el otro 50% presenta niveles medios de despersonalización lo cual puede ser perjudicial afectándoles las distintas áreas de su vida personal incluyendo el trabajo que realizan como pastores.

En el área de realización personal los pastores manifiestan tener un buen concepto sobre sí mismos sin pensar que realizan mal su trabajo o que se sienten frustrados por no conseguir los resultados que se proponen. Se muestra un alto nivel de realización personal, sin embargo, si existe cierto porcentaje que manifiesta estar siendo afectados en un nivel medio de realización personal.

Dentro del nivel más alto de Burnout solamente se presenta cierta medida de agotamiento emocional, no hay presencia de despersonalización ni baja realización personal en niveles altos. Esto indica que existe un porcentaje de pastores que están padeciendo en un alto nivel de agotamiento emocional, sintiendo que su trabajo es agotador tanto física como emocionalmente. Las áreas de despersonalización y realización personal no están siendo afectadas en un alto nivel de Burnout.

En el nivel intermedio de Burnout la barra con mayor medida es la de despersonalización, siguiéndole la de realización personal y por último la de agotamiento emocional. Las tres áreas están siendo afectadas en un nivel intermedio de Burnout. Las barras que representan un nivel bajo de Burnout son las más altas y las que sobresalen en la gráfica, con excepción a la de despersonalización que es igual a la del nivel intermedio.

Se observa que las áreas que están siendo más afectadas en los pastores son las de agotamiento emocional y despersonalización. La menos afectada es la de realización personal.

Los pastores adventistas no están exentos de las exigencias y problemas que aquejan a otras profesiones que trabajan en la atención de personas, tales como médicos, profesores o psicólogos, por lo cual, es de gran importancia tomarle el cuidado y atención que necesita al trabajo del pastor. En el caso particular de los pastores adventistas, el impacto del

trabajo pastoral se refleja más en agotamiento emocional y despersonalización que en falta de realización personal.

Se puede concluir que ninguno de los pastores de la muestra padece de Síndrome de Burnout, porque ninguno puntuó alto en agotamiento emocional y despersonalización y bajo en realización personal. Esto no indica que los pastores no sean susceptibles a este mal, ya que según los resultados se puede observar que algunos de ellos presentan características del Síndrome, indicando que es posible que lleguen a padecerlo si no se toman las medidas necesarias.

Es probable que la mayoría de los pastores sientan apoyo emocional por parte de su esposa o familia en general, y esto sea de ayuda para ellos a la hora de enfrentar situaciones estresantes dentro de su trabajo, o que el ambiente laboral de su trabajo sea adecuado y agradable y por eso hasta ahora los resultados manifiesten que ningún pastor presenta Síndrome. Esto no significa que los pastores no presenten señales claras de factores que conforman el Síndrome. Estos resultados concuerdan con otros trabajos de investigación y con la teoría presentada en esta investigación al indicar que es menos probable que personas de género masculino, que son casadas, que tienen hijos, que son trabajadores fijos, y que tienen más años de trabajar en una determinada profesión, sean propensos a padecer de Síndrome de Burnout, es probable que estas características de la muestra sean relevantes en los resultados presentados en este trabajo de investigación influyendo en los resultados de que ningún pastor presente el Síndrome. Aunque los datos que presenta este trabajo de investigación no pueden ser generalizados, sí pueden servir como una guía de lo que puede presentarse en pastores que forman parte de otras Misiones o Asociaciones de la Organización Adventista a nivel Centroamericano.

5.1 Recomendaciones

Por medio de los datos recopilados y analizados surgen las siguientes recomendaciones dirigidas a:

Los Pastores Adventistas

Como pastor adventista es probable que ciertos factores sean dañinos para su salud, por tanto, se recomienda aprender a anticipar cualquier efecto sintomático que pueda perjudicarlo, tomando nota y advirtiéndolo con anterioridad estos malestares, de manera de comunicarlos y actuar precozmente frente a cada uno de ellos.

Repartir adecuadamente el tiempo e intereses, ya que todos necesitamos tiempo para nosotros mismos, para dedicarlo a la familia, amigos y actividades de interés. Es bueno contestarse preguntas como: ¿Mi trabajo como pastor me deja tiempo suficiente para dedicarme a otros intereses? ¿He ido perdiendo amigos y hobbies con el paso de los años? ¿Empleo mi tiempo libre en hacer algo que me permite desconectarme del trabajo y la hermandad y disfrutar en hacer algo que me ilusione?

Contar con alternativas concretas y regulares de distracción, tales como actividades recreativas, sociales, deportivas, entre otras, apartando cantidades de tiempo para realizar dichas actividades, con tal de disponer todos los días de tiempo libre para sí mismo y dedicarlo a realizar alguna actividad de agrado, satisfacción y relajamiento.

Pertenecer a redes sociales de apoyo que sean alternativas, variadas y accesibles como amigos, familia, grupos de diversa índole, entre otros, para tener la oportunidad de compartir pensamientos y sentimientos.

Ser empático con los feligreses o miembros de iglesia en una justa medida y guardando cierto equilibrio, recordando las palabras del versículo que dice: 'Ama a tu prójimo como a ti mismo'. Este versículo incluye también amarse a uno mismo en todo aspecto, tanto física, mental como espiritualmente.

