

**PREVALENCIA DEL SINDROME DEL BURNOUT Y SU CORRELACION
CON FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA**

Bermejo, Y.; Llanos, C.; Mercado, D; Vergel, C.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

BARRANQUILLA

2009

**PREVALENCIA DEL SINDROME DEL BURNOUT Y SU CORRELACION
CON FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA**

Bermejo, Y.; Llanos, C.; Mercado, D; Vergel, C.

CARMEN CABALLERO

Tutora

Línea de Investigación:

DIAGNOSTICO E INTERVENCIONES TERAPEUTICAS EN
PSICOLOGIA DE LA SALUD

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

BARRANQUILLA

2009

Nota de Aceptación

Jurado

Jurado

Barranquilla, Septiembre de 2009

CONTENIDO

INTRODUCCION	7
1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA	9
2. JUSTIFICACION.....	14
3.1 OBJETIVO GENERAL	17
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	17
4. HIPOTESIS	18
5. MARCO TEORICO	19
5.1 SINDROME DEL BURNOUT	19
5.1.1 Historia del término burnout	19
5.1.2 Definiciones	20
5.1.3. Diferencia del burnout con otros síntomas	24
5.1.4 Tipos de burnout y fases.....	25
5.1.5 Causas del síndrome.....	27
5.1.6 Desarrollo del burnout	31
5.1.7 Manifestaciones del burnout.....	32
5.8 Variables asociados al burnout en docentes	34
5.2 Marco Legal	39
5.3 FACTORES PSICOSOCIALES	44
5.3.1 Clasificación de los factores psicosociales	46
6 METODOLOGIA	51
6.1 PARADIGMA	51
6.2 DISEÑO.....	51
6.3 POBLACION	51
6.4 MUESTRA	51
6.5 MUESTREO	52

6.6	INSTRUMENTOS.....	53
7	DEFINICION DE VARIABLES.....	57
7.1	DEFINICION CONCEPTUAL.....	57
7.2	DEFINICION OPERACIONAL.....	58
7.3	VARIABLES CONTROLADAS.....	58
7.3.1	En los sujetos (Tabla 3).....	58
7.3.2	En los instrumentos (Tabla 4).....	59
7.3.3	En los investigadores (Tabla 5).....	59
7.4	VARIABLES NO CONTROLADAS (Tabla 6).....	59
8	PROCEDIMIENTO.....	60
9	RESULTADOS.....	64
9.1	Prevalencia del síndrome del burnout y de las dimensiones Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico, Indolencia y Culpa del síndrome del burnout en los docentes de la Universidad Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla.....	66
9.2	Descripción de los Factores Psicosociales.....	69
9.3	Relación de las dimensiones del síndrome del burnout con las dimensiones de los factores psicosociales.....	70
10	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	72
11	CONCLUSIONES.....	79
12	RECOMENDACIONES.....	81
13	RECURSOS.....	83
13.1	Recursos Humanos.....	83
13.2	Recursos Materiales.....	83
13.3	Material Logístico.....	83
13.4	RECURSOS INSTITUCIONALES.....	83
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	84
	ANEXOS	

LISTADO DE TABLAS

- Tabla 1.** Distribución de la población según el proceso de muestreo.
- Tabla 2.** Definición Operacional.
- Tabla 3.** Variables Controladas En Los Sujetos.
- Tabla 4.** Variables Controladas En Los Instrumentos.
- Tabla 5.** Variables Controladas En Los Investigadores.
- Tabla 6.** Variables No Controladas.
- Tabla 7.** Criterios De Presencia – Ausencia.
- Tabla 8.** Variables Socio – Demográficas.
- Tabla 8.1.** Variables Socio – Demográficas.
- Tabla 9.** Análisis De Frecuencia Del Síndrome Del Burnout.
- Tabla 10.** Frecuencia De Los Niveles De Ilusión.
- Tabla 11.** Frecuencia De Los Niveles De Desgaste Psíquico.
- Tabla 12.** Frecuencia De Los Niveles De Indolencia.
- Tabla 13.** Frecuencia De Los Niveles De Culpa.
- Tabla 14.** Frecuencia De Los Niveles De Preocupaciones Profesionales.
- Tabla 15.** Frecuencia De Los Niveles De Falta De Reconocimiento Profesional.
- Tabla 16.** Correlación De Las Variables.

INTRODUCCION

El ser humano es un ser que se caracteriza porque, a lo largo de su vida, puede llegar a asumir distintos roles y a cumplir con diversas tareas. Estos roles y estas tareas que el ser humano cumple en el transcurso de su vida, someten al ser humano a niveles de estrés que llegan a ser parte de la vida cotidiana, lo cual genera en el individuo problemas de salud, sea física, mental o emocional. De esta forma, el individuo se siente afectado en su sensación de bienestar general, lo cual es una defensa elemental para enfrentar las situaciones que se perciben como amenaza.

Dentro de estos roles y tareas, se encuentra la del ser humano trabajador, y en el caso de esta investigación, se hace un análisis de los problemas en los cuales puede incurrir el individuo que se desenvuelve como docente, profesión que, como todas, tiene un nivel de estrés que el individuo debe enfrentar a diario. Pero cuando el individuo no cuenta con las herramientas necesarias para enfrentar el estrés diario de su labor docente, aparece entonces un nuevo proceso más crónico y peligroso que es el síndrome del burnout.

El Síndrome del Burnout es un término que los autores lo definen como un agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que ocurre en los individuos normales y que se encuentran expuesto a exigencia que trabajan en el área asistencial, que desempeñan trabajos donde se manejan excesivos horarios, faltas de recursos laborales, conflictos interpersonales, entre otras. Las consecuencias que tiene éste en el desempeño docente, como la dificultad en la toma de decisiones, comportamiento frío y cínico, baja consideración hacia el trabajo, consumo de alcohol y drogas, baja autoestima, autovaloración negativa, irritabilidad, entre otros síntomas aun mas graves (Morianana y Herruzo, 2004).

Los autores definen los factores psicosociales como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, 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.

Para llevar a cabo esta investigación, se tomo como guía metodológica la utilización del paradigma empírico – analítico, que permitirá el estudio del síndrome del burnout como un fenómeno que es parte de la naturaleza externa del grupo de investigadores, y donde los mismos son activos al controlar las condiciones de aparición del fenómeno a estudiar.

En este proyecto de investigación tiene como objetivo establecer la prevalencia del síndrome del burnout, y su correlación con factores psicosociales. Este estudio se llevó a cabo con 101 docentes de las programas de psicología, enfermería, medicina, fisioterapia, trabajo social, contaduría, derecho, ingeniería industrial y de sistema de la universidad Simón Bolívar, quienes respondieron los cuestionarios de evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT) y factores psicosociales se evaluó a través del cuestionario de burnout para profesores revisado, sección factores psicosociales (CBP – R), lo cual sirvió como apoyo para cumplir los objetivos de la presente investigación.

Esta investigación servirá como un soporte conceptual para que en el contexto nacional se tenga un conocimiento más amplio acerca del síndrome del burnout en los docentes; de igual manera servirá como un soporte para las futuras investigaciones que se hagan alrededor del síndrome del burnout en general.

1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Los profesionales que trabajan directamente con personas se ven expuesto a una serie de variables organizacionales que, según como sean vividos, resueltos y afrontados, determinan la respuesta individual a las mismas. Esta respuesta a éstas variables puede dar lugar a comportamientos adaptativos, que conducen necesariamente al aprendizaje y la satisfacción profesional, o a comportamientos desadaptativos, que provocan ineludiblemente el desgaste físico y emocional que en niveles crónicos se le denomina síndrome del burnout (Barraza, 2007), afectando el nivel de satisfacción laboral y de bienestar del docente.

La psicóloga social Christina Maslach (1981; 1999), define el síndrome del Burnout como un tipo de agotamiento emocional, despersonalización y reducido rendimiento, que puede ocurrir en individuos que trabajan con personas, y que desempeñan trabajos donde se manejan excesivos horarios, falta de recursos laborales, poca motivación, conflicto entre compañeros, etc.

El síndrome del burnout surge de la discrepancia entre los ideales individuales del docente que pretende trascender a través de ofrecer una buena formación a sus alumnos y la realidad de la vida ocupacional diaria. En consecuencia, la preocupación por el cumplimiento de diversos compromisos tales como entregar informes, avances programáticos, calificaciones, firmas de asistencias, puede relegar la labor sustantiva del docente (Pando y otros, 2006). Variables como la falta de tiempo dedicado a la preparación del material, la falta de previsión en las suplencias, el exceso de burocratización, los conflictos de rol, las cargas laborales excesivas, baja remuneración, horario excesivo de trabajo, las excesivas exigencias laborales (Moriana y Herruzo, 2004).

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, 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 (Martin y Pérez, 1997).

Al considerar el deterioro de la salud mental del individuo relacionado con el estrés laboral crónico, hay que aludir al protagonismo creciente que en los últimos años ha adquirido el síndrome del burnout. Tanto es así, que en diferentes países de Iberoamérica está considerada una seria amenaza para la salud de los trabajadores. En Brasil, la legislación que regula las prestaciones por accidente laboral reconoce explícitamente que el SQT es una patología susceptible de ser originada por agentes o por factores de riesgo de naturaleza ocupacional relacionados con la etiología de enfermedades profesionales (Decreto nº 3.048, de 6 de mayo de 1999, Anexo II, Lista B). En Chile se le ha otorgado un tratamiento legal similar, y la legislación Argentina está considerando su inclusión como problema de salud vinculado al trabajo con derecho a algún tipo de indemnización. En España existen diferentes sentencias judiciales que reconocen que esta patología debe ser considerada como un accidente laboral. Por ejemplo, el auto dictado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 26 de octubre de 2000 (Rec. Nº:4379/1999) (Gil – Monte, 2006).

Investigaciones relacionadas con el síndrome del burnout en docentes se pueden encontrar en todo el mundo. En Perú, Ponce y otros (2005), investigaron sobre el síndrome en docentes, donde ratifican la presencia del síndrome en los docentes de una Universidad Nacional, arrojando como resultados que un 45.4% de docentes se encuentran en la fase inicial del Burnout; un 7.3% se encuentran en nivel intermedio y un 46.3% se encuentra en la fase final del síndrome. En México, Pando y otros (2006), tuvieron como objetivo determinar la prevalencia específica del Burnout y establece cuales

eran los factores psicosociales negativos asociados, arrojando como resultados que un 52.7% de la población estudiada califica con síndrome del burnout, presentándose las tasas más altas en las mujeres (64.2%), los solteros(as) con 61.7% y un 18.3% resultaron estar expuestos a la presencia de factores psicosociales negativos, donde los factores de mayor prevalencia fueron los relacionados con la interacción personal con una tasa del 29.6%; relacionados con la esencia de la tarea con una tasa del 26.8%; los derivados del sistema laboral con una tasa del 14.8% y los propiamente organizacionales con una tasa del 7%.

En Colombia, en la Universidad de Antioquia, Restrepo, Colorado y Cabrera (2006), realizaron la investigación en docentes oficiales de la ciudad de Medellín, obteniendo como resultados que aproximadamente la mitad de los docentes estudiados tenían el síndrome o estaban en riesgo de padecerlo, específicamente en una tasa del 46.8% de la población estudiada; respecto a las dimensiones del burnout, 37% de los docentes tuvieron niveles altos de agotamiento emocional y un 34% niveles altos de despersonalización. Del mismo modo Cordón y Hernández (2005) estudiaron la prevalencia del síndrome del burnout asociado a las variables sociodemográficas en docentes en de primaria y secundaria de la ciudad de Bucaramanga, encontrando que un 63% de los docentes presentaron un nivel bajo en cuanto a la prevalencia del síndrome.

Mateus, Riaño y Rincón (2004) también en la ciudad de Bucaramanga, investigaron el síndrome del burnout en docentes, la cual arrojó como resultados que la población estudiada presenta el síndrome del burnout, teniendo en cuenta altas puntuaciones en las dimensiones del síndrome; en agotamiento emocional con una tasa del 67%; despersonalización con una tasa del 71.9%; baja realización personal con una tasa del 52.4% y estrés de rol con una tasa del 78%.

Según Martín y Pérez (1997) el concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una

situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, 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.

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc. (Martin y Pérez, 1997).

En cuanto a investigaciones realizadas sobre factores psicosociales, se encontró que en la Argentina, Orellano (2006), investigó los factores de riesgo psicosocial existentes y sus efectos sobre la salud mental en trabajadores de la autogestionada cooperativa de trabajo IMPA en Buenos Aires, donde obtuvo como resultados que el 91% de los encuestados presentaron niveles medios de exigencias psicológicas; solo un 2% exhibe niveles bajos de control sobre su trabajo; el 61% muestra altos niveles de relaciones interpersonales en la empresa; se encuentran en el 71% bajos niveles de estrés laboral. Asimismo, el 33.3% de los trabajadores desarrolla un trabajo “activo”; mientras que un 24.5% se ubica en el peligroso cuadrante de “alta tensión”.

En Colombia, Villalobos (2004), en una investigación tratando de buscar criterios diagnósticos que permitan la calificación del origen de enfermedades como el infarto del miocardio, produzcan estados de ansiedad y depresión, hipertensión arterial, enfermedad acidopéptica grave o colon irritable, encontró, apoyado en datos aportados por 10 Administradoras de Riesgos Profesionales en Colombia, correspondientes a los casos de enfermedades profesionales generadas por estrés en el trabajo, correspondientes al periodo 1994–2002 (primer trimestre), muestran 48 eventos calificados, de los cuales 44 (91%) fueron trabajadores hombres y 4 (9%) mujeres. El 40% de los eventos ocurrieron en el personal de servicios de seguridad del Estado (prisiones e inteligencia civil), le siguen trabajadores de distintas empresas de servicios

(financiero, energía, educación, comunicación, servicios temporales y vigilancia), que cobijan el 33% de los casos. En cuanto a las patologías calificadas, llama la atención que en el 40% de los casos se determinó como estrés postraumático secundario a explosión y accidente de trabajo. Los demás casos incluyeron episodios de depresión (6%), trastornos secundarios a secuestros (20%) y crisis de ansiedad (30%).

Otros referentes de acerca los psicosociales de esta investigación, se encontró que en España, Pando y otros(2007), investigó sobre factores psicosociales de riesgo de trabajo en los docentes universitarios, y tuvo como resultados en docentes de un centro universitario, que los factores psicosociales negativos que mayor prevalencia e impacto tienen son los siguientes: requerimiento de creatividad e iniciativa (97,3%); verbalización constante (86.7%); enseñar a personas que no valoran la educación (80,5%); alto grado de concentración (77,3%); realizar diferentes tipos de actividad (docencia, investigación, tutoría, gestión; 74,8%); esfuerzo visual prolongado (71,1%); participar en diferentes grupos de trabajo (71,1%); limitadas oportunidades de promoción (66,4%); insatisfacción con el sistema de pensiones (54,7%); escasez de materiales y recursos para llevar a cabo el trabajo (54,7%).

Teniendo en cuenta las consecuencias del síndrome en la labor sustantiva del docente y en el desempeño laboral y al no contar con referentes empíricos en nuestro contexto que permita una mejor comprensión del síndrome y de los factores psicosociales que se asocian a éste, surge el siguiente interrogante:

¿CUAL ES LA PREVALENCIA DEL SINDROME DEL BURNOUT Y SU CORRELACION CON FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA?

