

ESTRÉS LABORAL Y BURNOUT en docentes de Educación Superior en México

**María Guadalupe Aldrete Rodríguez
Oscar Cruz Pérez
(Coordinadores)**

**Colección
Montebello**



UNICACH

Estrés laboral y *burnout* en docentes de educación superior en México

María Guadalupe Aldrete Rodríguez
Oscar Cruz Pérez
(coordinadores)



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y ARTES DE CHIAPAS
2013

**Colección
Montebello**



UNICACH

Esta colección, cuyo nombre es un tributo a las famosas lagunas de Montebello, concentra los títulos procedentes de las ciencias de la salud impartidas dentro de la oferta educativa de la universidad, tales como Odontología, Psicología —en el ámbito clínico— y Nutrición.

Primera edición: 2013

D. R. ©2013. Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas

1ª Avenida Sur Poniente número 1460

C. P. 29000, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México.

www.unicach.mx

editorial@unicach.mx

ISBN

Diseño de portada: Manuel Cunjamá

Foto de portada: Arturo Novelo

Impreso en México

Estrés laboral y *burnout* en docentes de educación superior en México

María Guadalupe Aldrete Rodríguez
Oscar Cruz Pérez
(coordinadores)

**Colección
Montebello**



UNICACH

Índice

Prólogo.....	11
Prefacio.....	15
Capítulo I.....	17
Retos e implicaciones del trabajo y la salud del docente de educación superior ante el contexto actual	17
Definición de la SEP del perfil de los profesores	18
Profesores involucrados en la educación superior	20
Normatividad universitaria	23
Generalidades de los docentes universitarios	25
Condiciones laborales	31
Riesgos laborales	35
Referencias Bibliográficas.....	42
Capítulo II	49
Maestros universitarios y el Síndrome de Burnout.....	49
Historia del <i>burnout</i>	49
Síndrome de Burnout y el riesgo laboral en docentes.....	52
El trabajo docente como riesgo del Síndrome de Burnout	54
Síndrome de Burnout en maestros universitarios y su prevalencia.....	55
Síndrome de Burnout en maestros universitarios de Ciudad Juárez	
Chihuahua, México.....	56
Conclusiones	60
Referencias Bibliográficas.....	61

Capítulo III.....	65
Docencia y estrés crónico como riesgo para la salud en odontólogos de la carrera de Odontología de la Universidad de Guadalajara.....	65
Introducción.....	65
Los factores que predisponen al estrés del odontólogo docente	67
Señales de alerta ante al estrés docente.....	68
Estrés y la salud laboral.....	69
Desarrollo.....	72
Los resultados obtenidos	75
Las variables que presentaron asociación.....	79
Las variables que no presentaron asociación.....	79
Conclusiones	81
Referencias Bibliográficas:.....	82
Capítulo IV.....	85
El modelo desbalance esfuerzo-recompensa y la salud de docentes universitarios.....	85
Introducción	85
Metodología.....	90
Resultados	93
Sobre las condiciones generales de trabajo	95
El perfil de daño	97
Modelo Esfuerzo-Recompensa-Sobrecompromiso	99
Discusión de resultados.....	105
Conclusiones.....	110
Referencias Bibliográficas.....	113
Capítulo V	117
Factores psicosociales y alteraciones en la salud mental en docentes universitarios de Tepic, Nayarit, México	117
Introducción.....	117
Los factores psicosociales en el docente universitario.....	118
Alteraciones en la salud mental.....	119
Cuestionario General de Salud de Goldberg.....	119
Consecuencias de factores psicosociales negativos	120
Resultados	121

Facultad de Medicina	125
Discusión.....	129
Conclusión.....	131
Referencias Bibliográficas.....	131
Capítulo VI.....	133
Calidad de vida en el trabajo y agotamiento profesional (<i>burnout</i>) en docentes de distintos niveles educativos en Morelos	133
El agotamiento profesional (<i>burnout</i>) en el personal de educación.....	135
La calidad de vida en el trabajo y el agotamiento profesional (<i>burnout</i>).....	140
Método	142
Procedimiento.....	144
Análisis estadístico.....	144
Resultados	145
Conclusiones.....	148
Referencias bibliográficas.....	150
Capítulo VII	157
Mobbing, estrés, <i>burnout</i> y riesgos psicosociales en académicos: caso UNICACH	157
Trabajo, academia y su contexto.....	157
Mobbing.....	163
Estrés.....	164
Síndrome de Burnout	167
Riesgos psicosociales.....	170
Procesos Metodológicos.....	172
Resultados	175
Incidencia de <i>mobbing</i> en académicos de la UNICACH.....	176
Incidencia de la sintomatología de estrés en académicos de la UNICACH.....	177
Incidencia de riesgos psicosociales en académicos de la UNICACH	179
Incidencia del Síndrome de Burnout en académicos de la UNICACH	183
Conclusiones.....	185
Referencias bibliográficas.....	187

Capítulo VIII.....	191
Diferencias del Síndrome de Burnout y salud según género en docentes universitarios, Guadalajara, Jalisco.....	191
Introducción.....	191
Material y métodos	196
Resultados	198
Discusión.....	206
Referencias bibliográficas	209
Semblanza de Autores	214

Prólogo

Fue en el año de 1993 cuando por primera vez me encontré en la literatura con el concepto de *burnout*, se trataba de un trabajo de autores españoles que en medio de la coyuntura del idioma, definitivamente influyeron en el interés por investigar dicho Síndrome en países Latinoamericanos y en México en particular. Después en 1998, leí por primera vez un artículo publicado por investigadores mexicanos, y quizás pocos imaginábamos entonces la avalancha de investigaciones que se vendrían años después por el interés en el conocimiento de tan singular fenómeno psicosocial.

Considerando los innumerables artículos disponibles en revistas de investigación, decenas de tesis e infinidad de artículos en la internet sobre este concepto, hoy en día es indudable que en México, el Síndrome de Burnout, es la variable psico-socio-laboral de la que más publicaciones se generan y entre cuyos autores se encuentran médicos, enfermeras, sociólogos, antropólogos, educadores, administradores y psicólogos, principalmente.

No es para menos, pues, además de la necesidad del enfoque multi e interdisciplinario que requiere el problema del *burnout* por su carácter biopsicosocial, actualmente se reconoce que el estrés laboral negativo y otros riesgos psicosociales son auténticos problemas emergentes no sólo en México, sino en todo el mundo.

Las nuevas formas de trabajo se han diseñado con paradigmas económicos que ahora más que nunca muestran su disfuncionalidad y elitismo, pues la tierra prometida del bienestar general para todos, es la

más grande de las utopías. Las condiciones de trabajo, los niveles de estrés y la calidad de vida en general de los trabajadores siguen siendo grandes áreas de oportunidad para consolidar el verdadero desarrollo de las sociedades actuales. En trabajadores de la salud y la educación es donde se han documentado los mayores niveles de estrés por las demandas psico-emocionales que dichos trabajos representan, pero también por el constante detrimento que existe en sus recompensas y derechos laborales.

Es bien sabido que la educación es hoy por hoy la clave para el progreso de las naciones, y para la promoción del bienestar social. Quizás, lo más importante es que la educación no sólo coadyuva en el desarrollo de sociedades del tener, sino también en sociedades del ser.

Particularmente la educación superior vive hoy transiciones difíciles. Recibe presiones demográficas, presupuestales, políticas, culturales y sobretodo exigencias para lograr una modernización de calidad que las obliga a operar a ritmos y burocracias exacerbadas que frecuentemente son engañosas. En medio de ello se encuentra el eje medular en la naturaleza de su proceso: el trabajador académico, el profesor. Ante la responsabilidad de formar integralmente y con calidad a los futuros miembros de la sociedad ¿cuáles son las consecuencias del detrimento en su calidad de vida y bienestar laboral?, ¿es el Síndrome de Burnout y otros riesgos psicosociales en este sector en México un problema asociado a su calidad de vida y salud?, ¿existe un perfil sociodemográfico vulnerable?, ¿existen particularidades culturales que se presentan en este suceso?, ¿cuál es la magnitud del estrés laboral negativo y los factores asociados a ello?

Estas y otras preguntas han formado parte de las cuestiones de investigación más relevantes en los últimos años en este tema. Se trata de un reto que debe complementarse con la generación de conocimiento en población mexicana y generado por mexicanos, que ha avanzado, pero aún es insuficiente.

Me siento realmente satisfecho de escribir estas líneas para presentar una obra más, que abona a ello y que refleja el fruto del trabajo colectivo realizado por un grupo de profesores-investigadores de diversas

universidades mexicanas que, interesados en el tema, decidieron estudiar sus propios escenarios laborales. Vale la pena destacar que bajo el liderazgo de la doctora Lupita Aldrete se conformó la Red de Salud Ocupacional hace ya algunos años, misma que ha logrado unir esfuerzos para seguir consolidando la generación del conocimiento en el tema del estrés laboral, el Síndrome de Burnout y otros riesgos psicosociales en docentes mexicanos.

El presente libro muestra en su primer capítulo, a los colegas de la Universidad de Guadalajara, quienes presentan el perfil del docente de educación superior y caracterizan los riesgos psicosociales que de su tarea se derivan, describen su vulnerabilidad al *burnout* y los retos pendientes para la mejora de la integridad física y mental de dichos docentes. En el capítulo dos, se presenta un estudio realizado en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez donde se analizan los aspectos sociodemográficos y el tipo de contrato analizando su asociación con los componentes del Síndrome de Burnout; en el tercer capítulo, se definen los niveles de estrés crónico en profesores de odontología de la Universidad de Guadalajara y su vulnerabilidad de dicho estrés en ciertos grupos de edad, sexo y otros aspectos demográficos.

De la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, en el cuarto capítulo, se presentan hallazgos relevantes de la relación entre el modelo esfuerzo / recompensa y diversos trastornos físicos y mentales en sus profesores que participan en el programa de estímulos a la productividad; por su parte, los colegas de la Universidad de Tepic, Nayarit, en el quinto capítulo, nos muestran una investigación que sobre el estado de salud de los profesores de la Facultad de Medicina y de Comercio de dicha Universidad y la relación entre diversos factores psicosociales y la salud mental.

Por parte de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, se muestra en el capítulo seis un estudio que busca analizar las diferencias con respecto al *burnout*. De la satisfacción con el salario, con el jefe, la salud y otros aspectos psicológicos en profesores de distintos niveles educativos que van desde preescolar hasta la universidad.

En el capítulo siete se muestran hallazgos sobre la investigación de mobbing, estrés, *burnout* y otros riesgos psicosociales en profesores de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas; finalmente, en el capítulo ocho, se muestran las diferencias del Síndrome de Burnout y salud según el género en docentes de la Universidad de Guadalajara.

Seguro el lector encontrará información de gran utilidad y la presente obra aportará su punto de vista a la mejora de la calidad de vida y salud del docente mexicano.

Cuernavaca, Morelos, diciembre de 2011
Dr. Arturo Juárez García

Prefacio

El presente texto es producto del esfuerzo de compañeros que formamos parte de la Red Nacional de Investigación en Salud Ocupacional, coordinado por el Instituto de Investigación en Salud Ocupacional de la Universidad de Guadalajara, como parte de un proyecto general de investigación, denominado Riesgos psicosociales ocupacionales y daños a la salud en académicos de universidades iberoamericanas desde una perspectiva de género, cuyo objetivo general es analizar la relación entre los riesgos psicosociales ocupacionales y los daños a la salud en profesores de universidades mexicanas.

Es el resultado de un andar que se inicia en el 2009, cuando con base en la convocatoria del Instituto, nos reunimos para analizar la propuesta de investigación y para la revisión colegiada de los instrumentos de recolección de la información. Desde entonces siguió la comunicación a distancia y reuniones de trabajo; se aprovecharon las bondades de las tecnologías de la comunicación y espacios en los diferentes eventos académicos que asistíamos para comentar, compartir y definir actividades y estrategias para avanzar en nuestro objetivo común.

Reconocemos que el trabajo con pares académicos de diferentes universidades no es nada sencillo, se necesita asumir comportamientos y actitudes de respeto a lo que son y hacen los profesores, implica además erotizar la investigación y la problemática a estudiar para no desistir y dejar de lado los propósitos del grupo y los personales. En todo momento los integrantes de la Red nos hemos mantenido con espíritu cooperativo y colaborativo que ha permitido caminar juntos y paliar los diferentes obstáculos que se nos han presentado.

De tal manera, que desde los diferentes escenarios académicos al que pertenecemos, queremos aportar al campo de conocimiento de los problemas psicosociales que afectan a los profesores de nuestras universidades, tomando en cuenta que la información que generamos impacta al sistema educativo, a las políticas públicas en salud y a la sociedad en general.

Red Nacional de Investigación en Salud Ocupacional

Capítulo I

Retos e implicaciones del trabajo y la salud del docente de educación superior ante el contexto actual

Sara Adriana García Cueva
Ma. Del Refugio López Palomar
Manuel Pando Moreno

El trabajo es una actividad personal, es decir, es un hombre en toda su integridad el que trabaja y en el trabajo forja su vida, desarrolla su personalidad e influye en la vida de los que lo rodean. Si bien es cierto que el trabajo depende de la personalidad del trabajador, no es menos cierto que también ésta impacta el desarrollo de su trabajo. El trabajo es una forma de hacerse a sí mismo y de forjarse con los demás. En este sentido un trabajo será más eficaz y satisfactorio en la medida en que ofrezca al trabajador la posibilidad de expresar su personalidad, desarrollándola y enriqueciéndola.

El hombre al trabajar está haciendo posible el desarrollo de satisfactores que demanda la sociedad, de ahí que podamos afirmar que el trabajo es una actividad productiva. En este aspecto un trabajo será tanto más eficaz cuanto más favorezca, mediante la expresión y desarrollo de la personalidad del trabajador, una producción elevada. En este sentido, el trabajo representa una forma de convivencia que propicia una escuela de formación social, encuentra como espacio principal para su desarrollo, la organización.

El presente documento constituye un recorrido por los retos e implicaciones del trabajo y la salud del docente de educación superior

ante el contexto actual. Inicia citando la descripción del perfil de los profesores que la Secretaría de Educación Pública (SEP) de los Estados Unidos Mexicanos ofrece al respecto, seguido de algunas generalidades del docente universitario, sus condiciones y algunos riesgos laborales.

Definición de la SEP del perfil de los profesores

De acuerdo a información de la SEP, en las instituciones públicas de educación superior, el perfil deseable de un Profesor de Tiempo Completo está definido por los cuatro requisitos siguientes:

- 1) Tiene el grado preferente o mínimo, determinado por su disciplina y el nivel de los programas de estudio que atiende su dependencia.
- 2) Se ocupa equilibradamente de las actividades de docencia, tutelaje, generación o aplicación del conocimiento y gestión académica colegiada.
- 3) Su grado académico máximo es congruente con sus responsabilidades docentes y de generación o aplicación innovadora del conocimiento.
- 4) Desempeña sus funciones con compromiso con su institución, su disciplina y, sobre todo, sus alumnos.

El perfil deseable del profesor de tiempo parcial o asignatura está definido por los siguientes tres requisitos:

- 1) Es un destacado profesional en su campo, al que dedica la mayor parte de su tiempo fuera de la institución académica.
- 2) Se ocupa principalmente de labores docentes dentro de las instituciones de Educación Superior (IES).
- 3) Desempeña sus funciones con compromiso con su institución, su profesión y, sobre todo, sus alumnos.

El glosario de educación superior que aparece publicado en la página web <http://www.ses.sep.gob.mx/>, establece las siguientes definiciones con respecto a la categorización de los profesores:

- ¥ Profesor asistente. Categoría de profesor en muchos centros de educación superior; es inferior a la categoría de asociado.
- ¥ Profesor asociado. Categoría de profesor en muchos centros de educación superior; es superior a la categoría de asistente e inferior a la de titular.
- ¥ Profesor de asignatura / profesor por horas / profesor de tiempo parcial. Tipo de profesor, contratado para enseñar ciertas materias o asignaturas.
- ¥ Profesor de Carrera. Profesor que desarrolla su carrera profesional en el medio académico; desempeña funciones de docencia, tutorías a alumnos, generación y aplicación innovadora de conocimientos, gestión académica y difusión de la cultura; suele estar contratado a tiempo completo, aunque en algunos casos lo hace a medio tiempo.
- ¥ Profesor de medio tiempo. Profesor contratado para desempeñar las funciones académicas por 20 horas / semana.
- ¥ Profesor de tiempo completo. Profesor contratado para desempeñar las funciones académicas con un tiempo de dedicación de entre 40 y 35 horas / semana.
- ¥ Profesor de tiempo parcial. Profesor de asignatura.
- ¥ Profesor emérito. Distinción académica que las instituciones de educación superior confieren a profesores que se han distinguido por su larga y brillante trayectoria académica; es usual que esta distinción se otorgue cuando el profesor se jubila, en cuyo caso el profesor emérito puede seguir dando clase y haciendo otras funciones académicas.
- ¥ Profesor titular. En muchos centros de educación superior es la máxima categoría de profesor; superior a la de asociado.

El discurso de la SEP, continúa mencionando que la educación superior tendrá que cumplir un papel de enorme importancia para la solución de los problemas sociales en los ámbitos nacional y local. Su contribución por medio de la investigación del más alto nivel y de la formación de científicos, profesionales y técnicos, será crucial no sólo en términos de los conocimientos calificados que proporcione, sino

también en relación con la formación de valores para la convivencia social armónica. Por supuesto, esto es una tarea que rebasa con mucho al ámbito de la educación superior, pues en la formación de valores participa el conjunto de la sociedad.

Profesores involucrados en la educación superior

En México, según datos aportados por la Subsecretaría de Educación Superior, el número de profesores involucrados en la actividad docente en el año 2006, ascendió a doscientos veintiún mil cuatrocientos, mismos que atendieron la matrícula del nivel licenciatura de 2 millones 768 mil 100 estudiantes.

Tabla 1
Distribución de los profesores para la atención de la matrícula de la educación superior, 1999, 2006 y proyección 2020

Educación superior	1999	2006	2020
Matrícula de licenciatura	1 837 884	2 768 100	4 702 700
Cobertura de la población 20-24 años	17.7%	26%	48%
Titulación	39%	55%	75%
Número de profesores	192 406	221 400	261 300
Profesores de tiempo completo	29.4%	40%	67%
Profesores de medio tiempo	8.9%	5%	3%
Profesores por horas	61.7%	55%	30%
Profesores de tiempo completo con licenciatura	63%	33%	0%
Profesores de tiempo completo con maestría	26%	41%	56%
Profesores de tiempo completo con doctorado	11%	26%	44%
Relación profesor / alumno	1.9.5	1.12.5	1.118
Gasto federal en educación superior como porcentaje del PIB	0.48%	0.7%	2%
Gasto federal en ciencia y tecnología como porcentaje del PIB	0.47%	0.7%	1.5%

Fuente: Subsecretaría de Educación Superior.

- 3) Dirigen o llevan a cabo investigaciones en el campo de su especialización y publican los resultados en el boletín escolar, libros, revistas.
- 4) Dirigen tesis, asesoran y llevan a cabo tutorías con la población estudiantil que lo solicita.
- 5) Formulan su plan de clases y el material didáctico a utilizar.
- 6) Formulan, aplican y califican exámenes de conocimientos, trabajos de laboratorio, investigación... a los estudiantes de nivel superior para evaluar los procesos de enseñanza aprendizaje.
- 7) Preparan y pronuncian conferencias a estudiantes y dirigen las sesiones de laboratorio o las discusiones de los grupos.

Algunas actividades complementarias:

- ☒ Participan en los cuerpos colegiados (asociación, junta académica)

Otras actividades posibles a desarrollar:

- ☒ Pueden desempeñarse en comisiones para planes y programas de estudio y operar procesos para la titulación.
- ☒ Pueden especializarse en una materia como biología, química, anatomía, sociología, administración de negocios o leyes, o por área del conocimiento.
- ☒ Pueden proporcionar servicios consultivos para el gobierno, la industria y a particulares.

En la siguiente tabla, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), reporta el número de trabajadores de la educación por trimestre empleados en los diferentes cuatrimestres de los años 2005, 2006, 2007 y 2008.

Tabla 2
Trabajadores ocupados en la educación con respecto a la población total ocupada en los trimestres del 2010 y 2011

Trabajador ocupados en la educación con respecto a la población total ocupada en los trimestres del 2010 y 2011			
Trimestre	Total de la población ocupada	Total de trabajadores ocupados en la educación	% de trabajadores ocupados en la educación respecto el total de población ocupada
Primer trimestre del 2010	45.000.120	1.75.175	3.88
Segundo trimestre del 2010	46.075.672	1.759.918	3.82
Tercer trimestre del 2010	45.962.219	1.716.655	3.73
Cuarto trimestre del 2010	45.361.833	1.778.171	3.92
Primer trimestre del 2011	45.430.178	1.787.901	3.94
Segundo trimestre del 2011	46.355.701	1.859.569	4.01
Tercer trimestre del 2011	46.815.997	1.789.130	3.82
Cuarto trimestre del 2011	47.836.056	1.821.061	3.81

Fuente: elaboración propia a partir de datos publicados por el Instituto Nacional de Estadísticas Geografía e Informática (INEGI) referentes a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de los años 2010 y 2011 en el rubro de "Población Ocupada".

Normatividad universitaria

Si retomamos la normatividad de las diferentes Universidades, podemos percatarnos de la diversidad de actividades que se describen y atribuyen al profesor universitario. Tomaremos el caso de la normatividad de la Universidad de Guadalajara, en el Artículo 2 del Estatuto del Personal Académico, se reconoce como personal académico a los profesores y los técnicos académicos, el Artículo 5 del citado Estatuto los clasifica de acuerdo al carácter de su adscripción en titulares, asociados

y asistentes, por el tiempo que dediquen a la Universidad en carrera, pudiendo ser de medio tiempo o de tiempo completo y por asignatura, y acuerdo al tiempo que dure su adscripción a la institución, en definitivo, permanente o por tiempo indeterminado y por tiempo definido o determinado.

De acuerdo a esta última clasificación los académicos de tiempo definido encuentran su certeza laboral reflejada en contratos semestrales, anuales y sólo algunos de ellos en nombramientos con vigencia indefinida o nombramientos definitivos. En el caso de los profesores de asignatura, la contratación es acorde a las necesidades semestrales que se tienen en cada uno de los departamentos. De acuerdo al organigrama de la institución tienen como necesidad proveer de asesores de las materias a los grupos semestre a semestre, lo cual implica que los profesores tengan cambios sustanciales respecto a las materias que asesoran. A esta situación de incertidumbre laboral se unen aspectos como, la poca formación pedagógica que se tiene, ya que la mayoría de los académicos se formaron profesionalmente para dedicarse a actividades propias de su profesión y no se tiene una formación sólida sobre aspectos académicos y pedagógicos, lo mismo sucede con el uso de las tecnologías que los diferentes modelos académicos de las universidades suponen como pilares fundamentales para gestar la vida académica de las universidades, ejemplo de ellos es el caso de la administración del material instruccional en línea que se debe tener en la plataforma utilizada para este fin, las asesorías en línea, las tutorías académicas que se brindan a los estudiantes de los diferentes semestres, la participación en cursos de formación docente que por un lado sí apoyan en la formación pero por otro lado suponen la dedicación de mayor tiempo, que regularmente, en el caso de los profesores de asignatura, tienen dedicado a cubrir otros trabajos que les representan económicamente un ingreso importante.

Los académicos quedan expuestos a diversos estresores, mismos que han sido abordados por autores de nacionalidades distintas, y que los han clasificado, estudiado, analizado bajo diferentes ópticas.

Se puede constatar por lo anteriormente, la dificultad laboral cotidiana del profesor, lo comentado supone una serie de estresores que el académico tendrá que enfrentar como parte de las labores de su cotidianidad.

Generalidades de los docentes universitarios

La globalización de la economía se ha acentuado en los últimos años y junto con el desarrollo de las nuevas tecnologías de información y de las telecomunicaciones está originando cambios radicales en la sociedad, comparables a los que se produjeron durante la Revolución Industrial (Hiba, 1999).

Este nuevo paradigma que se conceptualiza como una revolución tecnológica y económica, pone de manifiesto el privilegio que se da al capital humano que cuenta con las competencias del ser, en especial las habilidades y aptitudes apropiadas para adaptarse a la nueva situación, de igual manera sanciona o penaliza a los que no han invertido o no han hecho énfasis para desarrollarlas.

La mejora e incremento de la calidad que día a día se buscan en los cambios del sistema educativo en general, se realizan sin considerar las carencias de recursos personales y materiales existentes. En estas circunstancias es factible asegurar que estos cambios tendrán repercusiones en desgastes de los involucrados.

En una sociedad globalizada, donde la lucha por ser el mejor nunca termina, los retos son inagotables y la ley del más fuerte es la que impera; la salud laboral dejó de ser un interés de los especialistas en psicología del trabajo, para convertirse en un aspecto que le atrae a prácticamente todo el mundo (Branden, 2003).

Numerosas investigaciones dan cuenta de los problemas que la profesión docente refleja en los últimos años, sin ser privativo de esta profesión, sin embargo, por el interés de este espacio, se describe la situación del docente en el contexto actual.

Ejemplo de estas investigaciones es la de Oliver (1993) quien considera que el Síndrome de Burnout está presente y no es cuestionable en el caso de la docencia porque tiene en cuenta que en estas profesiones se producen problemas somáticos y psicológicos que dañan significativamente la ejecución profesional y porque afecta a las relaciones mantenidas con los alumnos y a la calidad de la enseñanza. Asegura también, que los profesores tienen puestas elevadas expectativas de éxito en los demás, se producen escasas e inexistentes interacciones

con los compañeros y cuentan con aulas masificadas y salarios considerablemente más bajos que los de otros profesionales de su mismo grupo laboral. Añade que es una profesión afectivamente vinculante y un día de trabajo en un centro docente, está lleno de constantes interacciones intensivas con gente.

En el caso concreto de la docencia universitaria, a los estresores apuntados por Oliver (1993), podríamos sumar otros más específicos (Ortega, 1990; Martínez, 1984; Sáenz y Lorenzo, 1993; Fernández, 1991 y Benedetto, 1990, 1991), tales como el descenso en prestigio social, la falta de apoyo de los compañeros, la indefinición de tareas, masificación, una carrera docente interminable y los estresores derivados de la función investigadora (incertidumbre de la financiación y continuidad de proyectos de investigación, escasos y a veces inexistentes medios materiales y recursos económicos, publicaciones, etcétera.).

A pesar del gran esfuerzo realizado por las naciones, desde hace varias décadas, las enfermedades profesionales continúan siendo frecuentes. El costo que representan para la sociedad, así como las consecuencias que tienen para los trabajadores involucrados y para sus familias, afecta de manera significativa a las organizaciones, incluyendo a los sistemas educativos y particularmente a las universidades, que enlistan entre su capital humano a los docentes provenientes de diversas formaciones profesionales.

Para lograr cumplir las exigencias del sistema, que a su vez concentra la demanda de la sociedad, es necesario que el docente cumpla diferentes roles, y características como dinámica, creativa, sociable, responsable, emprendedora, estar al tanto de las innovaciones educativas, de la ciencia y la tecnología y adaptar el ejercicio de su docencia a las condiciones sociales y culturales del entorno.

Por otra parte, un aspecto importante del trabajo docente implica la toma de decisiones frente a situaciones imprevistas, avanzar y generar conocimientos, exige la capacidad de resolver conflictos cotidianos y guiar adecuadamente un grupo escolar. Así el ejercicio profesional del maestro en un contexto de variadas y significativas transformaciones, demanda la interpretación de la realidad escolar y social y el reconocimiento de las diversidades individuales con el fin de tener un mejor

desempeño profesional que responda a las exigencias de una sociedad en continuo cambio. Esto hace que el académico tenga necesidad de estar en permanente preparación académica.

Por lo anterior podemos asumir que la docencia es una carrera que requiere vocación, entrega y dedicación. Por otra parte el vínculo estrecho entre lo profesional y afectivo en la docencia hace que el trabajo del maestro de cualquier nivel sea diferente a cualquier otra profesión (UNAM, 1991).

En las IES se incrementa y diversifica la población escolar y existe la necesidad de elevar los estándares de calidad de los procesos educativos, con el fin de impulsar el desarrollo y la investigación, para ello se requiere de nuevas tecnologías de la información y la comunicación, pero no hay criterios equitativos para la distribución de los recursos lo que puede generar problemas de funcionamiento que invariablemente tendrán su repercusiones en el personal.

Si aunado a esto, se encuentran personas que les falta preparación en la esfera de la didáctica, que realizan un trabajo que no les gusta, pasan el tiempo laboral con desinterés y apatía, hacen el trabajo porque lo tienen que hacer e incluso se les hace pesado y monótono. Con el paso del tiempo todo esto se va acrecentando, su insatisfacción aumenta y se refleja en los resultados que se obtienen de él (UNAM, 1991).

Por otra parte el objeto de conocimiento no sólo ha cambiado, se ha multiplicado y se ha complejizado, sino que además el conocimiento ya no es lo único que vincula y da sentido a una institución de educación. De tal manera que el trabajo del docente puede tener un carácter contradictorio, por un lado puede significar una fuente de autorrealización personal, pero también ser una fuente de tensión permanente a la que el académico debe hacer frente para superarla, de no ser así puede sufrir los efectos en su salud física o mental.

Se encuentra en tensión entre el objetivo fundamental del docente que es guiar el acceso al conocimiento, con una situación en la que ya no es exclusivamente el saber el objeto de mediación. Actualmente, hay un importante entramado cultural que lo está conteniendo y expresando. Ese entramado está determinando una relación necesariamente

más holística para educar a jóvenes que cada vez son más heterogéneos y que requieren por esencia un tratamiento más complejo.

Quienes se encuentran en esta situación son profesores que están perdiendo su profesionalismo y autonomía, y se convierten en herramientas para empujar a los estudiantes hacia el próximo “nivel” (Wu-hsiumg, 2000) con sus repercusiones en la calidad de la educación.

Una de las posibles consecuencias de esta tensión sería el Síndrome de Quemarse por el trabajo o Síndrome de Burnout que se produce como resultado de un estrés laboral crónico en aquellos profesionistas que trabajan con personas y que se caracteriza por la sintomatología negativa física o psíquica, por pérdida de interés por la profesión y por repercusiones negativas en los usuarios de la actividad profesional concreta.

Entre las consecuencias del Síndrome se describen alteraciones emocionales y conductuales, psicosomáticas y sociales, pérdida de la eficacia laboral y alteraciones leves de la vida familiar, además de un alto nivel de ausentismo laboral entre estos profesionales, tanto por problemas de salud física como psicológica, siendo frecuente la aparición de situaciones depresivas hasta la automedicación, ingesta de psicofármacos y aumento del consumo de tóxicos, alcohol y otras drogas.

En este contexto, el estudio de la salud de los académicos es de suma importancia y ha sido abordado como un tema de interés a partir de la relevancia que encierra en razón del impacto en el sistema educativo y en la sociedad en general.

La prevalencia del *burnout*, como factor de riesgo laboral, está llamando la atención no solamente a expertos, sino también a la comunidad en general por los trastornos que conlleva, tanto a nivel individual como social.

Evidentemente durante todo el proceso descrito el individuo forma parte de una colectividad de la cual no escapa, misma que le permite interactuar y relacionarse vinculándose con otros sujetos.

Con frecuencia en la universidad, se asigna un mayor valor a las actividades que el profesor realiza como investigador que como docente, esto a partir de que se cotiza más la investigación que la docencia, motivo por el cual el profesorado tiende a invertir sus recursos como

tiempo, esfuerzo y su energía en investigar, tarea que le absorbe y lo lleva a dejar de lado la función sustantiva de la universidad la docencia, y se pierde, tal vez, una de las oportunidades más grandes de identificar talento humano para involucrarlos en la actividad de investigación.

Otro aspecto fundamental de la labor docente aparece con la función a desarrollar como tutor, encomienda que los ordenamientos universitarios en el caso específico de la Universidad de Guadalajara demanda. Actividad que implica e involucra al tutor con un trato directo al estudiante, para poder orientarlo, valorar sus progresos y alentarlos en sus dificultades. Así, el profesor en su rol de tutor, se convierte en fiel compañero del estudiante, en la persona de confianza a quien puede acudir el alumno para recibir la orientación que necesite. El encuentro se establece en un contacto personal, en este encuentro se establece una relación mucho más estrecha y profunda. El otro, que es el educando, entra en la experiencia personal del tutor y recíprocamente, de tal manera que de esta relación con el otro siempre se deriva un enriquecimiento o un empobrecimiento, hecho que despierta gran responsabilidad del tutor.

Aparece también la situación de incertidumbre alimentada por la indefensión a aspectos organizacionales, por varias razones: no conoce ni puede predecir cuándo podrá optar a la estabilidad de la plaza que ocupa y raramente posee recursos para poder “engancharse” en proyectos de investigación financiados.

En diversos momentos las universidades han decidido extender sus brazos a las diferentes regiones, poblados, etc., para cumplir con la responsabilidad social que se les ha conferido, estos nuevos centros de trabajo representan una fuente de empleo para las regiones, pueblos, ciudades en las que se instalan; sin embargo, no ha sido limitativo el acceso de capital humano ajeno a la región como es el caso de profesores provenientes de la propia zona metropolitana donde se ubica la universidad, las distancias y traslados al centro de trabajo son otra situación cotidiana que viven los académicos.

Otro aspecto que llama la atención sobre el que hacer cotidiano del docente universitario, es el referente a los modelos que tratando de encontrar la optimización de tiempos y espacios, han surgido. Un ejem-

plo son los que tienen contemplada la presencialidad optimizada que sugiere una forma diferente de llevar la relación con los compañeros de trabajo y otros actores de la universidad, lo que impone una modificación a raíz de que estos compañeros, al igual que los estudiantes sólo tienen presencialidad una parte del tiempo, el resto se trabaja a distancia, en la mayoría de las veces de manera asincrónica, discipando la posibilidad de encuentros personales que apoyen y alienten su función.

Si bien es cierto se conoce y se divulga por diferentes medios el esfuerzo que realizan las naciones en términos de facilitar el desarrollo humano, que lleva consigo el trabajo arduo para disminuir las enfermedades profesionales, pese a ello la tarea no está concluida y queda mucho por hacer.

Los reportes de investigación en salud mental confluyen en la importancia de este hecho para apoyar la trayectoria de vida de los sujetos al ser la salud uno de los aspectos que permiten al individuo percibirse como un ser completo y elemental dentro del universo.

Lo anterior nos conduce a la interrogante ¿qué es la salud?, definitivamente encontraremos definiciones tan variadas como autores interesados en definirla, sin embargo es necesario puntualizar que para efectos de este trabajo se retoma la propuesta de la Organización Mundial de la Salud, *como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no consiste solamente en la ausencia de enfermedades. La posesión del mejor estado de salud que se es capaz de conseguir constituye uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, cualquiera que sea su raza, religión, ideología política y condición económico-social* (Carta Fundacional de la OMS, 1948).

Fundamentalmente la salud y el trabajo son dos aspectos primordiales en la vida del ser humano que no deben ir por separado, este interés y confluencia ha sido apoyado con argumentos como la importante resolución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1975), que establece *que el trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales*. Lo anterior pone de manifiesto el reto para las organizaciones de ser espacios donde se puedan armonizar estos aspectos fundamentales de la vida del hombre, en el caso de los docen-

tes acentuada por la labor fundamental de encontrar la realización del que forma para que esto a su vez posibilite espacios propicios a los que están en formación. Esos principios también habían sido expresados desde 1963, en un informe del Tavistock Institute de Londres (documento número T813) que establecía las siguientes directrices generales para el diseño de los puestos de trabajo, en los que se apuntaba a cuidar aspectos esenciales como los siguientes:

- 1) El puesto de trabajo debe ser razonablemente exigente en aspectos distintos de la pura soportabilidad y mínimamente variado.
- 2) El trabajador debe poder aprender en el puesto de trabajo.
- 3) El puesto de trabajo debe comprender algún ámbito de toma de decisiones que el individuo pueda considerar personalmente suyo.
- 4) Debe existir cierto grado de apoyo social y reconocimiento en el lugar de trabajo.
- 5) El trabajador debe poder establecer una relación entre lo que hace y produce y la vida social.
- 6) El trabajador debe sentir que el puesto de trabajo conduce a algún tipo de futuro deseable.

Condiciones laborales

Como se ha puntualizado en los párrafos que anteceden, el contexto educativo se ha caracterizado en los últimos años por una competencia profesional excesiva en todos los niveles para escalar las categorías.

Según algunos estudios realizados por antropólogos y sociólogos culturales, el ser humano en los últimos siglos no ha tenido cambios biológicos, en cambio las condiciones laborales, en el último siglo han variado de forma vertiginosa. Uno de estos cambios son las demandas laborales aunadas al estrés. El estrés del trabajo se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en Norteamérica y Europa. En 1990, el 13% del total de casos de incapacidad de trabajadores que gestionó Northwestern National Life, importante aseguradora estadounidense de accidentes de trabajo, se debían a trastornos

en los que se suponía que existía una relación con el estrés del trabajo (Northwestern National Life, 1991). En un estudio realizado en 1985 por el National Council on Compensation Insurance se comprobó que una sola causa de baja laboral, la incapacidad psicológica debida a *estrés mental progresivo* en el trabajo, había llegado a representar el 11% del total de indemnizaciones por enfermedad profesional (National Council on Compensation Insurance, 1985).

La aparición de estos acontecimientos es comprensible si tenemos en cuenta las exigencias del trabajo moderno. En un estudio de 1991 sobre los Estados miembros de la Unión Europea se llegó a la conclusión *de que la proporción de los trabajadores que se quejan de problemas organizativos, que son especialmente propicios para la aparición del estrés, es superior a la proporción de los que se quejan de problemas físicos* (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 1992).

En un estudio sobre la población activa holandesa, se observó que la mitad de los trabajadores de la muestra señalaron un ritmo de trabajo alto, tres cuartas partes de ellos señalaron escasas posibilidades de promoción y una tercera parte señalaron una escasa adecuación entre sus estudios y su empleo (Houtman y Kompier, 1995).

En los Estados Unidos se dispone de menos datos sobre la existencia de factores de riesgo de estrés en el lugar de trabajo. Sin embargo, en una reciente encuesta realizada a miles de trabajadores estadounidenses, más del 40 % de los encuestados señalaron una carga de trabajo excesiva y afirmaron que al final de la jornada se encontraban “agotados” y “emocionalmente exhaustos” (Galinsky, Bond y Friedman, 1993).

El impacto de este problema en términos de pérdida de productividad, enfermedad y deterioro de la calidad de vida es sin duda enorme, aunque difícil de estimar de manera fiable. En los países desarrollados y en desarrollo, los trabajadores están expuestos a diferentes riesgos laborales.

La OMS (2000), refiere que en el mundo hay cientos de millones de personas que trabajan bajo condiciones inseguras poniendo en riesgo su salud. Cada año, 1.1 millones de personas en todo el mundo mueren a causa de lesiones y enfermedades ocupacionales, por año suceden 160 millones de casos nuevos de enfermedades laborales en el mundo,

incluidas las enfermedades mentales, por lo que un número cada vez mayor de trabajadores en países industrializados padecen de estrés psicológico (OMS, 2000). Según la Organización Internacional del Trabajo y referenciado por el diario *El Periódico de Quintana Roo*, en su artículo “¿Sobrecarga de trabajo?”, uno de cada diez trabajadores sufre depresión, ansiedad, estrés o cansancio (El Periódico de Quintana Roo, 2011)

La misma OIT y la OMS, refieren que cada año se producen alrededor de 1.2 millones de muertes relacionadas con el trabajo, 250 millones de accidentes laborales y 160 millones de enfermedades profesionales en todo el mundo (OIT, 2002).

El 28 de abril de 2004, en el marco del Día Mundial por la Seguridad y la Salud en el Trabajo, la OIT publicó en Ginebra, se estima que anualmente mueren por heridas, enfermedades y con demasiada frecuencia muertes relacionadas con el trabajo más de dos millones de personas, 750 mil mujeres y un millón 500 mil hombres, reflejando el hecho de que los hombres a menudo realizan trabajos más peligrosos. Los expertos de la Organización consideran que, de todas maneras, las estadísticas no alcanzan a reflejar la realidad, debido a que en muchos países falta información sobre este tema. La misma publicación sostiene que de esas muertes, casi 350 mil tienen lugar debido a accidentes laborales. Otras son originadas por enfermedades profesionales. Más de 400 mil muertes son originadas por la exposición a sustancias químicas, responsables de 35 millones de los 160 millones de casos de enfermedades profesionales que se registran en el mundo. Incluye cifras lamentables relacionadas con el trabajo de los menores, señalando que unos 22 mil niños que deberían haber estado en la escuela mueren en el trabajo cada año (OIT, 2004).

Otro dato importante que provee el informe presentado por la OIT, en el año 2005, en el XVII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Orlando, Florida en septiembre de ese año, señala que unos 2.2 millones de personas fallecen a causa de accidentes y enfermedades laborales cada año, según se señaló en un informe presentado en, aunque se recalcó que tales cifras pudieran encontrarse en gran medida subestimadas debido a los deficientes sistemas de información y cobertura que existen en numerosos países (OIT, 2005).

La identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo ha sido el mayor punto de encuentro entre la OIT y la OMS en los últimos años, obteniéndose la conclusión contundente de que para beneficiar a la humanidad se debe proteger la salud y bienestar de los trabajadores y sus familias (OIT / OMS 1984).

En el mismo congreso, el director general de la OIT, Juan Somavia refirió que *La seguridad y la salud es fundamental para la dignidad del trabajo*. Cada día, no menos de 5 mil hombres y mujeres de todo el mundo pierden la vida a causa de accidentes y enfermedades de origen profesional. La calidad de vida del trabajador y el mejor funcionamiento de las empresas y de la población en general, dependen de que realmente el trabajo sea decente, seguro, de gozo y no angustiante y que brinde la seguridad de que cuando el trabajador regrese a casa, lo haga con el mejor de los placeres, feliz de regresar a casa sano y salvo.

En ese mismo informe emite su opinión Jukka Takala, director del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SafeWork) de la OIT quien puntualiza que *Se trata de un elevado precio a pagar por un desarrollo incontrolado. Debemos actuar de inmediato para invertir estas tendencias*. Lo anterior al considerar la triste realidad de algunas regiones del mundo en las que muchos trabajadores morirán probablemente por la ausencia de una cultura de la seguridad adecuada.

Más adelante el informe describe la afectación mayor de los hombres que según se añade corren el riesgo de fallecer en edad de trabajar (menos de 65 años), mientras que en el caso de las mujeres se refiere que se padecen más enfermedades contagiosas de origen profesional, factores psicosociales y trastornos músculo-esqueléticos de larga duración. En varios países industrializados, más de la mitad de las jubilaciones son anticipadas o se vinculan a la concesión de pensiones de discapacidad, y no a que los trabajadores alcancen la edad normal de retiro. Aunque no todos los factores que subyacen a estas tendencias se deben directamente a la actividad laboral, el lugar de trabajo constituye una plataforma fundamental para la prevención y el mantenimiento de la capacidad laboral mediante su sistema de gestión (OIT, 2005).

Para los investigadores, Romero Morett y Romero Morett (1999) la visión antropológica de la economía global identifica la valía del hom-

bre por su participación en los procesos productivos, de comercialización y consumo, por su intervención en los procesos preliminares de generación de conocimiento puro con fines mercadotécnicos, lo que ha definido al hombre como un vendedor de su fuerza de trabajo en competencia permanente con los demás, y le ha obligado a asumir características de multihabilidades, de capacidad de simbolización y pérdida de valores éticos y políticos. El resultado: individualismo en un mundo interdependiente; de agotamiento y ansiedad por la interminable carrera de la competitividad, la competencia y la superación del poder adquisitivo; y de creación del nuevo hombre marginal.

Autores como Golg y Roth, puntualizan que la docencia no escapa de esta realidad y que independientemente de los diferentes niveles educativos, la docencia ha sido considerada como una de las profesiones más estresantes (Golg y Roth, 1993).

Señala Fernández (2004) que los docentes conforman un colectivo con muchas posibilidades de sufrir estrés, depresión, y *burnout*, porque generalmente la sociedad mira hacia el maestro exigiéndole funciones que los padres no realizan.

Riesgos laborales

A pesar de los esfuerzos realizados a nivel mundial por disminuir los riesgos laborales, un número importante de países aún no cuentan con lineamientos, estrategias o acciones tendientes a minimizarlos y dar inicio a una nueva cultura organizacional en la que se privilegie la prevención de los mismos, las enfermedades profesionales continúan siendo frecuentes. El costo que representan para la sociedad, así como las consecuencias que tienen para los trabajadores involucrados y para sus familias, afecta de manera significativa a las organizaciones, incluyendo a los sistemas educativos y particularmente a las universidades.

