

LA CULPA, CUARTA DIMENSIÓN DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (BURNOUT) EN DOCENTES DE PRIMARIA Y SECUNDARIA

VERÓNICA SILVIA NOYOLA CORTÉS

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación

ADRIANA MERCADO SALAS

Universidad Autónoma de Aguascalientes

RESUMEN: La sociedad actual presenta cambios rápidos y constantes, situación que ha detonado múltiples riesgos psicosociales que en ocasiones lleva al desarrollo del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout), se ha demostrado que esta respuesta al estrés laboral crónico afecta a los profesores de educación básica, en este estudio se muestran los resultados obtenidos de las investigaciones realizadas en profesores de nivel primaria y secundaria de la ciudad de Aguascalientes, para determinar la prevalencia del síndrome, asimismo se determinó el nivel de afectación en cada una de sus dimensión y su relación con algunas variables organizacionales propias de la labor docente. Los estudios fueron descriptivos y transversales, las muestras aleatorias quedaron conforma-

das por 588 docentes de primaria (DP) y 372 profesores de educación secundaria (DS). Los resultados mostraron niveles similares de prevalencia: DP con 2.7% y DS con 2.4%, los más altos niveles de afectación se encontraron en la dimensión de Desgaste psíquico con 30.4% para DP y 26.6% para DS. A pesar de la tradición tridimensional del Burnout, Gil-Monte propone una cuarta dimensión: la culpa, que en el presente trabajo muestra niveles generales importantes 8.0% para DP y 9.7% para DS. Esta información permite pensar en un avance en el estudio del SQT y determinar con más precisión el desarrollo y definición del mismo.

PALABRAS CLAVE: Educación básica, Burnout, profesores

Introducción

El profesor de educación básica, en específico, de los niveles primaria y secundaria se han enfrentado a cambios vertiginosos no sólo en el aspecto laboral sino en la vida en general; la poca valoración social y económica, el ingreso de nuevas tecnología en su medio y los aspectos organizacionales de las instituciones, entre otros, ponen en riesgo a los docentes, generando en ellos frustración y fatiga, los cuales son considerados entre otros como componentes del Síndrome de Quemarse por el Trabajo.

El término *Burnout* fue acuñado por Freudenberger (1974); Maslach & Jackson (1981) difundieron y arraigaron el término que ha sido utilizado para unificar a los investigadores (Guerrero & Rubio, 2005). Este término *Síndrome Burnout*, así como, Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) son utilizados como sinónimos de en este estudio.

Maslach (2003), desarrollo una definición a partir de la cual se han generado los conceptos de otros autores, sin embargo para este estudio se utilizó la definición desarrollada por Gil-Monte (2005):

...es una respuesta al estrés laboral crónico. Se trata de una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas con las que se relaciona el individuo en su trabajo...y hacia el propio rol profesional...aparecen una serie de disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas que van a tener repercusiones nocivas para las personas y la organización. (p.44).

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 (Gil-Monte, 2001).

Los investigadores han explicado a través de la teoría basada en estudios empíricos la presencia del SQT en profesores, al igual que en otras profesiones de servicio. La constante interacción con los denominados *clientes* hace de esta labor un trabajo no sencillo, ni cómodo, en realidad las situaciones de fatiga y estrés crónico son persistentes, al encontrarse en interacción directa y continúa con todos los individuos implicados en la organización escolar.

La poca posibilidad de participar en la planeación y creación del currículo que deberá trabajar con los alumnos y las pocas oportunidades de desarrollo profesional, pues aunque hay movilidad, esta se da dentro del mismo ámbito de trabajo y el profesor tiene pocas posibilidades de pasar a otros niveles lo que podría ser una de sus aspiraciones (Aldrete, Pando, Aranda, Balcázar, 2003). Según Schaufeli (1993), situaciones como éstas afectan su autoestima y sus relaciones laborales y pueden ser causa de SQT.

La presencia del SQT puede ser causa del ausentismo y apatía que se presentan en esta profesión. Asimismo existen consecuencias documentadas en la salud y el desempeño profesional y social del docente, las cuales podrían estar afectando el rendimiento

académico de los alumnos, ya que el ausentismo de las aulas tendría efectos negativos sobre el desempeño de los estudiantes (Vélez, Schiefelbein & Valenzuela, 2001).