Recordar que Dios es un Dios de amor y desea que sus hijos gocen de salud en todas las áreas de la vida. Él no desea que la salud sea afectada aun cuando sea a causa del ministerio evangélico.

Llevar un registro diario durante cierto periodo de tiempo para identificar aquellos aspectos del trabajo que más le perjudican o causan estrés. A continuación se presenta el siguiente ejemplo:

Diario de Estrés

Hora	Situación	Reacción	Personas	¿Qué puedo hacer para cambiarlo?

Adoptar una actitud psicológica adecuada ya que es importante conocerse a sí mismo y ser capaz de valorar hasta dónde se puede llegar, sin excederse y sin quedar por encima ni por debajo de las propias posibilidades. Conviene ser realistas en cuanto a las expectativas que se tienen con respecto al trabajo.

Cuidar de la salud comiendo lo más sanamente posible, evitando las comidas que sobrecargan el organismo con pesadas digestiones u otras consecuencias negativas a corto, mediano o largo plazo. Cabe destacar que se debe utilizar el tiempo de comer en las horas adecuadas y como momento de descanso y ruptura de las actividades laborales.

El descanso es importante para gozar de bienestar personal, se debe dormir lo suficiente y a sus horas, sin desvelo, tomar vacaciones y un día libre a la semana como tiempo de descanso; así como la hermandad adventista descansa el sábado, apartar un día de la semana como día de descanso.

Incrementar la práctica de ejercicio regular, ejercitándose moderadamente y realizando algún deporte o ejercicio físico por lo menos treinta minutos diarios. De preferencia el ejercicio físico se debe realizar en contacto con la naturaleza aprovechando a tener comunicación con Dios y disfrutando de sus maravillas y bendiciones.

Mantener relaciones interpersonales satisfactorias, favoreciendo un ambiente de trabajo agradable, teniendo una grata relación social con los compañeros de trabajo y los jefes, compartiendo emociones y sentimientos con otras personas.

Conocer los propios límites y saber pedir ayuda no dudando buscar asistencia profesional ya sea por parte de personal psicológico y médico si se llega a presentar características de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

La Misión del Norte y la Asociación Central Sur de Costa Rica

Escuchar opiniones, sentimientos, emociones y reacciones de los pastores organizando programas de consejería pastoral que integren a los pastores dentro de un rol en el que todos participen como consejeros y como aconsejados. O bien se puede sugerir que cada uno busque, por afinidad, a su propio consejero. Podría también incluirse la visita a un terapeuta de forma regular.

Organizar visitas pastorales por parte de los jefes de la Organización Adventista para que el pastor sienta que se le toma en cuenta y que su presencia es importante para el ministerio pastoral animándolo y mostrando interés por la vida familiar y espiritual de éste.

El aspecto de la vida espiritual es elemental para la salud emocional de los pastores. Por lo tanto, es necesario crear programas en donde el pastor tenga la oportunidad de acercarse a Dios. Se pueden realizar reuniones entre pastores en donde no se traten temas laborales, sino en donde se fortalezca la vida espiritual de cada uno de ellos renovando su entrega hacia Dios.

Conocer opiniones de los pastores en cuanto a lo que se necesita mejorar como organización, ya sea por medio de una entrevista o un buzón de sugerencias.

Implementar la utilización del MBI como instrumento para detectar tempranamente el Síndrome de Burnout en pastores recién incorporados, igualmente a los pastores antiguos y otro personal como parte de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Brindar a los pastores un espacio donde expresen sus temores, inquietudes, y todas aquellas situaciones que le generen estrés y ansiedad fomentando la creación de una Oficina de Asuntos Laborales con profesionales capacitados académicamente en el área de psicología de la salud, clínica y organizacional, para incentivar la promoción y el bienestar de los pastores.

Crear seminarios donde se les explique y recuerde a los pastores cuál exactamente es su trabajo y qué es lo que se espera de ellos, para que tengan en claro el rol profesional que deben cumplir como pastor adventista, y hasta donde deben llegar con su feligresía y qué límites tienen que poner con ellos.

Involucrar a los pastores en toma de decisiones de asuntos que son de interés para ellos preguntándoles y tomando en cuenta sus opiniones.

Dar charlas ocasionales acerca de la salud, los peligros del estrés y de cómo cuidar la salud, ya que como seres humanos es necesario que se nos recuerden los buenos hábitos para mantener una vida saludable y satisfactoria.

Practicar el reconocimiento profesional poniendo un sistema justo para recompensar a los pastores según su rendimiento y resultados, desarrollando una evaluación objetiva, constructiva y planificada.

Organizar actividades sociales en donde los pastores puedan relacionarse entre ellos mismos y sus familias para que exista una mejor relación de compañerismo y amistad con los compañeros de trabajo y los jefes de la Organización adventista.

Para Futuras Investigaciones

Seguir estudiando el tema, con un tamaño de muestra más amplio, para tener datos más abarcales afines con el tema, relacionando pastores ordenados con los que no son ordenados, pastores de distintas Misiones o Asociaciones, entre otros factores.