De acuerdo a datos de autores como Gil Monte, dentro de los riesgos laborales (específicamente los psicosociales), el estrés laboral y el síndrome de quemarse por el trabajo *burnout* son una de las principales causas del deterioro de las condiciones de trabajo, fuente de un mayor número de accidentes y ausentismo laboral (Gil-Monte, 2000).

En un estudio internacional sobre el estrés y el agotamiento entre los docentes, Kyriacou (1987) hace referencia a la presencia y consecuencias del estrés dentro de la profesión docente en países tan diversos como Gran Bretaña, los Estados Unidos, Israel, Canadá y Nueva Zelanda.

Referencias importantes como las de Tinning y Spry (1981) sugieren que cada año se pierden más de 40 millones de días debido a los desórdenes psicológicos (malestar mental, debilidad nerviosa, tensión, dolores de cabeza, etcétera)

La seriedad del problema se pone de manifiesto en las conclusiones de algunas organizaciones como el caso de la National Education Association American, donde se relaciona el estrés del educador con el abandono de la profesión docente, el absentismo docente y los problemas relacionados a la hora de captar nuevos profesionales. El estudio realizado por Poole y McPhee (1983) puso de manifiesto que el 40% de los maestros encuestados no elegirían este trabajo si pudieran hacerlo de nuevo, y que no tenían pensado continuar enseñando hasta su retiro.

Como ya se ha comentado en los apartados anteriores, el *burnout* es un síndrome que sufren las personas que trabajan con otras personas, en trabajos que exigen mayor entrega, implicación, idealismo y servicio a los demás, como los profesores.

En términos generales se ha expuesto que las profesiones asistenciales son las que más alto riesgo presentan de padecer *burnout* (Maslach y Jackson, 1981). Maslach (1982), explica que cuanto más intensas son las relaciones interpersonales con los usuarios de los servicios mayor es el riesgo de padecer el síndrome. Este se caracteriza por ser una respuesta del profesional a una situación de estrés continua, a demandas que sobrepasan a lo que se puede responder, contando además con escasos medios y apoyo para desempeñar su profesión eficazmente, de tal manera que para defenderse de esta situación que no logra controlar, adopta una posición de distanciamiento y total desinterés con respecto a la tarea que desempeña.

Otros autores, como el caso de Tallero (2006), consideran que el Síndrome de Burnout representa un estadio posterior al estrés que surge por el mantenimiento de éste durante un tiempo prolongado y debido al uso de estrategias de afrontamiento inapropiadas o inexistentes,

lo que conduce a una situación crónica que desemboca en el síndrome. Situación que pone de manifiesto la necesidad de que el docente cuente con información que le permita afrontar de manera adecuada la situación de estrés que se le presenta.

Información que alerta de la necesidad de que el docente tenga conciencia de los riesgos que su profesión le implican la refleja la encuesta de población activa realizada por la Comisión Europea en 1999 y la encuesta sobre necesidades de investigación y análisis técnico realizada por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2000. La misma agencia, en el 2005, dice que un 15% de los trabajadores del sector educativo han sufrido malos tratos físicos o psicológicos en su actividad laboral. Asimismo, la encuesta afirma que una de las principales causas por la que los profesores se retiran del trabajo docente es la depresión, producida por el alto grado de conflictividad que se da en las clases.

Cabe señalar que autores como Caramés (2001) en sus investigaciones han encontrado un elevado nivel de *burnout* en el 50% del profesorado y personal de investigación de la universidad pública a través de una muestra intencional tomada de la Universidad de la Coruña. En cambio Heifetz y Bersani (1983) hacen alusión a que el sujeto para “quemarse” ha de estar previamente encendido, siendo esta experiencia frecuente entre los individuos que trabajan en profesiones de ayuda a los demás.

Aunque la mayor incidencia del *burnout* se observa en las profesiones de ayuda, sin embargo se acepta (Leiter y Schaufeli, 1996) que el síndrome puede desarrollarse en profesionales cuyo trabajo no conlleva contacto directo con personas.

Lo anterior pone de manifiesto que la exigencia para el profesorado es alta, en repetidas ocasiones los medios y apoyos son mínimos y la formación en áreas tan importantes como la pedagogía o la resolución de conflictos deficiente o nula. Esto, junto con el casi escaso reconocimiento social de su labor, genera frustración y desalienta a los profesionales de la enseñanza que terminan por adoptar actitudes que no benefician ni al propio académico ni a los que le rodean. Esta situación acarrea a mediano plazo una serie de problemas de carácter físico, psicológico y de conducta para la persona que la padece.

Caramés (2003) señala que Lawn, Ozga y Apple, plantearon que la carrera docente no sólo es el curso de una vida individual, sino las consecuencias a nivel individual de las dinámicas del mercado de trabajo, las pautas de incentivos (estructura laboral y de promoción), las oportunidades de empleo alternativas y las estructuras organizativas e informan explícitamente de la creciente proletarización del profesorado y, por consiguiente, del empeoramiento de su calidad de vida laboral, dinámica de descalificación intelectual y aislamiento social.

Por su parte Guerrero (1999) y Fernández (2004) coinciden en señalar que los docentes conforman un colectivo con muchas posibilidades de sufrir estrés, depresión, y *burnout*, porque generalmente la sociedad mira hacia el maestro exigiéndole funciones que los padres no realizan. A los profesores les toca lidiar con sus alumnos, los padres, la administración y, en ocasiones, sus propios compañeros; asumir trabajo administrativo y burocrático, trabajar fuera del horario lectivo, actualizar conocimientos, sumarse al ritmo de actualizaciones que marcan las nuevas tecnologías y llegar a su trabajo puntualmente, listos para impartir una clase atractiva. A pesar de todo, la docencia no es una profesión que cuente con un gran reconocimiento social. Si bien en un pasado la enseñanza era una dedicación vocacional, hoy cada vez más es una opción a la que se ven abocados muchos profesionales por exigencia del mercado. Este sobre esfuerzo tiene un costo emocional importante que, si no se equilibra, acaba cobrando factura.

Las demandas de información por parte de las universidades para consolidar y acrecentar las estadísticas para los organismos que les proveen de los recursos económicos, hacen que esta misma exigencia sea transferida a los docentes, cada día son más y más los reportes que se tienen que emitir y brindar como parte de las actividades cotidianas del docente, incrementando así las funciones de carácter administrativo. Además, de atender esta función para poder acceder a programas que provean de recursos económicos y materiales para el desempeño de sus múltiples roles, ejemplo de ello, la investigación, las estancias académicas, la formación continua, la asistencia a congresos y muchos más.

Es así como, bajo el amparo del concepto de calidad, se incorporan recientemente un buen número de tareas que no propiamente apoyan la función sustantiva docente, sino que aunadas a ella se tendrán que desarrollar, demandando tiempo que antes se invertía en aspectos personales. Incluso en el sector universitario el profesor para poder tener un sueldo que cubra los requerimientos mínimos forzosamente se verá en la necesidad de participar en programas que día a día traen consigo más candados y limitantes.

Generalmente el crecimiento económico, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad social dependen de las condiciones de trabajo, de vida en general y de nivel de salud y bienestar de los trabajadores y de sus familias. Los escasos ingresos familiares de numerosos trabajadores no les permiten satisfacer sus necesidades esenciales. La pobreza es la vez causa y razón para hacer al trabajador especialmente vulnerable al estrés psicológico (OIT, 1984).

Riobó (en Bermúdez, 2005), afirma que las consecuencias de los episodios de violencia en las aulas pueden traducirse en daños físicos y emocionales, estrés, desmotivación, bajas por depresión, aumento del ausentismo y en los casos más graves, estrés postraumático de los afectados, y afirma también, que la introducción de las nuevas tecnologías en todos los sectores productivos en general, y en la enseñanza en especial, traen consigo un nuevo modelo de trabajo para el profesor relacionado éste a su vez con nuevas dolencias, tales como el llamado “tecnoestrés”.

Según datos de la OMS, para el 2020, la depresión y la baja autoestima serán tipificadas como las principales causas de incapacidad en las empresas (Billikopf, 2000).

México a través de su historia nos refiere a ser un país que transita por una serie de conflictos sociales, económicos y políticos que dificultan el camino hacia la salud ocupacional en forma evolutiva en un contexto democrático, ya que las relaciones entre capital y trabajo se encuentran en un marco de desigualdad marcado por el desempleo, la mala distribución del ingreso, los monopolios, el corporativismo sindical, la corrupción y hasta desastres naturales, lo que implica que la pro-

ductividad organizacional no se centra en la salud de la fuerza laboral, sino en una relación capitalista basada en la fuerza de trabajo “barata”, la cual se da en una forma muy “primitiva” de oferta y demanda, pues se guía por las leyes del mercado, donde con frecuencia el trabajador se lleva la peor de las partes.

La rotación, ausentismo, accidentes y baja productividad ocasionados por un mal ambiente de trabajo, conflictos de poder, la insatisfacción laboral, las pésimas condiciones de organización, las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador mal adaptadas, las costumbres, cultura y condiciones personales del trabajador no consideradas, son determinantes para que una nación no alcance el desarrollo económico, el progreso técnico, el incremento de la productividad y la estabilidad social.

Entre los riesgos laborales de carácter psicosocial de especial relevancia en la actualidad, se encuentra el Síndrome de Quemarse por el trabajo o *burnout*, una de las principales causas de accidentabilidad y ausentismo entre los profesionales de servicios. (Pedro Gil-Monte, 2002)

De acuerdo a la literatura, el *burnout* incrementa el ausentismo y la probabilidad de dejar el empleo, una vez identificados para estimar el valor monetario de las pérdidas en productividad, se consideró la distribución por actividad económica y el ingreso promedio por cada una en pesos mexicanos. A partir del ingreso promedio mensual, se calculó el promedio diario y por hora; es decir 13 meses anuales de salario (considerando el aguinaldo), 240 días hábiles al año, y 7 horas de trabajo (incluyendo una hora de comida), identificándose que las pérdidas asociadas al *burnout* representan el .24% del PIB nacional, lo que representa más que el presupuesto anual de grandes instituciones nacionales como el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado o que presupuestos de universidades públicas.

Probablemente la característica más perniciosa del *burnout* es que suele pasar desapercibido hasta que genera problemas serios. Los individuos simplemente dejan de disfrutar su trabajo y comienzan a bajar su productividad; en un momento esto se convierte en ausentismo o

errores en el trabajo. Cuando se trata de personal del área de servicios personales, estos errores pueden tener consecuencias muy importantes en otros.

Esta situación, por supuesto, genera gastos de millones de pesos cada año a las empresas mexicanas, y conforme lo previsto, seguirá aumentando si no se implementan medidas que permitan trabajar en un ambiente saludable.

Además, los factores psicosociales en el trabajo también consisten en interacciones entre los trabajadores, por una parte y por la otra, situaciones personales fuera del trabajo, las cuales pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción del trabajo.

Existe una preocupación latente por prevenir y controlar el estrés ocupacional, como una de las principales enfermedades que atentan contra la salud y el bienestar del capital más importante de toda la empresa: el capital humano (Guerrero, 1999).

El estudio realizado por Peiró declara que la falta de apoyo por parte de los compañeros y supervisores, o por parte de la dirección o de la administración de la organización son características que tienen influencia en la aparición del Síndrome de Burnout (Peiró, 1997).

Cuando en un grupo la repartición de las funciones es ambigua, esta ambigüedad puede acelerar el deterioro de las relaciones entre sus miembros, creándose así riesgos de tensiones psicológicas que revisten la forma de insatisfacción en el trabajo. Por otra parte Caplan y sus colaboradores (1975) observan que las tensiones profesionales se atenúan cuando el trabajador se siente apoyado socialmente por sus compañeros.

Todos estos factores psicosociales tienen procesos de afrontamiento, los cuales tienen consecuencias y efectos en la salud de tipo fisiológico, psicológico y conductual. En todos ellos van a influir tanto los sucesos, como las características personales, los estilos de afrontamiento y el apoyo social. Los resultados muestrales en la escala COPE, ponen de manifiesto que las cinco estrategias de afrontamiento que más frecuentemente emplean los profesores de la Universidad de Extremadura en España, son: planificación, reinterpretación positiva, afrontamiento

activo, búsqueda de apoyo instrumental y búsqueda de apoyo social, estrategias centradas en el problema y en la búsqueda de soluciones. Asimismo, las menos utilizadas son: consumo de drogas, negación, desconexión conductual, desconexión mental y religión. Estas últimas están relacionadas con estrategias evasivas, de resignación y evitación del afrontamiento.

Finalmente hemos dado un pequeño recorrido en torno al trabajo docente, a una parte del contexto que rodea la vida de los académicos universitarios, reflejada mediante la búsqueda de diversos autores que han centrado sus esfuerzos en visualizar lo que ocurre con la profesión docente. Podemos afirmar que la situación de los profesores universitarios es, entonces, fundamentalmente distinta de cualquier otra profesión, en tanto su característica central es la heterogeneidad disciplinaria.

Es difícil y prácticamente imposible evitar al máximo las dificultades por las que el docente transita durante su carrera en la universidad, sin embargo, el involucramiento del propio docente, en tomar conciencia del contexto organizacional que lo rodea, le permitirá mantenerse alerta y buscar alternativas para afrontar las dificultades de su profesión en el contexto actual, finalmente las principales fuentes de estrés que un profesor universitario puede tener son las exigencias que el propio docente considera que no podrá cumplir, y de cómo visualice que estas amenazan a su integridad física y mental con sus implicaciones correspondientes.

Referencias bibliográficas

- Benedito, V. (1990). La evaluación del profesor universitario. *Revista de Educación*, núm. 290, 32-45.
- (1991). *La formación del profesorado universitario*. Subdirección General de Formación del profesorado, Madrid: MEC.
- Bermúdez, L. E. (2005). Riesgos psicosociales del docente: violencia en las aulas y las nuevas tecnologías. *Ética Net*. Granada, Año II, Núm. 4.

- Billikopf, G. (2000). *El manejo del personal agrícola*. [Consultado el 20 de marzo de 2010].
En: <http://www.cnr.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/01s.htm>
- Bott, E. (1995). Urban Families: Conjugal Roles and Social Networks. *Human Relations*, vol VIII, 1955, pp. 345-384; Bott. En: Familia y red social [Family and Social Network. London, Tavistock Institute of Human Relations, 1957, 1968.], Madrid: Taurus Humanidades.
- Branden, N. (1999). *La autoestima en el trabajo: cómo construyen empresas fuertes las personas que confían en sí mismas*. Barcelona: Paidós Plural.
- Caramés, B. R. (2001). *Causas del Core of Burnout del profesorado universitario*. VII Congreso Español de Sociología en Salamanca.
- Caramés, B. R. (2003). Precarización y *burnout* del puesto de trabajo del personal docente e investigador de la universidad. Universidad de A Coruña. *Praxis*, Núm 2, Abril, 13-21.
- Fernandez, C. (2004). ¿Vocación u obligación? *Revista Fusión*. [Consultado el 18 de abril de 2010]. En: <http://www.revistafusion.com/2004/noviembre/tema134.htm>.
- (2004). *Profesores al borde de un ataque de nervios*. [Consultado el 30 de mayo de 2011].
En: <http://www.revistafusion.com/2004/noviembre/tema134.htm>
- Fernández, J. (1991). Opinión de los profesores sobre su situación en la Universidad. *Gaceta Complutense*, núm. 78, 25-32.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (1992). *First European Survey On the Work Environment 1991-1992*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidad Europea.
- Galinsky, E. J. T. & Bond, De Friedman. (1993). *Highlights: the national study of the changing workforce*. Nueva York: Families and Work Institute.

- Gil, M. P. R. (2000). Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Monográfico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 16 (2): 101-2.
- Golg, Y. & Roth, R. (1993). *Teachers managing stress and preventing burnout. The professional health solution*. London: The Falmer Press.
- Guerrero, E. (1999). "Burnout" o desgaste psíquico y afrontamiento del estrés en el profesorado. En: MEC, Premios Nacionales de Investigación 1998, Colección Investigación. Madrid: Ministerio de educación y Cultura-CIDE.
- (1999). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del quemado. *Revista Iberoamericana de Educación*, s.d.
- Heifetz, L. & Bersani, H. H. (1983). Disrupting the cybernetics of personal growth. Toward a unified theory of burnout in the human services. En: Farber, B. (ed). *Stress and burnout in the human service professions*. New York: Pergamon Press.
- Hiba, J. C. (1999) Impacto de la globalización en la salud de los trabajadores. *P&S Protección y Seguridad*, revista del Consejo Colombiano de Seguridad. Seguridad y Salud Ocupacional OIT / ETM.
- Houtman, I. & Kompler, M. (1995). *Risk factors and occupational risk groups for work stress in the Netherlands*. Organizational Risk Factors for Job Stress, dirigido por S. Sauter y L Murphy. Washington: American Psychological Association.
- INEGI. (2011). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. [Consultado el 10 de noviembre]. En: 2011]. <http://www.inegi.org.mx/sistemas/microdatos2/encuestas.aspx?c=14439&s=est>
- Kyriacou, C. (1987). Teacher Strees and Burnout: An International Review. *Educational Research*, 29 (2): pp. 146-152.
- Leiter, M. P. & Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety Stress Coping* 9: pp229-243.

- Martínez, A. (1984). El perfeccionamiento de la función didáctica como vía de disminución de tensiones en el docente. En: Esteve, J. M. (ed.) *Profesores en conflicto*. Madrid: Narcea.
- Maslach, C. (1982). *Burnout, the cost of caring*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). *Maslach burnout inventory*. Palo Alto California: Consulting Psychologists Press.
- National Council on Compensation Insurance. (1985). *Emotional stress in the workplace. new legal rights in the eighties*. Nueva York: National Council on Compensation Insurance.
- Northwestern National Life. (1991). *Employee burnout: America's newest epidemic*. Minneapolis, Minnesota: Northern National Life.
- OIT (2004). *Día mundial por la seguridad y la salud en el trabajo. Dos millones de muertos en el trabajo por año: una tragedia que podría evitarse*. [Consultado el 26 de marzo de 2010]. En: http://ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-mediacentre/insight/WCMS_075345/lang-es/index.htm.
- (1975). *Making work more human. report of the director general to the international labour conference*. Ginebra: OIT.
- (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza incidencia y prevención*. Informe del comité mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de Septiembre de 1984.
- (2005). *Número de muertes laborales está subestimado por deficiencias en la información, dice la OIT*. [Consultado el 11 de mayo de 2010]. En: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_006117/lang-es/index.htm
- Oliver, C. (1993). *Análisis de la problemática de estrés en el profesorado de enseñanzas medias: el Burnout como síndrome específico*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Madrid.

- OMS (1948). *Historia de la OMS*. [Consultado el 20 de agosto de 2010]. En: <http://www.who.int/about/history/es/>
- (2000) *Informe sobre la salud en el mundo*. [Consultado el 18 de abril de 2010]. En: http://www.who.int/whr/2000/en/whr00_es.pdf.
- Ortega, C. (2003) Burnout o Síndrome de estar quemado en los profesionales Sanitarios: Revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology (AEPC)*. España. 137-160.
- S.a. ¿Sobrecarga de trabajo?. *Periódico de Quintana Roo*. [Consultado el 15 de julio de 2011]. En: <http://www.el-periodico.com.mx/noticias/%C2%BFsobrecarga-de-trabajo/>
- Poole, M. S. & Mc. Phee, R. D. (1983). *A structural analysis of organizational climate*. En: L. Putman y M.E. Pacanosky (Eds.): *Communications and organizations: An interpretative approach*. Beverly Hills: Sage.
- Romero, M. M. & Romero, M. M. (1999). El desarrollo de competencias en la nueva economía global. *II Antropovisión de la economía global*, pp. 31-106. CUCEA, U de G.
- Sáenz, O. & Lorenzo, M. (Coord.) (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. Universidad de Granada: Monográfica Pedagogía.
- Secretaría de Educación Pública (2011). *Glosario de educación superior. Subsecretaría de educación superior*. (Consultado el 14 de septiembre de 2011). <http://www.ses.sep.gob.mx/>
- SEP (2011) Perfil deseable de los profesores de tiempo completo. Subsecretaría de Educación Superior. [Consultado el 28 de septiembre de 2011]. En: <http://www.ses.sep.gob.mx/>
- Silverstein, B., Fine, L., Armstrong, T., Joseph, B., Buchholz, B. & Tobertson, M. (1986). *Cumulative trauma disorders of the hand and wrist in industry. The ergonomics of working postures. Models, methods and cases*. En: Corlett N., Wilson J., and Manenica I. (eds.). London: Taylor & Francis

- Tallero, C. F. (2006). Tratamiento del estrés docente y prevención del Burnout con música terapia auto realizadora. *Revista Psiquiatría.com, Interpsiquis*. [Consultado el 23 de junio de 2010]. En: <http://www.psiquiatria.com/imprimir.ats?23916>.
- Tinning, R. J. & Spry, W. B. (1981). The extent and significance of stress symptoms in industry-with examples from the steel industry. En: Travers, C.J. & Cooper, C.L. (1996). *El estrés de los profesores*, México: Paidós.
- UNAM (1991). *Textos y pretextos*. El Colegio de México. (117-127, 129, 131-141, 152, 153).
- Universidad de Guadalajara (2011). *Estatuto del personal académico*. [Consultado el 10 de octubre de 2011]. En: <http://www.udg.mx/nuestra/normatividad/norm-estatuto-del-personal-academico>.
- Wu-Hsiung Huang. (Sf). *Pionero de la pedagogía*. [Consultado el 17 de septiembre de 2011]. En: <http://www.vcn.bc.ca/idea/mar+insp2.html>.

Capítulo II

Maestros universitarios y el Síndrome de Burnout

Luis Flores Padilla

Juana Trejo Franco

Gerardo López Avilés

Diana Ivonne Gómez Gómez

Velia H. Castillo Pérez

Historia del *burnout*

El concepto de *burnout* fue descrito por primera vez por Freudenberg (1974), quien observó que la mayoría de los voluntarios que trabajaban con toxicómanos, al cabo de un año sufrían una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, la ansiedad y la depresión, también a la desmotivación con su trabajo y a presentar agresividad hacia sus pacientes. Así fue que lo definió como un conjunto de manifestaciones anómalas que se presentan en los individuos que trabajan en las llamadas “profesiones de ayuda”, tales como, profesores, enfermeras, trabajadores sociales, psicoterapeutas y médicos, que redundan en un deterioro de los cuidados y de atención profesional a los usuarios de estos servicios (Mena, 2010).

Paralelamente la psicóloga Cristina Maslach se dedicó a investigar acerca de las estrategias de afrontamiento utilizadas por los profesionales y sus consecuencias, lo que le permitió elaborar la conceptualización en 1981, que hasta el día de hoy es vigente, sobre las tres dimensiones que conforman el síndrome: agotamiento emocional, que se caracteri-

za por falta de energía, entusiasmo y sentimiento de que se agotan los recursos; despersonalización, donde el afectado trata a los clientes, pacientes o colegas como objetos y falta de realización personal, que se caracteriza por una tendencia del trabajador a autoevaluarse en forma negativa. (Mena, 2010; Rojas, 2008; Figueredo, 2009).

El estrés se entiende como *la consecuencia de la interacción entre un estímulo del medio ambiente y la respuesta idiosincrásica del individuo y ocurre cuando las exigencias del entorno exceden los recursos del individuo para hacerles frente, o sea, un desequilibrio*. En general, se concibe el estrés como indispensable para adaptarse a un medio, pero únicamente si es transitorio, cuando éste se convierte en excesivo, intenso o prolongado se habla de estrés negativo (Saura, 2010). El Síndrome de Burnout o de Desgaste Profesional (SDP), es un proceso que se desarrolla secuencialmente en respuesta al estrés prolongado y la tensión física y emocional; la persona se desconecta o aleja de su trabajo y otras relaciones significativas. Como consecuencia, se produce una disminución de la productividad, cinismo, confusión y una sensación de estar agotado; igualmente, se vivencia una pérdida de recursos emocionales expresada en no poder dar más de sí mismo. Desde la conceptualización establecida por Maslach (1982, 1999) se ha considerado que el SDP está conformado por tres factores o dimensiones: *agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal*.

- ✧ *El agotamiento emocional (AE)*. Es considerado el núcleo central del síndrome, se caracteriza por un cansancio o fatiga a nivel emocional manifiesto tanto física como psicológicamente; hay una pérdida de energía que entorpece la estabilidad emocional y se pierde el entusiasmo.
- ✧ *Despersonalización (D)*. Se refleja en actitudes, conductas y sentimientos negativos, que conducen hacia relaciones distantes, evitativas, cínicas y frías con las personas con quienes se trabaja. La empatía se reemplaza por deshumanización en las relaciones interpersonales.
- ✧ *La falta de realización profesional y / o personal (FRP)*. Surge con un sentimiento de impotencia cuando la persona percibe que las

demandas exceden sus capacidades de competencia y eficacia. Se asumen respuestas de desvalorización hacia sí mismo y hacia los demás, carencia de expectativas laborales y generalizada insatisfacción personal (Guerrero, 2003).

Posteriormente, en 1978, Pines y Kafry utilizan por primera vez una “triada” en la definición del *burnout* que consistía en agotamiento físico, emocional y actitudinal. Un año después, Dale explica que el *burnout* es una consecuencia del estrés laboral e inicia una teoría en la que mantiene que el síndrome podría variar en relación a la intensidad y duración del estrés. Cherniss, en su trabajo de 1980 enfatiza en la importancia del trabajo como antecedente para la aparición del *burnout* y lo define como *cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas* y vincula el concepto a un triple proceso conformado por: desequilibrio entre demandas en el trabajo y recursos individuales; respuesta emocional a corto plazo caracterizada por ansiedad, tensión, fatiga y agotamiento; y por último actitudes y conductas defensivas.

Al mismo tiempo Edelwich y Brodsky definen el *burnout* como *una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo*. Ellos describieron cuatro fases características de la evolución de la entidad: entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía. Desde 1980, varios autores han desarrollado diversos instrumentos y escalas de medición para identificar la presencia y evaluar el grado de severidad del Síndrome de Burnout.

El Staff Burnout Scale de Jones (1980) está preparada para medir Síndrome de Burnout únicamente en profesionales de la salud, está compuesta por 30 ítems divididos en cuatro componentes: insatisfacción con el trabajo, tensión psicológica e interpersonal, enfermedad y tensión y nulas relaciones profesionales.

El Tedium Measure de Pines, Aronson y Kafry (1981) se creó para evaluar tanto a profesionales del campo de la ayuda como a profesionales de otros campos, ya que ellos limitaron el uso del término *burnout* a profesiones que trabajan con personas y empleaban el término

tedio para referirse al mismo hecho cuando sucedía en otra profesión. Esta escala es de tipo Likert y consta de 21 ítems con siete opciones de respuesta y mide el agotamiento físico, el emocional y el mental (González, 2007).

Síndrome del *Burnout* y el riesgo laboral en docentes

En 1993 la OIT consideró la docencia como una de las profesiones de alto riesgo de sufrir las consecuencias del estrés. Esto conlleva más riesgo de desarrollar Síndrome de Burnout por diversos factores como son la sobrecarga laboral, los conflictos con otros profesores, las relaciones, el comportamiento de los alumnos, la falta de apoyo social, entre otros (Figueredo, 2009). A su vez, el Síndrome de Burnout abarca una serie de consecuencias para la salud, entre los que destacan síntomas psicósomáticos (cefaleas, úlceras, mialgias), conductuales (ausentismo laboral, ingesta del alcohol y otras adicciones) y emocionales (irritabilidad, impaciencia, ansiedad, disminución del autoestima), (D'Anello-Koch, 2009).

La profesión de docente es un ejercicio que está sometido a continuos cambios impulsados por las reformas educativas que se han ido imponiendo en el sistema educativo, por lo que se considera una de las profesiones más estresantes y que se encuentra afectada por cambios científicos, tecnológicos, económicos, sociales y culturales de la sociedad actual, ya que el docente tiene responsabilidades con los alumnos, directivos universitarios, docentes, familia y la comunidad que generalmente son antagónicas, que exigen una gran demanda de atención profesional y están en constante aumento de acuerdo al avance científico de la ciencia y su “qué hacer”. Entre estas exigencias se debe de considerar la misión que tiene el docente con la integración del alumno a la sociedad como un miembro comprometido y responsable que exige altas tasas de competitividad. El docente se observa como un agente de cambio, compensador de las desigualdades sociales y de las deficiencias de los alumnos ante la ciencia. Por lo que tiene la responsabilidad moral de dedicarse a la permanente actualización en su campo del conoci-

miento. Estas exigencias desencadenan factores que lo exponen a un alto riesgo de adquirir problemas de salud física o mental, entre alguna de ellas el Síndrome de Burnout (Matud, 2002).

Los docentes universitarios, al igual que los docentes de niveles inferiores, tienen las mismas funciones y responsabilidades escolares, además de que deben desempeñar las funciones de investigación, tutoría hacia el alumno y atender necesidades académicas, gestión social y extensión cultural, para dar cumplimiento a las demandas actuales de las IES, de los organismos externos acreditadores de los programas académicos, así como de los evaluadores de los gobiernos nacionales y locales. Por lo que significa una gran responsabilidad laboral en el docente universitario, el recibir órdenes de distintas instancias, cumplir varias funciones simultáneamente y la toma de decisiones en la prioridad de las actividades docentes, se encuentra expuesto a deterioro en la salud mental (Cifre y Llorens, 2002).

Por otro lado, cabe destacar que la organización educativa cada vez es más compleja, fomentando la universalización de la educación. Por ello, el docente no sólo debe prepararse en nuevas materias, sino que además debe ser capaz de trabajar en equipo, coordinarse por niveles, ciclos y materias, y en algunos casos asumir cargos de gestión y pertenecer a órganos colegiados. Esto da lugar a manifestaciones de diversa índole que están repercutiendo en el personal docente y en su función profesional.

Entre las demandas que los profesores encuentran en su lugar de trabajo destacan la sobrecarga mental y la sobrecarga emocional. El rol del profesor se caracteriza por la exigencia de altos niveles de concentración, precisión y atención diversificada que supone tener que estar pendiente de muchas actividades a la vez y recordarlas. Además, se les exige que se impliquen a nivel emocional con los estudiantes, padres y compañeros, relaciones que en muchas ocasiones pueden llegar a ser conflictivas. También consideran que la indisciplina de los estudiantes es uno de los mayores obstáculos con los que se enfrentan. Para hacer frente a estos obstáculos, el trabajador cuenta con facilitadores, entendiéndose por tales, los aspectos organizacionales que contribuyen a la

resolución de los obstáculos; también definidos como *las acciones y las estrategias dirigidas a mitigar los problemas ocasionados por los obstáculos que pueden interferir en la actuación* (Tesluk y Mathieu, 1999). Pueden considerarse facilitadores tanto el esfuerzo para la eliminación de estos obstáculos, como las conductas de supervisión y las políticas de los recursos humanos. Los profesores consideran que la autonomía y el apoyo social que reciben de sus compañeros son facilitadores importantes para afrontar las demandas de su trabajo (Salanova, 2005).

El trabajo docente como riesgo del Síndrome del Burnout

Se han realizado numerosas investigaciones sobre el Síndrome de Burnout sobretodo en Europa y América, en las cuales se les ha relacionado con las condiciones laborales en las universidades, como son las cargas horarias, horas de trabajo, carrera corta, antigüedad laboral, indisciplina de los alumnos, gestión eficaz dentro del aula, por lo que la gestión de la disciplina conlleva más al riesgo de agotamiento emocional y despersonalización, y se ha identificado que las mujeres profesoras universitarias tienen mayor riesgo de agotamiento emocional. (Salanova, 2005). La percepción de la autoeficacia en el control de los alumnos con comportamiento perturbador dentro del aula, ha sido un factor protector en las dimensiones de agotamiento emocional y la despersonalización (Brouwers, 2000). Los maestros universitarios que laboran en investigación padecen menos el Síndrome del Burnout que los maestros que dedican más tiempo a la gestión (Vera, 2010). El estado civil de soltero o de pareja en unión libre, así como las relaciones laborales pobres con compañeros de trabajo son causas del Síndrome de Burnout (Rojas, 2008). La juventud y la inexperiencia de los maestros universitarios son un riesgo (Correa, 2010). Las cargas excesivas de trabajo producen estrés laboral (González, 2008). Los sentimientos de culpa debida a la baja ilusión con el trabajo al atender los alumnos son amenazas para el síndrome (Figueiredo-Ferraz, 2009). El sentido del humor en los maestros puede ser un predictor en la identificación del Síndrome de Burnout particularmente el neuroticismo ha demostrado

que bajo condiciones de estrés genera mecanismos inefectivos de enfrentamiento. El neuroticismo se refleja en conductas de nerviosismo e inestabilidad emocional que contribuyen en autopercepciones cargadas de sentimientos negativos. Los individuos con puntajes altos en neuroticismo piensan y actúan de manera que sobreestiman experiencias negativas de tal manera que también poseen una autopercepción negativa. Así, se podría hipotetizar que las personas con tendencias neuróticas son más susceptibles a exponerse a estímulos que generen emociones negativas, lo que incide en la aparición de sentimientos de mayor agotamiento emocional (D'Anello, 2009). La falta de apoyo de los compañeros de trabajo y de la frialdad e indiferencia del comportamiento y actitudes hacia los estudiantes, en el desarrollo de la despersonalización; se debe prestar atención al apoyo social de compañeros, la familia, y las horas de trabajo semanales (Otero, 2008). El origen del estrés está relacionado con la sobrecarga de funciones y la ambigüedad de éstas, a la formación, a la escasa concienciación del profesorado acerca de asumir las necesidades educativas especiales, y a la resistencia de los profesores a la hora de colaborar (Guerrero, 2008). Los factores psicosociales negativos relacionados con el trabajo, propios de la tarea y del sistema de trabajo demostraron estar relacionados con la despersonalización. Los factores psicosociales globales manifiestan Síndrome de Burnout. (Pando, 2006). Los maestros universitarios del área de ciencias de la salud presentan mayor síndrome que el resto, las condiciones negativas de la salud de los maestros también influye (Ponce, 2005, Camacho, 2009). La percepción de la injusticia y forma de cómo es la asignación de los recursos en los maestros universitarios tiende a generar *Burnout* (Félix, 2009).

Síndrome de Burnout en maestros universitarios y su prevalencia

El Síndrome de Burnout es un problema de salud mental que afecta a los maestros universitarios del mundo, en diferentes grados o dimensiones; Del Agotamiento Emocional la prevalencia fue del 11.0 al 32.6, siendo los maestros universitarios colombianos los más afectados. La

despersonalización es un riesgo muy importante para el desarrollo de patologías mentales y la exposición fue muy variada de 1.4 a un 12.0, siendo los maestros universitarios mexicanos los que tienen un menor riesgo de esta dimensión del Síndrome del Burnout. La falta de realización profesional y personal, fue identificada una prevalencia desde 5.0 hasta el 46.0, quienes tuvieron una mayor exposición fueron los maestros universitarios colombianos, seguido de los maestros peruanos.

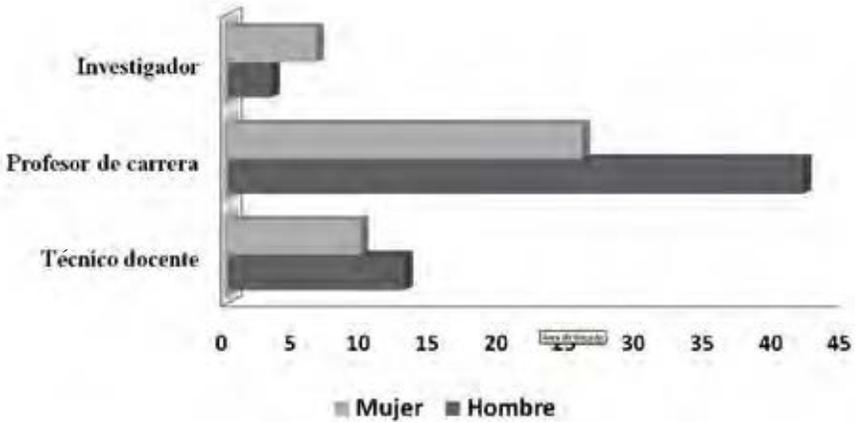
Cuadro 1
Prevalencia del Síndrome de Burnout en maestros universitarios

Profesores	Año	País	AE	D	FRP	Muestra
Universidad privada	2008	Colombia	18.0	9.0	46.0	44
Facultad Salud Pública	2008	Colombia	32.6	30.3	38.2	139
Universidad Santiago de Compostela	2007	España	25.06	7.13	28.72	813
Universidades nacionales de Lima	2006	Perú	15.02	6.23	35.99	274
Universidad de Guadalajara	2006	México	11.0	1.4	19.9	144
Universidad de Colombia	2005	Colombia	16.0	12.0	5.0	239
Facultad Ciencias Sociales	2000	Países Bajos	16.83	6.5	27.29	558

Síndrome de Burnout en maestros universitarios de Ciudad Juárez, Chihuahua, México

En el Instituto de Ciencias Biomédicas de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez se identificó a 62 maestros universitarios de tiempo completo, de los cuales, 36 fueron hombres (58 %) y 26 mujeres (42 %). Con categoría Técnico-Docente; 8 fueron hombres lo cual corresponde al 13 % y 6 mujeres equivalentes al 10 %. Profesores de carrera; 26 hombres (42 %) y 16 mujeres (26 %) respectivamente. Maestros-Investigadores; 2 hombres (3 %) y 4 mujeres, (6 %) véase gráfica 1.

Gráfica 1
Porcentaje de trabajadores según categoría laboral y sexo



En el Instituto de Ciencias Biomédicas de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez de acuerdo al estado civil y la categoría laboral se identificó el 77.41% de los maestros están casados, el 11.29% están solteros, divorciados, el 8.06%, en misma proporción se encuentran separados y madres solteras con un 1.61%. Al momento del estudio no había personas viudas.

El estado civil casados, de los maestros universitarios, categoría de profesores de Carrera un 56.45 %; Técnico-Docente 14.52 %; Investigador 6.45 %. Solteros, Profesor de carrera 6.45 %, Técnico-Docente 3.23 % e investigador 1.61 %.

Gráfica 2
Porcentaje de trabajadores según categoría laboral y estado civil



Con relación a la sintomatología del Síndrome del Burnout en sus diferentes grados en las tres dimensiones. Se encontró que en la *despersonalización* fue más alto los síntomas en su presentación de grado “bajo” en hombres con un 43.55%, mientras que el grado “alto” fue mayor en mujeres con 10 % que los hombres. El *agotamiento emocional* grado “bajo”, se presentó 57.55 % mayor en los hombres en comparación con las mujeres, mientras que el “medio” la relación fue 7:1 en mujeres. En el “alto” sólo se identificó en los hombres con un 3.22 %. *Falta de realización personal*, se presentó 28.56 % más en hombres en el grado “bajo”, y en grado “medio” fue de 1.61 % en hombres, y en el “alto” el 1.61 en mujeres.

Cuadro 2
Las dimensiones del Síndrome de Burnout en maestros universitarios

	Despersonalización			Agotamiento emocional			Falta de realización personal		
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
Hombres	43.55	6.46	8.05	53.24	1.61	3.22	56.45	1.61	0
Mujeres	24.19	6.46	11.29	30.64	11.29	0	40.33	0	1.61

En los factores asociados a la despersonalización “alta” fue mayor en los maestros casados, profesores de carrera con un 16.1 %, y las mujeres con 11.3 %. El agotamiento emocional “alto” los profesores casados, hombres y casados con un 3.2 %. La falta de realización personal “baja” fue reportado por las mujeres casadas.

Cuadro 3
Factores asociados al Síndrome de Burnout

	Síndrome de Burnout					
	Despersonalización		Agotamiento emocional		Baja Realización personal	
	No.	%	No.	%	No.	%
Hombre	5	8.1	2	3.2	0	0
Mujer	7	11.3	0	0	1	1.6
Casado	10	16.1	2	3.2	1	1.6
Divorciado	2	3.2	0	0	0	0
Técnico docente	1	1.6	0	0	0	0
Profesor carrera	10	16.1	2	3.2	1	1.6
Investigador	1	1.6	0	0	0	0

Los factores de riesgo para padecer el agotamiento emocional, el ser divorciado tiene 7 veces más riesgo de agotamiento alto, y ser mujer tiene 5 veces más de tener agotamiento medio, y el maestro universitario con categoría de Investigador tiene 1.5 más riesgo de padecer agotamiento emocional alto.

Cuadro 4
Factores de riesgo en la dimensión de agotamiento emocional

Categoría	OR	IC >95	X ²	P <0.05
Divorciado (alto)	1.03	1.00-1.08	7	0.008
Mujer (medio)	12.9	1.47-112.76	5.7	0.01
Investigador (alto)	1.1	0.96-1.27	1.5	0.02

Los maestros universitarios que tienen la categoría de Profesor de Carrera tienen mayor riesgo de padecer una despersonalización alta en relación a los maestros, investigadores o técnicos-docentes, las mujeres tienen un riesgo de 2.3 veces más que sus colegas hombres, y en el estado civil los solteros y divorciados que son maestros universitarios tienen un riesgo de 1.2 más que los que están casados.

Cuadro 5
Factores de riesgo en la dimensión de despersonalización

Categoría	OR	IC >95	X ²	P <0.05
Profesor de carrera (alto)	3.6	0.72-17.95	1.68	NS
Mujer (alto)	2.28	0.63-8.23	0.89	NS
Soltero (alto)	1.27	1.11-1.47	0.74	NS
Divorciado (alto)	1.24	1.10-1.41	0.6	NS

La dimensión de falta de realización personal baja, se presentó de una forma mayor en los maestros universitarios divorciados y solteros, así como maestro con categoría de investigador.

Cuadro 6
Factores de riesgo en la dimensión de falta realización personal

Categoría	OR	IC >95	X ²	P <0.05
Divorciado (bajo)	1.03	0.98-1.08	7	0.008
Soltero (medio)	1.01	0.98-1.05	1.49	NS
Investigador (bajo)	1.03	0.98-1.09	1.54	NS

Conclusiones

Los maestros universitarios de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, con relación al estados civil fueron más los casados. Y de los maestros, En consecuencia las mujeres son las que tienen más la contratación de maestras en la categoría de investigación y docencia a diferencia de los maestros hombres que se dedican exclusivamente a la

docencia. Este tipo de trabajo con roles y responsabilidades diferentes las hace más vulnerable al Síndrome de Burnout. Particularmente en la dimensión de despersonalización alta en una proporción de 2 hombres y 3 mujeres. Asimismo en el agotamiento emocional y la falta de realización personal en las maestras investigadores y el estar divorciadas es mayor. Por lo que tienen mayor riesgo de padecer el Síndrome de Burnout.

Referencias bibliográficas

- Brouwers, A. H. , Tomic, W. (2002). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16:239-253.
- Camacho, C. C., Arias, G. F. (2009). Análisis de salud y burnout en profesores mexicanos. *Cienc. Trab.* 11(31), 168-171.
- Cifre, E. & Llorens, S. (2002). *Burnout en profesores de la UJI; Un estudio diferencial*. <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi7/Burnout.pdf>. (Consultado el 20 de mayo de 2009).
- Correa, C. Z., Muñoz, Z. I. & Chaparro, A. F. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Rev. Salud Pública*, 12(4), 589-598.
- D'Anello, K. S., D'Orazio, A. K., Barreat, M.Y. & Escalante, G. (2009). Incidencia del sentido del humor y la personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional (burnout) en docentes. *Rev. Educere*, 13(45), 439-447.
- Félix, S. I. & Mendoça, H. (2009). Burnout en professors universitários: impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo. *Psic.: Teor. E Pesq*, 25(4), 499-508.
- Figueiredo, F. H., Gil-Monte, P. R. & Grau, A. E. (2009). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en una muestra de maestros portugueses. *Aletheia*, 29, 6-15.

- Gómez, R. C., Rodríguez, V., Padilla, M. A. C. & Avella, G. C. B. (2009). El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia). *Rev. Colomb. Psiquiat.*, 38(2), 279-293.
- González, D. (2007). *Ergonomía y psicopsicología*. (4 Ed). Madrid, España: FC Editorial.
- González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *REDHECS*, 4(3), 68-89.
- Guerrero, B. E. & Rubio, J. J. C. (2008). Fuentes de estrés y síndrome de “burnout” en orientadores de institutos de enseñanza secundaria. *Revista de Educación*, 347, 229-254.
- Matud, M., García, M. & Matud, M. (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado: Un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3(2), 451-465.
- Mena, M. L. & González, G. D. (2010). *El desgaste profesional en profesores universitarios: un modelo predictivo*. Editorial de la Universidad de Granada, doctorado en Psicología y Educación.
- Otero, L. J. M., Santiago, M. J. S. & Castro, B. C. (2008). An integrating approach to the study of burnout in University Professors. *Psicothema* 20(4), 766-772.
- Pando, M. M., Aranda, B. C., Alderete, R. M. G., Flores, S. E. E. & Pozos, R.E. (2006). Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. *Investigación en Salud*, 8(3), 173-177.
- Pando, M. M., Ocampo, A. L., Aguila, M. J. A., Castañeda, T. J. & Amezcuca, S. M. T. (2008). Factores psicosociales y presencia de mobbing en profesores universitarios. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 9(3).
- Ponce, D. C. R., Bulnes, B. M. S., Aliaga, T. J. R., Atalaya, P. M. R. & Huertas, R. R. E. (2005). El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista IIPSI*, 8(2), 87-112.