Estos efectos negativos en el desempeño de los docentes de educación básica pueden estar generando, entre otros, sentimientos de culpa en los profesores. La culpa definida como un sentimiento negativo, secuela de la creencia de que se ha roto una norma o una creencia social que es relevante para el individuo (Gil-Monte, 2005), se presenta cuando se siente remordimientos ante algo que se ha hecho y se determina que es malo o perjudicial para el *cliente*, estos sentimientos generan estrés y tensión.

No obstante, la tradición en el estudio del SQT, habla de un síndrome tridimensional, Gil-Monte (2005) ha propuesto que la culpa es parte del proceso del Burnout; este hecho se sustenta en diversos estudios de la década de los ochenta que la mencionan.

Teniendo en consideración la presencia de esta cuarta dimensión, se determinó para el SQT dos perfiles: Un perfil tipo 1, donde los profesores desarrollan indolencia y despersonalización, su estrategia de afrontamiento se vuelve eficiente, aunque no eficaz para manejar el estrés laboral, es decir, hay una adaptación al medio laboral pero no desaparecen las fuentes de estrés *se aprende a vivir con ellas*, pero con un desempeño laboral deficiente.

Un perfil tipo 2, donde está íntimamente ligado a las bases éticas de los individuos, el desarrollo de sentimientos de culpa como consecuencia de las actitudes de indolencia y despersonalización. La presencia de sentimientos de culpa llevarán al profesional a implicarse aún más en su labor, sin embargo si las características de la organización no cambian será en vano, o así lo percibirá el individuo y disminuirá la ilusión por el mismo y sentirá afectada su realización personal. Este proceso cíclico, aumentará el ausentismo y el deseo de abandonar la organización.

Este panorama es más angustiante al tomar en cuenta el proceso contagioso del SQT, esto vinculado a la propagación propia de las emociones, cogniciones y actitudes, teniendo como base la socialización laboral propia de este tipo de profesiones, donde el modelado o aprendizaje por observación es común (Edelwich & Brodsky, 1980; Bandura, 1987).

Es por eso que este trabajo, estudia a los profesores de educación básica, en busca de mejorar la salud organizacional y por tanto la mejora de los profesionales de la educación mexicana, además de aportar nuevas datos en el proceso del desarrollo del SQT.

Metodología

Las investigaciones fueron de corte cuantitativo: descriptivas y transversales. Las variables consideradas para este estudio como independientes son las características personales y profesionales del profesor. La variable dependiente SQT fue observada tomando en cuenta las cuatro dimensiones descritas por Gil Monte (2005): desgaste psíquico, indolencia, ilusión por el trabajo y culpa.

Estas variables fueron observadas a partir de un cuestionario que se aplicó a los profesores. En su primera sección se incluyó el instrumento denominado Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT-PE) en su versión para docentes, que desarrolló Gil Monte (2005). Este inventario, consta de 20 reactivos categorizados en cuatro dimensiones denominadas: Desgaste psíquico, Indolencia, Ilusión por el trabajo y Culpa.

El CESQT-PE, se diseñó con base en una escala tipo Likert de cinco grados, en la que se ha de indicar la frecuencia con la que han experimentado la situación descrita en el ítem señalado.

Para determinar altos niveles de SQT, se utilizó el procedimiento de puntos de referencia de la escala de frecuencia recomendado por Shiron (1989) que considera que los individuos que presentan síntomas con una frecuencia igual o superior a “Algunas veces al mes” (2) han desarrollado SQT. De esta forma, los individuos que tengan puntuaciones mayores o igual a dos en las subescalas del CESQT 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 utiliza este criterio para determinar los niveles globales de SQT.

Población, muestra y trabajo de campo

La información requerida para definir el universo de este estudio fue proporcionada por el IEA. El tipo de muestra para las investigaciones 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 trabajo las muestras estuvieron conformadas por 588 maestros de primaria y 372 de secundaria.

La unidad de análisis fueron los profesores y profesoras de educación primaria y secundaria de escuelas públicas de la ciudad de Aguascalientes. El cuestionario se aplicó durante el segundo semestre de 2008, previa autorización del IEA.

