

**EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (BURNOUT)
EN EDUCACIÓN BÁSICA**

THE SYNDROME BURNOUT IN BASIC EDUCATION

*Adriana Mercado Salas
Verónica Silvia Noyola Cortés
Universidad Autónoma de Aguascalientes*

Resumen

Las investigaciones que han sido fundamento para la realización del presente capítulo, tuvieron como objetivo común determinar, con base en estudios descriptivos y transversales, la prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, en docentes de educación básica, en específico, de primaria (EP) y secundaria (ES) de la ciudad capital de Aguascalientes. Las muestras aleatorias quedaron conformadas por 588 docentes de primaria y 372 profesores de educación secundaria. Los resultados mostraron niveles similares de prevalencia: EP con 2.7% y ES con 2.4%, los más altos niveles de afectación se encontraron en la dimensión de Desgaste psíquico con 30.4% para EP y 26.6% para ES.

Palabras clave: Estrés, Primaria, Secundaria.

Abstract

Investigations that have been the origin for the realization of the present chapter, had as a common objective determining descriptive and transversal, studies the prevalence of the Syndrome of burnout by teachers of basic education, labors-based on specific primary (EP) and secondary (ES) of the

capital city of Aguascalientes. Random samples were shaped by 588 primary teachers and 372 secondary education teachers. The results showed similar levels of prevalence: EP with 2.7% and ES with 2.4%, the highest affectation levels were found in the aspect of psychological exhaustion with 30.4% for EP and 26.6% for ES.

Key words: Stress, Primary school, High school.

Introducción

El profesor de educación básica ha vivido con el pasar de los años, y de variadas ideologías políticas y reformas educativas, roles específicos para el nivel correspondiente al que pertenece (preescolar, primaria y secundaria). Sin embargo, parece que la naturaleza de su trabajo ha generado constantes tensiones, que tienen que ver de forma directa con las personas con quien labora, compañeros docentes, alumnos, padres de familia y autoridades, entre otros.

Con el paso de los años, estas tensiones generan un estrés crónico que empieza a ocasionar angustia, fatiga y otros malestares. La percepción de una poca valoración social y económica puede ser generadora de frustración y agotamiento, los cuales son considerados entre otros muchos como componentes del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout en inglés).

La observación de la presencia de estos estresores de la profesión docente llevaron a establecer el objetivo central de las investigaciones que sustentan el presente capítulo, y fue determinar los niveles de prevalencia del SQT en profesores de educación básica pública, de forma específica primaria (EP) y secundaria (ES), de la ciudad capital de Aguascalientes y la relación de éste con algunas variables sociodemográficas y del entorno laboral.

Después de una revisión amplia de la literatura existente sobre el tema se determinó realizar estudios de corte cuantitativo, transversales y descriptivos; esto con base a la poca investigación sobre el tema en el contexto

mexicano, que dio pie a la necesidad de generar mayor información que permita ofrecer mejores ambientes de trabajo para los profesionales de la educación.

La categoría del estudio, fue tipo encuesta a través de la cual se obtuvo la información requerida para detectar la prevalencia del Burnout, el instrumento utilizado para esta recolección de datos estuvo integrado por el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo: CESQT (Gil-Monte, 2005), “Areas of Worklife Survey” desarrollado por Maslach y Leiter (1997), y una sección para aspectos sociodemográficos.

De este modo, estas investigaciones son un acercamiento cuantitativo al Síndrome de Quemarse por el Trabajo en docentes de educación básica (primaria y secundaria) de la ciudad capital de Aguascalientes.

Este capítulo aborda en un primer momento la parte teórica del trabajo, donde se precisan los conceptos que guiaron las investigaciones y que dieron sustento a las mismas. De igual forma se establecen las características generales y particulares de cada nivel educativo y de los profesores que los atienden.

Se incluye además una breve semblanza de los estudios localizados y analizados sobre SQT en docentes.

Un segundo momento da cuenta del análisis de la información obtenida en campo, que permite hacer un comparativo entre ambos niveles, tanto en sus niveles de prevalencia como en la relación de estos con algunas variables clave.

Finalmente se hace una reflexión final ante los hallazgos y su posible utilización en beneficio de la educación mexicana.

El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) en las organizaciones escolares

La profesión docente, a través del tiempo, ha pasado por cambios constantes, estos han sido marcados por la forma en que la sociedad entiende su papel, por las necesidades políticas de la nación o por las ideologías que los propios

profesores conciben como las más adecuadas para su labor, en ocasiones estos tres rubros dejan de estar en sintonía y se crean tensiones.

Estas tensiones pueden derivar en diversos malestares: estrés, depresión y entre ellos el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT), que es quizá uno de los más importantes por las delicadas consecuencias que puede acarrear, no sólo al individuo que lo padece sino a todo el sistema educativo.

Antecedentes teóricos

El Síndrome de Quemarse por el Trabajo no es un problema nuevo, sin embargo, hoy en día éste se encuentra de forma más frecuente y preocupante entre los profesionales, principalmente de las áreas de la salud, educación, servicios sociales, entre otras, que tienen en común la atención o el servicio directo a otras personas.

