



---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO  
DE MORELOS

INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**El *Burnout* (SQT) como factor psicosocial de riesgo en  
profesores de la Universidad Autónoma del Estado  
de Morelos**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**MAESTRA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**

P R E S E N T A

**Nadia Velázquez Brito**

DIRECTORA DE TESIS:  
Dra. Irma Guadalupe González Corzo

CUERNAVACA, MOR., JULIO 2018.

## *A mi madre*

A quien jamás encontraré la forma de agradecer el que me haya brindado su confianza, apoyo incondicional y motivación, se encuentre a mi lado tanto en las derrotas como en logros de mi vida con las palabras perfectas, haciendo de los triunfos obtenidos más suyos que míos, por la forma tan sabia en la que guía mi camino con amor y energía.

Con amor y respeto infinito.

## *A mi padre*

Esperando que comprendas que mis logros son también tuyos e inspirados en ti, hago de este un triunfo y quiero compartirlo contigo, porque gracias a ti sé que la responsabilidad se debe vivir como un compromiso de dedicación y esfuerzo.

## DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

Son muchas las personas especiales a las que me gustaría agradecer su amistad, apoyo, ánimo y compañía en las diferentes etapas de mi vida. Algunas están aquí conmigo, otras en mis recuerdos y en el corazón. Sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, su confianza y todos sus buenos deseos.

A mi familia, como un pequeño testimonio por el gran apoyo brindado durante toda mi vida, gracias a los que he logrado una meta más en mi vida profesional y siempre me motivan para continuar superándome todos los días. A Sally y Ene por ser guías y ejemplo de desarrollo profesional y a Cristóbal por llenar mi vida de alegría y compartir momentos inolvidables.

A mis amigos por haberles robado varias horas de compañía, brindarme su apoyo y encontrar siempre las palabras de aliento en los momentos de necesidad, por compartir conmigo un sinnúmero de experiencias y emociones, que me han convertido en una persona que lleva siempre lo mejor de cada uno, enseñanzas y consejos.

A mi directora Dra. Irma Guadalupe González Corzo por la confianza depositada en mí y su acompañamiento permanente en la realización de este trabajo, por las horas dedicadas en las asesorías y revisiones constantes, por compartir conmigo sus conocimientos y aportarme sus valiosas ideas hasta la finalización de este trabajo.

*Nadia*

## RECONOCIMIENTOS

Es importante reconocer el apoyo de las personas que hicieron posible la culminación de este trabajo de investigación y que contribuyen de forma invaluable en mi formación profesional.

A los Doctores Lucía Moctezuma, Mabel Osnaya, César Barona y Ofmara Zúñiga, quienes integran el Comité Tutorial, por creer en este proyecto de investigación, brindar su tiempo y esfuerzo para guiarlo adecuadamente y realizar las observaciones siempre que fue pertinente con precisión y asertividad, permitiéndome crecer tanto personal como profesionalmente.

A mis compañeros del Seminario de posgrado del ICE de la UAEM: Adame Rivera Berenice, Aragón Millar Cuauhtémoc, Estrada Torres Miriam del Carmen, García Rabadán Julio César, Mojica Romero Imelda Liliana, Ramos Zamorano Laura, García García Viviana, Díaz Galeana Citlali, Estrada Cajigal Heriberto, Gioconda Mejía Tannia, Gámez García Maricruz, Karla Jaimes Cruz y Villamar Sánchez Daniela, ya que mostraron mucho interés y profesionalismo para apoyar con la aplicación del instrumento en la universidad.

Al Dr. Pedro Gil – Monte, quien otorgó su autorización para la utilización del instrumento con fines académicos, también los directores y encargados de la administración de las unidades académicas por brindarnos el acceso y orientación cuando fue necesario y finalmente a todos aquellos profesores que estuvieron en la mejor disposición para brindarnos su tiempo y participar en la aplicación del cuestionario.

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	3
Planteamiento del problema.....	7
Preguntas de investigación.....	10
Rectora .....	10
Secundarias .....	10
Objetivo general.....	11
Objetivos específicos .....	11
Capítulo 1	
ANTECEDENTES DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO Y EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO.....	16
1.1 Riesgos psicosociales de los profesores universitarios .....	16
1.2 Primeras reflexiones sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo .....	19
Capítulo 2	
LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO A LA LUZ DEL INSTRUMENTAL PARA MEDIR EL SQT.....	25
2.1 Panorama de los avances investigativos sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo, en países latinoamericanos, entre el 2000 y el 2010. ....	26
2.1.1 Discusión sobre las investigaciones en Latinoamérica .....	31
2.2 El Síndrome de Quemarse por el Trabajo en población mexicana .....	35
2.2.1 Aportaciones de las investigaciones realizadas en contexto mexicano .....	39
2.3 El Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores universitarios.....	44
2.3.1 El Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores universitarios mexicanos. 51	
Capítulo 3	
METODOLOGÍA.....	53
3.1 Diseño .....	53
3.2 Variables de estudio .....	54
3.3 Nivel de alcance de la investigación .....	55
3.4 Población.....	56
3.5 Muestreo.....	56
3.6 Recolección de la información.....	58
3.6.1 Técnica e instrumento. ....	58
3.7 Calificación del CESQT.....	61
3.8 Adaptación del CESQT-PE a población mexicana .....	62
3.9 Aplicación del instrumento .....	65

3.10 Procesamiento de la información .....	65
Capítulo 4	
RESULTADOS.....	67
4.1 Análisis de datos sociodemográficos y laborales.....	70
4.2 Análisis de valores de escalas .....	75
4.3 Análisis del comportamiento de las variables de la escala por situación.....	82
4.3.1 Asociación de las variables de clasificación con las dimensiones del SQT (It, Dp, I y C) .....	82
CONCLUSIONES .....	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	93
ANEXOS .....	101
ANEXO 1. Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales .....	101
ANEXO 2. Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo .....	103

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Figura 1. Combinación de términos booleanos y palabras clave utilizadas en la búsqueda de información.....	36
Figura 2. Modelo factorial hipotetizado del CESQT-PE.....	64
Gráfico 1. Distribución de la edad .....	68
Gráfico 2. Edad de la muestra desagregada por sexo .....	69
Gráfico 3. Edad de la muestra desagregada por nombramientos o distinciones (SNI).....	70
Tabla 1. Datos sociodemográficos .....	70
Cuadro 1. Datos laborales .....	73
Tabla 2. Calificación del CESQT .....	76
Tabla 3. Resultados de los índices obtenidos del CESQT .....	77
Tabla 4. Distribución de varianza acumulada.....	78
Tabla 5. Prueba de KMO y Bartlett .....	79
Tabla 6. Representación de componentes y alfa de Cronbach.....	81
Tabla 7. ANOVA de la variable máximo nivel de estudios .....	82
Tabla 8. ANOVA de la variable unidad académica de adscripción .....	84
Gráfico 4. Media del desgaste psíquico por unidad académica de adscripción.....	86

## INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de la salud y los riesgos laborales de los trabajadores, podemos mencionar que los factores psicosociales han aumentado en importancia, por lo que hoy en día se realizan más estudios y a mayor profundidad. Este interés deriva del impacto que tienen estos factores en la disminución del rendimiento de los trabajadores, que a su vez afecta al colectivo y por ende la calidad del producto final, trasladando la idea anterior al contexto educativo, es muy importante explorar el impacto que tienen los FPR (Factores Psicosociales de Riesgo) y el SQT (Síndrome de Quemarse por el Trabajo) en el rendimiento de los profesores, la comunidad universitaria y el aprendizaje de los alumnos.

El SQT es un fenómeno que comenzó a ser investigado en 1970, ya que existió una transformación importante en el ámbito laboral debido principalmente a los avances tecnológicos y cambios organizacionales que trajo consigo la automatización en las industrias, también se intensificó el desempleo y la explotación de los trabajadores, ya que se requería mayor grado de especialización. De acuerdo con Maslach & Jackson que son referentes obligados sobre el tema, estas modificaciones en las condiciones laborales dieron origen a nuevos factores de riesgo psicosociales que afectan la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores.

Existen varios autores que afirman que dichas modificaciones tienen consecuencias en la salud mental, ya que pueden originar situaciones problemáticas como el SQT, fenómeno que según los artículos de Kaschka, Korczak y Broich se ha convertido en un fenómeno de interés general en la sociedad moderna y un problema de salud general.

Este fenómeno es altamente preocupante por la incongruencia del discurso de la sociedad que se dice preocupada por respetar y proteger el bienestar del individuo; cuando al mismo tiempo las organizaciones generan ambientes laborales donde predomina la competitividad sobre el desarrollo del capital humano y el trabajo colaborativo, lo anterior responde a la competencia que existe entre organizaciones; de esta manera, se presiona frecuentemente e intensamente a los empleados hasta que el ambiente de trabajo se torna cada vez más agresivo y caldo de cultivo para FPR.

Son seis apartados que integran este trabajo de tesis: Capítulo 1. Antecedentes de los factores psicosociales de riesgo y el Síndrome de Quemarse por el Trabajo; Capítulo 2. Los factores psicosociales de riesgo a la luz del instrumental para medir el Síndrome de Quemarse por el Trabajo; Capítulo 3. Metodología; Capítulo 4. Resultados, Conclusiones y Anexos, el contenido de cada uno se describe a continuación.

El Capítulo I. Antecedentes de los factores psicosociales de riesgo y el Síndrome de Quemarse por el Trabajo, está dividido en dos subtemas; el primero está destinado a la aproximación conceptual, antecedentes y consecuentes de los riesgos psicosociales en los profesores universitarios; en el segundo se abordan los antecedentes del SQT donde encontramos una aproximación teórica desde diferentes perspectivas, lo cual nos proporciona un panorama general sobre el desarrollo histórico del término; los modelos explicativos con sus conceptualizaciones respectivas, finalizando con las características del síndrome y dimensiones que lo integran.



El segundo capítulo, titulado “los factores psicosociales de riesgo a la luz del instrumental para medir el Síndrome de Quemarse por el Trabajo”; tiene como objetivo presentar un panorama de las investigaciones que se han realizado sobre el tema en cuatro niveles principalmente: en el contexto latinoamericano, el SQT en población mexicana, en profesores universitarios y en académicos mexicanos. Para ello se realizó una búsqueda y revisión sistemática en fuentes electrónicas en su mayoría, retomando artículos donde se hace un comparativo de las diversas investigaciones que han sido publicadas en revistas científicas, discutiéndolas y destacando la importancia y necesidad del diseño de instrumentos adecuados y válidos para los profesores universitarios mexicanos.

El capítulo de Metodología describe el diseño de la investigación con sus respectivas variables de estudio, al tratarse de un estudio correlacional existe la posibilidad de que se encuentre o no relación con el fenómeno estudiado, también encontramos el nivel de alcance para el que está diseñada, la población a la que se dirige y los criterios bajo los cuales se seleccionó la muestra, una vez definido lo anterior se da paso a la recolección de la información, donde se justifica la utilización del CESQT (Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo) como instrumento para la operacionalización de los FPS. Con base en el manual del mismo cuestionario se explica el procedimiento de calificación y los resultados sobre la adaptación del CESQT a población mexicana, mismos que sirven de justificación para seleccionar este instrumento y realizar la replicación, la información recabada posteriormente es procesada y analizada con el programa estadístico SPSS versión 15.0.

En el capítulo cuatro se lleva a cabo el análisis de los resultados de la aplicación del instrumento, para realizarlo se realizaron las pruebas pertinentes en tres niveles principalmente, que permiten desagregar los datos. En un primer nivel se analizaron los datos sociodemográficos y laborales, describiendo sus frecuencias por sexo, posteriormente se presentan los resultados de los valores de escalas, así como los índices obtenidos a partir de la misma, identificando las dimensiones que configuran el SQT y finalmente se analizó el comportamiento de las variables de escala por situación en dos momentos, relacionando las dimensiones con las variables de clasificación y cerrando con un subnivel de análisis entre las mismas dimensiones del síndrome.

En el apartado de Conclusiones; se expresan los comentarios finales sobre el análisis de la literatura, el panorama general de los FPR en los académicos y el estado que guardan las investigaciones del SQT en México y los profesores universitarios, así como los instrumentos que se utilizan para medirlo y la necesidad innegable del diseño de instrumentos que respondan al contexto mexicano y de la docencia a nivel superior, también se reflexiona sobre las preguntas de investigación y aquellas variables laborales que figuran como puerta de entrada para la intervención, así como recomendaciones para futuras líneas de investigación.

## **Planteamiento del problema**

La OMS (Organización Mundial de la Salud) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo) establecen ciertas condiciones de trabajo en el contexto internacional, ambas organizaciones coinciden en que dichos estándares no se logran actualmente, principalmente en materia de salud ocupacional, seguridad y protección social. Entre el 85-90% de los trabajadores se expone a diario a factores psicosociales que conducen a riesgos laborales (Eijkemans, 2003).

La OIT identifica algunos rasgos que determinan estos factores y las consecuencias que generan, afirmando que:

Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (Osorio, 2011).

Maslach y Jackson proporcionan una definición más integral del problema, son citadas en Rionda y Mares (2012) y se refieren al SQT como un proceso que se inicia con una sobrecarga emocional que conduce a experimentar: agotamiento emocional, que se define como cansancio o fatiga que puede manifestarse física y psíquicamente. Despersonalización, que se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. El bajo logro o realización personal o profesional supone respuestas negativas hacia sí mismo y hacia su trabajo, eludir las

relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y baja autoestima.

Otros autores han caracterizado a este síndrome como respuesta al estrés laboral crónico cuando fallan las estrategias de afrontamiento que maneja el trabajador para afrontar el estrés laboral (Gil-Monte y Moreno-Jiménez, 2005). A pesar de los esfuerzos y estudios a mayor profundidad que se han llevado a cabo a través de los años, Manzano y Ayala (2013) concuerdan en que ninguno de ellos ha abordado el fenómeno desde una perspectiva integradora.

Según Botero (2013) los principales antecedentes del SQT en los profesores son:

La sobrecarga del trabajo causado por exceso o variedad de tareas asignadas, la carga mental que representa y limitantes de tiempo, de igual forma la relación con los compañeros de trabajo, espacios inadecuados para ejercer la profesión y una inadecuada remuneración/reconocimiento que no va acorde con los esfuerzos (Botero, 2013).

De acuerdo con Balcázar (2014) los factores asociados a las relaciones producen deterioro en los vínculos interpersonales y la convivencia, causando también que la empatía del docente se desgaste o se pierda, agregando síntomas emocionales y físicos como insomnio crónico, graves daños cerebrales o cardiovasculares, entre otros.

Los estudios recientemente realizados en países desarrollados muestran que el porcentaje de incidencia de esta problemática se encuentra en aumento acelerado. En una encuesta aplicada en Alemania en diciembre de 2010 por el TNS Emnid (Instituto de Investigaciones sobre Política,

Medios de Comunicación y de Opinión) se evidencian resultados de que el 12.5% de los trabajadores alemanes se sienten abrumados en la labor que desempeñan (Kaschka et al., 2011).

Las investigaciones que se han realizado con población latinoamericana arrojan que los sujetos sufren de diversos problemas graves relacionados con la salud laboral, por lo que el SQT se presenta y ha aumentado también en los países latinoamericanos. Cabe mencionar que en Latinoamérica los procesos se desarrollan de una forma más lenta y diferente, ya que las condiciones sociodemográficas varían, por lo anterior, es importante que los estudios que versan sobre el SQT se lleven a cabo atendiendo las particularidades de la sociedad latina.

Se han desarrollado diversas investigaciones sobre el SQT en el contexto educativo, podemos mencionar el realizado en los profesores de la Universidad de los Andes, por Vilorio y Paredes (2012), arrojando como resultados que los docentes son especialmente vulnerables a dicho problema, esto se debe a los altos niveles de presión a los que son sometidos para tratar de atender las diversas demandas de la profesión, así como mayor exigencia personal para lograr los objetivos de las instituciones, por lo que con mayor frecuencia se presentan síntomas relacionados con este problema, pudiéndose constatar en el aumento considerable de permisos derivados del estrés, faltas en el trabajo, cansancio, agotamiento y depresión.

En opinión de Barraca (2010) las consecuencias en la salud del docente en virtud de las situaciones que afectan de manera negativa su satisfacción laboral, su productividad y su salud física y emocional, tienen repercusiones en la organización y los estudiantes, provocando

empobrecimiento en la calidad de la educación, así como conductas negativas por parte de los docentes.

En México se ha reportado una alta prevalencia del SQT en el profesorado asociada con un bajo nivel de satisfacción laboral, la cual puede ser afectada por diversos factores. Debido a lo anterior, estos dos constructos son considerados como un problema de salud pública en docentes, particularmente por las repercusiones que pueden tener en la sociedad y en la calidad de la educación (Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003).

Por lo anterior, el proyecto que se plantea a continuación busca determinar si las condiciones laborales de un grupo de académicos de una universidad pública estatal medida con instrumentos específicos configuran el SQT, así como la implicación que éste tiene con algunas variables de clasificación. Lo anterior permite plantear las siguientes preguntas de investigación:

### **Preguntas de investigación**

#### **Rectora**

¿Cuáles son las condiciones laborales de un grupo de profesores de una universidad pública estatal que configuran el SQT?

#### **Secundarias**

- ¿Cuáles son las condiciones laborales de un grupo de académicos de una universidad pública estatal?
- ¿Existe presencia de SQT a nivel de grupo de académicos de una universidad pública estatal?

- ¿Cuáles son las variables de clasificación (sociodemográficas y laborales) favorecen la presencia o ausencia del SQT en profesores de una universidad pública estatal?

### **Objetivo general**

Determinar si las condiciones laborales de un grupo de académicos de una universidad pública estatal medida con instrumentos específicos configuran el SQT.

### **Objetivos específicos**

1. Explorar las condiciones laborales de un grupo de académicos de una universidad pública estatal.
2. Reconocer la presencia de SQT de un grupo de académicos de una universidad pública estatal.
3. Analizar si el instrumento de Gil Monte reconoce la presencia del SQT en un grupo de académicos de una universidad pública estatal.
4. Identificar las variables de clasificación (sociodemográficas y laborales) en la presencia o ausencia del SQT en profesores de una universidad pública estatal.

De acuerdo con Pando (2006) el 10% de las personas ha heredado una condición llamada baja tolerancia al estrés, por lo que se considera que realizan sus actividades en un estado constante de sobre-estrés. El insomnio, dolores, depresiones, ataques de pánico y hasta drogadicción pueden convertirse en problemas permanentes. Este porcentaje representa una cantidad significativa de la población por lo que los trastornos psiquiátricos, las dolencias musculares y el estrés ocupan el lugar más importante entre las patologías del mundo del trabajo.

A pesar de los numerosos estudios estadísticos que existen, los investigadores y especialistas del tema han concluido que no existe suficiente atención a dichos padecimientos, ya que los empleadores y empresas no presentan indicios de realizar una inversión significativa para crear y llevar a cabo programas, que busquen combatir el estrés y sus efectos sobre los trabajadores.

Este mismo autor (Pando, 2006) señala algunas consecuencias del estrés laboral que están asociadas al SQT y las clasifica en:

Índices emocionales (sentimientos de soledad, sentimientos de alienación, ansiedad, sentimientos de impotencia, sentimientos de omnipotencia); Índices actitudinales (no verbalizar, cinismo, apatía, hostilidad, suspicacia); Índices conductuales (agresividad, aislamiento del sujeto, cambios bruscos de humor, enfado frecuente, irritabilidad) e Índices psicósomáticos (dolor precordial y palpitaciones, hipertensión, crisis asmáticas, catarros frecuentes, mayor frecuencia de infecciones, aparición de alergias, dolores cervicales y de espalda, fatiga, alteraciones menstruales, úlcera gastroduodenal, diarrea, jaqueca, insomnio) (p. 3).

A lo largo de este trabajo se usan términos relacionados con las condiciones laborales, entendidas como aquellas situaciones que se relacionan directamente con el trabajo y su productividad (factores externos) y para operacionalizar los FPR, se analizan con base en dos de las dimensiones del síndrome: desgaste psíquico e indolencia, ya que esta investigación se recaba la información a través de instrumentos que miden el SQT y dichas condiciones laborales en los profesores universitarios, por lo que, como primer acercamiento al tema, podemos mencionar la definición proporcionada por el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo):



Los factores psicosociales son condiciones que se localizan en el contexto laboral y que están implícitamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen capacidad para influir tanto a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al progreso del trabajo (Gil-Monte, 2009, 2012).

Cuando las condiciones laborales son disfuncionales, es decir, causan respuestas de inadaptación, de tensión, o respuestas psicofisiológicas de estrés, pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides et al. 2002). Desde este enfoque, los factores psicosociales de riesgo o de estrés se definirían como factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud.

El interés por este fenómeno se debe a la regularidad con la que se manifiesta en los diversos niveles educativos, las consecuencias que genera en la salud de los profesores y demás actores de la comunidad escolar, así como la influencia que tiene en el ambiente de aprendizaje alumnos, reconociendo la necesidad de encontrar medidas adecuadas que prevengan y permitan la intervención oportuna para erradicar este problema del contexto educativo (Meseguer, 2008).