Resultados y conclusiones

En este trabajo se presentan los resultados obtenidos en los niveles de Burnout de los profesores, así como su distribución de acuerdo con algunas variables sociodemográficas.

La muestra de profesores de primaria estuvo conformada por el 72.4% de mujeres. 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. 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. 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. 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.

La proporción de profesores que presentan SQT en su totalidad pareciera ser mínimo en ambos niveles educativos (2.4% primaria y 2.7% secundaria), sin embargo, la presencia de este mal debiera ser la primera señal de alerta para evitar contagios 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 (Ramírez & Padilla 2008, Maslach 2003) el primer síntoma para presentar SQT. La culpa muestra en general para los DP 8.0% y para los DS 9.7%, niveles por arriba de la indolencia y la baja ilusión por el trabajo.

Siguiendo con la lógica de la existencia de dos tipos de perfiles en el SQT, a continuación se dan los resultados de este en relación a los niveles altos de culpa.

En cuanto al sexo, los hombres parecen presentar mayores niveles de afectación en cuanto a la culpa, siendo más notorio en secundaria donde alcanzan 13.7%. Mientras que

en los docentes de primaria los porcentajes presentan una leve diferencia. Lo anterior puede deberse a los roles que actualmente siguen viviéndose en la sociedad, lleven a los varones a desarrollar al final de la trayectoria profesional sentimientos que ocasionen en el sujeto una sensación de agotamiento con un gran sentimiento de culpa (Napione, 2008).

Otra variable que ha sido relacionada con el SQT es el estado civil de los individuos, en este caso se encontró que el grupo de docentes de secundaria, divorciados y viudos poseen una mayor proporción de profesores con altos niveles de sentimientos de culpa (18.2%). Por su parte los profesores de primaria casados o en unión libre son quienes muestran un mayor porcentaje en relación a los altos niveles de culpa (8.2%).

Una tercera variable estudiada fue la edad de los profesores la cual se categorizó en ocho diferentes etapas siguiendo la división de Torres (2005), ya que la edad según este autor refleja la etapa de vida profesional en la que se encuentran los profesores: novatez, abandono de la novatez, consolidación, plenitud, inicio de la dispersión, dispersión, preparación para la salida y salida.

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 en torno a que en estos momentos 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), sin que lo anterior deje de ser una preocupación para ellos, por lo cual su compromiso de toda la carrera profesional lo trasladan a sentimientos culposos por no rendir como debería hacerse en su labor docente.

Para los resultados generales de las áreas laborales se siguió la manera como Leiter (2002) organiza grupos mediante su puntaje obtenido.

Con respecto a las áreas laborales con las que ha sido relacionado el SQT y sus dimensiones se obtuvo que en específico los maestros de primaria tienen una mayor proporción de profesores con sentimientos de culpa que tienden a no estar de acuerdo en cómo se viven estas áreas en sus organizaciones. Por el contrario en el caso de los docentes de secundaria aun cuando existe una tendencia al desacuerdo en cuatro de las áreas en dos de ellas no es tan claro el efecto que puedan causar las áreas de imparcialidad en el trato y los valores que se viven en la organización, ya que sus porcentajes más altos se encuentran en acuerdo en cómo se viven y se ajustan estas áreas a sus expectativas laborales.

La primera área laboral estudiada carga de trabajo (Tabla 1), encontró que las proporciones más altas de culpa se encuentran en el grupo de profesores que se encuentran fuertemente 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.

La segunda área explorada fue el control que se tiene sobre el puesto laboral, los profesores de ambos niveles educativos que dijeron sentir sentimientos de culpa muestran en gran proporción una tendencia de desacuerdo, esto es, no sienten que exista una definición específica sobre los roles que se deben manejar dentro de la organización, lo cual pudiera estar provocando que los sujetos sientan una gran ambigüedad en los roles que desempeña, llevándolos a ser “todólogos” en su profesión y al no poder cumplir con esto provocaría sentimientos de culpa por no poder cumplir con las expectativas creadas alrededor de ellos.

