

## PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS EN UN GRUPO DE MAESTRAS DE MONTEVIDEO

### PREVALENCE OF BURNOUT SYNDROME AND SOCIODEMOGRAPHIC FACTORS IN A GROUP OF TEACHERS IN MONTEVIDEO

**María Inés Silva**  
**Reina Coral García Pérez**  
**María del Carmen González**  
**Andrea Ratto**

*Universidad Católica del Uruguay*

**Resumen:** El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) es una respuesta al estrés crónico relacionado con la actividad laboral. El objetivo de este estudio fue determinar la prevalencia de este síndrome en maestras en Montevideo. La muestra no probabilística e intencional fue de 71 maestras pertenecientes a cuatro colegios de la capital del país. Los niveles de SQT fueron evaluados mediante el Cuestionario de Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) (Gil-Monte, 2011), versión principal. El porcentaje de participantes que mostraron la presencia del Síndrome fue de 21.4% del total de la muestra (Perfil 1) y 1,4% de la muestra (1 maestra) con altos niveles de culpa (Perfil 2). La dimensión que puntuó más alto fue Desgaste psíquico 28.2%, seguido por Indolencia 17.1%. Las maestras con presencia del SQT tienen mayoritariamente entre 41 a 50 años (58%), casadas o en pareja (24%), solteras (25%). Respecto a los años a cargo de un grupo, el 40% se encuentra en el rango de 21 a 25 años. Se discuten los resultados y limitaciones del estudio y se sugieren como un aporte a tener en cuenta en programas de intervención en salud en nuestro medio.

**Palabras Clave:** *estrés psicológico; docentes; burnout; SQT; estrés ocupacional*

**Abstract:** The Burnout Syndrome is a response to chronic job stress. The aim of this study was to determine the prevalence of this syndrome in a sample of teacher in Montevideo. The sample was no probabilistic, composed of 71 primary teachers from 4 schools in Montevideo (Uruguay). The levels of burnout were evaluated by "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (CESQT, Gil-Monte, 2011) (Spanish Burnout Inventory) main version (Gil-Monte, 2011). The percentage of participants who showed the presence of the syndrome was 15 teachers (Profile 1) (21.4%), and 1 (1.4%) teacher (Profile 2) affected by high feelings of Guilt. The highest level was Psychological exhaustion 28.2% and Indolence 17.1%. Teachers affected by burnout-SQT- are mostly between 41 to 50 years (58%), 24% are married or living with a partner whereas 25% are unmarried; 40% have been teaching between 21 to 25 years. Findings and study limitations are discussed and it is suggested as an input to consider in intervention programs in our country.

**Key Words:** *psychological stress; teachers; burnout; occupational stress*

### Introducción

Las exigencias de la sociedad contemporánea se ven reflejadas en el mundo del trabajo, ocasionando situaciones de riesgos y daños a la salud física y psicológica. Dentro de los riesgos laborales de carácter psicosocial se encuentran el estrés laboral y el Síndrome de estar Quemado por el Trabajo (*Burnout*) (Gil-Monte, 2003) en adelante SQT. A partir

de la década del 70 Freudemberger (1974) conceptualiza el término "*Burnout*" como "estar quemado". A este síndrome lo caracteriza la sensación de fracaso y agotamiento frente a las excesivas demandas de energía en relación a recursos propios que el trabajador debe disponer hacia la tarea. Se identificó en el personal que cuida a otras personas y en primera instancia se le atribuía principalmente al área de la salud y la educación (Caballero

Domínguez, González Gutiérrez, Mercado Anguila, Llanos Barrios, Bermejo Barrero & Vergel Medrano, 2009, Peiró & Gil-Monte, 1999).

Los datos que alertaron sobre esta problemática, comenzaron a aportarse en un estudio pionero en 1973 de Knight-Wegenstein, que reportó sobre una muestra de 9.129 profesores un 87,6% afectados por un elevado grado de tensión en el trabajo. Así en las últimas décadas las sociedades consideran el trabajo docente como una de las actividades laborales que implica riesgos en la salud (Moriana Elvira & Herruzo Cabrera, 2004). Lo que más despertó el interés en el medio educativo fue la relación de este fenómeno con las bajas laborales y especialmente el aumento de bajas de tipo psiquiátrico no presente en otras profesiones.