Este síndrome conocido internacionalmente como Burnout tiene una corta vida en la investigación educativa. En 1974, el término fue acuñado en primer lugar por Herbert Freudenberger (1980), quien mostró gran interés al observar el agotamiento físico y mental que experimentaban tanto él como sus compañeros de trabajo en una clínica psiquiátrica. Otra pionera en el estudio del Síndrome fue Cristina Maslach (1982), quien tomó el término por la forma en que coloquialmente se nombraba en Estados Unidos a las personas que padecían abuso crónico de alguna droga y también era usado por los abogados para referirse a manifestaciones similares al fenómeno investigado en ambientes de pobreza.

El término ha sido difundido y consolidado como un síndrome tridimensional derivado de un estrés emocional crónico, considerado así a partir de estudios realizados por Maslach y Jackson (en Guerrero & Rubio, 2005). Aunque el concepto varía entre los diferentes autores que lo han trabajado, la base para la conceptualización del Burnout generada por Maslach permanece.

Actualmente y después de diversos estudios se ha llegado a diversas definiciones, este trabajo estuvo basado en la que desarrolló Gil-Monte (2001):

...una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización.

De este modo el Síndrome de Quemarse por el Trabajo se relaciona con los procesos organizacionales del centro de trabajo así como las tareas propias del trabajo realizado.

El SQT para ser llamado así debe presentar las tres dimensiones que lo caracterizan: a) Desgaste Psíquico que se refiere a la aparición de agotamiento emocional y físico; b) la Indolencia que es la manifestación de actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los clientes de la organización; c) Ilusión por el trabajo (ausencia de ella), definida como el deseo del individuo de alcanzar las metas laborales porque supone una fuente de placer personal. En algunos casos esto se agrava con la presencia de sentimientos de culpa por el comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo, en especial hacia las personas con la que se establecen relaciones laborales, su aparición es posterior a las otras tres dimensiones. Esta cuarta dimensión, ya había sido contemplada por estudiosos del tema entre ellos, Maslach y Freudemberger, sin embargo, es Gil Monte quien la sistematiza ante diversos estudios y observaciones del fenómeno y la incluye como parte del SQT y advierte que ésta puede o no presentarse en los individuos, ya que su aparición puede estar predispuesta por los valores sociales y la ética profesional del individuo (Gil-Monte, 2006).

La escuela como organización

El Burnout, se ha estudiado desde diferentes perspectivas y ramas de la ciencia; la psicología lo ha caracterizado como un síndrome, entendiendo que un cuadro o conjunto sintomático; una serie de síntomas y signos que existen a un tiempo y definen clínicamente un estado determinado (Fidalgo, 2006). La

sociología, así como la educación, han fijado su atención hacia este síndrome por su alcance en problemas que se han presentado al interior de las escuelas, interfiriendo con las relaciones sociales entre los docentes y la gente con quien laboran y por los efectos negativos que este síndrome puede causar a la calidad educativa.

Estos efectos negativos han sido estudiados desde la perspectiva psicológica, de manera particular la clínica, que fue la primera en estudiar este síndrome, siendo Freudenberg (1974) quien realiza el primer acercamiento, determina sus síntomas, su curso clínico y da recomendaciones de tratamiento.

La psicología social, estudiada por Maslach y Jackson (1981), centra la investigación sobre el estudio de las condiciones laborales de los individuos y su relación con el Burnout. Hace énfasis en la relación del rol con el estrés de los individuos, además de cómo se vive la relación con los receptores de sus servicios, la fatiga mental derivada de esta relación y la percepción del desarrollo de su propio trabajo.

Lo anterior antecede a la perspectiva organizacional, que estudia la conducta de los individuos y de los grupos en un contexto organizacional. Esta rama del enfoque psicológico, señala que las organizaciones transmiten a sus integrantes ciertas expectativas a cumplir, delimitando sus conductas e implantando ciertas constricciones. Son definiciones importantes el rol, los fines de la organización, los sistemas de autoridad, la jerarquía y la integración (Guerrero & Vicente, 2001).

Las escuelas son un tipo especial de organización que tienen enormes similitudes con otro tipo de organizaciones (Namo de Mello, 2003). El marco del rol del profesor es muy amplio, es en el salón de clases donde se da la interacción maestro-alumno, que es el cimiento de la profesión docente y es allí, donde el profesor estará influenciado por variables organizacionales de la institución escolar y de la sociedad. El propio rol del profesor está determinado por ciertas variables organizacionales que traspasan el ámbito del aula escolar.

Esta organización escolar empieza desde un punto macro, ya que, la educación básica en México se encuentra circunscrita al Sistema Educativo

Nacional y está conformada por tres niveles educativos: preescolar, primaria y secundaria.

La educación primaria en la modalidad pública o privada, que en México contaba, según cifras del Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos (2007), durante el ciclo escolar 2005-2006, con 14.5 millones de niños inscritos en el nivel primaria de entre 6 y 14 años de edad, eran atendidos por más de 500,000 profesores en todo el país (Miranda, 2004; SEP, 2007), es decir el 58.2 % de la matrícula de educación básica y el 45.1% de todo el sistema educativo nacional, situándose como el nivel educativo de mayor dimensión y cobertura.