El ámbito de la docencia ha sufrido transformaciones dentro de la sociedad que generan altos niveles de preocupación (Navas, 2014). La confianza y el respeto que caracterizaban a las relaciones maestro-alumno se han deteriorado paulatinamente, dejando en su lugar, un vínculo que muchas veces es considerado antagónico. Los padres actúan de manera sobreprotectora con sus hijos y participan activamente en las protestas contra el sistema educativo, frecuentemente, los

órganos directivos de los centros educativos respaldan a esos padres, lo cual deja a los docentes en una posición de desventaja y muchas veces como víctimas. A raíz de estas afirmaciones, es interés de esta investigación la conceptualización, estrategias y modelos del SQT específicamente adaptados al contexto educativo.

De acuerdo con Cuevas et al., (2014) existen numerosas investigaciones que identifican a la enseñanza dentro de las principales profesiones con alto riesgo de sufrir SQT, por lo que “no debe subestimarse el considerar el Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesionales de la docencia” (D'Anello, D'Orazio, Barreat y Escalante, 2009). Lo anterior, lleva a considerar a los profesores como un grupo de alto riesgo, debido a la naturaleza de su profesión y la relación diaria que tienen con sus estudiantes (Latorre y Sáez, 2009).

Como circunstancias que comparten los docentes más agotados podemos encontrar según Velázquez (2011) y Robalino (2012): atender a alumnos problemáticos, falta de recursos o de apoyo de los compañeros. Lo anterior puede repercutir en un mayor distanciamiento del desempeño de la profesión, ya que los trabajadores se sienten menos competentes en su papel de docente. Por otra parte, los que poseen facilitadores en su rutina diaria, son más adaptativos y eficientes. Siendo así, la aparición de este Síndrome va a depender de la conducta del docente, su percepción hacia los alumnos, junto la conducta de éstos y sus resultados (Moriani y Herruzo, 2004).

Frecuentemente los docentes se sienten agobiados al atender alumnos inadaptados o con escaso rendimientos, ya que asumen la responsabilidad de sus logros y el bienestar personal de los

alumnos, pero experimentan frustración ya que dependen de padres, compañeros, jefes de estudios o del director de la institución para poder lograr sus metas<sup>1</sup>(Friedman, 2003, p. 191).

Cuando existen conflictos interpersonales en el centro educativo, encontramos que los profesores que se encuentran comprometidos con la organización son más sensibles, al ser comparados con maestros que no poseen sentido de responsabilidad moral y compromiso con la institución. Por lo anterior, es importante identificar al SQT como un factor psicosocial de riesgo para poder mejorar el entorno educativo, y la participación de los directivos en lograrlo (Mercado-Salgado y Gil-Monte 2010), ya que la desorganización en el centro educativo repercute negativamente en el síndrome.

Los padecimientos mencionados anteriormente no son nuevos, el colectivo docente ha sido víctima de ellos durante muchos años, pero lamentablemente no se han podido diagnosticar oportunamente y realizar una intervención que permita erradicar los problemas, así, los profesores las han ido aceptando dentro de la normalidad del ambiente en el que laboran. Las soluciones a dichos riesgos son muy variadas y específicas para cada circunstancia, ya que en algunos grupos nos encontramos con profesores que están cansados y desanimados mientras que otros realmente padecen enfermedades psíquicas serias u otro tipo de consecuencias, que es urgente atender.

---

<sup>1</sup> Texto original: “Teachers often find themselves beleaguered by disruptive and non-achieving students, are held accountable for their students’ attainments and wellbeing, and depend on others, for example, parents, colleagues and the principal, to accomplish things.” (Friedman, 2003, p. 191).

## **Capítulo 1**

# **ANTECEDENTES DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO Y EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO**

En el presente capítulo se pretende una aproximación teórica a nuestro objeto de estudio, por lo que se ha dividido en dos apartados: en el primero encontraremos la conceptualización, antecedentes y consecuencias de los riesgos psicosociales en académicos (haciendo una diferencia de los docentes, entendiéndose estos últimos como aquellos que imparten clases en educación básica); en el segundo apartado del capítulo se aborda el SQT y su desarrollo histórico, también su definición y caracterización desde diferentes perspectivas; a partir de lo anterior se enuncian brevemente los modelos explicativos con sus conceptualizaciones respectivas, finalizando con las características del síndrome y dimensiones que lo integran.

### **1.1 Riesgos psicosociales de los profesores universitarios**

La actividad de enseñanza es depositaria social de una función determinante, contribuir a asegurar que los niños y jóvenes reciban una educación de calidad, que los forme como ciudadanos. Se trata de una profesión que requeriría de entrega, idealismo y servicio a los demás.

La docencia, obliga a la realización, a veces simultánea, de un sin fin de actividades, que van desde el cuidado y mantenimiento de la escuela, planeación de actividades docentes, elaboración de materiales didácticos, entre otras, y al mismo tiempo mantener constantes relaciones con: padres de familia, autoridades compañeros y alumnos, lo que implica un duro esfuerzo, una significativa carga psíquica en el trabajo.

En estas condiciones de trabajo, es común que los docentes puedan llegar a desencadenar un cierto grado de estrés u otras alteraciones psicológicas. Además de los imperativos legales, la evaluación de los riesgos psicosociales del profesorado universitario es necesaria:

- a) Por los problemas que origina el estrés laboral considerado como uno de los riesgos psicosociales más importantes, tanto por su prevalencia como por la gravedad de sus consecuencias para la salud de los trabajadores (Rubio, 2004).
- b) Para avanzar en la planificación de la acción preventiva sobre el colectivo docente, a raíz de lo establecido por el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c) Por el proceso de cambio estructural y docente en qué está inmersa, en estos momentos, la gestión de las universidades.

Los riesgos psicosociales existentes en las organizaciones docentes en el ámbito universitario son el resultado de las interacciones que se producen entre sus características (pública, privada, etc.) y las demandas y condiciones de trabajo (formas de organizar el trabajo, tipo de tareas, relaciones laborales, etc.) con las necesidades, habilidades y expectativas que tiene el profesor universitario (estabilidad laboral, recursos, promoción, etc.). La combinación de estas características y su grado de exposición pueden afectar la salud de los docentes (Artazcoz y Molinero, 2004).

De este modo nos situaríamos en lo que se denomina, de forma genérica, situaciones estresantes, conceptualizadas en términos de la relación entre el trabajo y la persona, definida como un proceso dinámico de interacción en la que ésta percibe un desequilibrio entre las demandas de su entorno y sus capacidades de respuesta bajo determinadas condiciones (Gil-Monte, 2005). En

este sentido, cuando el profesorado universitario percibe su situación como estresante en base a las características organizativas que delimitan sus tareas y en función de sus capacidades de afrontamiento y/o de las condiciones de trabajo, el resultado puede derivar en la afectación de su rendimiento laboral y su salud (Gil-Monte, 2005).

Según Rubio (2004), hasta ahora la mayor parte de la investigación se ha centrado principalmente en docentes de niveles primaria y secundaria, al considerar erróneamente, que el profesor universitario no tiene riesgos al poseer mayor autonomía de decisión, alumnos autocontrolados, estabilidad, carrera profesional, entre otros. Sin embargo, algunos estudios y artículos recientes ya señalan la emergencia de riesgos específicos del profesorado universitario, añadiendo como elementos generadores: el creciente número de evaluaciones, normativas, acreditaciones, aumento de burocracia, trabajo con equipo docente, periodos de exámenes, etc. (Armandans, 2005).

Por otro lado, el modelo del estrés adoptado por los investigadores del NIOSH (Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional por sus siglas en inglés) destaca la importancia de los factores del entorno psicosocial para determinar el resultado del estrés. Se entiende que éstos pueden producir reacciones psicológicas, comportamentales, fisiológicas, etc. sólo por la mera exposición, aunque también se contempla la posible presencia de factores “moderadores del estrés” ya sean individuales y/o contextuales que mediatizan los efectos en la salud y el bienestar del trabajador (Armandans, 2005).

Así pues, en relación al profesorado universitario los riesgos psicosociales que les pueden estar afectando hacen referencia a:

- a) Las condiciones presentes en su situación laboral y contexto universitario (retribución, estabilidad laboral, políticas educativas, etc.),
- b) A la naturaleza de su trabajo y a sus requerimientos (carga mental, gestión emocional, etc.)
- c) Al modo habitual de desempeño y/o de realización de la tarea (relaciones, equipos, presión, etc.).

Todo ello, va a estar mediatizado por las variables individuales que incluyen desde la vocación en la profesión o la crisis existencial en el trabajo (Gil-Monte, 2005), la percepción de estos riesgos y su afrontamiento ya sea mediante recursos personales y/o sociales. De la interacción resultante podemos obtener desde la situación de satisfacción con la correspondiente implicación o ilusión por el trabajo hasta la situación de insatisfacción que podría generar incluso problemas para su salud.

## **1.2 Primeras reflexiones sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo**

El Síndrome de Quemarse por el Trabajo es un fenómeno que comenzó a ser investigado en 1970, ya que existió una transformación importante en el ámbito laboral debido principalmente a los avances tecnológicos y cambios organizacionales que trajo consigo la automatización en las industrias, también se intensificó el desempleo y la explotación de los trabajadores, ya que se requería mayor grado de especialización. De acuerdo con Maslach & Jackson (1981) lo anterior

dio origen a nuevos factores de riesgo psicosociales que afectan la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores.

Otro autor que habla sobre las repercusiones de dichos cambios en la vida de los trabajadores es Antunes (2000) quien afirma que dichas modificaciones en las condiciones laborales de las personas tienen consecuencias en la salud mental, ya que pueden originar situaciones problemáticas como el SQT, fenómeno que según los artículos de Kaschka, Korczak y Broich (2011) se ha convertido en un fenómeno de interés general en la sociedad moderna.

Gracias a los resultados de las investigaciones sobre el SQT, los investigadores han desarrollado modelos conceptuales con el objetivo principal de explicarlo; el más antiguo y un referente obligado al hablar de este tema es el de Maslach quien en 1982 propuso un Modelo Multidimensional. Posteriormente en 1993 Pines desarrolló un Modelo Existencial y en el mismo año Pines, Cox, Kuk y Leiter realizaron también sus aportaciones. Otra contribución la realizó Längle (2003) al explicar el SQT desde una perspectiva existencial; uno de los más recientes es el Modelo del Síndrome de Quemarse por el Trabajo socialmente inducido de Bakker, Demerouti y Schaufeli (2006); y finalmente encontramos los planteamientos realizados por Dworkin (1987), retomados en los que realiza Gil-Monte (2005, 2007) hace poco más de diez años.

Como se menciona en el párrafo anterior, el referente obligado del SQT es Maslach & Jackson quienes en 1981 definieron el SQT por primera vez como:

Un síndrome de agotamiento emocional y cinismo que ocurre frecuentemente entre los individuos que realizan trabajo con personas de alguna manera. Un aspecto fundamental del



síndrome del *Burnout* son los crecientes sentimientos de cansancio emocional. Debido a que los recursos emocionales se encuentran agotados, los trabajadores sienten que ya no son capaces de dar de sí a un nivel psicológico. Otro aspecto es el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos y cínicos relacionados con algunos de sus clientes. Estas reacciones negativas hacia los clientes pueden ser vinculadas con la experimentación de agotamiento emocional, siendo así, estos dos aspectos del *Burnout* parecen estar relacionados de alguna manera<sup>2</sup> (p. 99).

En años posteriores Cristina Maslach continuó con sus aportaciones para la comprensión del SQT y en el año 2009 publicó acerca del síndrome como resultado de una exposición crónica al estrés, caracterizándolo como un proceso de deterioro psicológico que resulta en daños psicológicos y sociales que constituyen el síndrome. De lo anterior podemos entender que, el SQT es un padecimiento que surge como respuesta a una exposición prolongada en el trabajo a aquellos factores interpersonales que generan estrés por lo que se manifiesta de manera constante en el tiempo (Maslach, 2009).

Otra de las contribuciones de la autora en ese mismo año es la asociación del SQT al ambiente en que se desempeña el trabajo y no como una dificultad personal de los trabajadores, añadiendo que las condiciones propicias para que se desarrolle el SQT están relacionadas con la estructura y el funcionamiento del lugar de trabajo, ya que dicha organización genera las pautas

---

<sup>2</sup> Texto original: “Burnout is a syndrome of emotional exhaustion and cynicism that occurs frequently among individuals who do ‘people-work’ of some kind. A key aspect of the burnout syndrome is increased feelings of emotional exhaustion. As their emotional resources are depleted, workers feel they are no longer able to give of themselves at a psychological level. Another aspect is the development of negative, cynical attitudes and feelings about one’s clients. Such negative reactions to clients may be linked to the experience of emotional exhaustion, i.e. these two aspects of burnout appear to be somewhat related” (Maslach & Jackson, 1981, p. 99).

de convivencia e interacción para desempeñar el trabajo, siendo así, cuando en el ambiente laboral “no se reconoce el lado humano del trabajo, se genera una brecha muy amplia entre la naturaleza del trabajo y la de las personas, lo cual ocasiona un mayor riesgo de desarrollo del *Burnout*” (Díaz y Gómez, 2016, p. 115).

En el año 2004 Maslach trabajó en colaboración con Leiter y redefinen el SQT, como aquel síndrome en el que aparecen tres dimensiones: un agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo, y una sensación de ineficacia y falta de logros (Díaz y Gómez, 2016). En la dimensión de agotamiento encontramos el estrés que sufre de forma individual el trabajador, quien experimenta sentimientos de sobre exigencia combinado con ausencia de recursos tanto físicos como emocionales, esto a su vez genera que se sientan débiles y agotados; sin posibilidad de reponerse y tener energía para el día o problema siguiente. La sobrecarga laboral y el conflicto personal en el trabajo son los principales aspectos que inciden en esta dimensión.

La segunda dimensión relacionada con los sentimientos de cinismo y desapego por el trabajo está relacionada con las manifestaciones externas del síndrome, ya que versa sobre el contexto interpersonal. Respondiendo al agotamiento emocional excesivo, estos sentimientos funcionan como un amortiguador de la preocupación individual. En esta dimensión ubicamos la negatividad, insensibilidad o apatía a los diferentes aspectos del trabajo, como lo menciona Díaz y Gómez (2016):

Las complicaciones que genera esta dimensión giran en torno al desapego, lo que puede derivar en la pérdida de idealismo y en la deshumanización, lo que conlleva con el tiempo no solo a la creación de formas de contención y reducción de la cantidad de trabajo, sino

también al desarrollo de una reacción negativa hacia la gente y el trabajo (Díaz y Gómez, 2016).

Estas mismas autoras describen que en la tercera dimensión podemos ubicar la sensación de ineficacia y falta de logros, atribuible a la autopercepción y evaluación del trabajador; ya que está conformada principalmente por sentimientos de incompetencia y carencia de logros y productividad en el trabajo. La percepción de la autoeficacia del trabajador se ve aumentado por la falta de recursos de la que se hablaba en la primera dimensión y el aspecto externo lo constituye la falta de apoyo o reconocimiento social, así como oportunidades de desarrollo profesional; lo cual genera una percepción negativa personal y de sus compañeros.

Gil-Monte es uno de los autores más citados actualmente y un referente indispensable en el estudio del SQT en el contexto hispanohablante, uno de sus aportes se realizó en 2007, ya que tradujo al español el término *Burnout* como Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT), conceptualización que se retoma a lo largo de este trabajo de investigación. Este autor define al SQT como:

Respuesta psicológica al estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto con los clientes o usuarios de la organización. Esta respuesta se caracteriza por cuatro síntomas: (a) un deterioro cognitivo (pérdida de la ilusión por el trabajo o baja realización personal en el trabajo), (b) por un deterioro afectivo (agotamiento emocional y físico), (c) por la aparición de actitudes y conductas negativas hacia los clientes y hacia la organización, en forma de comportamientos indiferentes, fríos, distantes y, en ocasiones, lesivos (indolencia)

y, en algunos casos, (d) estos síntomas se acompañan de sentimientos de culpa (Gil-Monte, Unda & Sandoval, 2009, p. 208).

Una de las contribuciones que se consideran de mayor relevancia es la distinción de dos perfiles ligados directamente al sentimiento de culpa que puede o no manifestar la persona que padece el SQT, ya que Gil-Monte explica que:

El Perfil 1 conduce a la aparición de un conjunto de sentimientos y conductas vinculados al estrés laboral que originan una forma moderada de malestar, pero que no incapacita al individuo para el ejercicio de su trabajo, aunque podría realizarlo mejor. Este perfil se caracteriza por la presencia de baja ilusión por el trabajo junto con altos niveles de desgaste psíquico e indolencia, pero los individuos no presentan sentimientos de culpa. El Perfil 2 constituye con frecuencia un problema más serio que identificaría a los casos clínicos más deteriorados por el desarrollo del SQT. Además de los síntomas anteriores los individuos presentan también sentimientos de culpa (Gil-Monte, Unda & Sandoval, 2009, p. 208).

Como podemos observar en los párrafos anteriores, existen muchas investigaciones sobre el SQT que, desde hace más de cuarenta años han buscado delimitar en una primera instancia el concepto y sus características, generando modelos explicativos desde diferentes enfoques, para dar paso al creciente interés sobre el diagnóstico, determinación de la presencia y evaluación de los niveles del mismo y sus dimensiones, llegando a una última generación de investigaciones que tienen como objetivo primordial el desarrollo de estrategias de intervención y prevención de este problema de salud mundial.

## **Capítulo 2**

### **LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO A LA LUZ DEL INSTRUMENTAL PARA MEDIR EL SQT**

El objetivo primordial de este segundo capítulo es presentar un panorama general de los trabajos de investigación sobre el SQT en los últimos años, para lograrlo se tomó la decisión de realizar la revisión de literatura en cuatro niveles, el primero nos describe aquellos estudios realizados en Latinoamérica entre 2000 y 2010, un segundo nivel se enfoca en el SQT específicamente en nuestro país, para pasar al tercer nivel de análisis se redujo la búsqueda a las publicaciones cuya población son los profesores universitarios y finalmente aquellos que laboran en México.

No es casual que Ponce et al. (2005) identifiquen la presencia del SQT como el mal de principios de siglo si se toma en consideración que justamente en las últimas tres décadas se implementaron diversas medidas de carácter neoliberal con repercusiones claras sobre el trabajo, la calidad de vida y la salud de los trabajadores. Así, ha venido ocurriendo una falta de regulación laboral en los centros laborales que ha implicado pérdida de estabilidad, disminución de salarios, limitaciones legales y políticas al ejercicio del derecho a huelga, contratación de trabajadores sin mediación sindical y eliminación o modificación de cláusulas contractuales que protegían a los trabajadores en cuanto a su jornada laboral.

Particularmente en muchas de las actividades que se desarrollan en el sector de los servicios (sobre todo en la educación y la salud), las plazas que han quedado vacantes por jubilación,

renuncia o muerte no están siendo cubiertas con nuevo personal, por lo que quienes permanecen laborando asumen parte del trabajo del personal prescindido. Esto implica que el trabajo se intensifique para cumplir con los requerimientos, que las jornadas se extiendan sin pago adicional, etcétera.

Con ello se sientan las bases para una interacción humana conflictiva y que desencadena los rasgos que caracterizan al SQT: agotamiento emocional acrecentado en muchos trabajadores para quienes la sensación de no poder dar más de sí mismo es una constante, un trato despersonalizado y cínico hacia los receptores de los servicios, y una sensación de que las actividades que se desarrollan no permiten el crecimiento personal y profesional.

Como ya hemos mencionado, el estudio del SQT ha tenido su auge en diversas ocupaciones y latitudes del planeta; debido a que se calcula que más del 50% de todas las enfermedades guardan una relación con el estrés laboral “y aunque no se trata de una relación de causa-efecto, sí es un factor importante que interacciona con otras variables biológicas, psicológicas y sociales, dando lugar a numerosas enfermedades físicas y mentales” (Martínez y Preciado, 2009).

## **2.1 Panorama de los avances investigativos sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo, en países latinoamericanos, entre el 2000 y el 2010.**

Para ampliar el panorama de las investigaciones sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo en América Latina se tomó como referencia el estudio realizado por Fátima Díaz e Ingrid Gómez (2016) ya que realizaron un estudio sistemático de 89 estudios, realizados y publicados en revistas científicas, libros y en memorias de eventos científicos en 12 países latinoamericanos entre

el 2000 y el 2010. Science Direct, Scopus, Ebsco, Redalyc, Scielo y Google Académico fueron principales fuentes que consultaron. De lo anterior derivan los siguientes resultados.