2. JUSTIFICACION

Durante los últimos años, han ocurrido en el mundo, diversos cambios de toda índole (sociales, económicos, tecnológicos, organizacionales etc.), que han afectado en gran medida la conducta de las personas, también ha ocurrido alteraciones significativas en las organizaciones que se dedican a cualquier área de la fuerza laboral, dando como resultado, la aparición de inconvenientes o riesgos laborales de carácter psicosocial, que pueden afectar de manera negativa al trabajador, dejándolo vulnerable ante unos riesgos que pondrían en peligro su salud y bienestar general.

De los múltiples factores de riesgo psicosocial que agobian a los trabajadores, el factor que más incide es el estrés labora. El burnout, es un término ingles que se traduce como, quemarse, gastarse, agotarse, fatigarse, cansarse, sentirse exhausto, consumido, apagado, fundido, "volverse inútil por uso excesivo" (Barraza Macías, 2007). Así mismo, Maslach (1981, citado en el Portal Universia S.A., 2003) nos plantea que este se trata de un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización, y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas.

Según Gil – Monte (2005) además de generar un problema en la salud del trabajador, estos riesgos laborales de carácter psicosocial, generan también gastos económicos importantes en las organizaciones, debido que a causa del ausentismo laboral, las empresas deben pagar cantidades importantes de dinero por concepto de tiempo perdido y gastos sanitarios. De ahí que el sistema organizacional en general se vea en la necesidad de prestar más de la debida atención a la presentación de estos riesgos, con el fin de prevenirlos y así evitar inconvenientes más graves.

Villalobos (2004) menciona que el interés por la investigación en factores psicosociales a aumentado, debido a que ha resultado en avances en el

descubrimiento de factores que inciden en la relación salud – trabajo, sobre todo en el tema de la salud mental; además, de que resultados de los estudios epidemiológicos, tanto los realizados en el contexto del trabajo como de la salud pública, 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 laborales de carácter psicosocial de especial relevancia en la actualidad se encuentra el síndrome del burnout, una de las principales causas de accidentabilidad y ausentismo entre los profesionales de servicios (Gil – Monte, 2003), perteneciendo la población docente a este grupo de profesionales.

Esta investigación es pertinente debido que aportará referentes conceptuales y empíricos de la prevalencia e incidencia del síndrome a la comunidad y al sistema educativo, especialmente que éste se está convirtiendo en un serio problema no solo para el colectivo docente, sino también para el sistema educativo en general, por las consecuencias directas de este síndrome en cuanto a calidad de la enseñanza se refiere; estos efectos negativos se hacen evidentes en el número creciente de bajas laborales, rotación, ausentismo y decremento en la productividad y calidad de la enseñanza (Doménech 1995, citado por Extremera, 2003). En este sentido se posibilitará la contrastación de los mismos con los resultados de estudios internacionales, lo cual servirá como soporte conceptual para que en Colombia se logre un reconocimiento de la incidencia del síndrome y servirá como referente teórico para futuras investigaciones sobre el mismo, ya sea en docentes o en otras áreas profesionales.

Por otra parte, este estudio retroalimentará los procesos de bienestar laboral de la universidad Simón Bolívar, permitiendo evidenciar la necesidad de diseñar programas de promoción y prevención para el afrontamiento de los eventos estresores, y así se evitaría la baja calidad en el servicio de la

educación y por ende, falencias en el sistema educativo cumpliendo con las exigencias de acreditación de alta calidad de la institucional.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la prevalencia del síndrome del burnout y su correlación con factores psicosociales en los docentes la universidad Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Explorar la prevalencia de las dimensiones: Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico, Indolencia y Culpa del síndrome del burnout en los docentes de la Universidad Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla.
- Describir las dimensiones: Preocupaciones profesionales y Falta de reconocimiento profesional, de los factores psicosociales, en los docentes de la Universidad Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla.
- Establecer la relación de las dimensiones Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico, Indolencia y Culpa, del síndrome del burnout, con las dimensiones de los factores psicosociales Preocupaciones profesionales y Falta de reconocimiento profesional en los docentes de la Universidad Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla.

4. HIPOTESIS

H1) La dimensión ilusión por el trabajo, se asocian negativamente con factores psicosociales de riesgo.

H2) Las dimensiones indolencia, desgaste profesional y culpa, se asocian positivamente con factores de riesgo psicosocial.

5. MARCO TEORICO

5.1 SINDROME DEL BURNOUT

5.1.1 Historia del término burnout

Se trata de un síndrome clínico descrito en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberger, que junto a otros colaboradores trabajaba en una clínica para toxicómanos en Nueva York. Observó que al año de trabajar, la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento. Síntomas de ansiedad y de depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes.

Por aquel entonces, la psicóloga Cristina Maslach utilizó el término Burnout, empleado hasta entonces por los abogados californianos para describir el proceso gradual de pérdida de responsabilidad profesional y desinterés entre compañeros de trabajo, para referirse a un conjunto de respuestas emocionales que afectaban a los profesionales de ayuda. Determinó que los afectados sufrían "sobrecarga emocional" o síndrome de Burnout y lo definió como "síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas" (Maslach, 1981, citado en el Portal Universia S.A., 2003).

El desgaste profesional deteriora tanto la salud del empleado como la productividad de la empresa. Esto se debe a varios factores, como el alto ausentismo y siniestralidad laboral y baja eficiencia en el desempeño del rol laboral. También se asocia de forma significativa con insatisfacción del usuario y con deterioro de la calidad asistencial.

5.1. 2 Definiciones

La definición más conocida es la de Maslach y Jackson (1981, citados por Guerrero, 2003): Se trata de un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas. En esta definición, Torres Godoy (2003) resalta una triada que se especifica así:

- **Agotamiento emocional:** El agotamiento físico y/o psicológico se refiere al sentimiento de estar sobrepasado y agotado en los propios recursos emocionales, lo que se expresa en la sensación de no poder dar más de sí mismo a los beneficiarios de su profesión (Navarrete, Arellano, 1999, citado por Torres Godoy, 2003).
- **Despersonalización:** La despersonalización se refiere a la percepción negativa que desarrolla el profesional hacia sus pacientes, la cual se traduce en una respuesta negativa, cínica, distante y fría hacia ellos. De igual forma se emplean etiquetas despectivas y generalizadas, incrementando la irritabilidad y manifestando una considerable pérdida de motivación hacia su trabajo. Estos recursos son consecuencia de un estilo de afrontamiento evitativo que suponen una forma de aliviar la tensión experimentada.
- **Baja realización personal en el trabajo:** La reducción del logro personal, o la baja realización personal, se refiere al declinamiento en el propio sentimiento de competencia y en la realización exitosa del propio trabajo. Surge una constante comprobación de que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas debidamente.

Soonek (1994, citado por Längle, 2006) introduce el término “inestabilidad vital” para describir los síntomas de depresión, pérdida de euforia, excitabilidad, inhibición, ansiedad, desasosiego, desesperanza e

irritabilidad. Sugiere también que estos síntomas son los que de alguna manera contribuyen a desarrollar un estado perjudicial.

Tanon (2003), define el síndrome del burnout como una respuesta a la estresante situación laboral crónica que se produce, principalmente, en el marco del mercado laboral de prestación de servicios. Además, afirma que si bien en estas profesiones se espera que los profesionales no asuman los problemas de las personas que atienden, si se espera que muestren interés y una cierta implicación emocional al respecto. Además, en general, se les pide que atiendan las exigencias de las personas y de la organización en la cual trabajan al mismo tiempo, lo cual puede resultar conflictivo, considerando la escasez de tiempo y la complejidad de los problemas de los clientes.

El autor español Gil – Monte, en 1995, definió el síndrome de esta manera: “El síndrome de quemarse por el trabajo (S.Q.T.) se define como una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas a las que atienden, por la sensación de estar agotados a nivel emocional, por el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y conductas de si mismo hacia las personas destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional. El síndrome de quemarse por el trabajo no debe identificarse con estrés psicológico, sino que debe ser entendido como una respuesta a fuentes de estrés crónico (estresores) que se originan en la relación profesional – cliente, y en la relación profesional – organización”. El SQT aparece entonces como una respuesta al estrés laboral crónico cuando fallan las estrategias de afrontamiento que habitualmente emplea el individuo para manejar los estresores laborales y se comporta como variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias (Gil – Monte, 2005). Gil - Monte (2005) identifica cuatro dimensiones:

- Ilusión por el trabajo: deseo de la persona de lograr metas en relación a su trabajo, que percibe como atractivo y que le acarrea satisfacciones personales.
- Desgaste psíquico: agotamiento emocional y físico en relación al contacto diario con personas que presentan problemas.
- Indolencia: actitudes de cinismo y de indiferencia hacia las personas que reciben el servicio. Insensibilidad hacia los problemas de las personas.

Gil – Monte, además, agrega a la definición del síndrome una característica que puede darse en ciertos casos y que podría determinar en qué nivel del síndrome se haya la persona que lo padece y el futuro de la persona dentro del padecimiento, y esta característica es el sentimiento de culpa.

- Culpa: Para poder dar una definición de esta última variable, Francisco Gómez Moreno (2004) propone lo siguiente: Se puede definir el sentimiento de culpa (SC) como una compleja respuesta emocional ante la propia conducta que la persona considera perjudicial o dañina para sí mismo o para otros. Esta compleja respuesta emocional 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 con SC 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 (la persona con SC se siente con frecuencia avergonzada de sí misma).

Teniendo en cuenta esta última definición, la persona que padece el síndrome del burnout, puede, en algún momento, manejar sentimientos de culpa cuando tiene un trato frío, grosero e insensible contra un cliente o

paciente (en el caso del área asistencial), o bien con un colega o compañero de trabajo, y esto muestra que la persona se encuentra en un nivel alto del síndrome y que en ese momento, la persona se hace consciente de que tiene un problema que puede poner en riesgo su continuidad laboral.

Desde un punto de vista existencial, el autor Alfried Längle (2006) define el síndrome del burnout como un estado duradero de agotamiento debido al trabajo. Este es el síntoma que lidera el burnout y la característica general a partir de la cual todos los síntomas se pueden derivar. Un estado de agotamiento primero afecta el bienestar general de una persona. Después el burnout influye en la experiencia subjetiva para, a su turno, afectar las decisiones, actitudes y acciones. Citando a Víctor Frankl (1959), Längle (2006) engloba este tipo de agotamiento en las tres dimensiones de la existencia explicadas por Frankl:

- Dimensión somática: Debilidad física, desórdenes funcionales (pérdida del sueño) y predisposición a la enfermedad.
- Dimensión psicológica: Desgano, estado de amargura, agotamiento emocional e irritabilidad.
- Dimensión noética: Retraimiento de las demandas y las relaciones, actitudes de desprecio hacia sí mismo y hacia el mundo.

Según Längle (2006), si los síntomas del burnout continúan, esto puede conducir metafóricamente hablando, a la formación de unas “lentes” que distorsionan toda futura experiencia. La experiencia de la persona del mundo interno y del mundo externo, será vista a través de esas “lentes” y se verá caracterizado por un sentimiento de vacío generalizado debido a la persistente falta de energía somático – psicológica. Esto irá acompañado por una creciente pérdida de orientación. Como consecuencia de ella, los sentimientos de vacío podrán estar acompañados por un sentimiento general de falta de sentido, que

puede llegar a expandirse a otros aspectos de la vida, desde el trabajo hasta el ocio, y podría finalmente, consumir la vida de la persona en su totalidad.

5.1.3. Diferencia del burnout con otros síntomas

Paralelamente con la descripción clínica del síndrome de burnout, Torres Godoy (2003) sugiere que hay que diferenciarlo con algunos otros síntomas tales como el tedio, depresión, alineación, ansiedad, insatisfacción laboral, fatiga o desencanto.

Respecto del tedio, Torres Godoy (2003) plantea que pueden verse afectados todos los profesionales y no en especial aquellos que trabajan en profesiones de servicios y atención a otras personas. Sin embargo, se piensa que en general el síndrome de “quemarse” engloba al tedio. Tous Pallarés (2007) dice que “el tedio (o aburrimiento) ha sido utilizado como sinónimo para explicar el proceso que sigue el burnout que, cuando aumenta el agotamiento emocional, aparece el tedio (o fastidio hacia la actividad laboral) y disminuye la satisfacción laboral”.

Respecto de diferenciar el “quemarse” con “depresión”, aunque ambos presentan ciertas similitudes, como cansancio, retiro social y sentimientos de fracaso, Torres Godoy (2003) dice que hay ciertas diferencias sustanciales, dado que el “quemarse” es fundamentalmente un constructo social que surge como consecuencia de las relaciones interpersonales y organizacionales, mientras que la depresión es un conjunto de emociones y cogniciones que por lo general surgen desde el propio sujeto y que tienen consecuencia sobre esas relaciones interpersonales. La depresión se acompaña en mayor medida de sentimientos de culpa, mientras que el “quemarse” se acompaña de enfado, ira y respuestas encolerizadas.

Torres Godoy (2003) dice que en el caso de la fatiga el sujeto se recupera rápidamente de ella una vez logrado el descanso físico y mental mientras que en el “quemarse” no se recupera fácilmente.

Según Torres Godoy (2003) la ansiedad está considerada como parte del “quemarse” ya que éste puede evolucionar con síntomas de aprehensión, tensión, malestar o desasosiego que experimenta el sujeto al anticipar el peligro especialmente cuando el origen de éste es desconocido. Por lo tanto la ansiedad puede ser entendida como parte de la respuesta al stress y además ser considerada como un rasgo de personalidad.

Con las distinciones anteriores se concluye que el desgaste profesional entendido como un estado, da paso a situaciones de diagnóstico diferencial que muchas veces se torna dificultoso por las similitudes de las categorías sintomáticas, pero aun así nos parece relevante este enfoque clínico ya que el estado de agotamiento emocional se solaparía parcialmente con los síntomas antes señalados y con otras respuestas al estrés (Torres Godoy, 2003).

No obstante al entenderlo como proceso, supone una interacción de variables afectivas o emocionales (agotamiento emocional y despersonalización), variables cognitivas y aptitudinales (falta de realización personal en el trabajo) y variables actitudinales (despersonalización y falta de realización personal en el trabajo). Estas variables se articulan entre sí en un episodio secuencial, con una relación de antecedentes-consecuentes, dentro del proceso más amplio del stress laboral (Torres Godoy, 2003).

5.1. 4 Tipos de burnout y fases

Gillespie (1980, citado en el Portal Universia S.A.) diferenció dos tipos de Burnout que surgen precisamente por la ambigüedad en la conceptualización del síndrome:

- Burnout activo: Se caracteriza por el mantenimiento de una conducta asertiva. Se relaciona con los factores organizaciones o elementos externos a la profesión.

- Burnout pasivo: Predominan los sentimientos de retirada y apatía. Tiene que ver con factores internos psicosociales.

