



Universidad Nacional
Santiago Antúnez de Mayolo



El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT)
en el profesorado de educación básica
de una zona andina del Perú

Informe de Investigación

Llermé Núñez Zarazú

Perú - 2010

ÍNDICE

	Pág.
Resumen	1
Abstract	2
I. Introducción	3
I.1 Justificación	4
I.2 Objetivos	6
I.3 Metodología	6
II. Marco Referencial.	10
II.1. El Sistema Educativo Peruano	10
II.2. El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT).	12
II.3. El SQT en profesores	14
III. Resultados	18
IV. Conclusiones y Recomendaciones	40
Referencias Bibliográficas	44
Anexos	51

RESUMEN

El objetivo del estudio fue describir el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT), factores asociados y consecuencias. El estudio fue descriptivo de corte transversal, con una muestra de 414 profesores de instituciones educativas públicas de primaria y secundaria del Callejón de Huaylas-Ancash-Perú. El instrumento incluyó el Maslach Burnout Inventory (MBI) para educadores y un cuestionario de factores. La selección de la muestra fue aleatoria. Resultados: 7% de profesores presentaron el síndrome de quemarse por el trabajo y 56% presentaron una o dos dimensiones “quemadas”. El agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal están en grado medio. También se identificaron las consecuencias organizacionales del síndrome y las variables sociolaborales y sociodemográficas de riesgo y protección para el profesorado.

Palabras clave: profesores, educación, salud mental, salud ocupacional, síndrome de quemarse por el trabajo.

ABSTRACT

The study to describe burnout syndrome, the associated factors and consequences. The study was descriptive cross sectional, with a sample of 414 teachers of public educational institutions of primary and high schools from Callejon de Huaylas, Ancash, Peru. The instrument included the Maslach Burnout Inventory (MBI) for educators and a questionnaire of factors. The sample selection was random. Results: 7% of teacher burnout syndrome presented for work and 56% have one or two-dimensional "burnouts". Degrees of emotional exhaustion, depersonalization and low personal accomplishment are in average. We also identified the organizational consequences of the syndrome occupational and sociodemographic variables of risk and protection for teachers.

Key Words: teachers, education, mental health, occupational health, burnout.

INTRODUCCIÓN

En las sociedades contemporáneas, las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas generan un nuevo contexto para las organizaciones laborales, lo cual tiene importante repercusión en el sistema de trabajo y muy particularmente en la forma de organizarlo, necesitando por lo tanto una gran capacidad de adaptación de los trabajadores. En el sector servicios se ha notado con mayor claridad las consecuencias de estos cambios, exacerbándose riesgos distintos a los tradicionalmente concebidos (riesgos físicos, químicos y biológicos), incrementándose los de naturaleza psicosocial, los cuales son los causantes del estrés laboral y sus patologías asociadas como es el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) o de Burnout.¹

Los profesores son un grupo particular dentro de los profesionales de servicio, porque la enseñanza es intrínsecamente una profesión estresante y los cambios sucesivos y a veces drásticos en el sistema educativo contribuyen a aumentar los niveles de estrés. Dentro de los servicios de enseñanza, las demandas emocionales del trabajo pueden agotar la capacidad del maestro durante el proceso de respuesta a las necesidades de servicio del alumno cuando se desarrollan en condiciones poco favorables.²

Hoy en día, se reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud psicológica y física de los trabajadores y que afecta la eficiencia de las entidades para las que trabajan. En el primer semestre del 2010 la Oficina Internacional del trabajo (OIT) incluye por primera vez los trastornos mentales y del comportamiento dentro de la nueva lista de enfermedades profesionales, incluyendo dentro de estos al estrés post traumático. Los expertos en Seguridad y Salud del Trabajo de ésta organización mundial, observan con preocupación los trastornos causados por el estrés laboral y el recrudecimiento de los trastornos psicosociales vinculados a las nuevas situaciones de estrés y presiones laborales en la economía mundial, debido a la incapacidad de hacer frente a los nuevos modelos de la vida laboral.³

El síndrome de quemarse por el trabajo, como fenómeno ha ido aumentando considerablemente luego de su aparición, teniendo mayor alcance sobre el

mundo del trabajo, hasta tal punto que es considerado como uno de los daños laborales de carácter psicosocial más relevante, siendo su diagnóstico y prevención de fundamental importancia.⁴

El síndrome de quemarse por el trabajo es considerado una respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Por ser considerado el SQT como un problema de salud mental, también se acepta que es producto de una interacción compleja entre factores biológicos, psicológicos, sociales y culturales; haciendo necesario el estudio no solamente de sus indicadores, sino también de sus posibles factores asociados.⁵

I.1 JUSTIFICACIÓN

El Perú, a diferencia de otros países del mundo, no oferta al profesorado programas de prevención, promoción e intervención temprana en salud laboral. Una hipótesis que explique ésta ausencia, es el desconocimiento de la real magnitud de los problemas de salud ocupacional y menos aún los de carácter emocional en la población docente nacional, a pesar de que el Ministerio de Salud y otras organizaciones observan el incremento de las estadísticas de problemas de salud mental asociados en toda la población nacional, tales como: ansiedad, depresión, suicidios, consumo y abuso de sustancias psicoactivas y violencia sexual.⁶ Es preciso indicar que en el Perú en general, se desconoce la magnitud de la población trabajadora que se encuentra expuesta a diferentes riesgos ocupacionales y no se tiene información estadística sobre enfermedades y accidentes de trabajo.⁷

Una de las condiciones de trabajo del maestro peruano debe ser gozar de buena salud; sin embargo los problemas de salud ocupacional docente no han merecido mayor atención en el país.⁸

Una aproximación a la salud física y mental del docente peruano, lo constituye un estudio en seis instituciones educativas de Lima Metropolitana⁹ donde hallaron un 38,5% de gastritis, 37,9% de resfríos

comunes y 36,6% de estrés en el profesorado y; en la zona alto andina de Huancavelica una prevalencia de 44% de disfonía.¹⁰

Actualmente, los pocos estudios en el país acerca del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) han sido realizados en profesores de la zona urbana (especialmente de la ciudad capital), reportando prevalencias del síndrome entre 19,5 y 46,3 % en éstas poblaciones^{11, 12, 13}. Por éste motivo la presente investigación amplía el ámbito de su estudio al profesorado de los niveles de educación básica regular Primaria y Secundaria de la zona rural y urbana de la sierra del país.

En las cinco provincias de estudio del Callejón de Huaylas ubicadas en el departamento de Ancash, en la sierra Norte del país, existe una población de profesores laborando en instituciones educativas de Primaria y Secundaria y participando en el proceso de enseñanza aprendizaje de niños, niñas, y adolescentes. En éste grupo se desconoce la magnitud del síndrome de quemarse por el trabajo o estrés crónico y de cualquier otro problema de salud laboral.

El estudio del síndrome de quemarse por el trabajo en profesores, aporta información local sobre la salud ocupacional y mental para los sectores de educación y salud de la región, lo cual puede instrumentar a ambos con evidencia empírica para la planificación de programas de prevención, promoción e intervención en la salud mental del profesor de la zona andina de la región Ancash cuya población alcanza los 22 mil trabajadores, solamente en el sector público (23% de la población económicamente activa departamental).¹⁴

El empezar a trabajar con instrumentos de cribado en salud mental en poblaciones cautivas como la docente, permite ahorrar gastos en recursos humanos especializados en el área, especialmente cuando no se cuenta con ellos en la zona, para luego posibilitar la referencia a especialistas de la región.

El estudio del síndrome de quemarse por el trabajo en profesores y su asociación con algunas variables permite obtener información actualizada y confiable que ayude a la formulación de políticas, estrategias, programas y servicios dirigidos a promover y/o recuperar la salud mental.

I.2 OBJETIVOS

Los objetivos del estudio fueron:

- Describir el síndrome de quemarse por el trabajo en el profesorado de educación básica del Callejón de Huaylas.
- Identificar los factores sociodemográficos y sociolaborales significativos en el síndrome de quemarse por el trabajo en profesores de educación básica del Callejón de Huaylas.
- Identificar los factores de riesgo y protección para el síndrome de quemarse por el trabajo en el profesorado de educación básica del Callejón de Huaylas.
- Identificar algunas consecuencias organizacionales del síndrome de quemarse por el trabajo en el profesorado de educación básica del Callejón de Huaylas.

I.3 METODOLOGIA

El diseño del estudio fue de tipo descriptivo de corte transversal.

La población de estudio estuvo conformada por el total de profesores (1454) de Educación Básica Regular, laborando en las Instituciones Educativas del sector público, en los niveles de primaria y secundaria, de las capitales distritales de las provincias del Callejón de Huaylas: Recuay, Huaraz, Carhuaz, Yungay y Caraz; ubicadas en el Departamento de Ancash-Perú. La unidad de análisis del presente estudio fue el docente.

La muestra fue establecida estadísticamente con un nivel de confianza de 95%, una tolerancia de error de 3,2% y una probabilidad de ocurrencia de casos de 19,5%¹⁵; quedando 414 unidades muestrales. La selección de la muestra siguió un procedimiento de muestreo aleatorio estratificado, en la cual se estratificó según distrito, nivel educativo y zona de ubicación de las instituciones educativas.

Los criterios de inclusión para la selección de la muestra fueron: profesores de nivel primario y secundario de instituciones educativas públicas de las capitales de provincia del Callejón de Huaylas, en condición laboral activa, sin problemas de salud mental reportados a la Dirección de la institución educativa de procedencia y que acepten voluntariamente cumplimentar el cuestionario.

Se determinaron como variables de estudio:

- El *síndrome de quemarse por el trabajo* (SQT), con sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.
- Los factores sociodemográficos, con las variables *propias del profesorado*: edad, género, antigüedad en la profesión y en la institución educativa actual y condición laboral; las de *relación familia-trabajo*: estado civil, presencia de hijos, asistencia de hijos a la misma institución educativa, trabajo de la pareja, pareja docente, trabajo de la pareja en la misma institución educativa, sueldo más alto en la pareja, años de convivencia con la pareja, carga familiar, distrito de residencia y; las del *entorno social*: distrito del Callejón de Huaylas al que pertenece la institución educativa y el poder adquisitivo de las familias del alumnado.
- Los factores sociolaborales, con las variables de la *institución educativa*: zona de ubicación; de las *demandas del puesto de trabajo*: horario laboral, total de horas trabajadas por semana, número de cursos que tiene en el ámbito académico; las de *desempeño de diferentes roles*: otros trabajos, ejercicio de cargos directivos; las de *formación*: lugar de obtención del título, elección de la docencia, capacitación durante la formación, capacitación permanente y; las del *alumnado*: nivel educativo y heterogeneidad del aprendizaje.
- *Consecuencias organizacionales* del SQT: satisfacción laboral y elección de otro trabajo.

