

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

STUDY ON THE PREVALENCE OF THE BURNOUT SYNDROME (BS) AND ITS ASSOCIATION WITH OVERLOAD AND SELF EFFICIENCY IN ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS OF MEXICO CITY

Sara Unda Rojas

Psicóloga, Maestría en Psicología. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México, México.

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue identificar la prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT en adelante) en una muestra de 698 maestros mexicanos. Y su asociación con variables de Sobrecarga y Autoeficacia laboral. Se utilizó el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo para Profesionales de la Educación (CESQT-PE). La prevalencia se analizó siguiendo el procedimiento de los puntos de referencia de la escala de frecuencia de respuesta. Se encontró que el 3% de los participantes presentaba baja Ilusión por el trabajo, 37.4% puntuaciones altas en Desgaste psíquico, 4.70% altos niveles de Indolencia, y, para Culpa 9.70%. Los hombres presentaron niveles más bajos en Ilusión por el trabajo y Desgaste psíquico que las mujeres. Considerando la edad, los niveles más elevados del SQT se dieron entre los 41 y 50 años. En cuanto a la asociación con Sobrecarga se encontró una correlación negativa con Ilusión por el trabajo (-0.15); y, con Desgaste psíquico, (0.56), Indolencia (0.36) y Culpa (0.29) una correlación positiva. En cuanto a la variable de Autoeficacia, una correlación positiva con Ilusión por el trabajo (0.25) y negativa con Desgaste psíquico (-0.25), Indolencia (-0.24) y Culpa (-0.19). Se concluye sobre la necesidad de intervenir para prevenir el deterioro de la salud de los docentes.

(Unda 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. Cienc Trab. Ene-Mar; 12 (35): 257-262).

Descriptores: AGOTAMIENTO PROFESIONAL, CARGA DE TRABAJO, AUTOEFICACIA, DOCENTES; MÉXICO.

ABSTRACT

The aim of this study was to identify the prevalence of the burnout syndrome in a sample of 698 Mexican teachers and its association with labor overload and self-efficiency. The questionnaire for the evaluation of the burnout syndrome for education professionals was used. The prevalence was analyzed by the procedure of reference points of the response scale. It was found that a 3% of the participants showed low enthusiasm at work; a 37.40% scored high in psychological exhaustion; 4.70% high levels of indolence, and a 9.70% for guilt. Men displayed lower levels of enthusiasm at work and lower psychological exhaustion than women. Regarding age, the highest levels of burnout occurred between the ages of 41 and 50 years. With regard to association with overload, a negative correlation with enthusiasm (- 0.15) was found and a positive one with psychological exhaustion, (0.56), indolence (0.36) and guilt (0.29). With regard to the self-efficiency variable, a positive correlation with enthusiasm (0.25) and a negative one with psychological exhaustion (-0.25), indolence (-0.24) and guilt (-0.19) were found. It was concluded on the need to take action to prevent impairment of teachers' health.

Descriptors: BURNOUT PROFESSIONAL, WORKLOAD, SELF EFFICACY, FACULTY; MEXICO.

INTRODUCCIÓN

Los cambios sociales, la revolución científico-técnica y la globalización de las economías han impuesto modificaciones radicales en el ámbito laboral, acentuándose a partir de las tres últimas décadas, haciendo que las formas de organización y división del trabajo se reconfiguren, apareciendo con esto nuevas exigencias a

los trabajadores, y, por lo tanto, el surgimiento de riesgos y daños a la salud. Por supuesto, el trabajo docente no es la excepción.

Proceso de trabajo docente

En las dos últimas décadas, en diferentes partes del mundo, las sociedades reconocen al trabajo docente como una profesión que implica riesgos a la salud de quien la ejerce; diversos autores e investigadores lo han expuesto con profundidad como Esteve (Esteve 1994), Travers y col. (Travis y Copper 1997), Gómez y col. (Gómez y Carrascosa 2000), Cuevas (Cuevas 2001), Salanova y cols. (Salanova et al. 2003), Moriana y col. (Moriana y Herruzco 2004), Gutiérrez y col. (Gutiérrez y Contreras 2006), Rodríguez y cols (Rodríguez et al. 2007) y Pando y cols. (Pando et al. 2006). De acuerdo con Parra (Parra 2005) y Gómez y col. (Gómez y Carrascosa 2000) el proceso de trabajo docente es mucho más complejo que el mismo trabajo industrial en tanto que los "objetos" que se transforman en esta acción son sujetos con los que se establece una relación que sobrepasa el uso de un espacio

Correspondencia / Correspondence

Sara Unda Rojas

Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Av. Guelatao No. 66 Col. Ejército de Oriente, Iztapalapa. C.P. 09230 México D.F. Tel.: (52 55) 56230562

e-mail: saraunda@servidor.unam.mx

Recibido: 23 de enero de 2009 / Aceptado: 02 de diciembre de 2009.

que no es fijo e inmóvil. Y el profesor es el instrumento mismo del trabajo.