En cuanto a las fases del desarrollo del síndrome Jerry Edelwich y Archie Brodsky (1980) que proponen cuatro fases por las cuales pasa todo individuo con burnout (El Portal Universia S.A. 2003), a continuación se mencionan:

- Etapa de idealismo y entusiasmo. El individuo posee un alto nivel de energía para el trabajo, expectativas poco realistas sobre él y aún no sabe lo que puede alcanzar con éste. La persona se involucra demasiado y existe una sobrecarga de trabajo voluntario. Al comienzo de su carrera existen bastantes motivaciones intrínsecas. Hay una hipervalorización 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 le provoca, en esta etapa, un sentimiento de desilusión que hace que el trabajador pase a la siguiente etapa.
- Etapa de estancamiento. Supone una disminución de las actividades desarrolladas cuando el individuo constata la irrealidad de sus expectativas, ocurriendo la pérdida del idealismo y del entusiasmo. El individuo empieza a reconocer que su vida necesita algunos cambios, que incluyen necesariamente el ámbito profesional.
- Etapa de apatía. Es la fase central del síndrome burnout. 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 la tentativa de retirada de la situación frustrante. Se evita el contacto con los compañeros, hay faltas al trabajo y en muchas ocasiones se da el abandono de éste y en los casos más extremos de

profesión. Estos comportamientos empiezan a volverse constantes abriendo el camino para la última etapa de burnout, la del distanciamiento.

- Etapa de distanciamiento. 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. Hay una inversión del tiempo dedicado al trabajo con relación a la primera etapa. En el lugar del entusiasmo e idealismo profesional la persona pasa a evitar desafíos y clientes de forma bastante frecuente y trata sobre todo de no arriesgar la seguridad del puesto de trabajo, pues cree que a pesar de inadecuado, posee compensaciones (el sueldo, por ejemplo) que justifican la pérdida de satisfacción.

La autora Sisy Castillo (2001) citando a Golembiewski y Muzenrider (1989), distingue tres fases o estados sucesivos del burnout:

Fase 1: En un primer momento las demandas laborales exceden los recursos materiales y humanos (e incluso las capacidades profesionales) dando lugar a una situación de estrés.

Fase 2: Se produce un sobre-esfuerzo del sujeto como respuesta a ese desajuste, apareciendo fatiga y ansiedad.

Fase 3: Se produce un cambio de actitudes y de conductas con el fin de defenderse de las tensiones experimentadas. Esta fase sería el "Burnout" totalmente instaurado y vendría a ser una respuesta a la situación laboral insoportable.

5.1. 5 Causas del síndrome

Manuel Fidalgo Vega (2006), afirma que el origen del síndrome del burnout o síndrome de quemarse por el trabajo (SQT), reside en el entorno laboral y en las condiciones de trabajo. Si bien, como es lógico, dependiendo

de algunas variables de personalidad, sociodemográficas individuales o de entorno personal, pueden darse evoluciones diferentes en el desarrollo del SQT. Desde la perspectiva de este autor, agrupa las causas dentro de la denominación de estresores susceptibles de desencadenar SQT, y lo hace mediante los siguientes cuadros:

FACTORES DE RIESGO A NIVEL DE ORGANIZACIÓN

Estructura de la organización muy jerarquizada y rígida.
Falta de apoyo instrumental por parte de la organización.
Exceso de burocracia, "burocracia profesionalizada".
Falta de participación de los trabajadores.
Falta de coordinación entre las unidades.
Falta de formación práctica a los trabajadores en nuevas tecnologías.
Falta de refuerzo o recompensa.
Falta de desarrollo profesional.
Relaciones conflictivas en la organización.
Estilo de dirección inadecuado.
Desigualdad percibida en la gestión de los recursos humanos.

FACTORES DE RIESGO RELATIVOS AL DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

Sobrecarga de trabajo, exigencias emocionales en la interacción con el cliente.
Descompensación entre responsabilidad y autonomía.
Falta de tiempo para la atención del usuario (paciente, cliente, subordinado, etc.).
Disfunciones de rol: conflicto-ambigüedad- sobrecarga de rol.
Carga emocional excesiva.
Falta de control de los resultados de la tarea.
Falta de apoyo social.
Tareas inacabadas que no tienen fin.

Poca autonomía decisional.
 Estresores económicos.
 Insatisfacción en el trabajo.

FACTORES DE RIESGO RELATIVOS A LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Trato con usuarios difíciles o problemáticos
 Relaciones conflictivas con clientes
 Negativa dinámica de trabajo
 Relaciones tensas, competitivas, con conflictos entre compañeros y con usuarios
 Falta de apoyo social
 Falta de colaboración entre compañeros en tareas complementarias
 Proceso de contagio social del SQT
 Ausencia de reciprocidad en los intercambios sociales

Fidalgo (2006) también menciona otros elementos que hacen parte del factor de riesgo del síndrome del burnout, y estos son los siguientes:

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Alta motivación para la ayuda: grado de altruismo.
 Alto grado de idealismo.
 Alto grado de empatía.
 Elevado grado de perfeccionismo.
 Constancia en la acción.
 Baja autoestima.
 Reducidas habilidades sociales.
 Tendencia a la sobre implicación emocional.
 Patrón de conducta de tipo A.
 Locus de control externo.

Baja autoeficacia.

CAMBIOS SUPRAORGANIZATIVOS

Cambios tecnológicos que implican un aumento de las demandas cuantitativas y cualitativas en el servicio a la población usuaria.

Cambios en la concepción del trabajo: el trabajo emocional.

Aparición de situaciones que impliquen pérdida de estatus o prestigio.

Aparición de nuevas leyes que impliquen cambios estatutarios y de ejercicio de la profesión.

Cambios en la cultura de la población usuaria, "la sociedad de la queja".

Cambios en los programas de servicio.

Cambios en los procedimientos, tareas o funciones del trabajo.

Cambios en los perfiles demográficos de la población usuaria y que requiere de un cambio de roles.

Según la autora Pérez Jáuregui (2000) las causas que conllevan al padecimiento del síndrome del burnout son:

- El continuo y sostenido contacto con el sufrimiento, el dolor, la muerte.
- La caída del valor social de la profesión en nuestro país.
- La sobrecarga laboral debida al excesivo número de pacientes, la presencia de patologías cada vez menos reversibles, la carencia de recursos, la presión horaria.
- La merma en las retribuciones y estímulos de distinto tipo.
- La cada vez más inquietante amenaza de sufrir juicios por mala praxis.
- El resolver dilemas éticos resultantes de las nuevas tecnologías.

Del mismo modo, reconoce también como factores inherentes al padecimiento los siguientes:

- La naturaleza de la tarea.
- La variable organizacional e institucional.
- La variable interpersonal (colegas, familia, amigos, redes de apoyo social).
- La variable individual (características del profesional como edad, sexo, experiencia, rasgos de personalidad).

5.1.6 Desarrollo del burnout

González (2001) plantea que el síndrome se desarrolla de forma continua e irresoluta en el tiempo. El Síndrome se desarrolla en tres fases evolutivas:

En la primera, tiene lugar un desbalance entre las demandas y los recursos, es decir se trataría de una situación de estrés psicosocial.

En la segunda, se produce un estado de tensión psicofísica.

En la tercera, se suceden una serie de cambios conductuales, consecuencia de un afrontamiento de tipo defensivo y huidizo, que evita las tareas estresantes y procura el alejamiento personal, por lo que hay una tendencia a tratar a los pacientes de forma distanciada, rutinaria y mecánica, anteponiendo cínicamente la gratificación de las propias necesidades al servicio que presta.

Además, González (2001) caracteriza al síndrome porque:

- Es insidioso y se impregna poco a poco, uno no está libre un día y al siguiente se levanta quemado, va oscilando con intensidad variable dentro de una misma persona (se sale y se entra).
- Con frecuencia es difícil establecer hasta qué punto se padece el síndrome o simplemente sufre el desgaste propio de la profesión y donde está la frontera entre una cosa y la otra.
- Se tiende a negar, ya que se vive como un fracaso profesional y personal. Son los compañeros los que primero lo notan; lo que representa una baza importante para el diagnóstico precoz.
- Existe una fase irreversible, entre un 5% y 10 % de los médicos, el síndrome adquiere tan virulencia que resulta irreversible y hoy por hoy la única solución es el abandono de la asistencia. En la profesión hay bajas.

Por esta razón merece la pena realizar medidas preventivas ya que con frecuencia el diagnóstico precoz es complicado y la diferencia entre un simple desgaste y el síndrome es muy sutil.

5.1. 7 Manifestaciones del burnout

Según Cairo (2002), el síndrome se manifiesta en los siguientes aspectos:

- Psicosomáticos: fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares, etc.
- Conductuales: absentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, se fármacos, etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas violentas.

- Emocionales: distanciamiento afectivo como forma de protección del yo, aburrimiento y actitud cínica, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, sentimientos depresivos.

En ambiente laboral: detrimento de la capacidad de trabajo detrimento de la calidad de los servicios que se presta a los clientes, aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes.

Este síndrome se da más en profesionales de la enseñanza, en profesionales de la salud; por ejemplo psiquiatras y psicólogo. Los factores personales, familiares, y organizacionales se hallan implicados en el surgimiento de éste síndrome. Su prevención es compleja, pero cualquier tipo de técnica adecuada en el tratamiento del estrés es una técnica adecuada de intervención. En este apartado se analizaran las principales consecuencias personales, laborales y familiares que se encuentran en los estudios más relevantes de las consecuencias del estrés y el burnout en los docentes

Tous Pallares (2007) menciona que las consecuencias del burnout pueden ser analizadas desde una perspectiva multinivel:

Las producidas a nivel individual se caracterizan porque el afectado tiene dificultades para concentrarse o para tomar decisiones, se comporta de forma cínica, realiza una autocrítica orientada hacia la desvalorización propia, el autosabotaje, la desconfianza y la baja consideración hacia el propio trabajo. En este sentido también como consecuencia se debe tener en cuenta el consume de sustancias como tranquilizantes, alcohol, abuso del consumo de cafeína y otras drogas (Maslach y Jackson, 1981), lo cual deriva en el padecimiento de otras enfermedades. Pines y otros (1981, citados por Moriana y Herruzo, 2004), señalaron que las consecuencias que a nivel psicológico afectan al profesor que padece burnout son numerosas: falta de autorrealización, baja autoestima, aislamiento, tendencia a la autoculpa,

actitudes negativas hacia uno mismo y hacia los demás, sentimientos de inferioridad y de incompetencia, pérdida de ideales, irritabilidad, hasta casos más extremos de intentos de suicidio, cuadros depresivos graves, ansiedad generalizada, fobia social y agorafobia.

Las que se producen sobre la conducta del trabajador y la organización donde desarrolla su trabajo, ya que la persona afectada querrán aislarse y evitar la interacción social. La empresa también paga un alto coste por tener trabajadores “quemados” ya que causan retrasos, disminuyen su productividad, aumentan las ratios de absentismo, piden ser cambiados de puesto, disminuyen su rendimiento laboral y el compromiso con la organización, realizan un trabajo de baja calidad, se ven involucrados en incidentes y accidentes, muestran públicamente sus intenciones de abandonar el trabajo, se quejan y reclaman constantemente.

Las producidas a nivel personal y conyugal. Así, se ha observado que las personas con altos niveles de burnout tienen menos satisfacción con la pareja y las conductas en el hogar son de irritación, disgusto y tensión. Esta situación incide especialmente en el deterioro de las interacciones personales y realimenta las consecuencias de los otros niveles.

5.8 Variables asociados al burnout en docentes.

Sin lugar a dudas, el tema que más interés ha suscitado desde un principio en este ámbito han sido las variables que están relacionadas con la etiología del fenómeno estrés y burnout en profesores. A continuación, Moriana y Herruzo (2004), describen las más estudiadas y las principales conclusiones a las que se han llegado. Clásicamente se distingue entre variables personales socio-demográficas, como la edad, el sexo, etc. y variables personales relacionadas con las actitudes o personalidad del sujeto.

Son muchos los estudios que centran su atención en el análisis de variables demográficas y su relación con el estrés y el burnout. La mayoría de ellos encuentra pequeños porcentajes significativos de varianza en diversas subescalas que evalúan burnout, pero para gran parte de estas variables encontramos resultados contradictorios entre los distintos autores; su abordaje rara vez es experimental, ni longitudinal.

Sexo: Maslach (1982) señaló que las mujeres experimentan mayor y más intenso cansancio emocional que los hombres; sin embargo, Schwab e Iwanicki (1982b) y Gil-Monte y Peiró (1997) encontraron mayor varianza en despersonalización, siendo los hombres los que tiene mayor sentimiento negativo hacia los estudiantes (Citado por Moriana y Herruzo, 2004). Así mismo, Tonon (2003) corrobora que en consultas hechas a investigaciones realizadas, muestran indicadores a tener en cuenta, a saber que los varones puntúan más alto en las actitudes de despersonalización, lo cual puede tener estrecha relación con los roles sociales que tienen hombres y mujeres. Aldrete y otros (2003), llegaron a la conclusión que las mujeres, por las múltiples tareas que efectúan, además de la labor como docentes, son más propensas a quemarse que los hombres.

Edad: Tonon (2003) asocia la variable edad con experiencia laboral o antigüedad en el puesto de trabajo, afirmando que los que menos años tienen de ejercicio profesional y de antigüedad en el puesto puntúan más alto en las dimensiones del burnout. En otro estudio que comprueba lo anterior, Albanesi y otros (2006), constataron en su investigación, que los docentes más jóvenes (25 – 45 años) alcanzaron puntuaciones más elevadas en la dimensión de despersonalización que los docentes de mayor edad, y esto se relaciona con una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios, que en este caso son los alumnos.

Estado civil y relaciones familiares: Aldrete y cols. (2003), al analizar esta variable, la mezclaron con la variable genero, y llegaron a la conclusión

que las docentes casadas muestran niveles más altos de despersonalización y desrealización que las solteras. Aunque también en el estudio, los autores mencionaron que la variable estado civil influye, pero de manera aislada, porque piensan que no es el estado civil como tal el que influye en el quemarse, sino las responsabilidades que se tienen dentro del hogar, la cual en la mayoría de las ocasiones no encuentran un apoyo a la hora de realizarlas. En este orden de ideas Tonon (2003) confirma lo anterior, al mencionar que la variable estado civil debe ser denominada de otra manera, ya que no es la situación de casado(a) o soltero(a) la que influye, sino el apoyo socioemocional que la familia brinda al profesional.

Nivel impartido: En líneas generales, parece que a medida que se asciende en el ciclo educativo, a excepción de los profesores de Universidad, los índices de burnout se incrementan, siendo los profesores de Secundaria los más afectados (Beer y Beer, 1992; Burke y Greenglass, 1989), sobre todo en cuanto a la despersonalización y a la realización personal (Anderson e Iwanicki, 1984). Gold y Grant (1993) explicaban estos resultados en Secundaria, por el menor grado de interés y motivación que presentan los alumnos. Sin embargo, otros autores (Doménech, 1995; Ortiz, 1995), señalaron un mayor nivel de burnout en los primeros ciclos educativos. Un estudio detenido de estas investigaciones nos lleva a corroborar que sin lugar a dudas el colectivo más afectado es el de secundaria. En esta línea, diversos autores (Anderson e Iwanicki, 1984; Beer y Beer, 1992) inciden en los problemas de conducta encontrados en jóvenes y adolescentes, planteando el dilema de la educación obligatoria y los límites de edad, el fallo de los sistemas disciplinarios y los alumnos que se enfrentan al profesor de secundaria (Estudios citados por Moriana y Herruzo, 2004).