El primer hallazgo está relacionado con los referentes teóricos que se retoman en las investigaciones, siendo por orden cronológico: Freudenberg (1974), Maslach (1982), Pines (1993) y Gil-Monte (2005) los más recurrentes. Identificando al primero como el pionero en los estudios del SQT. En cuanto a los modelos explicativos, el multidimensional de Maslach y Jackson es el más abordado, mientras que el modelo mediacional, de Maslach y Leiter, es retomado muy poco. Aquellas investigaciones que estudian el fenómeno desde la sensación de malestar se inclinan por el modelo existencial de Pines, mientras que las de desarrollo conceptual retoman los planteamientos de Gil-Monte, tanto la conceptualización que realiza del SQT, como en las cuatro dimensiones que lo componen: ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa.

Otro resultado importante de la revisión son los tipos de poblaciones que han sido estudiadas, colocándose en primer lugar los trabajadores de la salud, tales como: médicos, enfermeras, auxiliares de enfermería, psicólogos, psiquiatras, fisioterapeutas, fonoaudiólogos y odontólogos; dentro de las profesiones asistenciales también encontramos a los abogados, asistentes sociales, trabajadores sociales, auxiliares de unidades de criminalística, policías y docentes (Valério, Amorim & Moser, 2009; Bergadá, Neudeck, Parquet, Tisiotti & Dos Santos, 2005; Marrau, 2004; Hermosa, 2006); haciendo más amplia la referencia de los últimos ya que son la población blanco de esta investigación también. Fuera de las profesiones asistenciales, también se encontraron estudios que versan sobre personal bancario, administración de instituciones de salud, operadores telefónicos, químicos que trabajan en el área de la salud y en deportistas, Finalmente, otro tipo de

población abordada fuera del ámbito laboral son los estudiantes universitarios, en licenciaturas como: psicología, enfermería y algunos estudiantes de internado (Díaz y Gómez, 2016).

Estas autoras también analizaron las variables que han sido investigadas en Latinoamérica por lo que concluyen que en primer lugar se ha tratado de analizar la presencia del síndrome o alguna de sus dimensiones, algunas otras, buscan correlacionar el SQT con sociodemográficas (sexo, edad, estado civil, entre otras). Otro objetivo abordado por las investigaciones es el estudio de la relación entre el inicio y desarrollo del síndrome con variables personales, entre las que se pueden mencionar: resiliencia, estrategias de afrontamiento, pensamientos irracionales, autoeficacia y el estrés, sentido del humor y la personalidad y diferentes variables psicosociales (Díaz y Gómez, 2016).

Siguiendo la investigación de Díaz y Gómez los estudios que versan sobre las condiciones organizacionales arrojan resultados interesantes respecto a la relación del SQT con: cantidad de pacientes, sobrecarga y presión laboral, ambigüedad de rol, antigüedad, horarios, recursos tecnológicos, tipo de contrato y organización, inseguridad en el empleo, remuneración, apoyo social y organizacional, estilo de supervisión, malas condiciones físicas y ambientales, bienestar psicológico, satisfacción personal y laboral, compromiso, percepción de justicia, valores de la organización y el estrés (Díaz y Gómez, 2016).

Al igual que los modelos explicativos del SQT, los autores han desarrollado instrumentos para la evaluación y medición del fenómeno, entre los que podemos destacar al MBI (Maslach *Burnout* Inventory), el cual, desde 1981 ha sido la herramienta más utilizada en las diversas



versiones que desde esa fecha han sido publicadas, entre las que destacan el MBI-HSS (Maslach *Burnout Inventory-Human Service Survey*) para profesiones asistenciales y el MBI-ES (Maslach *Burnout Inventory-Educators Survey*) creado en 1986 y dirigido a los profesionales de la educación. Cabe mencionar también que dichas herramientas han sido objeto de traducción al español y dicha adaptación es la que ha sido utilizada en los estudios hispanohablantes (Díaz y Gómez, 2016).

Para aquellas profesiones que no son asistenciales y de igual forma han sido objeto de estudio se desarrolló el MBI-GS (Maslach *Burnout Inventory - General Survey*), como su nombre en inglés lo dice es una versión genérica del primero publicado por Maslach, para este último supuesto se redefinió el SQT, ya que la naturaleza asistencial de la primera definición no es aplicable en otras profesiones, siendo así, se coloca en el centro del fenómeno la relación de la persona con su trabajo, por lo que este instrumento evalúa las actitudes del trabajador hacia su propio trabajo en las tres dimensiones que propone Maslach (Díaz y Gómez, 2016).

Existen otros instrumentos que han sido utilizados en menor medida, tales como: el CBB (Cuestionario Breve de *Burnout*), creado por Moreno Jiménez, Bustos, Matallana y Miralles (1997); el CBP-R (Cuestionario de *Burnout - Revisado*), de Moreno-Jiménez, Garrosa y González (2000), que funcionan como opción complementaria al MBI-ED ya que cuenta con reactivos relacionados con variables sociodemográficas, factores organizacionales (desorganización y problemáticas administrativas) y el estrés de rol (Díaz y Gómez, 2016).

El CESQT, fue desarrollado en 2003 por Gil-Monte en concordancia con su modelo

explicativo, por lo que evalúa las cuatro dimensiones que él mismo propone sobre el SQT (ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa), de esta forma es posible que al evaluar la última dimensión se identifiquen los dos perfiles del proceso del desarrollo del síndrome que se describen en la parte de antecedentes. Existe también una versión de este instrumento especialmente diseñado para los profesionales de la educación, llamado CESQT-PE por las siglas que lo componen y evalúa las mismas cuatro dimensiones que la versión general.

Otro de los aspectos abordados por las investigaciones es la validez de los instrumentos que los diferentes autores han creado para la evaluación del síndrome, principalmente aquellos desarrollados por Maslach y por Gil-Monte. Para el MBI (Maslach *Burnout* Inventory) se encontró la validación de Buzzetti (2005), en dirigentes del Colegio de Profesores de Chile, la de Alvarado (2009), en la versión castellana en educadores costarricenses; la realizada por Grajales (2000), en la versión española en una población de profesionales mexicanos y la de Souza, Faverzani, Mamore y Liberali (2009), en Brasil (Díaz y Gómez, 2016).

Las validaciones realizadas al CESQT en las diferentes muestras concluyen que reúne las propiedades psicométricas adecuadas para estimar el SQT, desde la construcción conceptual de Gil-Monte. Un ejemplo de esto es lo planteado por Mercado y Gil-Monte (2012) en el que afirman que, en su versión para profesionales de la educación, resulta un instrumento fiable y válido para evaluar el SQT en maestros mexicanos. Dicha validación será más ampliamente analizada en el capítulo de metodología, ya que el instrumento de Gil-Monte fue seleccionado para su aplicación en este trabajo de investigación. En términos prácticos, el concepto de SQT desarrollado por Gil-Monte coincide con el MBI, y viceversa según Schaufeli, Leiter & Maslach (2009, p. 211).

En cuanto a las técnicas de análisis de la información se encuentra que la mayoría de las investigaciones que hacen uso de los diversos cuestionarios utilizan la estadística descriptiva, en la cual se hace la recolección de la información, presentación, descripción e interpretaciones de los datos con base en medidas descriptivas; además, se busca la relación estadística entre el SQT y las variables asociadas.

Otro de los métodos para la recolección de la información que se encontraron en la revisión son las técnicas mixtas. Pero es importante rescatar que para la medición del SQT se utilizaron los instrumentos antes mencionados (Aparicio et al., 2007; Silva, 2006; Zaldúa et al., 2007). El estudio de Quintana (2005) presenta un diseño metodológico de tipo cualitativo, y se centra en un paradigma interpretativo, para lo cual utilizó como técnica de recolección de la información la entrevista en profundidad semi-estructurada y la información obtenida fue estudiada por medio del análisis del contenido (Díaz y Gómez, 2016).

### **2.1.1 Discusión sobre las investigaciones en Latinoamérica**

El estudio del SQT en el contexto latinoamericano se ha ido consolidando, ya que se reconoce como un problema de salud vinculado con los riesgos psicosociales que se presentan en el ámbito laboral, también encontramos que ya no se limita a las profesiones asistenciales, como se describe en párrafos anteriores la población de estudio ha sido ampliada. Este aumento también se debe a que es un fenómeno que se reconoce como producto de la interacción en los lugares de trabajo, no inherente al individuo, por lo que su estudio es de interés para los diferentes niveles organizacionales (Díaz y Gómez, 2016).

Pese a la consolidación que se está dando del fenómeno carecemos de investigaciones que respondan al contexto latinoamericano y permitan desarrollar modelos conceptuales aplicables que permitan realizar estudios bajo supuestos de validez de constructo. Esta necesidad queda evidenciada al analizar las teorías y métodos de medición y evaluación que se retoman en las investigaciones, ya que la mayoría han sido desarrollados en países capitalistas con un amplio desarrollo en el ámbito laboral y de salud, condiciones que no se equiparan a la mayoría de los países en Latinoamérica y generan diferencias culturales significativas que representan variables importantes al estudiar el SQT toda vez que el síndrome deriva de la interacción.

Algunos elementos culturales de las sociedades latinoamericanas contrarrestan los efectos de las enfermedades que se derivan del capitalismo y la industrialización, lo cual implica la creación de estrategias de intervención y prevención basadas en los factores propios del contexto ocupacional, organizacional y cultural, por lo que existe una evidente necesidad de estudio del fenómeno desde diferentes perspectivas, “desde la realidad social y económica concreta, en aras de la reflexión tanto de la relación entre el trabajo y la salud como también la de sociedad” (Díaz y Gómez, 2016), el trabajo multidisciplinario sería una solución adecuada para la aproximación al fenómeno, de tal forma que se logre un análisis más global del problema y se comprenda mejor la importancia que tiene en la salud mental de los trabajadores.

De acuerdo con Illner, citado en Díaz y Gómez (2016) a partir de los años setentas debido a la industrialización riesgos de los trabajadores pasaron de ser físicos al campo psíquico, esto se evidencia en países como Alemania donde la cantidad de personas con síntomas de SQT se ha duplicado en el lapso de 20 años, ya que en la actualidad según datos proporcionado por Traut,

existen entre 20 y 25% de trabajadores en riesgo de padecer las consecuencias de las altas demandas del mundo laboral en transformación, según información obtenida de 700 empresas.

Las investigaciones sobre el SQT en Latinoamérica continúan los lineamientos teóricos y metodológicos marcados por aquellos países que han destacado en el estudio del tema, tales como Estados Unidos y España. Esto se confirma debido a que el modelo más utilizado en las investigaciones es el propuesto por Maslach y Jackson desde 1981 ya sea en su versión original o las traducciones realizadas, seguido por el de Gil- Monte para el contexto hispanohablante. En cuanto a la aproximación metodológica también predominan los estudios cuantitativos de reaplicación de instrumentos previamente validados, a pesar de haber sido desarrollados en contextos diferentes a los de la población latinoamericana, podemos exceptuar a México donde se desarrolló una escala propia.

Se encuentran numerosos estudios que tienen como objetivo principal la evaluación y validación de los instrumentos desarrollados por Maslach y Gil-Monte, esto en diferentes países y una amplia lista de profesiones, pese a que existen resultados adecuados para las adaptaciones, el MBI ha sido muy criticado en todo el mundo y continúa siendo el más utilizado.

La decisión de utilizar dicho instrumento coincide con lo que Olivares y Gil-Monte opinan sobre el MBI: “(...) las fortalezas del MBI son la gran aceptación internacional, el apoyo empírico de la estructura factorial, la evidencia de validez concurrente y divergente” (Olivares y Gil-Monte, 2009).

Ellos mismos mencionan los problemas de alcance conceptual que tiene el instrumento, la dificultad al operacionalizar el concepto atribuido a la falta de claridad en la caracterización de los síntomas, también mencionan que en las traducciones que se han realizado existe una composición gramatical confusa y finalmente la dificultad que representa el uso comercial para que el instrumento sea de dominio público, “los problemas en el alcance conceptual del agotamiento emocional, la falta de validez discriminante, las dificultades en las normas de diagnóstico, entre otras” (Olivares y Gil-Monte, 2009).

Otro de los autores que critica el MBI, y su conceptualización, es Shirom (2009) quien considera que hay poca solidez teórica para comprender el SQT desde la perspectiva tridimensional. De esta manera, él plantea que:

Los autores del MBI aún tienen que aclarar sobre qué fundamento teórico deberían agruparse estos conceptos en el mismo conjunto de síntomas, ya que un conjunto tan diverso de síntomas relacionados con la efectividad puede opacar el significado de la tercera dimensión del MBI (p. 45).

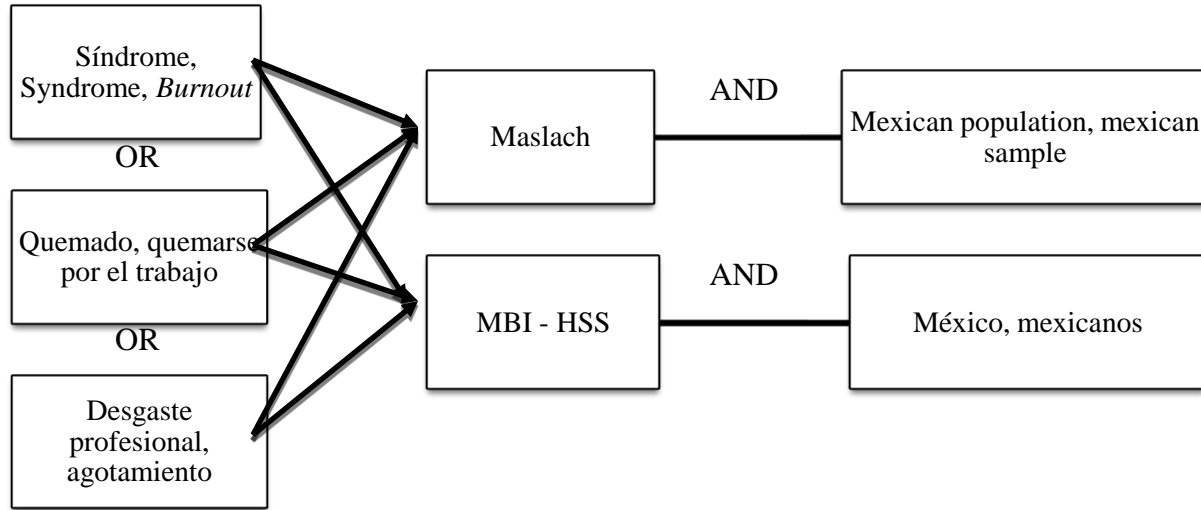
Respecto a la validación del MBI en sus diferentes versiones se considera que presentan consistencia interna, que tiene buenos indicadores, con lo cual de Souza et al. (2009) afirman que: “este instrumento se presenta como una escala válida y fiable, independientemente del lugar donde se estudie el síndrome”. Sin embargo, en los diversos estudios también se plantean dificultades, por ejemplo, la necesidad de ampliar el número de reactivos de la subescala de despersonalización o trabajar con dos factores, integrando despersonalización con agotamiento emocional (Alvarado, 2009).

Las limitaciones más importantes que se registraron son dos, la primera está relacionada con la comprensión y delimitación del fenómeno de estudio, ya que al ser multidimensional existe dificultad para establecer claramente las características de la sintomatología del síndrome, además de que la información que existe sobre el mismo es muy extensa y diversa tanto en modelos conceptuales como diseños metodológicos, lo cual resulta en investigaciones con criterios poco homogéneos. La segunda limitante responde a esta cuestión teórica, ya que al existir tanta confusión se ha optado por retomar en la mayoría de los casos el modelo desarrollado por Maslach y Jackson, a pesar de que los escenarios donde se estudia presenten diferencias importantes, por ejemplo, el estudio de profesiones no asistenciales, lo cual representa una relación de la persona con su trabajo y no con otros individuos como se consideraba en las primeras aproximaciones.

## **2.2 El Síndrome de Quemarse por el Trabajo en población mexicana**

Tomando como referencia el artículo publicado por Juárez, Idrovo, Camacho y Placencia (2014), consistente en una búsqueda en 12 bases de datos considerando las que incluyen revistas latinoamericanas (Pubmed, Ebsco, Psycinfo, Psicodoc, Lilacs, Mediagraphic, Imbiomed, Redalyc, Dialnet, Scielo, Doyma y Biblioteca Virtual en Salud), donde se examinaron todos los artículos existentes hasta el mes de julio de 2012 usando una combinación de palabras clave como se muestra a continuación:

**Figura 1. Combinación de términos booleanos y palabras clave utilizadas en la búsqueda de información**



Fuente: Juárez, Idrovo, Camacho y Placencia (2014). Síndrome de Síndrome de Quemarse por el Trabajo en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud mental* (37- 2), pp. 159 – 176.

Los criterios de inclusión para la revisión de la bibliografía fueron cinco: el primero que fueran textos completos de artículos que aparecieran en revistas, sometidos a evaluación de pares o de comité editorial; el segundo referente al muestreo en población mexicana y realizado dentro del país; como tercer criterio se seleccionó al instrumento creado por Maslach (el MBI) en las versiones de 22 ítems, la HSS o ES; el cuarto se refiere a la escuela del instrumento, que conservara las siete opciones de respuesta originales y finalmente que no existiera una modificación significativa en el instrumento (Juárez et al., 2014).

Como parte final de la revisión que realizaron, los investigadores realizaron un extracto de cada texto, seleccionando la información referente al autor, características demográficas de la muestra (tamaño, ocupación, edad, sexo y zona geográfica), así como:



(...) prevalencias y descriptivos de la escala, indicadores de consistencia interna (alfa de Cronbach), puntos de corte utilizados, origen de la traducción al castellano de la escala utilizada, diseño del estudio y principales variables asociadas con el síndrome de *Burnout* o sus componentes (agotamiento profesional, despersonalización y reducido logro personal) (Juárez et al., 2014).

En cuanto a los resultados obtenidos por los investigadores, podemos destacar:

- Se encontraron 64 artículos que reúnen los requisitos para ser incluidos como parte de la revisión sistemática, de igual forma se observa un aumento en las publicaciones desde el 2002, principalmente en el 2009 donde hubo 16 artículos.
- Los profesionales de la salud, tales como, médicos y enfermeras constituyen el principal foco de estudio, en cambio los docentes solo representan el 11.25% del total, lo cual se considera bajo respecto a los profesionales mencionados en primer lugar.
- Podemos mencionar que Campeche, Chiapas, Guerrero, Aguascalientes, Tlaxcala, Zacatecas y Tamaulipas carecen de estudios realizados en su territorio, siendo Jalisco y Distrito Federal las poblaciones más estudiadas con un 28.12% y 26.56% respectivamente.
- La revisión arroja que con relación al género se ha conservado un equilibrio.
- La edad promedio de los estudios es de 36.87 años, calculado a partir de los 49 estudios que aportan esta información.
- Un hallazgo que se considera muy importante de esta revisión está relacionado con los criterios que cada investigación maneja con relación a los puntos de corte para determinar los niveles de Síndrome de Quemarse por el Trabajo (bajo, medio y alto) además de que hacen un análisis de dichos criterios y puntuaciones para cada una de las dimensiones del

fenómeno.

- Relacionado con la fiabilidad y consistencia interna, solamente siete estudios especifican los valores; por lo que se obtuvo un “valor promedio ponderado fue 0.86 para agotamiento emocional, 0.60 para despersonalización y 0.75 para realización personal.” Juárez et al. (2014).
- El Síndrome de Quemarse por el Trabajo se reconoce como un fenómeno multifactorial por lo que dichos estudios han realizado numerosas asociaciones con variables de diferentes tipos, entre las cuales podemos mencionar las demográficas y laborales principalmente, seguidas por personales, de salud y de rendimiento en la población laboral mexicana. “Se puede destacar la edad como una de las variables más frecuentemente señaladas (20.31%), el sexo (20.31%), la antigüedad (17.18%), el estado civil o estabilidad de pareja (14.06%) y la escolaridad (12.50%). En cuanto a las variables laborales o profesionales, sobresalen la especialidad médica (9.37%), la jornada o número de horas de trabajo (7.8%), la sobrecarga de trabajo (6.25%), las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (6.25%), la posibilidad de interacción social(6.25%), el contenido o naturaleza del trabajo (4.68%), el puesto (4.68%), los sistemas de trabajo (4.68%) y el número de pacientes que se atiende (4.68%). En lo que se refiere a variables extraorganizacionales, se citaron el número de hijos (3.12%), la relación con la pareja (3.12%) o las exigencias del hogar (3.12%), principalmente. Como consecuencias del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, la salud mental o los indicadores de bienestar psicológico fueron definitivamente los más señalados (6.4%)” (Juárez et al., 2014, p. 163-164).

### **2.2.1 Aportaciones de las investigaciones realizadas en contexto mexicano**

La revisión sistemática que realizaron permite observar claramente la tendencia hacia la consolidación del fenómeno del SQT, ya que se observa un incremento en las publicaciones a año con año. De igual forma es posible analizar los alcances y limitaciones de la metodología en los estudios realizados, lo cual permite determinar las áreas de oportunidad que pueden ser abordadas por los investigadores en un futuro.

El aporte de datos mexicanos es importante ya que representan el 47.27% de los artículos que aparecen en las bases de datos de las revistas latinoamericanas seleccionadas para la consulta, pero casi el 50% de las publicaciones presentan problemas de medición que limitan la comparabilidad, dicho problema está relacionado con el constructo del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en sí mismo.