Se utilizó como instrumento el Maslach Inventory-Educators Survey (MBI-Ed), en su versión castellana para educadores y el Cuestionario sobre aspectos del trabajo del profesorado (CUESTPROF)¹⁶ adaptado. Ambos instrumentos han sido validados, encontrando consistencia interna para el MBI con alfa de Cronbach de 0,703.

EL MBI consta de 22 ítems, distribuidos en tres dimensiones independientes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Cada ítem se valora en una escala de siete puntos (de 0 *Nunca* a 6 *todos los días*).

Para medir el grado del SQT se siguieron los criterios de Maslach y Jackson¹⁷ utilizados en varias investigaciones^{2,16,18} que considera como límites para determinar el grado alto, medio y bajo en cada dimensión los percentiles 33 y 66 obtenidos en el total de la muestra. De ésta manera, el patrón básico del síndrome de quemarse por el trabajo está conformado por puntuaciones altas en agotamiento emocional y despersonalización y bajas en realización personal.

Los datos fueron recolectados utilizando los instrumentos indicados (Anexo 1), los que fueron administrados por la investigadora de manera colectiva a los profesores al inicio de un día laborable, siempre y cuando cumplieran los criterios de inclusión.

Para el análisis de los datos se siguió la siguiente secuencia: análisis descriptivo de todas las variables, análisis bivariado de las variables sociodemográficas y sociolaborales con las dimensiones del MBI, para medir posible asociación entre ellas (se consideró el SQT como variable dependiente) y análisis multivariado para los factores que influyen en el SQT. El nivel de significancia empleado fue al 95%, es decir $p < 0,05$ e intervalos de confianza (IC) al 95%.

El Presente estudio tuvo las siguientes consideraciones éticas: antes de la administración del cuestionario se obtuvo el permiso de las autoridades del Ministerio de Educación de la región y de los Directores de cada institución educativa; la participación de los profesores fue voluntaria y anónima; la selección de los profesores fue aleatoria; no se realizó ninguna codificación que pudiera identificar a los participantes y

la información recolectada se utilizó sólo para los fines de la investigación.

I. MARCO REFERENCIAL

2.1 El Sistema Educativo Peruano

El sistema educativo en el Perú, según la Ley General de Educación, N° 28044 (2003)¹⁹, está estructurado en etapas, modalidades, niveles y ciclos. La Educación Básica es obligatoria y cuando la imparte el Estado es gratuita y se denomina Regular cuando es dirigida a los niños y adolescentes que pasan oportunamente por el proceso educativo. La Educación Básica Regular comprende entre sus niveles, el de Primaria y Secundaria. La Educación Primaria tiene como finalidad educar integralmente a los niños, a través de seis grados, y con una duración de seis años y; la Educación Secundaria ofrece a los estudiantes una formación científica, humanista y técnica, afianzando su identidad personal y social mediante cinco grados y teniendo una duración de cinco años.

El Ministerio de Educación norma y evalúa la educación básica, la educación técnico productiva y la educación superior no universitaria; contando para ello con un presupuesto anual que gira alrededor del 3% del Producto Bruto Interno (PBI).²⁰

El profesorado se rige por la Ley del Profesorado N° 24029 y por su modificatoria Ley N° 25212 o por la Ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29062, siendo la segunda opción la que cuenta con mejores niveles remunerativos, pero estando su inclusión sujeta a una evaluación de méritos y su permanencia a evaluaciones periódicas.

Los maestros peruanos fueron consolidándose como grupo social desde fines del siglo XIX, a partir del crecimiento de la escuela pública y el desarrollo del gremialismo magisterial.²¹

El magisterio ha tenido cambios en su conformación, así a inicios del siglo XX existían en la escuela pública 2 185 profesores, a fines de ese siglo 172 952 y a finales de la primera década de éste siglo 318 365 (sólo en la educación básica regular). También se observa que se han ido incorporando al grupo magisterial las maestras, quienes constituían a inicios del siglo XX 38% de estos y en 1981 alcanzaban el 51%. Así

mismo en 1993 del magisterio el 48% no contaba con título pedagógico para ejercer la profesión y en el 2009 éste porcentaje alcanzaba sólo al 12%.^{21, 22}

Otras características del magisterio peruano a fines del siglo pasado eran las siguientes: el 40% tenía menos de 35 años de edad, su origen social era de estratos populares, más de la mitad de sus ingresos los dedicaban a adquirir alimentos, 20% tenía una labor adicional, 25 % trabajaba en la zona rural, el 54% no tenía vivienda propia y el 54% tenía una carga familiar de 4 a 10 personas.²³

Actualmente pueden considerarse como los tres problemas principales del magisterio peruano: la sobreoferta formal, el tránsito de la profesionalización docente al profesionalismo y las condiciones de trabajo y situación remunerativa.²¹

Desde 1965 los maestros peruanos han disminuido drásticamente su poder adquisitivo. El deterioro de los salarios reales del magisterio a través de los años, tiene impacto en: la mayor demanda de trabajos adicionales, el desempeño profesional, la generación de condiciones de presión gremial, poca atracción por la carrera magisterial y que algunos maestros se encuentran estudiando otra carrera profesional.²⁴

Desde 1861 el magisterio fue considerado como carrera pública en el Perú. Y desde 1884 empezó el magisterio a organizarse gremialmente, creándose así el sindicato único de trabajadores de la educación peruana (SUTEP), con una orientación eminentemente reivindicativa y política. En los últimos años buena parte de éste sindicato ha ingresado al terreno pedagógico pero también a una crisis, casi crónica, de fraccionamiento de la dirigencia.²⁵

El profesorado tiene acceso a un seguro de salud desde su ingreso al sector público a través de la empresa pública de seguridad social peruana (EsSalud), pero sólo tres cuartas partes hace uso a demanda de estos servicios.

Los pocos datos que se conocen del magisterio en el departamento de Ancash son generales: alcanzan aproximadamente los 22 mil

trabajadores, de los cuales el 76% labora en el sector público; están a cargo de un grado o sección de 21 a 26 alumnos y el porcentaje de titulados se encuentra en el 86,2% en el nivel básico de primaria y el 78,8% en el nivel básico de secundaria.²⁶

2.2 El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT)

El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) es una de las traducciones al castellano de la expresión anglosajona *burnout syndrome*, dentro de otras, tales como: síndrome de estar quemado en el trabajo, síndrome de estar quemado, agotamiento profesional, desgaste profesional, estrés laboral asistencial y estrés profesional.

El concepto más aceptado del síndrome de quemarse por el trabajo es de Maslach y Jackson¹⁷, que lo considera como una respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización) y hacia el rol profesional (falta de realización personal en el trabajo), así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Como consecuencia de ésta respuesta aparecen una serie de disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas que van a tener repercusiones nocivas para las personas y la organización. Es un proceso que se desarrolla de manera progresiva debido a las estrategias de afrontamiento poco funcionales, con la que los profesionales intentan protegerse del estrés laboral generado por sus relaciones con los clientes de la organización y la organización misma.¹

El SQT ha sido descrito principalmente en los profesionales de las organizaciones de servicio: profesionales de enfermería, médicos, maestros, funcionarios de prisiones, policías, trabajadores sociales, entre otros, que laboran en contacto directo con pacientes, alumnos, presos, indigentes, etc.

Existen tres modelos explicativos del SQT (el de Edelwich_Brodsky, de Prince_Murphy y el Tridimensional del MBI-HSS), pero es el Modelo de Maslach o Tridimensional del MBI-HSS (Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey) el considerado por la comunidad científica más

importante y completo y que sirve como punto de partida para los otros. Según éste modelo el SQT se materializa en tres aspectos fundamentales:^{27, 28,29}

- **Agotamiento emocional:** definido como cansancio y fatiga, que pueden manifestarse física o síquica o como una combinación de ambas. Es la sensación de no poder más de sí mismo. Es un síntoma esencial del síndrome, pues cuando una persona refiere su experiencia de “quemarse en el trabajo” o la de otros, se refiere frecuentemente al agotamiento emocional.³⁰
- **Despersonalización:** entendido como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras persona, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el trabajo. El despersonalizado trata también de distanciarse de los integrantes del equipo del trabajo, mostrándose cínico, irritable, irónico y los culpabiliza de sus frustraciones y bajo rendimiento laboral.
- **Falta de realización personal:** surge en el trabajo cuando las demandas laborales exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Implica respuestas negativas hacia sí mismo y hacia el trabajo, evitamiento de relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad de soportar la presión y baja autoestima.

Existen diferentes teorías adicionales que sustentan cuál de las tres dimensiones aparece primero, dándose inicio así al síndrome: la despersonalización³¹, el agotamiento emocional³² o la falta de realización personal³³; para luego presentarse alguna de las dos en forma paralela o progresiva durante el proceso.

Desde que apareció el término de síndrome de quemarse por el trabajo en 1974, éste problema ha sido estudiado en diversas partes del mundo y en muchos grupos humanos; hallándose diversos resultados de incidencia o prevalencia a veces contradictorios, debido al uso de diferentes instrumentos de diagnóstico, a la ausencia de una normalización del MBI y/o a su falta de inclusión en el DSM-IV o CIE 10 como una patología con entidad propia.¹

Algunas cifras de prevalencia del SQT encontradas en algunas profesiones fueron en: médicos pediatras 20,8%³⁴, laboratoristas clínicos 26%³⁵, sicólogos 15%³⁶, médicos generales 13,6%³⁷, enfermeros 3,3%³⁸ y empleados bancarios 18,5%.³⁹

Cuando se intenta medir la presencia del síndrome de quemarse por el trabajo en un grupo específico, el instrumento más utilizado es el MBI de Maslach y Jackson¹⁷ en sus modalidades para profesionales de la salud, educadores o en general para prestadores de un servicio; aunque actualmente existen más de treinta y siete cuestionarios con adaptaciones y variaciones de éste, relacionados al número de ítems, dimensiones o población de estudio específica.¹⁶

Luego de identificado el SQT en los trabajadores, se recomienda una intervención estructurada, para recuperar al trabajador a un estado de salud óptimo: a nivel organizacional, a nivel interpersonal y a nivel individual. Aunque el objetivo prioritario en toda organización sería la prevención del síndrome en sus trabajadores, para evitar la disminución de la calidad de vida del mismo trabajador y del deterioro progresivo del servicio que se ofrece y de la organización laboral.

2.3 EL SQT en profesores

Después que Freudenberger⁴⁰ acuñara el término *burnout syndrome*, desde la década del 70 se han realizado diversos estudios, en donde compararon el síndrome de quemarse por el trabajo en los grupos profesionales de servicios como: educadores, enfermeros, asistentes sociales, médicos, pero en todos los casos los resultados obtenidos señalaban a la profesión docente como la más afectada por el SQT.⁴¹

La prevalencia del SQT en profesores es variable. En Alemania reportan el síndrome de quemarse por el trabajo en el 28,7% de docentes⁴², en España 41%⁴³, en México 80%⁴⁴ y en Estados Unidos 10-15%⁴⁵.