Moriana y Herruzo (2004) mencionan muchas variables y características de personalidad de los profesores relacionadas con el estrés y síndrome de burnout. Algunas no son estrictamente variables de personalidad, pero suelen ser encuadradas dentro de éstas, al referirse a aspectos individuales modulados por la forma de comportarse de cada individuo. Respecto al locus

de control, la mayoría de las referencias de la literatura científica señala que los profesores con más locus de control externo tienen mayor tendencia a sufrir burnout; incluso se indicaba una correlación significativa entre el locus de control y las escalas de burnout del MBI (McIntyre, 1981, citado por Moriana y Herruzo, 2004)). En cuanto a las investigaciones realizadas sobre la autoconciencia, autocontrol y autoeficacia, una mayor autoconciencia, mayor nivel de autocontrol y de autoeficacia suponen un factor protector ante el burnout; por otro lado, niveles altos de burnout correlacionan con puntuaciones bajas en estas variables.

Otra de las variables estudiadas ha sido el patrón de conducta tipo A (PCTA), tradicionalmente asociada al burnout como moduladora o facilitadora de la experiencia de estrés. En el ámbito educativo ha estado asociado con la aparición de trastornos neuróticos y somáticos causados por el estrés que no presentan profesores que no tienen este tipo de conducta, obteniéndose una correlación significativa entre el burnout y el PCTA (Moriana y Herruzo, 2004).

Por otro lado, recientes investigaciones señalan una elevada relación entre el PCTA, el burnout y los problemas de salud mental de profesores con baja laboral de tipo psiquiátrico en comparación con docentes sin baja, señalando a este patrón de conducta como un factor de riesgo de padecer baja (Moriana, 2002). La autoestima del profesor, ha sido otra característica relacionada con el burnout.

Moriana y Herruzo (2004) mencionan que en la mayoría de estudios aparece una correlación significativa entre docentes con baja autoestima y presencia de mayores niveles de burnout de forma que la autoestima va disminuyendo a medida que avanza el síndrome del quemado. Finalmente, otras variables como los pensamientos irracionales, el neuroticismo y la falta de empatía también han sido relacionadas por algunos autores con el aumento de los índices de estrés y burnout en profesores.

Tonon (2003) menciona que en relación a la personalidad se observa que personas con mayor dedicación profesional, idealistas, susceptibles a

identificarse con los problemas de los demás, sensibles, obsesivos y con baja autoestima son más proclives al burnout. En tanto que sujetos con expectativas de eficacia y competencia en el trabajo presentan niveles altos en la dimensión de realización en el trabajo y niveles bajos de agotamiento emocional y despersonalización (Tonon, 2003).

En cuanto a las variables propias del trabajo y organizacionales, se encuentra un gran número de investigaciones acerca de las variables organizacionales, en donde se incluyen aspectos propios del trabajo y su correlacionan con alguna medida de burnout, siendo la más utilizada el MBI de Maslach y Jackson (1986). Moriana y Herruzo (2004) dicen que todos los factores relacionados con la sobrecarga laboral están íntimamente relacionados con el cansancio emocional. Los trabajos administrativos que cada vez más desarrolla el profesor y los conflictos de rol también provocan un aumento en los niveles de estrés y en los inicios de cuadros de burnout.

Moriana y Herruzo (2004) mencionan que debido a las características propias del trabajo de los profesores y a la variabilidad de actividades a lo largo del curso académico, es normal encontrar momentos en los que los docentes se encuentren más estresados. La incorporación al trabajo después de las vacaciones, los períodos de exámenes, etc. hacen del trabajo docente una situación dinámica en la que no siempre se realiza el mismo trabajo y en las que la época del curso puede predeterminar momentos vivenciados de forma muy dispar entre el profesorado. De esta forma, los resultados obtenidos parten de las investigaciones pioneras de Hembling y Gilliland (1981) que indican cuatro momentos especialmente estresantes para los profesores de Primaria (septiembre, diciembre, marzo y junio) y dos para los de Secundaria (septiembre y junio) (Investigaciones citadas por Moriana y Herruzo, 2004). Sin embargo, otros autores no coinciden con estos resultados. En esta línea, Kinnuen (1989, citado por Moriana y Herruzo, 2004) afirmaba que la respuesta al estrés y sus ciclos dependía más de la personalidad del profesor que estrictamente del período escolar.

5.2 Marco Legal

El presente trabajo se realiza igualmente teniendo muy en cuenta las exigencias legales actuales con relación a los riesgos psicosociales, pues, Colombia se ha interesado y ha tenido un desarrollo importante en relación con la protección del trabajador y muy especialmente en el aspecto psicosocial, pues la ley 9 de 1979 en su artículo 83 establece los primeros matices de protección laboral, la cual menciona los siguientes requisitos:

Artículo 83.- Al Ministerio de Salud corresponde:

- a) Establecer, en cooperación con los demás organismos del Estado que tengan relación con estas materias, las regulaciones técnicas y administrativas destinadas a proteger, conservar y mejorar la salud de los trabajadores en el territorio nacional, supervisar su ejecución y hacer cumplir las disposiciones del presente Título y de las reglamentaciones que de acuerdo con él se expidan;
- b) Promover y ejercer acciones de investigación, control, vigilancia y protección de la salud de las personas que trabajan, lo mismo que las educativas correspondientes, en cooperación con otros organismos del Estado, instituciones privadas, empleadores y trabajadores;
- c) Determinar los requisitos para la venta, el uso y el manejo de sustancias, equipos, maquinarias y aparatos que puedan afectar la salud de las personas que trabajan. Además, puede prohibir o limitar cualquiera de estas actividades cuando representen un grave peligro para la salud de los trabajadores o de la población en general.

Luego la resolución 1016 de 1989 en su artículo 10, trae la obligación de la vigilancia del riesgo psicosocial, mencionando lo siguiente:

Artículo 10. Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo

en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y el trabajo son:

1. Realizar exámenes médicos, clínico y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.

2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, que incluirían como mínimo:

- a) Accidentes de trabajo.
- b) Enfermedades Profesionales.
- c) Panorama de Riesgos.

3. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, en coordinación con el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.

4. Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas correctivas necesarias.

5. Informar a la gerencia sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

6. Estudiar y conceptuar sobre la toxicidad de materias primas y sustancias en proceso, indicando las medidas para evitar sus efectos nocivos en los trabajadores.

7. Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
8. Promover a participar en actividades encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
9. Colaborar con el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.
10. Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos relacionados con la patología laboral, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios.
11. Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.
12. Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.
13. Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.
14. Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.
15. Elaborar y presentar a las directivas de la empresa, para su aprobación los subprogramas de Medicina Preventiva y el trabajo y ejecutar el plan aprobado.
16. Promover actividades de recreación y deporte.

El decreto 614 de 1984 en su artículo 2 literal (c), plantea la protección del riesgo psicosocial de esta manera:

CONSIDERANDO:

Que el literal c) de artículo 2° del Decreto 614 de 1984, señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo. (MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL, 2008).

La ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral y recientemente la resolución 002646 del 17 de julio de 2008, “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

Por lo anterior salta a la vista la amplia relevancia del tema especial cuidado y tratamiento que se debe tener por parte del empleador con los trabajadores que se encuentren disminuido físicamente sea física o psíquicamente y evitarse inconvenientes legales graves como el reintegro del trabajador con el pago de todas sus acreencias laborales sin solución de continuidad.

Al respecto se enunciarán algunas de las sentencias que contemplan la obligación (Monroy, 2006):

- Sentencia T-198/06, sobre ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR DISMINUIDO, DISCAPACITADO Y/O INVÁLIDO;

- Sentencia T-309/05, sobre ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR DISMINUIDO, DISCAPACITADO Y/O INVÁLIDO;
- Sentencia C-531/00, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR DISMINUIDO, DISCAPACITADO Y/O INVÁLIDO;
- Sentencia T-090/06, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR DISMINUIDO, DISCAPACITADO Y/O INVÁLIDO;
- Sentencia T-078/05, Sentencia T-198/06, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR DISMINUIDO, DISCAPACITADO Y/O INVÁLIDO;
- Sentencia T-853/06, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR DISMINUIDO, DISCAPACITADO Y/O INVÁLIDO.

El estrés laboral aparece en la legislación colombiana como factor psicosocial de riesgo, contemplado en la ley 100 de 1993. La ley 100 de 1993 creó el sistema de seguridad social integral que es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad (Ley 100, 1993).

El estrés laboral está contemplado en la ley 100 como un factor psicosocial de riesgo para los trabajadores, y se explica por el alto grado de responsabilidad por la clase de trabajo, la atención al público, la concentración continua, la repetitividad, la presión de los términos judiciales, la alta carga laboral y un acelerado ritmo de trabajo (Consejo Superior de la Judicatura, 2002).

En Brasil, la legislación que regula las prestaciones por accidente laboral reconoce explícitamente que el SQT es una patología susceptible de ser originada por agentes o por factores de riesgo de naturaleza ocupacional relacionados con la etiología de enfermedades profesionales (Decreto nº 3.048, de 6 de mayo de 1999, Anexo II, Lista B). En Chile se le ha otorgado un tratamiento legal similar, y la legislación Argentina está considerando su inclusión como problema de salud vinculado al trabajo con derecho a algún tipo de indemnización. En España existen diferentes sentencias judiciales que reconocen que esta patología debe ser considerada como un accidente laboral. Por ejemplo, el auto dictado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 26 de octubre de 2000 (Rec. Nº:4379/1999) (Gil – Monte, 2006).

Debido a lo anterior, y de acuerdo a las legislaciones anteriormente mostradas, los países en los cuales el síndrome del burnout ha visto la necesidad de implementar programas psicosociales en las organizaciones, donde se hagan trabajos de promoción, prevención e intervención de la enfermedad, para así dar atención en esta patología.

5.3 FACTORES PSICOSOCIALES

Según Martin y Pérez (1997) el concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, 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. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc. (Martin y Pérez, 1997).

Lahera y Góngora (2005) afirman que aunque el concepto de factores de riesgo psicosocial es ambiguo y puede abarcar distintos aspectos, pueden definirse como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador.

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza (Martin y Pérez, 1997).

Tanto en el trabajo como fuera de él, las personas se ven expuestas a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación. Esta capacidad es limitada: así, el efecto sinérgico de estos factores sobre la persona van minando su capacidad de resistencia o de adaptación, de manera que, tal vez, un aspecto, en principio nimio, sea el que desencadene una reacción en vez, un aspecto, en principio nimio, sea el que desencadene una reacción en la persona (Martin y Pérez, 1997).

La importancia que se otorga a la percepción y atribución que un colectivo de trabajadores posee acerca de ciertas condiciones psicosociales que se dan en su trabajo como forma adecuada de valoración de tales condiciones, se realiza en función del siguiente supuesto: la realidad psicosocial hace referencia no tanto a las condiciones que objetivamente se dan sino a cómo son percibidas y experimentadas por la persona (Martin y Pérez, 1997).

5.3.1 Clasificación de los factores psicosociales

Según Martin y Pérez (1997), los factores psicosociales son los siguientes:

a) **Carga mental:** Por carga mental se entiende el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo. Este factor valora la carga mental a partir de los siguientes indicadores:

- Las presiones de tiempo, contempladas a partir del tiempo asignado a la tarea, la recuperación de retrasos y el tiempo de trabajo con rapidez.
- Esfuerzo de atención. Éste viene dado, por una parte, por la intensidad o el esfuerzo de concentración o reflexión necesarios para recibir las informaciones del proceso y elaborar las respuestas adecuadas y por la constancia con que debe ser sostenido este esfuerzo. El esfuerzo de atención puede incrementarse en función de la frecuencia de aparición de posibles incidentes y las consecuencias que pudieran ocasionarse durante el proceso por una equivocación del trabajador. Este aspecto es evaluado considerando la intensidad de la atención y el tiempo que debe mantenerse y aspectos que la incrementan como la frecuencia y las consecuencias de los errores.

- La fatiga percibida. La fatiga es una de las principales consecuencias que se desprenden de una sobrecarga de las exigencias de la tarea.
- El número de informaciones que se precisan para realizar la tarea y el nivel de complejidad de las mismas son dos factores a considerar para determinar la sobrecarga. Así, se mide la cantidad de información manejada y la complejidad de esa información.
- La percepción subjetiva de la dificultad que para el trabajador tiene su trabajo.

b) Autonomía temporal

Este factor se refiere a La discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso. Se pregunta al trabajador sobre la elección del ritmo o de la cadencia de trabajo y de la libertad que tiene para alternarlos si lo desea, así como respecto a su capacidad para distribuir sus descansos.

c) Contenido del trabajo

Con el término "contenido del trabajo" se hace referencia al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo. Las preguntas referentes a este factor pretenden ver en qué medida el trabajo está compuesto por tareas variadas y con sentido, implica la utilización de diversas capacidades del trabajador, está constituido por tareas monótonas o repetitivas o en qué medida es un trabajo que resulte importante, motivador o rutinario.

Supervisión – Participación

Este factor define el grado de autonomía decisional: el grado de la distribución del poder de decisión, respecto a distintos aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo, entre el trabajador y la dirección.

Este factor se evalúa a partir de la valoración que el trabajador otorga al control ejercido por la dirección y el grado de participación efectiva respecto a distintos aspectos del trabajo así como por la valoración que el trabajador realiza de distintos medios de participación.

Definición De Rol

Este factor considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador y es evaluado a partir de dos cuestiones:

La ambigüedad de rol. Se produce ésta cuando se da al trabajador una inadecuada información sobre su rol laboral u organizacional.

La conflictividad de rol. Existe conflictividad entre roles cuando existen demandas de trabajo conflictivas o que el trabajador no desea cumplir. Pueden darse conflictos entre las demandas de la organización y los valores y creencias propias, conflictos entre obligaciones de distinta gente y conflictos entre tareas muy numerosas o muy difíciles.

Interés Por El Trabajador

Este factor hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene del trabajador es de carácter instrumental y a corto

plazo. La preocupación personal y a largo plazo tiende a manifestarse en varios aspectos: asegurando estabilidad en el empleo, considerando la evolución de la carrera profesional de los trabajadores, facilitando información de los aspectos que le puedan concernir y facilitando formación a los trabajadores. Por ello, se evalúan aspectos relativos a la promoción, formación, información y estabilidad en el empleo.

Relaciones Personales

Este factor mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores y es evaluado a través de *tres* conceptos. Se indaga hasta qué punto es posible la comunicación con otros trabajadores: se hace referencia a la calidad de las relaciones que el trabajador tiene con los distintos colectivos con los que puede tener contacto y se valoran las relaciones que se dan generalmente en el grupo de trabajo.

Moos (1981, adaptado al castellano por Fernández - Ballesteros, 1984), dividió los factores psicosociales en las siguientes tres dimensiones:

Relaciones: Es una dimensión integrada por los siguientes aspectos:

Implicación: Es el grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella,

Cohesión: Es el grado en que los empleados se ayudan entre si y se muestran amables con los compañeros.

Apoyo: Es el grado en que los jefes ayudan y animan al personal para crear un buen clima organizacional.

Autorealización

Esta dimensión, también denominada orientación hacia unos objetivos; se encuentra integrada por los siguientes aspectos:

Autonomía: Es el grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias.

Organización: Es el grado en que se subraya una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea.

Presión: Es el grado en que la urgencia o la presión en el trabajo domina el ambiente laboral.