- Restrepo, A. N. C., Colorado, V. G. O. & Cabrera, A. G. A. (2006). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005. *Rev. Salud Pública*, 8(1), 63-73.
- Rojas, M. L., Zapata, J. A. & Grisales, H. (2008) Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 27(2), 198-210.
- Salanova, M., Martínez, I. M. & Lorante, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el Burnout docente?: Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 21(1-2),37-54.
- Sánchez, G. M. & Maldonado, O. L. (2003). Estrés en docentes universitarios. Caso LUZ, URBE y UNICA. *Revista de Ciencias Sociales*, 9(2), 323-335.
- Saura, M. J., Simo, P., Enache, M. & Fernandez, V. (2010). Estudio exploratorio de los determinantes de la salud y el estrés laboral del personal docente e investigador universitario laboral en España. *Archivos Analíticos de Políticas Educativa*, 19(4).
- Tamez, G. S. & Pérez, D. J. F. (2009). El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. *Educ. Soc.*, 30(107), 373-387.
- Unda, R. S., Sandoval, O. J. I. & Gil-Monte, P. R. (2008). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. *Información Psicológica*, 91-92, 53-63.
- Vera, M., Salanova, M. & Martín, B. (2010). University faculty and work-related well-being: the importance of the triple work profile. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(2), 581-602.



Capítulo III

Docencia y estrés crónico como riesgo para la salud en odontólogos de la carrera de Odontología de la Universidad de Guadalajara

Blanca Elizabeth Pozos Radillo

María Elena Horta Alcalá

César Fabián Delgadillo Hernández

María de los Ángeles Aguilera Velasco

Introducción

En México, la preocupación por la educación no es reciente, ya que desde la época prehispánica nuestras grandes civilizaciones indígenas se ocupaban preponderantemente de preparar a sus nuevos miembros en todo aquello que necesitaban saber para la vida.¹

Las instituciones de educación superior y en especial las universidades desempeñan un rol de suma importancia en la formación de recursos humanos del más alto nivel, y son reconocidas cada vez más como un instrumento de desarrollo de ciudades, regiones y países, consideradas como un factor clave para incrementar la competitividad y calidad de vida.

El papel del docente debe ofrecer educación de calidad, de manera que su desempeño profesional se vea reflejado en la cotidianidad de su quehacer.²

Es por eso, que los desafíos a los que se enfrenta el docente son: mantener la atención del alumno; a responder inmediatamente a preguntas, a veces impertinentes, o actitudes agresivas, debe mantenerse alerta y manifestar actitudes dialogantes ante situaciones de conflicto

con los alumnos sus padres u otros compañeros, y mantener un nivel adecuado de eficacia docente, esto puede llevarlo a desarrollar un alto nivel de estrés.

Las fuentes de estrés con efecto acumulativo en los centros educativos son:

- ¥ Falta de colaboración de las familias
- ¥ Diversidad de necesidades educativas
- ¥ Problemas de disciplina de los alumnos
- ¥ Falta de motivación y de interés
- ¥ Falta de reconocimiento social
- ¥ Escasez de recursos materiales, espaciales y personales
- ¥ Escasa promoción del profesorado
- ¥ Innovaciones educativas sin formación previa
- ¥ Conflictos entre compañeros
- ¥ Implantación de las nuevas tecnologías

De entre todas las causas, se pueden destacar: el estar pendiente del comportamiento de los alumnos, intentar captar su atención y controlar su comportamiento, tratar con la diversidad de necesidades educativas de un grupo clase, intentar motivar a los alumnos en el estudio, afrontar a los alumnos indisciplinados, superar los conflictos entre compañeros.

Es importante considerar que además de estas fuentes existen otras que incrementan los niveles de estrés en los docentes, como el ejercer una profesión adjunta ya que se encontró que el nivel de estrés se incrementa al combinar ambas prácticas.³

Son muchas las profesiones que además de su ejercicio profesional ejercen la práctica de la docencia, una de ellas es la de odontología, ya que el odontólogo en su campo laboral puede ejercer en las siguientes áreas: práctica privada, en instituciones de salud públicas, docencia e investigación.⁴

Rutter en 2002 estudio la relación existente entre la docencia y la práctica clínica demostrando que existe evidencia sobre la presencia de los niveles altos de estrés en médicos, odontólogos, docentes y conferencistas. Los factores implicados en este comportamiento son:

1. La baja autonomía
2. La sobrecarga de trabajo
3. La pérdida de congruencia entre poder y responsabilidad.⁵

Un estudio realizado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos presenta evidencias del síndrome del “quemado” en los docentes por estrés laboral asistencial, mostrando que existen diferencias significativas en las etapas del *burnout* en relación a las variables Problemas de Salud y Condición Docente. A mayor tiempo de servicios y a mayor tiempo en la profesión, se detecta: 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.

La Fundación Médico Preventiva-FMP reveló que para el primer trimestre del año 2004 las enfermedades más prevalentes en los profesionales docentes oficiales del Departamento de Antioquia, Colombia fueron: cardiovasculares (hipertensión arterial, infartos); osteomusculares (lumbago, cefaleas tensionales); gastrointestinales (gastritis, enteritis); infecciosas y, en quinto lugar, las enfermedades mentales, grupo que incluyó diagnósticos de depresión leve y diversos trastornos de adaptación, mixtos de ansiedad con depresión, pánico, personalidad emocionalmente inestable, ansiedad y reacción al estrés agudo.⁶

Los factores que predisponen al estrés del odontólogo docente son:

Desconocimiento

La carencia de técnicas y procedimientos para resolver con excelencia y seguridad los problemas que se presentan. La falta de formación en lo relacional a lo académico y/o clínico, que pueden generar un problema, si no se tiene un método profesional para vincularse.

Sobrecarga

Laboral: Superposición del trabajo con momentos críticos en el ciclo vital de la persona y/o de la familia (casamiento, crianza de los niños, atención de enfermos o ancianos, divorcios, mudanzas, migraciones).

Conflicto

No le gusta la profesión docente o ciertos aspectos que no puede dejar de practicar por requerimiento de su institución laboral. No recibe las gratificaciones esperadas:

1. Económicas
2. Resultado de los tratamientos
3. Relación con los pacientes
4. Relación con los colegas
5. Valoración social

Conflicto entre distintos roles: madre/profesional profesional/docente.

Conflicto moral: no estar haciendo el trabajo como piensa que se debería hacer.

Conflicto generado por la estructura del sistema asistencial: entornos competitivos, mal pago, exigencias desmedidas de parte del ambiente y del propio profesional a sí mismo.

Señales de alerta ante al estrés docente

- ¥ Sentirse mal pagado y sobrepasado por el trabajo
- ¥ Sentirse desvinculado del centro donde se trabaja y de los compañeros
- ¥ Sentirse incapaz de hacer frente a problemas de indisciplina, a los alumnos con
- ¥ Necesidades educativas especiales o al trabajo burocrático.
- ¥ Sentirse cansado, irritado o deprimido al acabar la jornada laboral
- ¥ Faltar al trabajo frecuentemente debido a problemas leves de salud

Contestar sí a una de estas preguntas denota sufrir estrés laboral y decir si a tres de ellas denota que pudiese presentar el síndrome de estar quemado (burnout).⁷ El malestar comienza como un desconcierto ante el desequilibrio entre las expectativas y la realidad con la que se encuentra el/la profesor/a. Ante esa realidad, la mayoría de docentes se sobrepone y activa mecanismos de adaptación y motivación profesio-

nal. Pero en los casos en los que el problema persiste se va generando un malestar, reaccionando con inhibición e insatisfacción, trasladándose a otro centro o abandonando la docencia. El absentismo, el agotamiento, la ansiedad y la reacción depresiva, serían las últimas etapas de este proceso de “estar quemado”.⁸

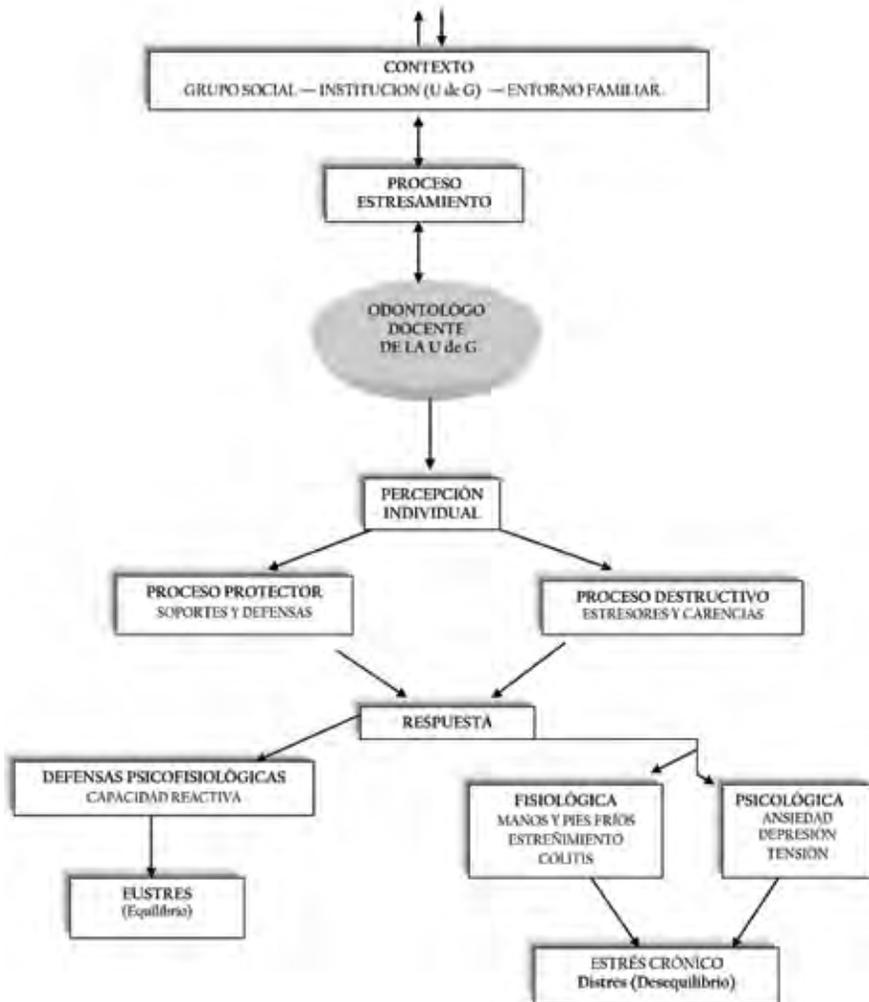
Estrés y la salud laboral

En ningún otro campo como en el de la salud y el trabajo ha surgido con tanta fuerza la propuesta de una modalidad de investigación participativa. Para poder tener en cuenta factores de indudable trascendencia no solo en el estrés sino en cualquier manifestación comportamental, se han ido elaborando una serie de proyectos teóricos a los que subyace la común idea de considerar al estrés como un resultado de una peculiar transacción entre la persona y su ambiente. Fue Richard Lazarus quien, de una manera consistente, tomo escrupulosamente en cuenta la consideración de variables intermedias entre el estímulo y la reacción de los sujetos. Esta es en pocas palabras, dependiente del grado en que un evento es percibido como amenazante, dañino o desafiante lo cual nos conduce a la consideración de un conjunto de variables mediadoras, tales como las actitudes hacia el estresor, la experiencia anterior en relación con él, la anticipación de sus consecuencias. Lo que desencadena una reacción de estrés no es tanto el estímulo en sí cuanto la interpretación o valoración que se haga del estresor en relación, sobre todo con su capacidad de amenaza sobre el organismo y nuestra capacidad para hacerle frente.⁹

Cox y Mackay han propuesto un modelo en cinco fases (fuentes de la demanda, percepción de la demanda y de las propias capacidades, evaluación cognitiva de la relación entre demanda y recursos, consecuencias de la conducta de estrés y Feedback) que giran en torno al fenómeno de la valoración cognitiva del que Lazarus había hecho también el eje de su teoría, que estrés es absolutamente personal e individual, de naturaleza marcadamente psicológico - emocional (rabia, ansiedad, depresión, miedo, etc.) y, en menor cuantía, también fisiológica.¹⁰

En referencia a que el estrés se le considera como una transacción entre la persona y su ambiente, el modelo que se propone para el trabajo del estrés crónico en docentes odontólogos de la carrera de odontología de la Universidad de Guadalajara (U de G) es:

Modelo basado en el estrés crónico de los docentes - odontólogos



En este modelo interactúan el grupo social la institución en este caso la Universidad de Guadalajara y el entorno familiar los cuales son factores importantes que tienen efectos directos en el desarrollo de estrés laboral ya que en este sentido, McGrath habla del estrés como un tipo de relación específica entre un organismo (persona grupo, organización) y el ambiente social, laboral y familiar y ocurre cuando se produce un desequilibrio sustancial entre la demanda ambiental y la capacidad de respuesta del organismo, pero añade no se trata una demanda y una capacidad objetiva, sino subjetiva; es un juego de percepciones entre las demandas y las propias capacidades para complementarlas donde reside la fuente del estrés.⁹ Este modelo es apoyado por la Teoría Cognitiva que en la edad media formuló Tomás de Aquino, entre otros, basándose en Aristóteles, una extensa teoría sobre la formación del concepto: todo lo que es cognoscible comienza con la percepción de los sentidos, que es absolutamente cierto respecto de su propio objeto. Por eso la visión del color, la audición del tono, nos transmite un conocimiento cierto de lo que experimentamos. Pero en cuanto juzgamos sobre esta experiencia de los sentidos (p. ej. : «Esto es un hombre»), podemos errar. Los sentidos nos ofrecen sus datos, y sobre ellos los sentidos internos, el poder de la imaginación, del sentido común y de la memoria constituyen, activamente a veces y en ciertas circunstancias muy complejas, imágenes sensibles, de las que luego abstraemos el concepto. Para este fin, en primer lugar, el entendimiento activo despoja de la materia de su individualidad a los datos de los sentidos, en virtud de lo cual se hace visible lo universal, que luego es captado por el entendimiento pasivo. El entendimiento pasivo entenderá, conoce una vez que capta el contenido abstraído haciéndolo universal en sentido estricto cuando se refiere a él como afirmable de muchas cosas individuales.¹⁰⁻¹¹

Las respuestas cognitivas están relacionadas con la forma en que el sujeto percibe su medio o, en otros términos, filtra y procesa información de éste y evalúa si las situaciones deben ser consideradas como relevantes o irrelevantes, aterrorizantes o inocuas, determinará en gran medida las posibilidades y las formas en que le afectaran el estrés. La construcción de la conciencia cognitiva, cuando hablamos de activar

la realidad social, no podemos evitar plantearnos el problema de la potencialidad que no remite a problemas teóricos, en sentido estricto, pues no siempre es posible teorizar los contenidos de los puntos nodales. Efectivamente, pensar en la potencialidad de la realidad significa aprender a pensar desde la potencialidad mediante reclamaciones posibles en vez de encerrar al pensamiento en estructuras que reflejan enunciados atributivos de propiedades. Las relaciones posibles colocan en énfasis en lo notado, lo cual supone activar a lo dado en la medida que responde a la necesidad de lo determinado o dado por completarse y/o transformarse.¹²

Desarrollo

Se realizó una investigación para conocer la situación en la que se encuentran los odontólogos docentes de la carrera de odontología de la Universidad de Guadalajara, donde el objetivo general fue: Establecer la distribución de la población estudiada según niveles de estrés crónico (alto, medio y bajo) y su asociación con algunos factores de riesgo de los docentes.

Los objetivos específicos fueron:

1. Describir la estructura de la población según los niveles de estrés crónico alto, medio y bajo de la población en estudio.
2. Establecer la asociación existente entre los factores de riesgo estudiados y el nivel alto de estrés crónico.

El estudio fue transversal, con aspectos descriptivos y de asociación, El criterio de inclusión fueron todos los cirujanos dentistas que se encontraron registrados como docentes de la carrera de odontología de la Universidad de Guadalajara. Los criterios de no inclusión: fueron todos los docentes de la Universidad de Guadalajara que no fueran odontólogos y que no dieran clases en la carrera de odontología. Los criterios de Eliminación: Aquellos odontólogos – docentes de la carrera de odontología que no quisieran participar en el estudio así como los que no contesten completamente los instrumentos a utilizar.

El universo de trabajo fue de 90 docentes - odontólogos, y fue obtenida mediante un censo durante el año 2009. Los instrumentos a utilizar en este estudio fueron:

- ¥ Un cuestionario de datos personales
- ¥ Para determinar los niveles de estrés se utilizó un Inventario de Síntomas de Stress (ISE). Elaborado y validado por Lipp y Guevara. Traducido y adaptado para México por Domínguez B con un alfa de Cronbach de 0.94, que nos indica un grado aceptable de confiabilidad.

El ISE es un instrumento, de aplicación individual y colectiva, de fácil comprensión y rápida calificación. El cual contiene una lista de 42 Síntomas Psicofisiológicos característicos del estrés crónico, los cuales se clasifican en una escala Likert de 6 opciones desde nunca a siempre. Este instrumento fue construido para la investigación del estrés, incluye un modelo de estudio de los factores psicosociales desencadenantes de la respuesta de estrés, los mediadores cognoscitivos y la investigación y registro de respuestas psicofisiológicas que dan cuenta de la activación del sistema nervioso.

El procedimiento fue: Para el logro de los objetivos planeados en este estudio se procedió a realizar las siguientes acciones:

1. Se recolectaron los cuestionarios (Inventario de Síntomas de Estrés ISE) y el de datos personales
2. Se calificaron los cuestionarios y se procedió a obtener las frecuencias y porcentajes de cada uno de ellos.
3. Se diseñó una base de datos en el programa D Base III y se capturaron los 90 cuestionarios.
4. Se procedió a analizar los datos con el paquete estadístico Epi. 6 Se realizó una prueba piloto en para detectar errores en la estandarización y en el instrumento de recolección de los datos, en la captura de los datos participaron un alumno pasantes de medicina, y un alumno pasante de psicología, previamente entrenados con respecto a los criterios de medición, bajo la supervisión del investigador.

Para lograr la uniformidad de criterios de diagnóstico, de los examinados se realizaron prácticas de interestandarización, que consistieron en que los examinadores tuvieran el mismo criterio, con un patrón determinado al examinar el mismo grupo. Una vez que esto se logró, se realizó una intraestandarización (estandarización consigo mismo), es decir, cada examinador estandarizó su criterio al examinar a un grupo de individuos en dos o más ocasiones.

El método utilizado para la estandarización se llevó a cabo de la siguiente manera: Se analizó mediante la prueba de confiabilidad interobservador mediante el grado de concordancia entre dos o más mediciones hechas por dos observadores en un mismo sujeto mediante procedimientos estandarizados y automatizados, cada alumno aplicó el instrumento a los mismos cirujanos dentistas dos veces el mismo día y en diferente día, esta medición se garantizó mediante el índice de confiabilidad de Kappa (medición para datos ordinales y categóricos),¹³ en el cual obtuvimos para la variable niveles de estrés crónico una concordancia perfecta.

Las variables fueron: niveles de estrés crónico (alto, medio y bajo), sexo (masculino y femenino), edad (se maneja por intervalos de 10 comenzando por la edad de 20-29, 50-59), estado civil (soltero, casado, viudo, divorciado y unión libre), nivel socioeconómico (alto, medio y bajo), horas al día frente a grupo (se maneja con los intervalos de 4-6, 7-9 y 10-12 y antigüedad en el trabajo (se maneja por intervalos de 10 comenzando por 1-10, 11-20 y 20-30 años).

El análisis se realizó en dos etapas: en la primera se procesó la información utilizando frecuencias y porcentajes, identificando los niveles de estrés crónico en la institución. En la segunda se realizó un análisis bivariado para la identificación de los factores de asociación se valoró la fuerza de la asociación a través de Odds Ratio (OR), se compararon los valores nivel alto y medio contra nivel bajo de estrés crónico. La clasificación de los niveles altos, medios y bajos de estrés crónico se realizó mediante el promedio y la desviación estándar.

Los resultados en cuando a los niveles de estrés crónico se determinaron por alto, medio y bajo los cuales estuvieron regidos mediante el promedio y la desviación estándar se consideró nivel alto cuando se encontraba entre (+2 D.E y +3 D.E) para el nivel medio (-1 D.E. y +1 D.E.) y para el nivel bajo (-3 D.E. y -2 D.E.). La metodología que se utilizó es de autoreporte con una técnica psicológica no invasiva.

Consideraciones éticas: de acuerdo a la Ley General de Salud en materia de investigación para la salud de la Secretaría de Salud y Bienestar Social enero de 1990: en su título segundo de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos. Capítulo I disposiciones comunes en su artículo 17 dice: *se considera como riesgo de la investigación a la probabilidad de que el sujeto de investigación sufra algún daño como consecuencia inmediata o tardía del estudio*, 14 para efectos de este reglamento, esta investigación se clasifica en la categoría de riesgo mínimo.

Los resultados obtenidos fueron:

Las características de esta población fue: 90 docentes-odontólogos de ambos sexos, laborando con nombramientos permanentes en turno matutino y vespertino y sus jornadas laborales de 4 a 12 horas diarias frente a grupo, alternando como instructores de las clínicas de atención dental y asesorando y dirigiendo a alumnos de pregrado y posgrado.

Los niveles de estrés crónico que presentó esta población fueron: 11 Odontólogos (12.2%) de la población total presentaron nivel alto, 62 (68.8%) nivel medio y 17 (18.9%) nivel bajo.

La distribución de la población de acuerdo a los niveles de estrés crónico fue: el nivel alto presento una frecuencia de 11 (12.2%), de los cuales 7 (7.8%) pertenecieron al sexo masculino y 4 (4.4%) al sexo femenino, en cuanto a la edad el rango se encontró desde los 27 hasta 52 años. El intervalo que presento mayor frecuencia fue desde 40 hasta 49 años con 6 (6.7%) casos, siendo la más alta la edad de 41 años con una frecuencia de 3 (3.3%), la edad de 45 años presento 2 casos (2.2%) y la edad de 44 presento 1 caso (1.1%), siguiéndole el intervalo desde 30 hasta 39 años con una frecuencia de 3 casos (3.3%) y las edades de 39 con

2 casos (2.25 %) y la edad de 31 con 1 caso (1.1%). Los intervalos desde 20 hasta 29 y desde 50 hasta 59 presentaron una misma frecuencia y esta fue de 1 (1.1 %) caso por intervalo y las edades fueron 27 y 52. En cuanto al estado civil fueron 5 solteros (5.5%) y 6 casados (6.7%). El nivel socioeconómico encontrado fue de 2 con nivel alto (2.2%) y 9 con nivel medió (10%). Con respecto a la antigüedad en el trabajo la mayor frecuencia se encontró en el intervalo de 1 y 10 años con 8 (8.9%) casos, seguido por el intervalo de 11-20 años con una frecuencia de 2 (2.2 %) y el intervalo de 21-30 años presento una frecuencia de 1 (1.1%). Las horas de trabajo diarias frente a grupo fueron: las de mayor frecuencia correspondieron al intervalo desde 4 hasta 6 horas con una frecuencia de 10 (11.1%) seguido por el intervalo desde 7 hasta 9 horas con una frecuencia de 1 (1.1%), no presentando ningún caso el intervalo desde 10 hasta 12 (Ver cuadro 1).

El nivel medio presento una frecuencia de 62 (68.8%), de los cuales 34 (37.7%) pertenecieron al sexo masculino y 28 (31.1%) al sexo femenino, en cuanto a la edad el rango se encontró desde los 28 hasta los 50 años, el intervalo que presento mayor frecuencia fue desde 40 hasta 49 años con una frecuencia de 37 casos (41.1%), siendo la más alta la edad de 45 años con 9 casos (21.1%), 41 años con 7 casos (7.8%), y las edades de 40 y 49 años con un frecuencia de 6 (6.7%). Las edades de 43 y 47 años presentaron una frecuencia de 5 (5.5%), siguiéndole el intervalo desde 30 hasta 39 años con una frecuencia de 20 (22.2%), y las edades fueron 39 con una frecuencia de 6 (6.7%), la edad de 31 y 38 presentaron una frecuencia de 5 (5.5%) y la edad de 35 presento 4 casos (4.4%). Los intervalos desde 20 hasta 29 presentaron una frecuencia de 3 (3.3%) y las edades fueron la edad de 29 con una frecuencia de 2 (2.2%) y la edad de 28 con un frecuencia de 1 caso (1.1%), en cuanto al estado civil fueron 25 solteros (27.8%) y 37 casados (40.9%). El nivel socioeconómico fue: 19 con nivel alto (21.1%) y 43 con nivel medio (47.8%), con respecto a la antigüedad en el trabajo el intervalo con mayor frecuencia fue el de 1 y 10 años con 40 casos (44.4%), seguida por el intervalo desde 11 hasta 20 años con una frecuencia de 20 (22.2) y el intervalo desde 21 hasta 30 años presento una frecuencia de 2 casos (2.2%). Las horas diarias de

trabajo frente a grupo fueron: las de mayor frecuencia se encontraron en el intervalo desde 4 hasta 6 horas con una frecuencia de 39 casos (43.3%), seguido por el intervalo desde 7 hasta 9 horas con una frecuencia de 21 (23.3%) y el intervalo desde 10 hasta 12 con una frecuencia de 2 casos (2.2%) (ver cuadro 1).

El nivel bajo presentó una frecuencia de 17 (18.9%), de los cuales 15 fueron del sexo masculino (16.7%) y 2 del sexo femenino (2.2%). El rango de edad se encontró entre desde 27 hasta 48 años. El intervalo que presentó mayor frecuencia fue el desde 30 hasta 39 años con una frecuencia de 10 (11.1%), la edad de 37 y 39 años con una frecuencia de 2 casos (2.2%). Las edades de 30, 32, 33, 34, 36 y 38 presentaron una frecuencia de 1 (1.1%); el intervalo desde 20 hasta 29 años con una frecuencia de 4 casos (4.4%), las edades fueron 27 y 28 con una frecuencia de 2 (2.2%) y las edades de 28 y 23 con una frecuencia de 1 (1.1%); el intervalo desde 40 hasta 49 presentó una frecuencia de 3 (3.3%). Y las edades fueron 40 años con una frecuencia de 1 (1.1%) y la edad de 41 años con una frecuencia de 2 casos (2.2%), no presentándose ningún caso en el intervalo desde 50 hasta 59 años de edad. En cuanto al estado civil fueron 4 solteros (4.4%) y 13 casados (14.4%). El nivel socioeconómico fue: 7 con nivel alto (7.8%) y 10 con nivel medio (11.1%), con respecto a la antigüedad en el trabajo la mayor frecuencia se encontró en el intervalo de 1 hasta 10 años con una frecuencia de 10 casos (11.1%), seguida por el intervalo desde 11 hasta 20 años con una frecuencia de 7 casos (7.8) y el intervalo desde 21 hasta 30 años no presentó ninguna frecuencia. Las horas diarias de trabajo frente a grupo fueron las que presentaron mayor frecuencia fue el intervalo desde 4 hasta 6 horas con una frecuencia de 12 casos (13.3%), seguido por el intervalo desde 10 hasta 12 horas con una frecuencia de 3 casos (3.3%) y el intervalo desde 7 hasta 9 con una frecuencia de 2 casos (2.2%) (ver cuadro 1).

Cuadro 1.
Frecuencia de los niveles de estrés crónico de los docentes – odontólogos
de la carrera de odontología de la U de G. Distribuidos por edad, sexo, edo. civil,
nivel socioeconómico, antigüedad y horas que trabaja 2009

	Niveles de Estrés Crónico							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sexo								
Masculino	7	7.8	34	37.7	15	16.7	56	62.2
Femenino	4	4.4	28	31.1	2	2.2	34	37.7
Edad								
20-29	1	1.1	3	3.3	4	4.4	8	8.9
30-39	3	3.3	20	22.2	10	11.1	33	36.7
40-49	6	6.7	37	41.1	3	3.3	46	51.1
50-59	1	1.1	2	2.2	0	0.0	3	3.3
Estado Civil								
Solteros	5	5.5	25	27.8	4	4.4	34	37.7
Casados	6	6.7	37	40.9	13	14.4	56	62.2
Nivel Socioeconómico								
Alto	2	2.2	9	21.1	7	7.8	18	20.0
Medio	9	10.0	43	47.8	10	11.1	62	68.0
Antigüedad								
1-10	8	8.9	40	44.4	10	11.1	58	64.4
11-20	2	2.2	20	22.2	7	7.8	29	32.2
21-30	1	1.1	2	2.2	0	0.0	3	3.3
Horas frente a grupo que trabaja diario								
4-6	10	11.1	39	43.3	12	13.3	61	67.8
7-9	1	1.1	21	23.3	2	2.2	24	26.7
10-12	0	0.0	2	2.2	3	3.3	5	5.5

Las variables que presentaron asociación fueron:

La edad encontró entre los 20 y 59 años de edad, siendo el grupo desde 40 hasta 49 años los de mayor frecuencia con 46 (51%) odontólogos docentes, el OR nos muestra una asociación entre este grupo y los niveles altos y medios de estrés crónico con un OR de 1.59 y un intervalo de confianza de 1.59 hasta 32.34, lo que nos indica que el tener desde 40 hasta 49 años de edad, existe más riesgo de presentar niveles altos y medios de estrés crónico.

En cuanto al sexo fueron 59 del sexo masculino y 34 del femenino siendo el sexo femenino el que mostro una significancia estadística con un OR de 5.85 con un I.C. del 95% 1.15 hasta 40.0 lo que nos indica que ser mujer odontóloga docente tiene un mayor riesgo de presentar niveles altos y medios de estrés crónico en comparación con el sexo masculino

Estos resultados, estos concuerdan con otros estudios donde se hace referencia a que si bien el estrés afecta a ambos sexos, en cada uno el impacto es distinto. Con relación a la edad se sabe que a mayor edad se va reduciendo la capacidad de su sistema inmune, mostrando significativamente más estrés y si a ello le agregamos alteraciones en la estabilidad emocional por el estrés vivido a lo largo de varios años, las consecuencias pueden ser lamentables.

Las variables que no presentaron asociación fueron:

Estado civil, distribuyéndose de la siguiente manera 57 casados (63.3%) y 33 solteros (36.7%), siendo el casados con nivel medio los que presenta una mayor frecuencia 38 (42.2%).

La antigüedad en el trabajo en esta población fue entre 1 y 30 años, manejándolo en rangos de 10 años para su análisis con una mayor frecuencia desde 1 hasta 10 años con 58 (64.5%) de los que se destacan los niveles medios de estrés crónico con una fx de 40 (44.4%), la antigüedad desde 11 hasta 20 años presento una fx de 29 (32.2%), y la antigüedad desde 21 hasta 30 años una fx de 3 (3.3%).

Las horas frente a grupo que trabaja al día fueron: entre 4 y 12 horas por jornada diaria laboral, siendo el grupo desde 4 hasta 6 horas 61 (67.8%) y con niveles medios de estrés crónico 39 (43.4%) los de mayor frecuencia, los desde 7 hasta 9 horas por jornada laboral presentaron 24 (26.7%) y los desde 10 hasta 12 horas con una fx de 5 (5.5%).

El nivel socioeconómico presente en esta población fue sólo alto y medio para el nivel alto 28 (31.1%), para el nivel medio la fx fue de 62 (68.9%) siendo este nivel el que presente una fx mayor en los niveles medios de estrés crónico con 43 (47.8%).

En el desempeño profesional durante la jornada laboral, existen estudios que demuestran que un mayor origen del estrés se relaciona con la presión del tiempo en el trabajo,¹⁵ existiendo una presión adicional en los odontólogos dedicados a la docencia lo que llamamos la doble y triple carga, que se puede observar en muchas de las mujeres docentes odontólogas que además tienen que realizar labores de la casa, las exigencias contradictorias entre el trabajo y el hogar, el poco apoyo en casa, aunado a la poca interacción en el seno familiar, puede contribuir a no establecer un compromiso físico y afectivo entre sus miembros así como inseguridad y desconfianza en sí mismos, que podría llevar a una preocupación sobre el funcionamiento personal, provocando un estrés intenso.^{6,16} Por lo que, es importante mencionar que a pesar de que estas variables no mostraron asociación en este estudio de acuerdo al $OR < a$ 1, no hay que dejar de prestarles atención ya que los niveles se midieron a partir de los síntomas manifiestos, siendo esto una señal de alarma, además de que el OR se encontró en todos los casos de no asociación muy cerca a la unidad, indicándonos que en cualquier momento pudiesen ser un factor de riesgo para salud de estos profesionistas dedicados a la docencia.

Conclusiones

El estrés laboral se conceptualiza como el conjunto de acontecimientos que se suscitan en el organismo del trabajador por la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden modificar su entorno laboral y la salud, para esta población.

El estrés es claramente un fenómeno generalizado, y tiene una influencia negativa en la salud, el deterioro cognitivo y eficiencia.

En esta investigación, los docentes-odontólogos de la carrera de odontología de la Universidad de Guadalajara, mostraron una mayor frecuencia de los niveles altos y medios de estrés crónico, que se considera como una situación de alarma ya que podría poner en riesgo la salud y la seguridad laboral de estos profesionista.

El análisis bivariado determinó una asociación significativa entre las variables sexo femenino y de edad desde 40 hasta 49 años con el nivel alto de estrés crónico, por medio del OR. Estos resultados podrían deberse a las características particulares que tienen los docentes-odontólogos, no solo desempeñan la docencia también desarrollan trabajo administrativo y clínico como parte de sus funciones, con una presión adicional en las mujeres que realizan tareas domésticas y las demandas contradictorias entre el trabajo y el hogar que pueden causar una intensa estrés.

Un estudio realizado sobre *burnout* docente (Moreno y cols. 1992) confirman estos resultados al concluir que las mujeres están más afectadas de forma significativa por la problemática general, al igual que otros estudios donde se hace referencia al hecho de que en la población activa, hay ciertos grupos de personas que son particularmente susceptibles a sufrir de estrés, entre los que pertenecen a esta categoría son mujeres.¹⁷

Con respecto a la edad desde 40 hasta 49 años, no hay ninguna referencia clara en los resultados. Esto puede ser debido a la influencia de determinados acontecimientos importantes de la vida, de los docentes-odontólogos y su compromiso con objetivos a largo plazo y los problemas prácticos de la vida cotidiana, asociada a los problemas de

un tipo de empleo que podría estar asociado con sus responsabilidades hacia los demás. La literatura consultada menciona que un nuevo estudio afirma que las personas de menos de 50 años con alta presión en su trabajo tienen un riesgo 70% mayor de desarrollar enfermedades que aquellos que viven libres de estrés. Esto se debe al hecho de que los trabajadores estresados muestran signos de cambios bioquímicos importantes en su organismo.¹¹ En la población estudiada, un poco más del 50% se encontró que pertenecen al grupo de edad desde 40 hasta 49 años.

En los docentes, la depresión, los dolores musculares y las disfonías son los más frecuentes, sin embargo, el estado de estrés crónico representa, en muchas ocasiones, un riesgo general para la salud. Una persona con estrés laboral es más fácil que enferme. El estrés, en estas circunstancias, está muy relacionado con aspectos como la forma de afrontar las situaciones laborales que se presentan, las creencias que mantiene acerca de cómo debe ser la enseñanza, o la propia motivación para el trabajo que ha de desempeñar como docente. De este modo, se ha de prestar especial atención a los efectos del estrés en este colectivo profesional, en especial la mujer odontóloga desde 40 hasta 49 años de edad dedicadas también a la docencia de cara al diseño de intervenciones preventivas.

Referencias bibliográficas:

¹Ronaldo Cruz García (09-Agosto-08). *La importancia de la educación en México*. El siglo de Torreón.com.mx. [Consultado el 05 de octubre del 2011] de la base de datos Google. De www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/370727.la-importancia-de-la-educacion-en-mexico.html

²Brennan, John (1998). Panorama general del aseguramiento de calidad. En Salvador Malo y Arturo Velásquez Jiménez (coords.). *La calidad en la educación superior en México. Una comparación internacional*. México: UNAM.

- ³Jordi Fernández, entrevista (2003;12:11-22) (Vicedecano de la Facultad de Psicología de la Universitat Autònoma de Barcelona). *El estrés docente* [Consultado el 20 de mayo 2008] <http://www.aidex.es/estrés/panfleto>.
- ⁴Beltrán R.M, Juárez B.I, Lozada M.E *et al.* (2001). *El estrés como la causa principal de enfermedades en el cirujano dentista*. [Consultado 10 de agosto de 2008].
- ⁵Wazzan KA, Almas K, Al Qahtani MQ, Al Shethri SE, Khan N. (2001) Prevalence of ocular injuries, conjunctivitis and use of eye protection among dental personnel in Riyadh, Saudi Arabia. *Int Dent J Apr*;51(2):89-94.
- ⁶Bateson, Gregory (1990). *Pasos hacia una ecología de la mente*. Buenos Aires: Edit. Planeta.
- ⁷Restrepo N. Vargas C. Cabrera G. (2006). *Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia 2005*. Universidad de Antioquia ,Colombia. [Consultado el 09 de octubre del 2011] <http://www.ccielosp.org/pdf/rsap/v8n1/v8n1a06.pdf>.
- ⁸Jurado C. (2003). Odontología y el estrés. *Tribuna Odontológica* [Consultado el 06 de octubre 2011] <http://www.medilegis.com/.../O/Odontologica-v1n1.../ejercicio.htm>.
- ⁹McGrath, J. (1970). *Social and psychological factors in stress*. Nueva York: Ed. Holt, Rinehart.
- ¹⁰Cox, V.C. *et al.*(1982). The relationship between crowding and health. En: ed. A. Braum y J E. Singer (eds). *Advances in environmental psychology* LEA, Vol. 4,s.d.
- ¹¹Balbi J. (1994). *Terapia cognitiva posracionalista*. España: Editorial Biblios.
- ¹²Elisardo B., Fernando L.,Y Luis A. (1996). Antecedentes y desarrollo de la psicología de la Salud. *Revista Psicología Contemporanea Santiago de Compostela*. Galicia. España 2,4-15.
- ¹³Kelsey L. Thompson W., Evans S. (1986). *Methods in observational epidemiology*. New York: Oxford University Press, 10: pp. 288-290.

- ¹⁴Secretaría de Salud. *Reglamento de la ley general de salud en materia de investigación para la salud y bienestar social*. Enero de 1990.
- ¹⁵Gonzalez N. (2008, marzo). Prevalancia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *Revista REDHCES* de la Universidad Rafael Bellosó Chacín, Ed 4: [Consultado el 20 de enero de 2010] <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/450>
- ¹⁶Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). Burnout in organizational settings. En: Oskamp, S. (ed), *Applied Social Psychology Annual*, Vol.5. Beverly Hills, Sage [Consultado el 18 de octubre de 2007] [www. Mendelyn.com/research/burnuot/médium/in-organizational-sttetings/](http://www.Mendelyn.com/research/burnout/médium/in-organizational-sttetings/).
- ¹⁷Guerrero, B. E. (2002). Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, núm 043: [Consultado el 3 de octubre del 2011] <http://www.rieoei.org/deloslectores/052Barona.PDF>

Capítulo IV

El modelo desbalance esfuerzo-recompensa y la salud de docentes universitarios

Susana Martínez Alcántara

Introducción

En las últimas dos décadas las condiciones laborales han venido cambiando para los docentes universitarios mexicanos. Las formas de remuneración salarial se han adecuando a los recursos financieros que año con año son presupuestados para la educación superior. Parte de esos recursos se han destinado al reconocimiento del trabajo, vía la oferta de becas y estímulos, para quienes demuestren un nivel de productividad acorde a los parámetros que también se han venido definiendo durante este periodo. Este hecho, con todo y que se comparte a nivel nacional, adquiere particularidades específicas dependiendo de cada uno de los centros de estudio, de su normatividad y de los acuerdos a los que hayan llegado autoridades con trabajadores.

La Universidad Autónoma Metropolitana no se sustrae a las políticas educativas y salariales que rigen al país. Desde el final de los ochenta inauguró una forma particular de mejorar el salario vía la obtención de becas y estímulos tanto a la docencia como a la investigación, así como a la obtención de grados académicos y a la trayectoria académica sobresaliente, que en sí, son un reconocimiento a aquellos académicos que han elevado con su nivel de formación y desarrollo de la investiga-

ción de manera sostenida. Acceder a estas becas y estímulos atraviesa por varias condiciones: una de las más relevantes es que se requiere ser personal de tiempo definitivo para poder concursar por este plus salarial. En esta universidad, existe un porcentaje elevado de académicos que están bajo esta situación de trabajo definitivo o de base, lo que equivale a tener la certeza de que hay estabilidad laboral y económica. Por tanto, esta población se perfila como privilegiada, dado que la inestabilidad laboral es uno de los rasgos que caracterizan a los trabajadores mexicanos en esta época de políticas neoliberales.

Existe también la posibilidad de ir ascendiendo de puesto y de categoría y para ello se toma en consideración la formación académica y el entrenamiento. Por tanto, la inestabilidad laboral y la falta de promoción no son variables que potencialmente lleguen hacer mella en su estado de salud.

Una segunda condición es que, alcanzar estas becas y estímulos se requiere cumplir una serie de requerimientos laborales que a la larga se han constituido en verdaderas exigencias laborales. Algunas de las exigencias “novedosas” son: el realizar una gran cantidad de trabajo con presión de tiempo, lo que ha llevado a prolongar la jornada laboral más allá de lo legalmente establecido e incluso trabajar en días de descanso, festivos y vacaciones, impartir la docencia a grupos cada vez más numerosos, mantener una atención sostenida sobre las tareas realizadas, adoptar posiciones incómodas –por ejemplo el permanecer sentado durante muchas horas- en el desarrollo del trabajo. Todo ello se realiza con la finalidad de alcanzar lo que en el sector industrial se ha llamado “cuota de producción”: determinado número de artículos o capítulos de libro, de presentaciones en eventos nacionales e internacionales, formación de alumnos, asesorías al sector público, social y empresarial, por mencionar algunos productos que adquieren relevancia en el tabulador con el que se evalúa a cada académico. Hay diversas evidencias empíricas que demuestran que una vez asumidas estas exigencias, se sientan las bases para la aparición de fatiga, de estrés y en el peor de los casos de trastornos de distinta naturaleza, como son los cardiovasculares, los músculo-esqueléticos, los trastornos del sueño, la disfonía

por las muchas horas de uso de voz, la depresión y la ansiedad por citar sólo algunos de los más relevantes (Cifre y Llorens, 2002; Ogbonna y Harris, 2004; Contreras, Veytia y Huitrón 2009, Martínez, Méndez y Murata, 2011).

Al conjunto de requerimientos laborales, se les ha denominado en el campo de la salud de los trabajadores de diversas maneras, en este trabajo se opta por el concepto de *exigencias laborales* (Noriega, 1993). Sin embargo, a nivel mundial se les ha caracterizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986, 2011), como *factores psicosociales del trabajo*, concepto que adolece de una serie de imprecisiones las cuales han sido discutidas en otro momento (Martínez, 2011), sin embargo, es un concepto con el que a nivel mundial se ha venido estudiando las condiciones laborales que tienen la potencialidad de impactar la estabilidad mental de los trabajadores y difícilmente será sustituido por otro en los próximos años, aunque ya existen diversas miradas críticas sobre el alcance del mismo (Gómez, 2011; Sandoval, 2011; Martínez, Méndez y Murata, 2011).

Los factores psicosociales del trabajo, de acuerdo con la OIT, incluyen en su interior dimensiones de distinta naturaleza: condiciones del trabajo, actividades domésticas, características de la tarea, rasgos del individuo, de su propia personalidad, etcétera, y bajo la definición que ofrece (1986, 2001) ha sistematizado muchos de los resultados alcanzados por algunos teóricos, que han desarrollado modelos para conocer el grado de influencia que condiciones generadoras de distrés, pueden tener sobre la salud. Es representativo el Modelo de Karasek y Theorell (1990) que hace alusión a las demandas del trabajo y al control que los trabajadores pueden tener sobre las actividades a través de la toma de decisiones y desarrollo de habilidades. De la manera cómo se combinen estas dos dimensiones -demandas y control- se configuran diferentes tipos de trabajo: activo, pasivo, con alta tensión y con baja tensión y con ello se puede predecir diferentes daños a la salud. Sus categorías centrales son la demanda y el control y no el concepto de *factores psicosociales*.

