

Artículo de  
investigación

# Factores psicosociales y *burnout* en docentes del centro universitario de ciencias de la salud

MANUEL PANDO MORENO, CAROLINA ARANDA BELTRÁN,  
MARÍA GUADALUPE ALDRETE RDZ., EDUARDO E., FLORES SALINAS Y  
ELIZABETH POZOS RADILLO

## INTRODUCCIÓN

El trabajo asistencial visto como una interacción social asimétrica, en la que existe con frecuencia una relación emocional y de confianza de la persona asistida con el trabajador, y en la que el fracaso de esa persona puede ser visto como un error o incapacidad del trabajador, presenta una condición especial de exposición a riesgos de tipo psicosocial que es característico de profesiones como la docencia.

A la presencia de los Factores Psicosociales Negativos (FPN) propios de la tarea asistencial docente, debemos incluir los FPN originados en los sistemas organizacionales

del trabajo y las relaciones interpersonales establecidas con motivo del trabajo.

Es común que el Síndrome de *Burnout* surja de una discrepancia entre los ideales individuales del docente que pretende trascender a través de dar una buena formación a sus alumnos y la realidad de la vida ocupacional diaria, que se preocupa más de la entrega de informes, avances programáticos, calificaciones, firmas de asistencia, etc., que de dar apoyo (aunque sea emocional) a la labor sustantiva del docente.

## RESUMEN

La presencia de Factores Psicosociales negativos en la labor docente puede conducir a la presencia de diversos trastornos psicológicos como el caso del *Burnout*.

Este estudio, realizado a 144 docentes universitarios tuvo como objetivo determinar la prevalencia específica de *Burnout* y establecer cuáles Factores Psicosociales Negativos (FPN) del trabajo son los que se asocian con él.

El 18.3% de los sujetos resultaron estar expuestos a la presencia de Factores Psicosociales Negativos y un 52.7% califica con Síndrome de *Burnout*, siendo las tasas más altas en las mujeres (64.2%) y los solteros(as) con 61.7%.

Los FPN propios de la tarea califican como factor de riesgo para el "Agotamiento Emocional" y la "Despersonalización"; mientras que los FPN del Sistema de Trabajo lo son sólo para el "Agotamiento Emocional".

Los FPN de manera global se presentan como factor de riesgo para el "Agotamiento Emocional", la "Despersonalización" y para la presencia o no del Síndrome de *Burnout*.

**Palabras clave:** *Burnout*, Factores Psicosociales, Salud Docente.

## SUMMARY

The presence of Negative Psycho-social Factors in the teachers can lead to the presence of diverse psychological upheavals as the case of the *Burnout*.

This study made with 144 college teachers had like objective to determine the specific prevalence of *Burnout* and to establish which of the Negative Psycho-social Factors (NPF) of the work are those that are associated with it.

The 18,3% of the subjects turned out to be exposed to the presence of Negative Psycho-social Factors and 52,7% is qualified with *Burnout* Syndrome, being the highest rates in the women (64.2%) and singles with 61.7%.

The own NPF of the Task are qualified like Risk Factor for the "Emotional Exhaustion" and the "Depersonalization"; where as the FPN of the Work System are only for the "Emotional Exhaustion".

The NPF in a global way appear like Risk Factor for the "Emotional Exhaustion", the "Depersonalization" and for the presence or not of the *Burnout* Syndrome.

**Key words:** *Burnout* Syndrome, Psycho-social Factors, Teacher's Health.

El síndrome se manifiesta básicamente en tres dimensiones: *Agotamiento emocional*, se refiere a la pérdida o desgaste de recursos emocionales; *Despersonalización*, desarrollo de actitudes negativas, cínicas e insensibles hacia los alumnos; *Falta de realización personal*, tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa (1).

Es así que el síndrome de *Burnout* es considerado como una respuesta al estrés laboral crónico producido por la presencia de los Factores Psicosociales Negativos del Trabajo, ya sean propios de la tarea, organizacionales, de interacciones interpersonales, o de otro tipo. Si el Síndrome se padece a lo largo del tiempo, tendrá consecuencias nocivas para el individuo, en forma de enfermedad o falta de salud con alteraciones psicosomáticas (2), mientras que la organización presentará una baja en la motivación laboral y en el rendimiento de la productividad y calidad de la producción.

