

EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO Y FACTORES PSICOSOCIALES EN DOCENTES DE PRIMARIA DE LA CIUDAD DE MONTEVIDEO

BURNOUT SYNDROME AND PSYCHOSOCIAL FACTORS IN PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN MONTEVIDEO

Andrea Ratto Dattoli

Reina Coral García Pérez

María Inés Silva

María del Carmen González

Facultad de Psicología, Universidad Católica del Uruguay

Resumen: El presente estudio explora el Síndrome de quemarse por el trabajo a través del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, (CESQT) (Gil-Monte, 2011) y su relación con Factores Psicosociales (Estrés de Rol, Supervisión, Condiciones Organizacionales, Preocupación Profesional y Falta de Reconocimiento Profesional) evaluados mediante el Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R) (Moreno Jiménez, Garrosa Hernández, & González Gutiérrez, 2000). Se trabajó con una muestra no probabilística de 71 maestras de enseñanza privada de la ciudad de Montevideo. El 21,4% (15 maestras) presentaron según el CESQT un nivel crítico del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) y 1.4% (1 maestra) además presentó sentimientos de culpa lo que indica el aspecto severo del mismo (Perfil 2). Se hallaron correlaciones significativas y positivas entre Estrés de Rol, Condiciones Organizacionales, Supervisión y Falta de Reconocimiento Profesional, con el SQT. Por último, se discuten resultados vinculados a salud laboral en docentes, limitaciones del trabajo y se plantean sugerencias para futuros estudios.

Palabras Clave: *síndrome de quemarse por el trabajo; burnout; docentes; factores psicosociales*

Abstract: This study explores the Burnout Syndrome through CESQT inventory (Gil-Monte, 2011) and its relationship with psychosocial factors (role related stress, supervision, organizational characteristics, professional worries and lack of professional recognition assessed by the CBP-R questionnaire (Moreno Jiménez, Garrosa Hernández, & González Gutiérrez, 2000). A sample of 71 primary school teachers from private schools in Montevideo participated in this study. According to the results of the CESQT, 21,4% (15 teachers) presented a severe level of Burnout Syndrome and 1,4% (1 teacher) also showed guilty feelings (Profile 2). Significant correlations were found between Role Stress, Organizational Work Conditions, Supervision, and Low Appreciation of Professional Performance, with Burnout Syndrome. Finally, we discuss teachers' work-related health results and study limitations as well as suggestions for further research.

Key Words: *burnout syndrome; teachers; psychosocial factors*

Actualmente hay un reclamo de la sociedad por lograr una mejora en la calidad educativa. El bienestar de los docentes es un factor relacionado a este objetivo, y las condiciones laborales, a través de los llamados factores psicosociales pueden incidir en la salud del trabajador. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984, p.11) publica un documento oficial donde se aborda el concepto de factores psicosociales, como "el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente

de trabajo". Moreno Jiménez y Báez León (2010) reseñan que estos factores pueden ser positivos o negativos. Desde esta perspectiva los factores psicosociales que producen tensión o estrés son factores de riesgo posibles para la salud y bienestar del trabajador. Diversos trabajos apoyan la relevancia de los factores psicosociales y su relación con la salud (Gómez Ortiz & Moreno, 2010; Moreno Jiménez, 2011; Moreno Jiménez & Baez León, 2010; Moriana Elvira & Herruzo Cabrera, 2004; OIT, 1984; Peiró, 2004). De acuerdo a Gil-Monte (2011) los factores psicosociales son condiciones presentes en una situación laboral tales como la

organización del trabajo y contenido del puesto entre otros, que pueden o tienen la capacidad de afectar la salud del trabajador y por lo tanto a sus clientes y a la organización.

Uno de los riesgos laborales de carácter psicosocial es el Síndrome de Quemarse por el trabajo (en adelante SQT) (Gil-Monte, 2003; González-Trijueque, Giachero, & Delgado, 2012) que encierra severas consecuencias laborales y personales y ha comenzado a ser objeto de cobertura legal en diversos países de la Unión Europea que han comenzado a legislar de manera específica al respecto.

Según Gil-Monte (2005, 2011), Gil-Monte y Peiró (1997, 1999), Maslach, Shaufeli y Leiter (2001) y Peiró (2004), el SQT es una respuesta al estrés laboral crónico el cual ha tenido un aumento en su prevalencia entre trabajadores del sector servicios, si bien no exclusivamente. Desde una perspectiva psicosocial el síndrome se integra en los modelos cognitivos y transaccionales del estrés laboral (Gil-Monte, 2011; Gil-Monte, Carretero, Roldán, & Núñez-Román, 2005). Este enfoque considera a la persona y el contexto donde se desenvuelve y las variables recíprocas que se establecen. El SQT es el resultado de un proceso de interacción de variables del entorno laboral y personal del trabajador que llevan a presentar síntomas que lo caracterizan: pérdida de ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia hacia quienes atiende y sentimientos de culpa por los comportamientos y actitudes negativos desarrollados en el trabajo. No es suficiente la presencia de uno solo de estos síntomas para diagnosticar a un profesional con SQT también está el contexto en el que trabaja y el proceso en el que se desarrolla (Gil-Monte, 2011).