Según Parra (Parra 2005), para el análisis del proceso de trabajo docente se deben considerar, entre otros elementos:

a) El grado de creatividad que deben mostrar los docentes en la planeación y ejecución del trabajo; b) la complejidad de los medios de trabajo que implican medios materiales en constante cambio y la participación de individuos y colectivos involucrados en el proceso educativo; c) la complejidad de los productos del proceso de trabajo en la que se identifican subproductos inmediatos y de mediano y largo plazo como son, para el primer caso, el cumplimiento por parte de alumnos de las tareas cotidianas, y en el segundo, la adquisición o desarrollo de destrezas, conocimientos o habilidades por parte de esos mismos alumnos; d) los tiempos de trabajo en los que de alguna forma se puede establecer el trabajo mismo y las pausas, así como la regularidad con que se presenta la extensión de la jornada en los otros tiempos del docente reduciendo los descansos o el tiempo libre; e) la ausencia de límites entre el centro de trabajo y el entorno social.

Esteve en 1998 (Esteve 1998) establece como los principales elementos de cambio en el sistema escolar algunos indicadores significativos, que son:

a) Expectativas de la sociedad y aumento de exigencias en los profesores; b) ruptura del consenso social sobre la educación; c) cambio de expectativas respecto al sistema educativo; d) modificación del apoyo de la sociedad al sistema educativo; e) descenso en la valoración social del profesor; f) aumento de las contradicciones en el ejercicio de la docencia; g) cambio en los contenidos curriculares; h) escasez de recursos materiales y deficientes condiciones de trabajo; i) cambios en la relación profesor-alumno; j) fragmentación del trabajo del profesor.

Manassero y cols. (Manassero et al. 2003), al enumerar algunos indicadores determinantes de lo que varios autores denominan el malestar docente, identifican lo siguiente:

a) La escasez de recursos en la enseñanza; b) la inflexibilidad de la organización; c) la multiplicidad de papeles del profesor; d) la violencia en la escuela; e) las nuevas exigencias sociales; f) la imagen idealizada del profesor; g) la falta de apoyo social; h) la dificultad de adaptarse a las innovaciones; i) el ausentismo por enfermedad.

Así, se tiene que los cambios en el trabajo de los docentes han significado la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los maestros.

Sandoval y col. (Sandoval y Unda 2005) proponen el concepto de nuevas exigencias derivadas de las formas de organización del trabajo docente para referirse a este conjunto de rasgos distintivos del trabajo académico de los últimos años. Dichas exigencias se agregan a las actividades que tradicionalmente han desarrollado los académicos, sumándose actualmente al proceso de trabajo la búsqueda de la alta productividad, la competencia entre iguales, la diversificación sin sentido de las actividades, la disminución de la práctica docente propiamente dicha y la transformación forzada del maestro en investigador, en gestor de recursos y en perseguidor compulsivo de grados académicos. A todo esto habría que añadir como condición laboral específica, la depreciación salarial y la negociación individual que el académico tiene que realizar en términos de un mayor esfuerzo para compensar e incrementar sus ingresos por medio de los denominados programas de estímulos.

En diversos estudios (Gil-Monte et al. 2008; Maslach et al. 2001; Salanova et al. 2003) se ha demostrado que la Sobrecarga laboral se encuentra asociada a una gran variedad de manifestaciones de deterioro psicológico incluyendo el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT en adelante). En distintos estudios con docentes la Sobrecarga laboral se ha ubicado como fuente de estrés (Fernández 2002; Gil-Monte y Peiró 1997) y como predictor de Desgaste emocional, componente del SQT.

Las actuales demandas complejas, intensas y contradictorias afectan la eficacia personal de los docentes, generando un choque entre expectativas y demandas, al igual que un incremento de exposición a estrés que afectan al profesor en su bienestar psicológico en el trabajo, pudiendo desembocar en la aparición del SQT dando lugar a procesos ansiosos y depresivos (García-Renedo et al. 2006).

