

PREVALENCIA DEL SÍNDROME DEL BURNOUT Y SU CORRELACIÓN CON FACTORES PSICOSOCIALES EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PRIVADA DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA

PREVALENCE OF BURNOUT SINDROME AND ITS CORRELATION WITH PSYCHOSOCIAL FACTORS IN TEACHERS AT A PRIVATE ACADEMIC INSTITUTION IN THE CITY OF BARRANQUILLA

Recibido: 30 de abril de 2009/Aceptado: 22 de junio de 2009

CARMEN CABALLERO DOMÍNGUEZ, ORLANDO GONZÁLEZ GUTIÉRREZ,*
DANIEL MERCADO ANGUILA, CARLOS LLANOS BARRIOS,
YAMID BERMEJO BARRERO, CLAUDIA VERGEL MEDRANO**

Universidad Simón Bolívar, Colombia

Key words:

Burnout, Illusion for the work, wear psychic indolence, Fault, Psychosocial risk factors.

Palabras clave:

Burnout, Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico, Indolencia, Culpa factores de riesgos psicosociales

Abstract

The University teachers are forced to quite high levels of stress, largely related to psychosocial factors of work context of the educational institution, this may influence the development of Burnout syndrome. According to this the question arises, wich is the prevalence of Burnout syndrome and its correlation with psychosocial factors in academics?. To give answer to this question we made a correlational type of research, with a sample of 101 teachers with a form of full-time contract, wich were selected through stratified random sampling method. Were applied component of psychosocial risk factors questionnaire revised teacher Burnout (CBP-R) and Burnout syndrome questionnaire (CESQT).

Resumen

Los docentes universitarios se ven enfrentados a niveles de estrés bastante elevados, en buena medida relacionados con factores psicosociales del contexto laboral de la institución educativa, que pueden incidir en el desarrollo del síndrome de burnout. De aquí surge la pregunta ¿cuál es la prevalencia del síndrome del burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes universitarios? Para darle respuesta a esta pregunta se realizó una investigación de tipo correlacional, con una muestra de 101 docentes con modalidad de contrato de tiempo completo, los cuales fueron seleccionados mediante el método de muestreo aleatorio estratificado. Se aplicó el componente de factores de riesgo psicosocial del cuestionario revisado de Burnout para profesores (CBP-R) y el Cuestionario Síndrome de Burnout (CESQT). Los resultados señalan prevalencia en el 10% de los docentes, de este porcentaje, el 5% de los sujetos manifiestan el SQT en nivel leve y el 5% restante en nivel crónico y el 2 % de los profesores corren el riesgo de desarrollarlo. Se identificó en términos generales una clara correlación de la función de factores de riesgo psicosocial con los indicadores SQT; esto corrobora la incidencia de los factores negativos de las Universidad institución con el síndrome.

* Docentes-investigadores del Grupo de Diagnóstico e Intervenciones Terapéuticas en Psicología de la Salud de la Universidad Simón Bolívar. Email: carmencaballero@unisimonbolivar.edu.co donalor65@gmail.com

** Egresados del programa de Psicología de la Universidad Simón Bolívar, Colombia.

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años han ocurrido en el mundo diversos cambios culturales, sociales, económicos, tecnológicos, etc., que han venido afectando en gran medida la conducta de las personas. Por supuesto, también han conllevado transformaciones en las organizaciones laborales, que a su vez han traído aparejados inconvenientes o riesgos laborales de carácter psicosocial para el trabajador, vulnerando su salud y bienestar general.

Los factores psicosociales de las organizaciones laborales hacen referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en la situación laboral y que están directamente relacionadas con la institución, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo (Sobrino y León, 2004). A su vez, los factores psicosociales de la organización que afectan la salud, el bienestar del trabajador y su productividad, implican costos económicos para las empresas, debido a que deben pagar cantidades importantes de dinero por concepto de tiempo perdido, gastos sanitarios, incapacidades médicas y ausentismo laboral, entre otros.

Villalobos (2004), menciona que el interés por la investigación de los factores psicosociales de las organizaciones laborales, ha contribuido en avances en el descubrimiento de factores de riesgo que inciden en la relación salud-trabajo, sobre todo en el tema de la salud mental; además, estudios epidemiológicos realizados en el contexto del trabajo, han demostrado el influjo de las condiciones psicosociales propias de la vida del trabajo

en el incremento de procesos mórbidos, que a la larga influyen de manera negativa e importante en la calidad de vida de los trabajadores.

Entre los riesgos socio-laborales de carácter psicosocial se encuentra el síndrome del Burnout (Pando, Castañeda, Gómez, Águila, Ocampo & Navarrete, 2006), el cual también es conocido como Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) o de desgaste profesional. Inicialmente, el Burnout fue definido entre profesionales del área de la salud que trabajan con clientes que se encuentran expuestos a sufrimientos y enfermedades diversas (Maslach & Jackson, 1981), y se comprendió como un estado caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja autoeficacia, que puede ocurrir. Desde esta perspectiva, el agotamiento físico y/o psicológico se refiere a la sensación de estar sobrepasado y agotado en los propios recursos, lo que se expresa en la apreciación de no poder dar más de sí mismo. La despersonalización, se refiere a la percepción negativa que desarrolla el profesional hacia sus pacientes, la cual se traduce en una respuesta negativa, distante y fría hacia ellos. Por último, la baja autoeficacia, se refiere al declive del propio sentido de capacidad y competencia, y en la realización exitosa del propio trabajo (Salanova & Llorens, 2008). Posteriormente, desde una perspectiva más amplia, surge el concepto del SQT, en la cual se encuentra la de Gil-Montes, Carretero, Roldán y Núñez-Román (2005, p. 109), quienes plantean que el síndrome debe comprenderse “como una respuesta al estrés laboral crónico que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto con los clientes o usuarios de la organización”, y cuyos síntomas más característicos, son pérdida de la ilusión por el tra-

bajo, agotamiento físico y emocional, actitudes negativas hacia los clientes de la organización y en determinados casos, sentimiento de culpa. Este síndrome ha sido reconocido como una enfermedad profesional en países como España y se ha asociado como una de las principales causas de accidentalidad, errores médicos, dificultad para llevar a cabo tareas o funciones y ausentismo entre los profesionales de servicios. Entre los profesionales de mayor riesgo del SQT se encuentran los docentes, contándose con un amplio desarrollo investigativo en este campo profesional, propiciado por el malestar y la crisis habitual del sistema educativo (Moreno, Garrosa, Rodríguez, Martínez & Ferrer, 2009).