Las consecuencias del SQT en profesores han sido sistematizados en un estudio del 2004, donde informan que entre estas consecuencias personales destacan: la incapacidad para desconectarse del trabajo, los problemas de sueño, el cansancio que aumenta la susceptibilidad a

cualquier enfermedad, problemas gastrointestinales, dolores de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias, abuso de fármacos tranquilizantes y estimulantes, abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas. A nivel psicológico están la falta de autorrealización, baja autoestima, aislamiento, tendencia a la autculpa, actitudes negativas hacia uno mismo y hacia los demás, sentimientos de inferioridad y de incompetencia, pérdida de ideales, irritabilidad, depresión grave, intento de suicidio, ansiedad generalizada, fobia social y agorafobias. Dentro de las consecuencias organizacionales están la insatisfacción laboral, la propensión al abandono del trabajo, ausentismo laboral y deterioro de la calidad de servicio de la organización. Finalmente las consecuencias que tienen sobre la familia, evidencian profesores que llegan tensos a sus hogares, agotados física y psicológicamente, con cuadros de irritación, cansados de escuchar y hablar sobre problemas de otras personas; todo lo cual deteriora la vida en pareja, siendo incluso causa de divorcios.⁴⁶

Gil-Monte y Peiró⁴⁷ sostienen que es una tarea compleja identificar los facilitadores y desencadenantes del SQT, debido a que cualquier situación crónica molesta del entorno laboral puede ser un estresor y por lo tanto un desencadenante o facilitador del síndrome. Para la perspectiva transaccional el SQT es el resultado de un proceso de interacción por medio del cual el sujeto busca un ajuste respecto al entorno laboral, y en el que los aspectos ambientales (organizacionales) son elementos desencadenantes, mientras que las características personales cumplen la función facilitadora o inhibidora de dicho síndrome. Las variables facilitadoras incluyen las variables sociodemográficas, características de la personalidad y estrategias de afrontamiento utilizadas. Las variables desencadenantes incluyen las variables sociolaborales tales como particularidad de cada centro laboral, titularidad del centro, demandas del puesto de trabajo, desempeño de diferentes roles, formación continua y alumnado.

El presente estudio tomará ésta perspectiva transaccional para estudiar el SQT y encontrar las variables de riesgo o protección que actúan sobre la muestra.

Moriana y Herruzo⁴⁶ en un estudio de todas las investigaciones realizadas hasta el 2004 sobre el SQT en el profesorado, concluyen que las variables sociodemográficas relacionadas al síndrome tales como edad, sexo, estado civil, relaciones familiares, nivel educativo y tipo de centro presentan resultados contradictorios, excepto en el último donde se encuentra mayores niveles del SQT en centros sub urbanos que en rurales y urbanos, pareciendo que el comportamiento del estudiante sería un factor clave en estos por pertenecer a minorías marginadas y familias multiproblemáticas. En relación a las variables de personalidad que han mostrado relación con el SQT, son el locus control, autoconciencia autocontrol y autoeficacia, personalidad resistente, patrón de conducta tipo A, autoestima, pensamientos irracionales, neuroticismo y empatía. Finalmente dentro de las variables propias del trabajo u organizacionales, han sido relacionadas con el SQT la sobrecarga laboral, el trabajo administrativo del profesor, las clases con muchos alumnos, los conflictos de rol, la antigüedad del rol, los problemas de disciplina en clase, problemas con los superiores, problemas con los compañeros, problemas con los padres de alumnos, políticas, reformas y legislación educativa, salarios bajos, formación, promoción y desarrollo profesional, malos horarios y poco tiempo para mucho trabajo, trastornos de conducta y conductas disruptivas del alumnado, deficiente equipamiento de las aulas y baja participación del profesorado.

La evaluación y medida del SQT en profesores, está ligada tradicionalmente a los autoinformes (aproximadamente diecisiete), pero sigue siendo el más aceptado el Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson¹⁷, en su forma MBI *form Ed*, que es la adaptación de la forma general del MBI al colectivo de profesores (solamente varía en pequeñas modificaciones aplicadas a los ítems respecto a los *receptores* del trabajo, donde la sustituyen por la palabra *estudiante*).

Adicional a los autoinformes, algunos estudios han intentado completar la medida del SQT con las de carácter fisiológico, bioquímico e inmunológico; concluyendo que la experiencia de estrés crónico disminuye los niveles de inmunoglobulinas, aumenta el pulso, los latidos cardiacos, la presión sanguínea y las catecolaminas con los

consiguientes efectos que pueden derivar principalmente en enfermedades cardiovasculares.⁴⁶

La intervención en el tratamiento del SQT para profesores, también incluye técnicas individuales, grupales y organizacionales, con algunas particularidades, tales como que las organizacionales son también preventivas para el síndrome e incluyen gran apoyo de la parte administrativa de la estructura educativa. Las estrategias individuales incluyen las de corte cognitivo, conductual, psicodinámicas y las centradas en ejercicio físico. Las estrategias de intervención grupal están basadas principalmente en la búsqueda del apoyo social, ya sea de nivel familiar, amigos o compañeros, los de grupos de apoyo, la escucha; el apoyo técnico y emocional influye en gran medida en la prevención y tratamiento del SQT.⁴⁸

III. RESULTADOS

Entre los meses de Junio y Agosto del año 2010, se aplicaron cuestionarios a profesores de Primaria y Secundaria de Educación Básica Regular de las instituciones educativas de las capitales de provincia del Callejón de Huaylas del departamento de Ancash, según los criterios de inclusión exigidos en el presente estudio; llegándose a administrar 414 cuestionarios que luego fueron analizados.

3.1 Características de la muestra

- La muestra del estudio estuvo casi balanceada en género (51,2% femenino y 48,8% masculino) y nivel educativo donde laboraba el docente (50,7% Primaria y 49,3% Secundaria).
- La edad de los profesores del estudio de investigación, tuvo una media de 42,72, una mediana de 42 y un rango de 22 a 65 años; siendo para las mujeres la media de $41,34 \pm 0,95$ (N= 212, rango de 23 a 58 y mediana de 42) y para los varones una media de $44,18 \pm 1,14$ (N= 202, rango de 22 a 65 y mediana de 44).
- Las características de la muestra de estudio, evidencian que la mayoría pertenecía al grupo etáreo de 34 a 43 años (41,5%); tenían entre 11 y 20 años en la profesión docente; laboraban en un distrito diferente al que residían (61,4%); eran casados/convivientes (75,1%) con menos de ocho años de convivencia (32,4%), la pareja trabajaba (73%), pero no en la docencia (57,9%), y si era docente no laboraban en el mismo centro (91,3%); tenían hijos (85,3%) pero que no asistían a la misma institución educativa de trabajo (86,7%) y; consideraban el poder adquisitivo de la familia de su alumnado de nivel bajo (77,8%).
- Del profesorado encuestado, el 62,1% trabajaba en una institución educativa ubicada en la zona urbana, el 46,6% venía trabajando menos de 11 años en el centro actual, el 72,7% lo hacía en el turno mañana, el 55,6% laboraba entre 25 y 40 horas semanales;

el 83% tenía la condición de nombrado en el sector público, el 58% laboraba exclusivamente en la institución educativa, el 64,5% obtuvo su título profesional en un Instituto Pedagógico, el 77,1% realizó el curso de complementación docente y el 93,2% no ejercía cargos directivos.

- La mayoría de los profesores refirieron que la carrera docente fue su primera opción de estudios superiores (61,4%), que al terminar los estudios pensaban dedicarse a la docencia (89,6%), que la formación que recibió en el pre grado lo capacitó bastante/mucho para el ejercicio de la profesión (51,6%), que no tenía capacitación permanente (54,6%), que su remuneración económica era menor que la de su pareja (71,4%), que pensaba que sus compañeros de trabajo no estaban agotados (53%), que tenían bastante/mucha satisfacción laboral (85,9%), pero muy poca/poca satisfacción económica (84,3%), que percibía en la sociedad muy poca/poca consideración social al profesorado (85,2%), percibían discriminación (84,2%), que su ingreso económico estaba entre 350 y 700 dólares mensuales (74,9%), que tenía carga familiar de hasta tres personas (55,7%), que impartía siete cursos (45,9%) y que observaban una diferencia de aprendizaje en su alumnado (83,1%).

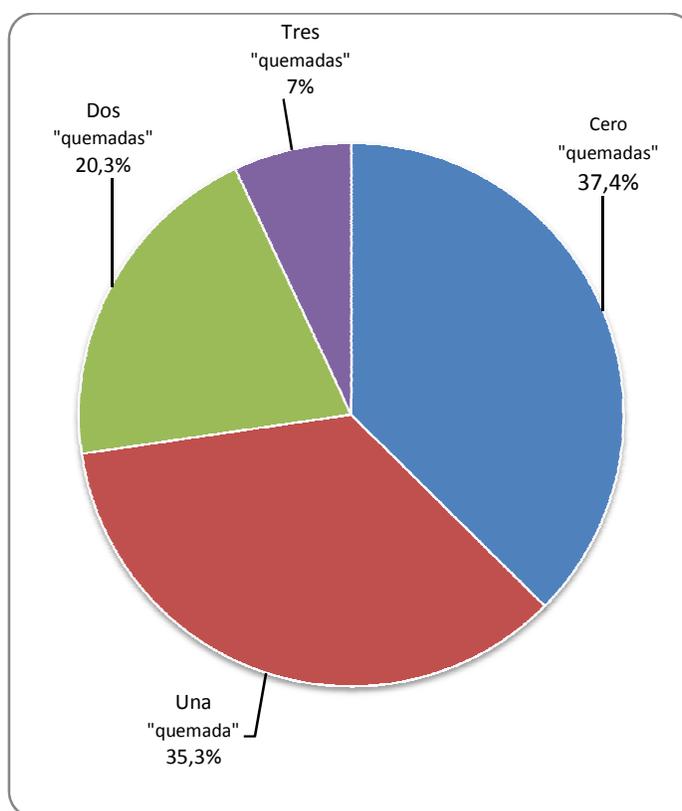
3.2 EL síndrome de quemarse por el trabajo

El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT), fue identificado en la muestra con el Maslach Burnout Inventory (MBI) que considera tres dimensiones independientes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

- Según los creadores del MBI, el alto grado de agotamiento emocional y de despersonalización con el grado bajo de realización personal, corresponden a los casos con síndrome de quemarse por el trabajo. Cumplen estrictamente esto 29 profesores, 7% de la muestra. Adicionalmente, 20,3% del profesorado presentó dos dimensiones “quemadas”, el 35,3% una

dimensión “quemada” y el 37,4% cero dimensiones “quemadas”. Se consideró “quemada” a una dimensión cuando presentó puntuaciones altas y en el caso de realización personal puntuaciones bajas.²⁵ Ver Gráfico 1.