Variadas investigaciones dan cuenta de la profundidad del problema y cómo afecta sobre todo a las profesiones que trabajan en relación directa con las personas, a la calidad de vida laboral y al proceso de enseñanza-aprendizaje con consecuencias en la relación docente-alumno (González-Trijueque, Giachero & Delgado, 2012, Mercado, Salgado & Gil-Monte, 2010, Peiró & Gil-Monte, 1999, Smith et al. 2011, Sureda García, 2002). Diversas consecuencias del SQT en la salud no favorecen ni al trabajador, ni a la institución, ni a los clientes como son los síntomas psicósomáticos, riesgos de enfermedades cardiovasculares y fuerte impacto en la salud mental (Malamed, Shirom, Berliner y Shapira, 2006).

Por lo tanto, con el objetivo de dimensionar este síndrome los estudios sobre prevalencia y sus posibles antecedentes se han extendido en las últimas décadas en variados países con diversas muestras. Según Moriana Elvira & Herruzo Cabrera (2004) para el estudio de los antecedentes se ha distinguido entre variables: personales socio-demográficas, variables personales como las actitudes, personalidad y variables contextuales. Para el estudio de antecedentes advierten sobre múltiples contradicciones en procedimientos metodológicos, resultados contradictorios, dificultades en la definición de los términos empleados y problemas sobre todo en relación a las dificultades de manipular variables dentro del contexto educativo y su control.

Según Gil-Monte (2011), el SQT sobreviene como consecuencia de la exposición continuada a situaciones de estrés que ponen

al trabajador ante exigencias que superan sus recursos. Si los individuos no elaboran estrategias de protección que los ayuden a moderar la relación entre los estresores en el trabajo y la salud, las estrategias de afrontamiento fallan y es cuando puede surgir el SQT o *Burnout Syndrome*.

Gil-Monte (2011) define el SQT, como:

... una respuesta psicológica al estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto con los clientes o usuarios de la organización. Esta respuesta se caracteriza por un deterioro cognitivo consistente en la pérdida de la ilusión por el trabajo, el desencanto profesional o la baja realización personal en el trabajo; por un deterioro afectivo, caracterizado por agotamiento emocional y físico; y por la aparición de actitudes y conductas negativas hacia los clientes y hacia la organización, en forma de comportamientos indiferentes, fríos, distantes y, a veces, lesivos. En ocasiones estos síntomas se acompañan de sentimientos de culpa (p.14).

En cuanto a la evaluación del Burnout, según Olivares Faúndez y Gil-Monte (2009), Gil-Monte (2005), Peiró y Gil-Monte (1999) sin desconocer la importancia y fortalezas del Inventario creado por Maslach y Jackson (Maslach Burnout Inventory, MBI, 1986) el mismo posee debilidades o problemas que obligan a usarlo con precaución. Tanto por su estructura factorial como por no contar con un modelo único para su interpretación. Por lo tanto, se desarrollaron nuevos estudios dirigidos a elaborar otros instrumentos como el elaborado por Gil-Monte, Cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (en adelante CESQT) (Gil-Monte, 2011) que integra al síndrome en los modelos cognitivos y transaccionales del estrés laboral.

Este modelo distingue la inclusión y mayor desarrollo de las variables moderadoras en el proceso del SQT (*Burnout Syndrome*). Provee de un puntaje final de SQT y distingue dos perfiles de individuos entre quienes desarrollan el SQT (Gil-Monte, Carretero, Roldán & Núñez-Román, 2005, Gil-Monte, 2011). En el Perfil 1, si bien se originan sentimientos de malestar hacia el trabajo, están presentes actitudes de indiferencia y cinismo hacia la población objeto de su trabajo como una forma de afrontamiento útil, ya que no incapacitan al individuo para

la realización de su tarea, aunque no la realice de la mejor manera. En el Perfil 2, además, las personas informan que sienten remordimientos por no cumplir de manera efectiva con lo que se espera de su rol y por tratar de manera negativa e impersonal a los destinatarios de sus servicios. En este segundo caso el SQT adquiere efectos más nocivos para el individuo (Gil-Monte, 2005, 2011; Unda, Sandoval & Gil-Monte, 1998).

Mediante el CESQT en su versión para profesionales de la salud (CESQT-PE, Gil-Monte, 2011), Figueiredo-Ferraz, Gil-Monte y Grau (2009) evaluaron a 211 maestros portugueses de ambos sexos, con media de edad 41.23, (DT 9.24, rango 63-24) y antigüedad en el puesto 17.48 años (DT 9.54 rango 37-0). Considerando al percentil 90 o mayor como crítico (presencia de SQT), 30 maestros (14%) presentan el síndrome y 4 maestros (1.9%) informan además Culpa (Perfil 2). Arís Redó (2012) con 89 docentes españoles de educación inicial y primaria reportó diferencias significativas entre sexo con el *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Las mujeres presentaron mayor resultado en Cansancio Emocional mientras que la dimensión Despersonalización se relaciona con una mayor manifestación en los hombres, la escala de Realización Personal no presentó diferencias.