Peculiarmente, muchos profesores atribuyen todavía condiciones favorables en el ejercicio docente, considerando su trabajo como gratificante, importante, comprometido y bueno a pesar de ser sometido a cargas importantes de trabajo (Sandoval y Unda 2006).

Desde la teoría cognitiva de Albert Bandura (Bandura 1997) se ha denominado Autoeficacia al conjunto de creencias sobre las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados; así, algunas investigaciones consideran que la realización personal en el trabajo tiene un componente de Autoeficacia (García-Renedo et al. 2006; Gil-Monte et al. 2008); el SQT podría considerarse una crisis de eficacia y la autopercepción de baja eficacia sería uno de los desencadenantes del síndrome.

La Autoeficacia, entonces, puede influir de manera inversa en el desarrollo de los niveles del SQT, de manera que a mayor Autoeficacia mayor realización personal y menores niveles de SQT, no así con los componentes de Desgaste psíquico, Indolencia y Culpa.

Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT)

El Síndrome de Quemarse por el Trabajo se concibe como una respuesta al estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional que se presenta en profesionales prestadores de servicios y aparece cuando las estrategias de afrontamiento no son suficientes o fallan y juega el papel de mediador entre el estrés percibido por los profesionales y sus consecuencias (Gil-Monte y Peiró 1997).

Según Maslach (Maslach 1982), se entiende por agotamiento emocional a aquella situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos en el plano afectivo. La despersonalización se define como el desarrollo de sentimientos negativos y actitudes de alejamiento, rechazo o descuido o maltrato a personas a quienes se destina el trabajo. Por falta de realización personal en el trabajo se concibe a la tendencia de esos profesionales a evaluarse negativamente; se sienten disconformes consigo mismos e insatisfechos con sus resultados en el trabajo.

Para el caso particular de los académicos, la falta de realización personal se puede observar en su baja motivación e insatisfacción ante sus actividades cotidianas, el agotamiento emocional por sus actitudes de apatía y diversas afecciones emocionales, así como su bajo rendimiento cognitivo, en tanto que sobre la despersonalización el indicador más evidente es el alejamiento y maltrato hacia sus estudiantes y compañeros de trabajo. Maslach

y col. (Maslach y Leiter 1997) aseguran que en los profesionales de las universidades el burnout, más que un problema individual, es primordialmente un problema de corte organizacional.

Los desencadenantes del síndrome son todos los estresores percibidos con carácter crónico que ocurren en el ambiente laboral.

Gil-Monte y Peiró (Gil-Monte y Peiró 1997) han señalado que son cuatro las categorías de los estresores laborales:

1. Ambiente físico del trabajo y contenidos del puesto.
2. Desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera.
3. Introducción de nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales.
4. Fuentes extra-organizacionales como la relación trabajo-familia.

De acuerdo con Gil-Monte y Peiró (Gil-Monte y Peiró 1999), de las variables antecedentes del SQT o burnout destacan la competencia profesional percibida, el apoyo social de los compañeros y del supervisor, el conflicto y la ambigüedad del rol y la sobrecarga laboral percibida. De las variables sociodemográficas sobresalientes se encuentran el género y la edad, aunque para estos los resultados obtenidos en varias investigaciones no son lo suficientemente consistentes.

En otro nivel, entre las consecuencias que se han identificado se encuentran, además de los problemas de salud, la insatisfacción laboral, la baja motivación, la inclinación al ausentismo y la propensión al abandono del trabajo, todas ellas relacionadas de manera importante con el agotamiento emocional.

No existe un consenso entre los teóricos e investigadores del SQT de cómo es el desarrollo del síndrome pues pueden identificarse al menos cinco modelos de desarrollo del burnout y ocho modelos explicativos que, a su vez, son ubicados en tres grandes marcos teóricos: la teoría sociocognitiva del yo, las teorías del intercambio social y la teoría organizacional (Sandoval 2000).

En el modelo propuesto por Gil-Monte (Gil-Monte 2005) la Ilusión por el trabajo se entiende como el deseo de alcanzar los objetivos laborales en tanto que presupone ser fuente de satisfacción y realización personal para el individuo. El individuo percibe su trabajo atractivo y alcanzar las metas profesionales es fuente de realización personal. Debido a que los ítems que componen esta dimensión están formulados de manera positiva, bajas puntuaciones en esta dimensión indican altos niveles en el SQT; el Desgaste psíquico implica la presencia de agotamiento físico y emocional a partir del trato diario con personas que causan o presentan problemas; la Indolencia se identifica a partir de las actitudes negativas de cinismo o indiferencia hacia las personas con las que se trabaja y la Culpa se define por los sentimientos de remordimiento que se ocasionan con motivo del maltrato al que es sometido el usuario. No todas las personas desarrollan este síntoma, pues su aparición está vinculada a los valores sociales, a la ética profesional y a los procesos de atribución del individuo, entre otras variables. La Despersonalización o Indolencia puede cumplir con un carácter funcional al no permitir la implicación en los problemas del usuario o disfuncional por significar un trato humillante o irrespetuoso y, en algunos casos, vejatorio hacia las personas objeto del servicio (Gil-Monte et al. 2005).