Estabilidad/Cambio

Esta dimensión está integrada por los siguientes aspectos:

Claridad: Es el grado en que se conocen las expectativas de las tareas diarias, y se explican las reglas y planes para el trabajo.

Control: Es el grado en que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados.

Innovación: Es el grado en que se subraya la variedad, el cambio y los nuevos enfoques.

Comodidad: Es el grado en que el ambiente físico contribuye a crear un ambiente laboral agradable.

6 METODOLOGIA

6.1 PARADIGMA

Este proyecto se abordó bajo el paradigma Empírico – Analítico. El estudio de este paradigma son los fenómenos como naturaleza externa al investigador. El investigador es activo, ya que designa, prevé y controla todas las condiciones de aparición del objeto de estudio (Hernández Sampieri, 2003). El enfoque que se utilizó en la presente investigación es de corte cuantitativo puesto que se utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y confía en la medición numérica, el conteo y el uso de estadísticas para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población (Hernández Sampieri, 2003).

6.2 DISEÑO

El estudio es de corte correlacional y tiene como propósito de evaluar la relación que existe entre dos o más variables, categorías o conceptos, en un momento determinado, se trata de descripciones de las relaciones entre las variables (Hernández Sampieri, 2003).

6.3 POBLACION

La población seleccionada para el desarrollo de esta investigación, está compuesta por 213 docentes con vinculación contractual de tiempo completo, de la Universidad Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla.

6.4 MUESTRA

La muestra estuvo conformada por 101 docentes vinculados a tiempo completo, adscritos a 9 programas académicos de la Universidad Simón Bolívar que son: Psicología, Trabajo Social, Derecho, Contaduría, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Industrial, Fisioterapia, Enfermería y Medicina. En cuanto

a las características de la muestra, encontramos que el 61.4% de los sujetos que participaron en este estudio pertenecen al género femenino, y el otro restante 38.6%, al género masculino; la media de edad de la muestra es de 40 años, con un rango de 23 a 65 años, de los cuales el 22.8% se encuentran cursando estudios de postgrados, el 45.5% han realizado maestrías, el 29.7%, tienen especializaciones y el 2% tienen doctorados.

GENERO	Hombre	39	38.6%
	Mujer	62	61.4%
EDAD	MEDIA: 40 AÑOS	RANGO	23 – 65 AÑOS
NIVEL ACADEMICO	Pregrado (cursando posgrado actualmente)	23	22.8%
	Maestría	46	45.5%
	Doctorado	2	2%
	Especialización	30	29.7%

6.5 MUESTREO

La modalidad de muestreo que se llevo a cabo fue aleatorio estratificado, que según Casal (2003), divide la población en grupos en función de un carácter determinado y después se muestrea cada grupo aleatoriamente, para obtener la parte proporcional de la muestra. Este método se aplica para evitar que por azar algún grupo este menos representado que los otros.

En el caso de la presente investigación, se realizó el procedimiento de muestreo mediante el programa STATS (Hernández Sampieri, 2006), que determinó el número de la muestra mediante un procedimiento estadístico con un nivel deseado de confianza del 90%, con un porcentaje estimado de la muestra del 50%, y un error máximo aceptable del 5%, lo cual determinó que el número de la muestra fuera de 120 docentes, de 213 de la población total. Luego para determinar la muestra representativa por facultad, se calculó índice resultante de la división entre el número de la muestra representativa (120) y el número de la población total (213). Lo cual proporcionó un valor de índice de 0,563380282. Valor que se multiplico por la población de cada facultad, con lo

cual se obtuvo la muestra representativa por facultad, que se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1. Distribución de la población según el proceso de muestreo.

Facultades		Población	Muestra
1	Psicología	24	14
2	Trabajo Social	6	3
3	Medicina	9	5
4	Ingeniería industria	16	9
5	Ingeniería de sistema	19	11
6	Fisioterapia	26	15
7	Enfermería	61	34
8	Derecho	34	19
9	Contaduría	18	10
Total		213	120

6.6 INSTRUMENTOS

El Síndromes de Quemarse por el Trabajo se evaluó mediante el cuestionario C.E.S.Q.T., de Pedro Gil – Monte (2003), y comprende las siguientes dimensiones:

- **Desgaste Psíquico (o Agotamiento Emocional):** Se define como la aparición de agotamiento físico o emocional, debido a que en el trabajo, los individuos deben tratar a diario con persona que presentan o causan problemas. Los ítems que evalúan esta dimensión son: 8, 12, 17, 18.
- **Indolencia (o Despersonalización):** Se define como la aparición de actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los clientes de la

organización. Los ítems que evalúan esta dimensión son: 2, 3, 6, 7, 11, 14.

- **Ilusión Por El Trabajo (o Baja Realización Personal):** Se define como el deseo del individuo de alcanzar las metas laborales debido a que se percibe 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.
- **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.

El instrumento está constituido por un total de 28 ítems con una escala de tipo Likert de 5 puntos (desde 0 = nunca, hasta 4 = muy frecuentemente: todos los días). Esta escala en la presente investigación arrojó un nivel de confiabilidad satisfactoria y a continuación se presentará el alfa cronbach de cada una de las dimensiones:

Dimensión	Alfa Cronbach
Ilusión Por El Trabajo	,89
Desgaste psíquico	,80
Indolencia	.70
Culpa	,79

Factores psicosociales: Esta variable se evaluó mediante la sección de los factores psicosociales del Cuestionario de Burnout para Profesores Revisado (C.B.P.-R.), de Bernardo Moreno Jiménez (2000), el cual contempla medidas antecedentes del *burnout* relativas al contexto laboral y organizacional, así como elementos específicos del síndrome, y evalúa las posibles variables antecedentes de tipo organizacional y laboral que pueden estar actuando como desencadenantes de estos procesos. El instrumento está constituido por un total de 66 ítems, que evalúan las siguientes dimensiones:

FACTOR I. Procesos de Estrés y Burnout:

Este factor esta compuesto por las siguientes dimensiones:

- Estrés de Rol: Se evalúa con los ítems: 38,60,49,57,23,35,55,41,62,48,58,59,31.
- Agotamiento Emocional: Se evalúa con los ítems: 47, 27, 51,42, 43,54, 16, 17.
- Despersonalización: Se evalúa con los ítems: 29, 28, 46, 18.
- Falta de Realización: Se evalúa con los ítems: 21,22, 50, 40, 44, 61, 36.

FACTOR II. Desorganización:

Este factor está compuesto por las siguientes dimensiones:

- Supervisión: Se evalúa con los ítems: 4, 52, 39, 26, 56, 32, 30, 63, 13, 15, 37, 25.
- Condiciones Organizacionales: Se evalúa con los ítems: 12, 45, 14, 20, 34, 53, 65, 66, 19.

FACTOR III. Problemática Administrativa:

Para los efectos de esta investigación, este es el factor que se tendrá en cuenta para evaluar los factores psicosociales en los docentes de la

Universidad Simón Bolívar. Este factor se compone de las siguientes dimensiones:

- **Preocupaciones Profesionales:** Se refiere a las preocupaciones profesionales que pudieran estar percibiendo los profesores. Estas preocupaciones se dan en función de su vínculo contractual con la organización, con su seguridad personal y con los malos contactos con los superiores. Se mide con los ítems: 1, 2, 3, 5, 6, 7, 11.
- **Falta de Reconocimiento Profesional:** Se refiere al reconocimiento que perciben los docentes de su profesión. Este reconocimiento se da en función del salario que devenga el docente, a su imagen pública y al apoyo que perciban por parte de la organización para resolver problemas de índole profesional y/o personales. Se mide con los ítems: 4, 8, 9, 10.

Estos ítems están organizado en una escala de tipo Likert de 5 puntos (desde 1 = no me afecta, hasta 5 = me afecta muchísimo). Esta escala en la presente investigación arrojó un nivel de confiabilidad satisfactoria y a continuación se presentará el alfa cronbach de cada una de las dimensiones:

Dimensión	Alfa Cronbach
Estrés de Rol	,81
Agotamiento Emocional	,81
Despersonalización	,61
Falta de Realización	,77
Supervisión	,86
Condiciones Organizacionales	,63
Preocupaciones Profesionales	,72
Falta de Reconocimiento Profesional	,70

7 DEFINICION DE VARIABLES

7.1 DEFINICION CONCEPTUAL

- Síndrome del Burnout: “El síndrome de quemarse por el trabajo (S.Q.T.) se define como una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas a las que atienden, por la sensación de estar agotados a nivel emocional, por el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y conductas de sí mismo hacia las personas destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional (Gil – Monte, 1995).
- Factores Psicosociales: “El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, 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” (Martin y Pérez, 1997).

7.2 DEFINICION OPERACIONAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICES	ITEMS
SINDROME DEL BURNOUT	Ilusión por el trabajo	0= Nunca; 1= Raramente: Algunas veces al año; 2= A veces: Algunas veces al mes; 3= Frecuentemente: Algunas veces por mes; 4= Muy frecuentemente: Todos los días.	1, 5, 10, 15, 19.
	Desgaste psíquico		8, 12, 17, 18.
	Indolencia		2, 3, 6, 7, 11, 14.
	Culpa		4, 9, 13, 16, 20.
FACTORES PSICOSOCIALES	Falta de reconocimiento profesional	1= No me afecta; 2= Me afecta un poco; 3= Me afecta moderadamente; 4= Me afecta bastante; 5= Me afecta muchísimo.	4, 8, 9, 10.
	Preocupaciones profesionales		1, 2, 3, 5, 6, 7, 11.

7.3 VARIABLES CONTROLADAS

7.3.1 En los sujetos (Tabla 3).

QUE	COMO	PORQUE?
LUGAR DE TRABAJO	Buscando docentes que pertenezcan a la Universidad Simón Bolívar.	Porque se debe conocer el estado del síndrome en los docentes de la universidad.
TIPO DE CONTRATO: VINCULACION DE TIEMPO COMPLETO	Localizando docentes de tiempo completo de la Universidad.	Porque los sujetos bajo esta modalidad de contratación generaran resultados diferentes a sujetos con otro tipo de contratación

7.3.2 En los instrumentos (Tabla 4).

QUE	COMO	PORQUE?
VALIDEZ	Realizando la respectiva calificación y expresándola finalmente en forma de tabla.	De esta forma servirá de respaldo a la investigación y obtener un punto de vista más científico.

7.3.3 En los investigadores (Tabla 5).

QUE	COMO	PORQUE?
UNIFICAR Y MEJORAR CRITERIOS	Uniendo y mejorando la información obtenida acerca de la población de estudio.	Se garantizan datos confiables a los sujetos investigados.

7.4 VARIABLES NO CONTROLADAS (Tabla 6)

QUE	PORQUE
RELIGION	No incide de ninguna forma en el síndrome.
ESTADO CIVIL	Para efectos de esta investigación, esta variable no incide.
EDAD DE LOS SUJETOS	No se encontró en el procedimiento que sea una variable influyente.
AÑOS DE EXPERIENCIA EN LA ENSEÑANZA	No se encontró en el procedimiento que sea una variable influyente.
AÑOS LABORANDO EN LA INSTITUCION	No se encontró en el procedimiento que sea una variable influyente.

8 PROCEDIMIENTO

Para el desarrollo de esta investigación, en un primer momento se tuvo que formular y delimitar el problema, para esto se hizo necesaria la revisión literaria de diversos textos, lográndose una profunda documentación acerca del síndrome. Así mismo, fue necesario indagar en investigaciones realizadas a nivel internacional, nacional y regional con el propósito de conocer los adelantos científicos productos de estas investigaciones; partiendo de lo anterior se logro estructurar el marco teórico que sirvió como base conceptual y epistemológica de la investigación.

Posteriormente, se dio paso a la recolección de información, lo cual condujo a investigar las características psicométricas de los instrumentos diseñados para medir el síndrome del burnout, con el fin de elegir el más acorde con el objetivo de la investigación; luego de este proceso de búsqueda se seleccionó el cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo CESQT, versión para docentes, ya que se considero que era el más adecuado porque cumplía los parámetros psicométricos necesarios para la recolección de los datos en la población docente.

Para poder utilizar este instrumento fue necesario el consentimiento del autor Pedro Gil Monte, el cual bajo un contrato firmado facilitó el instrumento al grupo de investigación.

Teniendo en cuenta que el proyecto se compone de dos variables de investigación, fue necesario buscar otro instrumento para la medición de la segunda variable, encontrando el cuestionario de burnout para profesores revisado, CBP-R, sección factores psicosociales, lo cual hizo obligatorio la escogencia de los ítems que revisaban solo los factores psicosociales, ya que la prueba en su totalidad también mide el síndrome del burnout en docentes, pero al ya tener una prueba para la medición de esta variable, no era necesario tomar todo el instrumento del CBP-R.

El trabajo se realizó con 101 docentes de la universidad Simón Bolívar, aunque en el muestreo aparece que la muestra representativa era de 120 docentes no se pudo trabajar con la totalidad de la muestra por cuestiones ajenas a la voluntad del grupo de investigadores, que cumplían la modalidad de contrato de tiempo completo que implica contar con 40 horas semanales, de las cuales 20 son asignadas a hora de cátedra y el resto a otro tipo de actividades, tales como tutoría, investigación, supervisión de práctica y/o funciones administrativas

El contacto con los sujetos se realizó con el consentimiento de los directivos del programa de psicología, como también de los jefes de docentes de los programas de contaduría, medicina, ingeniería de sistemas, ingeniería industrial, fisioterapia, y derecho. En los otros programas no fue necesaria la gestión de los jefes de docentes, ya que el número de sujetos que hacía parte de estos programas era bajo y por eso la aplicación en estos casos fue relativamente rápida.

La aplicación se llevó de manera personalizada, puesto que fue necesario ubicarlos de manera individual; a dichos sujetos se les entregó el consentimiento informado en el cual aparecen los parámetros legales y los criterios de confidencialidad bajo los cuales los docentes aceptan a participar de manera voluntaria en la investigación; a cada cuestionario se le asignó un número con el fin de identificar de forma organizada a quien corresponde cada instrumento.

Actualmente se encuentran laborando 266 docentes con modalidad de contrato de tiempo completo en los 9 programas académicos elegidos, y mediante el proceso de muestreo se estipuló el trabajo con 101 sujetos, a los cuales se les fueron aplicados los instrumentos durante los meses de Febrero y Marzo del 2009.

Durante la fase de tabulación de datos, se estructuró una matriz, en la cual se ordenaron los datos socio – demográficos de los sujetos, junto a las respuestas de los instrumentos. Luego esta información fue procesada con el programa estadístico SPSS en su versión 15, que permitió establecer los siguientes procedimientos:

1. Se realizó el nivel Alfa de Cronbach de cada una de las variables, encontrando niveles adecuados de consistencia interna, lo que significa que la muestra seleccionada al momento de responder los cuestionarios entendieron de la misma manera los contenidos de estos, por lo tanto el nivel de confiabilidad del cuestionario es satisfactorio. De acuerdo al programa SPSS, los criterios de presencia- ausencia del síndrome en los docentes de la universidad Simón Bolívar son los siguientes:

Tabla 7 Criterios para la identificación de presencia – ausencia del síndrome.