En las escuelas primarias públicas del Estado de Aguascalientes para el inicio del ciclo escolar 2007-2008 se agrupaban 155,749 alumnos y 5,188 docentes en servicio, en 722 escuelas tanto públicas como particulares (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, INEE, 2007). Las escuelas primarias públicas en el municipio de Aguascalientes eran en ese ciclo escolar 296 instituciones, en el conjunto de estos planteles laboraban 2664 profesores de grupo, de los cuales 2387, es decir, el 89.6% del total se concentran en el medio urbano.

En ese mismo ciclo escolar se contaba en secundaria con una matrícula aproximada de seis millones de alumnos, lo cual representaba aproximadamente el 24% de la población estudiantil de educación básica y el 18% de la población estudiantil de todo el sistema educativo nacional de ese momento. Para 2008, la educación secundaria en Aguascalientes atendía a 67,941 alumnos que cursaban este nivel educativo, de los cuales, el 66.4% cursaba sus estudios en el municipio capital. El número de instituciones secundarias que atendía este porcentaje de jóvenes era 118, teniendo en cuenta que un solo plantel puede poseer 2 turnos los cuales se consideran como una institución individual, pues la administración y recursos de cada turno son diferentes (docentes, matrícula, personal administrativo director y subdirector). Del total de instituciones 68 eran públicas, en las cuales laboraban 2331 profesores.

Estos profesores son actores fundamentales en la dinámica escolar del país hecho que lleva a cuestionarse sobre su estado de salud en relación al sistema organizacional de las instituciones donde labora, esta pregunta ha intentado responderse desde diversas perspectivas y en diferentes ámbitos, en las siguientes líneas se presentan de manera breve algunos estudios sobre el tema.

Presencia del SQT en estudios sobre docentes

La educación es un fenómeno humano y por ende tiene tanta historia como el mismo hombre. Sin embargo, la profesión docente como se conoce en la actualidad es más reciente. Hoy en día los docentes son un grupo profesional muy numeroso que tiene una estructura jerárquica, sistemas de formación, de comportamiento, intereses propios, así como organismos sindicales que los representan y defienden.

En México, han empezado a realizarse investigaciones sobre este tema, ejemplos de éstas son las siguientes: en la Universidad de Guadalajara, “Síndrome Burnout en Maestros de Educación Básica, Nivel Primaria de Guadalajara” (Aldrete, Pando, Aranda & Balcázar, 2003), este estudio fue realizado en 25 escuelas de la ciudad de Guadalajara y con 301 docentes; un segundo estudio se encontró en Nuevo León “El agotamiento emocional en los profesores de Nuevo León, México: un estudio de géneros en docentes de preparatoria” (Grajales, 2001) y otro en Aguascalientes, denominado “El Desgaste Profesional en los académicos de la UAA” estudio centrado en el profesorado de tiempo completo de la UAA (Ramírez & Padilla, 2008). Habría que mencionar que en estos tres estudios se utilizó el *Maslach Burnout Inventory (MBI)*; existen otros estudios realizados en el área de educación que han empleado el CESQT, entre ellos, Marucco, Gil-Monte y Flamenco (2007), Gil-Monte, Unda y Sandoval (2009), Figueiredo-Ferraz, Gil-Monte y Ester Grau (2009).

En el ámbito internacional, investigadores de todo el mundo se han centrado en este tema (en Estados Unidos: Freudenberg, 1974; Maslach,

1982. En México: Aldrete, et al., 2003; Guerrero & Rubio, 2005; Ramírez & Padilla, 2008. En España: Gil-Monte, 2001, 2005; Guerrero & Vicente, 2001; Pérez, 2006. En China: Chan, 2007; entre otros), ellos han realizado investigaciones que muestran la existencia de Burnout en el campo de la enseñanza (Pérez, 2006). Presencia que ha provocado un creciente número de bajas laborales de docentes en países como España y Francia, debido al desgaste psíquico, la indolencia y la falta de ilusión por el trabajo, componentes de este síndrome, derivando en un posible sentimiento de culpa y convirtiendo al Síndrome de Quemarse por el Trabajo en un problema actual de real importancia.

Análisis comparativo de los niveles de prevalencia del SQT en los profesores de educación básica

A partir del trabajo empírico realizado en la ciudad de Aguascalientes, en las escuelas de educación básica (primaria y secundaria), se logró la recopilación de información sobre la prevalencia del SQT en los docentes de los planteles públicos de estos dos niveles educativos. Los resultados del análisis de estos datos se presentan en esta sección.

Muestra

El tipo de muestra para las investigaciones bases de este capítulo, fueron muestreos estratificados proporcionales, en el caso de primaria el criterio fue la ubicación de las escuelas (rural - urbano) y en el caso de secundaria fue el tipo de sostenimiento (privado – público) de los cuales se tomaron solamente en este capítulo los maestros de escuelas primarias urbanas y docentes de escuelas públicas secundarias. Por lo anterior en este artículo las muestras estuvieron conformadas por 588 maestros de primaria y 372 de secundaria.