Distintos modelos teóricos reconocen la naturaleza psicosocial del Burnout y describen su evolución en los contextos laborales, asumiéndolo como un proceso asociado al estrés caracterizado por una serie de conductas y sentimientos que se derivan de la interacción del entorno laboral y personal. Vale la pena mencionar aquí el modelo tridimensional del MBI-HSS (1982), el modelo de Edelwich y Brodsky (1980), el modelo de Price y Murphy (1984), y el Modelo de Gil-Montes (1999). Retomando el modelo de Gil-Montes, este distingue dos fases en el desarrollo del síndrome: En la primera, aparece un deterioro cognitivo, consistente en la pérdida de la ilusión por el trabajo, el desencanto profesional y la baja realización personal en el trabajo, junto con un deterioro afectivo, caracterizado por agotamiento emocional y físico, así como por la aparición de actitudes y conductas negativas hacia los clientes y hacia la organización en forma de comportamientos indiferentes, fríos, distantes y lesivos. En la segunda fase los síntomas anteriores se acompañan de sentimiento de culpa. Gil-Montes (2003),

especifica las siguientes cuatro características del síndrome:

1. Ilusión por el trabajo: Deseo de la persona de lograr metas laborales porque supone una fuente de placer personal. El individuo percibe su trabajo atractivo y alcanzar las metas profesionales es fuente de satisfacciones personales.
2. Desgaste psíquico: Aparición de agotamiento emocional y físico debido a que en el trabajo se tiene que tratar a diario con personas que presentan o causan problemas.
3. Indolencia: Actitudes de cinismo y de indiferencia del profesional hacia los clientes de la organización. Las personas que puntúan alto en esta dimensión muestran insensibilidad y no se conmueven ante los problemas de las personas hacia las que trabajan.
4. Culpa: La cual consiste en una compleja respuesta emocional ante la propia conducta que la persona considera perjudicial o dañina para sí mismo o para otros, e incluye las siguientes características: a) excesiva preocupación por el daño ocasionado a uno mismo o a otra persona; b) enojo contra uno mismo por la propia conducta que ha dado lugar al daño y que la persona define como una conducta incorrecta, inepta, necia, pecaminosa y/o malvada; c) temor a ser descubierto y perder la aprobación de los demás y la buena reputación.

En síntesis, cuando un docente se ve sometido a

situaciones crónicas estresantes en su trabajo y desarrolla síndrome del Burnout o SQT, comienzan a aparecer sentimientos de poca motivación para cumplir las responsabilidades que acarrea su labor, y de ahí, el agotamiento físico y emocional en relación al contacto diario con las personas que hacen parte de su actividad docente, acompañado de actitudes negativas e insensibles hacia los demás, y, finalmente, la preocupación por el daño ocasionado a los estudiantes y el enojo hacia sí mismo por la conducta efectuada.

Pando y otros (2006), han planteado que el síndrome en los profesores surge de la discrepancia entre los ideales personales del docente de trascender a través de ofrecer una buena formación a sus alumnos, y las dificultades en las condiciones socio-organizativas de la actividad pedagógica, tales como el cumplimiento de diversas y excesivas exigencias en las funciones laborales (entrega de diferentes y simultáneos informes, elaboración de planes de trabajo, la atención y evaluación de grupos muy numerosos, etc.), lo que puede relegar a un segundo lugar la labor sustantiva del docente. La falta de tiempo para la preparación del material, el exceso de burocratización de la organización, los conflictos de rol, la baja remuneración, el horario excesivo de trabajo, son factores de riesgo psicosociales del contexto laboral del docente universitario (Moriani & Herruzo, 2004; Gómez, 2008). Este planteamiento es ampliado y precisado por Marqués, Lima y Lopes (2005), quienes distinguen entre los factores organizacionales que contribuyen a la percepción de estrés en docentes, referidos a los factores de la organización educativa que afectan directamente al profesional en su práctica de enseñanza, y los de naturaleza propiamente social que afectan indirectamente

por los condicionamientos que se crean en el contexto docente. Entre los primeros se encuentran la sobrecarga del trabajo y exigencias diversas; en cuanto a los factores sociales, señalan la desvalorización del estatus e imagen social del profesor, la alteración del rol atribuido al docente, la reorientación de los objetivos y actitudes de la sociedad de responsabilizar al docente de las deficiencias del sistema educativo.

En cuanto a las consecuencias del Burnout en los profesores, diversas investigaciones señalan las alteraciones o consecuencias relativas a la salud física y psicológica que dan lugar a bajos niveles de satisfacción profesional, y por lo cual se ha identificado como uno de los principales predictores de las intenciones de abandono del cargo y del propio abandono de la profesión docente (Marqués & otros, 2005; Moreno & otros, 2009; Arias, González & Zermeño, 2009).