Unda Rojas (2010) trabajó con 698 profesores mexicanos y el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo para Profesionales de la Educación (en adelante CESQT-PE) evaluado según frecuencia de respuestas; informó la prevalencia del 35,5% de la muestra con SQT y 17,20% con dimensión Culpa. El 9% presentaron Sobrecarga laboral alta y sólo 5,7% baja Autoeficacia. El 3% presentó baja Ilusión por el trabajo, 37,4% alto Desgaste psíquico, 4,7% altos niveles de Indolencia y para Culpa 9,7%. Los hombres presentaron niveles más bajos de ilusión por el trabajo que las mujeres. De acuerdo a los rangos de edad, el número mayor de casos con Baja Ilusión por el Trabajo se presenta entre los 41 y 50 años. En este rango también se encuentra el mayor número de casos con Alto Desgaste Psíquico, Alta Indolencia y Alta Culpa. Noyola y Padilla (2009) en el Municipio de Aguas Calientes en México con 659 profesores que respondieron el CESQT-PE, 2,6% de *Burnout* y 1,1% casos críticos perfil 2, es decir, presentó niveles bajos el síndrome en este es-

tudio. Sin embargo, se informó que la población femenina presenta puntuaciones más altas en la sub-escala Desgaste Psíquico primer paso para contraer el síndrome (2,5), en menor grado se reitera la primacía en la dimensión Culpa (8,3%). La antigüedad en el ejercicio de la docencia puntúa más alto para la escala de Desgaste Psíquico (37,7%) en el rango de 16 a 25 años. Con respecto al estado civil las puntuaciones más altas en SQT se presentan en casados (3,2%), frente a los solteros (1,8%) así como en Desgaste Psíquico mayor (31,8%) en casados y en solteros menor presencia (25,3%). En la dimensión Indolencia el porcentaje mayor lo presentan los casados (2,6%) mientras que los solteros presentaron 1,8%. Caballero Domínguez et. al. (2009) con el CESQT y dos escalas del MBI, informaron prevalencia en 106 profesores colombianos universitarios. Mediante el cálculo de percentiles, 10 docentes (9,9%) de la muestra presentaban SQT y 11 sujetos (10,9%) presentaron Culpa. Gil-Monte, Carlotto y Goncalves (2011) con 714 docentes de 8 escuelas de Porto Alegre obtuvieron mediante *Spanish Burnout Inventory* versión educativa (SBI-vd) 12% de los participantes con altos niveles de *Burnout Syndrome*, Perfil 1 y 6% en el Perfil 2, estando además afectados por altos sentimientos de culpa. Por otra parte, quienes obtuvieron altas puntuaciones en las dimensiones de baja ilusión por el trabajo puntuaron significativamente más alto en trastornos psicossomáticos respecto a participantes con puntuaciones bajas.

En nuestro medio, Tomasina, (como se citó en Robalino & Korner, 2005) trabajaron con 81 docentes con mayoría de maestras (96,3%) de escuelas públicas de Montevideo, con metodología mixta. Su promedio de edad fue de 41 años, con una media de antigüedad en la docencia de 16 años y de antigüedad en el cargo de 6,4 años en promedio. Tanto los resultados de las encuestas, como la percepción de los directores de los establecimientos, destacan el estrés como causa principal de los problemas de salud seguido de la depresión. Cambón y De León (2006) por su parte analizaron el *Burnout* en relación al contexto laboral también con una metodología mixta en 20 escuelas. Participó una maestra por escuela, aplicando el cuestionario MBI para medir el síndrome, entrevistas en profundidad y técnicas gráficas. El 10% de la muestra (2 maestra) informaron estar afectadas en todas las dimensiones del

cuestionario MBI, el 60% (12 maestras) presentan al menos una dimensión afectada, el 20% (4 maestras) no presentan ninguna dimensión afectada. En otras profesiones, Estefanell, (2010) con 105 empleados desarrolladores de software de diferentes empresas del país y utilizando el cuestionario CESQT reportó 12,4% de la muestra con presencia de *Burnout* y fue significativa su presencia entre los participantes entre 25 a 35 años, sin detectar diferencias entre sexo. En un Hospital público de Montevideo, sin especificar los puntos de corte Añón, Baez, Barrale, Bogliaccino, Escudero, y Pereira (2012) reportaron en 174 funcionarios (73% de representación femenina) la prevalencia de *Burnout* y variables socio-demográficas utilizando el MBI. Informaron baja realización personal en 37% de la muestra, alta despersonalización 23% y alto cansancio emocional 19%, identificando a la población femenina mayor de 45 años como el grupo de mayor riesgo a desarrollar el síndrome.