La vida es de gran valor y estima porque es un don que proviene de Dios. El Señor desea que sus hijos sean seres completos y que gocen de una vida plena mientras esperan su segunda venida en esta tierra. Es por esta razón que dice por medio de su palabra en el libro de Juan capítulo 10 versículo 10:

‘Yo he venido para que tengan vida, y para que la tengan en abundancia’

5.2 Referencias

- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., & Domínguez, R. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid, España: Mc Graw Hill Interamericana.
- Barrantes, R. (2009). Investigación. Un camino al conocimiento. Un enfoque cuantitativo y cualitativo. San José, Costa Rica: Editorial Universal Estatal a Distancia. EUNED.
- Bosqued, M. (2008). Quemados. El Síndrome del Burnout, qué es y cómo superarlo. Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica, S. A.
- Gil, P. (2006). El Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Grau, J. & Chacón, M. (2001). Burnout: Una amenaza a los equipos de salud. Revista Convergencias. Revista de Ciencias Sociales. Año II, No. 5. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Guía de Estudio de la Biblia. (2010). Salud y Sanidad. Edición para adultos, Abril-Junio. Florida, Estados Unidos: Asociación Publicadora Interamericana.
- Guía de Procedimientos para Ministros Preparado y publicado por la Asociación Ministerial de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. (1995). Miami, Estados Unidos: Asociación Publicadora Interamericana.
- Guillén, C & Guil, R. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. Madrid, España: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003) Metodología de la Investigación. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Jara, M. (2009). Análisis de la relación de la incidencia del Síndrome de Burnout en la calidad de la atención que brindan los funcionarios (as) que laboran con personas adultas mayores en el Hospital Nacional Psiquiátrico. Tesis para optar por la especialidad médica en psiquiatría de la Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Johnston, M. (1987). El agotamiento en la familia del pastor. Revista Ministerio Adventista. Buenos Aires, Argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- Lange, J. (1996). El arribo sutil del Síndrome de Burnout. Revista Ministry. Volumen 26. Estados Unidos: Publicaciones Interamericanas.
- Madrigal, M. (2005). Síndrome de agotamiento profesional (Burnout) en la psiquiatría costarricense. Tesis para optar la maestría en psiquiatría de la Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Manual de la Iglesia Publicado por la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. (2005). Estados Unidos: Asociación Publicadora Interamericana.
- Melguizo, G. (2007) ¿Vale la pena ser sacerdote hoy? Bogotá, Colombia: Consejo Episcopal Latinoamericano: CELAM.
- Mezerville, C. (2008). Síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento en psicólogos y psicólogas clínicas. Una aproximación cognitivo-conductual-emocional. Tesis para optar al grado de licenciatura en psicología de la Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

- Millán, R. (2007). Prevalencia del Síndrome de quemarse por el trabajo en médicos residentes del programa de estudios de postgrado del CENDEISS. Tesis para optar por la especialidad médica en psiquiatría de la Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Moreno, B. (2006). La personalidad resistente como variable moduladora del Síndrome de Burnout en una muestra de bomberos. *Psicothema: revista de psicología*. Volumen 18. España: Revista anual del Colegio de Psicólogos del Principado de Asturias.
- Ortiz, F., & Del Pilar, M. (2003). Metodología de la Investigación. México: Editorial Limusa.
- Peña, L. & Valerio, R. (2007). Prevalencia del Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout), en empleados sucursales de un banco dominicano. *Revista Ciencia y Sociedad*. Santo Domingo, República Dominicana: Instituto tecnológico de Santo Domingo.
- Popp, M. (2008). Estudio preliminar sobre el Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeras de unidades de terapia intensiva (UTI). *Revista de psicología y ciencias afines*. Volumen 25. Buenos Aires, Argentina.
- RAE. (1992). Diccionario de la Lengua Española. Madrid, España: Editorial Espasa Calpe.
- Rhodes, J. (s.f). Secretos del éxito para pastores. Maryland, Estados Unidos: Ediciones Ministeriales.
- Rice, H. (2000). El pastor como guía espiritual. Michigan, Estados Unidos: Editorial Portavoz.

- Sandrín, L. (2005). Ayudar sin quemarse. Cómo superar el Burnout en las profesiones de ayuda. Madrid, España: Editorial San Pablo.
- Serrano, M. (2008). Burnout en fisioterapeutas españoles. *Psicothema: Revista de psicología*. Volumen 20. España: Revista anual del Colegio de Psicólogos del Principado de Asturias.
- Tonon, G. (2003). Calidad de vida y desgaste profesional, una mirada del Síndrome del Burnout. Buenos Aires, Argentina: Espacio Editorial.
- White, E. (1974). Obreros Evangélicos. Buenos Aires, Argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- White, E. (1976). El Evangelismo. Buenos Aires, Argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- White, E. (1981). Servicio Cristiano. California, Estados Unidos: Publicaciones Interamericanas.