Una situación similar sucede, con otro de los modelos representativo de las últimas décadas, desarrollado posteriormente por Siegrist (1996 y 2004) y denominado: *Desbalance Esfuerzo-Recompensa*. Uno de los planteamientos centrales del modelo resalta el papel fundamental que el trabajo tiene en la vida de las personas. El trabajo se perfila como una condición fundamental que le da pertenencia al individuo a un determinado grupo social y por tanto la posibilidad de ser estimado y reconocido. Además, con su trabajo aporta habilidades, destrezas y conocimientos. Siegrist señala que se establece un vínculo entre las funciones autorreguladoras (autoestima y autoeficacia) y la estructura social (1996). Es decir, se plantean las condiciones para que el trabajo, y el esfuerzo que el mismo implica, sea retribuido o recompensado a través del intercambio social mediante dinero, estima y control de estatus –estabilidad, perspectivas de promoción y la vivencia de cambios no deseados en la situación laboral–. Lo fundamental de este intercambio tiene que ver con el carácter de reciprocidad que debe existir entre el esfuerzo realizado y la recompensa obtenida. Las cargas laborales (esfuerzo extrínseco) y los rasgos personales (esfuerzo intrínseco) se combinan para aumentar el esfuerzo que el trabajador hace para responder a la carga de trabajo y a las expectativas que el individuo tiene sobre el trabajo, es decir, la persona realiza un juicio de costo-beneficio sobre su trabajo y en virtud de ello experimenta o no estrés laboral. El desbalance se perfila como una condición obligada entre alto esfuerzo en el trabajo y la falta de reconocimiento o recompensa –desde la falta de apoyo social, salario adecuado, hasta la inestabilidad laboral.

Vale la pena señalar que la dimensión de *esfuerzo extrínseco* en este modelo, guarda correspondencia con las demandas laborales que son estudiadas en el modelo de Karasek y Theorell (1990) pero también con las exigencias laborales definidas en la propuesta teórico-metodológica y técnica de Xochimilco (Noriega, 1993; Breilh, 1994; Noriega, *et al.*, 2001; Pando, Carrión, Arrellano y Saraz, 2006). Por su parte, el reconocimiento de la dimensión subjetiva mediada por la autoestima y la autoeficacia y recuperadas con la dimensión de *esfuerzo intrínseco*, permite poner en la balanza el nivel de compromiso y de potencialidades que

el individuo despliega para el desarrollo y consecución de los objetivos que tiene para con el trabajo, ya que en la medida en que son alcanzados éstos la sensación de autoeficacia y de aprendizaje se ve reforzada y con ello, las pautas para continuar fortaleciendo los procesos del pensar. La autoestima se ve fortalecida cuando los objetivos se alcanzan, cuando se pertenece a un grupo, cuando hay reconocimiento sobre el trabajo desarrollado, etc. Los procesos del sentir se ven reforzados y ambas condiciones tienden hacia un estado de bienestar. Cuando esto no se cumple se da el desbalance entre el esfuerzo desplegado por el individuo y las recompensas recibidas.

Este planteamiento es muy interesante, en la medida en que analiza la necesaria mediación que debería establecerse entre la carga de trabajo y el deseo de realización junto con la capacidad física y mental para llevarlo adelante. El gran problema es que en sociedades capitalistas, la lógica de la producción se antepone al estado de bienestar. Así es que, bajo este modelo, el esfuerzo intrínseco puede ser leído desde dos puntos de vista: por un lado daría cuenta de una gran responsabilidad del individuo para concluir su trabajo conjugado o no con el placer de hacerlo –la autoeficacia y la autoestima se ven o no reforzadas–, pero también podría dar cuenta, desde un segundo punto de vista, de la necesidad de concluir el trabajo, porque las condiciones externas, en este caso, la recompensa, se perfila como una condición que está supeditada al desarrollo de una cantidad excesiva de trabajo, así sea en el sector industrial con la cuota de producción o en el sector servicios con la cantidad de alumnos formados, de pacientes recuperados, de clientes atendidos, etcétera. Desde este punto de vista, no está muy claro si el sobrecompromiso o involucramiento excesivo con el trabajo, se deba efectivamente a una disposición “individual” como rasgo de personalidad, con cierta adicción al trabajo que comprometen al individuo a dar más de sí mismos, o se deba a la necesidad objetiva de concluir el trabajo para obtener la recompensa. El exceso de trabajo lleva entonces a la necesidad de prolongar el turno, la jornada laboral y se deja poco espacio para descansar y “desconectarse” de las tareas cotidianas, lo que explicaría que en muchas ocasiones, cuando se va a la cama, se continúe

“rumiando” las tareas realizadas durante el día. Este suceso se presenta incluso en aquellas actividades que pueden perfilarse como sumamente gratificantes, como puede ser el trabajo intelectual realizado con un margen de satisfacción tan amplio como el reportado por la población en estudio.

Acorde con lo anterior, la población en estudio se maneja bajo esta dinámica de múltiples tareas, en búsqueda de recompensa de las mismas, lo cual guarda una estrecha relación con los cambios que se han venido sucediendo en los últimos años en el mundo del trabajo académico y en su organización (Gallardo y Quintanar, 2006). De no asumirse la carga laboral incrementada por parte de los docentes, no es posible que los productos necesarios salgan en tiempo y forma en los tiempos establecidos por las instancias dictaminadoras y con ello acceder a las recompensas del trabajo. Por consiguiente, se tiene que decir que es una población que en términos generales, cuenta con recompensas de distinta naturaleza: tiene estabilidad laboral, mejoras salariales, posibilidades de ascenso, reconocimiento del trabajo, etcétera. Aunque es un hecho que no se puede generalizar, la gran mayoría labora bajo estas condiciones: cargas excesivas de trabajo pero con recompensas.

Estas características de la población llevó a tomar la decisión de aplicar el modelo de Johannes Siegist (2000), para observar su postulado fundamental que establece que (...) *la persona realiza un juicio de costo-beneficio sobre su trabajo, y en virtud de ello experimenta o no estrés laboral según la relación sea o no favorable.*

Por tanto el objetivo del presente trabajo es analizar la asociación entre el modelo *Esfuerzo-Recompensa-Sobrecompromiso* con los trastornos en la salud física y mental de los docentes de una universidad pública que participan de un programa de estímulos a la productividad. Asimismo, interesa conocer si en esta población se establece el desbalance entre el esfuerzo desplegado y las recompensas recibidas.

Metodología

Se realizó una investigación de carácter observacional, transversal, descriptiva y analítica. Se seleccionó una muestra aleatoria mediante

un muestreo estratificado tomando en consideración a las tres divisiones académicas que conforman la universidad, con una confiabilidad del 95%. Se calculó un 10% adicional para reemplazar a la no respuesta, dando un total de 294 trabajadores, de los cuales participaron 199 (68%). Al interior de esta población se encuentra personal que sólo da docencia y personal que conjuga la docencia con la investigación.

Se adaptó y aplicó la encuesta contenida en el Programa de Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores (PROESSAT) (Noriega *et al.*, 2001) a las necesidades de esta población. Con esta encuesta se exploró la siguiente información: datos generales, condiciones generales el trabajo, diversas exigencias laborales, recompensas que el trabajo ofrece y el sobrecompromiso asumido por los académicos, así como daños en la salud física y mental, tales como trastornos psicossomáticos digestivos, cardiocirculatorios, músculo esqueléticos, del sueño, cefalea, migraña, disfonía, lumbalgia y fatiga neurovisual.

Para evaluar algunos trastornos en la salud, tales como el distrés, la ansiedad y la depresión, se aplicó el DASS-21, el cual fue validado con población latina (Daza, P., *et al.*, 2002). La escala total del DASS-21 tuvo un coeficiente alfa de .96. Los coeficientes alfa de las subescalas también fueron altos (*a* de depresión=.93; *a* de ansiedad=.86; *a* de estrés=.91). En este caso en particular se obtuvo un punto de corte para conformar el diagnóstico de distrés, ansiedad y depresión tomando en consideración la mediana, la cual fue calculada sumando las posibles respuestas dadas a la escala tipo Likert (1, 2 y 3). La mediana para distrés fue 2, para ansiedad fue 2 y para depresión se tomó el tercer cuartil (75%) ya que la mediana puntuaba en cero. El punto de corte también fue de 2 en este caso.

La fatiga se midió con el Yoshitake validada en población mexicana. El alfa de Cronbach para la prueba es de 0.89, y el punto de corte a partir de la correlación más alta fue 7 respuestas afirmativas (0.9470) (Barrientos, Martínez y Méndez, 2004).

También se aplicó a esta población el instrumento denominado Desbalance Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (2004) para analizar su comportamiento y posible asociación con algunos de los trastornos en estudio. Este cuestionario evalúa tres dimensiones y junto con ellas el

malestar que les puede ocasionar la presencia o no de las mismas. Ejemplo:

La primera pregunta se refiere a la necesidad de realizar una gran cantidad de trabajo con presión de tiempo (Dimensión de Esfuerzo). Se explora si se encuentra presente o no esta condición. En caso de ser afirmativa la respuesta, se indaga en otro apartado cuánta molestia le genera en una escala tipo Likert que va de nada, poca, alguna hasta mucha. Esta situación se presenta en las otras dos dimensiones.

De esta manera, las tres dimensiones que evalúa son:

Esfuerzo extrínseco consiste en: realizar gran cantidad de trabajo con presión de tiempo, con interrupciones, con mucha responsabilidad, con tiempo extra y con exigencias cada vez mayores.

Recompensas: tales como la recepción de ayuda de compañeros y jefes, trato justo, reconocimiento de trabajo, promoción laboral, pago justo, estabilidad en el trabajo.

Esfuerzo intrínseco: que lleva al involucramiento excesivo o sobrecompromiso: pensamientos persistentes alrededor del trabajo que invaden el espacio de reposo y sueño, dificultad para relajarse y desconectarse del trabajo, sensación de presión por el trabajo.

Para su valoración se construyeron dos indicadores por cada dimensión: Alto / Bajo Esfuerzo; Alta / Baja Recompensa; Alto / Bajo involucramiento o sobrecompromiso. El primer indicador es para identificar la presencia o no de la condición y se conformó mediante el cálculo de las medianas –con base en las preguntas contestadas de manera positiva.

Asimismo, para valorar el malestar que genera la presencia del alto esfuerzo, la falta de recompensa y el alto involucramiento, se construyeron también dos indicadores: Alto / Bajo Malestar para cada una de las dimensiones. Aquí también se llevó a cabo el cálculo de las medianas con las respuestas afirmativas y fue posible identificar un alto malestar cuando los valores obtenidos estaban arriba de la mediana y bajo malestar cuando estaban por debajo de la misma.

Para conocer el desbalance entre el esfuerzo y la recompensa se calcula una razón, de acuerdo con el modelo, teniendo en el numerador el

esfuerzo extrínseco y en el denominador la recompensa. El análisis del desbalance también incluyó, en otro momento, la sumatoria del puntaje del esfuerzo extrínseco y del intrínseco –sobrecompromiso–, en su relación con la recompensa y el peso que estas condiciones podría tener en la salud.

El instrumento fue piloteado con una población similar y se definieron criterios de inclusión tales como: académicos de Tiempo Completo e Indeterminado, Asociados y Titular, que se encuentren activos en la universidad al momento de seleccionar la muestra. Los criterios de exclusión incluyeron a trabajadores académicos de tiempo parcial y temporales, profesores con distinta categoría al Asociado y Titular y docentes que estén de sabático. Los sujetos firmaron la carta de consentimiento informado.

Dentro del análisis estadístico se estimaron tasas de prevalencia por 100 trabajadores, del conjunto de trastornos en estudio. Se llevaron a cabo una serie de análisis uni, bi y multivariados para determinar las asociaciones entre las variables y dado que son categóricas se utilizó la prueba de Ji Cuadrada. Se controlaron variables confusoras tales como la edad, el género y la antigüedad, con la finalidad de quitarles el peso que pueden tener en la aparición de daños. Con todas las pruebas estadísticas el nivel de significancia fue establecido a $p < 0.05$ y el estimador de los parámetros de interés fue reportado con su intervalo de confianza de 95%. El análisis de datos se realizó con el paquete estadístico JMP8 de SAS Institute, Inc.

Resultados

La información relacionada con las variables demográficas (cuadro 1) muestra una participación mayoritaria de hombres en este estudio, ya que constituyeron el 58% de los participantes, en relación con el 42% de las mujeres. El promedio de edad fue de 54.5 años con una desviación estándar de 8.5 y una amplitud desde 30 hasta 76 años.

Cuadro 1
Características demográficas y laborales de la población académica. UAM-X, 2009

VARIABLES DEMOGRÁFICAS		N (199)	%
Sexo	Hombres	115	58
	Mujeres	84	42
	Total	199	100
Edad: Media 54.4 D. S. 8.48 Amplitud 30-76	Hasta 44 años	25	13
	Desde 45 hasta 54	71	36
	Desde 55 hasta 64	79	40
	más de 65	22	11
	Total	197	100
Estado Civil	Casado	109	55
	Soltero	32	16
	Divorciado	30	15
	Unión libre	24	12
	Viudo	4	2
	Total	199	100
Nivel educativo	Doctorado	88	44
	Maestría	78	39
	Licenciatura	21	11
	Especialidad	12	6
	Total	199	100

Fuente: Encuesta individual, 2009.

Respecto al estado civil, el 67% de la población se encuentra casada o en unión libre y su nivel de formación profesional es alto, ya que el 44% de la población tiene estudios de doctorado y un 39% de maestría, lo que en conjunto constituye el 83% de los académicos participantes, porcentaje no menor si tomamos en consideración que un requisito para laborar en las universidades es tener mínimamente el grado de licenciatura (cuadro 1).

Hay otros resultados interesantes sobre algunas consecuencias positivas referidas por quienes se han incorporado a los programas de es-

títulos: el 91% señala que ha habido mejoras en sus condiciones de vida, el 82% cuenta con casa propia y de éstos el 83% señala que ha habido mejoría de la vivienda en los últimos años.

Sobre las condiciones generales de trabajo

La participación de los académicos por división académica (cuadro 2) muestra a la División de Ciencias Biológicas y de la Salud con el mayor número de participantes (80). Mientras que en Ciencias y Artes para el Diseño (CyAD) se registró la no respuesta más alta.

Existe también una gran experiencia en términos de la docencia que los académicos han desarrollado en ésta y otras instituciones, ya que el 59% acumula más de 23 años ejerciendo esta actividad, (cuadro 2). Por supuesto esta experiencia laboral guarda correspondencia con la edad que presenta esta población en estudio y también da cuenta del nivel alcanzado por este sector, ya que el 91% tiene el nivel de Titular, que es el más alto y al interior de éste, el 85% posee la categoría C, también la más alta.

Siguiendo en este orden de experiencia acumulada y de reconocimiento al trabajo académico, nos encontramos con un 54% de académicos que tienen algún nivel de ETAS (Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente) que refleja el trabajo y la experiencia académica de esta población trabajadora.

En relación con la antigüedad hay un promedio de 22.5 años y la amplitud va desde 1 hasta 35 años de antigüedad. En cuanto a la tasa de sindicalización encontramos que más de la mitad de ellos (54%) se encuentra sindicalizado y sólo un 9% de los participantes tienen categoría de confianza. El 19% del total de la población contaba al momento del estudio con un puesto de dirección, coordinación o jefatura.

Cuadro 2
Distribución porcentual de acuerdos con variables
laborales de los académicos de la UAM-X, 2009

División Académica	N	%
Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS)	80	40
Ciencias Sociales y Humanidades (CSH)	71	36
Ciencias y Artes para el Diseño (CyAD)	48	24
Total	199	100
Antigüedad en la docencia en la UAM	N	%
Media=22.5 / DE=8.4 Rango= 1-35		
Hasta 14 años	38	19
Desde 15 hasta 22	43	22
Desde 23 hasta 28	64	32
Más de 28	53	27
Total	198	100
Actualmente es trabajador	N	%
Sindicalizado	107	54
Sin Sindicalizar	72	37
Confianza	18	9
Total	197	100
Posee puesto de dirección	N	%
No	161	81
Sí	37	19
Total	198	100

Fuente: encuesta individual, 2009.

El 23% de los profesores (46) participan en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). El 74% tiene el nivel I y el 52% tiene más de 6 años de antigüedad en el SNI. El 91% de los académicos tiene la Beca de Docencia y de éstos el 52% tiene más de 12 años con ella. El 63% tiene el nivel D, el cual es el más alto y en relación con la Beca a la Permanencia, dos terceras partes cuentan con la beca (66%) y la mitad de esta población tiene más de 11 años disfrutando de ella.

El 56% de quienes tienen la beca de investigación contó con el estímulo anual en el último año. Finalmente de los 166 profesores que potencialmente pueden tener el estímulo a los grados académicos dado el grado de maestría o doctorado que poseen, sólo 134 (81%) señaló que disfrutó del mismo.

El disfrute de estos estímulos atraviesa por el desarrollo de jornadas laborales mayores a las 48 horas a la semana para la mitad de la población y el realizar trabajos pendientes en días de descanso, festivos o vacaciones que lo hacen el 87% de los participantes, con la finalidad de contar con la productividad necesaria que se requiere anualmente. Esta carga de trabajo fue valorada también con el modelo esfuerzo-recompensa que es el que se presenta en este trabajo,

El perfil de daño

En esta investigación se indagó sobre aquellos trastornos en la salud que podrían estar presentando los trabajadores en relación con las actividades ligadas a la docencia y a la investigación. Todos ellos son trastornos crónicos que pueden estar asociados con el contenido cualitativo y cuantitativo de las tareas desarrolladas.

El análisis específico del tipo de padecimientos presentado (véase cuadro 3) muestra al distrés ocupando el primer lugar del perfil de daño se constató que 41 de cada 100 académicos presenta un conjunto de síntomas que generan mucho malestar. La disfonía y los trastornos músculo-esqueléticos, se presentan también en casi 4 de cada 10 docentes. Particularmente la disfonía se asoció con el tiempo en que se usa la voz de manera cotidiana y el riesgo fue de dos veces más alto en quienes usan la voz de manera continua, es decir, más de 7 horas al día en relación con aquellos que la usan hasta tres horas al día. El valor de p fue <0.04 . El 30% señaló que ha percibido alteraciones en el timbre de su voz y el 94% no ha tenido entrenamiento en el uso de la voz.

Los trastornos del sueño, la ansiedad y la fatiga presentes en un tercio de la población y es muy probable que guarden correspondencia con el distrés referido por un porcentaje alto de estos trabajadores. Particu-

larmente la fatiga patológica ha sido estudiada en el sector académico universitario a través de una de las dimensiones del llamado Síndrome de Burnout: el agotamiento emocional. Aquí se buscó indagar sobre la fatiga física y mental que pueda estar asociada con condiciones de trabajo. La tasa es de 3 de cada 10.

Cuadro 3
Perfil de daño de los trabajadores académicos de la UAM-X, 2009

Trastornos padecidos durante el último año	N	Sí	Tasa*
Distrés	192	79	41
Disfonía	198	76	38
Músculo-esquelético	198	75	38
Trastornos del sueño	198	63	32
Ansiedad	195	62	32
Fatiga	198	57	29
Lumbalgia	197	52	26
Fatiga neurovisual	195	48	25
Cefalea tensional	196	47	24
Migraña	177	40	23
Depresión	192	36	19
Psicosomáticos digestivo	198	19	10
Psicosomáticos cardiocirculatorios	194	8	4
TOTAL	199	662	332.6

*Por 100 trabajadores.

Fuente: Encuesta individual, 2009.

Por otro lado, la lumbalgia (tasa de 26 por cada 100) al igual que los trastornos músculo-esqueléticos (38 por cada 100) guardan relación con el trabajo sedentario que es característico de las tareas que desarrolla esta población. La lumbalgia y los músculo-esqueléticos se asociaron estadísticamente con las posiciones incómodas con una $p < 0.001$ y $p < 0.03$ respectivamente, controlándose por género y edad.

Alrededor de una cuarta parte de la población presentó fatiga neurovisual, cefalea tensional y migraña.

Modelo Esfuerzo-Recompensa-Sobrecompromiso

Se decidió utilizar el Modelo Esfuerzo-Recompensa-sobrecompromiso de Siegrist (1996, 2004), para explorar la exposición a distintos requerimientos del trabajo, diversas recompensas que el trabajo entraña, así como el nivel de sobrecompromiso que los trabajadores desarrollan en algún momento para con sus tareas. Como se señaló en el apartado metodológico, particularmente para este modelo se conformaron dos índices para cada una de las dimensiones exploradas (bajo y alto) y dos índices más para valorar el nivel de malestar que podrían estar generando dichas dimensiones (alto y bajo malestar).

La edad no se asoció con ninguna de las dimensiones. En el caso del género, las mujeres señalan un mayor esfuerzo extrínseco que los hombres, aunque la asociación fue marginalmente significativa ($p < 0.06$). Quienes poseen beca a la docencia presentaron una razón de prevalencia 3.5 más de sobrecompromiso que quienes no cuentan con ella ($p < 0.005$) y quienes poseen la beca a la investigación señalaron la presencia de alto esfuerzo extrínseco en un 80% más que quienes no cuentan con ella, con un nivel de significancia de $p < 0.008$. Asimismo, cuando se analiza en función del nivel de calificación, quienes poseen doctorado reportan un 60% de alto esfuerzo, en relación con un 34% de quienes poseen maestría y un 6% de quienes tienen licenciatura o especialidad ($p < 0.0001$). En todos estos análisis, la falta de recompensa no presentó asociación con ninguna de las variables en estudio.

En el cuadro 4 podemos observar la distribución porcentual de la importancia que adquirieron las tres dimensiones del modelo y la presencia de malestar. El sobrecompromiso fue reportado en primer lugar por el 42% de los académicos y la baja recompensa fue señalada por un tercio de los mismos. El malestar se presenta incrementado en cada una de las dimensiones.

Cuadro 4
Distribución porcentual de las dimensiones del Modelo E-R-S de Siegrist y su correspondiente malestar en docentes de la UAM-X, 2009

Condición estudiada	Sí	%	Sí malestar	%
Alto sobrecompromiso	86	42	92	46
Alto esfuerzo	73	37	89	45
Baja recompensa	66	33	86	43

Fuente: Encuesta individual, 2009.

El análisis específico de estas condiciones entre sí, se muestra en el cuadro 5, que señala que quienes se pronunciaron por tener o desarrollar un alto esfuerzo, tener un alto sobrecompromiso o percibir que tienen baja recompensa por el desarrollo de sus actividades, están presentando mucho malestar, con razones de prevalencia que van desde 3 hasta 5 veces más frecuente el malestar entre quienes se manifestaron positivamente. Las tres asociaciones resultaron muy significativas estadísticamente hablando.

Cuadro 5
Malestar asociado a la presencia de alta exposición a esfuerzo en el trabajo, sobrecompromiso con las tareas y falta de recompensa o de reconocimiento, en docentes de la UAM-X, 2009.

Condición estudiada	(1) Alto* Malestar	(2) Bajo Malestar	RP** 1/2	(IC al 95%)****	Ji****
Alto sobrecompromiso	84	16	5.25	3.36-8.00	.0001
Baja recompensa	83	21	3.95	2.73-5.82	.0001
Alto esfuerzo	85	24	3.54	2.53-4.86	.0001

*Tasa por 100 trabajadores.

**RP. Razón de prevalencia.

***Intervalo con 95% de confianza.

**** Ji ajustada por género y edad.

Fuente: Encuesta individual 2009.

El análisis específico de cada una de estas dimensiones con los daños a la salud muestra asociaciones diversas. Podemos observar en primer lugar la asociación estadísticamente significativa entre 7 de los 13 trastornos estudiados con el alto esfuerzo que les implica el desarrollo de las actividades laborales (cuadro 6). Las razones de prevalencia van desde 58% en el caso de los trastornos músculo esqueléticos hasta casi el 100% para el distrés.

Cuadro 6
Nivel de esfuerzo y su relación con el perfil de daño
de los académicos de la UAM-X, 2009

Trastornos	N (Total)	Esfuerzo				
		Alto*	Bajo	RP**	(IC. al 95%)***	Ji****
Distrés	190	59	30	1.96	1.40-2.73	0.0004
Depresión	190	27	14	1.92	1.07-3.44	0.0441
Trastornos del sueño	196	44	25	1.76	1.17-2.60	0.0175
Fatiga	196	40	23	1.73	1.13-2.69	0.0376
Fatiga neurovisual	193	34	20	1.70	1.06-2.79	0.07
Ansiedad	193	42	25	1.68	1.11-2.54	0.0468
Músculo esqueléticos	196	49	31	1.58	1.12-2.27	0.0287

*Tasa por 100 trabajadores.

**RP Razón de prevalencia.

*** Intervalo con un 95% de Confianza.

**** Ji ajustada por género y edad.

Fuente: Encuesta individual, 2009.

La falta de recompensa del trabajo únicamente se encuentra asociada con 2 de los trastornos en estudio (cuadro 7). En este caso en particular, la depresión está reportando un riesgo duplicado de presentarse

cuando se carece de reconocimiento del trabajo desarrollado. El distrés es marginalmente significativo y a diferencia del esfuerzo las asociaciones en este caso numéricamente hablando son menores.

Cuadro 7
Nivel de recompensa y su relación con el perfil de daño
de los académicos de la UAM-X, 2009

Trastornos	N (Total)	Recompensa				
		Baja*	Alta	RP**	(I.C al 95%)***	Ji****
Distrés	172	51	36	1.40	1.22-2.82	0.076
Trastornos del sueño	176	45	25	1.8	1.00-2.01	0.009
Depresión	171	28	14	2.0	1.10-3.80	0.030

*Tasa por 100 trabajadores.

**RP Razón de Prevalencia

*** Intervalo con un 95% de Confianza.

**** Ji ajustada por género y edad.

Fuente: Encuesta individual, 2009.

Una situación distinta sucede con el sobrecompromiso (véase cuadro 8) que llama fuertemente la atención. Se encontró asociación estadística con 9 de los 13 trastornos investigados, los riesgos se duplican en la mayor parte de los trastornos y hay hasta cuatro veces más riesgo en el caso de la depresión.

Cuadro 8
Nivel de sobrecompromiso y su relación con el perfil de
daño de los académicos de la UAM-X, 2009

Trastorno	N (Total)	Sobrecompromiso				
		Sí*	No	RP**	(I.C. al 95%)***	Ji****
Distrés	186	61	25	2.44	1.62-3.42	0.0001
Trastornos del sueño	192	47	21	2.23	1.47-3.49	0.0001
Músculo-esqueléticos	192	51	27	1.88	1.28-2.70	0.0034
Ansiedad	189	44	21	2.09	1.34-3.22	0.0014
Fatiga	192	43	17	2.52	1.56-4.08	0.0002
Lumbalgia	191	35	18	1.94	1.18-3.19	0.0223
Fatiga neurovisual	189	33	17	1.94	1.14-3.19	0.0259
Cefalea tensional	190	31	19	1.63	.99-2.71	0.0751
Depresión	186	33	8	4.12	2.06-9.00	0.0001

*Tasa por 100 trabajadores. **RP Razón de Prevalencia.

*** Intervalo con un 95% de confianza.

**** Ji ajustada por género y edad.

Fuente: Encuesta individual, 2009.

En este caso en particular las asociaciones más fuertes y las razones de prevalencia más altas, también se están presentando en aquellos trastornos de carácter eminentemente psíquicos: depresión, fatiga, trastornos del sueño, distrés y ansiedad con una $p < 0.0001$ para todos ellos y con intervalos de confianza como los referidos en el cuadro de referencia.

Se llevó a cabo también la sumatoria de las dimensiones de esfuerzo extrínseco y esfuerzo intrínseco y se calculó la mediana para definir la cualidad de alta o baja condición y se analizó su comportamiento en aquellos académicos que señalaron malestar por falta de recompen-

sa. Los resultados se pueden observar en el cuadro 9. En casi todos los trastornos se elevó la tasa de prevalencia. Lo que da cuenta de que la falta de reconocimiento o de recompensa en el trabajo bajo condiciones demandantes y un sobrecompromiso con las tareas, están propiciando las condiciones para el agudizamiento de los daños en la salud.

Cuadro 9
Perfil de daño de académicos en función de la sumatoria de esfuerzo
(extrínseco e intrínseco), en aquellos que señalaron tener malestar por falta
de recompensa. UAM-X, 2009

Trastorno	N (Total)	Esfuerzo intrínseco y extrínseco				Ji****
		Alto*	Bajo	RP**	(I.C. al 95%)***	
Distrés	186	73	29	2.5	1.25-5.17	0.001
Músculo-esqueléticos	192	61	18	3.4	1.32-8.43	0.001
Ansiedad	189	56	14	4.0	1.38-12.3	0.001
Trastornos del sueño	192	55	23	2.4	1.05-5.51	0.01
Disfonía	192	48	14	3.4	1.17-10.78	0.005
Fatiga	192	42	14	3.0	1.01-9.58	0.01
Fatiga neurovisual	189	38	10	3.8	.98-15.8	0.01
Lumbalgia	191	34	5	6.8	1.05-54.44	0.005
Cefalea tensional	190	27	5	5.5	.82-44.08	0.03

*Tasa por 100 trabajadores. **RP Razón de prevalencia.

*** Intervalo con un 95% de confianza.

**** Ji ajustada por género y edad.

Fuente: Encuesta individual, 2009.

Finalmente se calculó el desbalance del modelo sumando tanto la presencia de la condición como el malestar que ocasiona y se calcularon las medias. En el caso de la población que cuenta con todos los estímulos la media de esfuerzo intrínseco y extrínseco fue 8.17 vs. la media de recompensa que fue 6.44, lo que arroja una razón de 1.26 y muestra por consiguiente una presencia mayor de esfuerzo que de recompensa. Bajo las diferentes modalidades en que se analizó la información (separada la presencia de la condición –por ejemplo, hay o no esfuerzo– del malestar que ésta ocasiona, en la población total y en la población con becas; sumada la presencia del esfuerzo con el malestar y sumados los dos esfuerzos) la presencia del esfuerzo siempre estuvo por arriba de la recompensa y por arriba del sobrecompromiso.

Discusión de resultados

Los resultados referidos en el apartado correspondiente tienen que ser analizados y discutidos a la luz de los cambios que se vienen sucediendo en nuestro país, el cual no se puede sustraer de lo que ocurre en el resto del mundo globalizado.

Recuperar la posición que tiene la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2007), respecto a la presencia del estrés entre los trabajadores europeos por un lado y las características que releva del trabajo en el contexto actual del desarrollo del capitalismo, son condiciones que dan pie para iniciar la discusión desde una mirada particular hacia lo general y regresar nuevamente a cuestiones de carácter más específicas.

La Agencia señala que el estrés se ha perfilado desde el 2005 como el segundo problema de salud más común en el trabajo que afecta al 22% de los trabajadores de la Unión Europea (UE)-27, y es probable que aumente el número de personas que sufren dolencias relacionadas con el estrés provocadas o agravadas por el trabajo. El mundo del trabajo, en constante evolución, impone cada vez mayores demandas a los trabajadores debido a la racionalización y la externalización, la creciente necesidad de flexibilidad de las funciones y cualificaciones, el aumento

de los contratos temporales, la creciente inseguridad en el trabajo y la intensificación de éste (que supone una mayor carga de trabajo y más presión), y el desequilibrio entre la vida laboral y familiar.

Diversas situaciones como las referidas por esta agencia fueron identificadas en este trabajo. En primer lugar, el estrés se perfiló como el trastorno de mayor importancia con una tasa de 41 de cada 100 académicos y se asoció con diversos requerimientos laborales que se han impuesto a los académicos de esta universidad. La tasa de distrés reportada en este trabajo es del doble de lo referido por dicha agencia. Es posible que en tanto porcentaje que abarca al conjunto de trabajadores de la UE, tienda a ser menor y a diluirse en función de las características de trabajo que pueden tener los distintos grupos de trabajadores. En todo caso, llama la atención la prevalencia para esta población de académicos, sobre la cual generalmente se cree que cuenta con una exposición baja, laboralmente hablando. Por otro lado, se comparte parcialmente la apreciación que identifica como el origen del problema, al *mundo del trabajo en constante evolución (que) impone cada vez mayores demandas a los trabajadores*, porque aparece desligado este mundo de los determinantes económicos y políticos que han configurando las condiciones laborales cada vez más precarias e inestables, tal y como ha sido reconocido incluso por la Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de la Comisión de Determinantes Sociales de la Salud, la cual ubica el peso específico que han tenido las políticas estatales, la injusta distribución de la riqueza y de los satisfactores de distinta naturaleza (CSHD, 2007), sobre el trabajo, la salud y las condiciones de vida en general.

Desde este punto de vista, y en la lógica de rescatar los determinantes de carácter más general y los predisponentes más específicos, se entiende la tendencia que en los últimos años ha tenido la universidad donde se ha realizado este estudio, pero también las otras universidades y centros laborales. En los últimos años se ha dado una limitación de contratación de nuevas plazas laborales y el salario se ha fijado de acorde con un tope salarial que se define año con año. Ello impide que por la vía salarial se alcance a satisfacer las necesidades más sentidas y

se opte por la búsqueda de las becas y estímulos que se definieron desde hace más de dos décadas, como una forma de mejorar los ingresos salariales, con la salvedad de que quienes concursan por ellos deberán mostrar ser sujetos productivos a distintos niveles: mayor número de horas de docencia, de publicaciones, de participación en congresos, de asesoría y formación de alumnos, etcétera. Lo que ha implicado una mayor cantidad de exigencias laborales relacionadas con una mayor cantidad de trabajo y por tanto la prolongación del tiempo destinado al mismo, que permita cumplir con el conjunto de requerimientos laborales. Se quiere llamar la atención sobre estos resultados, ya que en otro momento histórico, de auge del taylorismo-fordismo, eran los llamados trabajadores de cuello azul o industriales quienes reportaban un mayor incremento de tiempo de trabajo y de exigencias laborales. Este hecho en la actualidad, forma parte de amplios grupos de trabajadores, sobre todo en el sector servicios, donde la “cuota” de producción se puede medir a través del número de pacientes atendidos, clientes visitados, alumnos formados, artículos publicados, etcétera.

En el estudio de Martínez y Vázquez, (2001) realizado en el Estado de México con universitarios responsables de formar maestros y doctores en Ciencias Agrícolas, se evidenció el alargamiento de la jornada laboral que va más allá de las 9 horas diarias de trabajo, como una manera de dar salida a la existencia de trabajo excesivo. Esta situación obligaba a trabajar manteniendo posiciones incómodas y a soportar una supervisión estricta a través de evaluaciones minuciosas del trabajo desarrollado. A cambio de ello era posible participar en el programa de estímulos económicos para mejorar los ingresos salariales.

Los resultados de este estudio señalan también la prolongación de la jornada de trabajo que alcanza los días de descanso y vacaciones, debido a la cantidad excesiva de tareas que tienen que ser cubiertas. El testimonio de un académico da cuenta de esta situación *Tengo demasiado trabajo, no me da tiempo de terminar los pendientes cada día* (Enc. 296)

En relación con el perfil de daño en particular, el distrés es el trastorno que aparece con la tasa de prevalencia más elevada de todo el perfil de daño explorado. Cuenca y O'hara (2006) señalan que el estrés tien-

de a ser desestimado en cierta medida debido a su naturaleza subjetiva y no directamente observable, pero que el mismo está condicionado por ciertos hechos y situaciones en el ambiente laboral que lo induce. Los docentes en estudio refirieron una prevalencia del 36.6%, poco más baja que la identificada en este trabajo. La angustia o ansiedad fue referida por el 35.5% que en este caso sí se perfiló como un dato más elevado del que se identificó en este estudio.

Los costos del distrés también han sido documentados en algunos países de la Unión Europea: es responsable de jubilaciones prematuras o anticipadas y de pensiones por incapacidad. Es el segundo problema de salud reportado por los trabajadores que llega a causar incapacidad y se ha llegado a erogar entre el 3 y 4% del PIB (Sapir, 2002).

En relación con los resultados obtenidos con el modelo Esfuerzo-Recompensa-Sobrecompromiso, su análisis en el conjunto de la población, muestra que estas condiciones están generando un malestar acentuado para quienes refieren tener alto esfuerzo y sobrecompromiso y baja recompensa. Sin embargo, esta consideración de carácter general requiere ser analizada con mayor detalle en función de cada una de las dimensiones.

El análisis específico de los trastornos en la salud en relación con el alto esfuerzo muestra cómo esta condición está impactando no sólo el ámbito psíquico sino que alcanza a manifestarse en trastornos de carácter más orgánicos, como son la fatiga neurovisual y los músculo-esqueléticos. Es evidente que la sobredemanda laboral a la que se somete esta población está teniendo un costo en la salud de los académicos.

Un fenómeno distinto sucede con el caso de la falta de recompensa en el trabajo. A diferencia del análisis desarrollado en relación con el esfuerzo, las asociaciones se están dando aquí, con aquellos padecimientos que impactan el psiquismo de los trabajadores y prácticamente no hay ninguna asociación con trastornos corpóreos, por lo que podemos decir que todas las dimensiones exploradas por el modelo en su dimensión “falta de recompensa” –falta de reconocimiento del trabajo, falta de apoyo social, etcétera– están impactando a nivel del psiquismo. Sin embargo, otro dato que se evidencia con estos resultados es que hay un

porcentaje menor de trabajadores que perciben tener poca recompensa por el trabajo desarrollado, además son pocas las asociaciones identificadas. Los trastornos del sueño y la depresión aparecen ligadas a la falta de recompensa y como en este análisis está toda la población, es posible que estas condiciones se estén manifestando principalmente en quienes no cuentan con las becas y estímulos. Para poder dar cuenta de esta situación se llevó a cabo un análisis *exclusivamente* con la población que participa de las becas y estímulos y sólo la ansiedad se presentó marginalmente asociada $p < 0.06$ con la percepción de baja recompensa en el trabajo. La falta de recompensa en sus múltiples manifestaciones, no parece ser un problema muy sentido por lo académicos de la universidad que cuentan con las becas y los estímulos constituyéndose éstos en una condición protectora. La estabilidad laboral juega por supuesto un papel importante en estos resultados, ya que quienes participaron son todos profesores de tiempo indeterminado y definitivo. La no participación de un sector importante (33%) de académicos en el desarrollo de investigación –que permitiría alcanzar las becas por este concepto– tiene diversas explicaciones, que no fueron analizadas en este trabajo, pero que sí los ubica como un sector que está percibiendo falta de recompensa por su trabajo.

El sobrecompromiso aparece como uno de los problemas más sentidos. Se asocia de manera muy estrecha con la mayoría de los trastornos, con prevalencias casi todas altas, en la población total. Sin embargo, cuando se analiza en función de quienes cuentan con los estímulos, no aparecen los trastornos músculo-esqueléticos, la cefalea tensional y la lumbalgia, trastornos de carácter más orgánicos y continúan presentes los mentales. El sobrecompromiso al perfilarse como una condición de carácter más psicológico está también manifestándose en términos del psiquismo de los académicos. Podría dar cuenta del nivel de autoexigencia impuesta por los trabajadores como condición para alcanzar los estímulos, y en otro sentido hablaría del nivel de responsabilidad que los académicos han desarrollado para el cumplimiento de sus actividades. De acuerdo con resultados reportados por Siegrist, *et al.* (2004) en diferentes poblaciones, se encontró que la puntuación alta en sobre-

compromiso está asociada con un significativamente elevado riesgo de pobre salud auto-reportada en todos los análisis excepto los empleados de transporte público.

Sus resultados también señalan que la media de esfuerzo es significativamente más alta en las muestras de grupos mejor educados (cuatro de cinco) que participaron en el estudio. Esta población tiene un nivel educativo alto, como se señaló en los resultados demográficos preliminares y cuando se analizan en función del nivel de formación académica, podemos encontrar que quienes poseen el doctorado están reportando 10 veces más alto esfuerzo que quienes tienen licenciatura o especialidad con un nivel de significancia muy alto: $p < 0.0001$.

Sin embargo, cuando se analiza el modelo bajo la noción de *desbalance*, conjuntando el esfuerzo extrínseco con el esfuerzo intrínseco y sumando la condición con el malestar en toda la población (199) la razón es equivalente (1.08). Una situación distinta sucede cuando se analiza sólo la población que cuenta con becas y estímulos, ya que la razón entre el esfuerzo y la recompensa es de 1.26, lo que quiere decir que quienes están en la búsqueda de mayor salario están percibiendo un mayor esfuerzo, a pesar de contar con los estímulos, que se perfilan como la recompensa a alcanzar.

Conclusiones

Entre las principales conclusiones que se pueden obtener de este estudio se encuentran las siguientes: la población con la que se llevó a cabo el presente trabajo, puede ser considerada “atípica” dada su condición de privilegio, por contar con estabilidad laboral y posibilidades de promoción. No obstante, no se puede sustraer a las políticas nacionales que rigen la educación y para poder mejorar el salario tiene que participar el programa de becas y estímulos, lo cual implica una sobrecarga de trabajo.

Algunas de las variables de esta población que resultaron relevantes en su calidad de resultados, es el género, las mujeres señalaron mayor esfuerzo extrínseco que los hombres y ello permitió alcanzar una

asociación estadística aunque haya sido marginalmente significativa ($p < 0.06$). Quienes poseen la beca de docencia y quienes poseen la de investigación presentaron mayor sobrecompromiso y alto esfuerzo extrínseco respectivamente, que quienes no cuentan con ellas. El nivel de formación también se presentó contundente en este caso, ya que quienes cuentan con el grado de doctorado están presentando 10 veces más esfuerzo alto que quienes tienen la licenciatura o alguna especialidad.

De las tres dimensiones del modelo analizadas por separado, el alto sobrecompromiso laboral está generando riesgos 5 veces más elevados de padecer mucho malestar entre quienes lo reportan y se asoció también con 9 de los 13 trastornos en estudio. Las razones de prevalencia que van desde 2 hasta 4 veces más frecuentes entre quienes refieren un alto sobrecompromiso, perfilándose las asociaciones más fuertes y las razones de prevalencia más altas, en aquellos trastornos de carácter eminentemente psíquicos: depresión, fatiga, trastornos del sueño, distrés y ansiedad con una $p < 0.0001$. Sigue en importancia el alto esfuerzo en número de asociaciones alcanzadas con los daños a la salud y la falta de recompensa o reconocimiento al trabajo no fue un problema (no se asoció con daños) para los académicos que tienen becas y estímulos. Cuando se incluye a toda la población hay una mayor manifestación de malestar asociado a la falta de recompensa, dado que ahí se encuentra un porcentaje importante de académicos que no poseen la beca a la investigación (33%).

En relación con el perfil de daño, el distrés aparece como el trastorno más importante y no pierde ese lugar cuando se analiza por las dimensiones del modelo. Incluso cuando se suman los esfuerzos extrínseco e intrínseco la asociación de éstos con el distrés es mucho mayor y se acentúa notablemente cuando se analiza en aquellos trabajadores que sí señalaron tener malestar por la falta de recompensa.

El análisis del modelo bajo la noción de desbalance conjuntando el esfuerzo extrínseco con el esfuerzo intrínseco y el malestar que generan estas dimensiones muestra una razón equivalente en toda la población (199), pero el resultado fue diferente en aquellos académicos que cuentan con todas las becas (docencia, investigación y estímulos) ya que

es claro el esfuerzo que les implica obtenerlas, la razón entre esfuerzo y recompensa es del 26% más elevado de esfuerzo, lo que quiere decir que quienes están en la búsqueda de mayor salario están percibiendo también un mayor esfuerzo.

Sin lugar a dudas, la personalidad juega un papel fundamental, dado que es el individuo quien se encuentra en el centro de gravedad del trabajo, pero no está muy claro si principalmente son rasgos de la propia personalidad del individuo que lo llevan a dar respuestas adictivas y un involucramiento excesivo, o es la necesidad de mejorar el salario lo que obliga a asumir cargas cada vez mayores de trabajo y que impactan sobre las respuestas que el individuo da, por citar algunas de las exploradas con el Modelo de Siegrist: pensamientos persistentes alrededor del trabajo que invaden el espacio de reposo y sueño, dificultad para relajarse y desconectarse del trabajo, sensación de presión por el trabajo.

Laborar bajo condiciones de un gran esfuerzo con la finalidad de mejorar el salario y consecuentemente las condiciones de vida, objetivamente lleva a la asunción de múltiples tareas que tienen como finalidad demostrar que se es productivo. Este involucramiento muchas veces obligado por el trabajo, por supuesto que tiene su correlato en la mente de los trabajadores, que les lleva a seguir “rumiando” por la noche las tareas que cotidianamente se realizan de manera obligada, a pesar de que se sienta placer por el tipo de trabajo que se desarrolla. Para despejar las dudas que plantea el papel de la personalidad sobre la salud, es obligado incorporar esta dimensión del individuo en los próximos estudios que se realicen sobre las condiciones de trabajo bajo el modelo Esfuerzo-Recompensa de Siegrist.