Al analizar la prevalencia del síndrome en docentes en general, y universitarios en particular, existe una amplia literatura que demuestra la presencia del Burnout en este colectivo de profesionales; por ejemplo, Quaa (2006), diagnosticó el síndrome del Burnout en los docentes universitarios de la quinta región del país (Chile); los resultados de MBI permitieron determinar que el 72% del colectivo no presenta Burnout, mientras que del 28% restante, el 16,1% presenta un nivel reducido del síndrome, un 10,2% lo presenta en un nivel moderado y solo el 1,5% estaba en los niveles altos. Gil-Montes y otros (2005), utilizando el cuestionario CESQT-PD, encontraron en una muestra de 154 educadores de centros para discapacitados en Valencia (España), que 21 sujetos (13,60%) presentaron bajos niveles de Ilusión por

el Trabajo, 35 sujetos (22,70%) presentaron altos niveles de Desgaste Psíquico, y en 11 sujetos (7,10%) se presentaba altos niveles de Indolencia; además, concluyen que el 11,70% de los docentes de la muestra se encuentran afectados por el SQT y de forma severa el 1,30% de los sujetos. Marqués y otros (2005), mediante la utilización del cuestionario MBI-Educators Survey, encontraron en una muestra de 777 profesores portugueses, que el 6,3% de los profesores mostraron niveles de Burnout y 30% resultaron estar en situación de riesgo de desarrollar el síndrome. Sobrino y León (2004), a través del cuestionario MBI halló entre una muestra de 194 docentes e investigadores de la Universidad de Sevilla que el 16% de los sujetos presentaron al menos dos de las tres características que definen el Síndrome de Desgaste Psíquico por el Trabajo, es decir, Desgaste Emocional, Despersonalización y/o Falta de Realización Personal. En conclusión, la anterior evidencia empírica apoya una prevalencia del Burnout en docentes al menos del 10%, que puede ir de niveles bajos a altos de severidad; sin embargo, hay que decir que los diferentes estudios no son fácilmente comparables entre sí, debido a sus diferencias tanto en los instrumentos de evaluación del síndrome, sus estrategias de análisis estadístico, como por las diferentes poblaciones docentes a las que están referidos.

Por otra parte, no es amplio el número de estudios sobre la prevalencia del síndrome entre docentes en la población colombiana, y aún menor su número para la población docente universitaria, a pesar de que se tiene un amplio reporte, mas no sistemático, de que es uno de los grupos laborales con mayor riesgo para el desarrollo de afecciones físicas y psicológicas que inciden en

su salud y bienestar, vinculadas a su ejercicio laboral. Al respecto de la prevalencia del síndrome, por lo menos entre docentes de educación Básica Primaria y Secundaria, Restrepo, Colorado y Cabrera (2006) encontraron en una muestra de 239 docentes oficiales de Medellín, que el 23,4% de la muestra presentó manifestaciones de Burnout y un 23,4% adicional tuvo riesgo de manifestarlo; en ambos grupos prevaleció el Agotamiento y la Despersonalización. Acelas y Leal (2005), en una muestra de 100 docentes de Básica Primaria y Básica Secundaria de las instituciones públicas de la ciudad de Bucaramanga, encontraron una prevalencia de Burnout puntuando alto en el 14% de los sujetos. Además, se encontró una relación entre la presencia del síndrome, con el estrés de rol, supervisión y las condiciones organizacionales.

En relación a las condiciones psicosociales laborales adversas, Gómez (2008) indica que, en términos generales, estas se relacionan con indicadores negativos de salud, por ejemplo, con experiencias de ansiedad y psicopatización, y en menor medida, con depresión y disfunción social. Ahora, específicamente, respecto de los factores psicosociales negativos de la organización laboral asociados con el Burnout docente, Wilkerson y Bellini (2006), refieren el conflicto de rol, la ambigüedad de rol y la sobrecarga laboral como factores que contribuyen al estrés de estos profesionales y potencialmente al Burnout. Otros factores organizacionales incluidos que podrían estar asociados con el síndrome son, insuficiencia de la oferta salarial, insuficiente autoridad para tomar decisiones, dificultades en la comunicación con los profesionales iguales y/o superiores de la organización. Por su parte, Aldrete, Preciado, Franco y Pérez (2008), iden-

tifican que factores psicosociales como las condiciones de trabajo, el contenido y características de la tarea y la interacción social laboral, se relacionan con el síndrome en los hombres, y las exigencias laborales en las mujeres. Lorente, Salanova, Martínez y Schaufeli (2008), en un estudio con una muestra conformada por 274 profesores de 23 centros de enseñanza secundaria de Valencia (España), ponen de manifiesto el efecto predictor de la sobrecarga laboral sobre el Agotamiento y la Dedicación; el conflicto de rol sobre el Cinismo; y la ambigüedad de rol sobre la Dedicación. Pando y otros (2006), realizaron un estudio de los factores psicosociales y síndrome de Burnout en 185 docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México; encontraron que el género femenino y el desarrollo de la carrera tenían una asociación significativa como factor de riesgo con las tres dimensiones del Burnout; además el factor carga de trabajo y el contenido y características de la tarea se asociaron con el Agotamiento Emocional. Pando, Aranda, Aldrete, Flores y Pozo (2006), en un estudio con 144 docentes universitarios del área de la salud, hallaron que el 18,3% de los sujetos resultaron estar expuestos a factores psicosociales negativos y el 52,7% experimentan el síndrome, siendo las tasas más altas en mujeres (64,2%) y los solteros(as) con 61,7%. Los factores psicosociales negativos de la tarea califican como un riesgo para el Agotamiento Emocional y la Despersonalización; mientras que las condiciones negativas del sistema de trabajo lo son solamente para el Agotamiento Emocional. Manassero, García, Torrens, Ramis, Vázquez y Ferrer (2005), en un estudio de los aspectos atribucionales del Burnout con 614 docentes de preescolar a secundaria de Islas Baleares (España), encontraron que dentro de los factores estresores cuya intensidad se percibía con inci-

dencia alta sobre la actividad docente estaban: la falta de tiempo para preparar el trabajo, el excesivo número de alumnos por clases, la baja consideración de la profesión docente, la falta de motivación de los estudiantes, el excesivo papeleo burocrático; entre otros factores, con una incidencia menor estaba la monotonía del trabajo. En el estudio mencionado anteriormente de Sobrino y León (2004), con docentes universitarios del área de la salud y de otras áreas del conocimiento de la Universidad de Sevilla, se halló que el estrés laboral y la prevalencia del síndrome en los docentes, en un 11% estaba relacionado con el conflicto de rol y el 26% lo estaba con la sobrecarga.