Gráfico 1
Número de dimensiones “quemadas” del MBI en el profesorado -Huaraz 2010



Fuente: MBI
Elaboración: Investigador

La prevalencia del SQT en el profesorado de la muestra, es ligeramente superior al 4,8%⁴⁹ obtenido en un estudio en Córdoba-España en profesores de educación secundaria, así como al 4,2%⁵⁰ reportado en un estudio español multicéntrico de

centros públicos no universitarios; pero es algo mayor a la encontrada en Barcelona en docentes de educación secundaria obligatoria (ESO) que obtuvieron 9,2%.¹⁶ Cabe indicar que todos los estudios mencionados utilizaron la misma metodología para establecer como caso de SQT al docente.

Estas cifras quedan muy lejos a los porcentajes informados en docentes de primaria o secundaria en España que oscila entre 41 y 60,7%^{43,51}, en Portugal 14,2%⁵², en México entre 22 y 80%^{44,53}, en Colombia 15,4%⁵⁴, en Chile 27,4%⁵⁵, en Lima de 0 a 43%^{11, 12,56} y Huaraz 19,5%¹⁵; en donde utilizaron como instrumento el MBI pero con criterios diferentes de calificación o consideración de caso con SQT o en su defecto miden el síndrome con otros instrumentos.

- Las medias de la muestra respecto a las puntuaciones en las tres dimensiones del SQT, son agotamiento emocional (12,39), despersonalización (6,31) y realización personal (36,72) correspondiendo a un grado medio del síndrome de quemarse por el trabajo. Ver tabla 1.

Tabla 1
Puntuaciones medias de las dimensiones del SQT en profesores
Huaraz 2010

Dimensiones del SQT	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica
Agotamiento emocional	0	45	12,39	9,46
Despersonalización	0	29	6,31	5,37
Realización personal	3	48	36,72	9,01

Fuente: MBI
Elaboración: Investigador

En la muestra estudiada, se presentan las puntuaciones medias de los 22 ítems del MBI en la Tabla 2, según la dimensión o sub escala a la que pertenecen (9 ítems para agotamiento emocional, 5 ítems para despersonalización y 8 ítems para realización personal). Cada ítem tiene un rango de 0 a 6 puntos (de 0 *nunca* a 6 *todos los días*).

- En agotamiento emocional destacaron las respuestas a los ítems 2, 6 y 20 con las mayores puntuaciones, pudiéndose pensar en sobrecarga laboral de los profesores.
- En la dimensión despersonalización, las puntuaciones que sobresalieron son bajas y corresponden a los ítems 10,11 y 5; siendo una posible explicación la deseabilidad social y de relación con el alumnado. Con respecto a las respuestas de los otros ítems, fueron el 15 y 22 los que tienen más altos puntajes, estando referidos a los sentimientos de autoculpabilidad que estaría experimentando el propio profesorado.
- En las medias obtenidas en los ítems de realización personal destacaron los ítems 21, 4 y 7 con las puntuaciones más bajas, correspondientes a los ítems que valoran la relación de empatía del profesorado respecto a su alumnado y la posibilidad de ayudarlo a resolver sus problemas en forma efectiva. Ver Tabla 2.

Tabla 2
Medias de los ítems de las dimensiones del MBI en profesores
Huaraz 2010

Ítems del MBI	Media		
	AE	D	RP
1. Exprimido/a emocionalmente	1,18		
2. Agotado/a al final de la jornada laboral	2,24		
3. Cansado/a al levantarse	1,15		
4. Entender con facilidad al alumnado			4,19
5. Tratar al alumnado de forma impersonal		1,21	
6. Trabajar con personas todo el día	2,14		
7. Tratar de forma efectiva los problemas del alumnado			4,21
8. Estar quemado debido al trabajo	1,37		
9. Influir positivamente en la vida de los demás			4,6
10. Ser menos sensible desde que tiene éste trabajo		0,78	
11. Endurecimiento emocional		0,99	
12. Sentirse con mucha energía			5,11
13. Sentirse frustrado por el trabajo	0,58		
14. Sentir que trabaja demasiado	1,36		
15. No preocuparse por lo que le pueda suceder al alumnado		1,73	
16. Trabajar con personas le produce demasiado estrés	0,84		
17. Puede crear fácilmente un ambiente relajado con el alumnado			4,68
18. Sentirse plenamente satisfecho después de trabajar con el alumnado			5,28
19. Ha conseguido cosas muy positivas en el trabajo			4,54
20. Se siente al límite de sus fuerzas	1,53		
21. Tratar los problemas emocionales con mucha calma			4,11
22. Siente que su alumnado lo/la responsabiliza de algunos problemas		1,6	

AE: Agotamiento emocional

D : Despersonalización

RP: Realización personal

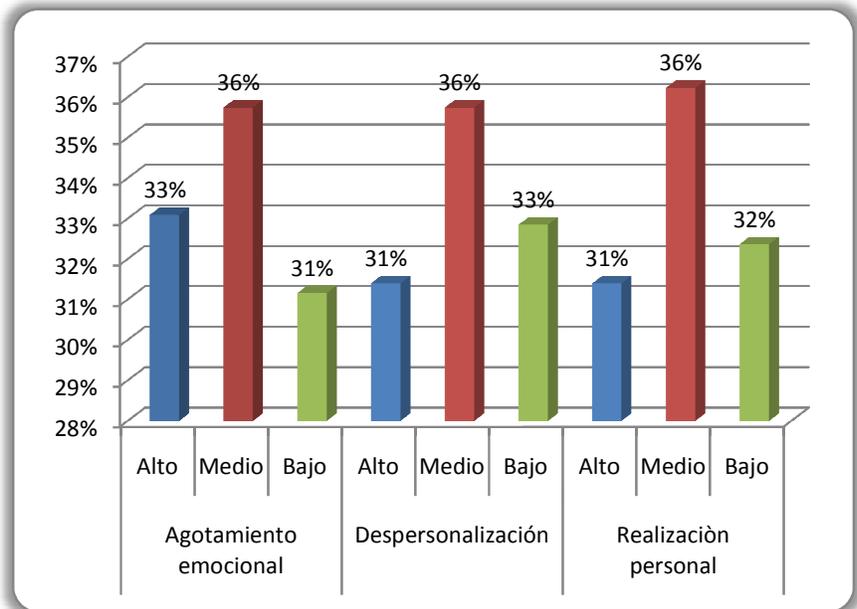
Fuente: MBI

Elaboración: Investigador

- La muestra de profesores presentó diferentes grados de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Con respecto a la dimensión *agotamiento emocional*, el 33,1% (137 casos) del profesorado presentó grado alto; en la dimensión *despersonalización*, el 31,4% (130 casos) de los profesores presentó grado alto y; con respecto a la dimensión de realización personal, el 31,7% (134 casos) grado bajo. (Gráfico 2).

Gráfico 2

Grados de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal del profesorado - Huaraz 2010



Fuente: MBI

Elaboración: Investigador

El porcentaje que corresponde a alto grado de agotamiento en la muestra, fue semejante al encontrado en Lima¹¹ en maestros de Primaria (35%) pero menor que en España (41,6%).⁵⁷ También reportan hallazgos semejantes al de la muestra en despersonalización en estudios de Lima y Barcelona ¹⁶ (33 y 32% respectivamente) pero mayores en México ⁵³ y Colombia ⁵⁸ (25% y 12% respectivamente). Finalmente los datos de éste estudio respecto a la baja realización personal, es semejante a los de Barcelona (32%) pero mayor que los de Lima y México (21% y 19%).

3.3 Factores sociodemográficos

Debido a que las variables proceden de una distribución diferente a la normal, se utilizaron pruebas estadísticas no paramétricas tipo Mann Whitney, Kruskal Wallis y la Rho- Spearman.

El análisis bivariado de cada dimensión del síndrome de quemarse por el trabajo con las variables sociodemográficas estudiadas, mostraron diferencias significativas en *agotamiento emocional* según distritos de ubicación de la institución educativa, la condición laboral del docente y la antigüedad en la actual institución educativa; en *despersonalización* según el género, la antigüedad en la profesión, la antigüedad en la actual institución educativa y los años de convivencia con la pareja y; en *realización personal*, según la presencia de hijos estudiando en la misma institución educativa y la remuneración económica sea alta en la pareja.

3.3.1 Propios del profesorado

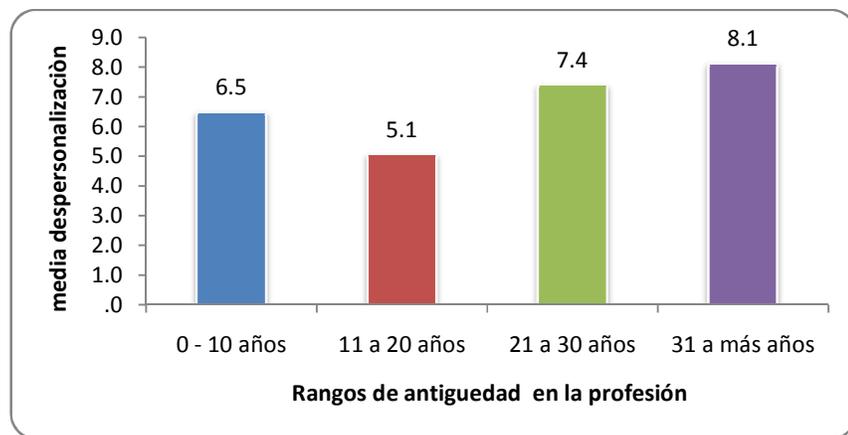
- La edad no tuvo diferencia significativa para ninguna de las tres dimensiones. Resultados diferentes se han encontrado en varios estudios^{15,16,43,57,59} donde a mayor edad del docente mayor es el agotamiento emocional del síndrome de quemarse por el trabajo, aunque también existen resultados contradictorios, donde a menor edad mayor es la presencia del SQT.⁵⁴ El profesor joven y debutante tiene una mayor vivencia del estrés, donde el choque con la realidad, los destinos, las sustituciones, el tiempo de contratado, etc. son variables que afectan sus niveles de estrés.⁶⁰
- Al comparar las medias de las dimensiones del MBI según género, se observó que en despersonalización los profesores presentaban una media más alta (6,9) que las profesoras (5,7), con una diferencia estadísticamente significativa; aunque ambos grupos se encontraban en grado medio de ésta dimensión del SQT. Este tipo de resultados se ha podido comprobar frecuentemente para la dimensión

despersonalización ^{43, 61, 62} hecho que se atribuye a los diferentes modos de socialización seguidos por hombres y mujeres, y que conducen al desarrollo de los roles femeninos y masculinos. En éste sentido parece que las mujeres son más tendentes a desarrollar un rol predominantemente emocional y expresivo, mientras que los hombres desempeñan en mayor medida un rol de carácter instrumental. Por ésta razón los hombres suelen ser menos propensos a expresar sus emociones y tienden a utilizar estrategias de afrontamiento evitativas bajo condiciones de estrés, distanciándose en mayor medida de sus estudiantes como una forma de hacer frente a los sentimientos de agotamiento emocional. Otros autores mencionan que no existe diferencia de género para las dimensiones del MBI.^{49, 63, 64, 65}

- La antigüedad del profesorado en la carrera docente estuvo asociada positiva y significativamente con el SQT en despersonalización. Las puntuaciones medias más altas en despersonalización correspondieron a los profesores de más de 31 años de antigüedad y las más bajas puntuaciones al profesorado de 11 y 20 años de antigüedad. Gráfico 3.