El modelo de Gil-Monte considera que el SQT comienza cuando las estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral crónico no son eficaces. Allí comienza un deterioro cognitivo (pérdida de Ilusión por el Trabajo) y emocional (Desgaste Psíquico) y luego actitudes negativas hacia los usuarios, en nuestro caso alumnos (Indolencia). La Indolencia sería una estrategia de afrontamiento tardía que sobreviene luego de un período de deterioro cognitivo y emocional. Además, el modelo incorpora otro posible síntoma: los sentimientos de culpa. El síndrome avanza en función de la interacción entre las condiciones del entorno laboral y las variables personales. También considera relevante las variables individuales, socio-demográficas y de personalidad (Gil-Monte, 2011).

Múltiples investigaciones indican que las presiones o estrés del entorno laboral afectan al trabajador e indican que el personal docente y su estado de salud son relevantes para el proceso educativo (Aldrete Rodríguez, Pando Moreno, Aranda Beltrán, & Balcázar Partida, 2003; Caballero Domínguez et al., 2009; Gómez-Ortiz & Moreno, 2010; Guerrero & Rubio, 2005; Marqués, Lima, & Lopes 2005; Moriana Elvira & Herruzo Cabrera 2004; Tomasina, citado en Robalino Campos & Korner, 2005).

Varios estudios reportan la presencia del SQT en el entorno educativo. Fernández (2002), informa un 43% con niveles altos de *Burnout* en 264 maestros de primaria en Perú utilizando el *Maslach Burnout Inventory* (MBI- Ed) versión para educadores (Maslach, Jackson & Schwab, 1986), Aldrete Rodríguez et al. (2003) reportan 80% de maestros con *Burnout* en 301 maestros de primaria en México mediante el uso del *Maslach Burnout Inventory* (MBI), Figueiredo, Gil-Monte y Grau (2009) reportaron 14% con niveles elevados de SQT y 2% con altos niveles de sentimientos de culpa mediante el Cuestionario para la evaluación del Síndrome de estar Quemado por el Trabajo, (CESQT-PE) versión educación portuguesa. En Uruguay, Tomasina (citado en Robalino Campos & Korner, 2005) con 81 docentes (directores y maestros) de escuelas públicas con metodología cuali-cuanti, informó mediante encuestas al estrés como causa principal de los problemas de salud y depresión. Cambón y De León (2006) analizaron *Burnout* en 20 escuelas, reportando 10% maestras con *Burnout* con el Inventario MBI afectadas en todas las dimensiones del cuestionario, 60% presentan al menos una dimensión afectada y 20% no presentan ninguna dimensión afectada. Colino y Pérez de León (2015) informaron que el 4,2% de profesores de enseñanza secundaria de la educación pública presentaron *Burnout* y 42% en riesgo mediante el Inventario *Maslach Burnout Inventory- Educations Survey* (MBI-ES) (Maslach et al, 1986). Con el objetivo de identificar la prevalencia de SQT y su relación con factores socio-demográficos Silva, García Pérez, González y Ratto (2015) mediante el CESQT (Gil-Monte, 2011) con 71 maestras de enseñanza privada de Montevideo reportaron un porcentaje elevado del síndrome 21.4% (15 maestras) y quienes presentaron SQT, sus edades oscilaban entre 41 y 50 años (58.9%), respecto a la experiencia a cargo de un grupo el 40% de las maestras tenían entre 21 a 25

años con esa responsabilidad (este estudio fue realizado con la misma muestra que el presente trabajo).