RIESGO DE DESARROLLAR EL SINDROME.	Nivel medio alto de culpa.
	Nivel Alto de indolencia.
	Nivel Alto de desgaste psíquico.
NIVEL MEDIO.	Nivel medio bajo de ilusión.
	Nivel Bajo de ilusión.
	Nivel Medio alto de desgaste psíquico.
	Nivel Medio alto de indolencia.
NIVEL BAJO.	Nivel Alto de culpa.
	Nivel Bajo de ilusión.
	Nivel medio alto de desgaste psíquico.
	Nivel Alto de indolencia.
	Nivel Medio alto de culpa

2. Distribución de las frecuencias, lo cual proporcionó datos estadísticos y representaciones gráficas que resultaron útiles para describir la distribución de las variables objeto de estudio.

3. Por último se estableció el procedimiento de correlación bivariada que calculó el coeficiente de correlación de Spearman, la cual es un prueba de

análisis estadístico no paramétrico, que permitió analizar una distribución poblacional no normal y con variables con un nivel de medición nominal u ordinal.

Por último, la presentación de los resultados, se organizó en varias etapas que a continuación se describen:

- Análisis de las variables socio - demográficas, donde se describe las características de la población de los docentes.
- El análisis de las dimensiones del síndrome del burnout.
- El análisis de las dimensiones de los factores psicosociales, y por último,
- La presentación de la correlación de las variables y la posterior confirmación de la hipótesis, que son: H1) La dimensión ilusión por el trabajo, se asocian negativamente con factores psicosociales de riesgo, y; H2) Las dimensiones indolencia, desgaste profesional y culpa, se asocian positivamente con factores de riesgo psicosocial.

Todo el anterior proceso, permitió dar respuesta a la pregunta problema y a los objetivos de la Investigación.

9 RESULTADOS

El síndrome de desgaste profesional se define como una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por la tendencia de los docentes a evaluar negativamente su habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse con los alumnos y otras personas de su contexto laboral con las que interactúan, por la sensación de estar agotados a nivel emocional, por el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y conductas de sí mismo hacia los alumnos y sus superiores, destinatarios de su trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional (Gil – Monte, 1995).

Antes de responder a los objetivos de la investigación se iniciará describiendo las características socio demográfico de los sujetos y posteriormente se dará respuesta a los objetivos de investigación.

Tabla 8 variables socio – demográficas

VARIABLES	CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
GENERO	Hombre	39	38.6%
	Mujer	62	61.4%
	TOTAL	101	100%
ESTADO CIVIL	Casado	53	52%
	Unión Libre	20	19.8%
	Separado	6	5.9%
	Viudo	1	1%
	Soltero	21	20.8%
	TOTAL	101	100%
TIENE HIJOS	SI	78	77.2%
	NO	23	22.8%
	TOTAL	101	100%
Nº DE HIJOS	0	23	22.8%
	1	26	25.7%
	2	27	26.7%
	3	14	13.9%
	4	8	7.9%
	5	3	3%
	TOTAL	101	100%

Con respecto a la descripción de las variables socio - demográficas se encontró que la muestra que fue objeto de estudio se caracterizo por estar compuesta por un total de 101 sujetos, de los cuales 38.6% pertenecen al género masculino, y 61.4%, pertenecen al género femenino; en cuanto al estado civil de los sujetos de la muestra, se encontró que el 52.5% son casados, el 19.8% viven en unión libre, el 5.9% son separados, el 1.0%, son viudos y por último el 20.8% son solteros; el 77.2% tienen hijos y el 22.8% no tienen hijos; en cuanto al número de hijos se encontró que un 22.8% de la población no tiene hijos, el 25.7% tiene un solo hijo, el 26.7% tiene dos hijos, el 13,9% tiene tres hijos, el 7,9% tiene 4 hijos y el 3% tiene 5 hijos.

Tabla 8.1 Frecuencia de las variables socio – demográficas

VARIABLES	CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PROFESION	Psicólogo	15	14.9%
	Trabajador Social	2	2%
	Abogado	18	17.8%
	Contador	8	7.9%
	Ingeniero de	10	9.9%
	Sistemas	7	6.9%
	Ingeniero	15	14.9%
	Industrial	15	14.9%
	Fisioterapeuta	2	2%
	Enfermero	2	2%
	Médico	1	1%
	Biólogo	1	1%
	Ingeniero	1	1%
	Químico	1	1%
	Licenciado	1	1%
	Químico	1	1%
	Economista	1	1%
	Sociólogo	1	1%
Lingüista	1	1%	
NIVEL ACADEMICO	Pregrado (cursando posgrado actualmente)	23	22.8%
	Maestría	46	45.5%
	Doctorado	2	2%
	Especialización	30	29.7%
	TOTAL	101	100%

En cuanto al nivel académico de los sujetos se encontró que un 22.8% de la población han terminado cursos de pregrado y están cursando estudios de posgrado en la actualidad, el 45,5% de la población tienen en su haber una maestría, un 2% de la población tienen doctorado y un 29.7% de la población tienen especializaciones cursadas.

Con respecto a las profesiones de los sujetos de la muestra, se encontró que el 17.8% son abogados, el 14.9% son psicólogos, hallándose este mismo porcentaje en enfermeros, fisioterapeutas, y en un menor porcentaje se encontró en el 7.9% son contadores públicos, el 9.9% son ingenieros de sistemas, el 6.9% son ingenieros industriales, 2% son trabajadores sociales, , el 2% son médicos, el 2% son biólogos, el 2% son ingenieros químicos, el 1% es químico, el 1% es licenciado, un 1% es economista, un 1% es sociólogo y un 1% es lingüista.

9.1 Prevalencia del síndrome del burnout y de las dimensiones Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico, Indolencia y Culpa del síndrome del burnout en los docentes de la Universidad Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla

Tabla 9 Frecuencia del síndrome del burnout

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
No Burnout	92	91%
Riesgo a desarrollar el síndrome	3	3.0%
Presencia en nivel medio	2	2.0%
Presencia nivel bajo	4	4.0%
Total	101	100.0%

Con respecto al síndrome del burnout, se encontró que un 91% de la muestra no padece del síndrome, un 3% de la muestra está en riesgo de padecer el síndrome; un 4% de la muestra presentan el síndrome en un nivel bajo, en tanto que un 2% de la muestra han desarrollado síndrome en un nivel

medio y solamente el 2% de los sujetos padecen en niveles crónico el burnout, caracterizado por desilusión, desgaste psíquico, indolencia y sentimiento de culpa.

Tabla 10 Frecuencia de los niveles de ilusión por el trabajo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Niveles bajos	6	5.9%
Niveles medio bajo	29	28.7%
Niveles medio alto	66	65.3%
Total	101	100.0%

Con respecto a la dimensión ilusión por el trabajo, se encontró que el 65.3% de la muestra presentan un nivel medio alto de la dimensión, el 28.7% de la muestra tiene un nivel medio bajo, un 5.9% de la muestra presentan la dimensión en un nivel bajo de ilusión por el trabajo, caracterizado por poco deseo de alcanzar las metas laborales debido a la falta de percepción de fuente de complacencia personal. Por consiguiente, el individuo percibe su trabajo poco atractivo y alcanzar las metas profesionales no es fuente de realización personal.

Tabla 11 Frecuencia de los niveles de Desgaste Psíquico

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Niveles medio bajo	55	54.5%
Niveles medio alto	43	42.6%
Niveles alto	3	3.0%
Total	101	100.0%

Con respecto a la dimensión desgaste psíquico, se encontró que un 54.5% de la población presenta un nivel medio bajo, un 42.6% nivel medio alto; un 3% de la muestra un nivel alto, por lo tanto esta última proporción de

sujetos manifiestan agotamiento físico o emocional, debido a que en el trabajo deben tratar a diario con persona que presentan o causan problemas.

Tabla 12 Frecuencia de los niveles de Indolencia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nivel medio bajo	67	66.3%
Nivel medio alto	28	27.7%
Nivel alto	6	5.9%
Total	101	100.0%

Con respecto a la dimensión indolencia, se encontró que un 66.3% de los sujetos manifiestan niveles medio bajos; el 27.7% niveles medio altos, un 5.9% tienen indolencia en un nivel alto, éstos sujetos tienen actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los clientes de la organización.

Tabla 13 Frecuencia en los niveles de Culpa

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel medio bajo	46	45.5%
Nivel medio alto	49	48.5%
Nivel alto	6	5.9%
Total	101	100.0%

Con respecto a la dimensión culpa, el 45.5% sujetos tienen un nivel medio bajo; un 48.5% un nivel medio alto; un 5.9% de la muestra (6 sujetos) tiene culpa en un nivel alto. En este caso, en los docentes existe la aparición de sentimientos de culpa por el comportamiento y las actitudes negativas hacia el trabajo.

9.2 Descripción de los Factores Psicosociales.

Tabla 14 Frecuencia de la dimensión Preocupaciones Profesionales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nivel medio bajo	57	56.4%
Nivel medio alto	41	40.6%
Nivel alto	3	3.0%
Total	101	100.0%

Con respecto a la dimensión preocupaciones profesionales, un 56.4% de la muestra (57 sujetos) presentan niveles medio bajos de preocupación; un 40.6% de la muestra (41 sujetos) presentan niveles medio altos de preocupación; un 3% de la muestra (3 sujetos) presentan niveles altos de preocupación.

Tabla 15 Frecuencia de la dimensión Falta De Reconocimiento Profesional

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel medio bajo	57	56.4%
Nivel medio alto	40	39.6%
Nivel alto	4	4.0%
Total	101	100.0%

Con respecto a la dimensión falta de reconocimiento profesional, un 56.4% de la muestra (57 personas) manifiesta niveles medio bajos de la dimensión; un 39.6% de la muestra (40 sujetos) manifiesta niveles medio altos de la dimensión; un 4% de la muestra (4 sujetos) manifiesta niveles altos de la dimensión.

9.3 Relación de las dimensiones del síndrome del burnout con las dimensiones de los factores psicosociales

El objetivo de la presente investigación es determinar la prevalencia del síndrome del burnout y su correlación con factores psicosociales en los docentes de la Universidad Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla. A continuación, se presenta la descripción de las correlaciones existentes entre las dimensiones del síndrome del burnout y las dimensiones de los factores psicosociales. La siguiente descripción de las correlaciones, permitió dar respuesta a los objetivos de la investigación:

Tabla 16 Relación de las dimensiones del síndrome del burnout con las dimensiones de los factores psicosociales

Rho de Spearman	D-P	Ind	C	P-P	F-R-P
Ilusión por el trabajo (I-T)	-.272(**)	-.256(**)	-.150	-.204(*)	-.165
Desgaste Psíquico (D-P)	1.000	.246(*)	.149	.281(**)	.318(**)
Indolencia (Ind.)		1.000	.383(**)	.198(*)	.230(*)
Culpa (C)			1.000	.331(**)	.376(**)

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

D-P: Desgaste psíquico; Ind: Indolencia; C: Culpa; I-T: Ilusión por el trabajo; P-P: Preocupaciones profesionales; F-R-P: Falta de reconocimiento profesional.

En cuanto a la relación entre las variables del síndrome del burnout se halló correlaciones negativas entre ilusión por el trabajo con desgaste psíquico (-0,272^(*)) e indolencia (-0,256^(**)). Correlación positiva entre desgaste psíquico con indolencia (0,246^(**)), y entre indolencia con culpa (0,383^(**)). Lo cual sugiere que los sujetos que tienen mayor ilusión por el trabajo presentan menor desgaste psíquico y menor indolencia. En tanto, que a mayor desgaste psíquico mayor indolencia y a mayor indolencia mayor sentimiento de culpa.

En cuanto a la relación entre las variables del síndrome del burnout con los factores psicosociales, muestran relación negativa entre ilusión por el trabajo con preocupaciones profesionales (-0,204^(**)) exclusivamente. Mientras

que se hallaron relaciones positiva entre desgaste psíquico, indolencia y culpa con preocupaciones profesionales (0,281(**); 0.198(*); 0.331(**)) y falta de reconocimiento profesional (0.318(**); 0.230(*); 0.376(**)) respectivamente. Las anteriores relaciones indican que a mayor ilusión por el trabajo menor preocupación profesional, en tanto que a mayor desgaste psíquico, indolencia y culpa mayor preocupaciones por el trabajo y mayor falta de reconocimiento profesional.

10 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Gil – Monte, (1995) propone que el síndrome de burnout es la reacción al estrés laboral crónico caracterizada por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas a las que atienden, por la sensación de estar agotados a nivel emocional, debido al desarrollo de sentimientos, actitudes y conductas negativas hacia las personas destinatarias del trabajo, las cuales son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional. Este estudio tiene como objetivo, determinar la prevalencia del síndrome de Burnout y su correlación con los factores psicosociales. Los resultados obtenidos en la labor investigativa permiten analizar lo siguiente:

Con respecto al síndrome del burnout, se encontró que la gran mayoría de los sujetos evaluados no padecen ésta patología (91%), y el 9% de la muestra restante se distribuyó de la siguiente manera: el 3% están en riesgo, el 2% presentan el síndrome en niveles medio y el 4% en niveles medio bajos, estos datos sugieren, que la gran mayoría de los docentes no están siendo afectados por estímulos estresores significativos que los lleve a desarrollar como consecuencia el síndrome de Burnout. Estos datos de incidencia es menor en comparación con estudios realizados tanto en Colombia y en otros países.

Es como los de Kyriacou (1980 citado por Illera en el 2006), Oramas (2007) Guerrero Barona y Vicente Castro (1999) entre docente, quienes encontraron una prevalencia del 25%, del 30.6%, y 42% respectivamente. Sin embargo a nivel nacional, Cordón y Hernández (2005), encontraron en su estudio que un 63% de la población que investigaron tienen un nivel bajo de prevalencia del síndrome; Acelas y Leal (2005) encontraron que el 14% de los docentes que investigaron tienen una prevalencia alta del síndrome, siendo este último dato parecido a los resultados de prevalencia obtenidos en este estudio.

El bajo índice de prevalencia podría estar relacionado con uso de estrategias de afrontamiento adecuadas, impidiendo que la gran mayoría de los sujetos desarrollen la patología (Escribá – Agüir, Bernabé – Muñoz, 2002).

Analizando específicamente las dimensiones propias del síndrome del Burnout, en la población estudiada, se encontró que en cuanto a la dimensión ilusión por el trabajo, la gran mayoría de los sujetos (63.5%), presentan niveles medio altos de este factor; esto significa que gran parte de los sujetos estudiados tienen el deseo de alcanzar las metas laborales debido a que se percibe como una fuente de complacencia personal. Estos individuos percibe su trabajo atractivo y alcanzar las metas profesionales es fuente de realización personal. Del mismo modo el 36.5%, presentan niveles bajos y medio bajos, Esto significa que actualmente estos individuos están experimentando pocos deseos de lograr metas en relación con su trabajo, perciben su labor como poco atractiva y posiblemente el grado de satisfacción experimentada no es el adecuado (Gil Monte, 1995). Estos resultados se parecen a los obtenidos por Hermosa Rodríguez en el año 2006, la cual encontró un alto porcentaje de esta dimensión, exactamente de 69% en un estudio realizado en profesores de educación primaria y secundaria.