Gráfico 3

Media de despersonalización según rangos de antigüedad en la profesión de docente - Huaraz 2010



Fuente: CUESTROF y MBI

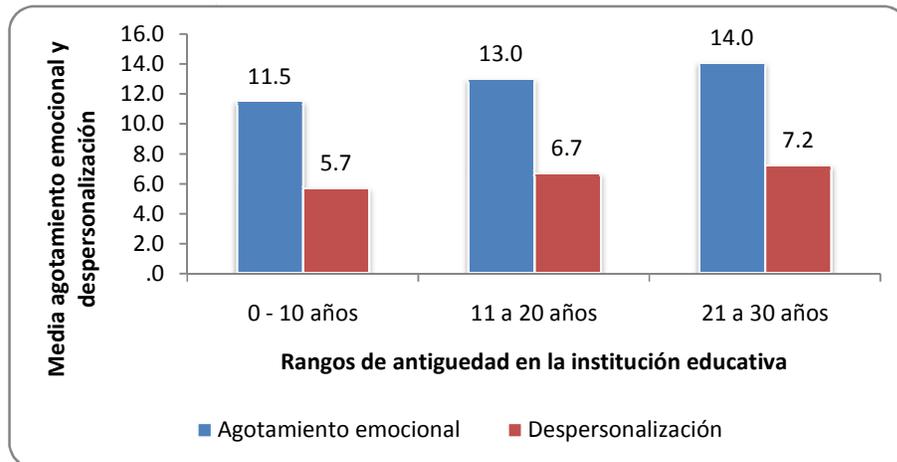
Elaboración: Investigador

En México⁶⁶ existe mayor despersonalización en el grupo de docentes de 19 años de antigüedad que en los otros grupos; mientras que otros indican que no hay diferencia.⁶³

- Se encontró una relación positiva y significativa entre la antigüedad en la institución educativa actual y el SQT, tanto para los puntajes promedios de agotamiento emocional como para los de despersonalización. Ver Gráfico 4. Es decir que los docentes se sienten más despersonalizados y agotados cuanto más tiempo permanecen en la misma institución educativa; de ahí que se recomienda rotar de puestos de trabajo cada cierto periodo, para evitar la monotonía que puede actuar como un estresor laboral.

Gráfico 4

Media de despersonalización y agotamiento emocional según rangos de antigüedad en la institución educativa - Huaraz 2010



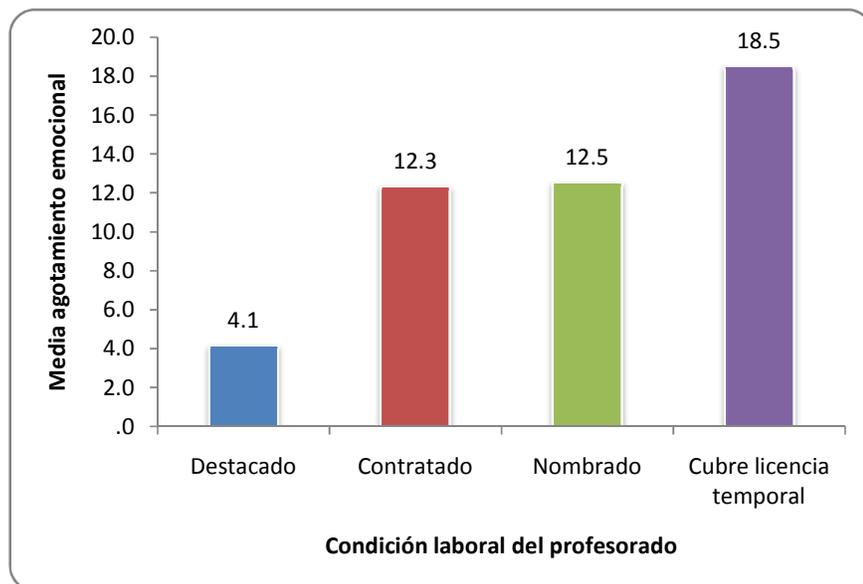
Fuente: CUESTROF y MBI
Elaboración: Investigador

En un grupo de profesores de Colombia no hallan diferencias significativas del SQT y los años de antigüedad en el mismo centro escolar.⁶⁷

- Al comparar los puntajes de medias en agotamiento emocional según condición laboral del docente, se observó un grado alto en aquellos con contrato a corto plazo (cobertura de licencia temporal), un grado medio para los nombrados y contratados y un grado bajo para los destacados; siendo ésta diferencia significativa estadísticamente. Ver Gráfico 5.

Gráfico 5

Media de agotamiento emocional según condición laboral del profesorado - Huaraz 2010



Fuente: CUESTROF y MBI
Elaboración: Investigador

Estos últimos resultados son coherentes con los hallados en Buenos Aires, donde afirman que la inestabilidad laboral se presenta como un estresor psicosocial en los contextos

laborales. Porque debido probablemente a su situación laboral insegura, los profesores con un contrato laboral de interino exponen mayores preocupaciones acerca de su profesión que sus colegas funcionarios o nombrados, mientras que son estos últimos los que se consideran como menos reconocidos dentro de su profesión.⁶⁸

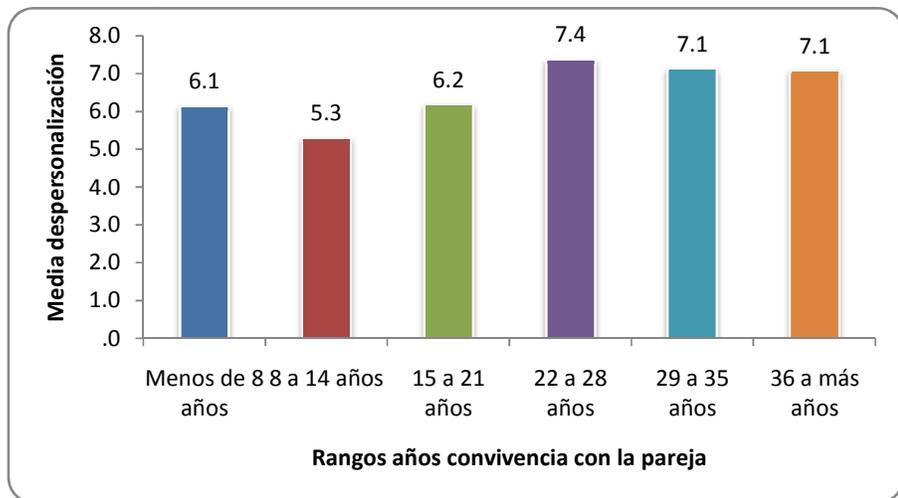
3.3.2 Relación familia-trabajo

- Los resultados del análisis estadístico, indicaron ausencia de diferencias significativas de las medias de los puntajes del SQT según las variables: estado civil, presencia de hijos, estado laboral de la pareja, residencia en el mismo distrito de la institución educativa y carga familiar; coincidiendo con un estudio español en cuanto a estado civil y presencia de hijos.⁶⁶ Pero en Lima¹¹ encuentran en docentes de primaria puntuaciones más altas de agotamiento emocional en solteros, mientras que en España⁶² mayor despersonalización en docentes con pareja y en Colombia⁵⁴ bajos niveles de SQT en profesores casados y con hijos.
- Se obtuvieron diferencias significativas en la dimensión realización personal ante el sueldo más alto o bajo de la pareja y la asistencia o no de los hijos a la misma institución educativa donde labora el docente. Existió una puntuación media mayor en realización personal, cuando los hijos asisten a la misma institución educativa donde labora el docente (39,0), que cuando estudian en otro centro (36,4). Ambas puntuaciones corresponden a realización personal media.
- En cuanto a la presencia del SQT respecto a los años de convivencia en pareja, se ha encontrado una relación positiva y significativa para despersonalización. A mayor número de años en pareja el profesorado tiene mayor puntaje promedio en despersonalización, todos ellos en grado medio, tal como

se observa en el Gráfico 6. Este resultado parece ser congruente con el estudio, al hallazgo de mayor grado de despersonalización a mayor antigüedad en la profesión, donde con el paso de los años el trabajador se vuelve más distante de sus alumnos y los observa casi como objetos y en el caso de la pareja, que a veces se mantiene unida solamente por costumbre u obligación, también podría ocurrir algo parecido.

Gráfico 6

Media de despersonalización según años de convivencia en pareja del profesorado - Huaraz 2010



Fuente: CUESTROF y MBI
Elaboración: Investigador

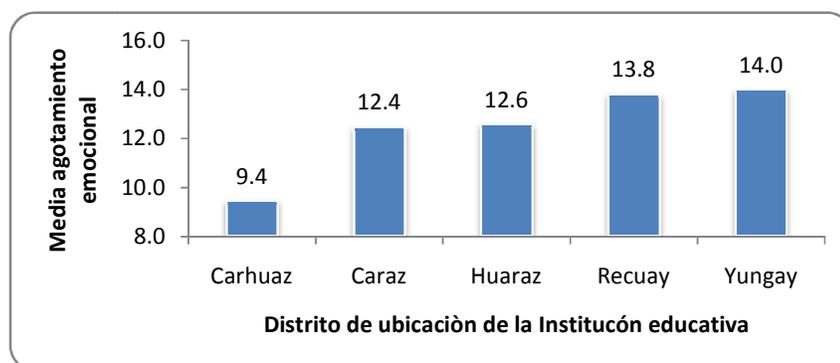
3.3.3 Entorno social

- Los resultados del análisis muestran que existen diferencias significativas entre el agotamiento emocional del profesorado y los distritos del Callejón de Huaylas donde están ubicadas las instituciones educativas. Así los distritos de Yungay y Recuay tuvieron mayor puntaje promedio y Carhuaz menor

puntaje; todos ellos presentando grado medio de agotamiento emocional. Ver Gráfico 7. Estos hallazgos podrían sugerir que siendo el distrito de Carhuaz el más cercano geográficamente a la Capital departamental, permite mayor acceso a la oferta variada de bienes y servicios centralizados en la Capital, pero lo que a su vez permite continuar disfrutando de la tranquilidad de trabajar en una ciudad pequeña de la sierra; y por lo tanto es un modulador del agotamiento emocional del docente.