Si bien las investigaciones sobre factores potencialmente relacionados al *Burnout* no son concluyentes, Díaz Bambula, López Sánchez y Varela Arévalo (2010) en Cali, Colombia, con el objetivo de establecer factores asociados al *Burnout* y trabajando con 82 docentes de instituciones públicas y privadas y el Cuestionario de *Burnout* en Profesores Modificado (CBP-M) basado en el CBP-R (Moreno Jiménez et al., 2000) reportaron relación significativa entre los factores organizacionales de Preocupaciones Profesionales, Condiciones Organizacionales y Supervisión con el síndrome de *Burnout*, así como la relación entre el Estrés de Rol y el *Burnout* independientemente de si los docentes pertenecían a instituciones privadas o públicas, entendiendo que en cualquier tipo de institución, la docencia es una actividad con alta vulnerabilidad dado las diferentes funciones y destrezas que implica. Prieto Ursúa y Bermejo Toro (2006) en Madrid, estudiaron la relación entre algunas de las manifestaciones más importantes del malestar docente (una de ellas fue el *Burnout*) y variables relacionadas con el contexto laboral, con 71 profesores de secundaria utilizando el CBP-R y otras técnicas con el objetivo de medir variables psicopatológicas. Los autores destacaron que la insatisfacción con las Condiciones Organizacionales percibidas por los profesores correlacionaron significativamente con *Burnout* y además se asociaron significativamente con las demás manifestaciones psicológicas exploradas en ese estudio. Estos resultados respaldarían la idea de que las Condiciones Organizacionales que en el CBP-R incluye: recursos materiales, información clara sobre las funciones a realizar por el trabajador y claridad en las responsabilidades que debe cumplir, tiempo y espacios de que dispone para discutir e intercambiar con sus compañeros de trabajo entre otros, parecen jugar un papel importante en el desarrollo del *Burnout*. Caballero Domínguez et al. (2009) trabajando con 101 docentes universitarios, mediante el CESQT (Gil-Monte, 2003) y el CBP-R informaron que 10% presentaron SQT (5% perfil 1 y 5% perfil 2 por implicar además sentimientos de culpa). La mayoría de los factores de riesgo psicosocial se asociaron significativamente con SQT. Esteras, Chorot y Sandín (2014) con 171 docentes de instituciones públicas y privadas de primaria, secundaria

y bachillerato analizaron la capacidad predictiva de la satisfacción laboral, el estrés laboral y las variables organizacionales (problemática laboral, supervisión, condiciones organizacionales, preocupaciones profesionales y falta de reconocimiento profesional) sobre las puntuaciones del síndrome de *Burnout* y cada una de sus dimensiones. Los autores concluyeron al respecto que el Estrés Laboral (Estrés de Rol), así como las condiciones organizacionales inadecuadas y dificultades con el estilo de supervisión parecen mostrarse como factores de riesgo significativos relacionados con la organización y la actividad docente.

Considerando que en Uruguay aún la investigación sobre el SQT es escasa, se realizó un estudio con el objetivo de aportar evidencia respecto a la relación entre la prevalencia de SQT y Factores Psicosociales laborales (Estrés de Rol, Supervisión, Condiciones Organizacionales, Preocupaciones Profesionales y Falta de Reconocimiento Profesional) en maestras de colegios privados en Montevideo.

Método

La investigación fue de tipo exploratorio, descriptivo, relacional (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Participantes

La muestra fue no probabilística e intencional. Se evaluaron 71 maestras pertenecientes a cuatro colegios privados de Montevideo (Uruguay), en noviembre 2012. La media de edad fue $M=38.91$, $DE 8.75$ con un rango de 23-56 años. Respecto al estado civil, 16 maestras (22,5%) son solteras, 47 maestras (66,2%) están casadas o en pareja, 6 maestras (8,5%) divorciadas o separadas y 2,8% no informa su situación. En cuanto a la cantidad de horas semanales trabajadas, 20 maestras (28,1%) trabajan 20 horas semanales o menos, 28 maestras (39,4%) trabajan entre 21 a 39 horas semanales, 16 maestras (22,5%) 40 horas semanales y 7 maestras (9,9%) declara trabajar más de 40 horas semanales. Las maestras que finalizaron estudios de posgrado son 16 (22,5%) y una lo está cursando (1,4%). Acerca de las instituciones en las cuales trabajan, 50 maestras no trabajan en otra Institución educativa (70,4%) y 21 (29,6%) sí lo hace. De estas últimas 8 (11,3%) trabajan en enseñanza

pública y 13 (18.3%) en otra Institución privada. Al consultar sobre si trabajan en otros trabajos remunerados no docentes 12 maestras (16.9%) indican que sí.

Instrumentos

- *Cuestionario Socio-demográfico* diseñado para el estudio, que indaga edad, estado civil, horas semanales trabajadas, años de experiencia a cargo de un grupo, nivel de estudios y lugares de trabajo.