En cuanto al desgaste psíquico se halló que un poco más de la mitad de la muestra, el 54.5% presenta un nivel medio bajo de esta dimensión; esto quiere decir que estos sujetos no se han visto tan afectados por el agotamiento físico o emocional (Gil Monte, 1995), empero, El 44.5%, presentan niveles altos y medio altos de desgaste psíquico, lo que indica que esta proporción de la muestra, la cual puede considerarse como significativa, presenta grados considerables de agotamiento, tanto emocional como físico (Gil Monte, 1995). En general la presencia de estos datos son parecidos a los hallados por Arís Redó en el año 2005, y por Oramas, Almirall, y Hernández en el año 2007, los cuales encontraron altos grados de esta variable en investigaciones realizadas en el área docente (61.79% y 68.9% respectivamente).

En cuanto a la indolencia, se encontró que la gran mayoría de los sujetos que componen la muestra, exactamente el 66.3%, manifiestan niveles

medio bajos de indolencia lo que significa que estos sujetos no presentan actitudes negativas e indiferentes hacia las personas que le rodean en su entorno laboral; el resto de la muestra 33.7%, presentan niveles altos y medio altos, por lo que se considera que estas personas posiblemente han desarrollado actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia las personas a las cuales les prestan sus servicios (Gil Monte, 1995). Estos resultados, difieren ampliamente de los obtenidos por Pando, Castañeda, Gómez, Águila y Ocampo (2007), donde el porcentaje de esta dimensión fue de un 5.9% en los niveles altos y medios.

Con respecto a la dimensión culpa, el 45.5% de la muestra tienen culpa en un nivel medio bajo, lo que significa que no presentan sentimientos de culpa debido a sus actos; un 48.5% de la muestra tienen culpa en un nivel medio alto; y un 5.9% de la muestra tiene culpa en un nivel alto, lo anterior evidencia que un alto porcentaje de la muestra escogida para este estudio, han desarrollado un profundo sentimiento de culpa, debido a la compleja respuesta emocional causada por la consideración de que su conducta y la forma en que tratan a los demás es dañina y perjudicial (Gómez Moreno, 2004). Estos resultados difieren de los hallados por Gil Monte, Sandoval y Unda (2008), donde hallaron bajos porcentajes de culpa en altos niveles en la población que estudiaron, estableciendo un 9.70% en esta dimensión del síndrome del burnout.

Con el anterior análisis se da por explicado el primer objetivo de investigación, el cual está destinado a explorar la prevalencia de las dimensiones Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico, Indolencia y Culpa del síndrome del Burnout en los docentes, encontrando que la gran mayoría de los sujetos no presentan altos niveles en las cuatro dimensiones del Burnout estudiadas, por lo que se dice que esta gran proporción de la muestra no presenta el síndrome del Burnout, y por lo cual también se llega a la conclusión de que la prevalencia del síndrome del Burnout en la población docente es baja, sin embargo los datos hallados indican que la gran mayoría de los sujetos presentan altos índices en algunas de las cuatro dimensiones, siendo la más significativa la dimensión culpa (48.5% en niveles medio altos y 5.9% en niveles altos), siguiendo el factor desgaste psíquico (44.5%). Este significativo

grado de desgaste psíquico hallado, es congruente con los datos obtenidos por Aris Redo (2005), Guerrero Barona - Vicente Castro (1999) y Almirall, y Hernández en el año (2007). Los resultados hallados por esta investigación y su contrastación son los de otras investigaciones nos lleva a la idea de considerar al factor desgaste psíquico, como la variable del síndrome del Burnout de mas afectación en el profesional.

Martin y Pérez (1997) plantean que los factores psicosociales hacen referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, 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.

En este estudio se analizaron dos factores psicosociales específicos, los cuales son Preocupaciones Profesionales y Falta de realización personal, encontrando que en la dimensión preocupaciones profesionales, un 56.4% de la muestra presentan niveles medio bajos de preocupación; un 40.6% de la muestra presentan niveles medio altos de preocupación; un 3% de la muestra presentan niveles altos de preocupación, esto quiere decir que una proporción considerable de la muestra (43.6%) están siendo afectados por este factor psicosocial, lo que indica que posiblemente existan variables en el ambiente organizacional de la universidad que causan incomodidad en los docentes, llevándolos a que presenten preocupaciones, estas variables tal vez están relacionadas con el vinculo contractual con la organización, con la seguridad personal o con los malos contactos con los superiores (Moreno y otros, 2000). Villanueva Río -Jiménez Sánchez -García Sánchez -Durán Iniesta en el año 2005 en una investigación realizada con personal docente, hallaron que los docentes que tienen menos de treinta años presentaban altos grados de este factor, pero este tipo de correlación entre edad y variables de estudio no se realizo en esta investigación, por lo cual no se puede asegurar que en la universidad se presenta la misma relación que la hallada por los investigadores antes mencionados.

En cuanto a la dimensión falta de reconocimiento se encontró que más de la mitad de la muestra (56.4%) manifiesta niveles medio bajos de la dimensión; sin embargo también se halló que un porcentaje considerable de la muestra (43.6%) manifiesta niveles altos y medio altos de esta dimensión por lo que se dice que los docentes están percibiendo que el reconocimiento profesional que reciben no es el adecuado relacionados a aspectos como el salario que devengan, a su imagen pública y al apoyo que perciben por parte de la organización para resolver problemas de índole profesional y/o personales (Moreno y otros, 2000). Estos resultados son parecidos a los encontrados por Villanueva Río -Jiménez Sánchez -García Sánchez -Durán Iniesta en el año 2005, los cuales encontraron altos niveles de este factor en población docente, estos datos manifiestan que la dimensión “Falta De Reconocimiento Profesional”, es el factor de riesgo psicosocial que más afecta a los docentes. (Villanueva Río -Jiménez Sánchez -García Sánchez -Durán Iniesta. 2005).

Teniendo en cuenta que Los riesgos psicosociales están cobrando una importancia creciente como determinantes de la salud laboral y que además Numerosos estudios han puesto de manifiesto que el colectivo de profesionales de la enseñanza constituye uno de los grupos laborales en el que la posibilidad de padecer enfermedades profesionales tales como el Burnout es elevada (Villanueva Río -Jiménez Sánchez -García Sánchez -Durán Iniesta. 2005), se accederá en los siguientes párrafos a analizar las correlaciones existentes entre las dimensiones propias del Burnout y entre los factores psicosociales con las variables del Burnout en los docentes de la universidad Simón Bolívar, con el fin de cumplir con el tercer objetivo propuesto.

Se encontró en cuanto a la relación entre las variables del síndrome del Burnout, correlaciones negativa entre ilusión por el trabajo y desgaste psíquico e indolencia, lo que indica que a mayor ilusión menor desgaste y menor indolencia. Estos resultados son congruentes con la teoría revisada, ya que según Maslach (1982), citada por Marrau (2004), la pérdida de ilusión se relaciona inversamente con la presencia de las dimensiones agotamiento

emocional (desgaste psíquico) y despersonalización (indolencia) y con el desarrollo del síndrome del Burnout, estos datos son bastantes congruentes a los hallados por Guerrero Barona – Vicente Castro (1999), los cuales encontraron relación lineal negativa entre Logro personal (ilusión por el trabajo) y las dimensiones Agotamiento emocional (desgaste psíquico) y Despersonalización (indolencia).

Asimismo se halló correlación positiva entre desgaste psíquico e indolencia, y entre indolencia y culpa. Lo cual sugiere que a mayor desgaste psíquico mayor indolencia y a mayor indolencia mayor sentimiento de culpa. Estos datos son congruentes a los hallados por Guerrero Barona – Vicente Castro 1999, los cuales encontraron que la dimensión agotamiento emocional (desgaste emocional) es directamente proporcional a la dimensión despersonalización (indolencia), estos datos fueron hallados en población docente universitario, pero no evaluaron la variable culpa, pues el instrumento utilizado no contemplaba este factor.

En cuanto a la relación existente entre las variables del síndrome del Burnout con los factores psicosociales estudiados, encontramos que hay relación negativa entre la dimensión ilusión por el trabajo con el factor psicosocial preocupaciones profesionales. Para este punto no se hallaron investigaciones para contrastar de alguna manera los resultados. En este punto se corrobora que la primera hipótesis planteada se cumple en un nivel medio ya que se logró hallar relación negativa con uno de los dos factores.

Del mismo modo también se encontró relación positiva entre las dimensiones desgaste psíquico, indolencia y culpa con los factores psicosociales preocupaciones profesionales y falta de reconocimiento profesional, en cuanto a estos resultados no se hallaron datos de otras investigaciones para comparar. Con lo anteriormente expuesto se comprueba completamente la segunda hipótesis planteada, la cual propone que las dimensiones indolencia, desgaste profesional y culpa, se asocian positivamente con factores de riesgo psicosocial.

Con lo anteriormente expuesto se demuestra que fueron cumplidos los objetivos de investigación y además las hipótesis planteadas fueron comprobadas en niveles altos.

Hasta este punto se ha mostrado los logros obtenidos por este trabajo de investigación, pero del mismo modo es importante mencionar que en la evolución de este surgieron ciertos limitantes, los cuales influyeron para que el curso de la investigación fuera variando con el fin de cumplir con los objetivos previsto.

En este estudio las principales limitaciones fueron de orden ambiental, ya que no se conto con espacio exclusivo para la interacción con los docentes y la aplicación de los instrumentos, y por otro lado las limitaciones de orden conceptual, ya que encontramos que no existe en la literatura un elemento unificador de la problemática del Burnout, limitación que en algunos momentos se manifestó en forma de inexactitud e imprecisión a la hora de abordar científicamente el tema.

11 CONCLUSIONES

Luego de analizar detalladamente los resultados obtenidos en la presente investigación, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- La población en un 91% no sufre el síndrome del burnout; solo un 3% está en alto riesgo de padecerlo, un 4% lo padece en un nivel bajo y un 2% presenta el síndrome en un nivel medio.
- En cuanto a la dimensión Ilusión por el trabajo, un 65.3% obtuvo un nivel medio alto; un 28.7% obtuvo un nivel medio bajo y un 5.9% obtuvo un nivel bajo.
- En cuanto a la dimensión Desgaste psíquico, un 3% obtuvo un nivel alto; un 42.6% obtuvo un nivel medio alto y un 54.5% obtuvo un nivel bajo.
- En cuanto a la dimensión Indolencia, un 5.9% obtuvo un nivel alto; un 27.7% obtuvo un nivel medio alto y un 66.3% obtuvo un nivel bajo.
- En cuanto a la dimensión Culpa, un 5.9% de la población tiene niveles altos; un 48.5% de la población tiene niveles medio altos y un 45.5% tiene niveles medio bajos.
- En cuanto a la dimensión Preocupaciones profesionales, un 3% de la población maneja niveles altos; un 56.4% maneja niveles medio bajos y un 40.6% maneja niveles medio altos.
- En cuanto a la dimensión Falta de reconocimiento profesional, un 4% de la población muestra niveles altos; un 56.4% muestra niveles medio bajos y un 39.6% muestra niveles medio altos.
- La dimensión ilusión por el trabajo se relaciono negativamente con desgaste psíquico (-0,272^(*)) e indolencia (-0,256^(**)). Y hubo correlación positiva entre desgaste psíquico con indolencia (0,246^(**)), y entre indolencia con culpa (0.383^(**)).

- Se encontró relación negativa entre ilusión por el trabajo con preocupaciones profesionales (-0.204^{**}) exclusivamente. Mientras que se hallaron relaciones positiva entre desgaste psíquico, indolencia y culpa con preocupaciones profesionales (0,281^{**}; 0.198^{*}; 0.331^{**}) y falta de reconocimiento profesional (0.318^{**}; 0.230^{*}; 0.376^{**}) respectivamente.

12 RECOMENDACIONES

Aunque los resultados de este estudio demostraron que la prevalencia del síndrome del burnout es baja, no se puede descuidar el porcentaje restante que se encuentra en buen estado de salud mental y psicológica. En este caso, se hacen las siguientes recomendaciones:

Se recomienda a los directivos de la Universidad Simón Bolívar de la ciudad de Barranquilla, documentarse acerca del síndrome del burnout, sobre todo en lo que tiene que ver con los síntomas físicos y psíquicos, y también sobre las consecuencias que tiene el síndrome en el individuo que lo padece, y con base a este conocimiento, diseñar programas de intervención psicológica, para restablecer la salud mental del porcentaje en aquellos sujetos afectados con el síndrome del burnout y los que tienen el riesgo de presentarlo. También, en estos programas de intervención, se sugiere incluir estrategias de afrontamiento para el manejo del estrés y estrategias de solución de problemas, para brindarle a los docentes afectados las herramientas necesarias para enfrentar el estrés laboral.

En el caso de los sujetos que obtuvieron buenos resultados, desarrollar programas de promoción de la salud mental y prevención de la enfermedad (estrés), con el fin de mantener el buen estado de la salud mental y la productividad.

En el mismo sentido, se recomienda también a los directivos de la Universidad Simón Bolívar, prestar atención especial a los factores psicosociales de riesgo, que afectan a la población docente, y de esta manera, trabajar en procura del mejoramiento de las condiciones laborales de los docentes, en aras de la prevención de riesgos psicosociales que pongan en peligro la salud y el bienestar de los docentes.

A la Universidad Simón Bolívar, se le invita a fomentar el estudio del síndrome del burnout en diferentes campos, ya que esta es una patología que no solo afecta al docente, sino que puede afectar al ser humano en muchas otras facetas. Esto redundaría en beneficios en la adquisición de destrezas para abordar esta problemática de forma cada vez más efectiva, y beneficiara a la comunidad que sea beneficiaria de las futuras investigaciones a adquirir las herramientas necesarias para contrarrestar esta problemática.

13 RECURSOS

13.1 Recursos Humanos

Los investigadores encargados en realizar la presente investigación son: YAMID BERMEJO, CARLOS LLANOS, DANIEL MERCADO Y CLAUDIA VERGEL.

La doctora CARMEN CABALLERO, asesora asignada para la investigación.

13.2 Recursos Materiales

Computador.

Revistas científicas.

Trabajos finales de investigación.

Artículos de internet.

13.3 Material Logístico

Papelería	\$300.000
Cartuchos de tinta	\$180.000
Fotocopias	\$300.000
Empastado	\$3000
Transporte	\$600.000
SUBTOTAL	\$1.383.000
Imprevistos	\$121.200
TOTAL	\$1.514.200

13.4 RECURSOS INSTITUCIONALES

La Universidad Simón Bolívar, organización objeto de estudio en esta investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ACELAS, M. Síndrome de burnout en docentes de básica primaria y básica secundaria de las instituciones públicas del núcleo 1 de la ciudad de Bucaramanga. Sin editar. 2005.
- ALBANESI, S., DE BORTOLI, M., TIFNER, S. Artículo Aulas que Enferman. Extraído de la revista Psicología y Salud, numero 002, volumen 16. Universidad Veracruzana. México. 2006. Extraído de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/291/29116207.pdf>
- ALDRETE, M., PANDO, M., ARANDA, C., BALCAZAR, N. Artículo Síndrome del Burnout en Maestros de Educación Básica, Nivel Primaria de Guadalajara. Extraído de la revista Investigación En Salud, numero 001, volumen 5. Universidad de Guadalajara. México. 2003. Extraído de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/142/14200103.pdf>
- ARÍS REDÓ, N. El síndrome del burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del Vallés occidental. Revista de la Universitat Internacional de Catalunya. Facultad de humanidades. Departamento de ciencias de la educación. España. 2005. Extraído de http://www.tesisenxarxa.net/TESIS_UIC/AVAILABLE/TDX-1027108-171248//TESIS1.pdf
http://www.tesisenxarxa.net/TESIS_UIC/AVAILABLE/TDX-1027108-171248//TESIS2.pdf
- BARRAZA MACIAS, A., CARRASCO SOTO, R., ARREOLA CORRAL, M. Síndrome de Burnout: Un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango. Extraído de la revista Investigación Educativa Duranguense, numero 6. Universidad Pedagógica de Durango. 2007. Extraído de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2293010>

CAIRO, H. Monografía Burnout o estres laboral; un síndrome cada vez mas expandido. 2002. Extraído de http://www.mujeresdeempresa.com/relaciones_humanas/relaciones020405.shtml.