El desarrollo del síndrome según Gil-Monte (Gil-Monte 2005) supone la presencia de un deterioro cognitivo y afectivo acompañado también por un deterioro actitudinal, este último como estrategia de afrontamiento para el manejo de los síntomas enunciados. Es posible encontrar dos perfiles en los individuos: en el primero, la Indolencia, el cinismo y la despersonalización cons-

tituyen una estrategia de afrontamiento útil para ellos, dado que les permite una adaptación al estrés laboral crónico, aunque tenga una connotación disfuncional para el usuario y la organización no incapacita al individuo para el ejercicio de su trabajo, aunque podría realizarlo mejor. En el segundo perfil, las personas sienten remordimientos por no cumplir de manera efectiva con las prescripciones del rol, no pueden dar más de sí mismas por sentirse desgastadas y sus estrategias de afrontamiento implican un trato negativo e impersonal frente a los usuarios: aquí se identificarían los casos clínicos más deteriorados por el desarrollo del SQT. Es en este segundo caso en el que aparece la Culpa (Gil-Monte et al. 2006).

En este modelo el deterioro cognitivo es evaluado con puntuaciones bajas en Ilusión por el trabajo, y el deterioro afectivo, medido con puntuaciones altas en Desgaste psíquico; ambos aparecen en el primer momento como respuesta al estrés laboral crónico y posteriormente se desarrollan las actitudes negativas hacia las personas con las que se trabaja, evaluándose con altos niveles de Indolencia. La Culpa se presenta después de estos síntomas sólo en los individuos con el perfil 2 (Gil-Monte et al. 2006).

MÉTODO

Muestra

La muestra es no probabilística, conformada por 698 participantes, profesores mexicanos que pertenecen al nivel primaria de 51 escuelas de la zona de Iztapalapa del Distrito Federal, 541 mujeres (80%) y 20% hombres; la media de edad es de 42.4 años (con un rango de 22-67). La experiencia en la profesión es de 20.7 años (con un rango de 1-49), antigüedad en la institución es de 11.2 años (con un rango de 1-49); en cuanto al estado civil, el 71% dijo tener pareja estable, 524 (84%) con contrato fijo y 102 (16%) con contrato eventual. En función del turno en el que desarrollan sus labores, 339 (50%) trabajan en el turno matutino, 10% en el vespertino y 40% en el turno mixto (cubren doble jornada de trabajo).

Instrumentos

Para evaluar el SQT se utilizó el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en su versión para Profesionales que Trabajan en Educación (CESQT-PE) elaborado por Gil-Monte y cols (Gil-Monte et al. 2005).

Este instrumento consta de 20 reactivos con 4 dimensiones, a saber: Ilusión por el trabajo (5 reactivos) con un alfa = 0.77; Desgaste psíquico (4 reactivos) con un alfa = 0.82; Indolencia (6 reactivos) con un alfa = 0.74; y, por último, Culpa (5 reactivos) con alfa = 0.77.

Es una escala de frecuencia que se evalúa en 5 grados que van del 0 (nunca) a 4 (muy frecuentemente: todos los días) cuyo punto intermedio es una puntuación de 2 ("A veces: algunas veces al mes").

Se considera la presencia de SQT en puntuaciones altas en el CESQT-PE, excluida la dimensión de Culpa. Se consideran casos graves cuando los sujetos puntúan bajo en Ilusión por el trabajo y alto en Desgaste psíquico e Indolencia (perfil 1), y casos muy graves cuando se acompaña lo anterior con Culpa (perfil 2).

La Sobrecarga laboral se evaluó a través de 6 ítems adaptados al español de la escala de Karasek (Karasek 1979) (alfa= 0.67).

Los niveles de Autoeficacia se evaluaron a través de 8 ítems

modificados de la escala de "Autoeficacia general" de Baessler y Schwarzer (Baessler y Schwarzer 1996) (alfa = 0.84). El criterio de modificación seguido es referir el contenido del ítem a la situación particular de trabajo.