- *Cuestionario de Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, (CESQT)* (Gil-Monte, 2011). El CESQT mide los niveles de SQT (*burnout*) mediante 4 escalas con un total de 20 ítems:

- Ilusión por el Trabajo (It): Escala formada por 5 ítems. Evalúa el deseo del individuo de alcanzar las metas laborales porque le suponen una fuente de satisfacción personal. Percibe su trabajo como atractivo y alcanzar las metas profesionales es una fuente de realización personal. Contiene un componente que es la autoeficacia profesional. Como los ítems de esta escala se interpretan en sentido inverso al resto de los ítems, bajas puntuaciones indican niveles altos de SQT. Los ítems de esta dimensión son: 1, 5, 10, 15, 19. Ejemplo de ítem: "Veo mi trabajo como una fuente de realización personal".

- Desgaste Psíquico (Dp): Escala formada por 4 ítems. Aparición de agotamiento emocional y físico debido a que en el trabajo se tiene que tratar a diario con personas que presentan o causan problemas. Los ítems son 8, 12, 17, 18. Ejemplo: "Pienso que estoy saturado por el trabajo".

- Indolencia (In): Escala formada por 6 ítems. Mide la presencia de actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los clientes de la organización (ej. pacientes, alumnos, etc.). Los ítems son: 2, 3, 6, 7, 11, 14. Un ejemplo de ítem: "Me siento decepcionado por lo que es mi trabajo".

- Culpa (C): Escala formada por 5 ítems: 4, 9, 13, 16 y 20. Se define como la aparición de sentimientos de culpa por el comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo, en especial hacia las personas con las que se establecen relaciones laborales. Ejemplo: "Me siento culpable por algunas de mis actitudes en el trabajo".

Es un cuestionario de auto-informe con escala tipo Likert de 5 puntos (0 es nunca, 1

raramente (algunas veces al año), 2 a veces (algunas veces al mes), 3 frecuentemente (algunas veces por semana) y 4 muy frecuentemente (todos los días). Este cuestionario ofrece una puntuación total (SQT) promediando los 15 ítems de las tres primeras escalas. Culpa se interpreta de manera independiente a las anteriores y no contribuye a la puntuación total SQT. Se utilizó el baremo en percentiles para personal docente recomendado por Gil-Monte (2011) con los siguientes puntos de corte: Nivel Crítico (>89), Nivel Alto (67 a 89), Medio (34 a 66), Bajo (11 a 33), Muy Bajo (<11). El instrumento discrimina dos perfiles: Perfil 1 (leve) presencia de SQT (nivel crítico) sin altos niveles de Culpa y Perfil 2 (grave) con SQT (nivel crítico) y acompañado de altos niveles de culpa. Un individuo ha desarrollado SQT si presenta puntuaciones iguales o superiores al percentil 90 en la puntuación Total SQT. Los datos normativos fueron obtenidos a partir de una muestra de 12.025 participantes pertenecientes a diferentes países: España, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú, Portugal y Uruguay. En cuanto a la Confiabilidad de las escalas pueden considerarse aceptables con coeficientes Alpha (α) iguales o superiores a 0.70 con tres excepciones, Indolencia ($\alpha=0.65$) en trabajadores en prisiones procedentes de México, escala Culpa ($\alpha=0.61$) también procedentes de México e Indolencia ($\alpha=0.69$) en otros grupos ocupacionales. La fiabilidad se obtuvo mediante test-retest, validez concurrente con correlaciones altas con todas las escalas del MBI. La validez predictiva se correlacionó con factores psicosociales en el trabajo obteniéndose resultados en la dirección esperada. Para la conformación de factores y confirmación del modelo se efectuaron análisis factoriales exploratorios y análisis factorial confirmatorio (Gil-Monte, 2011).

Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R), (Moreno Jiménez et al., 2000). Este cuestionario evalúa los procesos de estrés y *Burnout* específicos de la profesión docente, así como también variables que podrían actuar como posibles antecedentes (Moreno Jiménez et al., 2000). Mediante 66 ítems evalúa tres áreas:

- Factor I. Estrés y *Burnout*: Incluye Estrés de Rol que evalúa el estrés producto de las disfunciones de rol (13 ítems; por ejemplo: "Encuentro muy estresante estar atento a los problemas y necesidades individuales del

alumnado”) y *Burnout* en tres dimensiones: despersonalización (4 ítems; por ejemplo “A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales”), agotamiento emocional (8 ítems; ejemplo “Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud”) y falta de realización personal (7 ítems; ejemplo “Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida”). En este estudio se evaluaron solamente los ítems correspondientes a Estrés (13 ítems).