Dada la reconocida prevalencia del síndrome del Burnout en la población docente en general, y entre docentes universitarios en particular; y al insuficiente conocimiento de la prevalencia de este fenómeno en esta población en nuestro medio, y sobre los factores psicosociales del contexto organizacional universitario asociados con la aparición del síndrome, debido a escasos estudios empíricos; y en razón de que las condiciones negativas de salud mental y de bienestar del docente universitario, no solo afectan su satisfacción e idoneidad educativa, sino que afectan la calidad de la educación superior y la de las instituciones universitarias; y sabiendo del papel central que tienen los factores psicosociales del contexto institucional universitario en la determinación del Burnout de los docentes; en consecuencia, esta investigación se plantea la siguiente pregunta problema: ¿Cuál es la prevalencia del síndrome del Burnout y su correlación con factores psicosociales de la organización laboral en docentes universitarios?

MÉTODO

Participantes

La población seleccionada para el presente estudio, está compuesta por 213 docentes de la Universidad Simón Bolívar, con vinculación contractual de tiempo completo, de 9 programas académicos: Psicología, Trabajo Social, Derecho, Contaduría, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Industrial, Fisioterapia, Enfermería y Medicina. Para la escogencia de la muestra se realizó un muestreo aleatorio y estratificado, con un error máximo del 5% y un nivel deseado de confianza del 95% según el Programa Stats (Hernández, Fernández & Baptista, 2003). En cuanto a las características de la muestra, el 61,4% de los sujetos que participaron en este estudio pertenecen al género femenino, y el 38,6% al género masculino; la media de edad de la muestra es de 41,37 años, con un rango entre 23 a 65 años, de los cuales el 22,8% se encuentran cursando estudios de posgrados, el

45,5% han realizado maestrías, el 29,7%, tienen especializaciones y el 2% tienen doctorados (ver Tabla 1).

Instrumentos

El Síndrome de Quemarse por el Trabajo se evaluó mediante el cuestionario CESQT (Gil-Montes, 2003), el cual surge como una propuesta ante la demanda de realizar diagnóstico y de estimar la prevalencia e incidencia del SQT, comprendiendo las siguientes dimensiones (ver Tabla 3):

Desgaste Psíquico (o Agotamiento Emocional): Se define como la aparición de agotamiento físico o emocional, debido a que en el trabajo los docentes deben tratar a diario con personas o situaciones que pueden causar problemas. Los ítems que evalúan esta dimensión son: 8, 12, 17, 18. Ejemplo de ítem: "Pienso que estoy saturado por el trabajo". Esta escala arrojó un nivel de consistencia satisfactorio ($\alpha=0,80$).

Tabla 1. Frecuencia de los factores sociodemográficos

Variables sociodemográficas	Categoría	Frecuencia	%
Género	Masculino	39	38,6
	Femenino	62	61,4
Edad (X=41.37 años)	23 a 36 años	26	25,7
	37 a 41 años	29	28,7
	42 a 48 años	22	21,8
	Más de 48 años	24	23,8
Estado civil	Soltero	21	20,8
	Casado	53	52
	Separado	6	5,9
	Unión Libre	20	19,8
	Viudo	1	1
Nivel académico	Profesionales cursando posgrado	23	22,8
	Especialización	30	29,7
	Maestría	46	45,5
	Doctorado	2	2

Indolencia (o Despersonalización): Se define como la aparición de actitudes negativas, de indiferencia y cinismo hacia los estudiantes y otros de la organización. Los ítems que evalúan esta dimensión son: 2, 3, 6, 7, 11, 14. Ejemplo de ítem: “No me apetece atender a algunos alumnos”. La consistencia interna fue muy satisfactoria ($\alpha = 0,70$).

Ilusión por el Trabajo (o Baja Realización Personal): Se define como el deseo del individuo de alcanzar las metas laborales debido a que se perciben como una fuente de complacencia personal. El individuo percibe su trabajo atractivo y alcanzar las metas profesionales es fuente de realización personal. Debido a que los ítems de esta dimensión están compuestos de manera positiva, altas puntuaciones en esta dimensión son bajos niveles del SQT. Los ítems que evalúan esta dimensión son: 1, 5, 10, 15, 19. Ejemplo de ítem: “Veo mi trabajo como una fuente de realización personal”. Esta escala arrojó un nivel de consistencia satisfactorio ($\alpha = 0,89$).

Culpa: Se define como la aparición de sentimientos de culpa por el comportamiento y las actitudes negativas hacia el trabajo. Los ítems que evalúan esta dimensión son: 4, 9, 13, 16, 20. Ejemplo de ítem: “Me siento culpable por algunas de mis actitudes en el trabajo”. La consistencia interna fue muy satisfactoria ($\alpha = 0,79$).

El instrumento está constituido por un total de 20 ítems con una escala tipo Likert de 5 puntos (desde 0= nunca, hasta 4 = muy frecuentemente, todos los días).

Para efectos diagnósticos del SQT, Gil-Montes y otros (2005) señalan que hay presencia del síndrome cuando el sujeto presenta puntuaciones bajas en Ilusión por el Trabajo, junto con altas puntuaciones en Desgaste Psíquico e Indolencia (Perfil 1). El caso será muy grave cuando hay altas puntuaciones en el CESQT, acompañadas de altos sentimientos de culpa (Perfil 2).

Gil-Montes y Olivares (2007) y Gil-Montes y otros (2005), sugieren utilizar los puntos de referencia de la escala Likert con la que los sujetos valoran los ítems del cuestionario, para determinar la prevalencia del SQT en la muestra estudiada. Adicional al anterior procedimiento, se calcularon los percentiles (P) sobre los puntajes brutos arrojados en el instrumento. Para refinar el diagnóstico, se dividieron las puntuaciones de la muestra en tres grupos (bajos, medios y altos), con base en el cálculo de los percentiles 33 y 66, además los percentiles 10, 25, 75 y 90 (ver Tabla 2).