Fuentes Electrónicas

- Apiquian, A. (2007). El Síndrome del Burnout en las empresas. Recuperado de <http://www.anahuac.mx/psicologia/archivos/burnoutempresas.pdf>
- Carlotto, M., & Gobbi, M. (2001). Desempleo y Síndrome de Burnout. *Revista de psicología de la Universidad de Chile*, volumen X. No. 1. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/264/26410110.pdf>
- Ciancaglini, G. (2005). Síndrome de Burnout. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos38/sindrome-burnout/sindrome-burnout.shtml>

Diccionario de la lengua española. Vigésima segunda edición, España. Recuperado de

<http://www.rae.es/rae.html>

Grajales, T. (2001). Estudio de la validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión

Española en una población de profesionales mexicanos. Recuperado de

<http://www.tgrajales.net/mbivalidez.pdf>

Guil, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout):

aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la

intervención. Recuperado de

[http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologiapdf-78-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-\(sindrome-de-burnout\)-aproximaciones-teor.pdf](http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologiapdf-78-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-(sindrome-de-burnout)-aproximaciones-teor.pdf)

Hernández, L.; Fernández, B.; Ramos, F.; Contador, I. (2006). El Síndrome de Burnout en

funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario. Recuperado de

http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-194.pdf

Illera, D. (2006). Síndrome de Burnout, aproximaciones teóricas. Recuperado de

<http://facultadsalud.unicauca.edu.co/fcs/2006/septiembre/BOURNOT.pdf>

Mansilla, F. (s.f). El síndrome de Burnout o síndrome de quemarse por el trabajo.

Recuperado de http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo4_1.shtml

Miranda, G. & Romero, J. (2002). Burnout en los sacerdotes de Santiago. Recuperado de

<http://www.cisoc.cl/images/stories/pdf/Burnout%20en%20los%20sacerdotes%20de%20Santiago,%20CISOC-Bellarmino.pdf>

Mondol, M. (2007). Análisis de la prevalencia del Síndrome de Burnout en los

odontólogos y sus repercusiones en la salud del profesional y en la atención

bucodental del Servicio de Odontología en la Clínica Carlos Durán durante el periodo Agosto-Noviembre del 2007. Recuperado de

[http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2008/Mondol Lopez Mario 2008 SA.pdf](http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2008/Mondol_Lopez_Mario_2008_SA.pdf)

Pacheco, D. (2005). La depresión en el ministro adventista del séptimo día de las Uniones

Interoceánica y Sur de México: una aproximación de sus causas, incidencia y

posibles soluciones. Recuperado de

[http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/123456789/47/1/TesisDMPC.p](http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/123456789/47/1/TesisDMPC.pdf)

[df](http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/123456789/47/1/TesisDMPC.pdf)

Thomas, D. (s.f). Cómo ayudar y no morir en el intento: Entendiendo el Burnout y la

fatiga por compasión. Recuperado de http://mys.matriz.net/mys17/17_5.htm

Tuesca, R.; Iguarán, M.; Suárez, M.; Vargas, G.; Vergara, D. (2006). Síndrome de

desgaste profesional en enfermeras/os del área metropolitana de Barranquilla.

Recuperado de http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/salud_uninorte/22-

[2/sindrome_de_desgaste_profesional.pdf](http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/salud_uninorte/22-2/sindrome_de_desgaste_profesional.pdf)

UNADECA. Programas académicos. Teología. Recuperado de

[http://unadeca.net/content/index.php?option=com_content&task=view&id=49&Ite](http://unadeca.net/content/index.php?option=com_content&task=view&id=49&Itemid=53)

[mid=53](http://unadeca.net/content/index.php?option=com_content&task=view&id=49&Itemid=53)

Vitello, P. (2010, 01 de agosto). Taking a Break From the Lord's Work. The New York

Times. Recuperado de

<http://www.nytimes.com/2010/08/02/nyregion/02burnout.html?src=me&ref=nyregi>

Willmore, R. (2002). Las exigencias del ministerio. Revista Puentes, conectando pueblos

con la palabra. Estados Unidos, volumen IV. No. 1. Recuperado de

http://www.lifeway.com/lwc/files/lwcF_puentes4.pdf.pdf

5.3 Anexos

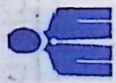
5.3.1 Anexo No. 1

Instrumento de Investigación

MBI-Human Services Survey

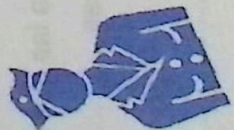
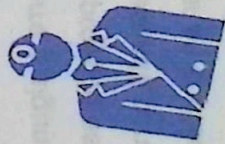
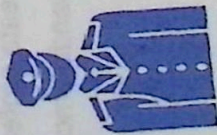
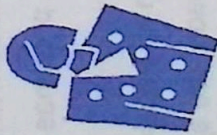
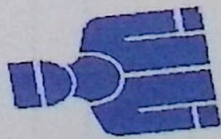
(MBI-HSS, MBI de Servicios

Humanos).



MBI

DE SERVICIOS HUMANOS



El propósito de esta encuesta es conocer cómo consideran distintos profesionales pertenecientes a los Servicios Humanos su trabajo y a las personas a quienes dan servicio.

Se usa el término persona para señalar a los sujetos a los que se proporciona el servicio, cuidado o atención. Aunque en su labor usted utilice otro término (por ejemplo, pacientes, alumnos, clientes, etc.), cuando responda a esta encuesta piense en los que reciben el servicio que usted da.

Al dorso de esta página encontrará 22 frases relacionadas con los sentimientos que usted experimenta en su trabajo. Lea cada frase y responda anotando la frecuencia con que ha tenido ese sentimiento de acuerdo con la escala siguiente:

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

Vea el siguiente ejemplo

“Me siento deprimido en el trabajo”

Si NUNCA se siente deprimido en el trabajo, debe contestar con un 0. Si esto le ocurre alguna vez, indique su frecuencia (de 1 a 6).