- Factor II. Desorganización con dos escalas: Supervisión evalúa el estilo de dirección y apoyo percibido por parte del supervisor (12 ítems; ejemplo: “Siento que me es inútil hacer sugerencias sobre mi trabajo, porque las decisiones se toman a pesar de mis intentos para influir en ellas”); Condiciones Organizacionales, hace referencia a las condiciones en que se realiza el trabajo, materiales, recursos de los que se dispone, etc. (9 ítems; ejemplo: “No tengo claro cuáles son mis funciones y las responsabilidades de mi trabajo”)

- Factor III. Problemática Administrativa: está constituido por dos escalas: Preocupaciones Profesionales (9 ítems; por ejemplo “Contactos negativos con los padres”) y Falta de Reconocimiento Profesional (4 ítems; ejemplo: “Imagen pública de los profesores”).

Los ítems del CBP-R se responden con una escala likert de 5 puntos. Los 11 primeros se responden según escala de afectación: 1 (no me afecta), hasta 5 (me afecta muchísimo). Los restantes ítems según grado de acuerdo: 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo). Puntuaciones más elevadas en cada escala se relacionan con mayor problemática en las variables estudiadas. Para la evaluación de esta escala se utilizó las puntuaciones escalares como puntos de corte y diagnóstico planteadas por los autores: 1 - Bajo (1.99), 2 - Medio (3.99), 3 - Alto (5). La puntuación alta es claramente sintomática y debe llamar la atención toda puntuación superior a 4. En este trabajo se utilizarán solamente las siguientes y sus correspondientes ítems; (los marcados con * se puntúan de forma inversa): Estrés de rol con 13 ítems: 38, 60, 49, 57, 23, 35, 55, 41, 62, 48, 58, 59*, 31; Supervisión con 12 ítems: 24*, 52*, 39*, 26*, 56*, 32*, 30, 63, 13*, 15*, 37*, 25; Condiciones Organizacionales con 9 ítems: 12*, 45*, 14*, 20, 34*, 53*, 65*, 66 y 19; Preocupaciones Profesionales con 9 ítems: 7, 3, 6, 2, 5, 1, 11, 33 y 64 y Falta de Reconocimiento Profesional con 4 ítems: 9, 10, 8 y 4. Respecto

a los valores de consistencia interna resultaron aceptables en todas las escalas con *alpha de Cronbach* (α) entre .61 para Despersonalización y .87 para el índice general de *Burnout*. Para Estrés de Rol, Supervisión, Condiciones Organizacionales, Preocupaciones Profesionales y Falta de Reconocimiento Profesional índices entre .63 y .86. Esta versión se adapta mejor a la línea teórica del MBI si bien los autores indican la necesidad de usar este instrumento de forma complementaria al MBI-Ed y que podría ser interesante utilizar otros instrumentos que procuren una visión más exhaustiva y global del proceso (Moreno Jiménez et al., 2000).

Procedimiento

Mediante la solicitud de autorización a las Instituciones correspondientes, se presentó el estudio a los docentes en cada Institución y se distribuyó el consentimiento informado. Los cuestionarios de auto-informe se administraron a las maestras que aceptaron participar voluntariamente.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 21 para Windows. Se describe el comportamiento de la muestra en el Cuestionario CESQT (Gil-Monte, 2011) y el Estrés de Rol, Supervisión, Condiciones Organizacionales, Preocupaciones Profesionales y Falta de Reconocimiento Profesional evaluados por el CBP-R (Moreno Jiménez et al., 2000) mediante frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central, dispersión y correlación de *Pearson*.

Resultados

A continuación se presenta la prevalencia del SQT mediante medidas de tendencia central, dispersión y correlaciones correspondientes entre el SQT y las variables de Estrés de Rol, Supervisión, Condiciones Organizacionales, Preocupaciones Profesionales y Falta de Reconocimiento Profesional.

El análisis de los resultados (Tabla 1) muestra que el 21,4% de las docentes encuestadas (15 maestras) presentaron el nivel más alto de SQT (crítico: presencia del síndrome) y un 24,3% (17 maestras) presentó nivel alto, que si bien no indica presencia de SQT, es relevante

considerar por la situación de vulnerabilidad que puede suponer. Ninguna de las maestras presentó el nivel más alto (crítico) en Ilusión por el Trabajo y un 29,6% presentó un nivel bajo y muy bajo del mismo. El 28,2% (20 maestras) presentaron un nivel muy alto (crítico) de Desgaste Psíquico y nivel alto también 20 maestras (28,2%) por lo cual si reunimos los niveles alto y muy alto en esta variable se obtuvo entre ambos 40 maestras (56,4%). Para la variable Indolencia el nivel más alto (crítico) lo presentó 12 maestras (16,9%) y el nivel alto 20 maestras (28,2%). La variable que implica sentimiento de Culpa en las maestras, 4 (5,6%) obtuvieron el nivel más alto (crítico) y 18 nivel alto (25,4%).