Al analizar los casos incluidos en la categoría alto (bajo, en el caso de Ilusión por el Trabajo) mediante el cálculo de percentiles, se obtuvo que los percentiles más

Tabla 2. Valores de los percentiles obtenidos para las escalas del CESQT en la muestra del estudio (N-101)

DIMENSIONES	P10	P25	P33	P66
Ilusión por el trabajo	13.00	16.50	17.00	20.00
Desgaste profesional	1.00	3.00	4.00	6.00
Indolencia	.00	.00	1.00	2.32
Culpa	.00	1.00	1.00	5.00
CESQT	22.00	25.00	26.00	31.00

similares a los obtenidos con el procedimiento de la escala Likert, correspondían a los casos que se situaban por encima del percentil 10. En tanto que para las escalas Desgaste Psíquico, Indolencia, Culpa y para el total del CESQT, correspondió el percentil 90. El anterior procedimiento proporcionó valores que se distribuyeron de la siguiente manera: niveles altos, conformados por aquellos sujetos que obtuvieron puntuaciones que referían a una frecuencia igual o superior a algunas veces al mes (>2) de las variables del síndrome; y niveles bajos, conformados por los sujetos que obtuvieron puntuaciones que referían a una frecuencia inferior a algunas veces al mes (<2) de la variable del síndrome (ver Tabla 4).

Factores psicosociales de la institución educativa: Se evaluaron mediante la sección de los factores psicosociales del Cuestionario de Burnout para Profesores Revisado (CBPR), de Moreno, Garrosa y González (2000), el cual evalúa las posibles variables antecedentes de tipo organizacional y laboral que pueden estar actuando como

desencadenantes del SQT. El instrumento está constituido por un total de 66 ítems. Para efectos de esta investigación se utilizaron solamente los 11 que miden los factores psicosociales; las dimensiones que comprenden estos ítems son las siguientes (ver Tabla 3):

Preocupaciones Profesionales: Se refiere a las preocupaciones de los profesores en relación con el ejercicio de su profesión, en función de su vínculo contractual con la organización, con su seguridad personal y con los malos contactos interpersonales con los superiores y compañeros. Ejemplo de ítem: “Falta de seguridad o continuidad en el empleo”. Se mide con los ítems: 1, 2, 3, 5, 6, 7, 11. La consistencia interna fue satisfactoria ($\alpha = 0,72$).

Falta de Reconocimiento Profesional: Se refiere al reconocimiento que perciben los docentes por su profesión. Este reconocimiento se da en función del salario que devenga el docente, a su imagen pública y al apoyo

Tabla 3. Estadísticos descriptivos para las variables de estudio

Dimensión		Alfa Cronbach	Media	Desv. típ.
Ilusión Por El Trabajo		0,89	17,7	2,8
Desgaste psíquico		0,80	5,2	3,0
Indolencia		0,70	2,0	1,9
Culpa		0,79	3,9	3,3
Preocupaciones Profesionales	Vínculo contractual	0,747	5,6	2,4
	Seguridad personal	0,731	4,9	2,5
	Malos contactos con los superiores y compañeros	0,716	4,4	2,2
	Total escala	0,72	15	6,0
Falta de Reconocimiento Profesional	Salario*	-	2,8	1,3
	Imagen Pública*	-	2,3	1,4
	Apoyo Organizacional	0,873	4,3	2,1
	Total escala	0,70	9,4	3,7

* Escalas que comprenden un solo ítem, por lo tanto no se realizó el procedimiento de Alfa Cronbach

que perciban por parte de la organización para resolver problemas de índole profesional y/o personal. Ejemplo de ítem: “Falta de servicios de apoyo para problemas profesionales”. Se mide con los ítems: 4, 8, 9, 10. Esta escala en la presente investigación arrojó un nivel de confiabilidad satisfactoria ($\alpha = 0,70$).

Estos ítems están organizados en una escala tipo Likert de 5 puntos (desde 1 = no me afecta, hasta 5 = me afecta muchísimo).

Procedimiento

La aplicación de instrumentos se realizó con el previo consentimiento de los programas académicos y docentes; además, se asignaron códigos a cada cuestionario diligenciado con el propósito de mantener la confidencialidad. Posteriormente, se construyó una matriz de datos, que se sometió a depuración, a un análisis de confiabilidad y a los análisis descriptivos de las variables; finalmente, para dar respuesta a los objetivos de investigación, se realizó la correlación bivariada de Spearman con sus niveles de significación. El análisis de los datos obtenidos se realizó mediante el programa estadístico SPSS versión 15.

RESULTADOS

El análisis de los resultados respecto de la prevalencia del SQT, muestra que este estaba presente (decir proporción general) entre los docentes en niveles altos: 12 sujetos (11,9%) manifestaban Ilusión por el Trabajo solo con una frecuencia inferior a “Algunas veces al mes” (puntuación inferior a 2); el Desgaste Psíquico estaba

presente en 12 sujetos (11,9%) con una frecuencia igual o superior a “Algunas veces al mes” (puntuación igual o superior a 2), y existían manifestaciones de Indolencia en 11 sujetos (10,9%), con una frecuencia igual o superior a “Algunas veces al mes” (puntuación igual o superior a 2). En cuanto a la variable Culpa, 11 sujetos (10,9%) experimentaban estos sentimientos con una frecuencia igual o superior a “Algunas veces al mes” (ver Tabla 4).