Junto a las frases se le piden unos datos personales. Si alguno le parece demasiado personal, deje el espacio en blanco. La finalidad de todos ellos es procurar conocer mejor cómo consideran el trabajo y a las personas los profesionales que tratan con éstas en su trabajo.

NO DE LA VUELTA A LA HOJA HASTA QUE SE LE INDIQUE.

ATIENDA A LAS INSTRUCCIONES DEL EXAMINADOR.



INMBI

DE SERVICIOS HUMANOS

DATOS PERSONALES

(Marque una X en el recuadro o anote el dato pedido)

Nombre: _____
Apellidos: _____

Sexo: Varón Mujer Edad: _____ años

Estado civil: Soltero Casado
 Divorciado Viudo

Otro _____

Si está casado, ¿cuántos años lleva casado con su actual pareja? _____ años

No tengo hijos. Si tengo hijos.

Si tiene hijos, ¿cuántos viven con usted? _____ hijos

Nivel de estudios alcanzado:

Estudios primarios Bachillerato Superior
 Algunos cursos universitarios Licenciado

Otros _____

Profesión actual: _____

Situación laboral: Trabajador fijo Contratado

Otra: _____

Horario: Turno _____

Tiempo en su trabajo actual: _____ años _____ meses

Tiempo en esta profesión: _____ años _____ meses

ESCALA DE FRECUENCIA DE LOS SENTIMIENTOS

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

CONTESTE A LAS FRASES INDICANDO LA FRECUENCIA CON QUE USTED HA EXPERIMENTADO ESE SENTIMIENTO.

- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.....
- Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.....
- Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.....
- Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.....
- Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.....
- Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.....
- Trato muy eficazmente los problemas de las personas.....
- Me siento quemado por mi trabajo.....
- Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.....
- Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.....
- Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.....
- Me siento muy activo.....
- Me siento frustrado en mi trabajo.....
- Creo que estoy trabajando demasiado.....
- No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que doy servicio.....
- Trabajar directamente con personas me produce estrés.....
- Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.....
- Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.....
- He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.....
- Me siento acabado.....
- En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.....
- Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.....

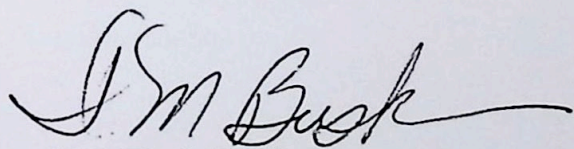
5.3.2 Anexo No. 2

Carta de la Tutora del Trabajo.

Agosto 11, 2010

Al Consejo Técnico de la
Escuela de Psicología

Yo Ina M. Bush Bush, tutora de Taller II doy fe que Emilsa Odeth Natareno López.
Carnet 07-0065 ha cumplido todos los requisitos del Taller II y su Trabajo de Investigación
"Síndrome de Burnout en Pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día" está listo
para su defensa.



I.M. Bush Bush

7 de noviembre de 2010

Informe de Servicio
Y Análisis Profesional

A petición de la estudiante Emilsa Odeth Natareno López, a nivel de grado
señala lo siguiente en el trabajo escrito titulado:

5.3.3 Anexo No. 3

"Síndrome de Burnout en Pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día"

Carta de Filólogo del Trabajo.

Después de la ortografía y redacción del texto, más posible verificar que el
trabajo cumple con los requisitos, en forma general, con los requisitos del
del trabajo que presenta la gramática normal y adecuada.

Responsable de la
Asesoría:

Dr. Manuel Wang López

Asesorado por:

Emilsa Odeth Natareno López

7 de setiembre de 2010

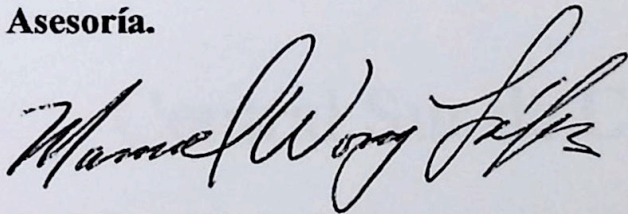
**Informe de Revisión
Y Asesoría Profesional**

A petición de la estudiante **Emilsa Odeth Natareno López. Carnet 07-0065**
Hemos leído el trabajo escrito titulado:

“Síndrome de Burnout en Pastores de la Iglesia Adventista del Séptimo Día”

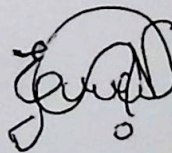
La revisión de la ortografía y redacción del texto, hizo posible verificar que el trabajo cumple satisfactoriamente, en forma general, con los requisitos del uso del lenguaje que prescribe la gramática normativa académica.

**Responsable de la
Asesoría.**



Dr. Manuel Wong López

Aceptado por:



Emilsa Odeth Natareno López

5.3.4 Anexo No. 4

Contenido de Presentación

Dirigida a Pastores de la Misión

del Norte y la Asociación

Central Sur de Costa Rica.