Respecto las variables evaluadas en el CBP-R, el puntaje promedio más alto fue para Falta de Reconocimiento Profesional ($M = 2,96$; $DE = ,91$) aunque conformado por respuestas

con mayor dispersión respecto a las demás dimensiones y con un nivel de porcentaje de 17,1% de maestras que puntúan alto en Falta de Reconocimiento Profesional. Le sigue en promedio el Estrés de Rol ($M = 2,83$; $DE = ,57$) y Supervisión ($M = 2,66$; $DE = ,76$) con una menor dispersión en Estrés de Rol con porcentajes de docentes a nivel alto de 4,4%. y 4,3% respectivamente. Mientras que en Condiciones Organizacionales presentaron una media $M = 2,39$; $DE = ,41$ y ninguna docente presentó nivel alto (Tabla 2).

Para estudiar la relación entre el SQT y variables organizacionales se llevó a cabo el análisis mediante el coeficiente de correlación r de *Pearson*. Los resultados pueden observarse en la Tabla 3. El SQT correlacionó significativa y positivamente con las variables Estrés de rol ($r = .476^{**}$), Supervisión ($r = .478^{**}$),

Tabla 1
Frecuencia y porcentaje de maestras en el CESQT según baremos para personal docente en percentiles

Niveles	Ilusión por el trabajo (Frec. y %)	Desgaste psíquico (Frec. y %)	Indolencia (Frec. y %)	Culpa (Frec. y %)	SQT Total (Frec. y %)
Muy Bajo	7(9.9)	1 (1.4)	3(4.2)	8(11.3)	0(00)
Bajo	14(19.7)	5(7.0)	3(4.2)	18(25.4)	8(11.4)
Medio	35(49.3)	25(35.2)	32(45.1)	23(32.2)	30(42.9)
Alto	15(21.1)	20(28.2)	20(28.2)	18(25.4)	17(24.3)
Crítico	0(00)	20(28.2)	12(16.9)	4(5.6)	15(21.4)
Total	71(100)	71(100)	70(98.6)	71(100)	70(98.6)

Tabla 2
Estadísticos descriptivos y niveles de las variables evaluadas por la Escala CBP-R

	N	Mínimo	Máximo	Media	DE	Niveles %		
						Bajo	Medio	Alto
Estrés de Rol	68	1.62	4.23	2.83	.57	5.9	89.7	4.4
Supervisión	69	1.17	4.58	2.66	.76	17.4	78.3	4.3
Condiciones Organizacionales	67	1.44	3.22	2.39	.41	14.9	85.1	0.0
Preocupaciones Profesionales	70	.89	4.00	2.10	.87	54.3	44.3	1.4
Falta de Reconocimiento Profesional	70	1.25	4.50	2.96	.91	14.3	68.6	17.1

Tabla 3

Correlaciones entre las variables del Cuestionario de Estar Quemado por el Trabajo (CESQT) y el Cuestionario de Burnout para el Profesorado revisado (CBP-R)

Variables	CESQT(total) SQT (PD)	CESQT Ilus.Trab.(PD)	CESQT Desg.Ps(PD)	CESQT Indol. (PD)	CESQT Culpa(PD)	CBP-R Est.Rol	CBP-R Sup.	CBP-R Cond.Org.	CBP-R Preoc.Prof.	CBP-R Reconoc.Prof.
CESQT-SQT (PD)		-.659**	.776**	.748**	.294*	.476**	.478**	.440**	.158	.336**
CESQT Ilus.Trab.(PD)			-.249*	-.224	-.031	-.129	-.191	-.112	-.058	-.176
CESQT Desg.Ps. (PD)				.424**	.318**	.536**	.401**	.390**	.259**	.354**
CESQT Indol.(PD)					.322**	.365**	.469**	.476**	-.059	.168
CESQT Culpa (PD)						.051	.137	.348**	.019	.069
CBP-R Est.Rol							.606**	.533**	.483**	.512**
CBP-R Sup.								.562**	.406**	.365**
CBP-R Cond. Org.									.170	.244**
CBP-R Preoc.Prof.										.689**
CBP-R Reconoc.Prof.										

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

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

Condiciones Organizacionales ($r = .440^{**}$) y Falta de reconocimiento profesional ($r = .336^{**}$) y no correlacionó con Preocupaciones Profesionales. Desgaste Psíquico presentó correlación positiva significativa a nivel de 0,01 con todas las variables estudiadas del CBP-R. Indolencia correlacionó positivamente y a nivel de 0,01 con las variables Estrés de Rol, Supervisión y Condiciones Organizacionales, mientras que la variable Culpa evaluado por el CESQT arrojó datos que correlacionaron positivamente a nivel 0,01 solamente con Condiciones Organizacionales.