Tabla 4. Número y porcentajes de sujetos con altos y bajos niveles del SQT aplicando el procedimiento de escala likert de evaluación

Categorías	Niveles altos >2		Niveles bajos <2		Total
Ilusión por el trabajo	12	11,9	89	88,1	100
Desgaste profesional	12	11,9	89	88,1	100
Indolencia	11	10,9	90	89,1	100
Culpa	11	10,9	90	89,1	100
SQT	10	9,9	91	90,1	100

Al determinar la puntuación total de la escala CESQT, se halló que 10 docentes (9,9%) presentaban niveles altos de SQT, ya que sus puntuaciones mostraban una frecuencia igual o superior a “Algunas veces al mes” ¿De qué?. De estos sujetos, el 5% presentó el SQT en nivel grave y el 5% restante en nivel leve. Además, vale la pena mencionar que el 2% de los docentes presentó manifestaciones clínicas de deterioro cognitivo (bajas puntuaciones en Ilusión por el Trabajo) y afectivo (altas puntuaciones en Desgaste Psíquico), correspondientes a la primera fase del síndrome, las cuales aparecen en un primer momento como respuesta a las fuentes de estrés laboral crónico (ver Tabla 5).

Al analizar por separado los factores de riesgo psi-

Tabla 5. Diagnóstico del Síndrome de Quemarse por el Trabajo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No presentan el síndrome	89	88.1
Primera fase	2	2.0
SQT Grave	5	5.0
SQT leve	5	5.0
TOTAL	101	100.0

cosocial de la institución universitaria que hacen parte de las Preocupaciones Profesionales y Falta de Reconocimiento Laboral, se halló lo siguiente:

En cuanto a las Preocupaciones Profesionales, el

23,8% de los docentes tienen la percepción de que le afecta muchísimo la poca seguridad en la continuidad en el empleo y/o se sienten amenazados por la cancelación del contrato, en tanto que el 23,8% de los docentes se sienten agredidos por los estudiantes y por último, el 30,7% de los docentes le afecta muchísimo los malos contactos interpersonales con los superiores y compañeros de trabajos. En lo referente a la Falta de Reconocimiento Laboral, se encontró que al 25,7% de los docentes le afecta muchísimo contar con un salario bajo, al 20,8% le preocupa su imagen pública por la falta de reconocimiento de la institución, y al 30,7% le afecta la falta de servicio de apoyo para los problemas profesionales y/o personales (ver Tabla 6).

Tabla 6. Frecuencia de los factores de riesgo psicosocial de la institución universitaria

Factores de riesgo psicosocial de la institución		Categorías	Frecuencia	%
Preocupaciones profesionales	Vinculación contractual	Afecta en niveles bajos	41	41,6
		Afecta en niveles medios	35	34,7
		Afecta en niveles altos	24	23,8
		Total	100	100,0
	Seguridad Personal	Poca seguridad personal	46	46,5
		Media seguridad personal	22	21,8
		Alta seguridad personal	32	31,7
		Total	100	100,0
	Malos contactos con los superiores y compañeros	Afecta en niveles bajos	41	41,6
		Afecta en niveles medios	28	27,7
		Afecta en niveles altos	31	30,7
		Total	100	100
Falta de reconocimiento	Salario bajo	Afecta en niveles bajos	47	47,5
		Afecta en niveles medios	27	26,7
		Afecta en niveles altos	26	25,7
		Total	100	100
	Imagen pública de los profesores	Afecta en niveles bajos	37	37,6
		Afecta en niveles medios	42	41,6
		Afecta en niveles altos	21	20,8
		Total	100	100
	Apoyo Organizacional	Afecta en niveles bajos	43	43,6
		Afecta en niveles medios	26	25,7
		Afecta en niveles altos	31	30,7
		TOTAL	100	100

El análisis de las correlaciones del Burnout (SQT) en los docentes universitarios con los factores de riesgo psicosocial de la institución universitaria, permite establecer lo siguiente (ver Tabla 7).

Se presenta una asociación negativa significativa entre Preocupaciones Profesionales (-0,259**) con Ilusión por el Trabajo y positivamente con Desgaste Psíquico (0,333**), Indolencia (0,301**) y Culpa (0,390**); sin embargo, al analizar por separado cada uno de los factores de riesgo que comprende la variable Preocupación Profesional, se halló que a menor afectación de la estabilidad de la Vinculación Contractual correlacionó negativamente (-0,236*) con Ilusión por el Trabajo y positivamente con Desgaste Psíquico (0,399**) e Indolencia (0,230*). En tanto que Seguridad Personal correlacionó negativamente (-0,239*) con Ilusión por el Trabajo y positivamente (0,222*; 0,344**) con Indolencia y Culpa. Malos contactos con los administrativos y compañeros correlacionó positivamente con Desgaste Psíquico (0,251*) Indolencia (0,315**), y Culpa (0,469**).

Por otra parte, se encontró una asociación posi-

va entre Falta de Reconocimiento Laboral con Desgaste Psíquico, Indolencia y Culpa (0,359**; 0,263**; 0,393**, respectivamente). Al analizar cada uno de los factores psicosociales de riesgo de la organización laboral universitaria que comprende la Falta de Reconocimiento Laboral y su correlación con las variables del síndrome, solamente se hallaron correlaciones positivas entre Desgaste Psíquico y Culpa, con Bajo salario (0,207*; 0,317**), con mayor afectación de la Imagen Pública (0,207*; 0,317**) y Falta de Apoyo Organizacional (0,268*; 0,327*).

DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación se centra en identificar la prevalencia del síndrome del Burnout y su correlación con los factores de riesgo psicosocial en docentes universitarios; mas, antes de dar respuestas a estos objetivos, se debe iniciar refiriendo el buen funcionamiento de los docentes ante los eventos de estrés académico, en la medida que el 88,9% no se encuentran afectados por el SQT, aunque algunos podrían tener manifestaciones de alguna de las dimensiones del síndro-

Tabla 7. Relación del síndrome del burnout con los factores de riesgo psicosocial

Dimensiones SQT	Preocupaciones Profesionales				Falta de Reconocimiento Laboral			
	Total escala Preocupaciones Profesionales	Vinculación Contractual	Seguridad Personal	Malos contactos Administrativos y Compañeros	Total escala falta de Reconocimiento	Bajo Salario	Imagen Pública	Falta de Apoyo Organizacional
Ilusión por el trabajo	-.259(**)	-.236(*)	-.239(*)	-.176	-.152	-.105	-.105	-.107
Desgaste Psíquico	.333(**)	.399(**)	.191	.251(*)	.359(**)	.207(*)	.207(*)	.268(**)
Indolencia	.301(**)	.230(*)	.222(*)	.315(**)	.263(**)	.141	.141	.234(*)
Culpa	.390(**)	.182	.344(**)	.469(**)	.393(**)	.317(**)	.317(**)	.327(**)

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). * La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

me. En lo referente a los factores de riesgo psicosocial de la institución universitaria, una gran proporción de los docentes perciben que la institución les proporciona estabilidad en vinculación laboral y salarial, cuentan con una buena imagen pública por el reconocimiento que les da y tiene la universidad en que laboran, y que esta les proporciona apoyo organizacional para resolver problemas profesionales y personales; además de contar con adecuadas relaciones con los compañeros y administrativos y no sentirse afectados por actitudes de amenaza o agresión por parte de los estudiantes.

En cuanto a la prevalencia del SQT, se halló en el 10% de los docentes; de estos, 5 docentes presentaron compromiso en las dimensiones de Ilusión por el Trabajo, Desgaste Psíquico e Indolencia (Perfil 1). En tanto que otro grupo de 5 sujetos presentaron puntuaciones en niveles altos en todas las dimensiones, más sentimiento de culpa, lo que los ubica con un SQT grave (Perfil 2). En consecuencia, este último grupo de docentes manifiestan Agotamiento Físico o Emocional como producto del trato diario con estudiantes que causan algún tipo de problema, y tienen una actitud negativa de indiferencia hacia los estudiantes y/u otros de la organización. Además, se ha deteriorado el deseo de alcanzar las metas laborales, debido a que el trabajo ha dejado de ser una fuente de satisfacción personal. Los síntomas anteriores, se acompañan de sentimientos de culpa, caracterizada por la excesiva preocupación y enojo por el daño ocasionado a uno mismo o a otra persona; y por temor a ser descubierto y perder la aprobación de los demás y la buena reputación.

La prevalencia encontrada en los docentes univer-

sitarios participantes en este estudio (10%), al compararla con la identificada en otros estudios internacionales, se halla cercana a los valores encontrados al respecto; por ejemplo, en el estudio de Marqués y otros (2005), con profesores portugueses, la prevalencia fue del 6,3%; en el de Quass (2006), con docentes chilenos, la prevalencia del síndrome en niveles medio y alto, fue de 11,7%; Gil-Montes y otros (2005) establecen una prevalencia del 11,7% en docentes de Valencia (España), mientras una prevalencia mayor (16%) halló Sobrino y León (2004), en docentes de la Universidad de Sevilla. Lo anterior contribuye a identificar una posible tendencia de los valores prevalentes del síndrome en esta población, además de sugerir unas condiciones análogas en la emergencia del SQT en el grupo docente.

En cuanto a los factores de riesgo psicosocial de la organización universitaria, se halló que un tercio de la muestra tenía tanto Preocupaciones Profesionales, como la percepción de Falta de Reconocimiento de la Institución. El primer grupo de factores de riesgo psicosocial, se conformaba por la percepción de los docentes acerca de la poca seguridad en la continuidad en el empleo y/o a sentirse amenazados por la cancelación del contrato; además por sentirse agredidos por los estudiantes y afectados por malos contactos interpersonales con los superiores y compañeros de trabajo. El segundo grupo de factores de riesgo psicosocial, se conforma por consideraciones negativas acerca de tener un salario bajo, preocupación por la imagen pública, por falta de reconocimiento de la institución, y por falta de servicio de apoyo para los problemas profesionales y/o personales.

Las correlaciones del Burnout (SQT) en los do-

centes universitarios con los factores de riesgo psicosocial de la institución universitaria, permiten reconocer que menores Preocupaciones Profesionales (como aquí son delimitadas), se asociaba con una mayor Ilusión por el Trabajo, mientras que el aumento de las Preocupaciones Profesionales, se asociaba con mayores niveles de Desgaste Psíquico, Indolencia y Culpa en los docentes participantes. Sin embargo, al analizar las correlaciones de cada uno de los factores que hacen parte de Preocupación Profesional, se puede establecer que ni la percepción de sentirse agredidos por los estudiantes, ni los malos contactos con los compañeros, no aparecen como factores que se asocien con el Desgaste Psíquico y Emocional, ni con la Ilusión por el Trabajo. Sin embargo, en su mayoría los factores se asociaron con todas las dimensiones del SQT, es decir, podrían sugerir un posible papel significativo en la determinación del SQT de los docentes.

Por otra parte, a mayores insatisfacciones de los docentes frente a la Falta de Reconocimiento Laboral, se encontró que se asociaba con mayor Desgaste Psíquico, mayor Indolencia y mayores Sentimientos de Culpa. Al analizar cada uno de los factores que comprende la Falta de Reconocimiento Laboral, y su correlación con las variables del síndrome, se hallaron que se presentaba más Desgaste Psíquico y la Culpa entre los docentes, cuando había mayor preocupación por el Bajo Salario, mayor afectación de la Imagen Pública y mayor percepción de Falta de Apoyo Organizacional. Más de centrarnos en las asociaciones encontradas, merece la pena analizar aquellas variables que no correlacionaron con el SQT, en este sentido se observó que las dimensiones comprendidas en Falta de Reconocimiento, como Bajo Salario

e Imagen Pública y Falta de Apoyo Organizacional, no se asociaron con Ilusión por el Trabajo; como tampoco Bajo Salario e Imagen Pública con Indolencia. En este sentido las condiciones del contexto organizacional que favorecen la falta de reconocimiento de los docentes por parte de la institución, no aparecen como variables que se asocien con la Ilusión por el Trabajo en los docentes que participaron en este estudio.