Sin embargo, en descargo de los trabajadores académicos, habría que decir que independientemente de que cuenten con una personalidad proclive al trabajo, no justifica de ninguna manera que la excesiva carga del mismo esté propiciando la aparición de trastornos diversos en la salud, ya que por lo menos dos terceras partes de la población en estudio, se encuentran en la búsqueda permanente de mejorar el salario obligándose a la asunción de múltiples tareas. El trabajo académico debe mantener su status de actividad creadora y generadora de satis-

facción plena, como ha venido siendo durante todo este tiempo. Así es que, garantizar un buen ingreso mediante la incorporación de las becas y estímulos al salario, será una condición que permita trabajar, sin la pulsión de tener que garantizar día con día la productividad necesaria, para mejorar las condiciones de trabajo y por tanto de vida.

Agradezco el apoyo prestado por el maestro Omar García en la búsqueda y
revisión bibliográfica

Referencias bibliográficas

- S.a. (2007). *Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo*. [Consultado el 12 de abril de 2009]. En: <http://ew2007.osha.europa.eu>
- Barrientos, T., Martínez, S. & Méndez, I. (2004). Validez de constructo, confiabilidad y punto de corte de la Prueba de Síntomas Subjetivos de Fatiga (Yoshitake) en trabajadores mexicanos. *Salud Pública de México*, 46(6); 516-523.
- Breilh, J. (1994). Nuevos conceptos y técnicas de investigación. Guía pedagógica para un taller de metodología. *Serie Epidemiología Crítica*, Núm. 3. Ecuador: CEAS.
- Cifre, E. & Llorens, S. (2002). Burnout en profesores de la UJI: un estudio diferencial. *Jornades de Foment de la Investigació. Universitat Jaume I*. [Consultado el 18 de febrero de 2009]. En: www.es/bin/publ/edicions/jfi7/burnout.pdf.
- Commission on Social Determinants of Health (CSHD). (2007). *Employment conditions and health inequalities*. Final Report to the WHO.
- Contreras, G., Veytia, M., & Huitrón, G. (2009). Detección del trastorno depresivo en profesores universitarios. *Psicología y Salud*, Instituto de investigaciones Psicológicas. Universidad Veracruzana. 19 (1).
- Cuenca, R. & O'hara, J. (2006). *El estrés en los maestros: percepción y realidad. Estudios de caso en Lima Metropolitana*. Ministerio de Educación, Perú: DINFOCAD-PROEDUCA-Gutiérrez.

- Daza, P., Novy, D., Stanley, M. & Averill, P. (2002). The Depression Anxiety Stress Scale-21: Spanish Translation and Validation with a Hispanic Sample. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*. 24(3):195-205.
- Gallardo, A. & Quintanar, K. (2006). La flexibilidad del trabajo académico. Problemática en la universidad pública. *Administración y Organizaciones*. Año 9(17):55-65.
- Gómez, G. (2011). Acercamientos conceptuales sobre salud mental, distrés, procesos psicosociales y enajenación. En: Juárez, A. y Camacho, A. (coords). *Reflexiones teóricoconceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Universidad Autónoma de Morelos y Juan Pablos Editor.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, Inc. Publishers.
- Martínez, S. & Vázquez, I. (2001). Programas de estímulos, productividad y salud en académicos de posgrado. *Salud de los Trabajadores*. 9 (1): 5-20.
- Martínez, S. (2011). Sobre la pertinencia del concepto “factores psicosociales” en el mundo laboral. En: Juárez, A. y Camacho, A. (coords.). *Reflexiones teóricoconceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Universidad Autónoma de Morelos y Juan Pablos Editor.
- Martínez, S., Méndez, I. & Murata, Ch. (2011). Becas, estímulos y sus consecuencias sobre la salud y el trabajo de docentes universitarios. *Reencuentro. Estudios sobre educación*, s.d, 61, 56-70.
- Noriega, M. (1993). Organización laboral, exigencias y enfermedad. En: Laurell, C., (coord). Para la investigación sobre la salud de los trabajadores pp. 167-187. Washington: Serie Paltex, *Salud y Sociedad* 2000 (3), Organización Panamericana de la Salud.
- Noriega, M., Franco, G., Martínez, S., Villegas, J., Alvear, G. & López, J. (2001). *Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores*. Serie Académicos, Núm. 34, UAM-Xochimilco.

- Ogbonna, E. & Harris, L. (2004). Work Intensification and Emotional Labour Among UK University Lecturers: An Exploratory Study. *Organization Studies*. 25(7): 1185-1203.
- OIT (1986). *Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra, Suiza: OIT.
- (2001). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. [Consultado el 2 de marzo de 2009]. En: www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm.
- Pando, M., Carrión, M., Arrellano, G., & Saraz, S. (2006). Los factores psicosociales en el trabajo. En: *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo*. México: Universidad de Guadalajara.
- Sandoval, J. (2011). Factores psicosociales: ambigüedades conceptuales y consecuencias interventorias. En: Juárez, A. y Camacho, A. (coords.). *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. México: Universidad Autónoma de Morelos y Juan Pablos Editor.
- Sapir. (2002). Psychological harassment at work and the law wanted: an integrated whole-workforce approach in workplace health policy. *Stress at Work. Newsletter of the European trade union technical bureau for health and safety*, 19-20, 2-3. Bruselas, Bélgica.
- Siegrist J., Fernández, L. J. A. & Hernández, M.R. (2000). Perspectiva sociológica de la calidad de vida. *Med Clin (Barc)*;114:22-4.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*. 1 (1):27-41.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine* 58: 1483-1499.

Capítulo V

Factores psicosociales y alteraciones en la salud mental en docentes universitarios de Tepic, Nayarit, México

José Horacio Barraza Salas
Hortencia Castañeda Velázquez
Antonio E. Hernández Filipinni

Introducción

Las instituciones de nuestro contexto social al irse alineando a las exigencias propias de la globalización, requieren de los sujetos que le conforman, una mayor corresponsabilidad con la institución, involucramiento, preparación, mejores resultados y compromisos que de antemano representan para el individuo un reto, un esfuerzo, uso de más tiempo y espacio y por ende la posibilidad de padecer estrés, ansiedad, depresión, etcétera. Los factores psicosociales negativos en los cuales se desarrolla un docente son generadores de estrés y están presentes en el medio ambiente de trabajo e involucran factores como las condiciones en el lugar de trabajo, carga de trabajo, características de las tareas, exigencias laborales, organización, remuneración, etcétera, aunado a situaciones propias del sujeto, quien será influenciado por dichos factores según su propia capacidad de adaptación y resistencia. La salud mental está íntimamente ligada a la salud física y a la salud social. Los docentes son vulnerables a un sinnúmero de padecimientos de tipo

psicosocial, tenemos así quienes pueden desarrollar perturbaciones del sueño, alteraciones en la conducta, relaciones interpersonales disfuncionales, ansiedad, depresión e indicadores negativos de salud mental. Dichos factores condicionan en el docente estrés laboral, baja autoestima y Síndrome de Burnout. Nos propusimos en este estudio identificar los factores psicosociales asociados al estado general de salud en los docentes de una universidad pública de comercio y medicina en Tepic, Nayarit, México.

Los factores psicosociales en el docente universitario

Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y de la organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. Cuando las exigencias laborales no corresponden con la capacidad del trabajador, es decir, cuando no son congruentes con las expectativas del sujeto, se manifiesta un desajuste, en relación con los factores psicosociales y de organización (OIT, 1998). Los principales factores situacionales que dan lugar a estos desajustes son: la sobrecarga cuantitativa (demasiado quehacer), flujo de tiempo y flujo de trabajo repetitivos (el trabajo basado en la rutina), conflicto de roles (superiores y subordinados), falta de apoyo social, factores de estrés físico y las condiciones de vida laboral real y extralaboral, así como la insuficiente carga cualitativa.

Entre las ocupaciones o tareas en las cuales el riesgo psicosocial tiene mayor presencia se encuentra el desempeño docente. La docencia es una profesión que requiere servicio a los demás y un sinnúmero de actividades, la actividad docente implica la realización simultánea de una gran cantidad de actividades, que van desde el cuidado y supervisión de instalaciones, planeación de actividades docentes, elaboración de materiales didácticos y asesoría personalizada a los estudiantes que lo soliciten, hasta mantener contacto directo con padres de familia, autoridades, colegas y estudiantes, además de constituir un entramado de redes de apoyo social, que por necesidad implica un intenso esfuerzo, con una significativa carga psíquica (Aldrete, 2003).

Rivero y Cruz (2010) encontraron en docente mexicanos una exigencia que predominó, en la realización de actividades, la extensión de la jornada, ya que los profesores dedicaban una gran cantidad de horas a esa actividad fuera del horario laboral. De hecho, más de una tercera parte de ellos laboraba una jornada mayor de 48 horas, ya sea frente a grupo o debido a la suma de horas de una segunda jornada de tipo académico u otra modalidad

Alteraciones en la salud mental

El estado de salud mental es definido como un *estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad* (OMS, 2009).

El papel del docente exige un estado de salud mental óptimo, aunado al físico, que frente a las demandas de tipo psicosocial que acontecen en su contexto laboral y las requeridas en el ámbito familiar y social. Cada vez es más evidente que las funciones mentales están interconectadas con el funcionamiento físico y social, y con el estado de salud. Por ejemplo, la depresión constituye un factor de riesgo en el cáncer y en los trastornos cardiovasculares (OMS, 2004).

Se han realizado estudios en torno a la salud mental y el tipo de trabajo (intelectual l y manual), se han encontrado diferencias con mayor carga de indicadores negativos de salud mental en trabajadores con tipo de trabajo no manual (Cortés, 2004). Los docentes son una población proclive a desarrollar perturbaciones en la salud mental debido a las exigencias propias de su profesión.

Cuestionario General de Salud de Goldberg

Para medir el estado de salud mental es frecuentemente requerido el Cuestionario de Salud General, fue ideado en 1972 por Daniel Goldberg, existen múltiples versiones del mismo, las cuales han variado con el tiempo de acuerdo al número de ítems y enriqueciendo cada uno de

los rubros que califica, se ha impuesto la versión de 28 ítems, el denominado GHQ28. Este cuestionario fue elaborado con la intención de identificar la severidad de disturbios psiquiátricos menores, por lo cual se considera que, en realidad, lo que mide es salud mental y no el estado de salud general (García, 1999).

Cada uno de los reactivos está formado por una pregunta y cuatro opciones, calificándolos por el método de Likert (0, 1, 2, 3) que evalúan el desarrollo psiquiátrico en el momento en que se conteste.

El punto de corte óptimo es de 7/8 para ser considerado como “caso” en la versión breve de 28 reactivos, dividido en 5 factores (síntomas somáticos, perturbaciones del sueño, alteración de la conducta, relaciones interpersonales, ansiedad y depresión severa) con una correlación de .97 en relación al cuestionario general, una sensibilidad de 90% y una especificidad de 85 por ciento y una tasa de calificación errónea de 10% .

Consecuencias de factores psicosociales negativos

En condiciones de trabajo, con falta de apoyo social y niveles altos de riesgos psicosociales, es común que los docentes puedan llegar a desencadenar un cierto grado de estrés u otras alteraciones psicológicas, apareciendo así el *burnout*, baja autoestima y alteraciones del estado mental.

El padecimiento de cualquier perturbación obstaculiza el buen desempeño laboral, demeritando la calidad del proceso de trabajo, el rendimiento y el progreso de los alumnos y la institución, además de elevar el índice de ausentismo y con ello menor rendimiento, menor productividad y mayores costos para la institución. Al respecto, un estudio realizado por la Escuela de Medicina de la Universidad de Harvard, examinó el impacto de los trastornos psiquiátricos en relación a los días de trabajo perdidos o ausentismo en diferentes grupos ocupacionales en los EU, como resultados, el número promedio de días perdidos atribuible a los trastornos citados llegó a los 6 días por mes por cada 100 trabajadores, mientras que el número de días de productividad reducida fue de 31 días por mes por cada 100 trabajadores (OMS, 2004).

Claro y Bedregal (2003) en un estudio realizado en Santiago de Chile encontró síntomas padecidos por los profesores en orden de frecuencia: dolor de cabeza 59.3%, fatiga vocal, disfonía 55.9%, dolor de espalda 50.8%, cansancio permanente 39%, colon irritable 28%, dificultad para concentrarse 25.4%, disminución de la visión 22%, disminución de la capacidad auditiva 18.6%, tendinitis 16.1%.

Los trastornos psicossomáticos digestivos ocurrieron cuatro veces más en tales profesores, cuya causa puede deberse a la sobrecarga de problemas o eventos que generan diversos padecimientos. (Rivero y Cruz, 2010)

Otro trastorno predominante en los profesores de escuelas particulares es la depresión, una de cuyas posibles causas es que la docencia se ha convertido en una opción más de empleo, a diferencia de mediados del siglo pasado, cuando proporcionaba estatus social y era una profesión respetada. Si a esto se le suman las deficiencias económicas que trae el bajo salario y la falta de prestaciones, los académicos se ven más propensos a enfrentarse a dicho problema de salud. De acuerdo a la OMS (2004), la inseguridad, un bajo nivel educacional, la vivienda inadecuada y la subnutrición han sido reconocidos como factores asociados con los *trastornos mentales comunes*. Existe evidencia científica que la depresión prevalece desde 1.5 hasta 2 veces más entre las personas de bajos ingresos de la población.

Gómez-Ortiz y Moreno (2010) realizaron un estudio en docentes en Bogotá Colombia encontrando psicossomatización ($M= 17.4$, $DS 5.1$); ansiedad ($M= 15.4$, $DS 5.8$); disfunción social ($M= 15.7$, $DS 3.3$); depresión ($M= 8.6$, $DS 3$); puntaje total: $M= 57.1$, $DS 12.9$. Estos valores indican que el problema de salud más frecuente fue la psicossomatización, seguido de la disfunción social y la ansiedad. La frecuencia de indicadores de depresión fue baja.

Resultados

Los resultados obtenidos en el estudio de factores psicossociales en los docentes de la carrera de Comercio de una Universidad Pública del Estado de Nayarit son los siguientes: la población total participantes son

41 docentes, de los cuales 22 (54%) pertenecen al sexo masculino y 19 (46%) al femenino. Las edades oscilan entre los 30 años como edad mínima hasta los 60 años como edad máxima con un promedio de 45 años de edad. El estado civil que manifestaron fue el siguiente: la mayoría, es decir 35 (85%) son casados, 4 (10%) solteros y 1(2.5%) divorciado y 1(2.5%) separado.

Los nombramientos en la universidad son: 19 Técnicos Docentes (46.34%), 21 Profesores de Carrera (51.21%) y 1 Investigador (2.43%). En cuanto al tiempo que tienen en dicho nombramiento, 41 docentes (100%) dijeron tener tiempo completo.

Los años que tienen trabajando como docentes: un mínimo de 9 años y un máximo de 47 con promedio de 25 años, 4 docentes (10%) tienen 20 años trabajando, mientras que los que tienen 10, 18 y 40 años corresponden a 13 docentes (32%), respectivamente.

La escolaridad que guardan es la siguiente: 9 docentes (22%) tienen licenciatura, 30 docentes (73.2%) tienen grado escolar de maestría y 2 docentes (4.9%) doctorado. A la pregunta si estudian actualmente, la mayoría 28 (68.3%) de ellos no estudian, 1 (2.5%) estudia inglés, 2 (5%) estudia computación, 6 (15%) estudian maestría y doctorado y diplomado 4 (10%) respectivamente (ver tabla 1).

El turno en el que laboran es: matutino un 42.5% (17 docentes), vespertino un 12.5% (5 docentes) y mixto el 45% (18 docentes). Los años que tienen de trabajar en la universidad van desde 5 como mínimo hasta 30 como máximo con un promedio de 15 años.

El porcentaje del tiempo que dedican dentro de la universidad a la docencia es: un mínimo del 4% hasta un 100%, la mayoría dedican un 50% de su tiempo dentro de la universidad (12 docentes, 29.3%), dedican un 30% dentro de la universidad 8 docentes (19.5%), dedican un 40% dentro de la universidad 6 docentes (14.6%) y dedican un 70% dentro de la universidad 4 docentes (9.8%), el resto otros porcentajes de tiempo.

El porcentaje de tiempo que dedican a la investigación: dedican un 10% a la investigación un total 10 docentes (32.3%), dedican un 30% a la investigación 9 docentes (29%) y dedican a la investigación un 20% 4 docentes (12.9%), el resto (25.8%) otros porcentajes.

En la extensión el porcentaje mínimo de tiempo que dedican a este rubro fue 5 y el tiempo máximo 50%, la mayoría de los que contestaron dedica el 10% de tiempo a la extensión (63.6%). En cuanto a la gestión, la mayoría (16, 42.1%) dedican 10% de tiempo a este rubro, 4 docentes (10.5%) dedican 30% de tiempo y 9 docentes (23.7%) el 20% de tiempo. En el semestre actual, el número de alumnos que atienden como docentes va desde 40 como mínimo hasta 158 como máximo con un promedio de 92.5 alumnos. A los alumnos que atienden como tutor, la frecuencia mínima fue del 10 y la máxima de 95 con un promedio de alumnos de 30.5, la mayoría atienden a 30 alumnos como tutores (26.3%, 10 docentes). Las horas a la semana frente al grupo van desde 3 hasta 40 horas por semana con un promedio de 11.4 horas. Los años que tienen laborando como maestros frente a grupo van desde 5 hasta 30 años, con promedio de 13.3 años.

En cuanto a si tienen responsabilidades administrativas, 32 docentes (78%) respondieron que no, el resto si las tienen. El 100% no son miembros del SNI y únicamente 2 profesores han participado para ser miembro del SNI. Son perfil deseable PROMEP solamente un 29.3% (12 docentes) el resto no lo son. Han participado para ser perfil deseable PROMEP un 12.5%, el 59% (f= 24) participan del Programa de Estímulos al Desempeño Docente.

Con respecto a actividades fuera de la universidad, 14 (34%) docentes respondieron afirmativamente, de los cuales 12 docentes (29%) tienen una actividad por cuenta propia y el resto como empleados. Las horas dedicadas a dicha actividad van desde 6 hasta 40 horas por semana. Con promedio de 11.4 hrs. los años que tienen trabajando en esa actividad fuera de la universidad van desde los 2 a los 25 años con promedio de 13.8 años.

El número de hijos de los docentes participantes van desde 1 hasta 5 hijos con un promedio de 2.4 hijos, 14 docentes (36.8%) dijeron tener 3 hijos, 12 docentes (31.6%) 2 hijos y 5 docentes (13.2%) 1 hijo. El número de personas que dependen económicamente de los docentes van desde 1 hasta 5 personas, con promedio de 2.4, de 15 docentes (37.5%) dependen 2 personas, de 8 docentes (20%) dependen 3 y de 7 docentes (17.5%) 4. El tipo de familia es nuclear (padre, madre e hijos) en la

mayoría (70.7%), en segundo lugar (9.8%) por padres separados pero ambos mantienen a sus hijos y en tercer lugar viven solos un 7.3%.

La salud física en comparación con personas de su misma edad y sexo la consideran en su mayoría muy buena 31 (75.60%), 9 (22%) para excelente y la consideran buena o deteriorada respectivamente 1 docente (2.4%) para cada rubro. Al comparar la salud actual con la de hace 5 años, el 18 (43.9%) la consideran muy buena, 9 docentes (22%) la consideran buena, 8 docentes (19.5%) excelente y 6 docentes (14.6%) deteriorada.

Han tenido que acudir con algún profesional de la salud en los últimos 6 meses un 18 (46.2%), el resto es negativo. Si han sido hospitalizados en los últimos 6 meses, únicamente dos docentes contestaron afirmativamente (5.3%).

Fuman un 7 (18.9%), el número de cigarrillos al día consumidos van desde 4 hasta 21, con promedio de 10.1 cigarrillos diarios; el 2 (25%) fuman 4 cigarrillos diarios, igualmente 2 (25%) fuman 10 cigarrillos diarios. Un 20 (48.8%) dijo consumir bebidas alcohólicas, 75% 4 veces por mes y 25% dos veces por mes. Practican algún deporte un 31.7%, las veces por semana que lo practican es: 1 por semana un 11.1% (f=1), 2 veces por semana un 22.2% (f= 2) y 3 veces por semana un 6 (66.7%). Los exámenes realizados en lo que respecta a peso, va desde 54 kg, mínimo hasta 107 kg, promedio. La talla desde 1.52 hasta 1.86 metros promedio (ver tabla 2)

Únicamente se presentaron 2 probables casos de trastorno mental en el cuestionario que califica el estado de salud general.

Las variables que resultaron con asociación significativa son: con el rubro de síntomas somáticos: calificar tareas en hogar y total de horas en el hogar para calificar tareas y pruebas. En el rubro de perturbaciones del sueño: preparar clases, calificar tareas en hogar y ser principal responsable de aseo en hogar. En cuanto a alteración de la conducta únicamente el total de horas para calificar tareas en hogar, en el área de relaciones interpersonales fueron: participar el estímulos académicos y estudiar actualmente y en el rubro de ansiedad y depresión severa, resultaron asociados con total de horas en calificar tareas, y al final,

el hecho de ser “caso” con total de horas en calificar tareas y el apoyar principalmente en preparación de alimentos (ver tabla 3).

Facultad de Medicina

En el universo de docentes investigados en la Facultad de Medicina se encontró: la edad mínima es de 26 años y la máxima de 58 años, el promedio fue 46 años; 66.7% son hombres. Respecto al estado civil, 53.3% son casados, 26.7% solteros. El 91% tiene nombramiento de Profesor de Carrera de Tiempo Completo, el resto son investigadores. Tienen entre 4 y 35 años trabajando, con promedio de 27 años, de los cuales tienen en la universidad entre 4 y 29 años, con promedio de 23.40% tienen escolaridad de licenciatura, 40 % grado de maestría, 6.7% doctorado y el resto especialidad. El 53.8% no estudia actualmente. 66.7% trabaja turno mixto (matutino y vespertino). El porcentaje de su tiempo que dedica a la universidad es: en docencia, entre 6 y 90 horas, con promedio de 41horas; en investigación desde 1 hasta 20 horas, con promedio de 12 horas; en extensión, desde 10 hasta 70 horas, con promedio de 32 horas; en gestión desde 1 hasta 60 horas, con promedio de 25 horas, y en tutorías, desde 1 hasta 55 horas, con promedio de 19 horas.

En la Facultad de Medicina como docente atiende entre un mínimo de 16 y un máximo de 140 alumnos, con promedio de 65; como tutor atiende a un promedio de 8.3 alumnos, con mínimo de 4 y máximo de 40. Las horas que pasa frente al grupo son desde 2 hasta 20. Los años que tiene laborando como maestro frente a un grupo van desde 4 hasta 29. El 53.3% tiene responsabilidades administrativas. Ninguno pertenece al SNI, 13.3% ha participado para pertenecer al SNI 20% son perfil deseable PROMEP, 50% ha participado para pertenecer al PROMEP, sólo 28.6% participa en el programa de Estímulos al Desempeño del Docente. El 53,3% tienen responsabilidades administrativas, un 53.3% se ha enfermado en los últimos 6 meses, el 50% padecen actualmente un problema de salud. Con respecto al Cuestionario de Salud General de Goldberg, el 100% obtuvo valores dentro del parámetro “no caso”, es decir, mantienen un estado de salud mental sin alteraciones (Barraza, 2011).

El 76.9% tiene otro empleo fuera de la universidad, de los cuales 80% son en la rama de servicios y el resto en comercio. 88.9% trabaja como empleado, el resto por cuenta propia; a dicha actividad le dedican entre 15 y 64 horas a la semana y tiene entre 2 y 30 años en esa actividad.

El 45.5% tiene tres hijos, 36.4% cuatro hijos del 50% dependen económicamente dos personas; del 25%, tres personas. La mayoría pertenece a una familia integrada por padre, madre e hijos.

Con respecto a su salud, 66.7% califica su salud como muy buena, 20% como excelente y 13.3% como buena. Al comparar su salud con la que tenían hace cinco años, 46.7% la califica como muy buena y 40% como buena, y consideran calificarla así porque no hay cambios importantes en este lapso de tiempo. El 53.3% se ha enfermado en los últimos seis meses, 50% padece actualmente un problema de salud, entre los que se mencionaron depresión, rinofaringitis y diabetes. El 100% considera que el trabajo no tiene que ver con su padecimiento. Sólo 13.3% ha faltado a su trabajo en seis meses por problemas de salud, entre un mínimo de siete días y un máximo de 30 días. El 15.4% ha estado hospitalizado entre uno y tres días. El 15.4% fuma, con frecuencia desde cuatro hasta ocho cigarro diarios. En cuanto a consumo de bebidas alcohólicas, el 53.3% consume alcohol, la mayoría ocasionalmente (bebedor social); 60% practica algún deporte, entre los que se mencionan caminata, halterofilia, y frontenis.

En los exámenes realizados, el peso va desde los 60 hasta 110 kilos, con un promedio de 78 kilos; talla desde 1.56 cm mínimo hasta 1.84 cm máximo, con promedio desde 1.67 cm; tensión arterial con estándares normales en el 100%.

Con respecto al Cuestionario de Salud General de Goldberg, el 100% obtuvo valores dentro del parámetro “no caso”, es decir, mantienen un estado de salud mental sin alteraciones.

Tabla 1
Variabes sociodemográficas de Facultades de Comercio y Medicina

Docente	Edad	Estado civil	Escolaridad	Ocupación
Comercio	Mínima 30 años	Casados 34 (85%)	Licenciatura 9 (22%)	Docencia 41 (100%)
	Máxima 45 años	Solteros 4 (10%) Divorciados 1 (2.5%) Separados 1 (2.5%)	Maestría 30 (73.3%) Doctorado 2 (5%)	
Medicina	Mínima 26 años	Casados 22 (53.65%)	Licenciatura 9 (22%)	Docencia 37 (9.24%) Investigación 4 (9.75%)
	Máxima	Solteros 11 (26.82%) Divorciado 8 (19.53%)	Maestría 17 (41.46%) Doctorado 3 (7.31%) Especialidad 12 (29.26%)	

Fuente: directa.

Tabla 2
Estado de salud de Facultades de Comercio y Medicina

Docente	Salud física	Enfermo últimos 6 meses	Tabaquismo	Alcoholismo	Deporte	Goldberg Caso
Comercio	Muy buena 75.60%	Acudió a profesional 46%	18.9%	48.8%	31.7%	2
	Excelente 22%					
	Buena 2.4%					
Medicina	Muy buena 66.7%	Acudió a profesional 53.3% Actual problema de salud 50%	15.4%	53.3%	60%	0
	Excelente 20%					
	Buena 13.3%					

Fuente: directa.

Tabla 3
Factores psicosociales asociados a alteraciones en la salud mental

	Ansiiedad Y Depresión Severa					Caso
	Relaciones Interpersonales					
	Alteración de la Conducta					
	Perturbación del Sueño					
	Síntomas Somáticos					
	Facultad de Comercio					
Participar en beneficios Estímulos al docente	-	-	-	OR=1.23 p<0.028	-	-
Estudiar actualmente	-	-	-	OR=5.73 p<0.040	-	-
Preparar clases en su hogar	-	OR=1.35 p<0.042	-	-	-	-
Calificar tareas en su hogar	OR=21.25 p<0.002	OR=11.33 p<0.014	-	-	-	-
Total de horas en calificar tareas	OR=8.75 p<0.011	-	OR=8.50 p<0.01321	-	OR=5.60 p<0.048	OR=8.50 p<0.013
Total de horas en calificar pruebas	OR=23 p<0.002	-	-	-	-	-
Quien apoya principalmente en preparación de alimentos	-	-	-	-	-	OR=5.33 p<0.051
Principal responsable limpieza de casa	-	OR=6.75 p<0.036	-	-	-	-
Principal responsable de aseo de ropa	OR=9 p<0.043	-	-	-	-	-
Principal responsable del cuidado de los hijos	-	-	-	-	OR=28.50 p<0.000	-

Fuente: directa.

Discusión

En Chile se estudia profesores (n=120) de prebásico hasta cuarto año de básico en 12 colegios de una comuna en la Región Metropolitana de Chile, con el objetivo de conocer su estado de salud mental, utilizando el CSG-12 y un cuestionario de datos sociodemográficos. Prevalencia de trastornos emocionales de 28.6%, los profesores más jóvenes obtuvieron mayor puntaje en el CSM-12, las variables asociadas en el análisis multivariado: remuneración, cefalea, menor satisfacción general y horas de trabajo en establecimientos educacionales (Claro, 2003), en nuestro estudio el índice de casos positivos fue relativamente bajo, sin embargo, una de las variables relacionadas es que coincide es el tiempo u horas trabajo en los centros educativos.

En el mismo país, se llevó a cabo un estudio con profesores de una comunidad de Santiago (n=106), el 87.8% fueron mujeres, el rango de edad entre los 40 y los 59 años, 80% tiene más de 10 años de ejercicio como profesores. Los resultados fueron alarmantes, ya un 86% de los profesores presentaban trastornos psicológicos, especialmente síntomas de tipo ansioso, depresivo y psicossomático, los cuales estaban asociados a condiciones laborales deficientes (Domich, 2006). Se concluye una alta presencia de sintomatología psicológica, de enfermedades psicossomáticas y problemas derivados del stress probablemente porque la gran mayoría de los docentes considera que su trabajo es fuente de tensiones, definitivamente el porcentaje es altísimo en torno a nuestro estudio, no coinciden las variables asociadas.

Se investigó el estado de salud mental de profesores de secundaria en 12 centros docentes públicos en la Ciudad de Lleida, en España, mediante el GHQ-28, con el objetivo de medir el estado de salud psicossocial en 501 participantes. Utilizaron además un cuestionario de datos personales. El 55.6% fueron mujeres, con una media de edad de 44 años, un 19.6% presentó un resultado positivo a enfermedad mental en el Goldberg; resultaron como variables relacionadas con la positividad a enfermedad el hecho de ser mujer y la falta de apoyo por parte de los compañeros, concluyendo que ser profesora de educación secundaria

con percepción de escaso apoyo laboral se asocia con un mayor riesgo de presentar enfermedad psicosocial (Galdeano, 2006), no se tiene alguna similitud de resultados.

En Colombia se llevó a cabo un estudio con profesores con el objetivo de identificar factores psicosociales y su asociación con el estado de salud mental e hipertensión arterial, para conocer el estado de salud mental utilizaron el GHQ-28. La muestra fue de 251 maestros de diferentes colegios privados de nivel primario y medio de educación en la ciudad de Bogotá. La edad promedio fue 35.4 años, el 76.9% pertenecían al sexo femenino. El tiempo promedio de trabajar en la profesión fue de 8.9 años y el 63.3% trabajan 40 horas a la semana. El 42.2% desempeña otras labores además de la docencia. En lo que respecta al los valores del cuestionario general de salud, resultó que el problema de salud más frecuente fue la psicopatización, seguido de la disfunción social y la ansiedad, mientras que la depresión se mantuvo en valores bajos. Los datos significativos con el estado de salud general fueron: entre más percepción de estrés laboral hay, se tiende a percibir mayor depresión, ansiedad, disfunción social y síntomas psicopatológicos. Concluyendo que existe una relación entre el desbalance esfuerzo-recompensa y tensión laboral con la salud mental (Gómez, 2009), no se tienen datos coincidentes con nuestro estudio, salvo el tiempo dedicado a su labor educativa.

Con el objetivo de identificar factores psicosociales relacionados con el estado de salud mental en profesionales de de la educación en Andalucía, se aplicaron 110 cuestionarios GHQ-28 aunado a otro de motivación y satisfacción. Promedio de edad 42.8 años, el 79.4% eran del sexo femenino, la mayoría tiene estudios universitarios. En general la puntuación obtenida en el GHQ-28, los resultados mostraron que el 79.2 fueron considerados como “casos”, el valor promedio del grupo de la población dedicada al área de la educación fue de 10.5, las subescalas que obtuvieron más puntuaciones fueron la de ansiedad-insomnio, seguida de síntomas psicopatológicos. La variable que presentó mayor asociación con la puntuación total de salud mental, fue: conciliación de la vida personal con la actividad profesional (dato similar al de nuestro

estudio) seguida de predisposición personal al trabajo, participación en los éxitos y fracasos de los resultados del trabajo desempeñado, poder expresar fácilmente las opiniones y el apoyo por parte de los superiores (Vázquez, 2010).

Conclusión

Los docentes de la Universidad Autónoma de Nayarit tanto de la Facultad de Comercio como la de Medicina presentan enfermedades físicas, sólo 2 casos probables de alteración mental se encontraron en la Facultad de Comercio y hubo asociación significativa con los factores psicosociales.

Referencias bibliográficas

- Barraza, S.H., Romero, P.J., González, G.N.A. & Ojeda, L.S.L. (2011). Factores psicosociales, síndrome de Burnout, autoestima y estado de salud mental en el personal de la Academia de Medicina de la Universidad Autónoma de Nayarit. *Synthesis Rev Universidad Autónoma de Chihuahua*, 57:34-40.
- Barrón, L.A. & Sánchez, M.E. (2001). Estructura social, apoyo social y salud mental. *Revista Psicothema*, 13(1):17-23.
- Claro, T.S. & Bedregal, G.P. (2003). Aproximación al estado de salud mental del profesorado en 12 escuelas de Puente Alto, Santiago de Chile. *Revista Médica de Chile* 131(2); Santiago, 159-167.
- Cortés, I., Artazcoz, L., Rodríguez, S.M. (2004). Desigualdades en la salud mental de la población ocupada. *Gaceta Sanitaria*, 18(5).
- Domich, C. & Faivovich, M. (2006) *Estudio diagnóstico de la salud mental en profesores*. [Consultado el 30 de mayo 2010]<http://www.atinachile.cl/content/view/9052/Vigencia-Estudio-Diagnostico-de-la-Salud-Mental-en-Profesores.html>

- Galdeano, B.H., Godoy, P., Cruz, E.I. (2006) ¿Es bueno el nivel de salud psicosocial de los profesores de educación secundaria? *Revista Atención Primaria*, 38(2):129-130.
- García, V.C.R. (1999). Manual para la utilización del Cuestionario de Salud General de Goldberg, adaptación cubana. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 15(1):88-97.
- Gómez, O.V. & Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Revista de la Universidad de Psicología*, 9(2):393-407.
- OIT (2003). *Central Unitaria de Trabajadores de Chile. Conceptos básicos de salud laboral. Santiago, Chile*. [Consultado el 01 de octubre 2006] <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser009.pdf>
- OMS (2004). *Invertir en salud mental*. Departamento de salud mental y abuso de sustancias. Ginebra, Suiza.
- OMS (2009). *Salud mental, un estado de bienestar*. [Consultado el 11 de noviembre 2011] http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/index.html
- Rivero, R.L.F. & Cruz, F.M.A.C. (2010). Trastornos psíquicos y psicosomáticos: problemas actuales de salud de los docentes mexicanos. *Psicología y Salud*, 20(2): 239-249.
- Valdivia, C.G., Avendaño, B.C., Milicic, M.N., Bastías, S.G., Morales, F.A. & Scharager, G.J. (2003). *Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile*. Informe final de proyecto. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Vázquez, D.A., Pérez, C.D., Moreno, R.R., Arroyo, I.F. & Suárez, D.J. (2010). Factores psicosociales motivacionales y estado de salud. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56(218):12-21.

Capítulo VI

Calidad de vida en el trabajo y agotamiento profesional (*burnout*) en docentes de distintos niveles educativos en Morelos

Martha Elva González Zermeño

Luis Fernando Arias Galicia

Arturo Juárez García

Introducción

El interés sobre el tema del *burnout* es referido ampliamente en la literatura y se describe como una respuesta al estrés laboral crónico que ocurre con frecuencia en las personas que laboran en las organizaciones de servicios humanos (médicos, enfermeras, docentes, etcétera) (Gil-Monte y Peiró, 1997). La mayoría de los estudios consideran a la profesión docente como una de las profesiones más estresantes (Gold y Roth, 1993), debido a que el profesor, en el ejercicio de su función se ve sometido a una constante presión por intentar responder a la diversidad de exigencias y continuos cambios de las instituciones educativas, las cuales cada vez son más complejas y demandantes de acuerdo al nivel educativo en el que el profesor desarrolle su labor docente. De este modo el ambiente de la enseñanza ha sido considerado como uno de los lugares de trabajo donde los profesionales parecen más expuestos a padecer el Síndrome de Agotamiento Profesional, lo que a su vez representa un impacto negativo en la calidad de vida en el trabajo.

La literatura reporta que el uso del término *burnout* comienza a ser usado con regularidad en Estados Unidos y su inicio se da a mitad de los años 70. Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) mencionan que la contribución inicial que define el suceso está basada en la experiencia de la gente que trabajaba en servicios humanos y cuidados de la salud. La primera persona en utilizarlo fue Herbert Freudenberger en 1974, quien se refiere a este síndrome para describir un cuadro que veía en voluntarios jóvenes que trabajaban con toxicómanos en la ciudad de Nueva York (Schwartzmann, 2004) y empleó la palabra para describir un conjunto de síntomas físicos sufridos por el personal sanitario como resultado de las condiciones de trabajo, aportando numerosas definiciones, modelos teóricos y componentes (Gil-Monte, 2003; Guerrero, 2000 y Ortega y López, 2004).

A partir de 1978, se encuentran las investigaciones realizadas por la psicóloga Cristina Maslach, quien realizó estudios de las emociones en el lugar de trabajo, por lo cual empleó el término *burnout* para describir el proceso gradual disminución de la responsabilidad profesional, desinterés cínico hacia el trabajo, así como un conjunto de respuesta emocionales que afectaban a los profesionales de ayuda.

Maslach *et al.* (2001) al describir la historia de los estudios del tema señala una fase empírica que inicia a partir de 1980, en donde el estudio del Síndrome de Agotamiento Profesional cambió a investigaciones empíricas sistemáticas, utilizando metodología de cuestionarios y encuestas en diversas poblaciones. En esta época aparece la escala más utilizada por los investigadores en la actualidad y misma que ha desarrollado altas propiedades psicométricas, el MBI (Maslach Burnout Inventory), elaborado por Maslach y Jackson en 1981. En respuesta al interés de estudiar el hecho en maestros, surge la segunda versión del MBI utilizada en profesionales de la educación.

En 1990 la fase empírica continúa, los estudios sobre el tema se extendieron a ocupaciones más allá de los trabajos con profesionales de salud y educación, por ejemplo en militares, policías, psicólogos, gerentes y otras más (Barrasa, Carrasco y Arreola, 2007). Además las investigaciones sobre el síndrome fueron realizadas cada vez más con

metodología y análisis estadísticos más sofisticados (Maslach *et al.*, 2001). En esta década encontramos diversos estudios realizados en el ámbito internacional y nacional que contribuyen con información sobre la compleja relación entre el agotamiento profesional y los factores organizacionales relativos a la calidad de vida laboral, los resultados han contribuido a entender la dimensión del agotamiento profesional sobre todo el personal de salud y la educación. La presencia de diversas investigaciones también han permitido conocer la posible influencia de factores desencadenantes del agotamiento profesional y sus posibles consecuencias (Gil-Monte, Peiró y Valcárcel, 1998).

El agotamiento profesional (*burnout*) en el personal de educación

El ambiente de la enseñanza ha sido considerado uno de los lugares de trabajo donde los profesionales parecen más expuestos a padecer el agotamiento profesional, principalmente la investigación se ha dirigido a esta profesión ya que en el ejercicio de su labor puede llegar a desarrollar distintas situaciones estresantes, afectando tanto a las organizaciones como al trabajador.

Durán, Extremara, Montalbán y Rey (2005) mencionan que la literatura muestra que los profesores experimentan un elevado nivel de estrés, el cual afecta negativamente a su salud física y mental, el ambiente de aprendizaje y el logro de los objetivos educativos. Este evento se vincula a la falta de implicación, alienación, ausentismo, menor rendimiento, bajas, elevado gasto en sustituciones y abandono de la profesión. Es por eso que la profesión docente es considerada como una de las profesiones más estresantes, ya que se ven sometidos a una constante presión por intentar responder a la diversidad de demandas y continuos cambios en las instituciones educativas. Salanova, Martínez y Lorente, (2005) indican que la organización educativa cada vez es más compleja, fomentando la universalización de la educación. Por ello, el docente ha de ser capaz de trabajar en equipo, coordinarse por niveles, ciclos y materias, y en algunos casos asumir cargos de gestión y pertenecer a órganos colegiados, todo esto da lugar a manifestaciones

de diversa índole que están repercutiendo en el personal docente y en su función profesional, y por supuesto en el Agotamiento profesional.

En el contexto educativo, el agotamiento también implica la pérdida de recursos emocionales debido a las demandas de los estudiantes, demás profesores del centro y familias de los estudiantes. Por otro lado, se refleja indiferencia y actitudes distantes y cínicas hacia el trabajo que se realiza. La despersonalización serían actitudes indiferentes hacia los estudiantes, a los que se trata como si fueran objetos, y también hacia la gente con la que se trabaja como los otros profesores (Salanova *et al.*, 2005).

El desarrollo del Agotamiento profesional en los docentes puede aparecer como una consecuencia de la exposición del sujeto a las fuentes de estrés propias del ámbito escolar y al uso de estrategias de afrontamiento no adaptativas (Moreno, Garrosa y González, 2000). De acuerdo con Marqués, Lima y Lopes (2005) el agotamiento profesional docente se configura como una reacción extrema al estrés acumulado y prolongado, que afecta al bienestar físico y psicológico de los profesores, así como negativamente a su relación con los alumnos, a la calidad de la enseñanza y se asocia con situaciones como el ausentismo y la tendencia de abandono del trabajo.

Al examinar los factores organizacionales que contribuyen al estrés laboral en los docentes, Schwab, Jackson y Schuler (1986) reportan en su investigación de la Universidad de New Hampshire de Estados Unidos, que la falta de apoyo social puede generar agotamiento profesional y, en este caso, los docentes son susceptibles de desarrollar sentimientos crónicos de agotamiento emocional y fatiga, actitudes negativas hacia sus estudiantes y sentimientos de falta de logro en su trabajo.

Grajales, Trevni (2000) con 704 profesores de bachillerato en Nuevo León, México, realizó un estudio relacionando su nivel de desgaste emocional con el grado de involucramiento en la labor docente y con la satisfacción laboral. En esta investigación se encontraron evidencias de una tendencia por parte de los varones de disminuir su involucramiento en el trabajo a medida que su desgaste emocional aumentaba y las mujeres de la muestra observaron niveles de desgaste emocional significativamente mayores que los varones. Por otro lado Sandoval y

Unda (2005), efectuaron una investigación con 116 maestros de bachillerato del Estado de México, en la que contrastaron las variables del Síndrome de Agotamiento Profesional y satisfacción laboral con las nuevas exigencias y condiciones de organización del trabajo académico actual. Entre los resultados reportados se menciona que en la medida que se presentaron niveles más altos de insatisfacción, se presentó cada vez mayor cansancio emocional en los participantes del estudio. Aldrete, Pando, Aranda y Balcazár en el 2003 realizaron estudios en 25 escuelas de educación primaria de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco, llegando a los siguientes resultados: de los docentes de la muestra, el 25.9% presentaron agotamiento emocional, calificado como alto, el 21.6% también calificado como alto en el aspecto de baja realización en el trabajo y el 80% fueron evaluados como nivel bajo en el área de despersonalización. Asimismo Pando, Aranda, Aldrete, Flores y Pozos (2006) realizaron un estudio con 144 profesores de tiempo completo y medio tiempo del Centro Universitario de Ciencias de la Salud, de la Universidad de Guadalajara y encontraron que un 52.7% de los participantes califica con Síndrome de Agotamiento Profesional, presentándose las tasas más altas en las mujeres (64.2%) y los solteros con 61.7%. las manifestaciones más altas fueron registradas en la falta de realización en el trabajo con un 39%, el agotamiento emocional con un 24.7% y la más baja fue la despersonalización con 6.2%.