Discusión Y Conclusión

El objetivo de este estudio fue reportar evidencia respecto a la relación entre la prevalencia de SQT y Factores Psicosociales laborales en 71 maestras pertenecientes a cuatro colegios privados de Montevideo. Los resultados muestran una prevalencia moderada de SQT 21,4% (15 maestras) si tenemos en cuenta los índices reportados por Unda Rojas (2010) 35,5%, Fernández (2002) 43%, Aldrete Rodríguez et al., (2003) 80%, Caballero Domínguez et al., (2009) 10% y Figueiredo, Gil-Monte y Grau (2009) 14.2%. Los resultados indican la presencia de actitudes negativas hacia el trabajo, bajo concepto de sí mismas y pérdida de interés sobre quienes atienden. Este síndrome desgasta a quien lo padece e incide en la relación docente-alumno. Solamente una maestra presentó SQT y además sentimientos de culpa, lo cual implica las consecuencias más severas (Perfil 2). Por otra parte, los datos muestran un

grupo de 17 maestras (24.3%) en riesgo de contraer el síndrome. Podríamos suponer que este grupo quizás comience a expresar actitudes y conductas de indiferencia en su trabajo docente.

Respecto a los Factores Psicosociales, la mayoría de las maestras se encuentran a un nivel medio en porcentaje en Estrés de Rol, en el estilo de Supervisión, Condiciones Organizacionales y Falta de Reconocimiento Profesional, mientras que las Preocupaciones Profesionales es el único factor con un porcentaje mayor en nivel bajo. Por lo cual observamos que este grupo de maestras nos indica que en su mayoría no presenta falta de seguridad por continuar en el empleo, ni preocupaciones por percibir amenazas de violencia o vandalismo en su trabajo, contactos negativos con los padres, conflictos con la administración, amenaza de cierre de Institutos o preocupaciones por consumo personal de drogas y/o alcohol.

En relación a las Condiciones Organizacionales ninguna maestra reportó nivel alto de disconformidad, sin embargo el 85,1% expresó un nivel de insatisfacción medio respecto a recursos materiales a disposición en el trabajo, claridad sobre su función y responsabilidad e implicación de los padres en la educación. Estos resultados coinciden con lo reportado por Prieto Ursúa y Bermejo Toro (2006). Debemos destacar que 17,1% de las maestras presentan una puntuación claramente sintomática en Falta de Reconocimiento Profesional que se refiere a la imagen pública de la profesión, el nivel de salario y la falta de servicios de apoyo. Este resultado coincide con Moreno Jiménez et al.

(2000) quienes indican que la profesión de magisterio es la más afectada por la falta de reconocimiento profesional.

En cuanto a las correlaciones entre el SQT y las escalas estudiadas del CBP-R, se obtuvo que: el estrés laboral que nos indicaría demandas excesivas para los recursos personales (Estrés de Rol), dificultades respecto al estilo de Dirección (Supervisión), a los recursos materiales, falta de claridad en las funciones a realizar en el trabajo, (Condiciones Organizacionales) y la percepción de no ser debidamente reconocidas (Falta de Reconocimiento Profesional) se relacionan con el síndrome de acuerdo a lo reportado por este grupo de maestras. Estos resultados están en la línea de Díaz Bambula (2010) quien informa de correlaciones positivas y significativas con Condiciones Organizacionales, Supervisión y Estrés de Rol y Prieto Ursúa y Bermejo Toro (2006) quienes reportan relaciones significativas con Supervisión, Condiciones Organizacionales y Falta de Reconocimiento Profesional.

De acuerdo a las dimensiones que componen el SQT, es importante destacar la correlación positiva y significativa entre Desgaste Psíquico y las variables Estrés de Rol, Supervisión, Condiciones Organizacionales, Preocupaciones Profesionales y Falta de reconocimiento profesional. Este resultado es coincidente con la relevancia que se le ha dado al Desgaste Psíquico en el estudio del Burnout. Según Gil Monte (2011) el SQT se inicia con un deterioro emocional, que es el Desgaste Psíquico, frente al estrés laboral crónico que se origina en función de la interacción entre variables personales y del entorno laboral.

En cuanto a las limitaciones del trabajo, debemos tener en cuenta que es un estudio transversal en un grupo de maestras no representativo, quienes contestaron los cuestionarios al final del año escolar, en sus lugares de trabajo, con instrumentos de auto-informe no adaptados a nuestra población, lo cual nos limita estos hallazgos a una aproximación sobre un fenómeno por lo demás complejo. Para contribuir a políticas en el ámbito educativo y laboral en esta temática, sugerimos realizar estudios con muestras representativas, en escuelas tanto públicas como privadas, de contextos favorables, desfavorables y muy desfavorables, así como, incluir variables de personalidad de los docentes.