Procedimiento

La aplicación del cuestionario se realizó en las escuelas que previamente aceptaron por parte de los directores participar en la investigación.

La aplicación del instrumento se realizó de manera grupal. Los encuestadores entregaron a cada maestro el cuestionario y permanecieron en la sala hasta que concluyó el último. Sólo contestaron el instrumento los profesores que voluntariamente accedieron a hacerlo. En algunos casos (10%) se permitió dar a los profesores la escala para contestarla en su domicilio y se recogió al siguiente día. La tasa de respuesta fue del 95%. Para el análisis estadístico se utilizó el SPSS versión 11. Para establecer la correlación del SQT con Autoeficacia y Sobrecarga laboral se aplicó la prueba de correlación de Pearson.

RESULTADOS

Para observar el nivel de prevalencia del SQT se procedió a realizar la estimación de los estadísticos descriptivos de la escala del CESQT-PE para observar la consistencia del instrumento empleado, asimismo, de las variables de Sobrecarga y Autoeficacia laboral (Cuadro 1).

Cuadro 1.

Estadísticos descriptivos para variables de estudio.

	M	DT	Rango	Asimetría	Curtosis	Alfa
Ilusión por el trabajo	3.5	0.58	0-4	-1.7	4.2	0.77
Desgaste psíquico	1.6	0.84	0-4	0.33	-0.47	0.82
Indolencia	0.76	0.59	0-4	0.88	0.31	0.74
Culpa	0.96	0.67	0-4	0.74	0.43	0.77
CESQT-PE	1.92	0.36	0-4	0.03	1.26	0.76
Sobrecarga	1.7	0.65	0-4	0.24	-0.07	0.67
Autoeficacia	3.0	0.53	0-4	-0.54	0.48	0.84

Se observa que los maestros manifiestan una alta Ilusión por el trabajo y una alta Autoeficacia, continuando con Sobrecarga laboral y Desgaste psíquico; en cuanto a la Indolencia y la Culpa, presentan niveles más bajos.

Se obtuvo una adecuada consistencia interna en la muestra con valores adecuados en alfa de Cronbach en todas las escalas y valores de asimetría inferiores a +/-1 a excepción de la escala de Ilusión por el trabajo.

Para evaluar la presencia de los síndromes Sobrecarga y Autoeficacia laboral, el procedimiento consistió en establecer los puntajes totales reportados en cada dimensión; y, para considerar la presencia de baja Ilusión por el trabajo se determinaron los casos que reportaron un puntaje menor o igual a 2; para el caso de las tres restantes dimensiones (Desgaste psíquico, Indolencia y Culpa) se consideró el criterio de mayor o igual a 2, para considerar una prevalencia alta; se consideró puntajes por encima de 2 para determinar Sobrecarga laboral y puntajes por abajo de 2 para establecer baja Autoeficacia en el trabajo (Cuadro2).

De acuerdo a lo anterior del total de maestros estudiados, 20 (3%)

presentan baja Ilusión por el trabajo, 254 (37.4%) manifiestan puntuaciones altas en Desgaste psíquico, y 31 profesores (4.7%) altos niveles de Indolencia; y, para la variable Culpa, 66 profesores (9.7%) reportaron esta condición.

Para considerar la puntuación total de la escala del CESQT-PE compuesta por 15 reactivos, el número de sujetos que percibió niveles altos de SQT con una frecuencia igual o superior a "Algunas veces al mes" fue de 249, esto es el (35.5%) del total de la muestra. Por último en el CESQT-PE, incluyendo la dimensión Culpa (20 reactivos), 120 (17.2%) maestros manifiestan puntuaciones por arriba de 2.

En cuanto a la Sobrecarga laboral, 242 profesores (35.9%) presentan Sobrecarga laboral alta y sólo 39 (5.70%) baja Autoeficacia.

Cuadro 2.

Número y porcentaje de sujetos con altos y bajos niveles de SQT, Sobrecarga y Autoeficacia aplicando el procedimiento de escala Likert de evaluación.

	Niveles altos > 2		Niveles bajos < 2	
Ilusión por el trabajo	643	97%	20	3%
Desgaste psíquico	254	37.40%	426	62.60%
Indolencia	31	4.70%	626	95.30%
Culpa	66	9.70%	604	90.30%
CESQT-PE (15 reactivos)	249	35.50%	449	64.50%
CESQT- PE y Culpa	120	17.20%	578	82.80%
Sobrecarga	242	35.90%	433	64.10%
Autoeficacia	643	94.30%	39	5.70%

Como observamos en el comparativo, el mayor problema que presentan los profesores estudiados es el Desgaste psíquico y la Sobrecarga laboral, seguido de la Culpa.