CASTILLO RAMIREZ, S. El Síndrome de "Burn Out" o Síndrome de Agotamiento Profesional. *Med. leg. Costa Rica*, 2001, vol.17, no.2. Extraída de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152001000100004&script=sci_arttext

CONGRESO DE COLOMBIA. LEY 9 DE 1979 por la cual se dictan medidas sanitarias. Colombia. 1979. Extraído de <http://encolombia.com/medioambiente/hume-ley979.htm>

CORDON, Y. Nivel de prevalencia del síndrome del burnout asociado a las variables sociodemograficas, en los docentes del núcleo 2 de básica primaria y secundaria de la ciudad de Bucaramanga. Sin editar. 2005.

ESCRIBA – AGÜIR, V., BERNABE – MUÑOZ, Y. Estrategias de afrontamiento ante el estrés y fuentes de recompensa profesional en médicos especialistas de la comunidad valenciana. Un estudio con entrevistas semi – estructuradas. *Revista española de salud pública*, vol. 76, Nº 5. Ministerio de sanidad y consumo España. 2002. Extraído de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=17076519>

EXTREMERA, N., FERNANDEZ – BERROCAL, P., DURAN, A. Artículo Inteligencia Emocional y Burnout en Docentes. Extraído de la revista *Encuentros en Psicología Social*, páginas 260 a 265. Universidad de Málaga. España. 2003.

FERNANDEZ – BALLESTEROS, R. Escalas de clima social. TEA ediciones. España. 1984.

FIDALGO, M. Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España. 2006. Extraído de www.mtas.es/insht/ntp/ntp_704htm

GUERRERO, E. Resumen de una tesis: un trabajo de investigación sobre estrés y burnout en el profesorado universitario. Departamento de Psicología y Sociología de la Educación. Universidad de Extremadura. Extraído de <http://www.aidex.es/estres/articuloseloisa/eloisa4.htm>

GUERRERO, E. Artículo Análisis pormenorizado de los grados de *burnout* y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. Revista Anales de Psicología, Vol. 19, Nº 1. 2003. Extraída de http://www.um.es/analesps/v19/v19_1/14-19_1.pdf

GIL – MONTE, P. La Evaluación y Diagnostico Del Síndrome De Quemarse Por El Trabajo (Burnout). Primer foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo. México. 2006. Extraído de http://www.uaem.mx/foroamericas_memorias/3TALLERES/Material%20Gil%20Monte.pdf

GIL – MONTE, P. Artículo Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. Extraído de la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Volumen 21, n.º 1-2 - Págs. 107-123. España. 2005.

GIL – MONTE, P. Relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) y síntomas cardiovasculares: un estudio en técnicos de prevención de riesgos laborales. Revista Interamericana de Psicología. 2006. Extraído de http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-96902006000200011

GOMEZ MORENO, F. Artículo Autoestima y Culpa. España. 2004. Extraído de <http://www.protestantedigital.com/hemeroteca/039/040613fgm.htm>

GONZALEZ, J. Artículo Burnout en terapia ocupacional; un análisis focalizado sobre el nivel de consecuencias individuales y organizacionales. Extraído de la Revista de Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones, volumen 19, edición 1, páginas 59 a la 73. Colegio Oficial De Psicólogos de Madrid. España. 2003.

GONZALEZ, R. SINDROME DE BURNOUT. Extraído de <http://www.diezminutos.org/burnout.html>. 2001.

HERNANDEZ, R; FERNANDEZ, C; BAPTTSTA, P. *Metodología de la investigación*. 3era ed. México: McGraw-Hill, 2003.

HERNANDEZ – VARGAS, C., DICKINSON, M., FERNANDEZ, M. El síndrome de desgaste profesional burnout en médicos mexicanos. Departamento de medicina familiar. Facultad de medicina. UNAM. México. 2007. Extraído de <http://www.ejournal.unam.mx/rfm/no51-1/RFM051000102.pdf>

HERMOSA, A. Satisfacción laboral y síndrome del burnout en profesores de educación primaria y secundaria. Revista Colombiana de Psicología. Universidad Nacional de Colombia. 2006. Extraído de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCv=e=80401509>

ILLERA, D. Síndrome de burnout, aproximaciones teóricas. Resultado de algunos estudios en Popayán. 2006. Extraído de <http://facultadsalud.unicauca.edu.co/fcs/2006/septiembre/BOURNOT.pdf>

LAHERA, M., GONGORA, J. Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo. Instituto Navarro de Salud Laboral. GOBIERNO DE NAVARRA. 2005.

LÄNGLE, A. El burnout (desgaste profesional), sentido existencial y posibilidades de prevención. Revista de Psicología, revista 3, vol. 2. Pontificia Universidad Católica Argentina. Departamento de Psicología. Buenos Aires, Argentina. 2006.

MARTIN, F., PEREZ, J. Factores Psicosociales: Metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España, 2007. Extraído de http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_443.htm

MARRAU, C. El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. Revista Fundamentos en humanidades. Universidad Nacional de San Luis. 2004. Extraído de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2004369>

MATEUS, A., RIAÑO, L., RINCON, C. Síndrome de burnout en docentes del núcleo cuatro de la ciudad de Bucaramanga. Sin editar. 2004.

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Resolución Número 002646 de 2008. Colombia. 2008. Extraído de http://www.suratep.com/images/stories/documentos/resolucion_2646_2008.pdf

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Organización, Funcionamiento, y Forma De Los Programas De Salud Ocupacional. RESOLUCION 001016 de 1989 (Marzo 31). Bogotá. Colombia. 1989. Extraído de www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/Archivos/Resoluciones2004/Res.1016-1989.doc -

MORENO, B., GARROSA, E., GONZALEZ, J. La evaluación del estrés y el Burnout del profesorado: el CBP – R. Extraído de la Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. España. 2000.

MORIANA, J, HERRUZO, J. Artículo Estrés y Burnout en Profesores. Extraído de http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf. 2004.

ORAMAS, A., ALMIRALL, P., FERNANDEZ, I. Estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes venezolanos. Revista Salud de los Trabajadores, vol. 15, N° 2. 2007. Extraído de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2596396>

ORELLANO, M. Artículo Factores psicosociales y estrés laboral en empresas autogestionadas por sus trabajadores. Extraído de la plenaria del Primer foro de las ameritas en investigación sobre factores psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo. Extraído de www.respyn.uanl.mx/especiales/2007/ee-06-2007/documentos/plenaria_5.pdf

PANDO, M. Factores Psicosociales de riesgo de trabajo en los Docentes Universitarios. VII ENCUENTRO INTERNACIONAL SOBRE PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL. Universitat Politècnica de Catalunya. España. 2007.

PANDO, M., ARANDA, C., ALDRETE, M., FLOREZ, E., POZOS, E. Artículo Factores Psicosociales y Burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. Revista Investigación en Salud, vol VIII, nº 3. Universidad de Guadalajara. Mexico. 2006. Extraído de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=14280306>

PÉREZ JÁUREGUI, M. Cuando el estrés laboral se llama Burnout (quemarse en el trabajo). Causas y estrategias de afrontamiento. Universidad Libros. Buenos Aires, Argentina. 2000.

PONCE, C., BULNES, M., ALIAGA, J., ATALAYA, M., HUERTAS, R. El Síndrome Del "Quemado" Por Estrés Laboral Asistencial En Grupos De Docentes Universitarios. Extraído de la revista IIPSI, vol. 8, Nº 2. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. 2005.

PONENTE Dr. MONROY, M. Sentencia De Corte Constitucional, Sentencia De Tutela N° 198/06, de 16 de Marzo 2006. Corte Constitucional. Colombia. 2006. Extraído de <http://co.vlex.com/vid/30484943>

PORTAL UNIVERSIA S.A. Monografía sobre Burnout. Extraído de <http://contenidos.universia.es/especiales/burn-out/index.htm>

RESTREPO, N., COLORADO, G., CABRERA, G. Artículo Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, 2005. Extraído de la Revista de Salud Pública, numero 1, volumen 8. Universidad Nacional de Colombia. Colombia. 2005. Extraído de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=42280106&iCveNum=3634>

SANDOVAL, C., GONZALEZ, P., SANHUEZA, L., BORJAS, R., ODGERS, C. Síndrome De Burnout En El Personal Profesional Del Hospital De Yumbel. XII Congreso Nacional, VII Congreso Científico Gremial, Agrupación De Médicos En Etapa De Destinación y Formación. Colegio Médico De Chile (A.G.). Extraído de <http://www.cepis.ops-oms.org/bvsacd/cd49/burnout2.pdf>

TONON, G. Calidad de vida y desgaste profesional: una mirada del síndrome del burnout. Editorial Espacio. Buenos Aires, Argentina. 2003.

TORRES GODOY, P. Artículo Síndrome de Burnout, PROPUESTAS PARA LA PREVENCIÓN, TERAPEUTICA Y REHABILITACION DESDE TECNICAS DE ACCION PSICODRAMATICAS Y TEATRALES. Conferencia presentada a la Facultad de Psicología, Universidad de León, Monterrey, México, Septiembre de 2003. Extraído de <http://www.dramaterapia.cl/dt/index.php?action=show&type=story&id=1>

TOUS PALLARES, J. Artículo Quemarse en el Trabajo: El Síndrome Del Burnout. Editorial Borrmar. España. 2007. Extraído de http://www.borrmart.es/articulo_laboral.php?id=1516

VILLALOBOS, G. Artículo Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. Extraído de la revista Ciencia & Trabajo, año 6, numero 14, Octubre/Diciembre, 2004. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

VILLANUEVA, M., JIMENEZ, I., GARCIA, L., DURAN, J. Valoración de las fuentes de estrés laboral en personal docente. Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones. Servicio de higiene industrial y salud laboral. Área de ergonomía y psicología. 2005. Extraído de [http://www.horizonte2010.carm.es/newweb2/servlet/integra.servlets.ControlPublico?IDCONTENIDO=11452&IDTIPO=60&RAS TRO=c721\\$m3507,3672](http://www.horizonte2010.carm.es/newweb2/servlet/integra.servlets.ControlPublico?IDCONTENIDO=11452&IDTIPO=60&RAS TRO=c721$m3507,3672)

ANEXOS

CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL SINDROME DEL BURNOUT Y FACTORES PSICOSOCIALES EN DOCENTES

(GIL – MONTE, 2003; MORENO, 2000)

En las páginas siguientes hallará preguntas acerca de sus actividades como docente universitario. La información se utilizará para apoyar programas de Bienestar Laboral. Los resultados se manejarán confidencialmente y estarán bajo la responsabilidad del investigador. Sus respuestas no son buenas ni malas, por ello, le rogamos que conteste con toda sinceridad y confianza a todas las preguntas presentadas. Si tiene alguna inquietud por favor solicite aclaración a la persona que realiza la aplicación.

1. Edad _____ años.
2. Sexo: Hombre 1 Mujer 2
3. Estado Civil: Casado 1 Unión libre 2 Separado 3 Viudo 4 Soltero 5
4. Tiene Hijos: Si 1 No 2
5. Número de hijos: _____
6. Profesión: _____
7. Nivel Académico: Profesional 1 Maestría 2 Doctorado 3 Otro 4
8. Años de experiencia en la enseñanza: _____
9. Años laborando en la institución: _____
10. Programa académico: _____
11. Funciones realizadas:
Docencia 1 Investigación 2 Administrativo 3 Otro 4 _____

CUESTIONARIO FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL – REVISADO (S MORENO, 2000)

Por favor, indique la respuesta que mejor describe su situación profesional como profesor. Marque con una X la respuesta deseada según la siguiente cifra de clasificación:

1	2	3	4	5
No me afecta	Me afecta un poco	Me afecta moderadamente	Me afecta bastante	Me afecta muchísimo

	1	2	3	4	5
1. Falta de seguridad o continuidad en el empleo					
2. Amenaza de violencia de los estudiantes o vandalismo					
3. Sentimiento de estar asediado en la profesión					
4. Salario bajo					
5. Estar aislado de los compañeros					
6. Conflictos con la administración					
7. Contactos negativos con los padres					
8. Imagen pública de los profesores					
9. Falta de servicios de apoyo para problemas profesionales					
10. Falta de servicios de apoyo para problemas personales					
11. Amenaza de disminución o cancelación del contrato					

CUESTIONARIO DEL SINDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (GIL – MONTE, 2003)

A continuación hay algunas afirmaciones en relación a su trabajo y sobre las consecuencias que se derivan de esa relación para usted como profesional y como persona. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación. Para responder rodee con un círculo la alternativa (el número) que más se ajusta a su situación:

0	1	2	3	4	
Nunca	Raramente: algunas veces al año	A veces: algunas veces al mes	Frecuentemente: algunas veces por semana	Muy frecuentemente: todos los días	
1) Mi trabajo me supone un reto estimulante.	0	1	2	3	4
2) No me apetece atender a algunos alumnos.	0	1	2	3	4
3) Creo que muchos alumnos son insoportables.	0	1	2	3	4
4) Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.	0	1	2	3	4
5) Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.	0	1	2	3	4
6) Creo que los familiares de los alumnos son unos pesados.	0	1	2	3	4
7) Pienso que trato con indiferencia a algunos alumnos.	0	1	2	3	4
8) Pienso que estoy saturado/a por el trabajo.	0	1	2	3	4
9) Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo.	0	1	2	3	4
10) Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.	0	1	2	3	4
11) Me apetece ser irónico/a con algunos alumnos.	0	1	2	3	4
12) Me siento agobiado/a por el trabajo.	0	1	2	3	4
13) Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo.	0	1	2	3	4
14) Etiqueto o clasifico a los alumnos según su comportamiento.	0	1	2	3	4
15) Mi trabajo me resulta gratificante.	0	1	2	3	4
16) Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.	0	1	2	3	4
17) Me siento cansado/a físicamente en el trabajo.	0	1	2	3	4
18) Me siento desgastado/a emocionalmente.	0	1	2	3	4
19) Me siento ilusionado/a por mi trabajo.	0	1	2	3	4
20) Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.	0	1	2	3	4
21) No me apetece hacer ciertas cosas de mi trabajo.	0	1	2	3	4
22) Estoy harto/a de mi trabajo.	0	1	2	3	4
23) Me siento decepcionado/a por lo que es mi trabajo.	0	1	2	3	4
24) Creo que merezco algo mejor que este trabajo.	0	1	2	3	4
25) Hay momentos en los que me gustaría desaparecer de mi trabajo.	0	1	2	3	4
26) Pienso que estoy estancado/a y no progreso en mi trabajo.	0	1	2	3	4
27) Creo que algunas cosas que hago en mi trabajo no sirven para nada.	0	1	2	3	4
28) Pienso que la empresa me está utilizando.	0	1	2	3	4