Gráfico 7

Media de agotamiento emocional según distritos de ubicación de las instituciones educativas - Huaraz 2010



Fuente: CUESTROF y MBI
Elaboración: Investigador

- El análisis no indicó diferencia significativa entre el poder adquisitivo de las familias y las dimensiones del MBI, hallazgo semejante al encontrado en una muestra de profesores de educación secundaria en Barcelona.¹⁶

3.4 Factores sociolaborales

Los resultados del análisis de correlación o diferencias de medias no resultaron significativas entre el SQT en el profesorado y las variables: nivel educativo del alumnado, la zona de ubicación de la institución educativa, el horario laboral, el número de horas de clases, la existencia de otro trabajo, el ejercicio de cargos directivos,

el lugar de obtención del título profesional y la capacitación permanente del docente.

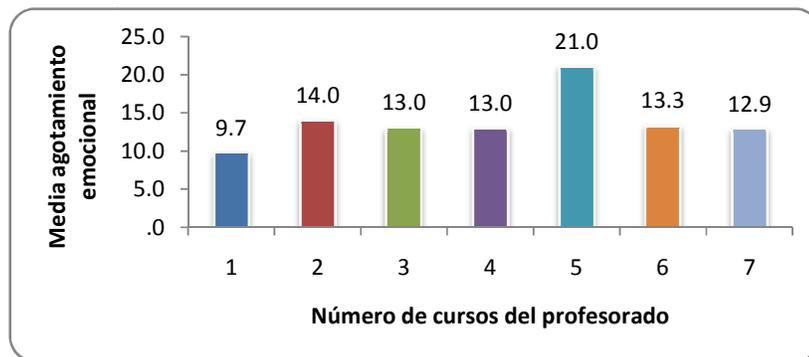
En otros trabajos se encuentran diferencias según el nivel que labora el profesorado, donde a medida que se va subiendo de nivel básico los índices de SQT aumentan, siendo los profesores de secundaria los más afectados, debido a los problemas de conducta y el menor grado de interés que presentan estos alumnos.⁴⁶

3.4.1 Demandas del puesto de trabajo

Las puntuaciones medias obtenidas del SQT para el agotamiento emocional, estuvieron relacionadas directa y significativamente al número de cursos que tiene el profesorado de la muestra. Así, a mayor número de cursos, mayor fue el agotamiento emocional de grado medio, llegando al grado alto en cinco cursos. Ver Gráfico 8. La caída del puntaje de agotamiento emocional para seis o siete cursos, ocurrió sólo para el profesor de nivel básico de primaria, quien es responsable de ese número de áreas curriculares en forma continua.

Gráfico 8

Media de agotamiento emocional según número de cursos del profesorado - Huaraz 2010



Fuente: CUESTROF y MBI
Elaboración: Investigador

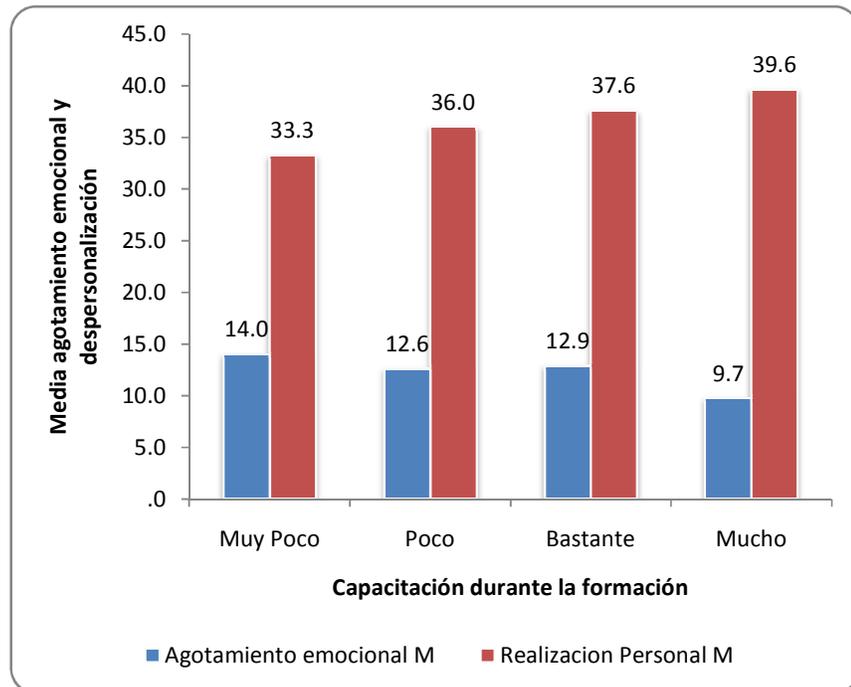
Semejantes resultados se obtienen en docentes de Barcelona; explicando que el agotamiento no es algo que simplemente se experimenta y se expresa en acciones para distanciarse emocional y cognitivamente, sino que se presenta como una forma de enfrentarse a la sobrecarga laboral de trabajo como lo es en éste caso el elevado número de cursos.¹⁶

3.4.2 Formación del profesorado

- Existen diferencias significativas entre la elección de la docencia como opción de trabajo y el SQT en despersonalización. Los profesores que no pensaban dedicarse a la docencia tienen una media más alta (8,4) en despersonalización, que los profesores que pensaban dedicarse a laborar como docente al finalizar los estudios de carrera (6,1). Ambos grupos tuvieron grado medio de despersonalización.
- Los profesores que manifestaron que los estudios superiores realizados lo capacitaron muy poco para ejercer la profesión tienen más altos puntajes en agotamiento emocional, que aquellos que respondieron que su formación los capacitó mucho, siendo ésta diferencia significativa. Ambos grupos presentaron agotamiento emocional medio.
- El profesorado que refirió que la formación recibida en los estudios de carrera lo capacitó mucho, tenían más alto puntajes de realización personal que el grupo que mencionó que los capacitó muy poco. El primer grupo presentó grado medio de realización personal y el segundo grupo bajo grado de realización personal. Ver Gráfico 9.

Gráfico 9

Media de agotamiento emocional y realización personal según capacitación durante la formación Huaraz 2010



Fuente: CUESTROF y MBI
Elaboración: Investigador

Datos semejantes al presentado en el último párrafo obtienen docentes de la Bahía de Cádiz de nivel primario.⁴³

3.4.3 Alumnado

Se observaron diferencias significativas respecto a la presencia de SQT en agotamiento emocional y a la variable heterogeneidad en el aprendizaje del alumnado referida por el docente. Presentaron un mayor puntaje promedio en agotamiento emocional el grupo de profesores que percibía heterogeneidad de aprendizajes en el alumnado (puntaje promedio 13), en relación al grupo que no lo percibía (puntaje

promedio 9,5). Esto puede explicarse porque la muestra estuvo conformada por docentes que laboraban tanto en la zona rural como la urbana, siendo la zona rural a veces bilingüe y además existen menores indicadores de calidad en comprensión lectora y matemáticas en relación a la urbana, explicada probablemente porque la lengua materna sigue siendo el quechua, idioma que no es tomado en cuenta para las sesiones de aprendizaje, lo que hace más difícil el trabajo de los maestros peruanos y el aprendizaje de los educandos rurales.

3.5 Otros factores

- Al analizar el SQT en los profesores con otros factores adicionales con posible significancia, no se encontraron diferencias significativas para las variables satisfacción económica, consideración social, discriminación e ingresos económicos.
- Los profesores que tuvieron un mayor puntaje promedio en agotamiento emocional (14,4) o despersonalización (6,8) del SQT, percibieron que sus compañeros de trabajo presentaban agotamiento, mientras que el profesorado que tenía menor puntaje en ambas dimensiones (10,6 y 6,0 respectivamente) refirieron que no percibía dicho agotamiento; ésta diferencia también fue significativa.

3.6 Factores de riesgo y protección

La obtención de los factores de riesgo y protección se generaron mediante regresión logística con adecuación de las dimensiones del síndrome de quemarse por el trabajo a dos niveles, tomando como punto de corte la mediana muestral.

- En el estudio se hallaron como factores de riesgo para presentar SQT en *agotamiento emocional*: tener otro trabajo, tener mayor

número de cursos y percibir agotamiento en los compañeros de trabajo; en *despersonalización*: tener pareja, trabajar en una institución educativa ubicada en un distrito diferente a Huaraz y; en *baja realización personal*: no asistir a eventos de capacitación permanente, presentar muy poca satisfacción laboral y tener baja carga familiar.

- Se encontraron como factores de protección del SQT para el profesorado, en *agotamiento emocional*: residir en el mismo distrito donde se labora, tener la condición laboral de nombrado y; para *alta realización personal* el trabajar en una institución educativa de la zona rural. No se halló ningún factor de protección para despersonalización. Ver Tabla 5.

Hay muy pocos estudios que han considerado en el análisis de sus datos la regresión logística, de ahí la dificultad para realizar comparaciones con los resultados obtenidos en el presente estudio. Sólo en un estudio en docentes de educación secundaria de Guadalajara-México, luego de realizar un análisis multivariado, sostienen que tienen más riesgo de presentar el SQT las mujeres, los docentes que no tienen pareja y los que trabajan con una licenciatura diferente a la de educación. En cuanto a las dimensiones del mismo síndrome, el no tener pareja es un factor de riesgo para sufrir agotamiento emocional y baja realización personal, así como tener estudios de post grado es un riesgo para tener baja realización personal.⁴⁴

Tabla 5

Factores asociados al Síndrome de quemarse por el trabajo en profesores - Huaraz 2010

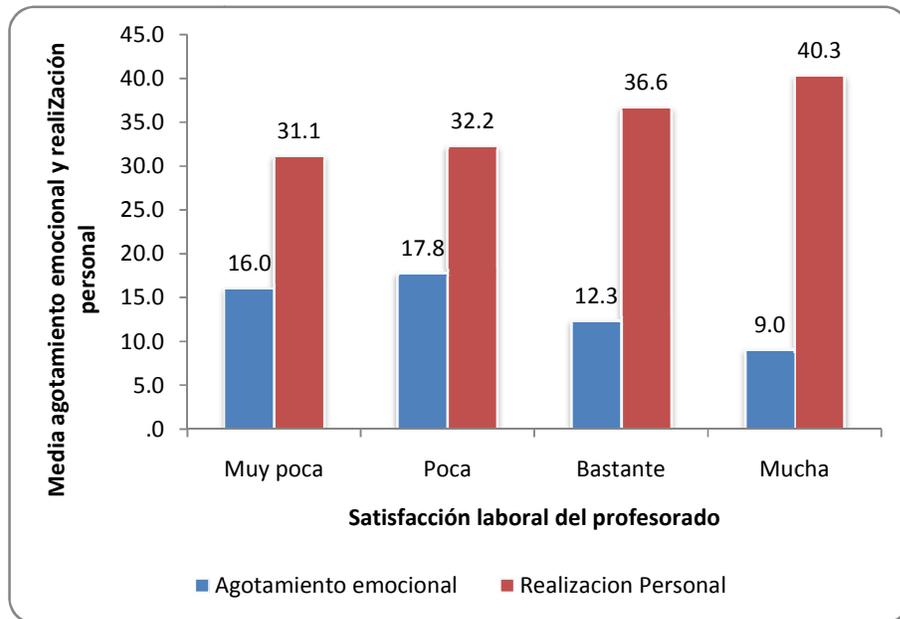
Factores	DIMENSIONES DEL SQT						
	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal		
	OR*	IC95%	OR*	IC95%	OR*	IC95%	
<u>De Riesgo</u>							
Otro trabajo: si	2,066	1,184 – 3,605					
Mayor número de cursos: alto	1,134	1,021 – 1,261					
Agotamiento de compañeros: si	2,733	1,603 – 4,660					
Estado civil: casado/conviviente			1,840	1,169 – 2,894			
Institución educativa: no Huaraz			1,277	1,060 – 1,531			
Capacitación: no					1,755	1,023 – 3,013	
Satisfacción laboral: muy poca					2,277	1,451 – 3,572	
Carga familiar: baja					1,241	1,049 – 1,468	
<u>De Protección</u>							
Residencia: mismo distrito de la IE			0,553	0,320 – 0,955			
Condición laboral: nombrado			0,342	0,152 – 0,772			
Zona de la IE: rural					0,482	0,279 – 0,833	
IE: Institución educativa		OR: Odds ratio				*p<0,05	