Perfil del grupo encuestado

La muestra de profesores de primaria estuvo conformada por el 72.4% de mujeres y 27.6% de hombres. El 26.9% de estos maestros dijeron estar solteros, poco más de la mitad manifestaron estar casados y el 1.7% y 1.4% divorciados y viudos respectivamente, por último en la variable de estado civil el 2.4% manifestó estar en unión libre con su pareja. En general el 93.8 dijeron realizar actividades domésticas después de las actividades laborales diarias. Uno de cada dos profesores tienen dos o menos dependientes económicos a su cargo, el 26.4% tres y cerca del 24% más de tres dependientes económicos. Por último, el 93.9 de estos profesionales poseen base en su centro de trabajo, 3.8% están bajo contrato indefinido y 2.3% como interinato.

El grupo de maestros de secundaria posee el 49.3% de hombres y el 50.7% de mujeres. Con respecto a la variable de estado civil se encontró que el 19.6% estaban solteros, 69.6% casados, 5.5% divorciados y menos del 1% viudos. Más del 30% de los profesores de secundaria tenían dos dependientes económicos, 38.2% ningún o un dependiente, 31% tres o más dependientes. En el caso de este nivel el 88.7% de los docentes poseen base y 7.1% están contratados sin contrato definido y el 2.8% como interinato. Al igual que los profesores de primaria, los de secundaria son en su mayoría (92.8%) los maestros que elaboran actividades domésticas.

Índices de prevalencia

Para determinar altos niveles de Burnout, se utilizó el procedimiento de puntos de referencia de la escala de frecuencia recomendado por Shirom (1989). Los individuos (participantes) que presentan síntomas con una frecuencia igual o superior a “Algunas veces al mes” han desarrollado el síndrome. En el CESQT, el punto de referencia en la escala de frecuencia que corresponde a “Algunas veces al mes” es 2. De esta forma, los individuos que presentan puntuaciones ≥ 2 en las subescalas del SQT presentarán niveles altos en las mismas, excepto en la subescala Ilusión por el trabajo que es medida de manera inversa. De la

misma forma se utilizó este criterio para determinar los niveles globales de SQT.

La proporción de profesores que presentan SQT (tabla1) en su totalidad pareciera ser mínimo en ambos niveles educativos (2.4% primaria y 2.7% secundaria), sin embargo, la presencia de este mal por si misma debiera ser la primera señal de alerta para evitar contagios y propagación del SQT.

Lo anterior toma mayor relevancia al tener que el 30.4% y el 26.6% de los profesores de primaria y secundaria respectivamente presentan síntomas de desgaste psíquico, el cual es considerado por varios autores (Gil-Monte, 2005; Ramírez & Padilla, 2008; Maslach, 2003 y LeCompte & Dworkin, 1991) el primer síntoma en presentarse, e incluso ser la puerta o antesala para presentar SQT.

Tabla 1. *Índices de SQT y dimensiones*

N	Niveles altos (≥ 2)		Niveles altos (≥ 2)	
	Primaria		Secundaria	
	588		372	
SQT	16	2.7%	9	2.4%
Baja Ilusión por el trabajo	12	2.0%	5	1.3%
Desgaste psíquico	179	30.4%	99	26.6%
Indolencia	14	2.4%	12	3.2%
Culpa	47	8.0%	36	9.7%
SQT y Culpa	6	1.0%	5	1.3%

Por otra parte, según la teoría que subyace al cuestionario utilizado para la detección del síndrome, existen casos críticos o extremos que pueden llegar a presentar los sujetos, estos casos son los profesores que poseen niveles altos de SQT y sentimientos de culpa (Gil-Monte, 2005).

Con respecto al SQT y el sexo (tabla 2), se encontró que hay una tendencia más notoria en los maestros de secundaria hombres, ya que estos presentan un mayor porcentaje de profesores que presenta este síndrome en comparación con las mujeres de primaria y secundaria y los hombres de primaria. Otra tendencia detectada es en relación a la dimensión de desgaste psíquico y que las mujeres de primaria y los hombres en secundaria representan los grupos con mayor proporción de profesores con este síntoma.

El grupo de profesores (hombres) de secundaria poseen una mayor proporción de profesores con indolencia. Por su parte la baja ilusión por el

trabajo la presentan en mayor proporción los profesores (hombres) de primaria. Por último, en relación con el sexo, los maestros de secundaria parecen ser el grupo que tiene mayor tendencia a presentar sentimientos de culpa.

Tabla 2. *Porcentajes de profesores con niveles altos de SQT (≥ 2) y en cada subescala en relación con el sexo*

	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa
Primaria						
Global	588	2.7	30.4	2.4	2.0	8.0
Masculino	161	2.5	24.8	2.5	4.3	8.1
Femenino	422	2.6	32.5	2.1	1.2	7.8
Secundaria						
Global	372	2.4	26.6	3.2	1.3	9.7
Masculino	182	3.8	28.6	3.8	1.1	13.7
Femenino	187	1.1	25.1	2.7	1.6	5.9

Como se puede observar contrario a lo que las investigaciones anteriores han encontrado (Napione, 2008; Byrne en Vandenberghe & Huberman, 2006 y Peiró, en Gil-Monte & Peiró, 1997) en estos grupos de docentes de educación básica los hombres presentan una tendencia más alta a presentar SQT, indolencia, baja ilusión por el trabajo y sentimientos de culpa. Lo anterior parece contradecir la base teórica que menciona que las mujeres tienden a desarrollar SQT y sus dimensiones debido a los roles asignados culturalmente, con excepción a la indolencia, ya que se cree que el hecho de que los hombres no posean o no se permitan desahogar los sentimientos de frustración o mostrar su nivel de estrés parecieran desarrollar como mecanismo de defensa la indolencia.