Firth, McKeown y Britton (3) recogen que el síndrome de *Burnout* se caracteriza por actitudes negativas hacia los sujetos que constituyen el objeto de su trabajo y hacia el propio trabajo, absentismo, uso de alcohol y otras drogas, pesimismo, apatía, motivación laboral escasa o nula, baja implicación laboral, irritabilidad hacia las personas destinatarias del trabajo, preocupación excesiva por el confort y el bienestar laboral, tendencia a racionalizar los fracasos culpando a los usuarios o al sistema, resistencia al cambio y baja creatividad.

Una de las bases para la explicación psicosocial del síndrome de *Burnout* puede partir de las "burocracias profesionalizadas" (4), estas para ser funcionales requieren de un ambiente laboral y un clima organizacional estables para permitir que las habilidades y procedimientos puedan llegar a "estandarizarse", consintiendo como condiciones normales los problemas de coordinación entre los miembros, la incompetencia de los profesionales, los problemas de libertad de acción, la incorporación de innovaciones y respuestas disfuncionales por parte de la dirección a los problemas organizacionales, y estableciendo un proceso de "socialización laboral" (5), a través del cual todo miembro que ingresa en la organización, aprende de la escala de valores, las normas y las pautas de conducta exigidas para su integración. El proceso organizacional es tan importante en la etiología del síndrome de *Burnout* que se ha señalado que este se contagia entre los profesionales a través de mecanismos de modelos o aprendizaje por observación durante los procesos de socialización laboral (6).

## METODOLOGÍA

Este trabajo tuvo como objetivo determinar la prevalencia específica de *Burnout* en docentes Universitarios y establecer cuáles factores psicosociales negativos del trabajo son los que se asocian a la presencia del *Burnout* en los docentes.

Se trata de un estudio observacional y transversal donde se consideraron como sujetos de estudio todos aquellos docentes del Centro Universitario de Ciencias de la Salud, de la Universidad de Guadalajara, de tiempo completo o medio tiempo que tuvieran más de un año en su puesto de trabajo y que estuvieran realizando funciones docentes (trabajo frente a grupo), se excluyeron aquellos sujetos que fueran docentes por asignatura (contratados por pocas horas a la semana) o que estuvieran haciendo funciones adminis-

trativas o directivas que los hubiera alejado del trabajo frente a grupos de alumnos.

De un total de 813 docentes se calculó una muestra a partir de una prevalencia esperada de 13% y asumiendo un 0.05 como margen de error aceptable y un 95% de confiabilidad; con lo que se obtuvo un total de 144 sujetos para componer la muestra que fue seleccionada al azar por cuotas de acuerdo a cada departamento.

El levantamiento de datos se realizó a través de una encuesta elaborada para obtener información sobre: datos sociodemográficos, datos de las condiciones de trabajo, el cuestionario de *Maslach Burnout Inventory* (MBI) y La Escala de Factores Psicosociales del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Sobre el *Maslach Burnout Inventory* se utilizó una versión traducida y validada de la original. Se trata de un cuestionario de 22 ítems con 5 opciones de respuesta (escala Likert de 0 a 4), que contiene las siguientes dimensiones o sub-escalas: Cansancio emocional (CE): sentimiento del sujeto respecto a encontrarse saturado emocionalmente por el trabajo. Despersonalización (DP): respuesta fría e impersonal hacia los pacientes. Realización personal (RP): sentimientos de competencia y eficacia en la realización del trabajo. Las puntuaciones de cada escala se obtienen al sumar los valores de los 22 ítems. Como puntos de corte se utilizó la versión catalana del MBI, que clasifica en nivel "alto", "medio" y "bajo o nulo" cada una de las tres sub-escalas del instrumento, las calificaciones de nivel alto y medio se consideran como "presencia de daño".

Para la evaluación de los agentes psicosociales se utilizó la guía de factores sugerida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, que consiste en una lista de agentes agrupados en 4 áreas que son: a) dependientes de la tarea misma, b) relacionados con el sistema de trabajo, c) dependientes de la interacción social y d) relacionada con la organización.

Dicha guía tiene una valoración por el trabajador y otra por un observador externo, sin embargo, por nosotros concebir a los factores psicosociales de riesgo como un aspecto de percepción subjetiva, se utilizó únicamente la valoración del trabajador, entendiéndose que un factor está presente cuando el trabajador lo percibe en el mayor tiempo de su jornada.

En la escala original, se propone 4 niveles de identificación, en el presente estudio se usaron solo tres niveles, quedando unificados el nivel de promedio alto y alto en uno sólo, clasificándolo como alto. Los niveles utilizados quedaron de la siguiente manera: alto, medio y bajo-nulo.