Tabla 1

% de profesores con niveles altos de culpa (≥ 2) en relación con las seis áreas de la vida laboral

		Primaria					
		SQT 2.7					
	Carga de trabajo	Control sobre el trabajo	Sentido de comunidad	Recompensas	Imparcialidad en el trato	Valores	
Global	8.0						
En desacuerdo	18.9	0	11.4	20	13.3	25	

Tendencia al desacuerdo	9.5	19.3	10.4	10.2	9.6	9.1
Tendencia al acuerdo	7.3	6.9	6	8	7.9	7.1
De acuerdo	4.7	5.2	8	5.7	6.4	8.8
Secundaria						
SQT 2.4						
Global	9.7					
En desacuerdo	21.1	0	10.3	16.7	11.1	0
Tendencia al desacuerdo	11	23.1	14.6	18.1	8.7	0
Tendencia al acuerdo	9.3	10.7	8	11.5	8.8	12.7
De acuerdo	3.9	4.8	8.1	2.8	14.3	8.9

Los docentes de primaria que se muestran en desacuerdo con las áreas de la vida laboral en cuestión del sentido de la comunidad, la percepción de cómo se reparten las recompensas, la imparcialidad en el trato y el enfrentamiento de sus valores y los de la organización, muestran altos niveles de culpa, entre el 11 y el 25 por ciento.

Mientras que los profesores de secundaria muestran sus más altos niveles de culpa, en la tendencia al desacuerdo en relación al sentido de comunidad y la dosificación de las recompensas. Es importante notar que en cuanto a la imparcialidad en el trato entre los integrantes de la organización escolar, son los que están en total acuerdo quienes muestran más culpa; así como, en cuestión de los valores del individuo en correspondencia con los de la organización que muestran tendencia al acuerdo entre estos, presentan la proporción más alta de culpa.

Esta situación no se presenta en primaria, y deja preguntas a responder sobre las razones de ello. De igual forma es importante reconocer el hecho de que la culpa juega un papel importante en el desarrollo del SQT, hay que considerar que casos de altos niveles de Burnout más altos niveles de culpa son denominados casos críticos que deben ser atendidos a favor de los individuos y de la educación en cualquiera de sus niveles.

Es primordial continuar en el avance del estudio del SQT, pues conocer su origen y desarrollo permitirá tener adecuados formas de tratamiento y prevención.

Referencias o Bibliografía

- Aldrete M. G., Pando M., Aranda C. & Balcázar N. (2003). Síndrome Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara, En *Investigación en salud*, Vol. V No. 001 México: Universidad de Guadalajara.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción: Fundamentos sociales*. Barcelona: Martínez Roca
- Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). *Burn-ut: Stages of disillusionment in the helping professions*. Nueva York: Human Science Press.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out. *Journal Sociology Issues*
- Gil-Monte, P., R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo. (Burnout).Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. España: Pirámide
- Gil-Monte, P., R. (2001). *El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome Burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención..* Disponible en www.psicologiacientifica.com
- Guerrero, E & Rubio, J. (2005). *Estrategias de prevención e intervención del "Burnout" en el ámbito educativo*. México: Revista Salud Mental. Vol.28 No. 005.
- Leiter, M. (2002). *Areas of worklife survey manual (2nd ed.)*. centre for organizational research and development. Wolfville,NS, Canada.
- Maslach, C., & Jackson, S (1981). *The measurement of experienced burnout*. Journal of occupational behaviour. Vol.2, 99-113
- Maslach, C. (2003). *Burnout. The cost of caring*.Cambridge, M. A.: Malor.
- Napione, M.A. (2008). *¿Cuándo se quema el profesorado de Secundaria?* España: Díaz de Santos.
- Ramírez, M. & Padilla, L. (2008). *El síndrome del desgaste profesional en académicos*. México: UAA
- Schaufeli, B., Maslach, C. y Marek, T. (1993). *Professional Burnout*. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. Em: C.L. Coopwe & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. (pp. 26-48). New York: Wiley & Sons.
- Torres, M. (2005). *La identidad profesional del profesor de educación básica en México*. Tesis de doctorado. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Vélez, E., Schiefelbein, E. & Valenzuela, J. (2001). *Factores que afectan el rendimiento académico en la educación primaria: revisión de la literatura de América Latina y el Caribe*. Disponible en <http://www.oei.es/calidad2/Velezd.PDF>

Anexo

Gracias a CONACYT y la UAA por el apoyo a las investigaciones.