Otra variable que ha sido relacionada con el SQT es el estado civil de los individuos (tabla 3), en este caso se encontró que el grupo de docentes divorciados y viudos poseen una mayor proporción de profesores con desgaste psíquico, indolencia, baja ilusión por el trabajo y sentimientos de culpa en el nivel de secundaria. Por su parte los profesores de primaria casados o en unión libre poseen un mayor porcentaje con SQT e indolencia. Los maestros divorciados o en unión libre de ambos niveles educativos presentan mayor tendencia a presentar baja ilusión por el trabajo.

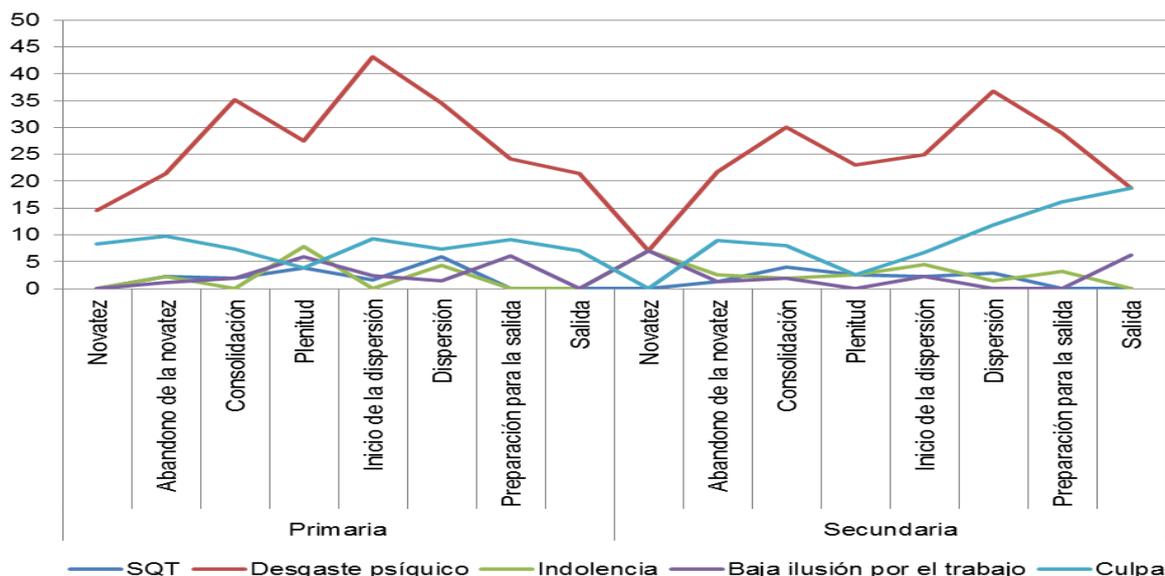
Tabla 3. Porcentajes de profesores con niveles altos de SQT (≥ 2) y en cada subescala en relación con el estado civil

	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa
Primaria						
Global	588	2.7	30.4	2.4	2.0	8.0
Casados y unión libre	316	3.5	32.6	2.8	1.6	8.2
Solteros	155	1.9	24.5	1.9	1.9	9.0
Divorciados y viudos	106	1.9	33.0	0.9	3.8	6.6
Secundaria						
Global	372	2.4	26.6	3.2	1.3	9.7
Casados y unión libre	269	2.6	26.0	3.0	1.1	9.7
Solteros	71	1.4	22.5	2.8	1.4	5.6
Divorciados y viudos	22	0.0	45.5	4.5	4.5	18.2

Una tercera variable estudiada fue la edad de los profesores la cual se categorizó en ocho diferentes etapas siguiendo la división de Torres (2005, en Barrera 2007), ya que la edad según este autor refleja la etapa de vida profesional en la que se encuentran los profesores: novatez (20 a 25 años), abandono de la novatez (26 a 30 años), consolidación (31 a 35 años), plenitud (36 a 40 años), inicio de la dispersión (41 a 45 años), dispersión (46 a 50 años), preparación para la salida (51 a 55 años) y salida (56 a 60 años).

Como se puede ver en la gráfica 1, la dimensión que más sobresale es la de desgaste psíquico, ya que es el síntoma que tuvo un mayor porcentaje de maestros que lo poseen. En este caso, el grupo de maestros de primaria que se encuentran en el inicio de la dispersión poseen la mayor proporción con este síntoma, lo cual puede ser explicado según Torres (2005, en Barrera, 2007) en el sentido de que estos maestros desean cambiar su rutina profesional hacia puestos administrativos.

En el caso de los docentes de secundaria la mayor proporción se encuentra en la categoría de dispersión la cual se caracteriza por un desencanto por las actividades profesionales llevadas a cabo hasta ese momento, aquí también los maestros refuerzan su idea de cambiar de actividades hacia la administración educativa.



Gráfica 1. Porcentajes de profesores con niveles altos de SQT (≥ 2) y en cada subescala en relación con la edad.