Para el análisis de datos se establecieron los niveles de bajo-nulo, medio y alto para el síndrome de *Burnout* y la exposición a Factores Psicosociales Negativos, se estableció la asociación entre ellos con *Chi* cuadrada, considerando significativa la asociación si  $p$  era menor a 0.05, y para el cálculo de *OR* se agruparon los niveles de *Burnout* en ausente (bajo-nulo) y presente (medio y alto) y se hizo lo propio con los Factores Psicosociales Negativos en presentes (promedio y alto) y no presentes (bajo-nulo), considerando el *OR* válido cuando sea mayor a 1, los niveles de confiabilidad no incluyen la unidad y exista un valor de asociación de acuerdo a lo establecido ( $p < 0.05$ ).

## RESULTADOS

En el estudio participaron 144 docentes, el rango de edad varió de 24 a 68 años, la edad promedio fue 47 años. Predominó el género masculino con 61.8%, el estado civil casado 75.5%, los que trabajan en turno matutino 61.7%, y los que trabajan en otro lugar además de este Centro Universitario un 61.7%.

La escolaridad de los participantes se distribuyó de la siguiente manera: 1.4% cuenta con carrera técnica, 16.6% licenciatura, 29.0% especialidad, 39.3% maestría, y 8.3% con doctorado.

Conforme al instrumento aplicado (MBI) un 52.7% de los sujetos califica con síndrome de *Burnout*, presentándose las tasas más altas en las mujeres 64.2% y los solteros(as) con 61.7%.

De los docentes estudiados, el 18.3% resultaron estar expuestos a la presencia de Factores Psicosociales Negativos, los de mayor prevalencia fueron los relacionados con las interacciones personales que se derivan del trabajo con una tasa del 29.6%, seguidos de los relacionados con la esencia de la tarea 26.8%, los derivados del sistema laboral 14.8% y los propiamente organizacionales con 7% de los sujetos expuestos (Cuadro 1).

En cuanto al *Burnout*; 47.3% de la población no presentó el Síndrome de *Burnout* en ninguna de sus dimensiones, 37.0% presentó una dimensión quemada, 11.6% presentaron 2 y 4.1% fueron calificados como quemados en las 3 dimensiones.

Las manifestaciones más altas fueron registradas en la "Falta de Realización Personal y en el Trabajo" con un 39%, el "Agotamiento Emocional" con un 24.7% y la más baja fue la "Despersonalización" con 6.2% (Cuadro 2).

Al buscar la relación entre los Factores Psicosociales Negativos (FPN) expresados en sus niveles "alto, medio y bajo-nulo" con las calificaciones de las tres dimensiones del *Burnout* expresadas de la misma manera, encontramos que los FPN muestran asociación significativa ( $p < 0.05$ ) con el Agotamiento Emocional, la Despersonalización y el Número de Dimensiones Quemadas en los docentes, igual situación se encontró entre los FPN de tipo Organizacionales y las dimensiones del *Burnout* (Cuadro 3).

Los FPN de interacción personal y del sistema de trabajo solamente mostraron asociación con una de las dimensiones del *Burnout*, despersonalización y agotamiento emocional respectivamente. Mientras que los FPN propios de la tarea se asociaron con la despersonalización y fueron los únicos que mostraron asociación con la falta de realización personal y del trabajo (Cuadro 3).

Para permitir el cálculo de Factores de Riesgo (*OR*), las calificaciones de FPN y *Burnout* "altas" y "medias" se agruparon como "presencia", mientras que las calificaciones "bajas-nulas" se tomaron como ausencia. El número de dimensiones quemadas por su parte se organizó con los de ninguna dimensión quemada como "no quemados" y los de 1, 2 o 3 dimensiones como "sí quemados".

Organizados los datos de esta manera, encontramos que los FPN propios de la tarea califican como factor de riesgo para el "Agotamiento Emocional" ( $OR = 2.58$ ) y la "Despersonalización" ( $OR = 6.31$ ); mientras que los FPN del sistema de trabajo lo son solo para el "Agotamiento Emocional" ( $OR = 3.32$ ) (Cuadro 4).