En estudios como los de Ortiz y Arias-Galicia (2008) se investigó la relación de los factores psicosociales con el Agotamiento profesional (Síndrome de Burnout) en profesionales de salud y de la educación en el occidente de México, los datos demostraron la relación significativa entre estrés percibido y las tres dimensiones del agotamiento profesional. Estos resultados demuestran la relación positiva entre la percepción de sentirse estresado y el agotamiento profesional. Otras variables estudiadas y asociadas con el Síndrome de Burnout fueron la satisfacción en el trabajo, el compromiso organizacional, el apoyo organizacional y la antigüedad. Asimismo, Camacho (2009) realizó un estudio sobre *burnout*, satisfacción, compromiso y otras variables de la calidad de vida de los profesores veracruzanos de primaria, prepara-

toria y universidad; la autora menciona que en términos generales el promedio de los profesores goza de buena salud, están satisfechos con el trabajo y con la vida, no tienen un alto índice de rotación, no existen niveles alarmantes de agotamiento profesional y falta de logro aunque sí están presentes, pero tampoco hay niveles altos de apoyo ni de compromiso hacia la institución, lo cual hace reflexionar sobre la necesidad de poner atención en estos aspectos para mejorar la satisfacción y el compromiso, así como la calidad de vida de los docentes.

En España, Salgado *et al.*, (1997) en una investigación con profesores de primaria encontró que la muestra presentaba niveles muy bajos tanto en frecuencia como en intensidad en las tres subescalas del Maslach Burnout Inventory (MBI). Igualmente con maestros universitarios en la Universidad de Extremadura, España, Guerrero (2001, 2003) realizó dos estudios y los resultados del primero revelaron que los docentes participantes obtuvieron puntuaciones que se situaron en grado medio respecto a una interpretación globalizada del grado de agotamiento profesional, además de estar más agotados emocionalmente que despersonalizados. En el segundo trabajo reporta a los profesores con altos grados de agotamiento emocional, poseían también sentimientos de despersonalización en comparación con los que presentaban puntajes medios o bajos. Witehead, Riba y O' Driscoll (2000) efectuaron estudios en Nueva Zelanda con profesores de secundaria, los resultados confirman la validez de constructo del MBI, además de encontrarse niveles altos en la escala de agotamiento emocional en la muestra de estudio. En Canadá, Byrnes (1993) realizó un estudio con maestros de nivel intermedio (preparatoria) y secundaria con el propósito de evaluar la validez factorial del MBI. En Italia y Francia se realizó una investigación con profesores de escuelas primarias y secundaria (Pedrabissi y Rolland, 1993), los resultados confirmaron la influencia del ambiente sociocultural en niveles de estrés en las dos muestras en relación con la edad, también se encontraron diferencias significativas en los puntajes de agotamiento emocional entre la muestra de docentes de Francia e Italia. En otro estudio sobre la validación cultural del instrumento de Maslach en Hong Kong y Alemania (Schwarzer, Schmitz y Tang,

2000) se compararon los niveles del agotamiento profesional de profesores de Alemania y China, resultando diferencias menores entre los dos grupos.

Otros estudios también aportan datos con relación al nivel educativo donde trabajan los maestros, por ejemplo: los profesores de escuelas preparatorias y secundarias presentan menores niveles de realización personal que sus homólogos de primaria. Los profesores de preparatoria tienen más despersonalización a diferencia de los de primaria y secundaria (Schwab *et al.*, 1986). De acuerdo con antecedentes mencionados, pareciera ser que nos se reportan niveles altos de *burnout* en los profesores de acuerdo al nivel educativo donde laboran y la dimensión de desgaste emocional es la reportada con niveles mayores en las distintas investigaciones. Esto nos permite inferir que los docentes reportan solamente la presencia del agotamiento emocional como respuesta al estrés crónico desarrollado en el ámbito educativo y las otras dos dimensiones (despersonalización y la carencia de logro) se muestran con niveles bajos o medios.

De acuerdo a lo anterior es notorio que en las últimas décadas se ha tomando conciencia del desarrollo del agotamiento profesional (*burnout*) en los profesionales que trabajan en las instituciones educativas, considerando el docente de diversos niveles (primaria, secundaria, preparatoria y nivel superior), así como de la necesidad de conocer, comprender y mejorar las condiciones en las que se desarrolla la labor docente para contar con ambientes laborales más humanos y menos nocivos para las personas. El agotamiento profesional al ser considerado como un problema psicosocial que se presenta en espacios laborales y requiere de mayor atención de las organizaciones y académicos para entenderlo mejor. En nuestro país aún es necesario emprender investigaciones más detalladas respecto al Agotamiento profesional en el ambiente educativo no solamente de docentes sino también con otros trabajadores de estas instituciones como son los directivos y personal de apoyo, quienes de la misma manera que los maestros enfrentan situaciones difíciles debido a las condiciones que se presentan en un ambiente de constantes cambios y exigencias.

La calidad de vida en el trabajo y el agotamiento profesional (*burnout*)

De acuerdo con Segurado y Agulló (2002) la calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos constitutivos del medio ambiente de trabajo (condiciones ambientales, organización del trabajo, horarios, salarios, salud, seguridad, ritmo de trabajo, etcétera) por tanto, depende de la naturaleza y características de las condiciones de trabajo. Para Heshett, Jones, Earl Sasser, y Schlesinger (1994) la calidad de vida laboral contribuye a la satisfacción de los empleados.

En cuanto a la satisfacción en el trabajo, es considerada de gran interés porque indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores y porque además muchas evidencias demuestran la relación entre faltas y renuncias al trabajo por parte de los trabajadores, por el contrario, los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años (Alonso, 2006). Por tanto, es indispensable mencionar lo siguiente: cuando la organización no busca satisfacer las necesidades de los trabajadores, existe una posibilidad alta de generar agotamiento profesional en ellos. Para Maslach *et al.*, (2001) el Agotamiento profesional (*burnout*) se presenta asociado con la disminución en la satisfacción en el trabajo y reduce el compromiso con la organización. Las personas que lo experimentan agotamiento profesional (*burnout*) pueden tener impacto negativo en sus compañeros, causar conflictos personales y perturbar las tareas.

Tsigilis, Zachopoulou y Grammatikopoulos (2006) señalan que mucho se ha escrito respecto al *burnout* y la satisfacción laboral en la educación y la gran mayoría de los autores publican investigaciones con profesores de primaria, educación intermedia y secundaria. Estos autores realizaron un estudio con profesores de educación temprana del sector público y privado en Grecia y descubrieron la relación entre el desgaste emocional y la satisfacción del trabajo. Los valores mostraron una relación inversa entre estas dos variables.

En el caso de los docentes, el agotamiento profesional es una de las causas principales del deterioro en el trabajo (Aldrete *et al.*, 2003), asi-

mismo, las repercusiones negativas de la práctica docente pueden estar afectando su salud (Guerrero, 1997). Es decir, la actividad docente puede ser fuente de satisfacción o de desgaste para el profesor, lo cual puede ocasionar problemas de salud. Para Salanova y Llorens (2008) el estudio del agotamiento profesional no es una cuestión de moda y de unos cuantos, sino una necesidad social orientada a mejorar la salud y la calidad de vida de las personas.

Otro aspecto importante a considerar en el lugar de trabajo, es el suministro y la recepción de ayuda social, la cual ha sido recomendada como un medio de proteger a los empleados de los efectos nocivos de la inevitable exposición al estrés de trabajo (House, 1981). El apoyo social no necesariamente reduce el nivel de estrés experimentado, sino que ayuda al empleado para hacer frente a la situación estresante (Spooner-Lane, 2004). En cuanto a la función del apoyo brindado por la organización a sus trabajadores, para Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa (1986) la organización sirve como una fuente importante de recursos, como el respeto y el cuidado, y beneficios tangibles, tales como el salario y beneficios médicos. Ser reconocido por la organización ayuda a satisfacer las necesidades del personal para su aprobación, estima y afiliación. Cuando se valora positivamente el aumento de esfuerzo, se observa y es recompensado por el jefe o supervisor como agente de la organización; entonces se disminuye el riesgo de estrés laboral.

En resumen, la incidencia del agotamiento profesional tiene repercusiones sobre diversos factores relacionados con la calidad de vida laboral, por tanto, resulta necesario considerar los aspectos de satisfacción en el trabajo, la relación con jefes, compañeros y alumnos, el salario, el horario de trabajo y el apoyo de la organización, así como bienestar y salud laboral a la hora de evaluar la eficacia de determinada organización, pues la calidad de vida laboral y el estado de salud física y mental de los trabajadores tiene consecuencias sobre la organización (ausentismo, rotación, disminución de la productividad, etcétera) (Vinnaccia y Alvarán, 2004).

Ante este planteamiento surgen las siguientes preguntas:

1. ¿El nivel educativo en donde laboran los trabajadores de la educación se asocia a las tres dimensiones del agotamiento profesional (*burnout*)?
2. ¿Las variables demográficas como el sexo, el estado civil y la edad están correlacionadas estadísticamente con los tres factores del agotamiento profesional (*burnout*)?
3. ¿La presencia del Agotamiento profesional (*burnout*) y de estrés se asocia a la baja calidad de vida laboral de los docentes?

Objetivos

- ¥ Detectar los niveles de agotamiento profesional que presentan los trabajadores de la educación por nivel educativo (superior, medio superior, secundaria, primaria y preescolar).
- ¥ Analizar la asociación de variables demográficas (sexo, estado civil y edad) con el agotamiento profesional.
- ¥ Analizar la relación de variables relacionadas con la calidad de vida laboral (satisfacción con el trabajo, satisfacción con el horario, satisfacción con los compañeros, entre otras) con el agotamiento profesional (*burnout*) y el estrés.

Método

Participantes

La muestra estuvo formada por 374 trabajadores de 21 escuelas públicas y particulares del Estado de Morelos, de los cuales 30.6% fue de nivel universitario, el 30.2% de nivel medio superior, el 24.3% de secundaria, el 9.6% de primaria y el 5.3% de preescolar. Participaron un 48.4% de profesores por horas, un 23.5% de profesores de Tiempo Completo, un 9.1% de profesores de Medio Tiempo y un 17.4% de Personal de Apoyo, directivos y otros puestos y 1.6% no contestó. El 62.3% de los participantes no trabajaba en otra institución, el 35.8% reportaron tener otro trabajo y 1.9% no dieron datos.

El 61.5% pertenecía al sexo femenino, 30.7% al masculino y 7.8% no contestó. Un 20.9% entre 21 y 30 años de edad; 31.3% tenía un rango de edad entre 31 y 40 años; 29.7% entre 41 y 50 años; 16.6% entre 51 o más y 1.5% no contestó. En cuanto al estado civil el 52.1% estaban casados; 29.4% solteros; 9.6% divorciados; 5.9% viven en unión libre; 2.7% son viudos y 0.3% no contestó.

El nivel máximo de estudios de los participantes se distribuyó de la siguiente manera: en profesional un 53.4%, seguido por estudios de posgrado (maestría o doctorado) con un 31.5%, un 9.6% con estudios profesionales truncados (3 o más años), 3.4% con preparatoria y 2.1% con secundaria.

Instrumentos

- ¥ El Inventario de Burnout (MBI Educators Survey), diseñado por Maslach, Jackson y Leiter (1996) para personal de docente. Este instrumento es el más empleado en el ámbito nacional e internacional y ha sido ampliamente validado y confiabilizado (Gil Monte, 2002; Grajales, 2000; Schwarser, Schmitz y Tang, 2000; Byrne, 1993).
- ¥ Q-LABORS (Casas *et al.*, 2004). Escala diseñada para evaluar la calidad de vida de los médicos, con breves modificaciones para adaptarlo a los docentes. Este instrumento consta de factores relevantes de la calidad de vida laboral que mide condiciones subjetivas y objetivas (satisfacción con el horario, con el superior inmediato, con los compañeros, con el salario, con el salario, con la relación y con los estudiantes). Dicha escala los ítems de sobrecarga de trabajo y fueron utilizados para evaluar el factor de estrés.
- ¥ El Cuestionario de Salud de Goldberg (1978). En el *Manual del cuestionario de salud general Windsor: NFER-Nelson*. La versión en castellano fue empleada por Padilla y Peláez (1985).
- ¥ *Cuestionario Minnesota de satisfacción en el trabajo*, propuesto por Weiss, Davis, England y Lofquist (1967). La versión castellana se tomó del cuestionario empleado por Tang y Luna-Arocas (2003).

- ¥ El *Cuestionario de apoyo organizacional percibido* de Eisenberger et al. (1986); se tradujeron al castellano y se tradujeron nuevamente al inglés por un académico cuya lengua materna era ésta, a fin de garantizar el significado igual a la escala original.
- ¥ Datos demográficos: edad, escolaridad, puesto, tipo de contratación, experiencia laboral, sexo, etcétera.

Procedimiento

La recolección de la información se llevó a cabo en 21 instituciones educativas públicas y particulares del estado de Morelos. La forma de contacto con los centros educativos se desarrolló por medio de la exposición del proyecto de investigación a los Directores. Posteriormente se repartieron los cuestionarios entre aquellos profesores y otros trabajadores dispuestos a colaborar en el estudio, se concedió un plazo diferente en cada escuela para la devolución de los instrumentos. Los cuestionarios fueron entregados a los Directores de cada institución quienes los repartieron a los trabajadores, se incluyó una cláusula de confidencialidad y se estableció el compromiso de devolver resultados a los maestros que anotaron su nombre al final del cuestionario y a las instituciones participantes.

Análisis estadístico

Se realizó el análisis de varianza (ANOVA) con el fin de conocer el efecto de las variables de interés y la *t* de student. Se estableció un nivel de significación de .05 para rechazar las hipótesis nulas.

Se utilizó el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 13 para Windows. La información se capturó en dos ocasiones por distintas personas y después se sometió a una verificación mediante el programa Excel para detectar y corregir posibles errores.

Resultados

Al analizar el nivel escolar en el que laboran los trabajadores de la educación, se encontraron los siguientes resultados: primeramente no se hallaron diferencias significativas entre el nivel educativo donde se labora y las tres dimensiones (desgaste emocional, despersonalización y carencia de logros) del agotamiento profesional. Pero sí se encontraron diferencias significativas con otras variables de calidad de vida laboral. Entre los resultados encontrados tenemos que los trabajadores (docentes, directivos y personal de apoyo) pertenecientes al nivel primaria tuvieron niveles más altos de satisfacción en aspectos de relación con superior inmediato, con compañeros y con los estudiantes, además percibieron mayor apoyo por parte de la institución educativa y señalaron estar más estresados que los demás participantes de los otros niveles. Los trabajadores de nivel medio (secundaria) presentaron los puntajes más altos en cuanto se refiere a la satisfacción con el salario y los universitarios indicaron grados menores de satisfacción con los compañeros de trabajo, con el salario y percibieron poco apoyo por parte de la universidad. Los docentes de preescolar reportaron niveles bajos de satisfacción con su superior inmediato y con los estudiantes (tabla 1).

Tabla 1
Análisis de la varianza de la variable nivel escolar en el que se labora

- ¥ 1= Preescolar
- ¥ 2= Primaria
- ¥ 3= Secundaria
- ¥ 4= Preparatoria
- ¥ 5= Universidad

Variable	Nivel educativo					Nivel de significación
	1	2	3	4	5	
Desgaste emocional	2.43	2.55	2.45	2.34	2.28	p= .631
Despersonalización	1.71	1.88	2.01	2.00	1.88	p= .600
Carencia de logro	2.85	2.65	2.84	2.79	2.84	p= .609
Satisfacción con el trabajo	4.99	5.57	5.42	5.30	5.33	p= .094
Satisfacción con el superior inmediato	4.09	5.91	5.36	5.14	4.95	p= .000
Satisfacción con el horario	5.71	5.95	5.68	5.86	5.81	p= .689
Satisfacción con los compañeros	5.31	5.93	5.43	5.36	5.22	p= .048
Satisfacción con la suficiencia de materiales	4.23	4.19	4.69	4.56	4.11	p= .077
Satisfacción con el salario	3.46	3.42	4.04	3.59	3.20	p= .003
Satisfacción con la relación con estudiantes	6.12	6.75	6.16	6.19	6.27	p= .012
Salud	5.46	5.49	5.35	5.50	5.61	p= .628
Estrés	3.28	3.48	2.96	2.89	2.83	p= .003
Apoyo organizacional percibido	4.77	5.13	5.08	4.67	4.58	p= .003

En las siguientes tablas se presentaran los resultados de las variables demográficas y solamente se incluyeron aquellos que demostraron tener diferencias significativas.

En la tabla 2 se presenta el análisis de la variable sexo en relación con la presencia del Síndrome de Agotamiento Profesional y se encon-

tró que los participantes en el estudio de sexo masculino reportaron mayor despersonalización a diferencia de las mujeres que señalaron presencia de niveles superiores de estrés.

Tabla 2
Análisis de la variable sexo

Variable	Sexo	Media	Nivel de significación
Despersonalización	Femenino	1.86	.03
	Masculino	2.09	
Estrés	Femenino	3.07	.01
	Masculino	2.81	

En cuanto a la variable estado civil y el agotamiento profesional, los participantes con pareja reportaron niveles mayores de despersonalización, en las otras dos dimensiones no se encontraron diferencias significativas. A diferencia de los resultados con las variables relacionadas con la calidad de vida laboral en donde los docentes sin pareja presentaron niveles superiores de satisfacción con superior inmediato y mejor salud (ver tabla 3).

Tabla 3
Análisis de la variable Estado civil

Factor	Estado civil	Media	Nivel de significación
Despersonalización	Con pareja (casados, unión libre)	2.02	.04
	Sin pareja (solteros, viudos y divorciados)	1.82	
Satisfacción con el superior inmediato	Con pareja (casados, unión libre)	5.11	.03
	Sin pareja (solteros, viudos y divorciados)	5.44	
Salud	Con pareja (casados, unión libre)	5.41	.02
	Sin pareja (solteros, viudos y divorciados)	5.69	

En lo que se refiere a la edad no se encontraron diferencias significativas con los factores del agotamiento profesional y las otras variables de estudio.

Conclusiones

Los resultados obtenidos en esta investigación demuestran que al analizar el efecto de la variable *nivel educativo* donde laboran los trabajadores de la educación (docentes, directivos y personal de apoyo) y las tres dimensiones (desgaste emocional, despersonalización y carencia de logros) del agotamiento profesional, no se hallaron diferencias significativas, es decir que el nivel en que laboran los participantes, ya sea preescolar, primaria secundaria, preparatoria o universidad no tiene efecto sobre el grado de desarrollo del agotamiento profesional (*burnout*) en esta muestra. Por otro lado se encontraron diferencias significativas con otras variables relativas a calidad de vida laboral en el estudio, principalmente con los participantes de nivel educativo de primaria en donde se presentan altos niveles de satisfacción con su superior inmediato, con sus compañeros y con los estudiantes. Lo anteriormente mencionado puede ser debido a que las instituciones educativas de nivel primarias fomenten actividades que favorezcan el desarrollo de un ambiente laboral encaminado a tener buenas relaciones con todos los integrantes, lo cual puede ser un soporte para tener mayor calidad de vida en el trabajo, sin embargo no dejan de sentirse más estresados que los demás, posiblemente se deba a la característica de ejercer una profesión altamente estresante. Los trabajadores de escuelas secundarias manifiestan satisfacción con el salario, en cambio los participantes universitarios indican niveles bajos satisfacción con los compañeros de trabajo, con el salario y perciben poco apoyo por parte de la institución, quizás esto se deba a que en las instituciones de educación superior se realizan pocas actividades que promueven el involucramiento y compromiso de los trabajadores con su institución y con sus compañeros, además de que no se siente bien remunerados y en muchas ocasiones tienen más de un trabajo para compensar esta

situación. Los que laboran en preescolar reportaron sentirse con poca de satisfacción en la relación con estudiantes y su superior inmediato.

En resumen, aunque no se demostró la presencia alarmante del agotamiento profesional (*burnout*) en los participantes del estudio, los resultados nos muestran a los trabajadores de niveles primarios más satisfechos y, por el contrario, los universitarios y los de preescolar se sienten insatisfechos en factores organizacionales importantes. No obstante que se ha dicho que el trabajar en el ámbito educativo trae consigo cierto nivel de estrés, es necesario disminuirlo y fomentar aquellos aspectos relevantes para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores.

En cuanto a los resultados del análisis de las variables demográficas y la presencia del Síndrome de Agotamiento Profesional, al estudiar la variable sexo solamente se presentaron diferencias significativas con la variable despersonalización, encontrándose que los participantes de sexo masculino reportan tener sentimientos y actitudes negativas hacia destinatarios del trabajo (en nuestro caso los alumnos), con lo cual podemos decir que en los participantes del estudio de sexo masculino presentan actitudes de deshumanización debido a un endurecimiento afectivo al desarrollar sus funciones dentro de una institución educativa. Por el contrario las mujeres manifiestan sentirse estresadas. En referencia al estado civil se encontró más despersonalización en el personal que tenía pareja (casado y en unión libre) y los trabajadores sin pareja (solteros, divorciados y viudos) presentaron mayor satisfacción en la relación con su jefe inmediato y mejor salud. En cuanto a variable edad no se encontraron diferencias significativas con las variables de estudio.

Al investigar sobre las variables demográficas Maslach *et al.* (2001) indican diversos estudios muestra que la variable sexo tiene una asociación fuerte con el agotamiento profesional y con respecto al estado civil, los solteros parecen ser más propensos a padecerlo que los casados. En cuanto a la edad ha sido consistentemente más relacionada con el agotamiento profesional, reportándose entre los empleados jóvenes niveles mayores que entre las personas desde 30 hasta 40 años. Los datos del presente estudio no coincidieron con estos últimos resultados.

Del mismo modo en los estudios de agotamiento profesional de los profesores, los investigadores han tenido en cuenta la existencia de otras variables que pudieran estar ejerciendo un papel mediador en el proceso, facilitando o inhibiendo su desarrollo. Entre esas variables se le ha puesto atención a los factores sociodemográficos (Moreno, Garrosa y González, 2000). Es necesario poner atención a la existencia de estas variables y su influencia en el desarrollo del agotamiento profesional (*burnout*), así como ampliar las investigaciones tomando en cuenta al personal directivo y de apoyo que también puede presentar este problema.

Para finalizar es necesario mencionar algunas limitaciones, una de ellas es que se tomaron muestras de instituciones educativas de un solo estado (Morelos), otra es que la muestra de los trabajadores de nivel universitario pertenece sólo a una institución educativa de nivel superior (Universidad Autónoma del Estado de Morelos). Por tanto, no es posible generalizar los resultados, por lo que sería necesaria una mayor investigación sobre el tema en nuestro país tomando en cuenta los diversos niveles educativos donde laboran los profesionales del ámbito educativo, con el propósito de contar con datos sobre la dimensión del problema y difundirlo con los involucrados especialmente a las instituciones educativas para mejorar las condiciones laborales en las que se desempeña la labor docente para mejorar su calidad de vida, a la vez que se incrementa también la eficiencia de las organizaciones educativas.

Referencias bibliográficas

- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C. & Balcazár, P.N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en salud*, 1.
- Alonso, P. (2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal administrativo. *Boletín de Psicología*, 88, 49-63.

- Barrasa, A., Carrasco, R. & Arreola, M.G. (2007). Síndrome de Burnout: Un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango. *Investigación Educativa*, 6, 63-73.
- Byrne, B.M. (1993). The Maslach Burnout Inventory: Testing for factorial validity and invariance across elementary, intermediate y secondary teachers. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 66, 197
- Camacho, C. (2009). *Burnout, compromiso y otras variables en la calidad de vida laboral de profesores veracruzanos*. Tesis para obtener el grado de doctor en Psicología no publicada, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Morelos, México.
- Casas, J., Repullo, J.R., Mingo, C., Sánchez, P., Aguilera, M. Pérez, A. & Guerra, J. (2004). Adaptación de la escala Q-Labors a atención primaria. *Revista de Calidad Asistencial*, 19, 329-340.
- Durán, M., Extremera, N., Montalbán F. & Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 21, 145-158.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff Burn-out. *Journal of Social Issues*. 30
- Gil-Monte, P.R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud pública de México*, 44, 33-40.
- Gil-Monte, P.R. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Electrónica InterAcao Psy*, 1, 19-33.

- Gil-Monte, P.R. (2004). *El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para su intervención*. Recuperado en diciembre 2005 de: <http://psicología.científica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar-pgil.htm>.
- (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Síntesis Pirámide.
- Gil-Monte, P.R. & Peiró, J.M. (1997). *El desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Gil-Monte, P.R., Peiró, J.M., & Valcácel, P. (1998). A model of burnout process development: An alternative from appraisal models of stress. *Comportamiento Organizacional e Gestao*, 4, 165-179.
- Gold, Y. & Roth, R. (1993). *Teachers managing stress and preventing burnout. The professional health solution*. London: The Falmer Press.
- Grajales, G.T. (2000). *Estudio de validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión española en una población de profesionales mexicanos*. Recuperado el 12 de octubre de 2007, de <http://tgrajales.net>.
- (2000). *El agotamiento emocional en profesores de Nuevo León, México: un estudio de géneros*. Recuperado el 12 de octubre de 2007, de <http://tgrajales.net>.
- Guerrero, E. (1997). Estudio y análisis descriptivo de bajas laborales docentes. *Psicología Educativa*, 3, 175-187.
- Guerrero, E. (2000). Una Investigación con docentes universitarios sobre afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del “quemado”. *Revista Iberoamericana de la Educación*. Disponible en: www.campus-oei/revista/deloslectores2.htm#13.
- Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, 19, 145-158.

- Heskett, J.L., Jones, T.O., Loveman, G.W., Earl Sasser, W. & Schlesinger, L.A. (1994). Putting the Service-Profit Chain to Work. *Harvard Business Review*, 72, 164-174.
- House, J.S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Marqués, A., Lima, M.L. & Lopes, A. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 173-195.
- Maslach, C. (1978). The client role in staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 34, 111-124.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, California; Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397-422.
- Moreno, B., Garrosa, E. & González, J.L. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las organizaciones*, 16, 151-171.
- Ortega, C., & López, F. (2004) El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*, 4, 137-160.
- Ortiz, J.A. & Arias-Galicia, L.F. (2008). Factores psicosociales de agotamiento profesional (síndrome de burnout) en profesionales de la salud y de la educación en el occidente de México. En Uribe-Prado, J.F. (ed.). *Psicología y salud ocupacional en México*. México: UNAM, pp.121-150.
- Padilla, P. & Peláez, O. (1985). Detección de trastornos mentales en el primer nivel de atención médica. *Salud Mental*, 8, 66-72.
- 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*. VIII, 173-177.

- Pedrabissi, L. & Rolland, J.P. (1993). Stress and burnout among teachers in Italy and France. *Journal of Psychology*, 127, 529-536.
- Sandoval, O.J. & Unda, R.S. (2005). Síndrome de desgaste profesional en profesores de bachillerato del estado de México. *Red de información estratégica laboral. STPS*. Disponible en: <http://multimedia.ILCE.edu.mz/riel/resultados/sindromedesgaste.pdf>.
- Salanova, M. & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29, 59-67.
- Salanova, M., Martínez, I. M. & Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?: Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 37-54.
- Salgado, R.A., Yela, B.J., Quevedo, A.M., Delgado, A.C., Fuentes, B.J., Sánchez, C.A., Sánchez, S.T. & Velasco, A.C. (1997). El síndrome de burnout: estudio empírico en profesores de enseñanza primaria. *Anales de la Revista de Psicología Aplicada* 1.
- Segurado, A. & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14, 828-836.
- Schwab, R.L. (1986). Burnout in education. En Maslach, C. & Jackson, S. E. (eds.). *Maslach burnout Inventory Manual*. Palo Alto, California, EE.UU.: Consulting Psychologists Press, pp. 18-22.
- Schwab, R.L., Jackson, S.E. & Schuler, R.S. (1986). Educator burnout: sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10, 14-30.
- Schwartzmann, L. (2004). Estrés laboral, síndrome de desgaste (quemado), depresión: ¿estamos hablando de lo mismo? *Ciencia y trabajo*, 6, disponible en: <http://cienciaytrabajo.cl/pdfs/14/pagina%20174.PDF>
- Schwarzer, R., Schmitz, G.S. & Tang, C. (2000). Teacher burnout in Hong Kong and Germany: a cross-cultural validation of the Maslach burnout inventory. *Anxiety, stress, and coping*, 13, 309-326.

- Spooner-Lane, R. (2004). *The influence of work stress and work support on burnout in public hospital nurses*. Tesis de Doctorado para la obtención del título de Doctor en Filosofía, Faculty of education, University of Queensland, Australia.
- Tang, T.L.P. & Luna-Arocas, R. (2003). Money ethic endorsement, self-reported income, and life satisfaction. University faculty in the Us and Spain. *Personnel Review*, 32, 756-773.
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E. & Grammatikopoulos, V. (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*, 1, 256-261.
- Vinaccia, S. & Alvaran, L. (2004). El síndrome de burnout en una muestra de auxiliares de enfermería: un estudio exploratorio. *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)*, 3, 35-45.
- Weiss, D.J., Davis, R.V., England, G.W. & Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Whitehead, A., Ryba, K. & O' Driscoll, M. (2002). Burnout among New Zealand primary school teachers. *New Zealand Psychological Society*.

Capítulo VII

Mobbing, estrés, *burnout* y riesgos psicosociales en académicos: caso UNICACH

Oscar Cruz Pérez

Martín de Jesús Ovalle Sosa

María Guadalupe Aldrete Rodríguez

Manuel Pando Moreno

Trabajo, academia y su contexto

El trabajo es una condición inherente al ser humano que se hace necesario y lo acompaña durante gran parte de su vida, a través de él las personas pueden llegar a satisfacer necesidades de todo tipo, desde las que tienen que ver con su supervivencia hasta las que le pueden llevar a sentirse autorrealizado. Dada su naturaleza el trabajo debiera ser gratificante, debería representar la oportunidad de trascender más allá de su propia existencia.

Sin embargo el trabajo puede ser vivido también como una condición poco satisfactoria que puede traer consigo diversas repercusiones para quien así lo perciba. La razón de esta situación puede deberse a un sinnúmero de factores que van desde el trabajo en sí, hasta las condiciones prevalecientes tanto a nivel de la organización como del entorno.

La educación en general y la educación superior en particular están íntimamente relacionadas con las características y problemas de cada

grupo social y a las condiciones tecnológicas de la época. A la educación superior se le demanda preparar y formar a los jóvenes para que estos participen positivamente en la vida pública y laboral que favorezca el cambio y el progreso social. Sin embargo, ninguna institución de educación superior puede responder a las expectativas sociales sin la presencia de sus profesores, pues, son estos los que objetivan las intencionalidades y las acciones de las universidades, institutos y centros de investigación. En este sentido, el profesor es un académico que enseña; tiene a su cargo la dirección del proceso de enseñanza aprendizaje, en tanto debe planificar, organizar, regular, controlar y corregir el aprendizaje del alumno y su propia actividad profesional (Tristá, 1985; Reyes, 1999).

La docencia como puesto de trabajo, obliga a la realización, de un sinfín de actividades, que van desde el cuidado y mantenimiento del centro, planeación de actividades docentes, hasta la elaboración de materiales didácticos, entre otras, y al mismo tiempo mantener constantes relaciones con pares académicos, autoridades, compañeros y alumnos, lo que implica un gran esfuerzo, una significativa carga psíquica en el trabajo.

En los últimos años, la universidad se ha convertido en el punto donde convergen las miradas de diferentes actores de la sociedad (políticos, padres de familia, gobernantes, etcétera) atribuyéndosele una enorme responsabilidad. De tal manera que el académico, como el personaje más importante para la concreción del currículum y que da respuesta a las demandas sociales y académicas, está expuesto a una serie de circunstancias laborales que ponen en riesgo su salud tanto física, psicológica y social.

En el momento actual, el profesorado de las universidades, está viendo un periodo de importantes cambios, que exigen adaptaciones personales, modificación de criterios, nuevas estrategias pedagógicas, manejo de las TIC, el trabajo en grupos y redes de investigación, responder a las políticas de organismos evaluadores y acreditadores entre muchas más. En este sentido se reconoce la existencia de una serie de eventos perturbadores sobre las IES, que amenazan fuertemente la salud de los académicos.

En el ámbito social, los avances tecnológicos del último cuarto del siglo XX y del inicio del XXI constituyen la base material para que se concrete una economía globalizada, en donde las nuevas TIC propician una mirada en donde la información se convierte en el producto del proceso de producción y se le da un valor en sí misma, desplazando el capital financiero. Desde esta perspectiva la universidad no está ajena a estas condiciones externas, más bien, cada vez se le exige más para dar respuestas pertinentes y relevantes a los sujetos a quienes se dirige su función, para que estos puedan acceder a los avances últimos y más valiosos del conocimiento. Por otro lado, en el mundo del trabajo del modelo económico neoliberal, se premia, califica o destruye a personas y puestos de trabajo con total falta de responsabilidad sobre el valor humano. Se mide la productividad, según: el número de alumnos atendidos, horas frente a grupo, publicaciones realizadas, presentación de ponencias en eventos académicos, participación en cuerpos académicos y redes de investigación, alumnos asesorados o tutorados, aunado a esto a los académicos se les exige realizar una carrera de formación y actualización casi sin sentido. Desde estas realidades, no hay servicios de bienestar para la sociedad, sino inversiones rentables para las administraciones, inversionistas y directivos.

Otro de los factores que afectan la actividad de los docentes son las condiciones adversas que deben enfrentar en la realización de sus funciones, que se relacionan con las condiciones materiales y ambientales de la institución educativa que se traducen en afectaciones a la salud física y psicológica. Entre éstas, destacan, condiciones relacionadas con la disponibilidad de recursos e infraestructura, condiciones socioculturales y ambientales que rodean el establecimiento educacional, condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y regulaciones percibidas como excesivas que provienen del nivel central y local. Las rectificaciones o modificaciones sucesivas en el contenido de los programas, que provocan desestabilización en las estrategias pedagógicas, ya que hacen desaparecer cualquier punto de referencia y ponen a los docentes en dificultades.

Ligado a las condiciones globales de la educación y las condiciones laborales de la institución educativa, en el profesor subyace una gran cantidad de expectativas que tienen que ver con su rol como docente. Se espera que el profesor transmita conocimientos, genere habilidades y capacidades en sus alumnos, además que cumpla un rol formativo inculcando valores, enseñar hábitos de conducta, así como la formación de la personalidad. En esa medida, los docentes deben asumir funciones complementarias a las de la familia. En este sentido, el trabajo docente posee un alto nivel de complejidad, la que aumenta cada día, a medida que la sociedad se va complejizando.

Wilson (1992) manifiesta que la capacidad de un profesor para lograr un rendimiento de calidad depende hasta cierto punto de unas decisiones que escapan a su control. El Estado define en la actualidad el marco curricular y asigna los recursos que han de invertirse a escala nacional. Factores como los niveles de dotación de personal docente y la financiación de tipos específicos de formación en ejercicio pueden tener consecuencias directas en la calidad del trabajo que desempeñe un profesor. La administración educativa es directamente responsable de la asignación de recursos para el establecimiento de planes de desarrollo del currículo, en la contratación de personal docente y de la creación de un clima de innovación del desarrollo de ese personal. La “estructura de oportunidades” que permite al personal mantenerse al día difiere notablemente según la administración, y refleja prioridades a la hora del liderazgo y factores situacionales tales como el tamaño, la dotación y la distancia a la que se encuentran los centros de formación del profesorado. Por otro lado, la competencia entre compañeros de trabajo, las dificultades para conseguir empleo, el difícil diálogo generacional entre maestro-alumno, la excesiva burocratización del trabajo docente; la falta de medios para dar respuestas las continuas reformas educativas, etcétera. la violencia generalizada que vive nuestro país permiten considerar al trabajo de los académicos como una profesión expuesta a la violencia, al estrés, al Síndrome Burnout, al acoso psicológico o *mobbing* y a factores de riesgos psicosociales.

La universidad como espacio laboral, es una institución compleja, en la que se entrecruzan un conjunto de normas y valores, representaciones simbólicas, proyectos colectivos e individuales, lugar donde se condensan esperanzas y expectativas de los sujetos y donde se viven relaciones de poder. Para Braunstein (1990) la universidad no es un espacio donde confluyan de manera pacífica o armónica los conocimientos, saberes, expectativas, intereses y acciones de los sujetos, más bien, es un lugar donde se coagulan los discursos, lugar de conflictos entre camarillas, profesores, directores y alumnos, donde se uniforman las representaciones y se frustran los proyectos individuales para dar paso a los proyectos colectivos o institucionales, donde se gestan, se construyen o deforman los conocimientos, sitio donde se producen las opiniones encontradas, contradictorias y a veces sin sentido de lo público, donde se forman los sujetos para que salgan a competir al mercado por un puesto de trabajo, lugar de encuentros y desencuentros, sin embargo, existe una búsqueda permanente de equilibrio, a través de ocultamientos, tomas de decisiones discrecionales, favores y negociaciones.

En la universidad, en la medida que son seres humanos los que le dan existencia, la crean y recrean, se generan situaciones de conflicto, rupturas y contradicciones. Para Remedi (2004) toda institución educativa (la universidad por supuesto que lo es) se construye en un entrecruzamiento de textos, en los que se imbrican la historia vivida de la institución, la cultura institucional y la cultura experiencial de los sujetos que en ella participan, con sus trayectorias personales, académicas, expectativas, recursos formativos y sus prácticas expresivas. La historia de la institución, la cultura institucional y la cultura experiencial de los sujetos constituyen una trama donde se muestran apariencias sobre lo que se es o se espera, expresado en un proyecto educativo (PDI, PIFI, Modelo Educativo) y esconde lo latente (burocratización, débil democracia sustantiva, colegialidad artificial...), que no se reconocen, pero que forman parte del acontecer educativo y que marcan la vida institucional.

Hemos abordado las diferentes condiciones tanto social, institucional y propias de la actividad de la enseñanza como elementos que están presentes en el quehacer del docente, recuperando que su papel es importante y fundamental para que se lleve a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje. También hemos hecho hincapié que la universidad en el momento actual está siendo demandada por una serie de tareas que corresponden al ámbito familiar, a las empresas, a los políticos o al Estado, que están provocando la aparición de situaciones generadoras de tensión afectando a la salud física y psicológica de los académicos.

En resumen, es fácil sentirse abrumado. Se está produciendo un generador de tensiones personales, que en ocasiones puede llegar a ser estresante y producir fatiga psicofísica. Los expertos admiten que los docentes actualmente no tienen el menor reconocimiento social por la labor de enseñar, gratificación que antes compensaba la baja remuneración económica. Esta devaluación social de los docentes se refleja, consecuentemente, en la actitud de los alumnos en las aulas, y explica en parte, determinadas manifestaciones escolares de violencia.

Los padecimientos de los docentes expresados como enfermedades laborales y el refugio buscado en la seguridad social, para atender un significativo incremento de la demanda de tratamientos psiquiátricos con licencias prolongadas, ha sido una puerta de entrada a los primeros estudios sobre los trabajadores de la educación. Hasta donde se ha podido indagar y corroborar por reportes de investigaciones realizadas en España, Argentina, Brasil y México, esto está ocurriendo con todos los docentes independientemente del nivel de enseñanza, ya sea primaria, secundaria, bachillerato o universidad.

A la vez significa, para los profesionales de la salud, una llamada de atención sobre el trabajo que realizan los académicos, que hasta este momento no se ha pensado como nocivo para su salud. Basta con recordar que los problemas psicológicos que aparecen en los profesionales de la educación han comenzado a estudiarse desde los años 70, por analogía con los problemas de otras profesiones. En principio se suponía que los ejecutivos eran los más estresados, pero también estaban expuestas a estos problemas aquellas personas que tienen contacto directo con las exigencias de pacientes, clientes, usuarios o alumnos.

Mobbing

Mobbing, proviene del término del inglés *to mob*: acosar. En el ámbito laboral, el término *mobbing* es usualmente utilizado para describir situaciones donde un empleado es, durante un periodo de tiempo y frecuentemente, amenazado y acosado por compañeros, subordinados o superiores (Sáez y García, 2001). En castellano, los términos utilizados para denominarlo son: *acoso moral en el trabajo*, *acoso psicológico en el trabajo* u *hostigamiento psicológico en el trabajo*. Riquelme (2006) describe al acoso psicológico como una situación en que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral. En este sentido, conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, que es administrada de forma sistemática por una o varias personas, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, con base en acciones de hostigamiento frecuente y persistentes y durante un prolongado periodo de tiempo (al menos durante seis meses). A causa de la alta frecuencia y la larga duración de estas conductas hostiles a que es sometido un individuo, el maltrato sufrido se traduce en un suplicio psicológico, psicosomático y social de grandes proporciones (Leymann, 1996).

Para Piñuel (2001), el acoso psicológico consiste en el deliberado y continuo maltrato modal y verbal que recibe un trabajador por parte de uno o varios compañeros de trabajo, que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización. De tal manera que el acoso psicológico en el trabajo es un rechazo que se manifiesta por una intencionalidad dolosa consciente o inconsciente de causar, malestar e inseguridad personal, laboral e incluso infringir dolor, por ello debe entenderse *como toda acción que atente, por su repetición*

y gravedad, contra la dignidad o la integridad psíquica de uno mismo o de su trabajo (Hirigoyen, 2001). Para Luna (2003), el acoso psicológico en el trabajo, encuentra la complicidad de los compañeros de la persona que es objeto de estas acciones, ya sea apoyando en forma tácita las conductas del o los agresores o guardando silencio para no ser víctimas de agresión.

Con base en lo anterior, por acoso psicológico en el trabajo se entiende como cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima del trabajo.

El acoso psicológico es una sofisticada forma de persecución u hostigamiento que un empleado sufre en su lugar de trabajo. Sofisticación que viene dada por la sutileza, ya que no se trata de muestras de agresividad manifiestas, sino más bien encubiertas que intentan ser anónimas; por la continuidad en el tiempo, porque es un proceso lento de desgaste psicológico; su objetivo es provocar la autoexclusión o el abandono del puesto de trabajo por parte de la víctima, tras haberla arrinconado e inutilizado. Se inicia con una serie de conductas que persiguen calumniar, ofender, ridiculizar y conducir a la víctima al aislamiento del grupo. Con el mantenimiento en el tiempo de esta situación, se busca desestabilizar y destruir psicológicamente a la persona, y que esta abandone de forma voluntaria la organización.

Estrés

La palabra estrés se deriva del griego *stringere*, que significa provocar tensión. El término *estrés* fue utilizado en el siglo XIV para expresar dureza, tensión, adversidad o aflicción. A finales del siglo XVII, se utilizó la palabra en el contexto de la física, aún cuando este uso no se sistematizó hasta a mediados del siglo XIX, con el fisiólogo francés Claude Bernard, quien sugirió que los cambios externos en el ambiente pueden perturbar al organismo, esta perturbación es necesaria para que el organismo mantenga su propio ajuste frente a tales cambios. El doctor Hans Selye (citado por Davis, K. y Newstrom, J. 1987), endocrinólogo

go de la Universidad de Montreal, es reconocido como el “padre del concepto estrés”, ya que sus investigaciones constituyeron las primeras aportaciones significativas al estudio de este fenómeno. En 1936 Selye utilizó el término de *estrés* para referirse a las fuerzas externas que actúan sobre el organismo o al desgaste y deterioro que estas ocasionan en la vida, acuñando el término Síndrome General de Adaptación para referirse al proceso de desequilibrio producido por los estresantes. Los estresantes tales como las sustancias tóxicas, el calor, el frío, producen una reacción de adaptación, que se manifiesta mediante una fase de resistencia durante la cual el organismo defiende su integridad y mantiene el equilibrio con el ambiente haciendo uso de sus reservas; finalmente, una fase de cansancio en la cual el organismo queda exhausto y sucumbe a los estresantes. Al continuar sus estudios, Selye modificó su definición de este concepto, tomándolo como una condición interna del organismo, que se traduce en una respuesta a agentes provocadores de tensiones, a estos último denominó, estresores.

En este sentido, podemos entender al *estrés* como una interacción particular entre la persona y el medio ambiente, interacción que la persona evalúa o considera agotadora o extremadamente difícil y que en consecuencia, perturba sus actividades cotidianas. Actualmente se sabe que el estrés afecta la conducta en una gran variedad de contextos, incluyendo la estabilidad emocional individual, así como el comportamiento en situaciones de adaptación en ambientes familiares, sociales, académicos, de trabajo industrial y empresarial, sin embargo, es de reconocer que los estímulos externos tanto positivos como negativos, pueden desencadenar una respuesta idéntica de estrés que puede resultar beneficiosa o nociva para la persona, de tal manera que el estrés es inevitable y los esfuerzos deben orientarse a controlarlo y no a huir del mismo

Los factores que pueden generar estrés en el ámbito laboral son:

- a) Individuales. Se relacionan directamente con las obligaciones laborales de una persona, los ejemplos más comunes de factores estresantes son la sobrecarga de rol, el conflicto de roles y la ambigüedad de éstos.