En cuanto a las poblaciones blanco de las investigaciones en el país, encontramos a los profesionales de la salud encabezando la lista con más de la mitad de los estudios, principalmente médicos y enfermeras, por lo que, a pesar de que el SQT está mayormente enfocado a las profesiones asistenciales, existen varias profesiones más que han sido poco investigadas; entre las que podemos mencionar a la docencia y con menor frecuencia aún, en nivel superior.

Otro aspecto relevante que podemos rescatar en cuanto a la población objeto de estudio, son aquellas muestras que representan ocupaciones que no brindan un servicio al público estrictamente hablando, tales como deportistas, obreros, estudiantes o administrativos; ya que existe una imprecisión en cuanto a la interpretación de la dimensión de despersonalización, toda vez que

desde la teoría de Maslach se refiere a las actitudes negativas hacia quien se otorga un servicio. Aunque los autores no lo aclaran, se trata claramente de limitaciones metodológicas y teóricas a este respecto.

Las zonas del Distrito Federal (Ciudad de México) y Guadalajara, que son donde se han realizado mayor número de estudios constituyen la mejor opción para hacer algún tipo de generalización en México respecto al constructo del SQT con el MBI en su versión HSS o ES, para profesionales de la salud, ya que otras ocupaciones representan mayor dificultad. De lo anterior deriva la necesidad de ampliar el estudio del síndrome a diferentes ocupaciones y regiones del territorio mexicano.

El análisis de la metodología arroja que en su mayoría se han realizado estudios cuantitativos “de corte observacional, diseño transversal o transeccional y que, en la gran mayoría, se estiman relaciones con análisis estadísticos bivariados, lo que las hace vulnerables al sesgo por el efecto de potenciales variables confusoras” (Juárez et al, 2014). También se resalta que las aproximaciones estadísticas realizadas de carácter longitudinal y de intervención “sugiere que las conclusiones relativas a las hipótesis de causa-efecto en estos estudios deben ser más conservadoras, al menos en población mexicana. Esto puede explicar la escasa presencia de estos estudios en revistas de alto impacto” (Juárez et al, 2014, p. 165). Los autores resaltan la importancia de diversificar los diseños metodológicos y mejorar los existentes, apostando a las investigaciones de carácter mixto.

Respecto al instrumento de medición MBI, que como ya se mencionó es el más utilizado en las investigaciones a nivel mundial, en el caso de la traducción o adaptación al castellano no ha sido claro el origen, ya que se cita con origen español o alguna versión que no es la adecuada, por ejemplo, la versión de 16 reactivos (GS). Siendo así “la validez y confiabilidad del MBI no está demostrada de forma consolidada y aún son necesarios más análisis que permitan concluir con mayor firmeza la solidez y estructura psicométrica del MBI en diversas muestras y escenarios mexicanos” (Juárez et al., 2014, p. 165).

Una de las aportaciones más importantes de la revisión que realizan los autores antes mencionados, se encuentra relacionada con los criterios para determinar las prevalencias del Síndrome, ya que tiene un importante impacto en los resultados que arrojan los estudios en muestras similares. Lo anterior debido a que se encontraron 10 diferentes puntos de corte para establecer si algunas de las dimensiones del síndrome son altas o bajas y ocho criterios para la combinación de las tres y poder determinar si se trata o no de SQT.

Por este motivo se considera que hay sesgos importantes en las investigaciones ya que las prevalencias pueden estar sobreestimadas o subestimadas, esta es un hallazgo que explica sólidamente porque algunos estudios arrojan prevalencias de más del 80% y otros casi nulos (0%) aun cuando las muestras tienen características similares. Cabe mencionar que muchos estudios ni siquiera menciona los criterios antes explicados, dicha situación “define la imposibilidad de establecer una prevalencia real poblacional o cualquier estimación global, lo que confirma, igualmente, el problema de heterogeneidad de otros metaanálisis previos” (Juárez et al, 2014).

Del total de trabajos analizados, catorce de ellos contienen información relacionada con el promedio obtenido en cada una de las dimensiones del Síndrome, los cuales para agotamiento y despersonalización permiten determinar que los síntomas negativos se manifiestan “una vez al mes o menos” según la escala, ya que dicha puntuación oscila en el valor dos para las dimensiones mencionadas. Tomando como base esta afirmación, podemos decir que los resultados del metaanálisis realizado por los investigadores, no confirma lo que la literatura reporta como problemática seria en el ámbito de la salud pública.

El tratamiento que se le ha dado al fenómeno en el país coloca a los estudios mexicanos en un nivel muy precario, comparado con los avances globales. muy por debajo en cuanto a cantidad. Al comparar las medias obtenidas, no hay mucha diferencia con los estudios realizados en otros países, habiendo así una discrepancia en cuanto a los niveles obtenidos en los resultados y el auge que el tema ha tenido a nivel mundial, ya que su interés no se justifica con los bajos niveles detectados en las investigaciones internacionales. Por lo anterior, los autores señalan la importancia de “recuperarse el enfoque psicosocial del síndrome de Síndrome de Quemarse por el Trabajo, que significa visualizarlo no como una enfermedad, sino como una alteración temprana a la salud mental, donde destaca la importancia de su carácter preventivo” (Juárez et al., 2014, p. 166).

Además de las variables sociodemográficas que son descritas en la mayoría de las investigaciones mexicanas, encontramos algunas otras de carácter psicosocial ya sea que provengan del ambiente laboral o fuera del mismo, por lo que se considera importante seguir estudiándolas con el objetivo de definir claramente cuáles de ellas requieren un tratamiento y

control como medida de prevención del SQT.

La utilización del MBI como instrumento de medición es un criterio que representa en sí, una limitación en cuanto al análisis de la literatura, ya que se han excluido algunas otras escalas como el CESQT, EMEDO (Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional) o el CBSQT (Cuestionario Breve de Síndrome de Quemarse por el Trabajo), entre otras, que de igual forma permiten evaluar el fenómeno y contribuyen a la consolidación del marco nacional de referencia del SQT en nuestro país.

Dicha decisión de investigación responde a la necesidad de homogeneizar los instrumentos de los estudios para poder llegar a conclusiones y hacer uso de la comparabilidad entre los estudios, por lo que aproximadamente 10% de los artículos que fueron encontrados han sido excluidos de dicha revisión, con base en lo anterior, podemos afirmar que los hallazgos y conclusiones que aquí se presentan son representativos del tema (Juárez et al., 2014).

Para concluir su trabajo de análisis, dichos autores hacen una serie de recomendaciones, algunas de las cuales serán retomadas para este trabajo de investigación:

1. La descripción sociodemográfica de la muestra es de importancia; tomando en consideración el sexo, la edad, la escolaridad, etc., de igual forma algunos datos laborales como la antigüedad, puesto, especialidad y turno, y todos aquellos que la literatura científica haya demostrado consistentes en relación con el síndrome (Juárez et al., 2014).
2. Como criterios de validez de constructo, los autores sugieren:

el cálculo y reporte de consistencia interna o fiabilidad en cada muestra, y estimar, en la medida de lo posible, análisis factoriales de validez de constructo, pues son necesarias más evidencias de la eficacia psicométrica de las escalas para medir este síndrome en nuestro país” (Juárez et al., 2014, p. 166).

En general los datos presentados en este análisis son por sí mismos información que permite identificar las áreas de oportunidad aún existentes en la investigación de este tema en nuestro país, y posibles recomendaciones, con miras a contribuir al desarrollo y la calidad de vida de la fuerza laboral latinoamericana.

### **2.3 El Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores universitarios**

Con el objetivo de revisar la literatura relacionada con el estado que guarda la investigación en población de profesores a nivel superior se consultaron artículos publicados en diversas fuentes, principalmente revistas digitales, de las cuales se pueden mencionar los siguientes estudios.

En la Universidad de Extremadura, España; Guerrero (2002) realizó un estudio con 257 profesores con el objetivo de analizar las formas de afrontamiento que los profesores universitarios utilizan para la resolución de conflictos generados por el distrés en su trabajo. Se utilizó el MBI para identificar la incidencia del SQT en la muestra. En cuanto a los hallazgos encontrados se menciona que las formas de afrontar el estrés permiten diferenciar significativamente a los informantes con base en los niveles de SQT que padecen.



A continuación, se describen algunas de las estrategias de afrontamiento más utilizadas por los académicos de dicha universidad, entre las que destacan la “planificación, reinterpretación positiva, afrontamiento activo, búsqueda de apoyo instrumental y búsqueda de apoyo social, todas ellas estrategias centradas en el problema y en la búsqueda de soluciones” (Guerrero, 2004).

Algunas de las opciones menos reportadas por los sujetos de investigación son aquellas relacionadas con “el consumo de drogas, la negación, la desconexión conductual o mental y la religión, las cuales están relacionadas con la resignación y evitación del afrontamiento” (Guerrero, 2002). Con relación directa al SQT, es importante mencionar que aquellos profesores que reportan mayores niveles de despersonalización y agotamiento emocional emplean una estrategia enfocada al tratamiento de emociones, identificada como desahogarse y no alguna otra que se centre en el problema como tal. Este descubrimiento lleva al autor a pensar que las posibles causas e implicaciones colectivas no son visualizadas por el personal.

Al analizar el hallazgo del estudio respecto a los profesores ayudantes, quienes arrojaron los máximos niveles de SQT (91% del total), considero que sería importante profundizar en el perfil de los profesores que pertenecen a esta categoría y las condiciones en que desempeñan su trabajo, ya que el síndrome es un padecimiento crónico que aparece después de varios años de trabajo como respuesta al estrés laboral y el estudio atribuye dichos resultados a que:

Los profesores ayudantes están iniciando la carrera académica, están todavía en formación y asumen múltiples tareas de distinta naturaleza, pero sobre todo las de apoyo a quienes tienen una categoría más elevada, ya que imparten clases, califican a los alumnos y en muchas ocasiones se encuentran en condiciones de inestabilidad laboral (Guerrero, 2002).

De lo anterior se podría pensar que algunas de las variables analizadas en las condiciones de los profesores ayudantes y actividades que desempeñan en su trabajo podrían ser confusoras y estar alterando el estudio, toda vez que no coinciden con la descripción teórica que se hace del fenómeno, ya que Guerrero ubica a la categoría de profesor ayudante como una de las más vulnerables debido a que están iniciando su carrera académica, con mayor necesidad de desarrollar estrategias novedosas para defender sus condiciones laborales para superar las desventajas en que se encuentran y las consecuencias que sufren.

Un estudio con resultados similares fue realizado por Cifre y Llores en (2002), respecto a los riesgos psicosociales, con una muestra de 142 del PDI (Personal Docente e Investigador) de la Universitat Jaume I de Castellón, donde identificaron al grupo de profesores ayudantes como el que mostró mayores puntuaciones en sobrecarga emocional y cuantitativa, así como altos niveles de SQT en las dimensiones de agotamiento emocional y cinismo, combinado con ansiedad y depresión en el trabajo. Dicho estudio agrega la categoría de los profesores asociados de tiempo completo, como el segundo grupo vulnerable, argumentando que ambas categorías muestran niveles altos debido a la sobrecarga de trabajo que implica lograr un buen currículum y ampliar su carrera académica, para ser promovidos a funcionarios o lograr una contratación fija en la institución que laboran.

Sería importante ampliar el análisis de las condiciones de trabajo de los profesores ayudantes o asociados, ya que podrían existir casos en los que, derivado de la contratación por horas o temporal, busquen algunas otras fuentes de ingreso, ya sea desempeñándose como docente en otras instituciones o ejerciendo alguna ocupación distinta que pueda alterar los resultados obtenidos y

generar indicadores que no estén estrictamente relacionados con el desempeño de su función en la universidad.

En 2005, Carlos Ponce, Mario Bulnes y otros colaboradores, estudiaron el SQT en profesores de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en Lima, Perú. Orientaron su trabajo al estrés laboral asistencial tomando a la docencia como una ocupación con trato directo con personas, para lo que seleccionaron a 274 profesores de cinco facultades distintas (Medicina, Educación, Psicología, Letras y Electrónica), siendo la primera la de mayor afluencia con un 10.2% de la muestra total.

Obtuvieron como resultados que un 46.3% de los profesores se encuentran en niveles significativos o fase final, un 7.3% en intermedio y 46.4% en inicial con respecto al Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Lo anterior, atribuyendo tales porcentajes a la gran cantidad de alumnos que atienden, relaciones conflictivas entre colegas, actitud negativa de los alumnos, problemas disciplinarios, equipamiento inadecuado de la institución y la sobrecarga de trabajo (Ponce et al., 2005).

Con base en el análisis cuantitativo de la investigación, se reporta que, de la presencia del SQT en fase final, existe diferencia en la distribución según el área de especialidad, ubicando a Ciencias de la Salud en primer lugar con un 59%, respecto de los profesores pertenecientes al área de Letras, Educación, Derecho (25%), y a los del área básica (37%). En cuanto a las variables sociodemográficas no se encontraron hallazgos significativos respecto al sexo, estado civil y la práctica de algún deporte. Por otra parte, encontraron diferencias significativas con relación a los

problemas de salud y la condición docente, ya que 60% de los docentes con SQT presentan problemas frente a un 41% que no y finalmente respecto a la variable de la antigüedad se detectó: menor cansancio emocional, menor despersonalización y mayor realización personal, y viceversa. Los docentes que tienen problemas de salud infieren mayor cansancio emocional y mayor despersonalización.

Similar al estudio realizado en Extremadura, en Colombia lo llevó a cabo la Pontificia Universidad Javeriana en el año 2009, donde participaron 30 profesores universitarios pertenecientes a la Facultad de educación en Bogotá, dicho estudio buscaba establecer relaciones entre la prevalencia del SQT y variables de género y antigüedad laboral, así como determinar algunas estrategias de afrontamiento utilizadas habitualmente por ellos.

Como resultado de la investigación se obtuvieron bajos niveles del síndrome en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización y medio en la dimensión positiva de realización personal, hallazgos que contrastan con los obtenidos en España, donde existieron niveles altos en profesores ayudantes. Quizás esta diferencia tenga que ver con la Facultad que participa en el estudio:

(...) pudiéndose pensar que el ser docente de futuros docentes puede ser un factor protector frente al síndrome, ya que su trabajo está centrado en fortalecer competencias y visualizar situaciones que ellos mismos están viviendo y son la razón de ser de su labor diaria. (Guerrero, 2002).

A pesar de que los resultados respecto al género, antigüedad o estrategias de afrontamiento, no fueron significativos en su relación con el SQT, la discusión presenta algunos hallazgos que contrastan con estudios previos, por ejemplo niveles más altos de cansancio emocional y realización personal en mujeres, o que los docentes más experimentados (antigüedad) obtuvieron mayores puntuaciones, contrario a lo que Pando, Castañeda, Gregoris, Águila, & Ocampo (2007), sostienen al encontrar que los docentes más jóvenes son quienes experimentan niveles superiores de estrés y mayores niveles de cansancio emocional y fatiga, y que los docentes más experimentados, con más de diez años en la profesión, tenían una respuesta de estrés menor que la de sus compañeros.

Las estrategias de afrontamiento, que también fueron medidas con un instrumento, no arrojaron diferencias significativas, pero las más utilizadas pertenecen al tipo cognitivo, tales como: desarrollo personal, resolver el problema, planificación y reevaluación positiva, consideradas por Fernández, Contini, Ongarato, Saavedra & Figueroa (2006), como de carácter adaptativo.

Otra investigación en el marco internacional la realizaron Zamanda, Muñoz I. y Chaparro A. (2008) en Popayán, Colombia, la cual tuvo como objetivo primordial evaluar el Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores de medio tiempo y tiempo completo en instituciones privadas de educación superior, mismo que fue publicado en la Revista de Salud pública en agosto dos años después. Para lograr lo anterior, seleccionaron una muestra de 44 informantes de entre 20 y 40 años de edad, utilizando el Cuestionario Breve de Síndrome de Quemarse por el Trabajo; el cual incluye elementos antecedentes y consecuentes del Síndrome.

Respecto a los niveles del síndrome, encontraron una baja presencia, ya que solo un 9% de la muestra puntuó en despersonalización, lo cual implica las actitudes negativas y de insensibilidad hacia los estudiantes, un 16% en altas consecuencias físicas y 9% en consecuencias sociales. Por lo anterior, el SQT no se configura ya que los puntajes de sus dimensiones son bajos por lo que la relación que existe con las variables sociodemográficas no son significativas; en tanto que se presenta con mayor frecuencia en el género masculino que se encuentran casados con una pareja habitual, respecto a su jornada es de tiempo completo, complementando con actividades domésticas y un mínimo del 75% de su jornada laboral tiene interacción con los estudiantes (Correa, Muñoz y Chaparro, 2010).

Arquero y Donoso (2013) investigaron a profesores de Contabilidad y Economía Financiera en Sevilla, España. Los objetivos de su trabajo fueron comprobar si el SQT en los profesores universitarios de contabilidad está más asociado a las actividades docentes o a las actividades investigadoras, y la relación del SQT con determinados factores y consecuentes.

En cuanto al instrumento utilizado es una adaptación del (MBI) que proporciona medidas diferenciadas para docencia e investigación. La muestra está compuesta por profesores universitarios de contabilidad de 41 universidades españolas. Los resultados obtenidos indican niveles más altos de SQT en investigación que en docencia. El género, el tiempo de investigación, el doctorado, el reconocimiento de los estudiantes y la capacidad de decisión aparecen asociados a diferencias en las medidas del MBI. Igualmente, los niveles de SQT aparecen asociados a la intención de abandono. El valor añadido del trabajo estriba en que demuestra que las mediciones realizadas con los instrumentos usuales no son válidas para la población de profesores

universitarios, ya que proporcionan una visión incompleta y orientada a la actividad que menos influye en el nivel de SQT.

### **2.3.1 El Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores universitarios mexicanos**

En México se han realizado también estudios sobre el SQT en las instituciones de educación superior del estado de Yucatán, donde se ha explorado este síndrome en miembros del SNI. Magaña y Sánchez (2007), autores de este estudio, definen al SQT como un síndrome de desgaste emocional que responde a la complejidad de las relaciones de trabajo de las personas y distintos factores de estrés. El estudio se realizó en el periodo de un año y participaron 109 investigadores (60%) de un total de 181 en esa entidad. Se exploraron las tres dimensiones que conforman el síndrome: agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en relación con los demás y sentimientos de inadecuación en las tareas que se han de desarrollar.

En este estudio el síndrome se presentó en 19% de la población y el agotamiento emocional alcanzó los valores más altos. Asimismo, la antigüedad en la institución (que iba de 11 a 20 años) tuvo diferencias estadísticamente significativas con el agotamiento y la despersonalización. Fuera de estos valores, no se identificó ninguna otra asociación estadística; sin embargo, los investigadores vertieron diversos comentarios que dan cuenta de las condiciones bajo las cuales los investigadores nacionales realizan su trabajo: agotamiento principalmente físico, el cual se relaciona con un bajo rendimiento académico.

La multiplicidad de roles y la falta de grupos de trabajo consolidados, de infraestructura administrativa y operativa y de políticas institucionales permanentes, incrementan el desgaste.

Señalaron también diferentes criterios de evaluación entre el SNI y los propios de la institución de pertenencia, los que obligan a la distribución de tiempos para cumplir apropiadamente las tareas, y, finalmente, que “las condiciones de trabajo y el constante conflicto de intereses en los diversos grupos de trabajo hacen que el desgaste sea mayor y que se creen barreras de indiferencia para evitar que afecte su rendimiento” (p. 8).

Un resultado contradictorio, según Magaña y Sánchez (2007), fue el relacionado con la baja realización personal, ya que los resultados indicaron lo contrario. Cabe suponer que, dado que evaluaron el Síndrome de Quemarse por el Trabajo en una población con una elevada capacitación (prácticamente todos los participantes poseían el doctorado), el sentimiento de baja realización tiende a no ocurrir por ese mero hecho.

Cabe mencionar que los hallazgos de las investigaciones anteriormente descritas no cumplen con los criterios de rigor metodológico que permiten trabajar bajo supuestos de validez de constructo, por lo que los resultados se constituyen en un primer nivel de análisis estadístico donde se trabaja con promedios verdaderos. De igual forma la conformación del SQT en las tres dimensiones del síndrome (tal como lo propone el instrumento utilizado, MBI) no se encuentra especificado en el procedimiento de la investigación, por lo que se desconoce si son resultado de un análisis factorial con prueba de bondad y ajuste o son retomadas de la teoría.



## **Capítulo 3**

### **METODOLOGÍA**

En este apartado metodológico podemos encontrar en primera instancia el diseño de la investigación con sus respectivas variables de estudio, también encontramos el nivel de alcance para el que está diseñada, la población a la que se dirige y los criterios bajo los cuales se seleccionó la muestra, una vez definido lo anterior se da paso a describir como se recaba la información, a través del CESQT, dando paso a la explicación del procedimiento de calificación y los resultados sobre la adaptación del CESQT a población mexicana, una vez realizada la reaplicación del instrumento se procede a procesar y analizar la información recabada a través de un software de estadística especializado.