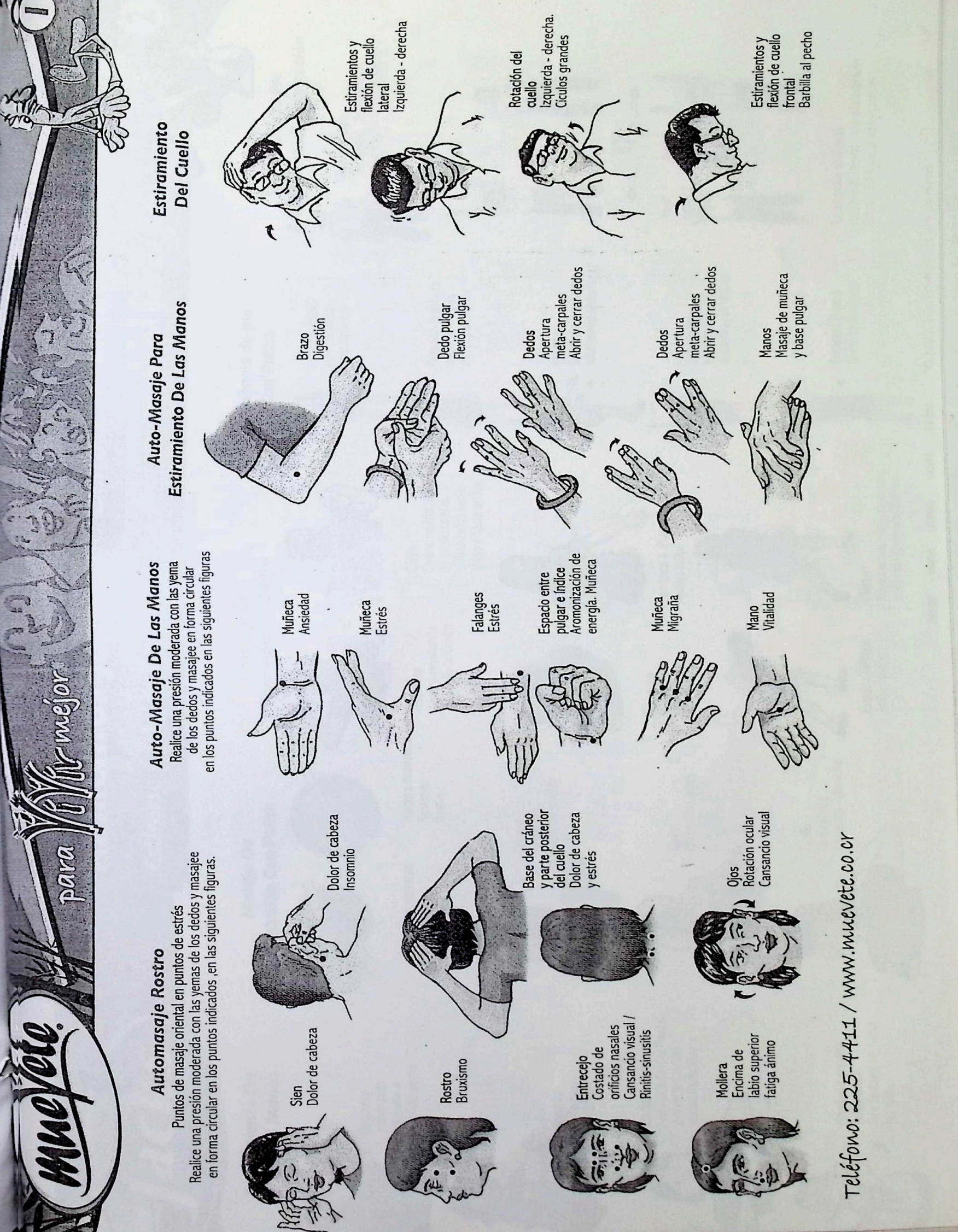
- Complejidad de la vida moderna (ansiedad, tensión, angustia, estrés).

- ¿Qué es Síndrome de Burnout?

Término en inglés que traducido al castellano significa 'quemado, desgastado o fundido'.

Síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan en contacto directo con personas.

- Definición de las características del Síndrome (agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal).
- Síntomas del Burnout.
- Causas que generan el Síndrome y el trabajo que realiza el pastor adventista.
- Hallazgos encontrados en el trabajo de investigación.
- Ejercicios para disminuir el estrés.
- Recomendaciones prácticas.

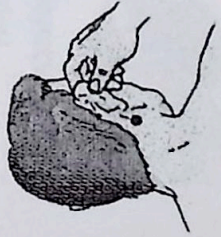


Automasaje Rostro

Puntos de masaje oriental en puntos de estrés. Realice una presión moderada con las yemas de los dedos y masajee en forma circular en los puntos indicados en las siguientes figuras.