Considerando la variable sexo, los hombres presentaron niveles significativamente más bajos de Ilusión por el trabajo (3.36 vs. 3.54) $p = 0.001$ y de Desgaste psíquico que las mujeres (1.52 vs. 1.70) $p = 0.001$. No se obtuvo diferencias significativas en función del sexo para el resto de variables.

De acuerdo a los rangos de edad, el número mayor de casos con baja Ilusión por el trabajo (41, puntuaciones menores de 2, "Algunas veces al mes") se presenta entre los 41 y 50 años. En este rango también se encuentra el mayor número de casos con alto Desgaste psíquico (170, puntuaciones iguales o mayores de 2, "Algunas veces al mes"), alta Indolencia (36) y alta Culpa (42).

En cuanto a Sobrecarga y Autoeficacia laboral no se encontraron diferencias significativas en las variables sociodemográficas.

Para determinar los niveles de casos graves y muy graves según el modelo propuesto de Gil-Monte (Gil-Monte 2005) se estableció el percentil < 10 como corte para detectar casos con baja Ilusión por el trabajo y el percentil > 66 para la dimensión de Desgaste psíquico, y el percentil > 90 para Indolencia y Culpa. Bajo este parámetro se registran 6 (0.9%) profesores con perfil 1 caracterizado como grave y 7 (10%) profesores con perfil 2 caracterizado como muy grave.

En cuanto a la asociación que tienen las variables de Sobrecarga y Autoeficacia laboral se encontró una correlación negativa con Ilusión por el trabajo, (-15) y una correlación positiva con Desgaste psíquico (0.56), Indolencia (0.36) y Culpa (0.29); y para la variable de Autoeficacia, esta correlacionó positivamente con Ilusión por el trabajo (0.25) y negativamente con Desgaste psíquico (-0.25), Indolencia (-0.24) y Culpa (-19), todas con un nivel de significancia de $p = 0.001$. Cuadro 3.

Cuadro 3.
Correlación entre dimensiones del SQT y variables de Sobrecarga y Autoeficacia.

SQT	Sobrecarga	Autoeficacia
Ilusión por el trabajo	-0.159***	0.257***
Desgaste psíquico	0.564***	-0.252***
Indolencia	0.364***	-0.243***
Culpa	0.294***	-0.191***

*** $p = 0.001$

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados muestran una distribución normal, garantizando la evaluación adecuada de los distintos niveles.

En comparación con un estudio similar realizado por Gil-Monte y cols (Gil-Monte et al. 2005) con personal educativo que atiende a discapacitados, los maestros estudiados presentan una media más alta en Ilusión por el trabajo, sufren más Desgaste psíquico, menor Indolencia y mayor Culpa.

En otro estudio similar, en el que se utilizó el MB realizado en Guadalajara, México, con maestras del mismo nivel educativo, Aldrete y cols (Aldrete et al. 2001) reportan datos contrarios, pues maestros de este mismo nivel educativo muestran una baja realización personal (23.3%), pero similares niveles en despersonalización (6.3%) y en agotamiento también están por debajo de los resultados de esta muestra (27.9%), lo que confirma la idea de Moriana y col. (Moriana y Herruzo 2004) de que hay resultados contradictorios que quizá puedan deberse a la diversidad de metodologías e instrumentos utilizados para diagnosticar el síndrome. En otro estudio realizado en la Bahía de Cádiz con maestros del mismo nivel educativo, se obtuvo un alto Cansancio emocional en maestros de edades similares a los estudiados (Cordeiro et al. 2003), lo que coincide con lo reportado por Carlotto (Carlotto 2002) en el sentido de que en los maestros de educación básica el componente principal del SQT es el Cansancio emocional.

En la variable sexo se encontró que los hombres presentaron más baja Ilusión por el trabajo que las mujeres. En Desgaste psíquico las mujeres fueron las que presentaron mayor cansancio, lo que coincide con lo reportado por Maslach y col. (Maslach y Jackson 1981), Maslach (Maslach 1982), y Moriana y col. (Moriana y Herruzo 2004) lo que se explica en términos de la doble jornada que ellas realizan, aunque contradictoriamente se observó menor realización en comparación con los datos reportados en esta muestra. En el caso de Indolencia, las mujeres presentan mayores puntajes en una proporción de 5 a 1 y en Culpa el doble que en el caso de los hombres, aunque no existen diferencias significativas, lo que posiblemente pueda deberse a que el número de mujeres es mayor en la muestra. En la edad, el rango de menor Ilusión por el trabajo está entre los 41 y 50, contrariamente a lo que se reporta acerca de que los jóvenes son quienes, en general, presentan mayor desilusión por el trabajo. El número de casos presentados