#### **3.1 Diseño**

Se realizó una investigación de carácter cuantitativo, ya que “usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 4), siendo así, busca explicar los factores psicosociales de riesgo y la satisfacción a través del fenómeno del Síndrome de Quemarse por el Trabajo al recolectar información numérica, que posteriormente fue analizada utilizando métodos matemáticos.

También nos encontramos con un estudio de tipo correlacional ya que se pretende, analizar la relación que existe entre los factores psicosociales de riesgo y la satisfacción personal y laboral de los académicos, por lo que, para operacionalizar las variables se hace uso de un instrumento

validado que permite determinar la presencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo y medir sus diversas dimensiones. Posteriormente, se crean variables compuestas y se relacionan con las sociodemográficas y laborales obtenidas en la primera parte del cuestionario, lo anterior, con el uso del programa estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). La parte descriptiva de dicha investigación busca especificar propiedades, características y rasgos del fenómeno que se analiza, midiendo de manera independiente las variables, con la mayor precisión posible (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

### **3.2 Variables de estudio**

Variable activa

- SQT (Síndrome de Síndrome de Quemarse por el Trabajo) en sus cuatro dimensiones: Ilusión por el trabajo (It), Desgaste psíquico (Dp), Indolencia (In) y Culpa (C).

Para su organización las variables de clasificación se separan en dos categorías:

*Sociodemográficas*

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Máximo nivel de estudios

*Laborales*

- Antigüedad
- Remuneración mensual
- Cargo que desempeña
- Tipo de contrato

- Unidad académica de adscripción (clasificadas por áreas del conocimiento del CONACyT)
- Nombramientos o distinciones vigentes

### **3.3 Nivel de alcance de la investigación**

Se considera que la investigación es básica ya que como lo menciona Arnal, J., Del Rincón, D., y Latorre, A. (1992): “está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato”. Siendo así, tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico sobre los fenómenos educativos, sin preocuparse de su aplicación práctica, generando un conocimiento de validez general, a su vez busca la explicación de los fenómenos y el estudio de sus relaciones para conocer su estructura y los aspectos que intervienen en la dinámica de aquéllos.

Podemos agregar que el tipo de análisis es correlacional, según Hernández, Fernández y Baptista (2006) “al ser una investigación correlacional tiene, en alguna medida, un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa” (p. 107). De lo anterior concluimos que la presente investigación tiene alcances correlacionales y básicos explicativos, debido a que mide el comportamiento de la variable SQT y la relación que guarda con las sociodemográficas y laborales, para luego establecer patrones de comportamiento y compararlos con el modelo hipotetizado de la escala presentada por el instrumento.

De esta manera, el objetivo no es establecer relaciones causales entre las variables, por lo que la explicación del fenómeno es parcial, ya que se reconoce que existen otros factores vinculados al objeto de investigación y el tamaño de la muestra representa algunas limitaciones.

### **3.4 Población**

Por población se entiende según Sentís, Pardell, Cobo y Canela (1995) “el conjunto de todos los elementos que cumplen ciertas propiedades, entre las cuales se desea estudiar un determinado fenómeno”, por lo que en esta investigación se seleccionaron a los profesores que se encuentran adscritos a la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, en sus diversas facultades ubicadas dentro de las siete áreas del conocimiento definidas por el CONACyT, las cuales son las siguientes: Físico Matemático y Ciencias de la Tierra, Química y Biología, Medicina y Ciencias de la Salud, Humanidades y Ciencias de la Conducta, Ciencias Sociales, Biotecnología y Ciencias Agropecuarias e Ingenierías.

### **3.5 Muestreo**

Seleccionar una muestra puede responder a diversas razones, entre las principales encontramos la economía de recursos o el tamaño de la población, ya que hacer un estudio censal no representa una opción viable, siendo así se opta por hacer un muestreo, dicha práctica consiste en seleccionar una parte del total de la población, principalmente con la finalidad de que los resultados que se obtengan puedan ser generalizados a ella.

De acuerdo con Thompson (2004) para esta investigación se propone un muestro adecuado con 80 sujetos para el AFE (Análisis Factorial Exploratorio) ya que al citar a Guadagnoli & Velicer

reconocen que el aspecto más crítico de la muestra es la saturación de los factores por las variables medidas. Ellos sugieren que la replicación de los factores tiende a ser estimada y adecuada si: “Cada uno de los factores está definido por cuatro o más variables de medición con coeficientes estructurados cada uno mayor de  $|0.6|$ , independientemente del tamaño de la muestra” (Thompson, 2004, p. 24).

De igual forma, las variables de clasificación cumplen supuestos de distribución poblacional (ejemplo, la probabilidad  $p+q=1$ ), distribución normal de edad (media y desviación estándar). Estos supuestos son específicos de la estadística lineal. MacCallum, Widaman, Zhang, and Hong, también citados por Thompson (2004) encuentran que muestras de hasta 60 sujetos reproducen adecuadamente patrones de coeficientes poblacionales si la varianza es de  $.60$  o mayor.

Existen algunas pautas que se pueden seguir para hacer el muestreo lo más representativo posible, cuidando ciertos criterios de inclusión y exclusión, por ejemplo, debido a que el objetivo de esta investigación no apunta hacia el modelado de ecuaciones estructurales ni a la validez de constructo, se ha optado por una muestra de 80 sujetos, tomando como base los siguientes criterios:

*Criterios de inclusión*

- La Unidad académica de adscripción: De las siete áreas establecidas por el CONACyT adscritas a la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

*Criterios de exclusión:*

- Profesores que no impartan clases en la UAEM.

### **3.6 Recolección de la información**

#### **3.6.1 Técnica e instrumento.**

La técnica seleccionada para realizar este estudio es la encuesta, ya que según García Ferrando (1993):

Utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características.

Para llevar a cabo esta técnica se requiere interrogar al sujeto, ya sea mediante la entrevista en sus distintas modalidades, o a través de un cuestionario, que consiste en un “documento que recoge de forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta” (Padilla, 1998).

En el caso del cuestionario para el estudio de las variables sociodemográficas y laborales (Anexo 1), se realizó un diseño propio, tomando como base los factores principales que pueden estar asociados a la variable del Síndrome de Quemarse por el Trabajo y enriquecieron el análisis de las relaciones que se establezcan entre las descripciones de las variables estudiadas, ya que proporcionan información adicional y particular del sujeto.

Las preguntas que se consideran para este cuestionario son abiertas en la primera parte, ya que permiten al encuestado contestar libremente lo que se le solicita, en la exploración de las actividades que el profesor realiza se optó preguntas cerradas, con opción de especificar en el caso

de que la respuesta sea afirmativa. De esta manera contaremos con datos suficientes para establecer relaciones diversas y explicar en términos básicos el fenómeno de estudio.

Para la segunda parte de la encuesta, se seleccionó previa autorización de Pedro Gil – Monte, el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Anexo 2) en su versión para Profesionales de la Educación (CESQT – PE). A continuación, se ofrecen algunos argumentos que respaldan dicha decisión.

El instrumento se encuentra fundamentado a nivel teórico por su creador Pedro Gil - Monte quien ha estudiado a profundidad el constructo del Síndrome de Quemarse por el Trabajo y ha sido citado en varias ocasiones en capítulos anteriores. De igual forma, existen amplias y diversas evidencias de su buen funcionamiento, ya que los estudios psicométricos son variados y sus resultados evidencian que el instrumento cumple con las debidas garantías de fiabilidad y validez (Consejo General de la Psicología de España, 2014).

En cuanto al contenido del cuestionario también se han recogido evidencias que validan su estructura interna y las relaciones que guarda con otras variables. Dichos estudios evidencian una estructura de 4 factores bien diferenciados, que coincide con la formulación teórica del modelo. Se muestra una validez convergente adecuada de la escala del CESQT y el MBI (Maslach *Burnout* Inventory. Según el Consejo General de Psicología de España “la capacidad del CESQT para predecir las puntuaciones en los factores de riesgos psicosociales (medidos por el UNIPSICO) es, en conjunto, adecuada” (2014, p. 3).

La versión principal (CESQT) está compuesta por 20 reactivos que se distribuyen en 4 subescalas (Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico, Indolencia, y Culpa). Las tres primeras permiten generar una puntuación global. La escala Culpa permite diferenciar dos perfiles (con culpa y sin culpa) que se considera dan lugar a consecuencias distintas. Todos los reactivos se valoran mediante una escala Likert en formato de respuesta de 5 puntos, donde, 0=Nunca; 1=Raramente: algunas veces al año; 2=A veces: algunas veces al mes; 3=Frecuentemente: algunas veces por semana; 4=Muy frecuentemente: todos los días.

Las 4 subescalas que componen la versión principal de este instrumento son descritas a continuación, tal como lo menciona el Consejo General de la Psicología de España (2014):

1. Ilusión por el trabajo (It): Deseo del individuo de alcanzar las metas laborales porque suponen una fuente de satisfacción personal. El individuo percibe su trabajo como atractivo y alcanzar las metas profesionales es una fuente de realización personal. Incluye un componente de autoeficacia profesional. Los cinco ítems son positivos por lo que bajas puntuaciones en It indican alto SQT.
2. Desgaste psíquico (Dp): Los 4 ítems miden la presencia de agotamiento emocional y físico debido a que en el trabajo se tiene que tratar a diario con personas que presentan o causan problemas. Altas puntuaciones indican alto nivel de desgaste psíquico, de agotamiento emocional y físico.
3. Indolencia (In): Los 6 ítems evalúan la presencia de actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los clientes de la organización (pacientes, alumnos...). Aquellos que puntúan alto muestran insensibilidad y no se conmueven ante los problemas de los clientes. En la versión CESQT-DP, esta subescala se sustituye por



la subescala Desencanto profesional, también formada por 6 ítems, que evalúa la indiferencia hacia los problemas de la organización.

4. Culpa (C): Los 5 ítems informan sobre los sentimientos de culpa que la persona tiene por el comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo, en especial hacia las personas con las que se establecen relaciones laborales.
5. SQT Total: Resultado de promediar las puntuaciones en los 15 ítems que conforman el síndrome a partir de las escalas It, Dp, e In. La puntuación en culpa no contribuye a la puntuación total en el SQT (Consejo General de la Psicología de España, 2014).

### **3.7 Calificación del CESQT**

De acuerdo con el Manual del CESQT publicado por Gil-Monte existe un procedimiento para calificar cada uno de los instrumentos aplicados a los informantes para determinar si presentan o no el Síndrome. Dicho procedimiento es el siguiente:

Sumar las puntuaciones obtenidas en cada una de las dimensiones que se evalúan en el cuestionario. Las cuales corresponden a lo siguiente: ilusión por el trabajo (It): preguntas 1, 5, 10, 15, 19, desgaste psíquico (Dp): 8, 12, 17, 18, indolencia (In): 2, 3, 6, 7, 11, 14 y culpa (C): 4, 9, 13, 16, 20. Posteriormente para obtener las puntuaciones directas de cada dimensión, la sumatoria obtenida de los puntajes se dividirá entre el número de reactivos de cada componente: cinco para ilusión por el trabajo, cuatro para desgaste psíquico y seis para indolencia.

La dimensión de Culpa no se tomará en cuenta para determinar la presencia o ausencia del SQT, ya que, de acuerdo con la teoría antes presentada, Gil-Monte hace uso de dicha puntuación

para diferenciar dos perfiles entre las personas que padecen el Síndrome.

Para calcular el total de la puntuación para el Síndrome se aplicará la siguiente fórmula:  
 $TSQT = (20 - It + Dp + In) / 15$ , de esta manera se obtendrá la puntuación directa del Síndrome, estableciéndose que los puntos de corte para cada dimensión son:

=  $\bar{o} > 2$  Alto

=  $\bar{o} - 1.9$  Bajo

### **3.8 Adaptación del CESQT-PE a población mexicana**

En este apartado se aborda el estudio realizado en 2009 por Gil-Monte, Rojas y Sandoval sobre la validez factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos, es importante precisar que los resultados y modelo que se presentan a continuación son aplicables para maestros, grupo que específicamente se refiere a aquellos que se desempeñan en educación básica, a diferencia de la población objeto de esta investigación, donde se seleccionaron profesores o académicos que imparten clases en nivel superior. Del estudio se obtuvieron como resultados los siguientes:

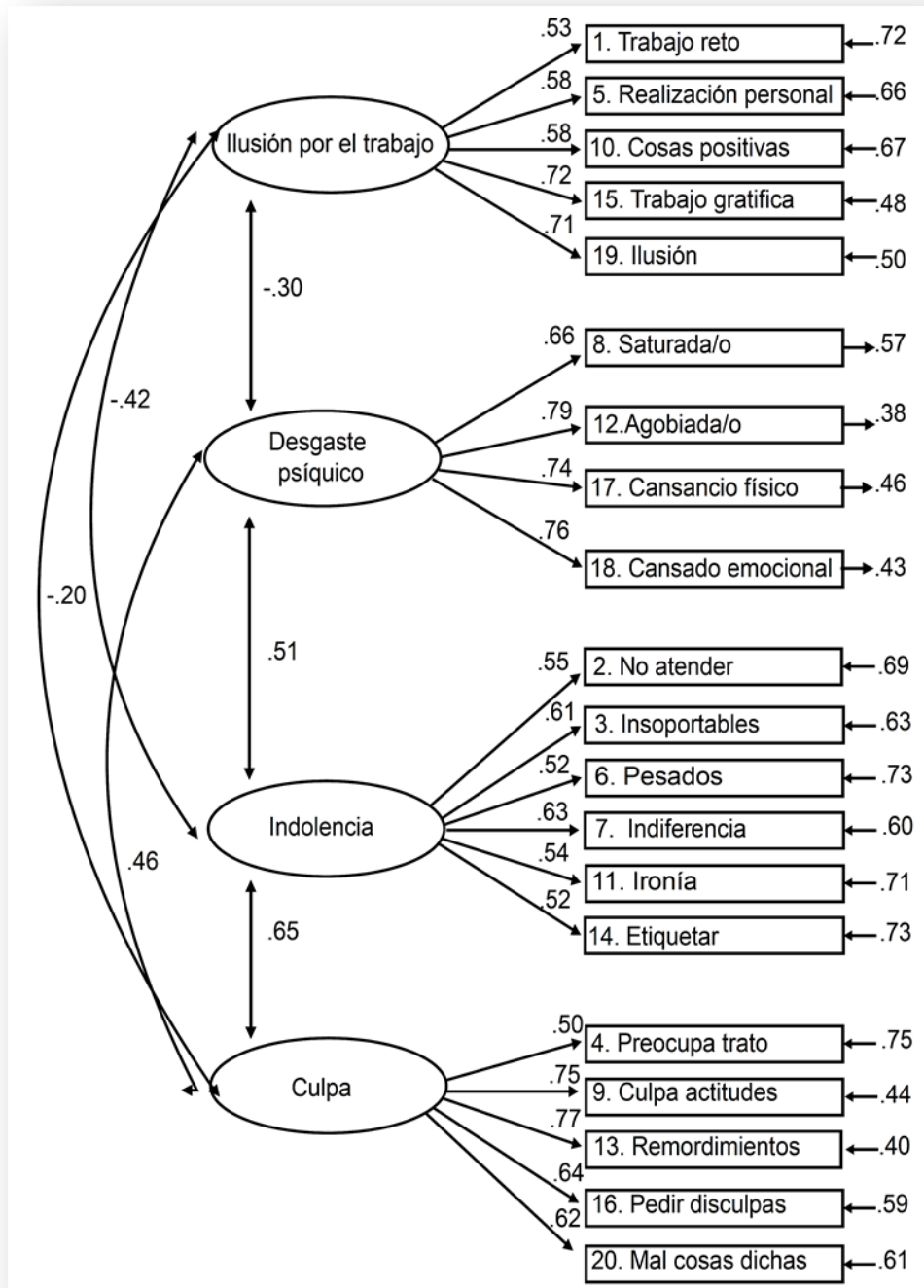
- Los valores de homogeneidad corregida obtenidos para los reactivos son relativamente altos, lo que indica que cada una de las dimensiones del CESQT-PE se puede considerar como una función lineal de los reactivos que la componen.
- Los resultados han confirmado la estructura factorial hipotetizada. La estructura de cuatro factores ha alcanzado el ajuste del modelo a través de diversos índices de ajuste considerados. Todas las dimensiones presentan valores adecuados de consistencia interna. Los valores de asimetría también han sido buenos para las

subescalas, excepto para la subescala de Ilusión por el trabajo que ha excedido ligeramente el criterio de  $\pm 1$ .

En la figura 2 podemos observar el modelo factorial hipotetizado donde aparecen los puntajes beta estandarizados obtenidos entre cada una de las dimensiones del fenómeno y los ítems propuestos para medirlas, así como el puntaje de error en la última columna.

- Los resultados del estudio contribuyen a la validación psicométrica del modelo teórico de cuatro dimensiones origen del cuestionario, y a la validación transnacional del instrumento, y permiten concluir que el CESQT, en su versión para profesionales de la educación (CESQT-PE), resulta un instrumento fiable y válido para evaluar el SQT en México (Gil-Monte et al., 2009).

**Figura 2. Modelo factorial hipotetizado del CESQT-PE**



Fuente: Gil-Monte, Unda, y Sandoval (2009). Validez factorial del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, vol. 32, núm. 3, pp. 205-214.

### **3.9 Aplicación del instrumento**

Para llevar a cabo la recolección de la información se realizó una aplicación directa y personal del cuestionario a los profesores, haciendo las gestiones necesarias frente a las autoridades correspondientes para que el acceso a las Facultades y las condiciones de aplicación del instrumento sean las adecuadas.

El trabajo de campo se realizó de manera simultánea en los diferentes campus y facultades de la UAEM, acudiendo al área de trabajo de los profesores y solicitándoles su participación en la investigación, el cuestionario fue administrado por el encuestador y respondido en el momento<sup>3</sup>. En una primera etapa se reunieron 45 cuestionarios, pero se continuó hasta reunir 83, de los cuales, solo 80 fueron considerados para el procesamiento de la información ya que algunos informantes no dieron información suficiente e indispensable.

### **3.10 Procesamiento de la información**

Para realizar el análisis de la información recabada en el estudio de campo se utilizó el software IBM SPSS versión 15.0, ya que permite la utilización de herramientas que facilitan el análisis estadístico y el establecimiento de relaciones entre las diferentes variables a tratar. De igual manera se recurrió a la aritmética básica para calcular la diferencia entre la proyección estadística y los resultados para determinar si las hipótesis planteadas son verdaderas.

---

<sup>3</sup> Para poder realizar el trabajo de campo se contó con la participación de un grupo de compañeros pertenecientes al seminario impartido por el Dr. César Barona, titulado Evaluación de políticas educativas en el Posgrado del Instituto de Ciencias de la Educación de la UAEM, quienes acudieron a las diferentes unidades de adscripción para aplicar de forma directa el cuestionario.

Las unidades de análisis son la presencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, la ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa, que son además las variables dependientes. Las variables independientes serán algunas de las contenidas en la primera parte del cuestionario: edad, sexo, estado civil, máximo nivel de estudios, laborales, antigüedad, remuneración mensual, cargo que desempeña, tipo de contrato, unidad académica de adscripción, nombramientos o distinciones vigentes (pertenencia al SNI).

Las respuestas de los reactivos de cada informante al igual que sus datos fueron capturados en una base de datos en el software SPSS directamente. De acuerdo con el análisis de datos propuesto por Muijs (2010), los datos fueron sometidos a diversos procedimientos estadísticos descriptivos, tales como frecuencias, análisis bivariado con prueba T de student y ANOVA's; la primera para analizar la distribución de las variables sociodemográficas y laborales; así como las dimensiones del SQT; y en segundo lugar para concluir si existían relaciones importantes y significativas entre las variables dependientes e independientes.

Después se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE) para visualizar la distribución de las cargas factoriales en algunos componentes y comparar si dicha alineación se asemeja a la propuesta por la teoría y adaptación del instrumento a población mexicana realizada por Gil-Monte.

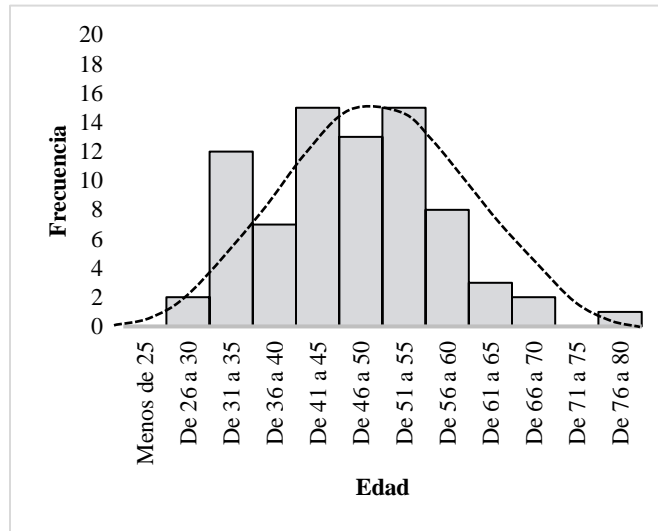
## Capítulo 4

### RESULTADOS

Para llevar a cabo el análisis de los resultados de la aplicación del instrumento, se dividieron en tres niveles, que permiten desagregar los datos. En un primer nivel se analizaron los datos sociodemográficos y laborales, describiendo sus frecuencias por sexo, posteriormente se presentan los resultados de los valores de escalas, así como los índices obtenidos a partir de la misma, finalmente se analizó el comportamiento de las variables de escala por situación en dos momentos, relacionando las dimensiones con las variables de clasificación y cerrando con un subnivel de análisis entre las mismas dimensiones.