Los sentimientos de culpa tienden a mostrar una tendencia en “U”, en el caso de primaria, la proporción de profesores con estos sentimientos es alta en las primeras y últimas etapas de edad y se observa una disminución notoria cuando los profesores se encuentran en la plenitud de su labor. Por su parte los profesores de secundaria, muestran también esta tendencia en “U”, pero a diferencia de los profesores de primaria, los de secundaria tienden a tener mayor proporción de profesores con sentimientos de culpa al final de su etapa profesional, esto es una forma de “U” manteniéndose constante al final.

Lo anterior es explicado ya algunos de los profesores que se encuentran en la etapa de salida ya no están pensando en su trabajo sino que la exposición continua durante tantos años a estresores laborales hacen que estos solamente estén dispuestos a retirarse de su profesión (Napione, 2008).

Para la construcción de los índices correspondientes a las áreas laborales que han sido relacionadas con la presencia el SQT, se partió de la escala utilizada en el cuestionario utilizado para su detección, la cual posee cinco posibilidades que van desde “fuertemente en desacuerdo” (1) hasta “fuertemente de acuerdo” (5). Para cada área laboral se utilizó el promedio de respuestas de los ítems que correspondían a cada subapartado. Para los resultados generales se siguió la manera como Leiter y Maslach (2006) organizan grupos mediante su puntaje obtenido, quedando como sigue:

- Grupo 1. 1 a 1.99: “fuertemente en desacuerdo y desacuerdo”.
- Grupo 2. 2 a 2.99: “indeciso con tendencia al desacuerdo”.
- Grupo 3. 3 a 3.99: “indeciso con tendencia al acuerdo”.
- Grupo 4. 4 a 5: “acuerdo a fuertemente de acuerdo”.

Con respecto a la primera área laboral estudiada “carga de trabajo” (tabla 4), se encontró que las proporciones más altas se encuentran en el grupo de profesores que se encuentran fuertemente en desacuerdo y desacuerdo en cómo se da en su institución, lo anterior sucede en ambos niveles de educación básica. Se sabe que en la carga de trabajo se implican tres tipos de variantes, la cantidad de trabajo que se lleva a cabo, la complejidad del mismo y el tiempo en elaborarlo. Por lo cual cualquiera de las tres variantes mencionadas puede estar causando que el SQT se presente en estos profesionales.

Tabla 4. *Porcentajes de profesores con niveles altos de SQT (≥ 2) y en cada subescala en relación con la carga de trabajo*

	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa
Primaria						
Global	588	2.7	30.4	2.4	2.0	8.0
1	37	10.8	81.1	13.5	5.4	18.9
2	148	5.4	52.7	3.4	2.7	9.5
3	302	1.3	20.5	1.3	2.0	7.3
4	86	0.0	30.5	0.0	0.0	4.7
Secundaria						
Global	372	2.4	26.6	3.2	1.3	9.7
1	19	21.1	89.5	21.1	3.8	21.1
2	109	4.6	50.5	1.8	2.0	11.0
3	193	0.0	14.0	2.6	1.6	9.3
4	51	0.0	0.0	2.0	1.3	3.9

La segunda área laboral medida fue el sentido de comunidad que perciben los maestros en sus centros educativos (tabla 5). En este caso si la percepción de los profesores fuera de acuerdo o fuertemente de acuerdo mostraría un ajuste ideal y lo esperable en cualquier escuela sería el reflejo de la calidad de las interacciones sociales y del ambiente de trabajo de la labor docente y aún más importante, que este ambiente de trabajo sería acorde con las expectativas de los docentes.

Tabla 5. Porcentajes de profesores con niveles altos de SQT (≥ 2) y en cada subescala en relación con el sentido de comunidad en el trabajo

	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa
Primaria						
Global	588	2.7	30.4	2.4	2.0	8.0
1	35	11.4	51.4	2.9	5.7	11.4
2	115	4.3	30.4	1.7	2.6	10.4
3	201	1	32.3	2.5	1.5	6
4	237	2.1	25.7	2.5	1.7	8
Secundaria						
Global	372	2.4	26.6	3.2	1.3	9.7
1	29	0	55.2	0	0	10.3
2	82	2.4	39.0	6.1	3.7	14.6
3	162	4.3	24.7	4.3	1.2	8.0
4	99	0	11.1	0	0	8.1

Sin embargo, los grupos de maestros de primaria que se encuentran en desacuerdo y fuertemente en desacuerdo con el sentido de comunidad muestran la mayor proporción de profesores con SQT, desgaste psíquico, baja ilusión por el trabajo y sentimientos de culpa. Para el mismo grupo pero con docentes de secundaria la mayor proporción se encuentra en la dimensión de desgaste psíquico.

Otra variable relacionada con el área laboral es el control que los profesores tienen sobre su trabajo. De igual forma los profesores de primaria que se encuentran en fuertemente desacuerdo y con tendencia a ello, muestran un mayor porcentaje de sujetos con SQT y todas sus dimensiones, en el caso de los maestros de secundaria presentan desgaste psíquico, indolencia y sentimientos de culpa. En esta área laboral se buscaría la consistencia entre las aspiraciones de los profesores y la oportunidad en la toma de decisiones en el propio trabajo (autonomía e influencia).