3.7 Consecuencias del SQT

- Los profesores con alto grado de agotamiento emocional presentaron muy poca o poca satisfacción laboral y los que presentaron grado medio refirieron tener bastante o mucha satisfacción laboral. También el profesorado que tenía grado medio de realización personal se encontraba con bastante o mucha satisfacción laboral, mientras que el profesorado con bajo grado de realización personal estaba muy poco o poco satisfecho laboralmente. En ambos casos la diferencia fue bastante significativa. Ver Gráfico 10.

Gráfico 10

Media de agotamiento emocional y realización personal según satisfacción laboral del profesorado – Huaraz 2010



Fuente: CUESTROF y MBI
Elaboración: Investigador

Resultados semejantes hallan en España con docentes y orientadores de educación secundaria, encontrando que el grupo de profesores más agotados tienen menor satisfacción laboral.^{65,69}

En estudios con directores de instituciones educativas se considera la satisfacción laboral como predictor del síndrome de quemarse por el trabajo⁷⁰; corroborando lo que distintos autores sostienen, que la satisfacción laboral es consecuencia de los índices de SQT y no viceversa.^{33, 71}

Guerrero menciona que en la despersonalización se experimenta sentimientos de fracaso personal, carencia de expectativas laborales y una generalizada insatisfacción.¹⁸

- Al analizar la variable elección de otro trabajo, se encontró un mayor puntaje promedio para agotamiento emocional en los profesores que sí elegirían otro trabajo (13,5), siendo menor el puntaje promedio en ésta dimensión para aquellos que no elegirían otro trabajo (11,6), con una diferencia significativa. Ambos grupos presentaron un grado medio de agotamiento emocional. Hallazgos semejantes encuentran en una muestra española de docentes, donde los menos cansados emocionalmente son menos propensos al abandono del trabajo, además, una mayor realización personal conlleva a una mayor satisfacción laboral.^{68,69} Finalmente, la baja realización profesional puede tener un efecto modulador sobre la intención de abandono laboral si los sentimientos de agotamiento emocional aumentan.⁷²

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las conclusiones a las que se llegaron en el estudio fueron:

1. La prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo es de 7% en el profesorado de primaria y secundaria de las instituciones educativas públicas del Callejón de Huaylas. Además, más de la mitad del profesorado presenta síntomas del síndrome de quemarse por el trabajo y sólo un tercio se encuentra libre de ellos.
2. El profesorado presenta un grado mediano de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; refiriendo generalmente *sentirse agotado al final de la jornada, despreocuparse de lo que le pueda suceder al alumnado y no tratar los problemas emocionales con calma* en su institución educativa.
3. Los factores sociodemográficos y sociolaborales significativos en el síndrome de quemarse por el trabajo del profesorado son:

3.1 Grado alto de agotamiento emocional:

- La institución educativa está ubicada en el distrito de Yungay.
- El profesorado trabaja con contrato de plazo corto.
- Son profesores con mayor número de años de antigüedad en la institución educativa actual.
- Se consideran muy poco capacitados durante su formación.
- Es profesor con mayor número de cursos.
- Profesorado con alumnado heterogéneo de aprendizaje.

3.2 Grado alto de despersonalización

- Es docente masculino.
- Profesorado con mayor antigüedad en la profesión y en la institución educativa actual.
- Profesor que no pensaba dedicarse a la docencia.
- Es profesor con mayor número de años de convivencia con la pareja.

3.3. Grado bajo de realización personal

- Los hijos no asisten a la misma institución educativa del profesor.
 - Es profesor con menor remuneración económica que su pareja.
 - Considera haber tenido muy poca capacitación durante su formación.
4. Las variables que confluyen para que el profesorado presente agotamiento emocional son: tener otro trabajo, percibir agotamiento emocional en sus compañeros y tener a su cargo un alto número de cursos.
 5. Los factores que confluyen para que el profesorado presente despersonalización son: estar casado o conviviente, trabajar en una institución educativa ubicada en los distritos de Recuay o Yungay. Mientras que las variables que confluyen para no presentar despersonalización son: residir en el mismo distrito donde está ubicada la institución educativa donde labora y tener la condición de nombrado en el sector educación.
 6. Las variables que confluyen para que el profesorado presente baja realización personal son: no tener capacitación permanente, presentar baja satisfacción laboral y baja carga familiar; mientras que para tener alta realización personal es el trabajar en una institución educativa de la zona rural.
 7. El profesorado con síndrome de quemarse por el trabajo presenta muy poca satisfacción laboral y está propenso a elegir otro trabajo.

Las recomendaciones que se realizan al finalizar el estudio son dirigidas a:

- i. El Ministerio de Educación: coordinación intersectorial con el Ministerio de Salud para proponer un estudio a nivel nacional con el objetivo de tener datos nacionales para incluir el síndrome de quemarse por el trabajo en la lista de enfermedades ocupacionales

del país. Continuar con el proceso de mejora de remuneraciones económicas para el profesorado, a fin de disminuir la necesidad del pluriempleo; así como también continuar con la política de nombramiento para otorgar estabilidad laboral a los trabajadores del sector público educativo. Finalmente considerar como política del sector una evaluación física y mental, como requisito previo al periodo vacacional anual del profesorado, que incluya un tamizaje del síndrome de quemarse por el trabajo.

- ii. Las Direcciones Departamentales de Educación (DRE): promuevan talleres periódicos de prevención del síndrome de quemarse por el trabajo en todas las instituciones educativas de Primaria y Secundaria. Considerar en la designación de plazas docentes de nombramiento o contrato, lugares cercanos al domicilio del maestro. Específicamente la Dirección Regional de Educación de Ancash debe coordinar con la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Yungay y Recuay para identificar los riesgos psicosociales de sus instituciones educativas que las están haciendo más vulnerables a presentar mayores síntomas del síndrome de quemarse por el trabajo.
- iii. Las Instituciones Educativas (IIEE): apoyen el tratamiento individual, grupal y organizacional de los miembros de su institución que se encuentren con el síndrome de quemarse por el trabajo.
- iv. El Profesorado: propender a una capacitación continua profesional. Participar activamente en los talleres sobre salud ocupacional o mental que organicen su institución educativa u otras, para adquirir estilos de vida y habilidades sociales que los ayuden a prevenir o disminuir síntomas del síndrome de quemarse por el trabajo. En caso de ser víctima del síndrome de quemarse por el trabajo someterse al tratamiento individual y grupal que indique el especialista hasta obtener el alta.
- v. DRE, UGEL e IIEE: constituir mecanismos adecuados para realizar una evaluación y gestión de riesgos laborales anuales, con el objetivo de intervenir oportunamente y por lo tanto disminuir la presencia de enfermedades ocupacionales. Poner en marcha un plan

de capacitación anual en nuevas tecnologías educativas y otros temas de interés del colectivo del profesorado.

- vi. Redes Educativas: incluir dentro de sus actividades aspectos de prevención e intervención del síndrome de quemarse por el trabajo, con la participación del gobierno regional, gobierno local, organizaciones no gubernamentales, universidades, institutos pedagógicos, entre otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ¹ Gil-Monte P. El síndrome de quemarse por el Trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Ed. Pirámide; 2006.
- ² Manassero M, Vásquez A, Ferrer V, Fornés J, Fernández C. Estrés y Burnout en la enseñanza. Palma: Universitat de les Illes Balears; 2003.
- ³ OIT. Estrés reconocido como enfermedad laboral. Diario El Peruano 2010 Abril 22.
- ⁴ Marrau M. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. Fundamentos en Humanidades Universidad Nacional de San Luis Argentina 2009; 1(19):167-177.
- ⁵ Desjarlais R, Eisenberg L, Good B, Kleinman A. Salud Mental en el Mundo. Problemas y prioridades en poblaciones de bajos ingresos. Washington: OPS; 1997.
- ⁶ Ministerio de Salud. Lineamientos para la acción en Salud Mental. Lima: El Ministerio; 2004.
- ⁷ Ministerio de Salud. Manual de Salud Ocupacional. Lima: El Ministerio; 2005.
- ⁸ Soria J, Chiroque J. Salud de educandos y maestros. Lima: Instituto de Pedagogía Popular; 2003.
- ⁹ Cuenca R, O Hara J, Vekarde S, Tineo E, Ríos A. Estudio de caso en Perú. En: UNESCO. Condiciones de trabajo y salud docente: estudio de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Santiago: La Oficina; 2005.p.173-196.
- ¹⁰ Salas W, Centeno J, Landa E, Amaya J, Benites M. Prevalencia de disfonía en profesores del distrito de Pampas Tayacaja Huancavelica. Rev Med Hered 2004;15 (3): 125-130.
- ¹¹ Fernández M. Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana. Persona 2001; 5: 27-66.
- ¹² Fernández M. Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: tres estudios fácticos. Ciencia y Trabajo 2008; Octubre/Diciembre; 10(30): 120-125.