Continuar estudios en esta línea podrá detectar aún más la presencia de una problemática de salud y brindar mayor fundamento para incluir este síndrome en políticas socio-laborales con objetivos de prevención, diagnóstico e intervención, así como, aportar a la posibilidad de tener en cuenta esta patología dentro del marco legal específico en este país.

Referencias

- Aldrete Rodríguez, M. G., Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & Balcázar Partida, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en Salud*, V(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14200103>
- Caballero Domínguez, C., González Gutiérrez, O., Mercado Anguila, D., Llanos Barrios, C., Bermejo Barrero, Y., & Vergel Medrano. (2009). Prevalencia del Síndrome del *Burnout* y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*, 12 (21), 142 -157.
- Cambón, V. & de León, D. (2006). *El desgaste laboral de los maestros de educación inicial*. XIII Jornadas de Investigación y Segundo Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de <http://www.academica.com/000-039/266>
- Colino N. & Pérez de León P. (2015). El síndrome de *burnout* en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Ciencias Psicológicas* 9 (1), 27-41.
- Díaz Bambula, F., López Sánchez A. M., & Varela Arévalo, M. T. (2010) Factores asociados al síndrome de *burnout* en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217-227.
- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2014). Predicción del *Burnout* en los docentes: papel de los factores organizacionales, personales y sociodemográficos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 19(2), 79-92. DOI: <http://dx.doi.org/10.5944>
- Fernández M. (2002) Desgaste Psíquico (*Burnout*) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, 5, 27-66.
- Figueiredo- Ferráz, H., Gil- Monte, P.R., & Grau-Alberola, E. (2009). Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (*Burnout*) en una muestra de maestros portugueses. *Aletheia*, 29, 6-15.
- Gil-Monte, P. R. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197.
- Gil Monte, P. R. (2011). *CESQT Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. Madrid, España, TEA Ediciones.
- Gil-Monte, P.R., Carretero, N., Roldán, M.D., & Núñez-Román, E. (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (*Burnout*) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 107-123
- Gil-Monte, P. R. & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste Psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid, España: Síntesis.

- Gil-Monte, P. R. & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.
- Gómez Ortiz, V. & Moreno L. (2010). Factores Psicosociales de Trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa); salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá- Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2), 393-407.
- González- Trijueque, D., Giachero, S., & Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas*, VI(1), 75-87.
- Guerrero Barona, E. & Rubio Jiménez, J. C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del "Burnout" en el ámbito educativo. *Salud Mental*, 28(5), 27-33. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58252804>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Marqués Pinto, A., Lima, M. L. & Lopes Da Silva, A. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 125-143.
- Maslach, C., Schaufeli Wilmar. B., & Leiter Michael, P. (2001). Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52,397- 422. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia, cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*. 57 Suplemento1:1 – 262.
- Moreno Jiménez, B. & Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Moreno Jiménez, B., Garrosa Hernández, E., & González Gutiérrez, J. L. (2000). La evaluación del estrés y el Burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(1), 331- 349.
- Moriana Elvira, J.A. & Herruzo Cabrera, J. (2004) Estrés y Burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- OIT (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Serie Seguridad, higiene y medicina del trabajo*, 56. Ginebra: OIT.
- Peiró, J.M. (2004) El Sistema de Trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica Panamerican Journal of Psychology*, 3(2), 179-186.
- Prieto Ursúa, M. & Bermejo Toro, L. (2006) Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de Secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 45-73.
- Silva, M.I., García Pérez, R.C., González, M.C., & Ratto, A. (2015). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo y variables sociodemográficas en un grupo de maestras de Montevideo. *Ciencias Psicológicas* 9(1), 55-62.
- Tomasina, F. (2005). Estudio de caso en Uruguay. En M. Robalino Campos. & A. Korner. (Eds), *Condiciones de trabajo y salud docente*. Santiago de Chile: ORE-ALC/UNESCO. Recuperado de http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/_documentos/salud_docente/unesco_condiciones_trabajo_salud_docente.pdf
- Unda Rojas, S. (2010). Estudio de prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) y su Asociación con Sobrecarga y Autoeficacia en Maestros de Primaria de la Ciudad de México. *Ciencia & Trabajo*, 12(35), 257-262.

Para citar este artículo:

Ratto Dattoli, A., García Pérez, R. C., Silva, M. I., & González, M. C. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 273 - 281.

Recibido: 02/2015
 Revisado: 08/2015
 Aceptado: 10/2015