Las recompensas recibidas por parte de las instituciones hacia los profesores es otra área laboral detectada en relación con el SQT, en este sentido los maestros que perciben desacuerdo sienten que las recompensas recibidas en las instituciones no son suficientes, dentro de estas recompensas primordialmente están las relacionadas con el aspecto monetario, la promoción y los signos de aprecio en la interacción con sus compañeros de trabajo diario.

Este grupo de docentes (tabla 6) muestra una mayor tendencia a presentar desgaste psíquico e indolencia. En el caso específico de primaria baja ilusión por el trabajo y sentimientos de culpa.

Tabla 6. Porcentajes de profesores con niveles altos de SQT (≥ 2) y en cada subescala en relación con las recompensas en el trabajo

	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa
Primaria						
Global	588	2.7	30.4	2.4	2.0	8.0
1	25	12.0	60.0	8.0	8.0	20.0
2	127	3.1	37.0	2.4	3.9	10.2
3	200	3.5	33.0	2.2	2.2	8.0
4	228	0.9	21.5	2.2	0.4	5.7
Secundaria						
Global	372	2.4	26.6	3.2	1.3	9.7
1	18	0.0	77.8	11.1	0.0	16.7
2	72	8.3	51.4	8.3	2.8	18.1
3	139	2.2	27.3	1.4	2.2	11.5
4	143	0.0	7.0	1.4	0.0	2.8

La quinta área explorada en esta investigación fue la imparcialidad en el trato en las instituciones (tabla 7).

Tabla 7. Porcentajes de profesores con niveles altos de SQT (≥ 2) y en cada subescala en relación con la imparcialidad en el trato

	n	SQT	Desgaste psíquico	Indolencia	Baja ilusión por el trabajo	Culpa
Primaria						
Global	588	2.7	30.4	2.4	2.0	8.0
1	15	0.0	46.7	0.0	0.0	13.3
2	115	4.3	36.5	1.7	1.7	9.6
3	341	2.3	29.3	2.9	2.6	7.9
4	109	2.8	22.9	1.8	0.9	6.4
Secundaria						
Global	372	2.4	26.6	3.2	1.3	9.7
1	27	0.0	40.7	0.0	0.0	11.1
2	92	4.3	46.7	6.5	1.1	8.7
3	204	2.5	16.7	2.9	2.0	8.8
4	49	0.0	22.4	0.0	0.0	14.3

En esta área se encontró que primordialmente el grupo de profesores de primaria que están en desacuerdo o con tendencia a ello presentan una mayor

proporción de sujetos con SQT, desgaste psíquico y sentimientos de culpa. Un caso curioso se localizó en los profesores de secundaria que están de acuerdo con el trato en su institución ya que poseen el mayor porcentaje de docentes con sentimientos de culpa.

El desajuste en esta área laboral indica que los profesores ven que las decisiones importantes de la institución en la que laboran están determinadas por los intereses de los individuos en el poder y sus allegados. En cambio si la percepción de los docentes es contraria (ajuste), indica que los profesores están de acuerdo con la forma en que las decisiones son tomadas con base en la justicia y el respeto por su trabajo y responsabilidades.

La última área laboral analizada fue la percepción de los maestros con relación a los valores en la institución, en este caso la percepción de los docentes con esta área laboral está dada por la identificación que estos sienten con los objetivos y la misión de la institución, si el individuo entiende lo anterior su ajuste será mayor. Por el contrario el desajuste puede referirse a la incongruencia o no acuerdo con la manera en que la institución se conduce, principalmente relacionada con los servicios prestados por la misma. Se encontró que la mayor proporción de profesores con sentimientos de culpa y desgaste psíquico se encuentran en los profesores de primaria y secundaria en desacuerdo en cómo se viven los valores en su institución respectivamente.

Reflexiones finales

Con los resultados mostrados en este estudio se reafirma que el SQT es un síndrome asociado con la percepción del ambiente organizacional que los sujetos manifiestan tener de su trabajo, y que está asociada con los desajustes provocados en las áreas laborales de las instituciones educativas que inducen a estar expuestos a estresores que llevan a desembocar en el SQT o sus dimensiones.

Se confirma también una tendencia de presentar sentimientos de culpa en forma de “U” con respecto a la edad de los profesores, aunque de manera diferenciada entre los maestros de primaria y secundaria, ya que en este último

grupo de docentes la etapa final de su labor docente pareciera mantenerse constante en proporciones altas de sujetos con esta dimensión, con lo cual, como se había mencionado antes se refuerza una de las teorías que se tiene en cuanto a que los sujetos inexpertos y los que están por jubilarse tienden a tener mayor tendencia a presentar SQT, sin embargo, también existe el supuesto de que los sujetos con mayor edad y experiencia pueden llegar a tener mayores herramientas para afrontar los estresores de su profesión.

En las instituciones las áreas laborales deben ser cuidadas y establecer claramente (eso se espera) su asociación con el SQT para evitar que este fenómeno se presente en todas las instituciones educativas. Lo anterior deberá tomarse con gran seriedad ya que el SQT se contagia a través de mecanismos de modelado o aprendizaje por observación durante los procesos de socialización laboral (Edelwich & Brodsky, 1980; Bandura, 1987, en Gil Monte & Peiró, 1997) por lo cual, mantener un estado de salud óptimo entre los integrantes de las organizaciones poniendo atención en las características de la misma, puede ser una forma de garantizar la mejora en la calidad educativa de las instituciones de educación básica.