## CUADRO 1

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA PREVALENCIA DE LOS DIFERENTES TIPOS DE FACTORES PSICOSOCIALES NEGATIVOS EN LOS TRABAJADORES DOCENTES ESTUDIADOS

Factores psicosociales Negativos (en %)	Alto	Medio	Bajo/nulo
De la tarea	7.7	19.0	73.2
Del sistema	0.7	14.1	85.2
De la interacción personal	4.2	25.4	70.4
Organizacionales	0	7.0	93.0
Factores psicosociales totales	1.4	16.9	81.7

## CUADRO 2

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA PREVALENCIA DE LAS TRES DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BUNOUT EN LOS TRABAJADORES DOCENTES ESTUDIADOS

	Alto	Medio	Bajo/nulo
Agotamiento emocional	11.0	13.7	75.3
Falta de realización	19.9	19.2	61.0
Despersonalización	1.4	4.8	93.8

Los FPN propios de la interacción personal y organizacionales no calificaron como factor de riesgo para ninguna de las dimensiones del *Burnout*.

Los FPN de manera global se presentan como Factor de Riesgo con los más altos valores para el "Agotamiento Emocional" ( $OR = 6.17$ ) y la "Despersonalización" ( $OR = 6.67$ ) y además son Factor de Riesgo para la presencia o no del Síndrome de *Burnout* con un *OR* de 2.81 (Cuadro 4).

## DISCUSIÓN

La alta prevalencia de *Burnout* encontrada en nuestra población (52.7%), coincide con los señalamientos de otros estudios internacionales, por Bernardo Moreno (7), quien comentó que el *Burnout* puede afectar a todas las profesiones asistenciales, pero especialmente a dos: la docencia y la asistencia a víctimas.

La relación entre las variables de carácter sociodemográfico y el síndrome de *Burnout*, como sexo y estado civil, muestran resultados contradictorios y no sistemáticos respecto a la significación y dirección de la influencia de esas variables sobre los niveles de *Burnout* (8).

Algunos estudios coinciden con nosotros al encontrar que es más frecuente en el sexo femenino y en personas sin pareja la presencia del síndrome de *Burnout* (1 y 9), señala una mayor prevalencia en mujeres médicas en Cuba, sin embargo, Cordeiro (10) en un estudio con docentes en España, encuentra las prevalencias más altas en los hombres, mientras que López-Soriano (11) en enfermería y auxiliares de un hospital Comarcal de Murcia concluye que la variable de género no se asocia significativamente con ninguna de las tres escalas.

## CUADRO 3

VALORES DE ASOCIACIONES ENTRE LOS FACTORES PSICOSOCIALES NEGATIVOS Y EL SINDROME DE *BURNOUT* CALIFICADOS COMO NIVELES ALTO, MEDIO Y BAJO-NULO

Factores psicosociales negativos (FPN)	Agotamiento emocional	Falta de realización	Despersonalización	No. Dimensiones quemadas
Propios de la tarea	0.11153285	0.03756036	0.04512910	0.18550923
Del sistema de trabajo	0.01152105	0.16708291	0.25349357	0.24074305
Interacciones personales	0.21433178	0.68834982	0.01762678	0.63401029
Organizacionales	0.00780424	0.64340182	0.04049214	0.02805345
FPN globales	0.00035168	0.46219972	0.00541749	0.00327076

## CUADRO 4

VALORES DE FACTOR DE RIESGO (*OR*) ENTRE LOS FACTORES PSICOSOCIALES NEGATIVOS Y EL SINDROME DE *BURNOUT* CALIFICADOS COMO PRESENTES - AUSENTES

Factores psicosociales negativos (FPN)	Agotamiento emocional	Falta de realización	Despersonalización	Presencia de <i>burnout</i>
Propios de la tarea	OR= 2.58 (1.06–6.29) p= 0.03397		OR= 6.31 (1.28–34.58) p= 0.01616	
Del sistema de trabajo	OR= 3.32 (1.14–9.70) p= 0.02324			
Interacciones personales				
Organizacionales				
FPN globales	OR= 6.17 (2.25–17.14) p= 0.00007		OR= 6.67 (1.38–33.36) p= 0.01108	OR= 2.81 (1.01–8.10) p= 0.04607

• Las casillas en blanco son valores no significativos de *OR*

Trabajos anteriores han encontrado ya relación entre Factores Psicosociales Negativos y la presencia de daño psicológico, Báez (12) señalaba, siguiendo el modelo de Karasek (13), que mientras más intensas sean las demandas del trabajo y más alto su grado de dependencia del trabajo del especialista, mayor probabilidad hay de que aparezca el síndrome.