En síntesis, las correlaciones encontradas, ponen de manifiesto que el síndrome se asocia con variables del contexto organizacional, lo cual apoya la postura de los diferentes modelos teóricos que reconocen la naturaleza psicosocial del Burnout.

CONCLUSIONES

Se encontró prevalencia del SQT en el 10% de los docentes; de este porcentaje, la mitad de los sujetos manifiestan el síndrome en nivel leve, debido a que cumplen las características del perfil 1; la otra mitad manifiesta el SQT en nivel grave, por presentar el perfil 1 más sentimientos de culpa (perfil 2).

En cuanto a los factores de riesgo psicosocial de la organización universitaria, se observó que la mayoría de estos se asocian de manera significativa con el SQT; de manera particular, la percepción de sentirse agredidos y los malos contactos con los compañeros no fueron factores que se asociaran con el Desgaste Psíquico y Emocional, ni con la Ilusión por el Trabajo, como tampoco la Falta de Reconocimiento de los docentes por parte de la Institución, fue una variable que se asociara con la

Ilusión por el Trabajo; ni Bajo Salario, ni preocupación por la Imagen Pública por Falta de Reconocimiento de la Institución, se asociaron con Indolencia.

Con base en lo anterior, se hace necesario implementar acciones de mejoramiento psicosocial a nivel de la organización universitaria, que contribuyan a un mejor reconocimiento laboral y a condiciones satisfactorias de vinculación contractual, de relación interpersonal entre los docentes, administrativos y estudiantes. También el desarrollo de programas preventivos del manejo del estrés laboral, con miras al sostenimiento y promoción tanto de la calidad de vida de los docentes, como de la calidad de la educación superior y de las instituciones universitarias.

REFERENCIAS

- Acelas, M. & Leal, M. (2005). Síndrome de Burnout en docentes de básica primaria y básica secundaria de las instituciones públicas del núcleo 1 de la ciudad de Bucaramanga. Trabajo de Investigación, Universidad de San Buenaventura. Sin editar.
- Aldrete, M^a.; Preciado, M^a.; Franco, S. & Pérez, J. (2008). Factores psicosociales laborales y síndrome de Burnout, diferencias entre hombres y mujeres docentes de secundaria, zona Metropolitana de Guadalajara, México. *Revista de Ciencia y Tecnología*, 30, 138-144.
- Arias, F.; González, M. & Zermeño, V. (2009). Estrés, agotamiento profesional (Burnout) y salud en profesores de acuerdo a su tipo de contrato. *Revista Ciencia y Trabajo*, Año 10(30), 132-137. Disponible en <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/33/172.pdf>
- Edelwich, J y Brodsky, A. (1980). Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions. Nueva York: Human Science Press.
- Gil-Monte, P. & Olivares, V. (2007, mayo). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (Burnout) en profesionales de atención a clientes de Chile. "5º Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales" Santiago de Chile (Chile). CD-ROM. ISBN: 84-934256-2-1
- Gil-Monte, P.; Carretero, N.; Roldán, M. & Núñez-Román, E. (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 107-123.
- Gil-Monte, P. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Eletrônica InterAção Psy - Ano 1, No. 1*, 19-33. Consultado en septiembre 1 de 2004 en: <http://www.insp.mx/salud/index.html>.
- Gómez, V. (2008). Factores psicosociales del trabajo y su relación con la salud percibida y la tensión arterial: Un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Revista Ciencia y Trabajo Año 10(30)*, 132-137. Disponible en <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/30/pagina132.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. (3era ed.). México: McGraw-Hill.
- Lorente, L.; Salanova, M.; Martínez, I. & Schaufeli, W. (2008). Extension of the Job Demands-Resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema* 20(3), 354-360.
- Manassero, M^a.; García, E.; Torres, G.; Ramis, C.; Vázquez, A. & Ferrer, V. (2005). Burnout en la enseñanza: Aspectos atribucionales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 89-105.

- Marqués, A.; Lima, M^a. & Lopes A. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 125-143.
- Maslach, C. & Jackson, C. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Moreno, B.; Garrosa, E.; Rodríguez, R.; Martínez, M. & Ferrer, R. (2009). El Burnout del profesorado universitario y las intenciones de abandono: Un estudio multi-muestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 149-163.
- Moreno, B.; Garrosa, E. & González, J. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: El CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 2(16), 151-171.
- Moriana, J. & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *Internacional Journal of clinical and Health Psychology*, 4(3). Extraído de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=33740309>
- Pando, M.; Castañeda, J.; Gómez, M.; Aguila, A.; Ocampo, L. & Navarrete, R. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*. Septiembre-diciembre, año/vol. 12, número 003, México, 523-529.
- Pando, M^e.; Aranda, C.; Aldrete, M^a.; Flores, E. & Pozos, E. (2006). Factores psicosociales y Burnout en docentes del Centro Universitario de Ciencia de la Salud. *Investigación en Salud*. VII (003), 173-177.
- Price, D. M. & Murphy, P. A. (1984). Staff burnout in the perspective of gief theory. *Death Education*, 8(1), 47-58.
- Quaas, C. (2006). Diagnóstico de burnout y técnicas de Afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la Quinta Región de Chile. *Revista Psicoperspectivas*. Vol. V(1), 65 - 75.
- Restrepo, N.; Colorado, G. & Cabrera, G. (2006). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 8(1), 63-73.
- Salanova, M. & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67. Disponible en <http://www.cop.es/papeles>.
- Sobrino, J. & León, J. (2004). Estrés laboral en docentes universitarios del área de la salud. Facultad de Psicología. Departamento de Psicología Social. Universidad de Sevilla.
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6(14), 197-201.
- Wilkerson, K. & Bellini, J. (2006). Intrapersonal and Organizational Factors Associated with Burnout among School Counselors. *Journal of Counseling & Development*, 84, 440-450.