Para tener más de un criterio para validar y esperar una mayor variación en la estructura de la base de datos se hicieron algunos cruces de más de dos variables demográficas, como primer estadístico se toma la edad, donde encontramos un promedio de 46.71 años, el cual coincide con los datos de México, con valores mínimos y máximos de 27 y 79 respectivamente. En el gráfico siguiente (véase gráfico 1) podemos observar la curva de distribución normal en la muestra que se seleccionó, también que todos los grupos de edad están representados, excepto el de 71 a 75.

**Gráfico 1. Distribución de la edad**



Fuente: elaboración propia.

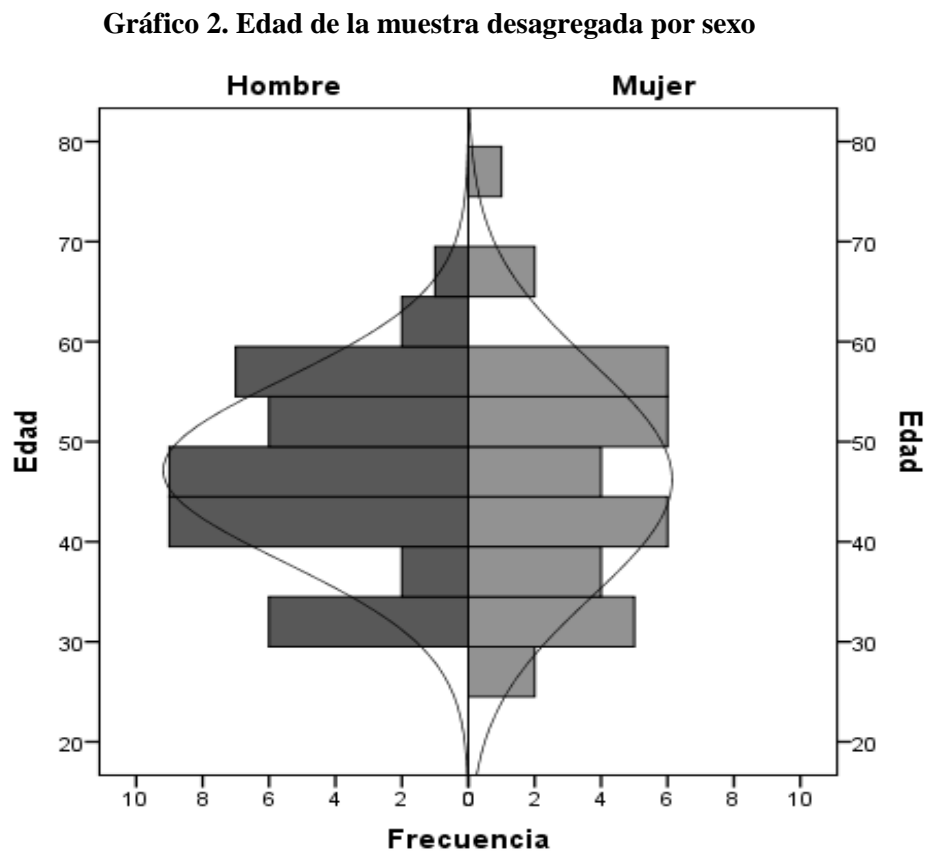
En cuanto a la Desviación Estándar (DE) es de 10.33, de la cual podemos obtener el Coeficiente de Variación ( $CV = \frac{DE}{Media}$ ) que se calcula dividiendo la DE entre la media y el resultado se multiplica por 100 para convertirlo a porcentaje, siendo así; ( $CV = 10.33/46.71 = 0.22 * 100 = 22.11\%$ ) que al transformarlo nos da un resultado de 22.11%. La medida de dispersión es adecuada si no sobrepasa el 20%, podemos decir que, la media no está afectada por los valores extremos, por lo tanto, bajo este primer parámetro, la muestra es adecuada para los fines de la medida. Toda variable cuyo coeficiente de variación sea superior al 20% deberá ser considerada con precaución.

Los resultados sobre los criterios de muestreo que se explicaron en el apartado metodológico de este trabajo llevan a concluir que se trata de una muestra adecuada para el AFE, debido a que las variables de clasificación cumplen supuestos de distribución poblacional (ejemplo, la probabilidad  $p+q=1$ ), distribución normal de edad (media y desviación estándar), supuestos



específicos de la estadística lineal.

Como segundo criterio se consideró el sexo de los informantes donde podemos observar que la curva de distribución es normal, por lo que los diferentes grupos de edad están representados en la muestra (véase gráfico 2). Esto se realiza para revisar que la muestra considere los rangos de edad y que todas las barras estén representadas.

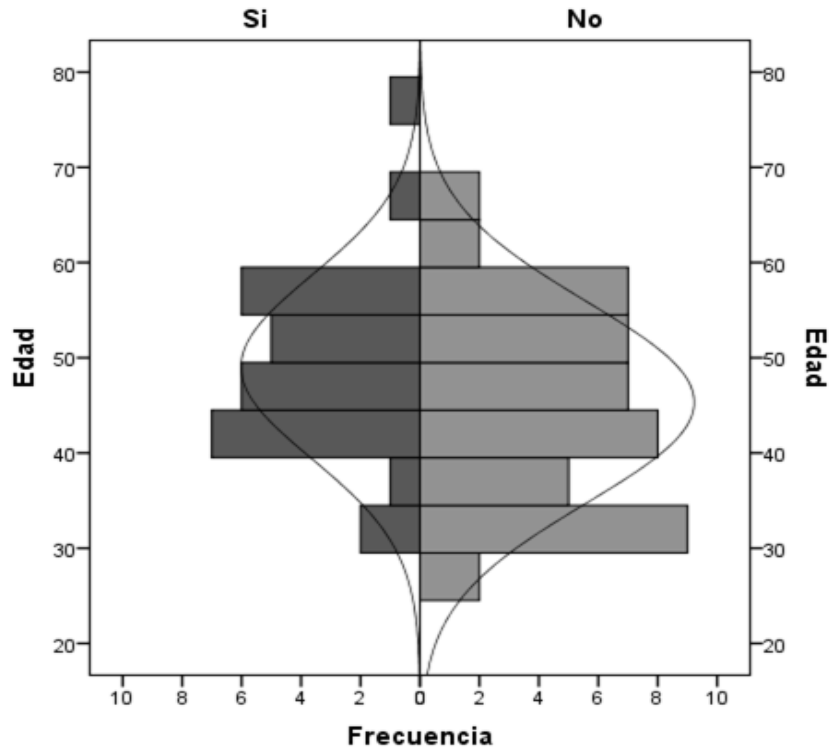


Fuente: elaboración propia.

Finalmente, otro de los criterios que se tomó en cuenta para determinar la robustez de la muestra es la distinción del Sistema Nacional de Investigadores, de los cuales podemos mencionar que el 37.5% de la muestra pertenece al SNI y el 67.5% no, por lo que la curva de distribución

respecto con la edad, aparece de la manera siguiente en el gráfico:

**Gráfico 3. Edad de la muestra desagregada por nombramientos o distinciones (SNI)**



Fuente: elaboración propia.

#### 4.1 Análisis de datos sociodemográficos y laborales

Como primera parte del instrumento aplicado a los sujetos de investigación tenemos una serie de preguntas respecto a los aspectos demográficos y condiciones laborales en las que se encuentran, obteniendo los resultados que se plasman en la siguiente tabla (véase tabla 1):

<b>Tabla 1. Datos sociodemográficos</b>				
		Frecuencia		Total
		Hombre	Mujer	
Sexo		42 (52.55%)	38 (47.5%)	80 (100%)
Edad	De 26 a 30	0 (0.0%)	2 (2.6%)	2 (2.6%)
	De 31 a 35	6 (7.7%)	6 (7.7%)	12 (15.4%)

	De 36 a 40	3 (3.8%)	4 (5.1%)	7 (9.0%)
	<i>De 41 a 45</i>	8 (10.3%)	7 (9.0%)	15 (19.2%)
	De 46 a 50	11 (14.1%)	2 (2.6%)	13 (16.7%)
	<i>De 51 a 55</i>	6 (7.7%)	9 (11.5%)	15 (19.2%)
	De 56 a 60	5 (6.4%)	3 (3.8%)	8 (10.3%)
	Más de 60	3 (3.8%)	3 (3.8%)	6 (7.7%)
	<i>Subtotal</i>	42 (53.8%)	36 (46.2%)	78 (100.0%)
Estado civil	Soltero	10 (12.5%)	13 (16.3%)	23 (28.70%)
	<i>Casado</i>	22 (27.50%)	13 (16.30%)	35 (43.80%)
	Divorciado	5 (6.30%)	8 (10.00%)	13 (16.30%)
	Unión libre	5 (6.30%)	3 (3.80%)	8 (10.00%)
	Viudo	0 (0.00%)	1 (1.30%)	1 (1.30%)
	<i>Subtotal</i>	42 (52.50%)	38 (47.50%)	80 (100.00%)
Nivel de estudios	Licenciatura	5 (6.30%)	9 (11.30%)	14 (17.50%)
	Maestría	11 (13.80%)	8 (10.00%)	19 (23.80%)
	Especialidad	8 (10.00%)	9 (11.30%)	17 (21.30%)
	<i>Doctorado y posdoctorado</i>	18 (22.50%)	11 (14.00%)	30 (37.50%)
	<i>Subtotal</i>	42 (52.50%)	38 (47.50%)	80 (100.00%)
Ingresos mensuales	De 1 a 4999	4 (5.60%)	6 (8.50%)	10 (14.10%)
	De 5000 a 9999	7 (9.90%)	1 (1.40%)	8 (11.30%)
	<i>De 10000 a 14999</i>	7 (9.90%)	10 (14.10%)	17 (23.90%)
	De 15000 a 19999	4 (5.60%)	5 (7.00%)	9 (12.70%)
	De 20000 a 24999	5 (7.00%)	8 (11.30%)	13 (18.30%)
	Más de 25000	12 (16.90%)	2 (2.80%)	14 (19.70%)
	<i>Subtotal</i>	39 (54.90%)	32 (45.10%)	71 (100.00%)
Unidad académica de adscripción	Química y Biología	5 (6.30%)	7 (8.80%)	12 (15.00%)
	Medicina y Ciencias de la Salud	8 (10.00%)	6 (7.50%)	14 (17.50%)
	<i>Humanidades y Ciencias de la Conducta</i>	14 (17.50%)	12 (15.00%)	26 (32.50%)
	Biotecnología y Ciencias Agropecuarias	7 (8.80%)	5 (6.30%)	12 (15.00%)
	Ingenierías	8 (10.00%)	8 (10.00%)	16 (20.00%)
	<i>Subtotal</i>	42 (52.50%)	38 (47.50%)	80 (100.00%)

Fuente: Elaboración propia.

De los 80 profesores que conformaron la muestra de estudio, 42 son hombres (52.5%) y 38 mujeres (48.5%), los cuales responden a criterios censales, ya que se obtuvo una muestra representativa de todos los profesores universitarios dispuestos a responder el cuestionario.

El promedio de edad obtenido es de 46.71 años, el rango de 41 a 50 años corresponde a un 33.3%, el rango de 51 a 60 años corresponde al 25.6%. El estado civil con porcentaje más elevado es casado con un 43.8%, seguido de un 28.7% que se encuentran solteros, trece informantes se han divorciado (16.3%), el 10% manifiesta estar en unión libre y solamente uno es viudo (1.3%). Respecto al nivel de estudios de los profesores encontramos que el máximo registrado es posdoctorado (5%), por lo que la mayoría (32.5%) cuentan con doctorado, el 23.8% con maestría, 21.3% con alguna especialidad y el 17.5% licenciatura.

El ingreso de los profesores se distribuye del modo siguiente: el más frecuente es de \$10 000 a \$14 999 (21.3%), seguido de aquellos que perciben más de \$25 000 pesos mensuales (17.5%), entre \$20 000 y \$24 999 (16.3%), entre \$1 y \$4 999 pesos son 10 informantes (12.5%), de \$15 000 a \$19 999 (11.3%) y finalmente se encuentran aquellos en el rango de \$5 000 a \$9 999 pesos mensuales que representan el 10%.

La distribución por áreas del conocimiento se presenta del modo siguiente: Físico Matemático y Ciencias de la Tierra (0%), Química y Biología (15%), Medicina y Ciencias de la Salud (17.5%), Humanidades y Ciencias de la Conducta (32.5%), Ciencias Sociales (0%), Biotecnología y Ciencias Agropecuarias (15%) e Ingenierías (20%), por lo que la mayoría de los informantes se concentró en Humanidades y Ciencias de la Conducta, y hubo dos áreas que no

participaron.

En cuanto a los datos laborales, donde encontramos los nombramientos o distinciones, cargo que desempeñan y tipo de contrato, los resultados que se obtuvieron se sintetizan en el siguiente cuadro:

<b>Cuadro 1. Datos laborales</b>				
		Frecuencia		Total
		Hombre	Mujer	
<b>Nombramientos o distinciones</b>				
PRODEP-SEP	Si	19 (23.80%)	11 (13.80%)	30 (37.50%)
	No	23 (28.70%)	27 (33.80%)	50 (62.50%)
Total		42 (52.50%)	38 (47.50%)	80 (100.00%)
Sistema Nacional de Investigadores	Si	21 (26.30%)	9 (11.30%)	30 (37.50%)
	No	21 (26.30%)	29 (36.30%)	50 (62.50%)
Total		42 (52.50%)	38 (47.50%)	80 (100.00%)
Nivel del SNI	Candidato	3 (3.80%)	0 (0.00%)	3 (3.80%)
	SNI 1	12 (15.00%)	5 (6.30%)	17 (21.30%)
	SNI 2	5 (6.30%)	3 (3.80%)	8 (10.00%)
	SNI 3	1 (1.30%)	1 (1.30%)	2 (2.50%)
	No tengo SNI	21 (26.30%)	29 (36.30%)	50 (62.50%)
Total		42 (52.50%)	38 (47.50%)	80 (100.00%)
Sistema Estatal de Investigadores	Si	17 (21.30%)	13 (16.30%)	30 (37.50%)
	No	25 (31.30%)	25 (31.30%)	50 (62.50%)
Total		42 (52.50%)	38 (47.50%)	80 (100.00%)
Estímulos de la Universidad	Si	14 (17.50%)	9 (11.30%)	23 (28.70%)
	No	28 (35.00%)	29 (36.30%)	57 (71.30%)
Total		42 (52.50%)	38 (47.50%)	80 (100.00%)
Estímulos SNC	Si	2 (2.50%)	0 (0.00%)	2 (2.50%)
	No	40 (50.00%)	38 (47.50%)	78 (97.50%)
Total		42 (52.50%)	38 (47.50%)	80 (100.00%)
Beca al desempeño	Si	16 (20.00%)	11 (13.80%)	27 (33.80%)
	No	26 (32.50%)	27 (33.80%)	53 (66.30%)
Total		42 (52.50%)	38 (47.50%)	80 (100.00%)

Cargo que desempeña	Profesor Investigador de Tiempo Completo	21 (26.30%)	17 (21.30%)	38 (47.50%)
	Profesor de Tiempo Parcial	17 (21.30%)	10 (12.50%)	27 (33.80%)
	Administrativo	0 (0.00%)	1 (1.30%)	1 (1.30%)
	Otro	2 (2.50%)	4 (5.00%)	6 (7.50%)
	Tiempo Parcial y Administrativo	2 (2.50%)	6 (7.50%)	8 (10.00%)
Total		42 (52.50%)	38 (47.50%)	80 (100.00%)
Antigüedad en el cargo	Menos de 5 años	15 (19.70%)	17 (22.40%)	32 (42.10%)
	De 6 a 10	6 (7.90%)	6 (7.90%)	12 (15.80%)
	De 11 a 15	11 (14.50%)	5 (6.60%)	16 (21.10%)
	De 16 a 20	2 (2.60%)	5 (6.60%)	7 (9.20%)
	De 21 a 25	4 (5.30%)	2 (2.60%)	6 (7.90%)
	De 26 a 30	0 (0.00%)	1 (1.30%)	1 (1.30%)
	Más de 30 años	2 (2.60%)	0 (0.00%)	2 (2.60%)
Total		40 (52.60%)	36 (47.40%)	76 (100.00%)
Tipo de contrato	Definitivo	26 (32.50%)	20 (25.00%)	46 (57.50%)
	Temporal	16 (20.00%)	18 (22.50%)	34 (42.50%)
Total		42 (52.50%)	38 (47.50%)	80 (100.00%)

Fuente: Elaboración propia.

Se recabó información respecto a los nombramientos o distinciones vigentes con las que cuentan los profesores, donde la mayoría (46.7%) no cuentan con ellos, seguido de un 17.5% que ostentan cuatro distinciones. Dentro de dichos nombramientos podemos mencionar al PRODEP, el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y el Sistema Estatal de Investigadores (SEI) con el mismo porcentaje (37.5%), también un 28.7% pertenece al Programa de Estímulos de la Universidad, solo 2.5% al SNC, y finalmente el 33.8% cuenta con beca al desempeño en sus diferentes niveles. Del SNI podemos ubicar al 3.8% como candidatos, el 21.3% en el nivel I, el 10% en el II y solo el 2.5% en el Nivel III. De igual forma, en la beca al desempeño encontramos diferentes niveles, siendo el nivel 8 el más recurrente con 11.3%, seguido del nivel 9 con 7.5%. Con relación al cargo que desempeñan en la Universidad, el 47.5% son Profesores Investigadores

de Tiempo Completo (PITC), seguido por un 33.8% que se desempeña como Profesor de Tiempo Parcial (PTC), el 10% adicionalmente tiene cargo administrativo y el 7.5% algún otro nombramiento. El promedio de horas de los PTC es de 17.69 horas.

Para conocer los años de servicio que tienen los profesores, se diseñaron dos preguntas para recabar información respecto a la antigüedad en la institución y en el cargo que desempeñan actualmente, se obtuvo una media de 12.46 años en la institución y 9.88 en el cargo, por lo que se considera que hay una diferencia entre las funciones que desempeñaban los profesores al ingresar a la universidad y las que realizan actualmente. La mayoría de los profesores tienen una antigüedad de 4 años en la institución y entre 3 y 4 años en el cargo. De igual manera encontramos que el 57.5% de los profesores tienen un contrato de trabajo definitivo, mientras que el 42.5% es temporal.

#### **4.2 Análisis de valores de escalas**

En la tabla 2 se colocan los resultados del procedimiento de calificación del CESQT de acuerdo con el manual, se utilizaron las fórmulas propuestas por Gil-Monte para calcular los puntajes totales y directos de cada una de las dimensiones; se obtuvieron las siguientes puntuaciones:

<b>Tabla 2. Calificación del CESQT</b>							
Puntaje de Ilusión por el trabajo P(It)	PD de Ilusión por el trabajo PD(It)	Puntaje de Desgaste psíquico P(Dp)	PD de Desgaste psíquico PD(Dp)	Puntaje de Indolencia P(In)	PD de Indolencia PD(In)	Puntaje del P(SQT)	PD(SQT)
Suma del puntaje obtenido en las preguntas: 1, 5, 10, 15, 19	Dividir el puntaje obtenido entre el número de reactivos: PD(It)= P(It)/5	Suma del puntaje obtenido en las preguntas: 8, 12, 17, 18	Dividir el puntaje obtenido entre el número de reactivos: PD(Dp)= P(Dp)/4	Suma del puntaje obtenido en las preguntas: 2, 3, 6, 7, 11, 14	Dividir el puntaje obtenido entre el número de reactivos: PD(In)= P(In)/6	$P(SQT) = (20 - It + Dp + In)$	$PD(SQT) = (20 - It + Dp + In) / 5$
1454	3.64	437	1.37	246	0.51	829	0.69

Fuente: Elaboración propia.

Con base en los resultados presentados en la tabla anterior podemos decir que el puntaje de la dimensión de Ilusión por el trabajo (It) es alto, ya que arrojó un 3.64 de puntuación directa, mientras que para las otras dos dimensiones los puntajes son bajos; con 1.37 en Desgaste psíquico (Dp) y 0.51 en Indolencia (In), lo anterior nos permite decir que no se configuran los elementos para el SQT (cuya puntuación directa es de 0.69). De acuerdo con la teoría el Síndrome consiste en altos niveles de desgaste psíquico e indolencia combinado con una baja ilusión por el trabajo, supuestos que no se manifiestan en este resultado.