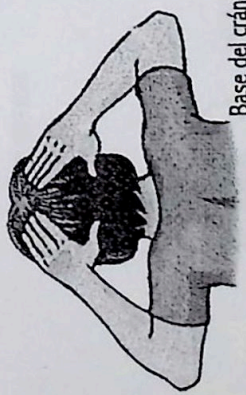
Sien
Dolor de cabeza



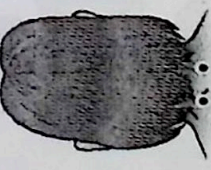
Dolor de cabeza
Insomnio



Rostro
Bruxismo



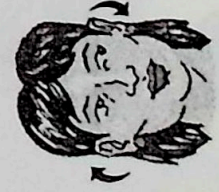
Base del cráneo
y parte posterior
del cuello
Dolor de cabeza
y estrés



Entrecejo
Costado de
orificios nasales
Cansancio visual /
Rinitis-sinusitis



Mollera
Encima de
labio superior
fatiga ánimo



Ojos
Rotación ocular
Cansancio visual

Auto-Masaje De Las Manos

Realice una presión moderada con las yemas de los dedos y masajee en forma circular en los puntos indicados en las siguientes figuras



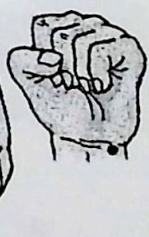
Muñeca
Ansiedad



Muñeca
Estrés



Falanges
Estrés



Espacio entre
pulgar e índice
Aromonización de
energía. Muñeca

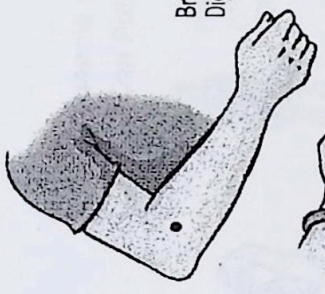


Muñeca
Migraña



Mano
Vitalidad

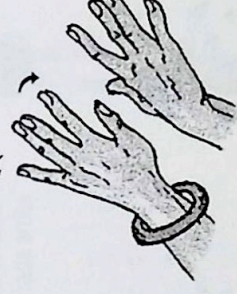
Auto-Masaje Para Estiramiento De Las Manos



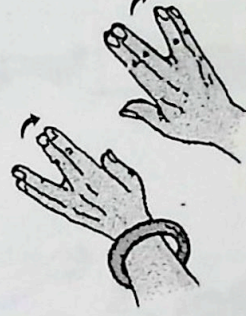
Brazo
Digestión



Dedo pulgar
Flexión pulgar



Dedos
Apertura
meta-carpales
Abrir y cerrar dedos



Dedos
Apertura
meta-carpales
Abrir y cerrar dedos



Manos
Masaje de muñeca
y base pulgar

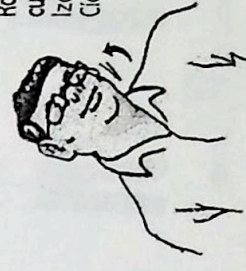
Estiramiento Del Cuello



Estiramientos y
flexión de cuello
lateral
Izquierda - derecha



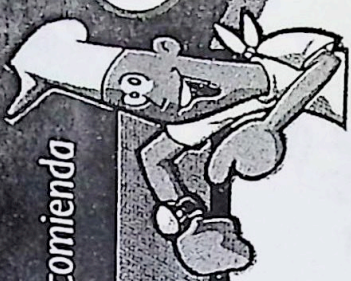
Rotación del
cuello
Izquierda - derecha.
Círculos grandes



Estiramientos y
flexión de cuello
frontal
Barbilla al pecho



¡Estirarse y relajarse en su trabajo para una mejor calidad de vida!



Estiramiento De Brazos Y Manos

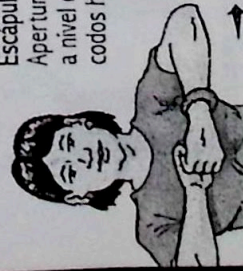
Brazos y antebrazos Adelante a nivel de pecho



Hombro Codo hacia el pecho



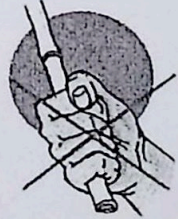
Escápulas Apertura dorsal Manos a nivel del pecho codos hacia afuera



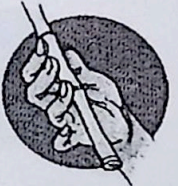
Hombros espalda Autoabrazo Gire lentamente hacia los lados



Masaje De Percusión Con Palito



Manera correcta Sostener suave

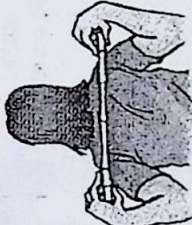


Manera incorrecta Sostener fuerte

Masaje De Percusión Con Palito



Hombros Contra-resistencia de cuello al Centro

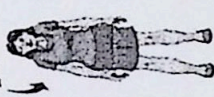


Cuello Contra-resistencia de cuello lateral, ambos lados hacia abajo y hacia arriba

Secuencia de pie Con Palito



Posición Inicial pies paralelos espalda recta



Rotación Hombros al frente y atrás en forma circular



Equilibrio Equilibrio estático y resistencia abdominal



Estiramiento Hombros Subir brazos rectos



Rotación Tronco Giros ambos lados

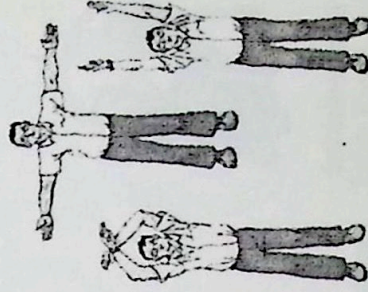
Secuencia De Pie Estiramiento Y Respiración