que han desarrollado el síndrome en la escala de veinte reactivos permite pensar que la prevalencia puede parecer baja, dado los problemas que existen en el Magisterio Mexicano de diversa índole. Quizá valga la pena considerar que aunque no se encontró una prevalencia alta del SQT eso no significa que no haya problemas de salud, bajo rendimiento laboral, insatisfacción y baja motivación entre los maestros mexicanos, pues muchos de ellos lo reportan verbalmente. Es necesario identificar en estudios posteriores una variedad de dolencias adicionales asociadas a la presencia del SQT identificadas como "malestar docente" y que recordar que en estudios con maestros mexicanos utilizando el MBI (Aldrete et al. 2001; Sandoval y Unda 2005; Unda y Sandoval 2007) tampoco se ha encontrado presencia alta del síndrome.

Es necesario continuar con estudios que aporten valores de referencia en la utilización de instrumentos de evaluación del SQT en población mexicana. También habría que tomar en cuenta que el nivel alto de Autoeficacia que reportan los profesores en esta muestra puede estar comportándose como una variable positiva (engagement) que provee a los profesores con recursos adecuados de afrontamiento. Actualmente se están realizando diversos estudios al respecto que consideran a la Autoeficacia como fuente de engagement y protectora para la aparición del SQT (Salanova et al. 2006).

Es necesario realizar más estudios de correlación y predictivos de prevalencia e incidencia del SQT asociados a las nuevas exigencias laborales utilizando el CESQT.

Por otra parte, habría que considerar la posibilidad de que la deseabilidad social influya en la manera en que se dan las repuestas, pues no se puede olvidar una serie de representaciones que se encuentran presentes en los colectivos, como es el caso de que los maestros de educación superior no admiten la existencia de daños a su salud por parecer esto un signo de debilidad (Gutiérrez y Contreras 2006; Sandoval y Unda 2006), la idea sobre la docencia como un trabajo de bajo riesgo (Parra 2005) y que los maestros no consideran la salud como un tema importante (Robalino 2005).

Lo que sí aparece como relevante son los niveles altos de Sobrecarga de trabajo que perciben los profesores y su asociación con el Desgaste emocional, que en diversos estudios se ha señalado como el corazón del SQT (Salanova et al. 2006).

Por último, aparece la necesidad de complementar estos estudios con investigaciones de corte cualitativo a partir de entrevistas grupales con los maestros, así como entrevistas y diagnósticos clínicos con los casos de SQT identificados como graves.

Es necesaria la realización de más estudios con docentes de todos los niveles educativos para validar el CESQT en población mexicana. Y de estudios más profundos a nivel longitudinal que permitan identificar las causas que generan el síndrome en esta población, pero también identificar los aspectos positivos que tiene el trabajo docente para prevenir e incidir adecuadamente con propuestas de prevención más eficaces y no sólo cuando el problema ya está presente.