Para concentrar los puntajes obtenidos en las diferentes dimensiones que configuran el SQT se realiza la siguiente tabla (véase tabla 3), donde aparece la frecuencia, promedio y desviación estándar resultado de la aplicación de la escala.

Las puntuaciones que se presentan en la tabla son resultado de la escala modificada para el procesamiento de datos en SPSS. Por lo que las categorías son las siguientes: 1=Nunca;



2=Raramente: algunas veces al año; 3=A veces: algunas veces al mes; 4=Frecuentemente: algunas veces por semana; 5=Muy frecuentemente: todos los días.

<b>Tabla 3. Resultados de los índices obtenidos del CESQT</b>		
Valores de la escala	Frecuencia	Promedio
<b>Ilusión por el trabajo (It)</b>		
1	0	4.725 (DE= 0.551)
2	1	
3	1	
4	17	
5	61	
<i>Subtotal</i>	80	
<b>Desgaste psíquico (Dp)</b>		
1	12	2.372 (DE= 0.947)
2	29	
3	26	
4	11	
5	2	
<i>Subtotal</i>	80	
<b>Indolencia (In)</b>		
1	46	1.521 (DE= 0.598)
2	28	
3	5	
4	0	
5	1	
<i>Subtotal</i>	80	
<b>Culpa (C)</b>		
1	51	1.442 (DE= 0.523)
2	25	
3	3	
4	1	
5	0	
<i>Subtotal</i>	80	

Fuente: Elaboración propia.

Para poder identificar si el SQT es un fenómeno multidimensional o no y establecer si existe similitud entre las cuatro dimensiones que describe la teoría se realizó un AFE (Análisis Factorial Exploratorio) con fines descriptivos. Para demostrar si la escala de SQT de maestros es adecuada para académicos, se realizó la factorización con rotación oblicua (Promax) máxima verosimilitud y prueba de bondad de ajuste. El resultado de esta prueba de adecuación de la escala a la población universitaria si bien cumple supuestos de adecuación de medida, no pasa el supuesto de la prueba de bondad de ajuste. Veamos los pasos:

a) Prueba de adecuación de medida:

Con el método de extracción por componentes principales y rotación oblicua, ambos con un número máximo de 100 iteraciones, la varianza total explicada se distribuyó en cuatro componentes, el primero reúne el 22.63%, el segundo 17.19%, tercero 11.62% y el cuarto un 6.05%, dando un total del 57.51% del total de la varianza acumulada; los demás factores constituyen una varianza residual del 42.48%, se tiene una distribución de cuatro componentes como podemos observar en la tabla siguiente:

<b>Tabla 4. Distribución de varianza acumulada</b>			
Componentes	Total	% de varianza	% acumulado
1	4.527	22.634	22.634
2	3.439	17.196	39.830
3	2.325	11.623	51.453
4	1.212	6.059	57.511
Residual		42.488	100

Fuente: Elaboración propia.

La distribución de varianza coincide con la que se propone en el modelo de cuatro dimensiones de Gil-Monte, así como en la información proporcionada en la adaptación que se

realizó del CESQT a población mexicana, excepto el reactivo 4. “Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo” que en el AFE tiene una carga factorial de .540 en el segundo componente, identificado como Indolencia, mientras que en el modelo de Gil-Monte aparece en la última dimensión de Culpa.

En la prueba de KMO y Bartlett (véase tabla 5) se obtuvo una puntuación de 0.689 y un resultado significativo al 99%, por lo que, desde este momento podemos saber que los resultados son independientes del tamaño de muestra, ya que esta prueba nos indica que la muestra es adecuada y que aun aumentándolo el tamaño es muy probable que no se cumpla el supuesto.

<b>Tabla 5. Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.689
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	550.041
	gl	190
	Sig.	.000

Fuente: Elaboración propia.

b) Prueba de bondad de ajuste

A diferencia de la primera prueba, donde se indica la existencia de que los ítems se ubiquen en un componente o más de uno y que exista una variable latente (que es lo que representa un componente) y que esa distribución de pesos de varianzas y covarianzas tengan estabilidad, esta prueba discrimina el valor de probabilidad para asegurar que los componentes están reflejando la instauración del fenómeno bajo estudio.

Al analizar la prueba de bondad y ajuste podemos decir que el valor de la chi-cuadrada es pequeño (92.421) con 100 grados de libertad y una significancia de 0.692, esto indica que la reaplicación no cumple los requisitos de validez de constructo, por lo cual el SQT no está presente en población universitaria.

El hallazgo del párrafo anterior nos permite ahondar sobre los resultados que se obtuvieron en la investigación realizada en Yucatán con profesores investigadores que pertenecen al SNI (descrita en el capítulo 2), donde se utilizó un instrumento diferente, el MBI, pero que no cumple con los supuestos de validez de constructo ya que no hay evidencia de realización de la prueba de bondad y ajuste. Si bien los resultados arrojan cifras elevadas para la subescala de desgaste, no pueden ser comparadas con los bajos niveles que se obtuvieron en esta investigación.

De esta manera podemos responder parte de la pregunta de investigación planteada ya que, a pesar de que los puntajes directos obtenidos en las dimensiones nos indican que no se configura el SQT en la muestra que obtuvimos, si se identificaron las cuatro dimensiones que se describen en el modelo, pero el AFE que se realizó no pasa la prueba de bondad y ajuste, por ello el trabajo de campo realizado en esta tesis consiste en una re-aplicación del instrumento.

Retomando las dimensiones que propone el modelo de Gil – Monte, se describe en la tabla siguiente (véase tabla 6) la distribución de los reactivos del cuestionario, así como el coeficiente de alfa de Cronbach que obtuvo cada una de las dimensiones. De esta forma podemos establecer que el error de medida es mínimo porque los coeficientes son altos; 0.811 para la primera dimensión, 0.727 en la segunda, 0.771 en la tercera y en la última 0.662, por lo tanto, la integración

de los reactivos en componentes es confiable.

<b>Tabla 6. Representación de componentes y alfa de Cronbach</b>		
<b>Componente</b>	<b>Reactivos</b>	<b>Coefficiente alfa</b>
<b>1</b>	p1. Mi trabajo me supone un reto estimulante	0.811
	p5. Veo mi trabajo como una fuente de realización personal	
	p10. Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas	
	p15. Mi trabajo me resulta gratificante	
	p19. Me siento ilusionado/a por mi trabajo	
<b>2</b>	p2. No me apetece atender a algunos alumnos	0.727
	p3. Creo que muchos alumnos son insoportables	
	p6. Creo que los familiares de los alumnos son unos pesados	
	p7. Pienso que trato con indiferencia a algunos alumnos	
	p11. Me apetece ser irónico/a con algunos alumnos	
<b>3</b>	p14. Etiqueto o clasifico a los alumnos según su comportamiento	0.771
	p8. Pienso que estoy saturado/a por el trabajo	
	p12. Me siento agobiado/a por el trabajo	
	p17. Me siento cansado/a físicamente en el trabajo	
<b>4</b>	p18. Me siento desgastado/a emocionalmente	0.662
	p4. Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo	
	p9. Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo	
	p13. Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo	
	p16. Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento	
	p20. Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo	

Fuente: Elaboración propia.

### 4.3 Análisis del comportamiento de las variables de la escala por situación.

#### 4.3.1 Asociación de las variables de clasificación con las dimensiones del SQT (It, Dp, I y C)

Para poder estudiar las relaciones que existen entre las variables compuestas que se tomaron de la teoría y las de clasificación (sociodemográficas y laborales) que se extrajeron del instrumento, con pruebas T- de student y ANOVA's se observa el comportamiento de los datos al cruzar las variables. Después de realizar las pruebas pertinentes con todas las variables sociodemográficas y laborales que se describen en los párrafos anteriores y analizar los datos, se encontró que solamente dos de ellas arrojan resultados significativos, las cuales se describen a continuación:

##### *Máximo nivel de estudio*

Como primera variable sociodemográfica que se relaciona con el SQT encontramos el nivel de estudio de los profesores universitarios (véase Tabla 7), ya que al analizar el estadístico de Levene, hallamos que es significativo para la dimensión de Ilusión por el trabajo con un valor de .023, mientras que las otras tres dimensiones obtuvieron .481, 0.60 y .243, lo cual se interpreta que para Desgaste psíquico, indolencia y culpa, los grupos de muestra son equiparables y podemos tomar en cuenta los resultados del análisis descriptivo de las categorías.

<b>Tabla 7. ANOVA de la variable máximo nivel de estudios</b>					
Máximo nivel de estudios	Frecuencia	Media	gl	Distribución F	Valor p ( $p \leq 0.05$ )
<b>Ilusión por el trabajo (II)</b>					
Licenciatura	14	4.71 (DE= 0.4055)	3	0.451	0.717
Maestría	19	4.74 (DE= 0.2195)			

Especialidad	17	4.57 (DE= 0.6119)			
Doctorado	30	4.70 (DE= 0.6539)			
<i>Subtotal</i>	80	4.65 (DE= 0.5250)			
<b>Desgaste psíquico (Dp)</b>					
Licenciatura	14	1.66 (DE= 0.7882)	3	5.272	0.002
Maestría	19	2.17 (DE= 0.8039)			
Especialidad	17	2.56 (DE= 0.8592)			
<i>Doctorado</i>	30	2.72 (DE=0.9679)			
<i>Subtotal</i>	80	2.37 (DE= 0.9474)			
<b>Indolencia (In)</b>					
<i>Licenciatura</i>	14	1.67 (DE= 0.9506)	3	0.633	0.596
<i>Maestría</i>	19	1.50 (DE= 0.4697)			
Especialidad	17	1.57 (DE= 0.6265)			
Doctorado	30	1.42 (DE= 0.4391)			
<i>Subtotal</i>	80	1.52 (DE= 0.5983)			
<b>Culpa (C)</b>					
<i>Licenciatura</i>	14	1.60 (DE= 0.5974)	3	0.756	0.592
Maestría	19	1.48 (DE= 0.6743)			
Especialidad	17	1.42 (DE= 0.4294)			
Doctorado	30	1.35 (DE= 0.4224)			
<i>Subtotal</i>	80	1.44 (DE=0.5226)			

Fuente: Elaboración propia.

De igual forma el valor de significancia del ANOVA es  $\leq 0.05$  solamente para una de las dimensiones con .002 en desgaste psíquico, por lo que las diferencias entre los grupos de dicha categoría representan un hallazgo importante, toda vez que el desgaste psíquico es mayor en aquellos profesores que cuentan con nivel de estudios de doctorado, con una media de 2.72; seguido del nivel de especialidad con 2.56, maestría con 2.17 y finalmente licenciatura con 1.66.

#### *Unidad académica de adscripción*

Otra de las variables sociodemográficas que guarda relación con las dimensiones del SQT

es la unidad a la cual se encuentran adscritos los profesores en la universidad (véase Tabla 8), ya que al analizar el estadístico de Levene, hallamos que no es significativo para ninguna de las dimensiones del síndrome, ya que se obtuvo un valor de 0.662 para ilusión por el trabajo, 0.167 en desgaste psíquico, 0.36 y 0.134 en indolencia y culpa respectivamente; lo anterior quiere decir que los grupos de muestra son equiparables para las cuatro dimensiones por lo que podemos proceder a analizar los resultados obtenidos en el análisis de varianza.

<b>Tabla 8. ANOVA de la variable unidad académica de adscripción</b>					
Unidad académica de adscripción	Frecuencia	Media	gl	Distribución F	Valor p ( $p \leq 0.05$ )
<b>Ilusión por el trabajo (II)</b>					
Química y Biología	12	4.51 (DE= 0.4469)	4	0.329	0.858
Medicina y Ciencias de la Salud	14	4.65 (DE= 0.8093)			
<i>Humanidades y Ciencias de la Conducta</i>	26	4.70 (DE= 0.4204)			
Biotecnología y Ciencias Agropecuarias	12	4.60 (DE= 0.5461)			
<i>Ingenierías</i>	16	4.70 (DE= 0.4466)			
<i>Subtotal</i>	80	4.65 (DE= 0.5250)			
<b>Desgaste psíquico (Dp)</b>					
Química y Biología	12	2.64 (DE= 0.9797)	4	2.583	0.044
Medicina y Ciencias de la Salud	14	2.33 (DE= 1.1163)			
Humanidades y Ciencias de la Conducta	26	2.20 (DE= 0.8499)			
<i>Biotecnología y Ciencias Agropecuarias</i>	12	3.00 (DE= 0.9594)			
<i>Ingenierías</i>	16	2.00 (DE= 0.7012)			
<i>Subtotal</i>	80	2.37 (DE= 0.9474)			
<b>Indolencia (In)</b>					
Química y Biología	12	1.47 (DE= 0.5067)	4	0.802	0.528
Medicina y Ciencias de la Salud	14	1.60 (DE= 0.5493)			
<i>Humanidades y Ciencias de la Conducta</i>	26	1.64 (DE= 0.7524)			
Biotecnología y Ciencias Agropecuarias	12	1.33 (DE=0.3408)			



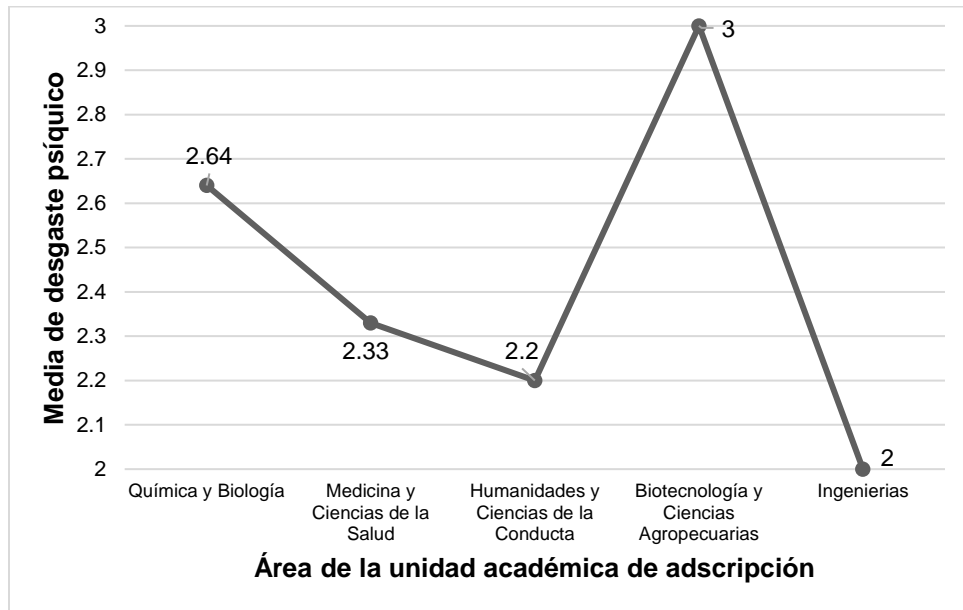
Ingenierías	16	1.41 (DE= 0.5739)			
<i>Subtotal</i>	<i>80</i>	<i>1.52 (DE= 0.5983)</i>			
<b>Culpa (C)</b>					
Química y Biología	12	1.40 (DE= 0.5045)	4	1.639	0.173
<i>Medicina y Ciencias de la Salud</i>	<i>14</i>	<i>1.57 (DE= 0.4140)</i>			
<i>Humanidades y Ciencias de la Conducta</i>	<i>26</i>	<i>1.57 (DE= 0.6556)</i>			
Biotecnología y Ciencias Agropecuarias	12	1.36 (DE= 0.3393)			
Ingenierías	16	1.20 (DE= 0.4320)			
<i>Subtotal</i>	<i>80</i>	<i>1.44 (DE= 0.5226)</i>			

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla anterior se presentan los resultados obtenidos del análisis de varianza realizado, en ella, se colocan las cinco áreas a las que pertenecen las unidades de adscripción de los informantes donde valor p es significativo cuando es  $\leq 0.05$ , la dimensión de desgaste psíquico es la única que reúne este requisito ya que se obtuvo un valor de significancia de 0.044, por lo que la distribución de la media en las categorías que integran la variable son importantes, ya que aquellos profesores que pertenecen al área de Biotecnología y Ciencias Agropecuarias representan el promedio más alto con 3.00, seguido de Química y Biología con 2.64, en Medicina y Ciencias de la Salud se obtuvo una media de 2.33, Humanidades y Ciencias de la Conducta con 2.20 de promedio y el menor lo representa Ingenierías con 2.00 puntos de media.

La gráfica (véase Gráfico 4) nos muestra la distribución de las medias en el desgaste psíquico respecto a las áreas del conocimiento del CONACyT, donde la más alta es Biotecnología y Ciencias Agropecuarias y el mínimo en Ingenierías.

**Gráfico 4. Media del desgaste psíquico por unidad académica de adscripción**



Fuente: Elaboración propia.

## CONCLUSIONES

El trabajo de investigación que se presenta es esta tesis, analiza un fenómeno de gran importancia en diferentes niveles; personal, organizacional y social, toda vez que el impacto que tienen los factores psicosociales en el rendimiento de los trabajadores afecta también al colectivo y por ende la calidad del producto final, entiéndase que, en el contexto educativo, la calidad del producto final sería el aprendizaje de los alumnos.

La revisión de literatura enfocada a las investigaciones relativas al SQT en el contexto latinoamericano, mexicano y en profesores universitarios brinda un panorama general sobre los FPS y sus implicaciones en los sujetos de estudio, en la organización en la que desempeñan sus funciones y la sociedad en general, tanto a nivel nacional como internacional. La mayoría de los estudios realizados a la fecha son de tipo cuantitativo existen escasamente los cualitativos.

El tratamiento que se le ha dado al fenómeno en el país coloca a los estudios mexicanos en un nivel muy precario, comparado con los avances globales, muy por debajo en cuanto a cantidad. Al comparar las medias obtenidas, no hay mucha diferencia con los estudios realizados en otros países, habiendo así una discrepancia en cuanto a los niveles obtenidos en los resultados y el auge que el tema ha tenido a nivel mundial, ya que su interés no se justifica con los bajos niveles detectados en las investigaciones internacionales.

El análisis de las discusiones y conclusiones de las investigaciones realizadas en este ámbito permitió identificar elementos del SQT desde las diversas aproximaciones teóricas y trabajar con

las cuatro dimensiones que Gil-Monte identifica en su teoría, haciendo uso también de los instrumentos validados para la medición del síndrome en el contexto universitario asumiéndolo como un fenómeno complejo, multidimensional, que empieza a manifestarse en los profesores universitarios pero aún no se configura como tal.

En cuanto a los instrumentos utilizados para la medición del síndrome, se reconoce la utilidad de las escalas utilizadas a nivel internacional, como lo son el MBI en sus diferentes versiones y el CESQT, pero las investigaciones coinciden en la necesidad de diseñar y utilizar escalas propias que respondan a las condiciones del contexto de cada país, principalmente aquellos que se encuentran en desarrollo como es el caso de México, ya que las transformaciones en el ámbito laboral tienen un ritmo menos acelerado.

El instrumento que utilizamos (CESQT) es una escala diseñada por Gil-Monte (2005) que reúne los supuestos de validez de constructo y criterios de adaptación para maestros de educación básica en población mexicana, desafortunadamente en esta primera etapa, encontramos limitantes al recolectar la información, ya que algunos reactivos no aplican al contexto de los académicos universitarios, por ejemplo, cuando pregunta la opinión de los profesores sobre los familiares de sus alumnos, difícilmente existen actividades que promuevan la convivencia entre académicos y familias de los estudiantes. Es importante mencionar que la escala muy probablemente no sea adecuada para población académica, necesita tener una mayor variación con otras profesiones.

La utilización del CESQT nos permite identificar cuatro dimensiones que brindan información importante respecto a la situación laboral de los profesores universitarios ya que mide

por una parte la ilusión por el trabajo, considerándose como un factor psicosocial positivo que contrarresta los efectos de los otros tres: desgaste psíquico, indolencia y culpa, clasificados para esta investigación como factores psicosociales de riesgo. De esta manera uno de los principales hallazgos es que los profesores de la Universidad tienen un alto nivel de ilusión en su trabajo, obteniendo una media de 4.72, lo cual corresponde con los bajos puntajes obtenidos en las demás dimensiones.

En la muestra seleccionada de la universidad pública estatal el puntaje obtenido para el SQT es de 0.69 sobre un máximo de 4, por lo que podemos decir que el nivel del síndrome es muy bajo. Como encontramos en los resultados, los aspectos que están configurando el síndrome todavía son muy incipientes. Sin embargo, de acuerdo con los autores revisados este síndrome es un padecimiento crónico que puede provocar problemas graves en quienes lo padecen, tales como: estrés crónico, insatisfacción en el trabajo, baja productividad, baja autoestima, etc.