-
- ¹³ Ponce C, Bulnes S, Aliaga J, Atalaya M, Huertas R. El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupo de docentes universitarios. *Revista de Investigación en Psicología IIPSI* 2005; 8(2); 87-112.
- ¹⁴ Ministerio de Educación. Estadísticas Básicas (en línea) 2009 (fecha de acceso: setiembre 2010). Disponible en: URL:<http://escale.minedu.gob.pe/escale>.
- ¹⁵ Yslado R, Núñez LL, Norabuena R. Diagnóstico y programa de intervención para Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria de distritos Huaraz e Independencia. *Revista de Investigación en Psicología IIPSI* 2010; 13(1):151-162.
- ¹⁶ Napione M. Cuando se quema el profesorado de secundaria. Madrid: Díaz Santos; 2008.
- ¹⁷ Maslach C, Jackson S. Maslach Burnout Inventory. 2ª ed. Palo Alto: University of California; 1986.
- ¹⁸ Guerrero E. Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología* 2003; 9(1): 145-158.
- ¹⁹ Congreso de la República Peruana. Ley General de Educación Ley Nro. 28044 (en línea) 2003 (fecha de acceso: diciembre 2009). Disponible en: URL: <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes.php>.
- ²⁰ Chiroque S. Presupuesto en la educación peruana 2011 (en línea) 2010 (fecha de acceso: noviembre 2010). Disponible en URL: <http://schiroque.blogspot.com/2010/11/presupuesto-en-la-educacion-peruana.html>.
- ²¹ Chiroque S. Magisterio Peruano: problema y posibilidad. Lima: Instituto de Pedagogía Popular; 2003.
- ²² Alcázar L, Balcázar R. Oferta y demanda de la formación docente en el Perú. Lima: MECEP-Med; 2001.
- ²³ Chiroque S. Aspectos socio-profesionales de la situación actual del docente peruano. Lima: MINEDU-INIDE; 1982.

-
- ²⁴ Chiroque S. Remuneración del docente peruano (en línea) 2010 (fecha de acceso: noviembre 2010). Disponible en URL: <http://schiroque.blogspot.com/2010/04/remuneraciones-del-docente-peruano.html>.
- ²⁵ Chiroque S. Desarrollo gremial del magisterio peruano. Lima: PUC; 1995.
- ²⁶ Ministerio de Educación. Indicadores 2009 (en línea) 2010 (fecha de acceso: noviembre 2010). Disponible en URL:<http://escale.minedu.gob.pe/indicadores-nacionales>
- ²⁷ Maslach C, Jackson E. The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*; 1981; 2: 99-113.
- ²⁸ Maslach C, Jackson S. Burnout in health professions: a social psychological analysis. In: Sanders G, Suls J, editors. *Social psychology of health an illness*. Hillsdale: LEA; 1982.p.227-251.
- ²⁹ Maslach C, Leiter M. Teacher burnout: a research agenda. In: Vandenberghe R, Huberman A. *Understanding and preventing teacher burnout*. New York: Cambridge University Press; 1999.p.295-303.
- ³⁰ Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. Job Burnout. *Ann Rev Psychol* 2001; 2: 397-422.
- ³¹ Golembiewski R, Scherb K, Boudreau R. Burnout in cross national settings: Generic and model perspectives. En: Gil-Monte P, Peiró J. *Desgaste Psíquico en le trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis; 1997.p.24.
- ³² Leiter M, Maslach C. The impact of interpersonal environment of burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior* 1988; 9: 297-308.
- ³³ Gil_Monte P, Peiró J, Valcarcel P. A causal model of burnout process development: an alternative to Golembiewski and Leiter models. En: Gil-Monte P, Peiró J. *Desgaste Psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis; 1997.p.26.
- ³⁴ López M, Rodríguez A, Fernández M, Marcos S, Martínez F, Sánchez J. Síndrome de desgaste profesional en el personal asistencial pediátrico. *An Esp Pediatr* 2005; 62(3): 248-251.

-
- ³⁵ Del Valle M, Vuano E, Castillo R. Síndrome de Burnout (desgaste profesional) en el personal de laboratorio clínico, bioquímica y patología clínica (en línea) 2007 (fecha de acceso: enero 2010). Disponible en: URL:<http://www.redalyc.uaemex.mx/src>
- ³⁶ Gomes A, Cruz J. A experiencia de stress e “burnout” em psicologos portugueses: um estudo sobre as diferenças de gênero. *Psicologia, teoria, pesquisa e prática* 2004; 2: 193-212.
- ³⁷ Benavides A. El síndrome de burnout en Brasil y su expresión en el ámbito médico. En: Gil-Monte P, Moreno B, editores. *El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) grupos profesionales de riesgo*. Madrid: Pirámide; 2007.p.187-199.
- ³⁸ Silveira N, Rodríguez R. El estrés laboral, la satisfacción laboral en profesionales de salud del Uruguay: el síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) grupos profesionales de riesgo. Madrid: Pirámide; 2007.p.171-185.
- ³⁹ Peña L, Valerio R. Prevalencia del síndrome de “quemarse por el trabajo” burnout en empleados de sucursales de un banco dominicano. *Ciencia y Sociedad* 2007; 32(4): 645-667.
- ⁴⁰ Freudenberger H. Staff burn-out. *Journal of Social Issues* 1974; 30(1): 159-165.
- ⁴¹ Travers C, Cooper C. *El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós; 1997.
- ⁴² Kohnen R, Barth A. Burnout bei Grund-und-Hauptschugesundheitliches Risiko? *Lehrerjournal. Grundschulmagazin* 1990; 10:41-44.
- ⁴³ Cordeiro J, Guillén C, Gala F. Educación Primaria y Síndrome de Burnout: situación de riesgo en los y las docentes de la Bahía de Cádiz (en línea) 2010 (fecha de acceso: marzo 2010). Disponible en: URL:<http://www.stes.es/salud/libroriesgoslaborales/cosa1.pdf>.
- ⁴⁴ Aldrete M, Gonzales J, Preciado M, Pando M. Variables sociodemográficas y el síndrome de burnout o de quemarse en profesores de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara. *Revista de Educación y Desarrollo* 2009; abril-junio:33-40.

-
- ⁴⁵ Farber B. Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research* 1984; 77(6).325-331.
- ⁴⁶ Moriana J, Herruzo J. Estrés y burnout en profesores. *Int J Clin Health Psychol* 2004; 4(3): 597-621.
- ⁴⁷ Gil-Monte P, Peiró J. *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis; 1997.
- ⁴⁸ Kyriacou C. *Anti estrés para profesores*. Barcelona: Ed. Octaedro; 2003.
- ⁴⁹ Ranchal A, Vaquero M. Burnout, variables fisiológicas y antropométricas: un estudio en el profesorado. *Med Segur Trab* 2008; 54(210): 47-55.
- ⁵⁰ Sevilla U, Villanueva R. *La salud laboral docente en la enseñanza pública*. Madrid: Federación de Enseñanza CCOO; 2000.
- ⁵¹ Bermejo L. Variables cognitivas mediadoras en el malestar docente. *Mapfre Medicina* 2007; 18(1): 4-17.
- ⁵² Figueredo-Ferraz H, Gil-Monte P, Grau-Alberola E. Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en una muestra de maestros portugueses (en línea) 2009 *Aletheia* 29 (fecha de acceso: octubre 2010). Disponible en: URL: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942009000100002&lng=en&nrm=iso. ISSN 1413-0394
- ⁵³ Barraza A. Síndrome de burnout: un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango (en línea) 2008 (fecha de acceso: febrero 2010). Disponible en: URL: <http://www.wlportaldelasalud.com>.
- ⁵⁴ Padilla A, Gómez C, Rodríguez V, Dávila M, Avella C, Caballero A, et.al. Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Rev Colomb Psiquia* 2009; 38(1): 50-65.
- ⁵⁵ Valdivia G, Avendaño C, Bastias G, Milicic N, Morales A, Sharager J. Estudio de la salud laboral en Chile (en línea) Santiago (fecha de acceso: julio 2009). Disponible en: URL: http://www.opech.cl/bibliografico/Doc_Docente/Estudio%20de%20Salud%20Laboral%20de%20Profesores%20en%20Chile.pdf.

-
- ⁵⁶ Cuenca R, O Hara J. El estrés en los maestros : percepción y realidad; estudio de casos en Lima Metropolitana. Lima: Ministerio de Educación; 2006.
- ⁵⁷ Aris N. El síndrome de burnout en los docentes de infantil y primaria: un estudio en la zona de Vallés Occidental (en línea) 2007 (fecha de acceso: enero 2008). Disponible en: URL: <http://www.educaweb.com/EducaNews/interface/asp/web/NoticiasMostrar.asp?NoticialD=2129&SeccioID=2298>.
- ⁵⁸ Restrepo N, Colorado G, Cabrera G. Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín Colombia 2005. Revista Salud Pública 2006; 8(1): 63-73.
- ⁵⁹ Agudo M. Burnout y engagement en profesores de primaria y secundaria (en línea) 2004 (fecha de acceso: abril 2008). Disponible en: URL: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi12/34.pdf>.
- ⁶⁰ Steve J. La formación inicial de los profesores de secundaria. Barcelona: Ed. Ariel; 1997.
- ⁶¹ Moreno B, Garrosa E, Gonzales J. La evaluación del estrés y el burnout en el profesorado: el CBP-R. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones 2000; 16(1): 331-349.
- ⁶² Maslach C, Jackson S. The role of sex and family variables in burnout. Sex Roles 1985; 12: 837-851.
- ⁶³ Albanesi S, De Bortoli M, Tifner S. Aulas que enferman. Psicología y Salud 2006; 16(2): 179-185.
- ⁶⁴ Fuentes J, Quevedo M, Velasco C, Sánchez A, Sánchez T, Salgado A, et. al. El síndrome del "burnout": estudio empírico en profesores de enseñanza primaria. Revista electrónica de la Federación española de asociaciones de Psicología (en línea) 1997 (fecha de acceso: julio 2010); 2(1). Disponible en: URL: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=301218>
- ⁶⁵ Guerrero E, Rubio E. Fuentes de estrés y síndrome de burnout en orientadores de institutos de enseñanza secundaria. Revista de Educación 2008; 347: 229-258.
- ⁶⁶ La Torre I, Sáenz J. Cuál es el perfil epidemiológico de padecer burnout en profesores no universitarios de la Región de Murcia?. Revista electrónica

universitaria de formación del profesorado (en línea) 2009 (fecha de acceso: agosto 2010); 12(1): 77-83. Disponible en URL: <http://www.aufop.com>

- ⁶⁷ Hermosa A. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología* 2006; 15: 81-89.
- ⁶⁸ Leivovich N, Injoke I, Schufer M. Evaluación de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial del trabajo. *Anuario de Investigaciones* 2008; 15: 297-303.
- ⁶⁹ Moriana J. Estudio epidemiológico de la salud mental del profesorado (Tesis Doctoral). Córdoba: Universidad de Córdoba; 2002.
- ⁷⁰ Sarros J. School administrators write about burnout: individual and organizational implications. *British educational Research Journal* 1988; 14(2): 175-190.
- ⁷¹ Wolpin J, Burke R, Greenglass E. Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout?. *Human Relations* 1991; 44(2): 193-209.
- ⁷² Koeske G, Koeske R. Construct validity of the Maslach Burnout Inventory: a critical review and reconceptualization. *Journal of Applied Behavioral Science* 1989; 25(2):131-144.