REFERENCIAS

- Aldrete RM, Pando M, Robles VE, Robles M. 2003. El síndrome de burnout en maestros de educación básica de la zona metropolitana de Guadalajara. *Inv salud*. [en línea] [consultado en abril de 2009]; 5(1): 11-16. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/142/14200103.pdf>.
- Bandura A. 1997. *Self-efficacy: the exercise of control*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Baessler J, Schwarzer R. 1996. Evaluación de la autoeficacia: adaptación española de la escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y Estrés*. 2: 1-8.
- Carlotto MS. 2002. Síndrome de burnout e satisfação no trabalho: um estudo com professores universitários. En: Benevides-Pereira AMT, org. *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo. p. 187-212.
- Cordeiro J, Guillen C, Gala F, Lupiani M, Benítez A, Gómez A. 2003. Prevalencia del síndrome del burnout en maestros: resultados de una investigación preliminar. *Psiquiatría.com* [en línea] [consultado en marzo de 2009]; 7(1). Disponible en: <http://www.psiquiatría.com/articulos/ansiedad/estres/11393/>.
- Cuevas M. 2001. Desgaste psíquico emocional (burnout) en personal docente. *México. SEF psicología*. 4(1): 39-46.
- Esteve J. 1994. *El malestar docente*. España: Paidós.
- . 1998. El sistema educativo ante la encrucijada del cambio social: una mirada hacia el futuro. *Aula Abierta*. (72): 23-62. Disponible en: <http://www.unrc.edu.ar/publicar/cde/2h3.html>. [Consultado en abril de 2009]
- Fernández M. 2002. Desgaste psíquico (Burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*. 5: 27-66.
- García-Renedo M, Llorens S, Cifre E, Salanova M. 2006. Antecedentes afectivos de la auto-eficacia docente: un modelo de relaciones estructurales. *Revista de Educación (Madrid)*. 339: 387-400.
- Gil-Monte P, Peiró J. 1997. Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. *España: Síntesis Psicología*.
- . Peiró J. 1999. Validez Factorial del Maslach Burnout Inventory en una Muestra MuKltiocupacional. *Psicothema*. 11(3): 679-689.
- . 2005. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.
- . Carretero N, Roldán M, Nuñez 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 las Organizaciones*. 21(1-2): 107-123.
- . García-Juesas A, Nuñez E, Carretero N, Roldán M, Caro M. 2006. Validez factorial del "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. *Psiquiatría.com* [en línea]. Disponible en: <http://www.psiquiatría.com/articulos/ansiedad/estres/24872/>. [Consultado en abril de 2009]
- . García-Juesas A, Caro M. 2008. Influencia de la Sobrecarga laboral y la Autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería: a study in nursing professionals. *Rev. interam. psicol.* 42(1): 113-118.
- Gómez L, Carrascosa J. 2000. Prevención del estrés profesional docente. Valencia: Generalitat Valenciana.
- Gutiérrez R, Contreras C. 2006. Efectos percibidos por el personal académico de la UNAM del estrés y apoyo universitario. *Síntomas y Estrés en Académicos* [no publicado].
- Karasek R. 1979. Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Adm Sci. Quart.* 24: 285-306.
- Manassero M, Vázquez A, Ferrer V, Fornés J, Fernández M. 2003. *Estrés y burnout en la enseñanza*. España: UIB.
- Maslach C. 1982. *Burnout the cost of caring*. New York: Prentice Hall Press.
- . Jackson S. 1981. The Measurement of experienced burnout. *J Occup Behav.* 2: 99-133.
- . Leiter M. 1997. *The Truth About Burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. California. Jossey-Bass.
- . Schaufeli, Leiter M. 2001. Job burnout. *Annu Rev Psychol.* 52: 397-422.
- Moriana EJA, Herruzo CJ. 2004. Estrés y burnout en profesores. *Universidad de Córdoba, España. Int J Clin Health Psychol.* 4(3): 597-621.
- Pando M, Aranda C, Aldrete M, Flores E, Pozos E. 2006. Factores psicosociales y burnout en docentes del Centro Universitario de Ciencias de la Salud. *Universidad de Guadalajara. Inv salud*. [en línea] [consultado en abril de 2009]; 8(3): 173-177. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/142/14280306.pdf>
- Parra M. 2005. Condições de trabalho e saúde no trabalho docente. *Revista PREALC (UNESCO)*.1: 134-145.
- Robalino M. 2005. Una alianza para el desarrollo de los maestros. En: Rendón D, Rojas I, comp. *El desafío de formar los mejores maestros*. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Rodríguez L, Oramas A, Rodríguez E. 2007. Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud en los trabajadores*. 15(1): 5-16.
- Salanova M, Llorens S, García Renedo M. 2003. ¿Por qué se están "quemando" los profesores? *Prevención, Trabajo y Salud*. 28: 16-20.
- Sandoval J. 2000. El estudio de la alteración mental y el trabajo: el síndrome del trabajador quemado (burnout). *Salud Problema*. 5(8): 51-64.
- . Unda S. 2005. Síndrome de Desgaste psíquico profesional en profesores de bachillerato del estado de México, Programa Multifase a la Capacitación y el Empleo, fase I (PACE) financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Disponible en: <http://multimedia.ILCE.edu.mx/riel/resultados/sindromedesgaste.pdf>. [Consultado en marzo de 2009]
- . Unda S. 2006. Representación social del trabajo docente en profesores y alumnos universitarios. Ponencia presentada en la 8th International Conference on Social Representations: Media and Society; 28 Agos - 1 Sept; Roma, Italia.
- Travers C, Cooper C. 1997. El estrés de los profesores: la presión de la actividad docente. Buenos Aires, Paidós.
- Unda S, Sandoval J. 2007. Síndrome del burnout y satisfacción laboral en profesores mexicanos de diferentes niveles educativos [en prensa].