- b) Grupales. Son el resultado de las tensiones y preocupaciones derivadas de el tipo de dinámica de grupo y las actitudes y comportamientos de los jefes y directivos, en las que se encuentran; poca claridad en las funciones y responsabilidades de cada uno, poco apoyo mutuo y de apoyo solidario, altas exigencias productivas o metas inalcanzables, poco reconocimiento por los logros alcanzados y dando mayor valor a los errores y a las metas no cumplidas.
- c) Organizacionales. Se derivan del clima o la cultura de la organización. Las prácticas laborales que se caracterizan por alta presión y responsabilidades tienen mayores probabilidades de generar tensiones en los trabajadores y empleados. Por otro lado, hacer frente a las exigencias de alta cantidad de trabajo en plazos cortos, tener que adaptarse a grandes cambios, ser evaluados por otros, tener relaciones conflictivas con otros colegas, con la administración y con la dirección; y estar expuestos a malas condiciones de trabajo en general son situaciones generadoras de estrés.
- d) Externos a la organización. Éstos tienen que ver con las condiciones sociales más generales (desempleo, violencia, inseguridad) y a las situaciones personales individuales (vida familiar, estatus socioeconómico, nivel educativo) que sin embargo, pueden ser fuente de estrés para el trabajador.

Los sucesos en la vida, constituyen también factores estresantes. Estos se definen como cambios no relacionados con el trabajo que alteran el estilo de vida del individuo y sus relaciones sociales (muerte de algún familiar, ser víctima de un asalto, cambio de residencia, terminación de una relación íntima, conocimiento de acontecimientos que implican muertes inesperadas o violentas, desastres naturales, accidentes automovilísticos graves, entre otros). El estrés también puede tener un efecto positivo. Es esencial en el estímulo de la motivación y la conciencia, proporcionando la estimulación necesaria para enfrentar situaciones de reto. La tensión y la excitación son necesarias para disfrutar muchos

aspectos de la vida, sin ellas la existencia sería demasiado monótona. El estrés también proporciona el sentido de urgencia y alerta necesarios para sobrevivir al enfrentar situaciones que constituyen una amenaza, como cruzar una avenida muy transitada o conducir en condiciones climáticas bastante malas.

Es una idea generalizada en la sociedad contemporánea que una de las consecuencias sobre la salud del individuo generada por el trabajo es el estrés, el cual le puede llegar a producir graves problemas. Se valora negativamente al estrés como una experiencia nociva a eliminar. Lo que llega ser negativo y nocivo es que esa experiencia sea excesiva, incontrolada e incontrolable, que se produce como una interacción particular entre la persona y el medio ambiente, y que la persona evalúa o considera agotadora o extremadamente difícil, y que en consecuencia, perturba sus actividades cotidianas (Lazarus y Folkman, 1984). Actualmente se sabe que el estrés afecta la conducta de los sujetos en una gran variedad de contextos, incluyendo la estabilidad emocional individual, así como el comportamiento personal en ambientes familiares, sociales, académicos, de trabajo industrial y empresarial.

Cuando el estrés se llega presentar de manera continua y durante un período considerable de tiempo, se origina una enfermedad laboral llamada Síndrome de Burnout, el cual hace referencia a un estado emocional, físico y mental de agotamiento profesional, despersonalización y baja motivación personal, corresponde a un tipo de respuesta al estrés, entendido como un desequilibrio entre las demandas y las capacidades para hacerle frente a dichas demandas (Gil-Monte y Peiró, 1997).

Síndrome de Burnout

El Síndrome de agotamiento profesional (Síndrome de Burnout), fue definido por primera vez por Herbert J. Freudenberger en 1974, como *un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía*, refiriéndose a los profesionales denominados de *ayuda*, cuya actividad va dirigida a otras personas (citado por: Gándara, Martín, J. J.

d. l., 1998). El Síndrome de Agotamiento Profesional o el término en inglés *burnout*, significa estar o sentirse quemado, agotado, sobrecargado, exhausto. Los estudios de Maslach y Jackson (1981, 1986 y 1997) defienden que *burnout* es un síndrome tridimensional que se desarrolla en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo son personas (usuarios) y añaden tres dimensiones características:

- ¥ Agotamiento emocional. Que se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder más de sí mismo.
- ¥ Despersonalización. Se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el mismo. El profesional trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando a veces etiquetas despectivas para aludir a los usuarios y tratando de hacerles culpables de sus frustraciones y descenso del rendimiento laboral.
- ¥ *Falta o bajo logro de realización profesional y personal*. Surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen, exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso en dar sentido personal al trabajo. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas y horizontes en el trabajo y una insatisfacción generalizada. Como consecuencia: la impuntualidad, la abundancia de interrupciones, la evitación del trabajo, el ausentismo y el abandono de la profesión, son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral.

La persona con este síndrome, no responde adecuadamente a la demanda laboral y generalmente se encuentra irritable y deprimida. En los trabajos de Maslach y Jackson refieren una evolución del síndrome secuencial, por lo que se pasaría del cansancio emocional a la despersonalización y posteriormente a la falta de realización personal. Sin embargo, Golembiewski en 1986 y Leiter en 1989 (citado por Gil-Monte y Peiró, 1999), plantean que no es necesario que esta secuencia tenga que producirse de forma ordenada y opinan que el síndrome se puede presentar de forma aguda y crónica.

Si bien es cierto que los diferentes teóricos e investigadores del Síndrome Burnout difieren en la evolución de la sintomatología, coinciden plenamente en que es la exigencia excesiva en donde se rebasa la capacidad individual la que propicia su aparición. En este sentido, las condiciones laborales en que se realiza la enseñanza, que hemos recuperado anteriormente, nos sugieren pensar que los profesores están en riesgo de padecer el Síndrome Burnout. Enseñar, hoy día significa motivar e involucrar a los estudiantes en un proceso de construcción y reconstrucción de sus propios conocimientos, habilidades, actitudes, formas de comportamientos y valores. Es un trabajo profesional que consiste en poner en el centro de atención de la enseñanza el aprendizaje de sus alumnos, por lo que su actuar está encaminado a ser generador y facilitador del aprendizaje.

Bajo esta visión, el *burnout* en profesores es un problema de gran importancia social, ya que su presencia puede impedir que el profesor pueda cumplir eficaz y eficientemente con esta función, no sólo porque abandonen la profesión, sino peor aún, permanecen en sus puestos desgastados profesionalmente, de forma que el estado psicológico de los profesores puede repercutir significativamente en la calidad de la enseñanza y en la interacción que se da entre los diferentes actores del proceso de aprendizaje (Aranda, Pando y Pérez, 2004).

Riesgos psicosociales

En el contexto laboral se han identificado una serie de factores psicosociales, potencialmente negativos, vinculados con problemas de salud en los trabajadores. El concepto psicosocial se utiliza para hacer referencia a condiciones derivadas de la organización del trabajo pero que son de distinta naturaleza a las exigencias, las demandas o estresores. Dichos factores no traen consigo una connotación negativa, siempre y cuando no escapen del control del trabajador, ya que de lo contrario podrían llegar a constituirse como una causa de trastornos mentales. Es necesario aclarar que la única razón por la cual los factores psicosociales en el trabajo se tornan negativas son las exigencias exageradas que no consideran los recursos, necesidades, expectativas y motivaciones humanas y consideran al trabajador como una simple herramienta de trabajo haciendo de lado sus sentimientos, ilusiones y metas.

En este sentido, se le denomina *riesgos psicosociales* a la influencia nociva en la salud que perciben y experimentan los trabajadores en las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y sus propias necesidades, aspiraciones y deseos, por el otro. (Velázquez, 2003). El concepto de *factores psicosociales* se refiere a aquellas condiciones presentes en una situación laboral, y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea. Naturalmente, tales factores tienen una gran capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Villalobos (1999) propone que los factores psicosociales en el trabajo deben ser entendidos como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea. Estos factores psicosociales son importantes porque mantienen una relación estrecha con la manera en que se organiza y divide el trabajo y cuyas manifestaciones más evidentes han sido documentadas por su estrecha relación con el estrés y su repercusión en la salud mental de los trabajadores.

Los factores *psicosociales* del trabajo, es uno de los temas que mayor atención y preocupación ha causado entre los involucrados en el tema de la salud, seguridad e higiene ocupacional desde finales del siglo pasado. Las investigaciones realizadas en muchos países, tanto industrializados, como no industrializados, han proporcionado, durante las últimas décadas, una gran cantidad de datos *psicosociales* en el trabajo que están afectando la salud de los trabajadores. Tales factores son la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en relaciones laborales, el trabajo por turnos y el trabajo físico, situaciones y condiciones que se perciben como fuentes de patologías. Una situación, en lo que coinciden estudiosos e investigadores sobre los riesgos *psicosociales* en el trabajo, es que no es posible establecer relaciones tan claras y directas entre causas y consecuencias como en otros ámbitos de la salud, ya que los efectos de los factores *psicosociales* no se presentan de forma inmediata, es un proceso lento y pueden manifestarse diferidos en el tiempo; en los problemas de carácter *psicosocial* concurren distintas variables, condiciones de trabajo que hacen una urdimbre características del individuo.

Sin embargo, en últimas fechas se ha probado suficientemente la relación entre unos factores *psicosociales* adversos y los problemas a los que antes se aludía. Ante una determinada condición *psicosocial* adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones, las características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etcétera) determinarán la magnitud y la naturaleza, tanto de sus reacciones, como de las consecuencias que sufrirá de tal manera que las características personales tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza. Desde finales del siglo pasado los factores *psicosociales* del trabajo es uno de los temas que mayor atención y preocupación ha causado entre los involucrados en el tema de la salud, seguridad e higiene ocupacional (Pando *et al.*, 2006). Dichos factores representan un riesgo que tienen relación con las exigencias laborales (Noriega, 1995) y cuyas consecuencias no son tan evidentes pero afectan la salud del trabajador (Gil-Monte, 2002; Mireles y Pando, 2000).

La incidencia de los factores psicosociales está ampliamente reconocida, sin embargo, esto no significa que se haya logrado ya un consenso sobre los principales conceptos de los mismos, o que exista una definición única.

Procesos metodológicos

Diseño y tipo de estudio

No experimental, de campo, descriptivo, cuantitativo y transversal.

Objetivo de la investigación

Identificar y describir la incidencia de *mobbing*, sintomatología de estrés, Síndrome Burnout y riesgos psicosociales en académicos de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.

Participantes

Profesores de Tiempo Completo (PTC) y Profesores de Asignatura de 20 horas (PA) de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (UNICACH). La muestra quedó conformada por 53 académicos, de los cuales el 49.1% son de Tiempo Completo y el 50.9% Profesores de Asignatura.

Instrumentos

Para obtener la información, se aplicaron los siguientes instrumentos:

- ¥ *Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo* (IVAPT-PANDO), el cual mide situaciones de acoso psicológico en el trabajo, la frecuencia de la situación de acoso en relación a los compañeros de trabajo, así como quiénes la originan. El inventario está formado por 47 reactivos, en los que se debe señalar, utilizando una escala de frecuencia de 5 grados, tipo Likert que va desde 0 (nunca) hasta 4 (muy frecuentemente) la frecuencia de ocurrencia de la acción descrita en cada ítem y a la vez evaluar, utilizando otra escala de frecuencia de 3 grados, si la conducta identificada le ocurre al docente con menor, igual o mayor frecuencia que a sus compañeros de trabajo. Los punta-

jes asignados por el profesor a la primera escala se suman para obtener datos indicadores de presencia de violencia en el centro de trabajo y la intensidad de la misma. Los puntajes asignados a la segunda escala arrojan información sobre la presencia de acoso psicológico. Las puntuaciones de los sujetos se clasifican en categorías de bajo, medio y alto para cada uno de los aspectos anteriormente señalados. Se considera como persona afectada de acoso psicológico aquella que tiene el tercer factor, en la categoría media y alta. Finalmente el cuestionario también explora si las personas de quien provienen las conductas violentas son sus superiores, compañeros de trabajo o subordinados.

¥ *El Cuestionario de Escala Sintomática de Estrés* (ESE) (Sepo Aro, 1980), explora manifestaciones psicósomáticas atribuidas al estrés.

¥ *Maslach Burnout Inventory* (MBI) (Maslach y Jackson, 1981/1986). El MBI identifica tres dimensiones:

- a) *Agotamiento emocional*. Se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder más de sí mismo.
- b) *Despersonalización*. Se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el mismo. El profesional trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando a veces etiquetas despectivas para aludir a los usuarios y tratando de hacerles culpables de sus frustraciones y descenso del rendimiento laboral.
- c) *Bajo logro o realización profesional y personal*. Se refiere a respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta

de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso en dar sentido personal al trabajo. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas y horizontes en el trabajo, y una insatisfacción generalizada. Se caracteriza por la impuntualidad, la abundancia de interrupciones, la evitación del trabajo, el absentismo y el abandono de la profesión.

Las primeras dos dimensiones indican un mayor grado de *burnout* si la puntuación es mayor. En cambio, la escala de realización personal refleja mayores índices de *burnout* cuando las puntuaciones son menores.

El MBI opera con una escala tipo Likert con 7 opciones de respuesta, para obtener su calificación se suman los ítems de acuerdo a la dimensión. Las puntuaciones de los sujetos para el MBI se calificaron con base en la norma americana y adaptación catalana, determinando las categorías en bajo, medio y alto para cada una de las dimensiones.

Para el estudio se consideró caso potencial de presentar el síndrome al académico que se calificó con más de una dimensión en medio o alto tanto en agotamiento emocional y despersonalización, como en baja realización para el trabajo.

∞ *Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico* (FPSIS ACADÉMICOS, BNSG 2005). Permite clasificar el riesgo en los factores psicosociales ocupacionales en cada uno de los siete factores que la integran: Condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel académico y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales, remuneración del rendimiento. A partir de la puntuación obtenida en cada uno de estos, se clasifica de la siguiente manera el nivel de riesgo que presentan los sujetos: Sin Riesgo, Bajo Riesgo, Riesgo y Alto Riesgo. Adicional a los cuatro instrumentos anteriores se aplicó un cuestionario para obtener el perfil demográfico de los sujetos (edad, sexo, estado civil, escolaridad) y variables relacionadas con el trabajo (categoría, antigüedad, turno) de cada uno de los sujetos.

Procedimiento

Para la obtención de la información se realizaron tres actividades básicas:

1. Se capacitó en la aplicación de los instrumentos a los alumnos de la Escuela de Psicología de la UNICACH interesados en participar en el estudio.
2. Se visitó a cada uno de los directores de las diferentes escuelas o facultades que se ubican en la ciudad de Tuxtla Gutiérrez, a quienes se les sensibilizó sobre la importancia y trascendencia del estudio, se les solicitó su apoyo para proporcionarnos un listado de los académicos que reunían los criterios de inclusión y para informarles a ellos de la aplicación de los instrumentos.
3. Se ubicó a cada académico en su centro de trabajo y se le invitó a participar de manera voluntaria y anónima; encuestándose a todos aquellos que mostraron disposición e interés.

Resultados

Datos sociodemográficos y percepción de riesgo de la muestra de estudio

Los académicos participantes en el estudio tienen una edad que oscila entre 22 y 66 años, con un promedio 42.5 y una moda de 37 años. De acuerdo con el estado civil el 69.8 son casados, el 18.9 solteros, el 7.5 divorciados, el resto se encuentra separado o viviendo en unión libre. Considerando el grado académico el 54.7 tiene grado de maestro, el 22.6 doctorado, el 22.6% licenciatura y el 5.7 otros estudios.

Los académicos han permanecido laborando para la universidad entre 1 y 24 años, con un promedio de 11.2 años de antigüedad y una moda de 8 años. El 32.1% colabora en el turno matutino, el 13.2 en el vespertino y la mayoría de ellos (54.7%) lo hace en turno mixto. El 47.2% manifiesta tener otro trabajo remunerado, aparte de la UNICACH, con un rango desde 4 hasta 40 horas laborables a la semana, con un promedio de 24.5 y una moda de 20, tienen una antigüedad en el “otro trabajo” que oscila entre 1 y 22 años, con promedio de 12.5 y una moda de 20 años.

En relación a la percepción que tienen los académicos estudiados sobre su salud, encontramos que el 11.3% de ellos se percibe en excelen-

tes condiciones, el 43.4% en muy buena, el 43.5% buena y únicamente el 1.9% la califica como deteriorada.

Incidencia de *mobbing* en académicos de la UNICACH

Con lo que respecta a la violencia psicológica encontramos 47 académicos que representan al 88.7% de la muestra de estudio sufren o han sufrido este tipo de situaciones. Del total de los casos el 61.7% sostiene que la frecuencia ha sido alta y el 19.2% media y el mismo porcentaje sostiene que la frecuencia ha sido baja.

De acuerdo con la intensidad el 95.7% de ellos manifiestan que la violencia recibida es de baja intensidad y únicamente el 4.3% de los académicos manifiestan que ha sido alta.

Tomando en cuenta que muy cerca del total de la muestra de estudio ha experimentado o experimenta violencia psicológica, es importante resaltar las características de los profesores que no han sido víctimas de esta situación, en este sentido, de los 6 académicos, el 100% de ellos son Profesores de Asignatura y el 83.3% de ellos son del sexo masculino. En este sentido los PA de sexo masculino son los menos afectados.

Si tomamos en cuenta direccionalidad de la violencia encontramos que 28 académicos sostienen que la han recibido de sus superiores, 17 de sus compañeros y únicamente uno de sus alumnos, registrándose 5 casos en donde la violencia psicológica proviene tanto de sus superiores como de sus compañeros.

Con lo respecta al *mobbing* encontramos 14 casos que representan el 26.4% de la muestra de estudio. De los cuales el 85.7% de ellos manifiesta que la intensidad del acoso ha sido baja, el 7.1% ha sido media y el mismo porcentaje de académicos sostiene que ha sido alta. Las variables de sexo, edad, categoría de contratación, estado civil, antigüedad en la UNICACH y grado académico de los profesores que han sido objeto de *mobbing*, lo presentamos en el cuadro 1.

Cuadro 1
Características de los académicos con caso de *mobbing*

Sexo	Edad (Años)	Categoría	Edo. civil	Antigüedad (Años)	Grado académico
H	57	PTC	Casado	22	Doctorado
H	44	PTC	Divorciado	17	Doctorado
M	37	PTC	Casado	13	Doctorado
M	43	PTC	Casado	19	Doctorado
M	42	PTC	Casado	18	Maestría
M	37	PA	Casado	7	Licenciatura
H	45	PTC	Casado	9	Maestría
M	43	PTC	Casado	10	Maestría
M	35	PA	Soltero	7	Otro
M	47	PA	Divorciado	18	Maestría
H	48	PA	Divorciado	18	Maestría
M	45	PA	Soltero	17	Maestría
M	35	PA	Casado	8	Maestría
M	26	PA	Soltero	6	Licenciatura

Los datos muestran que, las mujeres son las más afectadas por el *mobbing*, ya que representan el 71.4% de los casos, en comparación con el 28.6% en los hombres. Estos datos se corresponden con los encontrados por Aldrete Rodríguez y col. (2006), en una muestra de académicos de un centro universitario. El *mobbing* se observa con mayor incidencia en académicos casados, con grado de maestría y que tienen una edad entre 35 y 44 años de edad. El tipo de contratación no define ninguna diferencia entre los casos de *mobbing*. La antigüedad como académico oscila entre 6 y 22 años de labores.

Incidencia de la sintomatología de estrés en académicos de la UNICACH

De acuerdo a la Escala Sintomática de Estrés (ESE) encontramos 11 casos que representa el 20.8% de la muestra de estudio y el 79.2 de ellos no lo padece.

A continuación presentamos las características de los académicos que presentan caso de estrés:

Cuadro 2
Características de los académicos con caso de estrés

Sexo	Edad (años)	Categoría	Edo. civil	Antigüedad (años)	Turno	Otro trabajo
H	36	PA	Casado	8	Mixto	No
H	44	PTC	Divorciado	17	Mixto	No
H	36	PTC	Casado	7	Vespertino	Si
M	32	PA	Casada	12	Mixto	No
H	40	PA	Casado	10	Mixto	Si
M	48	PA	Casada	12	Matutino	No
M	35	PA	Casada	8	Mixto	Si
H	44	PA	Soltero	7	Mixto	Si
H	29	PA	Soltero	3	Matutino	Si
M	42	PTC	Soltera	7	Mixto	No
H	22	PA	Soltero	1	Mixto	No

De los datos más significativos encontramos que del total de los casos, el 63.6% son hombres y el 36.4% son mujeres, observándose que los hombres son más proclives a experimentar síntomas de estrés, con relación a la edad, los casos se concentran en sujetos que están viviendo su tercera y cuarta década de edad. Se observa de manera importante que los profesores de asignatura o que trabajan en turno mixto (matutino y vespertino) presentan estas condiciones de salud. Los datos muestran que el estado civil o tener “otro trabajo” aparte de ser académico de la UNICACH no definen una diferencia importante en relación a la sintomatología del estrés.

Los síntomas que tienen mayor incidencia en los académicos son en orden de importancia: dolores de cabeza, dificultades para quedarse dormido o despertarse durante la noche, irritabilidad o enfurecimiento, dolores abdominales, nerviosismo o ansiedad y fatiga o debilidad.

Incidencia de riesgos psicosociales en académicos de la UNICACH

En lo referente a la presencia de riesgo en los factores psicosociales de la población en estudio, se observó una prevalencia importante, ya que casi en su totalidad 52 sujetos (98.12%) presenta algún tipo de riesgo en uno o más factores, un poco más de la tercera parte de los sujetos 20 (37.74%) manifiesta algún tipo de riesgo en tres de los siete factores de los que comprende el instrumento (cuadro 3).

Cuadro 3
Presencia de riesgo en factores psicosociales en la población en estudio

Número de factores con presencia de riesgo	Número de sujetos	Porcentaje %
0	1	01.88
1	7	13.21
2	10	18.86
3	20	37.74
4	7	13.21
5	4	7.55
6	4	7.55
7	0	00.00
TOTAL	53	100.00

En cuanto a la clasificación del riesgo en cada uno de los factores psicosociales, se observó que los factores considerados en un porcentaje mayor como Sin riesgo, fueron el Factor V: Papel Académico y Desarrollo de la Carrera con un (92.45%), el Factor VI: Interacción Social y Aspectos Organizacionales con un (86.79%) y el Factor III: Contenido y Características de la Tarea con un (67.92%).

En lo que respecta a los que fueron calificados principalmente como de Bajo Riesgo, fueron: el Factor I: Condiciones del Lugar de Trabajo con un (49.05%), el Factor IV: Exigencias Laborales con un (43.39%) y el Factor VII: Remuneración del Rendimiento con un (35.85%).

Los factores catalogados como de riesgo fueron en orden de importancia los siguientes: el Factor VII: Remuneración del Rendimiento con un (35.85%), el Factor IV: Exigencias Laborales con un (26.43%) y el Factor I Condiciones del Lugar de Trabajo con el (22.65%).

Únicamente un factor fue calificado como de alto riesgo, aunque con un porcentaje muy bajo; el Factor II Carga de Trabajo con un (1.89%) (cuadro 4).

Cuadro 4
Porcentaje de la clasificación del riesgo por factor en la población en estudio

Factor	Clasificación			
	Sin riesgo	Bajo riesgo	riesgo	Alto riesgo
FI: Condiciones del lugar de trabajo	28.30%	49.05%	22.65%	00.00%
FII: Carga de trabajo	64.16%	30.18%	3.77%	1.89%
FIII: Contenido y características de la tarea	67.92%	32.08%	00.00%	00.00%
FIV: Exigencias laborales	30.18%	43.39%	26.43%	00.00%
FV: Papel académico y desarrollo de la carrera	92.45%	7.55%	00.00%	00.00%
FVI: Interacción social y aspectos organizacionales	86.79%	13.21%	00.00%	00.00%
FVII: Remuneración del rendimiento	28.30%	35.85%	35.85%	00.00%

En cuanto a las variables demográficas (sexo, edad, estado civil) y las variables relacionadas con el trabajo (categoría, antigüedad, turno) se observaron datos relevantes en cuanto a cada uno de los factores:

¥ *Factor I. Condiciones del lugar de trabajo.* Se identificó que quienes califican con riesgo este factor (22.65%) comparten las siguientes características: son en su mayoría hombres (66.67%), en tanto el 33.33% restante son mujeres, en cuanto a la edad éstos en un mayor porcentaje (58.33%) se ubican en el grupo de edad desde 34 hasta 44 años. En cuanto al estado civil, el 75% es casado y el restante permanece soltero. En lo que respecta a la categoría que ostentan el 91.67% son profesores de asignatura y el restante (8.33%) son de Tiempo Completo. En cuanto a la antigüedad, el mayor porcentaje (41.66%) se ubica en rango desde 9 hasta 12 años y en relación al turno en el que laboran, dos terceras partes (66.67%) tiene el turno mixto y el 33.33% restante lo hace en el turno matutino únicamente.

¥ *Factor II. Carga de trabajo.* En este factor se pudo observar que quienes califican con riesgo este factor (3.77%), tienen en común lo siguiente: lo califican de esta manera en igualdad de porcentajes (50%) tanto los hombres como las mujeres, este porcentaje se repite respecto al grupo de edad al que pertenecen, ya que la mitad se ubica en el grupo desde 34 hasta 44 años y la otra mitad en el grupo desde 45 hasta 55 años. En cuanto al estado civil, el porcentaje permanece constante, el 50% es casado y el otro 50% permanece soltero. En lo que respecta a la categoría que ostentan la mitad son Profesores de asignatura y la otra mitad son de Tiempo Completo. En cuanto a la antigüedad, el 50% se ubica en rango desde 13 hasta 16 años y el otro 50% en el desde 17 hasta 20 años, en relación al turno en el que laboran, el 100% lo hace en el turno mixto. Cabe señalar que este factor fue el único que se calificó como de alto riesgo; sin embargo esto fue en un porcentaje mínimo 1.89%, quien lo señaló de esta forma fue una persona del sexo masculino, perteneciente al grupo de edad desde 34 hasta 44 años, casado, con una antigüedad en la

institución en el rango desde 5 hasta 8 años, profesor de asignatura que labora en turno mixto.

- ¥ *Factor III. Contenido y características de la tarea.* Respecto a este factor la mayoría lo percibe como Sin Riesgo 67.92%, el restante (32.08%) lo califica como de Bajo Riesgo, quienes así lo hacen presentan las siguientes características: en cuanto al sexo se presentan porcentajes muy cercanos, el 52.94% en hombres y el 47.06% en mujeres. En cuanto a la edad el mayor porcentaje (47.06%) se ubica en el grupo desde 34 hasta 44 años. En relación al estado civil, en su mayoría (70.59%) son casados. En cuanto a la categoría que ostentan el (70.59%) es Profesor de Asignatura. En relación a la permanencia en la institución, el mayor porcentaje (35.29%) se ubica en el rango desde 9 hasta 12 años de antigüedad y finalmente en cuanto al turno en el que prestan sus servicios el 47.06% lo hace en ambos turnos.
- ¥ *Factor IV. Exigencias laborales.* En este factor un poco más de la cuarta parte de los sujetos (26.43%) calificaron al factor como de Riesgo, quienes así lo hicieron son en su mayoría hombres (71.43%). En relación a la edad el porcentaje mayor se ubica en el grupo desde 34 hasta 44 años, en su mayoría son casados (85.72%). En cuanto a su categoría, mayormente son Profesores de Tiempo Completo (78.57%), con una antigüedad en la institución que se coloca en un porcentaje mayor en el rango desde 5 hasta 8 años, quienes un poco más de la mitad (57.14%) asisten a sus actividades en ambos turnos
- ¥ *Factor V. Papel académico y desarrollo de la carrera.* Este factor presentó el porcentaje más alto de calificación como Sin riesgo (92.45%), el restante (7.55%) lo ubicó como de Bajo riesgo.
- ¥ *Factor VI. Interacción social y aspectos organizacionales.* Este factor presentó el segundo porcentaje más alto de calificación como Sin riesgo (86.79%), el restante (13.21%) lo ubicó como de Bajo riesgo.
- ¥ *Factor VII. Remuneración del rendimiento.* En cuanto a este factor más de una tercera parte de los sujetos (35.85%) lo califica

como de Riesgo, quienes así lo hacen presentan las siguientes características: en cuanto al sexo, en su mayoría son hombres (63.15%). En cuanto a la edad el mayor porcentaje (42.11%) se ubica en el grupo desde 34 hasta 44 años. En relación al estado civil, en su mayoría (68.42%) son casados. En cuanto a la categoría que ostentan, se presentan porcentajes relativamente cercanos, el 57.89% es Profesor de Tiempo Completo y el 42.11% restante es Profesor de Asignatura. En relación a la permanencia en la institución, el mayor porcentaje (26.31%) se ubica de igual forma en 2 rangos, en el desde 5 hasta 8 años y en el desde 17 hasta 20 años de antigüedad y finalmente en cuanto al turno en el que prestan sus servicios, en su mayoría el (57.88%) lo hace en ambos turnos.

Incidencia del Síndrome *Burnout* en académicos de la UNICACH

En lo referente a la prevalencia del Burnout en los académicos de la UNICACH se observó que el 9.43% de los participantes del estudio reunieron las condiciones para ser considerado un caso potencial de presentar el Síndrome, es decir, se calificó con más de una dimensión en medio o alto, tanto en agotamiento emocional y despersonalización, como en baja realización para el trabajo.

Respecto a las dimensiones del Burnout, se encontró que 10 profesores (18.97%) tuvieron niveles positivos de agotamiento emocional, nivel alto un 5.67% y nivel medio un 13.20%, en relación a la despersonalización, solamente 3 tuvieron nivel positivo 5.66% presentó un nivel medio, en cuanto a la baja realización personal en el trabajo 18 académicos (33.97%) presentaron niveles positivos, nivel alto un 11.32% y nivel medio un 22.65% (cuadro 5).

Cuadro 5
Valoración de Maslach Burnout Inventory (MBI) por dimensiones del Síndrome

Nivel de calificación	Agotamiento emocional		Baja realización personal		Despersonalización	
	No	%	No	%	No	%
Alto	3	5.67	6	11.32	0	00.00
Medio	7	13.20	12	22.65	3	5.66
Bajo	43	81.13	35	66.03	50	94.34

Más de la mitad de los docentes (56.60%) no presentó afectación en ninguna de las dimensiones, en tanto que los restantes (43.40%) presentaron alteración en cuando menos una de las dimensiones de la prueba (cuadro 6).

Cuadro 6
Valoración de Maslach Burnout Inventory (MBI) por número de dimensiones afectadas

Número de dimensiones	Número de sujetos	Porcentaje
0	30	56.60%
1	17	32.08%
2	4	7.54%
3	2	3.78%
Total	53	100%

En cuanto a las variables demográficas (sexo, edad, estado civil) y las variables relacionadas con el trabajo (categoría, antigüedad, turno) se observaron datos relevantes en cuanto a cada uno de las dimensiones:

- ¥ Agotamiento emocional. Se identificó que quienes califican con un nivel alto en esta dimensión (5.67%) comparten las siguientes características: son hombres en su totalidad, pertenecientes en iguales proporciones (33.33%) a diferentes grupos de edad. En cuanto al estado civil, el 66.67% es casado y el restante permanece soltero (33.33%). En lo que respecta a la categoría que

ostentan dos terceras partes son Profesores de Asignatura y el tercio restante son de Tiempo Completo. En cuanto a la antigüedad, el porcentaje se distribuye equitativamente (33.33%) en 3 rangos diferentes desde 5 hasta 8, desde 9 hasta 12 y desde 17 hasta 20 años. Con respecto al turno en el que laboran, dos terceras partes (66.67%) tiene el turno matutino y el restante lo hace en ambos turnos (33.33%).

- ¥ *Baja realización personal en el trabajo.* En este factor se pudo observar que quienes califican alto en esta dimensión (11.32%), tienen las siguientes características: en su mayoría son mujeres (83.33%), respecto al grupo de edad al que pertenecen, el 66.66% se ubica en el grupo desde 34 hasta 44 años. En cuanto al estado civil, el porcentaje se distribuye equitativamente, el 50% es casado y el otro 50% permanece soltero. En lo que respecta a la categoría que ostentan la mayoría (83.33%) son de Asignatura. En cuanto a la antigüedad, el 66.66% se ubica en rango de 5 a 8 años, en relación al turno en el que laboran, el 50% lo hace por la mañana y el otro 50% restante en ambos turnos.
- ¥ *Despersonalización.* Este factor presentó el mayor porcentaje en cuanto al nivel más bajo de calificación de las tres dimensiones (94.34%), el restante 5.66% calificó a la dimensión con un nivel medio. De quienes presentaron un nivel bajo (60%) son hombres y el resto mujeres, más de la mitad (54%) pertenecientes al grupo de edad desde 34 hasta 44 años, en su mayoría, casados (68%). Respecto a la categoría, un poco más de la mitad (52%) son Profesores de Asignatura con una antigüedad en su mayoría desde 5 hasta 8 años en la institución (34%), laborando principalmente en ambos turnos (54%).

Conclusiones

A partir de los datos obtenidos en el presente estudio, se pudo identificar que más del 75% de los profesores que participaron tienen un nivel académico superior al nivel que imparten. En lo que respecta a la violencia recibida se observa que porcentaje muy alto de ellos han

sido objeto de violencia psicológica en el trabajo, resultando que los superiores son los que más incurren en estos comportamientos. En correspondencia con algunas investigaciones que se han realizado para identificar el *mobbing* en académicos (Aldrete *et al.*, 2002, 2006) los resultados obtenidos confirman que las mujeres son quienes con mayor frecuencia son víctimas del acoso psicológico en el trabajo.

Aun cuando un alto porcentaje de la muestra de académicos manifiesta que perciben a su estado de salud en buena y muy buenas condiciones, encontramos 11 de ellos, con sintomatología de estrés que lo identifican como caso positivo, por otro lado, los registros muestran que muchos profesores padecen de dolores de cabeza, alteraciones del sueño, irritabilidad o enfurecimiento, dolores abdominales, nerviosismo o ansiedad y fatiga o debilidad.

En lo referente a la prevalencia del *burnout* se observó que una décima parte de los participantes del estudio reunieron las condiciones necesarias para ser considerado un caso potencial de presentar el Síndrome. Respecto a sus dimensiones, se encontró que una quinta parte de los profesores presentaron niveles positivos de agotamiento emocional. En cuanto a la baja realización personal en el trabajo, más de una tercera parte de los académicos presentaron también niveles positivos. Si bien es cierto que más de la mitad de los docentes no presentó afectación en ninguna de las dimensiones de la prueba, no deja de ser preocupante el hecho de que la proporción restante de docentes presente alteración en al menos una de las dimensiones, lo que podría desencadenar para ellos y para la institución consecuencias negativas en el mediano plazo.

Se observó una prevalencia importante en cuanto a la presencia de riesgo en los factores psicosociales ya que casi en su totalidad la población en estudio presenta algún tipo de riesgo en uno o más factores y un poco más de la tercera parte de los sujetos manifiesta algún tipo de riesgo en tres de los siete factores de los que comprende el instrumento.

En cuanto a la clasificación del riesgo en cada uno de los factores psicosociales, se observó que los factores catalogados como de riesgo fueron principalmente los siguientes: Factor VII: Remuneración del rendimiento, seguido del Factor IV Exigencias laborales y por último el Factor I: Condiciones del lugar de trabajo.

Lo anterior adquiere especial relevancia, ya que hace necesario para la institución el diseño e implementación de medidas que posibiliten atender los efectos que puede traer consigo esta situación o bien establecer acciones para evitar la presencia de las mismas.

El presente estudio es una primera aproximación a este hecho y seguramente servirá de base y dará pie para la realización de nuevas investigaciones que impliquen un análisis más profundo y detallado de la información que se obtenga.

Referencias bibliográficas

- Aldrete, R.M.G., Pando, M.M., Aranda, B.C. & Torres, L.M.T. (2006). *Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género?*. En CNEIP. Enseñanza e Investigación en Psicología. Volumen II, núm. 1, Enero-Junio, 2006. México.
- Aldrete, R.M.G., Valadez, F.I., Cabrera, P.C., Mendoza, R.P. Pando, M.M. & Aranda B.C. (2002). La educación para la salud en las escuelas de educación básica. *Investigación en salud. Artículo de investigación* 6.
- Aranda B.C., Pando, M.M. & Pérez, B. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse por el trabajo o *burnout*: una revisión. *Psicología y Salud, Vol 14, No 1:79-87*.
- Braunstein, N. (1990). La universidad y el psicoanálisis. En: Biccice Gálvez, M., Ducoing, P. & Escudero, O. (coords.). *Psicoanálisis y educación*. México: Facultad de Filosofía y Letras, UNAM, pp. 15-27.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1987). *El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional*. México 7a. ed. (2a. en español). McGraw-Hill.
- Gándara, M.J.J. d. l. (1998). *Estrés y trabajo: el Síndrome del Burnout*. España: Cauce ed.
- Gil, M.P.R. & Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Editorial Síntesis.

- Gil, M.P.R. & Peiró, J.M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, Vol. 15, Núm 2, Universidad de Murcia, España.
- Gil, M.P.R. (2002). Valides factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, Vol. 44, Núm. 1 2002:33-44.
- Hirigoyen, M.F. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984): *Stress, Appraisal and coping*. Nueva York: Springer-Publishing Company.
- Leymann, H. (1996) *Mobbing: la persecución en el lugar de trabajo*. París: Ed. Umbral.
- Luna, M. (2003) *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Madrid: Editorial GPS,
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99 113.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1986). *The Maslach Burnout Inventory*. Manual (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1997). MBI. Inventario Burnout de Maslach. Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial. *Publicaciones de Psicología Aplicada. Serie menor*, Núm. 211, Madrid: TEA Ediciones.
- Mireles, A.B. & Pando, M. (2000). Evaluación de los factores psicosociales en una empresa textil en Guadalajara, Jalisco. *Revista Salud y Trabajo*, Vol. 1, Núm. 1:18-23.
- Noriega, M. (1995). La realidad latinoamericana frente a los paradigmas de investigación en salud laboral. *Salud de los Trabajadores*, Vol. 3, Núm. 1:13-20.

- Pando, M., Carrión, M., Arellano, G. & Saraz, S. (2006). *Factores psicosociales y salud mental en el trabajo: los factores psicosociales en el trabajo*. México: Universidad de Guadalajara.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Térrae.
- Remedi, Allione, E. (2004). La institución: un entrecruzamiento de textos. En: Remedi, Allione, E. (coord.). *Instituciones educativas; sujetos, historia e identidades*. México: Plaza y Valdez.
- Reyes, A. (1999) *Técnicas y modelos de calidad en el salón de clases*. México: Ed. Trillas.
- Riquelme, A. (2006) *Mobbing*, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Ciencias Sociales*. Vol. 3 No. 2. Universidad de Viña del Mar-Chile. [Consultado en el 18 de abril 2008] <http://www.iiij.derecho.ucr.ac.cr/archivos/documentacion/mobbing.pdf>
- Sáez, M., & García I.M. (2001) Violencia psicológica en el trabajo: el mobbing. En J. Buendía & F. Ramos (eds.). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Psicología Pirámide.
- Tristá, B. (1985) *Dirección en los centros de educación superior*. La Habana: Ed. MES.
- Velázquez, M. (2003). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. [Consultado en el 05 de mayo 2006] <http://www.arearh.com/salud%20laboral/psicosociales2.htm>.
- Villalobos, F. (1999). *Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial*. 32vo Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo. Consejo Colombiano de Seguridad.
- Wilson, J.D. (1992). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Temas de educación. España: Paidós, Barcelona.

Capítulo VIII

Diferencias del Síndrome de Burnout y salud según género en docentes universitarios, Guadalajara, Jalisco

Aldrete Rodríguez María Guadalupe

Aranda Beltrán Carolina

Silvia Graciela León Cortés

Eduardo Medina Becerra

Introducción

El siglo XXI llega con medios y nuevas patologías relacionadas con el trabajo y el estilo de vida, en el que el estrés laboral ocupa un lugar importante; tanto así que, en los países desarrollados lo padece más de la mitad de la población.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que es el estrés laboral una *enfermedad peligrosa de las economías industrializadoras y en vías de desarrollo, perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores* (comunicado de prensa, OIT, 2005).

En el presente capítulo se entenderá por *trabajo* a la realización de tareas las cuales requieren tanto de un esfuerzo físico como mental, dando por resultado la producción de bienes y servicios en pro de las necesidades humanas, es decir que el trabajo *es la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que o bien trabaja para vivir o vive del trabajo de los demás* (Sanchis, 2008).

Cabe hacer mención de otro concepto útil en el desarrollo del presente trabajo, el cual hace referencia a lo que se conoce como trabajo docente, término propuesto por la OIT en el año de 1999 como *trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social* (OIT, 1999). Posteriormente la misma OIT construye otro término estableciéndolo como *un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social o como trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana* (Somavía, 1999). El concepto más actual también construido por la OIT, es el que exterioriza al trabajo docente como *el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores* (Somavía, 2000).

Entonces el trabajador docente, es la persona encargada de ejercer el proceso de enseñanza-aprendizaje en la escuela, es el emisor y receptor de conocimientos, consejero, organizador, planificador y evaluador; es decir, basándonos en el último concepto mostrado sobre *trabajo docente*, el docente es un trabajador que realiza un trabajo productivo, el cual merece ser respetado, seguro y participativo.

Para que el docente cumpla con sus funciones, este debe desarrollar diversas diligencias importantes. Dichas actividades fluctúan desde el preparar clases, participar en programas de actualización, académicos y en comités, realizar actividades de investigación, pero sobre todo es el responsable de las aptitudes, actitudes y competencias que el alumno deberá mostrar ante la sociedad; actividades que realiza por años exponiéndose a diferentes factores de riesgo tanto laborales como ambientales.

La exposición a las diversas actividades, la frecuencia y duración en el contacto, pueden ocasionar en el docente desde mínimas repercusiones en la salud hasta graves, incluyendo la muerte.

Entonces el impacto psicofisiológico del ambiente de trabajo sobre el trabajador (siempre y cuando el trabajador lo perciba como negativo), generará en él cierto nivel de estrés, en este caso en particular *estrés laboral*, que si se prolonga y se hace crónico, originará en el trabajador

una enfermedad conocida como Síndrome de Burnout o de Quemarse por el Trabajo o de Desgaste Profesional.

A dicho síndrome se le considera entonces como una fase avanzada del estrés laboral que puede ser causante tanto de alteraciones en la salud del trabajador como de consecuencias negativas a nivel de la organización donde labora.

Por supuesto la literatura ha demostrado, para su mejor comprensión, una variedad de conceptos sobre dicho síndrome. Al respecto, una de las definiciones con mayor aplicabilidad por los autores para la fundamentación de sus estudios es el propuesto por Maslach y Jackson (1981) quienes lo definen como un síndrome tridimensional: 1. Cuando el trabajador llega a agotarse física y mentalmente (dimensión de agotamiento emocional); 2. Cuando se dice que se encuentra despersonalizado (dimensión de despersonalización) y, 3. Sin que con esto se quiera decir que el desarrollo de las dimensiones respeten este orden, es aquel en que se presenta el deseo o falta de motivación para realizar sus tareas laborales (dimensión de falta de realización) (Maslach y Jackson, 1981; Gil-Monte, 2001).

Las mismas autoras mencionan que el Síndrome tiene la particularidad de desarrollarse en profesiones en donde la interacción con otras personas es un punto imprescindible, como es el caso de la docencia. Para que el docente llegue a desarrollarlo, la presencia de algunos o de algún factor de riesgo de tipo laboral debe ser percibido como negativo por el mismo trabajador (aun estando el factor de riesgo presente es posible que este se perciba o no como negativo), por lo que una gama de factores de riesgo llevan al docente a sufrir de tal padecimiento. Estos factores de riesgo se relacionan con el síndrome de dos maneras: a partir de la interacción que el docente mantiene con los alumnos y con su propia actividad, pero también pueden asociarse con aquellos factores de riesgo meramente relacionados con la organización de la institución.

De esta manera el listado de los factores de riesgo es extenso, sin embargo cabe señalarse que en éste, pueden haberse omitido algunos, pero que igual podrían establecer una gran importancia (Martínez, 1997; Cerda, Assael, Cevallos y Sepúlveda, 1998; Volpato y cols., 2003; Ex-

tremera, Fernández y Durán, 2003; Pereira y Benavides-Pereira, 2003; Salanova, Martínez y Lorente, 2005; Latorre, 2006; Álvarez, 2007; Rivero y Cruz, 2010; Cladellas y Castelló, 2011; Gutiérrez y Valadez, 2011; León-Rubio, Cantero y León-Pérez, 2011).