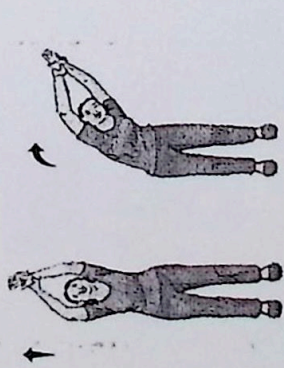
Brinco alegre Sacudidas, pies planos y paralelos, brazos relajados



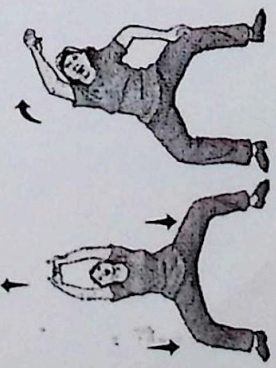
Respiración profunda Inspiro: Abriendo y subiéndolo brazos Exhalo: Bajando brazo y rodillas



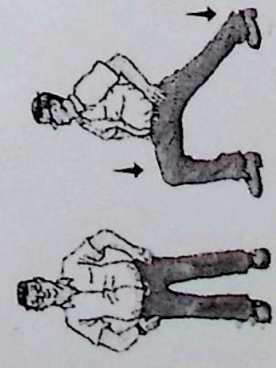
Estiramiento De Brazos Y Manos



Estiramiento de costado
Inspiro en el centro exhalo bajando

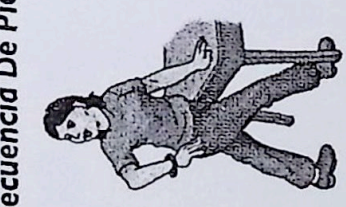


Estiramiento de costado profundo
Pies separadas mano en el muslo.
Estiro al lado, exhalando. Ambos lados

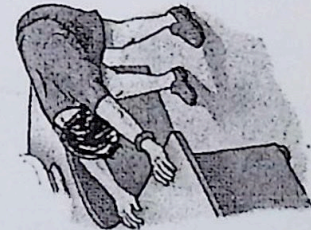


Estiramiento de las piernas
posición inicial
Pies paralelos, espalda recta.
Paso grande adelante sin levantar talón.
Peso adelante, rodilla encima de tobillo

Estiramiento Y Respiración Secuencia De Pie



Giro sostenido del tronco
De pie

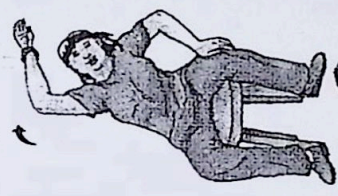


Estiramiento
Al frente con apoyo, rodillas flexionadas

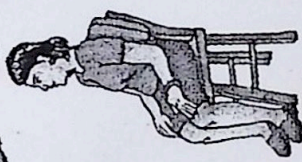


Flexión del torso adelante
Rodillas dobladas o rectas. Barbilla al pecho.
Levantarse lentamente

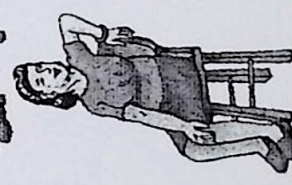
Ejercicios De Silla



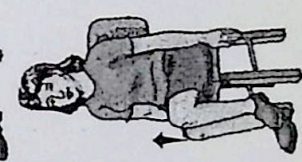
Estiramiento del tronco lateral
Sentado en una silla



Posición inicial
Espalda recta, pies planos en el suelo

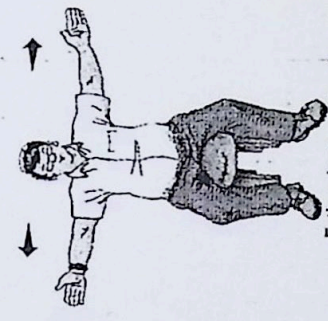


Giro sostenido del tronco
Sentado

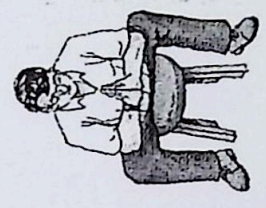


Elevación alterna de la rodilla sostenida
Sentado

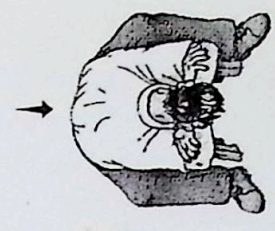
Ejercicios De Silla



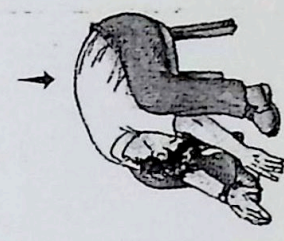
Estiramiento pectoral
Brazos a nivel de los hombros



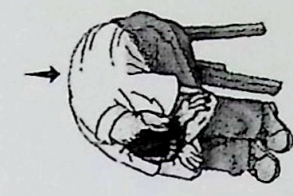
Contra resistencia pectoral
Manos juntas presionando



Estiramiento lumbar
Barbilla al pecho. Manos toman codos



Contra resistencia pectoral
Codos presionando rodillas



Estiramiento lumbar y dorsal
Barbilla al pecho. Brazos estirados adelante

Estiramiento lumbar y dorsal
Barbilla al pecho. Piernas juntas

Teléfono: (506) 242-0890 • www.jacks.co.cr

Alimentos Jack's de Centroamérica, S.A. le recomienda