Para las autoridades educativas el reto es realizar labores de prevención que eviten el contagio del síndrome apoyándose en expertos del tema. Las acciones pertinentes deben ir encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo de los centros escolares. Aunque el tratamiento individual para los docentes que ya padecen el síndrome es importante, los factores de la organización son más apremiantes que los individuales en el inicio y desarrollo del SQT (Gil Monte, 2006). En consecuencia, las evaluaciones de la salud organizacional de las instituciones deben ser constantes. Es importante que los docentes cuenten con estrategias de afrontamiento para manejar el estrés como técnicas de relajación, pero antes deberán tener conciencia de los riesgos de vivir en constante contacto con los estresores propios de su profesión.

Referencias

- Aldrete, M. G., Pando, M., Aranda, C. & Balcàzar, N. (2003). Síndrome Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en salud, V (001)*, México: Universidad de Guadalajara.
- Barrera, M. (2007) *La Identidad Profesional Docente: El Caso de los Profesores de una escuela primaria del estado de Nuevo León*. México: Ponencias IX Congreso Nacional IE.
- Chan, D. (2007). *Burnout, self-efficacy, and successful intelligence among chinese. Prospective and in service school teachers in Hong Kong*. ERIC. Recuperado el 27 de agosto de 2007 en <http://www.eric.ed.gov/ERICWebportal/Home.portal.jsessionid=GTCTRRXCwTNpT2>
- Fidalgo, M. (2006). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "Burnout" (I): definición y proceso de generación*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España. Recuperado el 15 de febrero de 2008, de [http://www.mtas.es/insht\(ntp/ntp_704.htm](http://www.mtas.es/insht(ntp/ntp_704.htm)
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P., & Grau-Alberola, E. (2009). Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) en una muestra de maestros portugueses. *Aletheia*, 29.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal Sociology Issues*.
- Freudenberger, H. J. (1980). *Burnout. How to beat the high cost of success*. E. U.: Bantam Books.
- Gil-Monte, P. R. (2001). *El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome Burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención*. Recuperado el 09 de febrero de 2008, de www.psicologiacientifica.com
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo. (Burnout)*. España: Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (2006). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. España: Pirámide.

- Gil-Monte, P. R., Unda, S. & Sandoval, J. I. (2009). *Validez factorial del "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. Salud Mental* (En prensa).
- Gil-Monte, P. R. & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste Psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid, España: Ed. Síntesis, S. A.
- Grajales, T. (2001). El agotamiento emocional en los profesores de Nuevo León, México: un estudio de géneros. *Internacional Estudios en Educación*, 1(2).
- Guerrero, E. & Rubio, J. (2005). Estrategias de prevención e intervención del "Burnout" en el ámbito educativo. México: *Revista Salud Mental*. 28(005), 27-33.
- Guerrero, E. & Vicente, F. (2001). *Síndrome de Burnout o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado*. España: Universidad de Extremadura.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2007). *Panorama Educativo de México*. México: INEE.
- LeCompte, M. D. & Dworkin, A. G. (1991) *Giving up on school. Student dropouts and teacher burnouts*. California: Corwin press.
- Marucco, M., Gil-Monte, P. R. & Flamenco, E. (2007). *Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en pediatras de hospitales generales, estudio comparativo de la prevalencia medida con el MBI-HSS y el CESQT. Información Psicológica*, 91-92, 32-42.
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. En Paine W.S. (Ed) (1982) *Job stress and burnout: research, theory and intervention perspectives*. Sage, Beverly Hills, California.
- Maslach, C. (2003). *Burnout. The cost of caring*. Cambridge: Malor.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*. 2, 99-113.
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997). *The Truth about Burnout*. San Francisco California: Jossey-Bass.

- Leiter, M. & Maslach, C. (2006). *Areas of Worklife Scale Manual*. 4th ed. Wolfville, NS: Centre for Organizational Research Development, Acadia University.
- Miranda, J. C. (2004). *La lectura los maestros y Harry Potter*. Universidad Pedagógica Nacional 2004. Recuperado el 30 de abril de 2008, de <http://www.odiseo.com.mx/foro/2004/05/la-lectura-los-maestros-y-harry-potter.htm>
- Namo de Mello, G. (2003). *Nuevas propuestas para la gestión educativa*. México: SEP.
- Napione, M. (2008). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* España: Díaz de Santos.
- Pérez, S. (2006). El síndrome de Burnout en la enseñanza. España: *Papeles Salamantinos de educación*, 6 ,191-211.
- Ramírez, M. & Padilla, L. (2008). *El síndrome del desgaste profesional en académicos*. México: UAA.
- Secretaría de Educación Pública. (2007). *Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, principales cifras, ciclo escolar 2005-2006*. México: SEP.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. En: C. L. Coopwe & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. (pp. 26-48). New York: Wiley & Sons.
- Vandenberghe, R. & Huberman, A. (2006). *Understanding and Preventing Teacher Burnout*. Cambridge, New York: Cambridge University.