Entre ellos se citan:

- ¥ El excesivo número de alumnos por aula, inadecuado comportamiento y falta de control.
- ¥ Las exigencias y múltiples adaptaciones (eventos nuevos), entre ellos a los nuevos planes de estudio con presiones de tiempo y plazos.
- ¥ La falta de apertura a escuchar las demandas.
- ¥ Falta de participación de los alumnos en espacios organizacionales.
- ¥ Inapropiado incentivo económico.
- ¥ Inadecuadas relaciones interpersonales y de comunicación con los compañeros de trabajo y superiores.
- ¥ Falta de reconocimiento social, de status y de oportunidades de ascenso laboral.
- ¥ Aislamiento, trabajo aburrido y monótono.
- ¥ Violencia y falta de seguridad.
- ¥ Ambigüedad de roles.
- ¥ Falta de apoyo y de asistencia.
- ¥ Burocratización del trabajo.
- ¥ Evaluaciones constantes por parte de los alumnos al docente.
- ¥ Promedio excesivo de asignaturas por docente.
- ¥ Tipo de contrato laboral y jornadas extenuantes.
- ¥ Posiciones incómodas.
- ¥ Horarios laborales fijos.

La posibilidad de que el docente (hombres y mujeres) desarrollen ante estos factores de riesgo el Síndrome de Burnout, es realmente alta y preocupante. De manera general, las prevalencias del Síndrome de Burnout o de Quemarse por el trabajo fluctúan desde un 30,8% hasta el 94,7% (Paredes, 2001; Pando y cols., 2006; Ramírez y Zurita, 2010; Bareño, Berbesi y Montoya, 2010) en docentes universitarios.

Ahora bien, Bernard y Meade (1993), Itzin y Newman (1995) y Tyler y Abbott (1994) mencionan en sus estudios el efecto de las relaciones de poder marcadas por el género sobre la cultura, la estructura y las prácticas, encontrado que, mujeres de todas las edades padecen de discriminación en el empleo a causa del sexo y de su edad, y que la edad se combina con el género en perjuicio de las mujeres de todas las edades.

Como se ha podido observar, analizar una causa específica de estrés o mejor dicho de *distrés* o *estrés disfuncional* (Selye H., 1979) en la vida cotidiana es difícil porque ordinariamente confluyen muchos estímulos y variables ambientales, físicas, psíquicas y emocionales que afectan al hombre.

Parece ser que el Síndrome no se establece por igual en los hombres como en las mujeres. La variable “sexo” establece discrepancias significativas en estos profesionales. Según Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1996) los hombres puntúan más alto que las mujeres en despersonalización, mientras que el sexo femenino es considerado como el grupo más vulnerable ante el Síndrome de Burnout en general (Olivier y Venter, 2003), posiblemente por razones tales como la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y la tarea familiar, así como la elección de determinadas especialidades profesionales que prolongarían el rol de mujer (Lewis y Cooper, 1999; McElwain y Korabik, 2005).

La negación, la desconexión mental y conductual, el consumo de drogas, aceptación, búsqueda de apoyo social, fatiga, pérdida de memoria, ausentismo laboral, evasión, conflictos interpersonales, disminución de la productividad, desmotivación, insatisfacción laboral, inutilidad, tristeza, pánico, ideas suicidas, culpabilidad, inseguridad, agresión, distanciamiento, hipertensión, insomnio, depresión, trastornos gastrointestinales, dolores musculares, trastornos vocales y dolores de garganta, trastornos respiratorios y del sueño, cefaleas, irritación de los ojos, peor percepción de salud y de estrés, han sido manifestaciones y conductas desarrolladas por la actividad de la docencia en los trabajadores crónicamente estresados (Guerrero, 2003; Diazgranados, González y Jaramillo, 2006; Caballero y cols., 2009; Avargues, Borda y López, 2010; Cladellas y Badia, 2010; Cladellas y Castelló, 2011).

Por el contrario Gutiérrez y Valadez (2011), revelan que los docentes, de manera general, no manifiestan ningún efecto a la salud por la actividad laboral que desarrollan. Sin embargo, en el caso de los hombres el ausentismo laboral es más frecuente, mientras que en las mujeres los trastornos en el apetito y en los hábitos alimenticios son más persistentes.

Material y métodos

El estudio fue de tipo observacional, transversal y analítico, en el que participaron académicos de una universidad pública de Guadalajara, Jalisco.

De una población de 813 académicos se calculó una muestra, considerando una prevalencia de 13%, un margen de error de .05 y un nivel de confianza de 95%, quedando ésta de 144 profesores. La muestra se distribuyó proporcionalmente en las tres áreas sustantivas de la institución y los docentes se seleccionaron por un muestreo aleatorio simple.

Se tomó como marco muestral el listado que proporcionó el área de Recursos Humanos, considerando los siguientes criterios para incluir en el estudio: académicos con más de 6 meses de antigüedad en la institución, que tuvieran actividad docente, con nombramiento de Medio Tiempo y Tiempo Completo, independientemente de su categoría. Se excluyeron del listado los docentes que estaban de permiso y quienes realizaban exclusivamente funciones administrativas.

Los datos se recabaron en un instrumento estructurado en tres partes. La primera contenía una sección de datos sociodemográficos (edad, sexo, escolaridad y estado civil). La segunda estructurada con aspectos relacionados con la salud: Variables relacionadas con la salud física como: percepción del estado de salud, relación entre la salud y la actividad laboral, problemas de salud actuales. Finalmente se registro el resultado de exámenes clínicos realizados: cifras de glicemia y colesterol en ayunas, registro de la toma de presión arterial y registro de peso y talla para obtener el Índice de Masa Corporal considerando el peso/talla² considerando desde 20.1 hasta 25 como normal, 25.1 hasta 30 como sobrepeso, 30.1 y más sugestivo de obesidad (Casanueva, 2003).

El tercer apartado del instrumento lo constituyó el Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual está estructurado con respuestas tipo Likert. Es un cuestionario de 22 ítems, diseñado en tres dimensiones o subescalas: *a*) cansancio emocional (CE), caracterizado por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga, *b*) la despersonalización (DP) manifestada por un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás, *c*) la falta de realización personal (FRP) con respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo (Maslach *et al.*, 1996).

La escala tiene 7 grados de frecuencia que van desde 0 (“nunca”) hasta 6 (“diariamente”). Tomamos en cuenta los puntos de corte establecidos previamente en la literatura. Las tres dimensiones se categorizaron en niveles: bajos, medios y altos, quedando de la siguiente manera: cansancio emocional con puntuaciones menores a 16 puntos, desde 17 hasta 26 y mayor a 27. Para la despersonalización se consideraron las puntuaciones menores a 8, desde 9 hasta 13 y mayor a 14 y para la dimensión de baja realización personal quienes tenían puntuaciones menores a 30, de 31 a 36 y de 37 a 48. Se consideraron como dimensiones “quemadas” aquellas que se ubicaron en los niveles alto y medio (Aranda *et al.*, 2006).

A las autoridades administrativas de la institución se les presentó el proyecto, buscando su apoyo y autorización para realizar la investigación. A los académicos se les informó sobre los objetivos de la misma y se les hizo hincapié que su participación era confidencial, anónima, voluntaria y que no representaba ningún riesgo para ellos. Los instrumentos se aplicaron en pequeños grupos y en los espacios que fueron asignados por los directivos de la institución.

La información se capturó en Excel y se procesó con la ayuda del paquete estadístico SPSS pc. Se realizó un análisis descriptivo y otro inferencial, para el primero se consideró el tipo de variable, de las cualitativas se obtuvieron frecuencias absolutas y relativas y para el análisis inferencial se utilizó la Chi cuadrada (con y sin corrección de Yates) considerando que había asociación cuando se encontró una significancia de $p < .05$. Asimismo se utilizó el Odds Ratio (OR) asumiendo que había riesgo cuando este fuera mayor que 1 y que el intervalo de confianza (IC) no incluyera la unidad. Para este análisis se tomó en cuenta

que la persona estaba afectada “quemada” cuando se encontró en los registros altos y medios en las dimensiones del MBI y quien tuviera más de una dimensión afectada (Aranda, 2006).

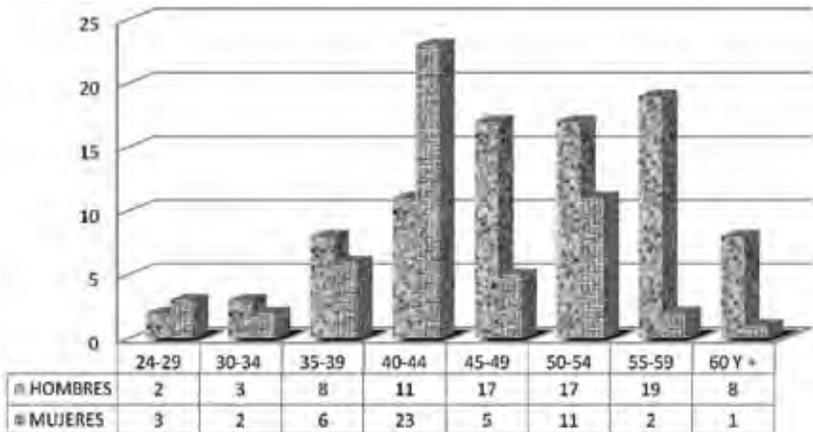
Con el fin de identificar factores relacionados entre la salud física y el Síndrome de Burnout se procedió a integrar dos grupos: con problemas de salud física o resultados alterados de exámenes y sanos.

Resultados

De los docentes que participaron en la investigación el 23.9%, estaban adscritos a la División de Disciplinas Básicas para la Salud, el 42.5% a la División de Disciplinas Clínicas y el 33.6%, a la División de Disciplinas para el Desarrollo Promoción y Prevención de la Salud. Más de la mitad eran hombres y el 38.6%, mujeres. El promedio de edad fue mayor entre los hombres. El rango de edad osciló desde 24 a 68 años con un promedio de 49 años \pm 8.9 para los hombres y de 43 (\pm 7.3) años para las mujeres.

Los grupos de edad en los que había más mujeres fue el desde 24 hasta 29 y el desde 40 hasta 44 años, en los demás grupos predominaron más los hombres (gráfica 1).

Gráfica 1
Edad y sexo de los académicos



En cuanto al estado civil existió una mayor proporción de hombres casados (54.2 %), que de mujeres (20.8 %). En relación a la escolaridad, 22.9% de los hombres tenía maestría y las mujeres 16.7% (cuadro 1).

Cuadro 1
Variables sociodemográficas y género en docentes
de nivel superior de una universidad pública

VARIABLE		Hombres	Mujeres
Frec. (%)		Frec. (%)	
Sexo		89 (61.3)	56 (38.6)
	Casados	78 (54.2)	30 (20.8)
Estado civil	Solteros	07 (4.9)	18 (12.5)
	Otra	04 (2.7)	07 (4.8)
Edad	Rango	27-68	24-60
	Promedio (\pm)	49 (8.97)	43 (7.3)
	Carrera técnica	00	02 (1.4)
	Licenciatura	13 (9.0)	11 (7.6)
Escolaridad	Especialidad	30 (20.8)	11 (7.6)
	Maestría	33 (22.9)	24 (16.7)
	Doctorado	7 (4.9)	5 (3.5)
	Otra	06 (4.2)	02 (1.4)

Fuente: directa encuesta.

En relación al nombramiento, el 76.6% eran académicos de Tiempo Completo y el 23.4% de Medio Tiempo. Una mayor proporción de mujeres poseen nombramiento de técnico docente (61,5 %).

Respecto al Síndrome de Burnout, se encontró un mayor porcentaje de mujeres con más de una dimensión afectada (62,5 %) que entre los

hombres (46,1 %), siendo esta diferencia, estadísticamente significativa (OR 2.01 (IC 95% 0.96-4.20) $p=0.04$,) (cuadro 2).

Cuadro 2
Prevalencia del Síndrome de Burnout por género según número de dimensiones de MBI afectadas en los docentes de nivel superior de una universidad pública

Número de dimensiones afectadas	Hombres		Mujeres	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
0	48	53.9	21	37.5
1	31	34.8	22	39.3
2	7	7.9	10	17.9
3	3	3.4	3	5.3
TOTAL	89	100.0	56	100.0

Fuente: directa encuesta.

Al realizar el análisis del MBI, por dimensiones y sumando los valores de las calificaciones obtenidas en el nivel alto y medio, se encontró que el 43.6% de las mujeres y 13.5% de los hombres, presentaron agotamiento emocional. Las mujeres docentes tuvieron un mayor riesgo de presentarlo (OR 4.61 (IC 95% 1.91-11.27) $p=0.000$). El 36.0% de los hombres y 52.0% de las mujeres presentaron baja realización personal en el trabajo, mostrando diferencias significativas. La dimensión con menos académicos afectados fue la de despersonalización, sólo el 5.6 % de los hombres y el 7.2 % de las mujeres fueron evaluadas como quemadas, siendo estas diferencias no significativas (cuadro 3).

Cuadro 3
Prevalencia del Síndrome de Burnout por género según las tres dimensiones de MBI en los docentes de nivel superior de una universidad pública

	Hombres		Mujeres	
	F	%	F	%
Agotamiento emocional				
Alto	5	05.6	11	19.6*
Medio	7	07.9	13	23.2*
Bajo	77	86.5	32	57.1
Falta de realización en el trabajo				
Alto	17	19.1	11	19.6*
Medio	15	16.9	13	23.2*
Bajo	57	64.0	32	57.1
Despersonalización				
Alto	0	0	2	03.6
Medio	5	05.6	2	03.6
Bajo	84	94.4	51	92.8

Fuente: directa.

* = $p < .05$

En lo que se refiere a la salud de los docentes, encontramos que 38.2% de los académicos presentaron algún problema de salud en el último año, al separarlos por género, el 21.6% eran hombres y 16.6 mujeres. Los hombres reportaron mayores problemas crónicos degenerativos y las mujeres problemas endócrinos y molestias o malestares inespecíficos, siguiendo en orden de importancia para los hombres las molestias o malestares inespecíficos y para la mujeres los problemas gastrointestinales (cuadro 4), el 34.7% de los docentes ante un problema de salud acuden a una institución de asistencia social como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o el Instituto de Seguridad Social para los trabajadores (ISSSTE), 35% acude con un médico particular y el resto considera otras opciones.

Cuadro 4
Problemas de salud más frecuentes reportados por los docentes de nivel superior de una universidad pública según género

Problemas de salud más frecuentes	Hombres		Mujeres	
	No.	%	No.	%
Crónico Degenerativas	12	38.7	1	4.5
Gastrointestinales	4	12.9	4	18.2
Infecciones de vías respiratorias altas	3	9.7	1	4.5
Endócrinas	1	3.2	5	22.7
Renales	2	6.5	1	4.5
Músculo Esqueléticas	2	6.5	2	9.1
Estrés	1	3.2	2	9.1
Obesidad	1	3.2	2	9.1
Dolencias o malestares inespecíficos	5	16.1	6	22.7
Total	31	100.0	24	100.0

Fuente: directa encuesta.

Un dato importante es que, más mujeres reportan problemas de salud (5.2 puntos porcentuales más que los hombres) y menos mujeres calificaron su salud como excelente, por otra parte, se encontraron diferencias estadísticas en cuanto reportar relación del trabajo con la situación de salud que se vive, las respuestas fueron por tener exceso de trabajo y estrés; quien no reconoció la relación con el trabajo, considera que tiene estilos de vida negativos: alcoholismo, tabaquismo (15.1%).

El 30% de los hombres y 40% de las mujeres han faltado a su trabajo en el último año por problema de salud, el promedio osciló desde 1 hasta 120 días, el promedio fue de 13.8 días (± 24).

Ante la pregunta de si ha estado hospitalizado en el último año, la respuesta fue positiva en 46.3% de las mujeres y 36.5% de hombres. Los días de hospitalización tuvieron un rango desde 1 hasta 77 días, el promedio fue de 6.3 (\pm 13.2); la causa de la hospitalización en primer lugar fue por intervenciones quirúrgicas, problemas gastrointestinales, ginecológicos, entre otras.

En relación a los accidentes, 29 académicos, reportó haber sufrido uno en el último año. El tipo de lesión ocasionada más reportada fueron los traumatismos, fracturas y luxaciones, sólo se reportó un caso con lesión de cervicales. Del total, 17 docentes estuvieron incapacitados desde 1 hasta 120 días, el promedio fue de 35 días (\pm 28).

No hubo ningún reporte de que el accidente hubiese ocurrido en el área de trabajo, el 34.2% fue en trayecto y el 65.8 fue fuera del lugar de trabajo. La mayoría de estos accidentes fueron atendidos por médico particular y en segundo lugar los servicios de urgencia. En 10 casos hubo necesidad de que el académico fuera hospitalizado, con un tiempo desde 1 hasta 5 días en el 80% de los casos, otro caso duró 20 días y el otro, 90 días.

Cuadro 5
Variables de salud en docentes de nivel superior de una universidad pública

Variable	No	Hombres		Mujeres	
		%	No.	%	No.
Presencia problemas de salud	Sí	32	35.9	22	40.7
	No	57	64.1	32	59.3
Percepción del estado de salud	Excelente	15	16.8	4	7.1
	Muy buena	38	42.7	25	44.6
	Buena	33	37.1	24	42.9
	Deteriorada	3	3.4	3	5.4
Relación entre la situación de salud y trabajo	No	57	77.0	27	62.8
	Sí*	17	23.0	16	37.2
Ausentismo laboral por motivos de salud	No	62	69.7	32	59.3
	Sí	27	30.3	22	40.7
Hospitalización en el último año	No	55	62.5	29	53.7
	Sí	33	37.5	25	46.3
Accidentes	No	63	72.4	38	71.7
	Sí	24	27.6	15	28.3

Fuente directa encuesta.

O.R = 2.53 (0.94-6.89) $p=0.04$

La diferencia entre el número total y el observado se refiere a datos no informados.

En relación a otros indicadores de salud, se encontró una alta proporción de problemas como: 61.5% de los hombres se encuentran fuera de su peso ideal y 57.4% de las mujeres, esto al considerar la suma de los que presentaron sobrepeso y obesidad.

Más hombres se encontraban con presiones sistólicas por arriba de 120 mm / hg y más mujeres con cifras por bajo de 70 mg / ml de glucosa, diferencias que fueron significativas. De igual forma una alta proporción de docente presento cifras de colesterol por arriba de lo recomendado (200 mg / ml).

Cuadro 6
Indicadores de salud registrados en docentes de
nivel superior de una universidad pública

Variable	Hombres		Mujeres	
	Núm.	%	Núm.	%
Índice de masa corporal				
Desde 20.1 hasta 25 normal	30	38.5	20	42.6
Desde 25.1 hasta 30 sobrepeso	33	42.3	20	42.6
Desde 30.1 y más	15	19.2	07	14.8
Presión arterial sistólica*	Núm.	%	Núm.	%
> 120 mm/ hg	54	68.4	43	89.6
120 y más mm/ hg	25	31.6	05	10.4
Presión arterial diastólica	Núm.	%	Núm.	%
> 80 mm/ hg	65	82.3	42	93.3
80 y más mm/ hg	14	17.7	05	06.7
Glucosa	Núm.	%	Núm.	%
> 70 mgs/ ml **	9	11.4	20	41.7
70-110 mgs/ ml	61	77.2	26	54.2
111 y más mgs/ ml	9	11.4	2	04.1
Colesterol	Núm.	%	Núm.	%
> 200 mgs/ml	43	56.6	33	68.38
< 200 mgs/ml	33	43.4	15	31.2

* O.R. 3.98(1.30-13.01) $p=0.00631$

** O.R. 5.21(1.93-14.40) $p=0.00019$

mgs/ ml miligramos por mililitro

La diferencia entre el número total y el observado se refiere a datos no informados.

Cuadro 7
Relación de variables entre el Síndrome de Burnout y salud

variables	O.R	I.C. 95%	P
Califica su salud como deteriorada / Más de una dimensión del MBI afectada	2.03	0.98 -4.21	0.03689596
Tiene problemas de salud / Agotamiento emocional	2.44	1.05-5.70	0.02205
Cree que su trabajo tiene algo que ver con su salud / Agotamiento emocional	4.78	1.77-13.11	0.0004192
Faltar al trabajo por problemas de salud / Agotamiento emocional	2.66	1.14-6.27	0.0125137
Sufrir accidentes / Agotamiento emocional	3.04	1.25-7.39	0.0058867
Califica su salud como deteriorada/ Agotamiento emocional	4.93	1.99 - 12.41	0.00007667
Cree que su trabajo tiene algo que ver con su salud/ Despersonalización	6.88	1.09-54.72	0.0368729

Discusión

Los resultados aquí presentados nos permiten tener un perfil de los docentes de educación superior en relación al del Síndrome de Burnout diferenciado por sexo, tanto en relación con el número de dimensiones afectadas así como el nivel de afectación.

Los docentes universitarios son un grupo laboral especial con una serie de tareas específicas que tienen que desarrollar dentro de su jornada laboral y que se relacionan con actividades de investigación docencia, extensión y gestión, en porcentajes que pueden ser muy diferentes dependiendo del tipo de nombramiento, pero la carga principal está en la docencia y es en esta donde el académico se puede estar desgastando más por el estrés, por la interacción con los alumnos y por la innovación permanente en enseñanza (Moreno, 2009); las otras actividades tienen la característica de que el propio académico las organiza y su carga laboral puede variar de acuerdo con su propia motivación; aun así pudimos constatar que las mujeres son quienes se encuentran más

afectadas con el Síndrome de Burnout, 62.5% contra 46.1% de los hombres, de igual forma son ellas las que presentaron un mayor porcentaje en relación a las tres dimensiones afectadas. Además se encontró que 3 de cada 10 hombres y 4 de cada 10 mujeres se encuentran en la fase de riesgo de *burnout* al reportar una dimensión afectada.

En un estudio realizado con docentes del Colegio de Ciencias y Humanidades reportan datos semejantes a los de este estudio, al encontrar 60% de los docentes con algún tipo de desgaste, de igual forma se da cuenta que un 32% de docentes tienen una dimensión afectada, en este estudio se encontraron 4 puntos porcentuales más. Además se coincidió en encontrar más mujeres con agotamiento emocional (Unda, Sandoval, 2006).

Pando-Moreno *et al.* (2006) encontraron que el *burnout* se relaciona directamente con la carga de trabajo, el contenido y las características de la tarea, el rol académico y las dificultades para el desarrollo de carrera.

Las mujeres son quienes se sienten más agotadas, (43.6%) menos realizadas en su trabajo (4.6%) y más despersonalizadas (7.2%), coincidiendo con lo reportado por Moreno (2009) donde las profesoras universitarias reportaron puntuaciones más altas en agotamiento emocional, se ven más afectadas por factores relativos a la dificultad para conciliar la vida personal y laboral.

Este problema puede ser mayor si no se actúa tanto a nivel individual como organizacional, ya que éste se relacionó con tener problemas de salud, calificar su salud como deteriorada, creer que su trabajo tiene algo que ver con su salud y sufrir accidentes en el último año.

El reconocer que el trabajo se relaciona con los problemas de salud fue positivo en 23% de los hombres y 37 % de las mujeres, datos mayores que los reportados por Martínez (2011), en un estudio realizado con académicos en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco en el que se encontró que 21% de la población estudiada reconoce el trabajo como responsable del estado de salud, la justificación de este hecho por parte de los docentes es que consideran tener exceso de trabajo y además que éste es estresante; quien no reconoció la relación con el trabajo, es que reconocen estilos de vida negativos como

alcoholismo y tabaquismo situación que se presentó en un 15 % de la muestra estudiada.

Por otra parte se reporta un alto porcentaje de docentes con sobrepeso y obesidad, mayor frecuencia de hombres con hipertensión, situación que hay que tomar en consideración sobre todo si esto se relacionan con un mayor estrés el riesgo de presentar trastornos cardiacos con consecuencias fatales pueden elevarse en esta población.

Otro de los problemas detectados son las dolencias musculoesqueléticas cuestiones que fueron reportadas tanto por los hombres como mujeres situación que se puede ver acrecentada por el uso de las computadoras (Tamez, 2003) y por el exceso de trabajo que tienen los académicos.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, F.D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*, 10, 49-97.
- Avargues, M.L., Borda, M., & López, A.M. (2010). El *core of burnout* y los síntomas de estrés en el personal de Universidad. Prevalencia e influencia de variables de carácter sociodemográfico y laboral. *Boletín de Psicología*, 99, 89-101.
- Bareño, S.J., Berbesi, F.D.Y., & Montoya, Z.C.P. (2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de enfermería, Medellín-Colombia 2008. *Investig. Andina*, 12, 36-48.
- Bernard, J., & Meade, K. (1993). *Women come of age: perspectives on the lives of older women*. Londres: Edward Arnold.
- Caballero, D.C., González, G.O., Mercado, A.D., Llanos, B.C., Bermejo, B.Y. & Vergel, M.C. (2009). Prevalencia del síndrome de burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*, 12, 142-157.

- Casanueva, E. Kaufer, H.M., Pérez, L.A. & Arroyo, P. (2003). *Nutriología Médica*. Edit Fundación Mexicana para la Salud, Panamericana, México. Pp. 470-538
- Cerda, A., Assael, J., Cevallos, F., & Sepúlveda, R. (1998). Institución escolar y organización formal juvenil: la emergencia de un sujeto. *Revista de Psicología Universidad de Chile*, VII, 11-24.
- Cladellas, R., & Badía, M. (2010). La gestión del tiempo de los profesores universitarios en función de la modalidad educativa: sus efectos psicosociales. *Revista Española de Pedagogía*, 68, 297-310.
- Cladellas, R., & Castelló, A. (2011). Percepción del estado de salud y estrés, de profesorado universitario, en relación con la franja horaria de docencia. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 9, 217-240.
- Díazgranados, S., González, C., & Jaramillo, R. (2006). Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del Distrito. *Rev. Estud. Soc.*, 23, 45-55.
- Extremera, N., Fernández, B.P., & Durán, D.A. (2003). *Inteligencia emocional y burnout en profesores*. Encuentros en Psicología Social, 1, 260-265.
- Flavio, M.E., Mollinedo, R.L., Ordóñez, M.A. & Torres, R.I. (2011). Burnout en profesores de Villahermosa Tabasco: análisis Correlacional con variables sociodemográficas y laborales. En: Barraza Macías A. *Estrés, burnout y bienestar subjetivo: Investigaciones sobre la salud mental de los agentes educativos*, edit. Instituto Universitario Anglo Español: 182-210
- Gil M.P.R., Peiró, J.M., & Valcárcel, P. (1996). Influencia de las variables de carácter sociodemográfico sobre el síndrome de burnout: un estudio en una muestra de profesionales de enfermería. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 6, 37-57.
- Gil, M.P.R. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): Aproximaciones Teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Psicología Organizacional*, 16, 101-102.

- Guerrero, B.E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, 19, 145-158.
- Gutiérrez, D.F.E. & Valadez, R.A.A. (2011). Una descripción general del burnout y sus efectos en Profesores universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 14, 349-368.
- Itzin, C., & Newman, J. (1995). *Gender, Culture and organizational change: putting theory into practice*. Londres: Routledge.
- Latorre, R.I. (2006). Burnout en la enseñanza: análisis de una población de profesores de un colegio concertado de la región de Murcia. *Pedagogía Social. Revista interuniversitaria*, 12, 267-278.
- León, R.J.M., Cantero, F.J., & León P.J.M. (2011). Diferencias del rol desempeñado por la autoeficacia en el burnout percibido por el personal universitario en función de las condiciones de trabajo. *Anales de Psicología*, 27, 518-526.
- Lewis, S, & Cooper, C.L. (1999). The work-family research agenda in changing contexts. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 382-393.
- Martínez, A.M.Á. (1997). Influencia de los factores cognitivos en el malestar docente. *Rev. De Psicol. Gral y Aplic*, 50, 137-144.
- Martínez, A.S., Méndez, R.I. & Murata, Ch. (2011). Becas estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de los docentes universitarios. *Reencuentro No. 61*.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto California, Consulting Psychologists.
- McElwain, A.K., & Korabik, K. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37, 283-298.

- Moreno, J.B. Garrosa, H.E., Rodríguez, C.R., Mariano, M.G. & Ferrer, P.R. (2009). El *burnout* del profesorado universitario y las intenciones de abandono: un estudio multimuestra. *Rev. psicol. trab. organ.* [online]. 2009, vol.25, n.2, pp. 149-163. ISSN 1576-5962.
- OIT & OMS. (2005). El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando. Comunicado conjunto, 28 de abril de 2005. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2005/21.htm>
- OIT (1999). *Trabajo decente*. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, OIT).
- Olivier, M.A.J., & Venter, D.J.L. (2003). The extent and causes of stress in teachers in the George region. *South African Journal of Education*, 23, 186-192.
- Pando, M.M., Aranda, B.C., Aldrete, R.M.G., Flores, S.E.E., & Pozos, R.E. (2006). Factores psicosociales y *burnout* en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. *Investigación en Salud*, 8, 173-177.
- Pando, M.M., Castañeda, T.J., Gregoris, G.M., Aguila, M.A., Ocampo, A.L. & Navarrete, R.M. (2006). Factores psicosociales y síndrome de *burnout* en docentes de la Universidad del Valle de Atemejac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, Vol. 12, No. 3. Pp. 523-529.
- Paredes, S.M.C. (2001). *Caracterización multivariante del síndrome de burnout en la plantilla docente de la universidad de Salamanca*. Tesis de grado. Universidad de Salamanca de España.
- Pereira, G.L., & Benevides, P.A.M. (2003). Investigando o *burnout* em professores universitarios. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, 1, 76-89.
- Ramírez, P.M., & Zurita, Z.R. (2010). Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de *burnout* en trabajadores del ámbito educacional. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 9, 515-534.

- Rivero, R.L.F., & Cruz, F.M.A. (2010). Trastornos psíquicos y psicosomáticos: problemas actuales de salud de los docentes mexicanos. *Psicología y Salud*, 20, 239-249.
- Salanova, M., Martínez, I., & Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?: un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 37-54.
- Sanchis, E. (2008). *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Selye, H. (1979). *Cancer, stress and death*. New York: Plenum Medical Book Company.
- Somavía, J. (1999). *Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT*. Documento presentado a la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC, 30 de noviembre al 3 de diciembre de 1999, <http://www.ilo.org>.
- (2000). Introduction. en *Globalizing Europe. Decent work in the information economy*. Informe del Director General, Sixth European Regional Meeting (Ginebra, OIT).
- Tamez, S.G., Ortiz, H.L., Martínez, A.S. & Méndez, I.R. (2003). Riesgos y daños a la salud derivados del uso de videoterminal. *Salud Pública de México*, 45(3), 171-180. México.
- Tyler, M. & Abbott, P. (1994). The commodification of sexuality: Sexuality labour markets. En: Arber Sara y Ginn Jay (1996). *Relación entre género y envejecimiento*. Madrid: s.e.
- Unda, R.S., & Sandoval, O.J. (2006). *Estrés y burnout en docentes de diferentes niveles educativos*. V Congreso Nacional AMET.
- Volpato, D.C., Batista, G.F., M. Da Silva, S.G., Justo, T. & Benevides P.A.M. (2003). Burnout: o desgaste dos professores de maringá. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, 1, 90-101.

Semblanza de autores

Estrés laboral y *burnout* en docentes de educación superior en México

Aguilera Velasco María de los Ángeles

Cirujano Dentista. Maestra en Enseñanza de las Ciencias. Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Profesor Investigador Titular de la Universidad de Guadalajara, en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Departamento de Salud Pública. Líneas de investigación: Educación para la Salud Ocupacional, Salud en la Prejubilación y en la Jubilación en Profesionales y Riesgos Laborales de los Cirujanos Dentistas. Mail: aaguileracd@hotmail.com

Aldrete Rodríguez María Guadalupe

Profesora de Educación Primaria, licenciada en Medicina, maestra en Educación para la Salud, doctora en Ciencias Sociomédicas por la Universidad de Guadalajara. Profesor Investigador Titular C del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional, Departamento de Salud Pública, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara, miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Línea de investigación Mujer, Trabajo y Salud, líder del Cuerpo Académico Salud y Trabajo, coordinadora del doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo, docente de la maestría en Ciencias de la Salud en el Trabajo, miembro del Instituto de Salud Ocupacional Ambiente y Sociedad (INSOAS), miembro de la International Commission on Occupational Health (ICOH), miembro de la Red Internacional de Psicología en Salud Laboral (RIPSOL).

Aranda Beltrán Carolina

Doctorada en Ciencias de la Salud Pública. Investigadora y Docente Titular C del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional de la Universidad de Guadalajara. Secretaria del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel I. Profesora de Tiempo Completo a nivel licenciatura, maestría y doctorado. Miembro del Cuerpo Académico Consolidado Salud Mental en Grupos Poblacionales. Secretaria de la Junta Académica del Posgrado en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Presidente de la Academia en Salud en el Trabajo. Miembro de la Red Programa de Investigación en Salud Ocupacional (PIENSO) en Latinoamérica, del Instituto Iberoamericano de Investigación en Salud Ocupacional, Ambiente y Sociedad (INSOAS) y de la International Commission on Occupational Health (ICOH). Miembro del Comité Editorial de la *Revista Waxapa* de la Universidad Autónoma de Nayarit, México. EMAIL: caranda2000@yahoo.com.mx

Arias Galicia Fernando

Maestro en Psicología, Universidad Autónoma de México; Master of Business Administration, Universidad de California, Berkeley; doctor en Psicología, Universidad Autónoma de México; doctor en Ciencias de la Administración, Universidad Autónoma de México. Fue ejecutivo en el área de Recursos Humanos en diversas empresas nacionales e internacionales; asesor de organizaciones públicas y privadas y de instituciones educativas tanto nacionales como internacionales. Ha ejercido la docencia en diversas universidades del país y del continente. Ha escrito más de 17 libros y publicado más de 60 artículos científicos y de difusión. Ha presentado ponencias y conferencias en varios países de América Latina, Canadá, Estados Unidos, Europa y Asia. Doctor Honoris Causa por la Universidad de San Martín de Porres, Perú, y la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, en donde actualmente presta sus servicios. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel III. Recibió el Premio del Consejo Nacional de Enseñanza e Investigación en Psicología en 2009. ariasingalicia1969@prodigy.net.mx

Barraza Salas José Horacio

Maestro en Ciencias de la Salud Pública. Profesor de Tiempo Completo Titular A. Universidad Autónoma de Nayarit. Miembro del Cuerpo Académico de Salud Pública UAN, Perfil PROMEP 2011-2013. Miembro de las academias de Epidemiología y Salud Pública.

Castañeda Velázquez Hortencia

Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Docente de la Unidad Académica de Medicina. Miembro colaborador del Cuerpo Académico de Salud Pública. Investigador en la Línea de Generación y Aplicación del Conocimiento (LGAC) Salud y Trabajo del Cuerpo Académico de Salud Pública. Médico Especialista en Familia del IMSS.

Castillo Pérez Velia H.

Ingeniero, Profesora-Investigadora del Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez.

Cruz Pérez Oscar

Maestro en psicología Social, maestro en Educación Superior con Especialización en Docencia Universitaria, doctor en Ciencias Sociales y Humanísticas, Profesor de Tiempo Completo de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, líder del Cuerpo Académico: Educación y Procesos Sociales Contemporáneos con la Línea de Generación y Aplicación del Conocimiento (LGAC) Sujetos, Procesos y Problemáticas Psicosociales.

Delgadillo Hernández Cesar Fabián

Licenciado en Psicología, Coach, Terapeuta Clínico, conferencista, asistente en proyectos de investigación de la línea de Factores Psicosociales en el Departamento de Salud Pública del Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS) de la Universidad de Guadalajara, capacitador de empresas nacionales y desarrollador de talentos.

Flores Padilla Luis

Doctor en Ciencias de la Salud Pública, Profesor-Investigador de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, e Investigador de la Unidad de Investigación Epidemiológica y en Servicios de Salud del IMSS en Ciudad Juárez Chihuahua. Investigador Nacional, Nivel 1 (SNI-CONACYT).

García Cueva Sara Adriana

Licenciada en Contaduría Pública y maestra en Administración egresada del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara. Doctorado en Ciencias del Desarrollo Humano con enfoque en Desarrollo de las Organizaciones por la Universidad del Valle de Atemajac. Coordinadora de la maestría en Administración de Negocios del Centro Universitario de los Valles (CUVALLES), Universidad de Guadalajara, docente de la licenciatura de Contaduría, presidente de la Academia de Contaduría, Perfil PROMEP, miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Gómez Gómez Diana Ivonne

Médico Cirujano-Partero y pasante de servicio social en la Unidad de Investigación Epidemiológica y en Servicios de Salud del IMSS en Ciudad Juárez, Chihuahua.

González Zermeño Martha Elva

Licenciada en Psicología, maestría en Planeación y Desarrollo por el Centro de Experimentación para el Desarrollo de la Formación Tecnológica (CEDEFT) y la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM); doctorado en Psicología por la UAEM. Ocupa el puesto de Profesor Investigador en la Facultad de Psicología de la UAEM. Miembro Titular de la Sociedad Mexicana de Psicología. Sus proyectos de investigación se relacionan con temas como Estrés y agotamiento profesional (*burnout*) y Engagement en personal de educación. Ha participado en congresos nacionales e internacionales y ha sido autora y coautora de artículos de revistas arbitradas, capítulos de libro y memorias en extenso de congresos. elvagonzalez@hotmail.com

Hernández Filippini Antonio E.

Profesor de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y Universidad Autónoma de Nayarit (UAN). Secretario del Cuerpo Académico de Salud Pública. Miembro de la Academia de Bioética.

Horta Alcalá María Elena

Médico Cirujano y Partero en la Universidad de Guadalajara 2005-2010, asistente en proyectos de investigación en el campo de Salud Laboral en el Departamento de Salud Pública del Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS) de la Universidad de Guadalajara, Socio Junior 2010 en la Centenaria Sociedad Médica de Guadalajara del Colegio Médico, A.C.

Juárez García Arturo

Psicólogo y doctor en Psicología por la UNAM. Realizó estudios complementarios de doctorado en la Universidad de California, en Los Ángeles (EU). En 2009 obtuvo un reconocimiento internacional por sus investigaciones y liderazgo en el tema de Estrés laboral en Latinoamérica por la American Psychological Association (APA) y el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH). Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), Nivel I y tiene reconocimiento al Perfil Deseable PROMEP / SEP. Fue fundador principal y Presidente de la Red de Investigadores sobre Factores Psicosociales en el Trabajo, A.C. hasta 2010. Actualmente es Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos y coordinador académico del doctorado.

León Cortés Silvia Graciela

Licenciada en Psicología, con maestría en Gerencia de Servicios de Salud y doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Integrante del Cuerpo Académico: Educación, Salud y Calidad de Vida en el Trabajo, Perfil PROMEP. Profesor Docente Titular B de Tiempo Completo, docente de la Universidad de Guadalajara, adscrito al Departamento de Salud Pública.

López Avilés Gerardo

Médico Especialista en Pediatría, coordinador de Educación e Investigación Clínica del Hospital General de Zona No. 6 y jefe de la Unidad de Investigación Epidemiológica y en Servicios de Salud del IMSS en Ciudad Juárez, Chihuahua.

López Palomar María del Refugio

Licenciada en Contaduría Pública y maestra en Auditoría por el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara. Doctorado en Ciencias del Desarrollo Humano con enfoque en Desarrollo de las Organizaciones por la Universidad del Valle de Atemajac. Docente de la licenciatura de Contaduría en el Centro Universitario de los Valles (CUVALLES) de la Universidad de Guadalajara, presidente de la Academia de Impuestos y Auditoría.

Medina Becerra Eduardo

Licenciado en Psicología. Auxiliar de investigación en el Instituto de Investigación en Salud Ocupacional (IISO). Analista de datos cuantitativos. Línea de Generación y Aplicación del Conocimiento (LGAC), Salud y Trabajo.

Ovalle Sosa Martín de Jesús

Licenciado en Psicología, maestro en Psicología Laboral, Profesor de Tiempo Completo y director de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad de Ciencias Artes de Chiapas.

Pando Moreno Manuel

Doctor en Sociología y Metodología de la Ciencias Sociales por la Universitat Rovira i Virgili de España. Director Fundador del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional (IISO) de la Universidad de Guadalajara, México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Profesor de la maestría y doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Miembro del Cuerpo Académico Consolidado Salud Mental en Grupos Poblacionales. Presidente de la Junta Directiva del Instituto Internacional de Investigación Social, Ambiental y de Salud Ocupacio-

nal (IHSASO), Coordinador en México de RIPSOL y presidente de la Red Programa de Investigación en Salud Ocupacional (PIENSO) en Latinoamérica. Mail: manolop777@yahoo.com.mx

Pozos Radillo Blanca Elizabeth

Cirujano Dentista, maestra en Ciencias de la Salud Pública, doctora en Psicología de la Salud, Profesora e Investigadora Titular de la Universidad de Guadalajara en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Departamento de Salud Pública. Línea de Generación y Aplicación del Conocimiento (LGAC), Intervención Psicosocial en Salud Ocupacional, Perfil PROMEP, autora de libros y capítulos de libros, ponente a nivel Nacional e Internacional

Martínez Alcántara Susana

Licenciatura en Psicología por la Facultad de Estudios Superiores-Zaragoza de la UNAM, maestra en Medicina Social, por la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco (UAM-X) y doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo por la Universidad de Guadalajara. Es Profesora-Investigadora desde hace 16 años de la maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco y profesora invitada en la Universidad Autónoma de Querétaro y en la Universidad Autónoma de Sinaloa. Es Jefa del Área de Investigación Salud y Trabajo en la UAM-X. y Titular de la Secretaría de Relaciones Públicas e Investigación de la Red de Investigadores sobre Factores Psicosociales en el Trabajo, A.C. Autora de diversos libros, capítulos de libro y artículos científicos sobre el tema de la salud mental en el trabajo. Tel: 54-83-72-05. Fax 54-83-75-37. Calzada del Hueso 1100, Col. Villa Quietud, Delegación Coyoacán, D.F., C.P. 04960. Correo electrónico: smartin@correo.xoc.uam.mx.

Trejo Franco Juana

Doctora en Ciencias de la Salud Pública, Profesora-Investigadora de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez e Investigadora de la Unidad de Investigación Epidemiológica y en Servicios de Salud del IMSS en Ciudad Juárez, Chihuahua. Investigadora Nacional, Nivel I (SNI-CONACYT).

Rectoría

Ing. Roberto Domínguez Castellanos
RECTOR

Mtro. José Rodolfo Calvo Fonseca
SECRETARIO GENERAL

C.P. Miriam Matilde Solís Domínguez
AUDITORA GENERAL

Lic. Adolfo Guerra Talayero
ABOGADO GENERAL

Mtro. Pascual Ramos García
DIRECTOR DE PLANEACIÓN

Mtro. Florentino Pérez Pérez
DIRECTOR ACADÉMICO

Lic. María de los Ángeles Vázquez Amancha
DIRECTORA DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Dr. Eduardo Estalisnao Espinosa Medinilla
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

Lic. Ricardo Cruz González
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN

L.R.P. Aurora Evangelina Serrano Roblero
DIRECTORA DE SERVICIOS ESCOLARES

Mtra. Brenda María Villarreal Antelo
DIRECTORA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

Lic. Noé Fernando Gutiérrez González
DIRECTOR DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

Dependencias de Educación Superior

Mtro. Jesús Manuel Grajales Romero
DIRECTOR DE OFERTA EDUCATIVA REGIONALIZADA

Mtra. Érika Judith López Zúñiga
DIRECTORA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA NUTRICIÓN
Y ALIMENTOS

Dr. Ernesto Velázquez Velázquez
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE CIENCIAS BIOLÓGICAS

C.D. Jaime Raúl Zebadúa Picone
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ODONTOLÓGICAS
Y SALUD PÚBLICA

Mtro. Martín de Jesús Ovalle Sosa
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

Ing. Francisco Félix Domínguez Salazar
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA

Antrop. Julio Alberto Pimentel Tort
DIRECTOR DEL CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES EN ARTES

Dr. Alain Basail Rodríguez
DIRECTOR DEL CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MÉXICO
Y CENTROAMÉRICA (CESMECA)

Dra. Silvia Ramos Hernández
DIRECTORA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN GESTIÓN
DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMÁTICO

Dr. Alejandro Nettel Hernanz
DIRECTOR DEL CAMPUS DEL MAR

Lic. Diego Martín Gámez Espinosa
DIRECTOR DEL CENTRO DE LENGUAS

**Colección
Montebello**



UNICACH

Estrés y *Burnout* en docentes de educación superior en México

Se terminó de imprimir en el mes de enero de 2013, con un tiraje de 1000 ejemplares, en los talleres de Desarrollo Gráfico Editorial, S.A. de C.V. Teléfono: (55) 5-605-81-75, México, D.F. El diseño tipográfico estuvo a cargo de Luis Felipe Morgan Vázquez, la corrección de Luciano Villarreal Rodas y Karen Dianne Limón Padilla. El cuidado de la edición fue supervisado por la Oficina Editorial de la UNICACH, durante el rectorado del Ing. Roberto Domínguez Castellanos.