Las puntuaciones obtenidas en estas variables compuestas nos permiten construir un imaginario de este fenómeno a futuro, debido a que eventualmente pudieran asociarse al incremento de casos de desgaste psíquico, en el supuesto de que algunos trabajadores sigan expuestos a condiciones laborales que impliquen riesgo psicosocial en la actividad que cotidianamente realizan, de esta manera tener un efecto, aunque muy bajo (menor al 10%) sobre la ilusión en el trabajo de los profesores.

Debido a que el instrumento que se utilizó para obtener información de los profesores mide las percepciones de los académicos sobre sí mismos, su trabajo y el ambiente en el que lo desarrollan, los resultados de la escala son muy importantes, ya que reflejan parte de la cultura

organizacional de la Universidad, donde los profesores se sienten altamente ilusionados con su trabajo, independientemente de los nombramientos o distinciones vigentes que puedan tener, el salario que perciben, la antigüedad o cargo que desempeñan, entre otras; lo que nos lleva a suponer que la cultura de las unidades académicas reproduce la macrocultura de la universidad, por esta razón planteamos hipotéticamente que esta universidad promueve un ambiente adecuado en su mayoría para desempeñar la labor académica.

Al realizar el análisis correlacional con análisis de varianza de las cuatro dimensiones del SQT con las diferentes variables sociodemográficas y laborales obtenidas a través del cuestionario, se encontró que la única dimensión que tiene relación significativa es el desgaste psíquico (media de 2.372 de una máxima de 5.0) con dos variables; en primer lugar con el nivel máximo de estudios de los académicos, donde aquellos que cuentan con doctorado (media=2.72) muestran mayor desgaste psíquico que aquellos con especialidad (2.56), maestría (2.17) o licenciatura (1.66).

Otro hallazgo importante es la correlación del desgaste psíquico con la unidad académica de adscripción, ya que los resultados obtenidos del análisis de varianza, donde se categorizaron las unidades académicas de acuerdo con las áreas del conocimiento del CONACyT arrojaron que los profesores que pertenecen al área de Biotecnología y Ciencias Agropecuarias representan el promedio más alto con 3.00, seguido de Química y Biología con 2.64, en Medicina y Ciencias de la Salud se obtuvo una media de 2.33, Humanidades y Ciencias de la Conducta con 2.20 de promedio y el menor lo representa Ingenierías con 2.00 puntos de media.

Finalmente, la pregunta de investigación que nos habíamos planteado al iniciar esta investigación, donde buscamos analizar si las condiciones laborales ya sea de manera conjunta o aislada nos previenen de algún riesgo de salud que esté presentándose en los académicos principalmente aquellos que realizan actividades de investigación además de la docencia, de acuerdo con los datos obtenidos y los resultados del inventario, la respuesta es negativa.

No hay que olvidar que los datos y conclusiones presentadas describen a la generalidad de la población estudiada, esto no quiere decir que ninguno de los profesores se encuentre expuesto fuertemente a los factores de riesgo psicosocial que medimos con el CESQT, por lo que sería conveniente realizar un análisis a mayor profundidad sobre los casos particulares, donde los informantes hayan manifestado altos niveles para las dimensiones de desgaste psíquico e indolencia y bajos para la ilusión en el trabajo. Lo anterior no solo con inventarios, sino a través de la integración de grupos interdisciplinarios que permitan abordar el fenómeno desde diversas perspectivas para llegar a conclusiones definitivas.

Por lo anteriormente expuesto, es necesario implementar medidas que regulen y reglamenten las condiciones laborales de los profesores para evitar que los riesgos psicosociales vayan en aumento, ya que las circunstancias y conductas que generan estos riesgos deben transformarse en toda la estructura organizacional, de manera institucionalizada para que el ambiente adecuado sea una constante en toda la universidad. Es importante que los profesores universitarios sean conscientes de las implicaciones que tiene el SQT en su vida personal y laboral, así como las causas y consecuencias del mismo; que se promuevan espacios libres de estresores ya sea generados de manera interna o externa en las unidades académicas, con personal capacitado en dirección y

selección de recursos humanos que fomenten el trabajo en equipo en todas las áreas, garantizando el respecto a los derechos de todo el personal que labora en la universidad.

### **Futuras líneas de investigación**

Para dar continuidad a los hallazgos de este trabajo, se sugiere la integración de grupos interdisciplinarios que contribuyan en el estudio de las causas y consecuencias del Síndrome de Quemarse por el Trabajo, no solo en el contexto universitario, sino en otras poblaciones que brinden elementos suficientes para el diseño y aplicación de proyectos de prevención e intervención, para erradicar y frenar el aumento de casos de SQT en las profesiones asistenciales, principalmente en profesores de los diversos niveles educativos. Algunos objetivos sugeridos para las investigaciones son:

1. Analizar las condiciones que inciden en la satisfacción personal y laboral de los profesores universitarios.
2. Identificar las estrategias de afrontamiento frente al SQT más utilizadas por los profesores universitarios.
3. Analizar las políticas organizacionales e indagar cómo inciden en la prevalencia del SQT.
4. Profundizar sobre la vida y personalidad de las personas que padecen SQT que permitan establecer un perfil con culpa y sin ella.
5. Determinar cuáles son los aspectos del clima organizacional asociados al SQT.
6. Estudiar la relación entre el SQT y el compromiso (engagement) en académicos.
7. Establecer protocolos de acción e intervención frente al SQT.
8. Analizar la presencia del SQT en profesiones asistenciales variadas en México.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldrete, M., Pando, M., Aranda C., Balcázar N. (2003). Síndrome de *Burnout* en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación de la salud*, 5(1).
- Alvarado, K. (2009). Validez factorial del Maslach *Burnout* Inventory (versión castellana) en educadores costarricenses. *Actualidades investigativas en Educación*, 9(1), 1-22.  
Recuperado en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/9385/17851>.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 6(25), 84-96.  
Recuperado en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v6n25/v6n25a5.pdf>
- Artazcoz, L. y Molinero, E. (2004). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa. *Arch Prev Riesgos Laborales*; 7 (4): 134-142.  
Recuperado en: <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/riesgo-psicosocial.pdf>
- Balcázar, M. J. (2014). Influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria/Influence of job stress on academic performance of teachers of secondary education. *LOGOS*, 2(1). Recuperado en <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/download/350/262>
- Barraca, J. (2010). Emociones negativas en el profesorado universitario: *Burnout*, estrés laboral y mobbing. *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, 9(1), 85-100. Recuperado en <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3268868.pdf>
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., & Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16, 222-229.  
Recuperado en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112002000300005](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112002000300005).

- Botero, C. (2013). Riesgo psicosocial intralaboral y “*Burnout*” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 118-133. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225025860002.pdf>
- Cifre, E. y Llorens, S. (2002). *Burnout* en profesores de la UJI: un estudio diferencial. *Jornades de Foment de la Investigació*. Universitat Jaume I. Recuperado en: [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79710/forum\\_2001\\_15.pdf?sequence=1](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79710/forum_2001_15.pdf?sequence=1).
- Consejo General de la Psicología de España (2014). Evaluación del cuestionario CESQT. Madrid, España. Recuperado en: <https://www.cop.es/uploads/PDF/2014/CESQT.pdf>
- Correa, Z., Muñoz, I., Chaparro, A. (2010). Síndrome de *Burnout* en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública. Volumen 12*, p. 589 – 598. Recuperado en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/32914/33266>
- D'Anello, S., D'Orazio, A. K., Barreat &. & Escalante, G. (2009). Incidencia del sentido de humor y la personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional (*Burnout*) en docentes. *Educere*, 13(45), 439-446. Recuperado en: <http://www.scielo.org.ve/pdf/edu/v13n45/art18.pdf>
- Díaz, F. y Gómez, I. C. (2016). “La investigación sobre el síndrome de *Burnout* en Latinoamérica entre 2000 y el 2010” en *La psicología desde el caribe*. Vol. 33, n. 1. Recuperado en: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>
- Eijkemans, G. (2003) El Programa de Salud Ocupacional de la Oficina Central de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Red Mundial de la Salud Ocupacional, GOHNET, 1(1-12). Recuperado en: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/newsletter/en/goh-net5s.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/goh-net5s.pdf)
- Ferris, J. R (2004) Capítulo 9: Comprobación de hipótesis. En: “Estadística para las ciencias

- sociales. El potencial de la imaginación estadística”. México: McGraw Hill Pág. 254-293
- Friedman, I. A. (2003). Self-efficacy and *Burnout* in teaching: The importance of interpersonal-relations efficacy. *Social Psychology of Education*, 6(3), 191-215. Recuperado en: <https://link.springer.com/article/10.1023%2FA%3A1024723124467>
- García Ferrando M. (1993). La encuesta. En: García M, Ibáñez J, Alvira F. “El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación”. Madrid: Alianza Universidad Textos. Pág. 141-70.
- Gil-Monte, P. (2008). Evaluación psicométrica del síndrome de quemarse por el trabajo (*Burnout*): el cuestionario “CESQT”. En J. Garrido (Comp.), *¡Maldito trabajo!* (pp. 269-291). Barcelona: Granica.
- Gil-Monte, P. R. & Moreno-Jiménez, B. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid, España: Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (2003). *Burnout* syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2) 181-197. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318052004>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev.perú.med.exp.salud pública*, 29(2), 237-241. Recuperado en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&nrm=iso).
- Gil-Monte, P. R.; Unda R. S, Sandoval O. J. (2009) Validez factorial del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, vol. 32, núm. 3, pp. 205-214.

- González, J. L., Garrosa, E. & Moreno-Jiménez, B. (2000). La evaluación del estrés y el *Burnout* del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 151-172.
- Greenglas, E. R. (2005). Introducción. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. V. 21. N. 1-2. pp. 5-14.
- Guerrero, E. (2002). Modos de afrontamiento del estrés laboral en una muestra de docentes universitarios. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 43, 93-112.
- Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de *Burnout* en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*. 15, 81-89.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4ª Ed.) McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. P. (2003) *Metodología de la Investigación* (3ª Ed.). México: McGraw Hill Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. P. (2010) *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.). México: McGraw Hill Educación.
- Illner, M. (2011). Talk Show [serie de televisión de Deutsche Welle]. Deutsches Fernsehen.
- Juárez - García, Idrovo, Camacho - Ávila y Placencia-Reyes (2014). Síndrome de *Burnout* en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud mental* (37- 2), pp. 159 – 176.
- Kaschka, W. Korczak, D. y Broich, K. (2011). Modediagnose Burn-out. *Deutsches Ärzteblatt*, 108(46), 781-787. Recuperado en: [10.3238/arztebl.2011.0781](https://doi.org/10.3238/arztebl.2011.0781).
- Latorre, I. & Sáez, J. (2009). Análisis del *Burnout* en profesores no universitarios de la región de Murcia (España) en función del tipo de centro docente: Público versus concertado. *Anales de psicología*, 25(1), 86-92.

- Magaña, D. y Sánchez, P. (2007). Síndrome de desgaste emocional en el Sistema Nacional de Investigadores. *Memorias del IX Congreso Nacional de investigación Educativa* (Universidad de Yucatán, noviembre). Recuperado en: [www.comie.org.mx/congreso/memoria/V9/ponencias/at16/PRE1178758929.PDF](http://www.comie.org.mx/congreso/memoria/V9/ponencias/at16/PRE1178758929.PDF).
- Manso, J. F. (2006). Confiabilidad y validez factorial del Maslach *Burnout* Inventory versión Human Services Survey en una muestra de asistentes sociales chilenos. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Concepción, Chile. Recuperado en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologiapdf-128-confiabilidad-yvalidez-factorial-del-maslach-burnout-inventory-version-human-se.pdf>
- Manzano, G. & Ayala, J. (2013). Nuevas perspectivas: hacia una integración del concepto de *Burnout* y sus modelos explicativos. *Manuales de Psicología*, 29(3), 800-809.
- Martínez, S., Preciado, M. (2009). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el *Burnout* como fenómeno emergente. *Psicología y Salud*, Vol. 19, Núm. 2, p. 197-206.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el *Burnout*. *Ciencia y Trabajo*, 32, 37- 44.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *Burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. Recuperado de: [https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/documents/faculty\\_staff\\_docs/TheMeasurementofExperiencedBurnout.pdf](https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/documents/faculty_staff_docs/TheMeasurementofExperiencedBurnout.pdf)
- Maslach, C., Jackson S. E. y Leiter, M. P. (1996) *Maslach Burnout Inventory*. Third Edition. Palo Alto, CA: Consulting psychologist Press.
- Mercado-Salgado, P. & Gil-Monte, P. R. (2010). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (*Burnout*)

- en profesionales de servicios (salud y educación). *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20(38), 161-174.
- Meseguer, M. (2008). *El acoso psicológico en el trabajo (mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola*. (Tesis de doctorado, Universidad de Murcia) Recuperado en: <http://hdl.handle.net/10803/11034>.
- Moreno-Jiménez, B. & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: UAM. Recuperado en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES>.
- Moreno-Jiménez, B. & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: UAM. Recuperado en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Moriana, E., y Herruzo, J. (2004). Estrés y *Burnout* en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol. 4, nº 3, pp. 597-621.
- Muijs, D. (2010). *Doing quantitative research in education with SPSS*. 2nd edition, London, GB. SAGE Publications.
- Navas, A. (2014). El valor social de la confianza. *DA – Comunicación – DCP – Comunicaciones a congresos, Conferencias [15]*, 1-18. Pamplona, España: Universidad de Navarra. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10171/35834>.
- Nogareda, S. (2005). Estrés en el colectivo docente. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Nota Técnica de Prevención 574*.
- Oramas, A., González, A. & Vergara, A. (2007). El desgaste profesional, evaluación y factorización del MBI-GS. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 8(1), 37-45.

- Osorio, M. P. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74-79.
- Pando, M.; Aranda, C.; Aldrete, M. G.; Flores, E.; Pozos, E. (2006). Factores psicosociales y *Burnout* en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. *Investigación en Salud*, vol. VIII, núm. 3, pp. 173-177. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/pdf/142/14280306.pdf>
- Pines, A. & Yafe, O. (2001). Unconscious determinants of career choice and *Burnout*: Theoretical model and counseling strategy. *Journal of Employment Counseling*, 38(4), 170-84. Recuperado en: <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2001.tb00499.x>
- Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J., Atalaya, M. y Huertas, R. (2005). El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista IIPSI*, 8(2), 87-112.
- Rionda A. A. y Mares C.M.G. (2012). *Burnout* en profesores de primaria y su desempeño laboral. *Revista latinoamericana de medicina conductual*. 2(1), 43-50.
- Robalino, M. (2012). La salud y el trabajo en la educación de Latinoamérica. *Retratos da Escola*, 6(11), 315-326. Recuperado en: <http://www.esforce.org.br/index.php/semestral/article/download/234/418>.
- Rubio, J. J. (2004). Fuentes de estrés, síndrome de *Burnout* y actitudes disfuncionales en orientadores de IES. Recuperado de: <http://www.psicopedagogia-aragon.org/Sindrome%20de%20burnout%20en%20Orientadores.pdf>
- Schaufeli Wilmar B. (2005). Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores: Una perspectiva social del intercambio. V. 21. N. 1-2 pp. 15-36.
- Sentís J, Pardell H, Cobo E, Canela J. (1995). Manual de bioestadística. Barcelona: Masson, S.A.

- Shirom, A. (2009). Acerca de la validez de constructor, predictores y consecuencias del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en el lugar de trabajo. *Ciencia y Trabajo*, 11(32), 44 -54.
- Velázquez, D. (2011). de la Herrán Gascón A. (Ed.). *El estrés y la satisfacción laboral y salarial del personal académico en organizaciones universitarias de México, España y Chile* (1ª ed.). Madrid, España: Universitarias.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis: Understanding Concepts and Applications*. Washington D.C., Estados Unidos de América: APA.
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y Trabajo*, 6(14), 197-201.
- Viloria H, Paredes M. (2012). La adición al trabajo. Estudio del Síndrome de *Burnout* o Desgaste Profesional en los Profesores de la Universidad de los Andes. *Educere Investigación*, No. 17. Recuperado en: <http://www.saber.ula.ve/db/ssaber/Edocs/pubelectronicas/educere/vol6num17/articulo3>.





## ANEXOS



### ANEXO 1. Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales

Universidad Autónoma del Estado de Morelos  
Instituto de Ciencias de la Educación

Requerimos su valiosa cooperación para responder a la siguiente encuesta con el objetivo de conocer las condiciones laborales de los profesores universitarios. Esta encuesta es anónima y confidencial, por lo que le pedimos contestar con total sinceridad.

<b>1. Sexo:</b> <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino	<b>2. Edad:</b>	<b>3. Estado civil:</b> <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Unión libre
<b>4. Máximo nivel de estudios:</b> <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Especialidad	<b>5. Nombramientos o distinciones vigentes:</b> <input type="checkbox"/> PRODEP-SEP <input type="checkbox"/> SNI Nivel: _____ <input type="checkbox"/> Sistema Estatal de Investigadores <input type="checkbox"/> Estímulos universidad <input type="checkbox"/> SNC <input type="checkbox"/> Beca al desempeño Nivel: _____ <input type="checkbox"/> Otro	<b>6. Cargo que desempeña:</b> <input type="checkbox"/> Profesor tiempo completo <input type="checkbox"/> Profesor tiempo parcial Horas: _____ <input type="checkbox"/> Administrativo <input type="checkbox"/> Directivo <input type="checkbox"/> Otro
<b>7. Ingresos mensuales aproximados:</b>	<b>8. Unidad Académica de adscripción:</b>	<b>9. Antigüedad en la Institución:</b>
<b>10. Antigüedad en el cargo:</b>	<b>11. Materias que imparte:</b>	<b>12. Tipo de contrato:</b> Definitivo <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/>

#### Desglose de las actividades realizadas

ACTIVIDAD	SI	NO	ESPECIFIQUE
13. ¿Realiza estudios actualmente?			¿Cuál?
14. ¿Desempeña algún puesto adicional al de enseñanza?			¿Cuál?
15. ¿Participa en algún comité o realiza actividades de gestión de cualquier tipo?			¿Cuál?
16. ¿Es tutor? (en el programa de tutorías)			
17. ¿Es asesor/director de tesis?			¿Cuántos? Licenciatura: _____ Maestría: _____ Doctorado: _____
18. ¿Participa en alguna investigación actualmente?			¿De qué tipo?

			¿Cuántas? _____
19. ¿Pertenece a algún academia o cuerpo académico?			¿Cuál?
20. ¿Imparte clases en licenciatura?			¿Cuántas horas semanales? _____
21. ¿Imparte clases en maestría?			¿Cuántas horas semanales? _____
22. ¿Imparte clases en doctorado?			¿Cuántas horas semanales? _____
23. ¿Imparte clases en alguna otra dependencia de esta universidad?			¿Cuántas horas semanales? _____
24. ¿Imparte clases en alguna otra institución?			¿Cuántas horas semanales? _____
25. ¿Realiza algún otro trabajo remunerado no relacionado a la docencia o al trabajo como investigador?			¿Cuál?

26. Especifique el número de horas semanales que dedica a las siguientes actividades:

ACTIVIDAD	HORAS		HORAS
a) Preparación y diseño de clases		d) Asesoría y/o dirección de tesis	
b) Revisión de trabajos y/o exámenes de sus estudiantes		e) Investigación	
c) Revisión de avances de tesis		f) Actividades administrativas	

## ANEXO 2. Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo

A continuación, se presentan algunas afirmaciones, por favor, conteste pensando qué tanto suceden estos aspectos en su labor cotidiana como profesor. (Nota para el entrevistador: Después de leer cada oración recuérdale al informante las opciones de respuesta: 0=Nunca; 1=Raramente: algunas veces al año; 2=A veces: algunas veces al mes; 3=Fre-cuentemente: algunas veces por semana; 4=Muy frecuentemente: todos los días).

1. Mi trabajo me supone un reto estimulante.	0	1	2	3	4
2. No me apetece atender a algunos alumnos.	0	1	2	3	4
3. Creo que muchos alumnos son insoportables.	0	1	2	3	4
4. Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.	0	1	2	3	4
5. Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.	0	1	2	3	4
6. Creo que los familiares de los alumnos son unos pesados.	0	1	2	3	4
7. Pienso que trato con indiferencia a algunos alumnos.	0	1	2	3	4
8. Pienso que estoy saturado/a por el trabajo.	0	1	2	3	4
9. Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo.	0	1	2	3	4
10. Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.	0	1	2	3	4
11. Me apetece ser irónico/a con algunos alumnos.	0	1	2	3	4
12. Me siento agobiado/a por el trabajo.	0	1	2	3	4
13. Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo.	0	1	2	3	4
14. Etiqueto o clasifico a los alumnos según su comportamiento.	0	1	2	3	4
15. Mi trabajo me resulta gratificante.	0	1	2	3	4
16. Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.	0	1	2	3	4
17. Me siento cansado/a físicamente en el trabajo.	0	1	2	3	4
18. Me siento desgastado/a emocionalmente.	0	1	2	3	4
19. Me siento ilusionado/a por mi trabajo.	0	1	2	3	4
20. Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.	0	1	2	3	4