La incidencia de los factores psicosociales en la salud ocupacional está ampliamente reconocida, la Comisión Europea se remite a “una Encuesta de Población Activa llevada a cabo en 1999 en la que se estimaba que las enfermedades causadas por estrés, depresión o ansiedad, violencia en el trabajo, acosos o intimidación son las causantes del 18% de los problemas de salud asociados con el trabajo, una cuarta parte de los cuales implica dos semanas o más de ausencia laboral, siendo la frecuencia de estas patologías dos veces superior en los sectores de la educación, los servicios sociales y los servicios de salud” (14).

La propia Organización Internacional del Trabajo (15) y Sauter (16), mencionan “las condiciones que conducen al estrés en el trabajo y a otros problemas conexos de salud y seguridad” como las “condiciones normalmente denominadas *factores psicosociales*”.

Sin embargo, no tenemos antecedentes de la función como Factor de Riesgo que los FPN propios de la tarea y del sistema de trabajo mostraron jugar hacia el agotamiento emocional y la despersonalización en los docentes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Pueyo RC. *El síndrome de burnout o de desgaste profesional*. España, JANO EMC (Diagnóstico); 2000.
2. Montes PRG. *El Síndrome de estar quemado*. España, Síntesis; 1996.
3. Míreles Pérez A. B., Pando Moreno M., Aranda Beltrán C. “Factores psicosociales y Síndrome de Burnout en una empresa de la rama textil en Guadalajara, México”. *Investigación en Salud*; 2002, 4:(2) 104-110
4. Mintzberg, H. *La Estructuración de las Organizaciones*. Barcelona, Ed. Ariel; 1988.
5. Peiró, J.M., Moret, D. *Socialización laboral y desempleo juvenil: La transición de la escuela al trabajo*. Valencia, NAU libros; 1987.
6. Edelvich J, Brodsky A. *Burnout: stages of disillusionment in the helping professions*. New York, Human Sciences Press; 1980.
7. Moreno Jiménez B., Bustos Rodríguez, R., Matallana Álvarez, A., Miralles Caballero, T. “La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de elementos del proceso”. *Rev. de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1997, 13:(2) 185-207
8. Montes PRG. “Influencia de las variables de carácter sociodemográficas sobre el Síndrome de Burnout”. *Revista de Psicología Social Aplicada*; 1996.

9. Hernández, J. R. "Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención". *Rev. Cubana salud Pública*, 2003, 29: (2) 103-110
10. Cordeiro Castro, J. A.; et al. (2003) Prevalencia del Síndrome de Burnout en los Maestros. *Resultados de una investigación preliminar*, 2004 Available at: <http://www.psicología.com>
11. López-Soriano, F.; Bernal, L. "Prevalencia y Factores Asociados con el síndrome de Burnout en enfermería de atención hospitalaria". *Revista Calidad Asistencial*, 2002, 17:(4) 201-205
12. Báez G. El síndrome de "burnout" en mujeres que trabajan en el campo de la violencia familiar. En: SR Grabowski, editor. Madrid, España; Cueva de la Salud, 1999
13. Karasek R., Baker D., Marxer F, Ahlbom A., Theorell T. "Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men". *American Journal of Public Health*, 1981; 71: 694-705.
14. Velásquez, M. Los riesgos psico-sociales en el trabajo, 2003. Available at: <http://www.arearh.com/salud%20laboral/psicosociales2.htm>
15. OIT. *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra. Informe del Comité Mixto OIT/OMS, 1984. 5-78
16. Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J., Levi, L. Factores Psicosociales y de Organización. En: Jeanne Pager Stellamn, directora y editora. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Ginebra, OIT; 1998

**MANUEL PANDO MORENO**  
**CAROLINA ARANDA BELTRÁN**  
**MARÍA GUADALUPE ALDRETE RDZ.**  
**EDUARDO E. FLORES SALINAS**

Profesores Investigadores del Doctorado y Maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo, Departamento de Salud Pública, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara.

**ELIZABETH POZOS RADILLO**

Profesora Investigadora del Departamento de Odontología para la Preservación de la Salud.

**Correspondencia**

Dr. Manuel Pando Moreno  
Isla Gorgona 3078  
Residencial La Cruz  
CP 44950 Guadalajara, Jalisco, México  
Tel (33) 36 17 99 35  
[manolop777@yahoo.com.mx](mailto:manolop777@yahoo.com.mx)



Carlos  
Larracilla/La  
torre de brujas