Considerando los porcentajes de prevalencia de SQT reportados, las consecuencias que este síndrome conlleva a quién lo padece y los efectos que puede ocasionar en la relación docente-alumno nos propusimos, identificar la prevalencia de SQT (*Burnout Syndrome*) y sus dimensiones (Ilusión por el Trabajo, Desgaste Psíquico, Indolencia, Culpa) en maestras que trabajan en colegios privados de Montevideo y su relación con determinados factores socio-demográficos (Edad, Estado Civil y Cantidad de años a cargo de un grupo).

## Método

### Participantes

Mediante un estudio de tipo exploratorio, descriptivo (Hernández, Fernández & Baptista, 2010) y con una muestra no probabilística e intencional se evaluaron 71 maestras, pertenecientes a cuatro colegios privados de Montevideo- Uruguay (noviembre 2012). La media de edad fue 38.91, (DE. 8.75) con un rango de 23-56 años. El 15% tiene 30 años o menos, de 31 a 40 años el 41%, entre 41 y 50 años 31%, entre 51 y 56 años el 8%. Respecto al estado civil, 22,5% es soltera, el 66,2% está casada o en pareja, 8,5% divorciada o separada y 2,8% no informa su situación. El 38% no tiene hijos, 20% tiene uno solo, 34% tiene dos hijos y el

resto tres o cuatro. Respecto a la cantidad de años a cargo de un grupo, menos de 5 años 19.7%, de 6 a 10 años, 14.1%, de 11 a 15 años 19.7%, de 16 a 20 años 15.5% de 21 a 25 años 14.1% y más de 26 años 16%. De la muestra el 28% trabaja 20 horas semanales o menos por semana, 39% lo hace de 21 a 39 horas semanales, 23% 40 horas semanales y el 10% restante declara trabajar más de 40 horas semanales.

### Instrumentos

Se trabajó con un cuestionario sociodemográfico diseñado para el estudio, para medir la presencia de SQT empleamos el *Cuestionario de Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT)*, versión principal (Gil-Monte, 2011). Consta de 4 Escalas con 20 ítems, se evalúan con una escala Likert de 5 puntos, de 0 a 5, donde 0 es nunca, 1 raramente (algunas veces al año), 2 a veces (algunas veces al mes), 3 frecuentemente (algunas veces por semana) y 4 muy frecuentemente (todos los días). Las dimensiones que evalúa son:

- *Ilusión por el trabajo (It)* Consta de 5 ítems. Relaciona las metas laborales con la satisfacción personal y la autoeficacia profesional. Se puntúan los ítems de esta escala en forma positiva, por lo que bajas puntuaciones en esta dimensión pueden indicar altos niveles de SQT.

- *Desgaste psíquico (Dp)* Consta de 4 ítems. Orientados a detectar la aparición de agotamiento emocional y físico proveniente del trato cotidiano con personas que tienen o que causan problemas.

- *Indolencia (In)* Consta de 6 ítems. Evalúa las actitudes de indiferencia y cinismo hacia la población objeto de su trabajo. Si el puntaje fuera alto en esta dimensión eso evidenciaría que los sujetos que padecen de SQT se han vuelto insensibles e indiferentes a los problemas de los demás. Han perdido la capacidad de empatía.

- *Culpa (C)* Consta de 5 ítems. Mide la presencia de este sentimiento en relación al comportamiento y actitudes negativas en el trabajo, en especial hacia las personas del entorno laboral. Este cuestionario ofrece una puntuación total SQT que se obtiene a partir de 15 ítems de las tres primeras escalas. Con Puntos de corte en percentiles: nivel crítico >89, nivel alto 67 a 89, nivel medio 34 a 66, nivel bajo 11 a 33 y

nivel muy bajo <11. Se utilizó el Baremo para Personal Docente (Gil-Monte, 2011).

En cuanto a la Confiabilidad de las escalas puede considerarse aceptable con coeficientes Alfa iguales o superiores a 0.70 con tres excepciones, Indolencia (Alfa 0.65) en trabajadores en prisiones procedentes de México, escala Culpa (Alfa 0.61) también procedente de México e Indolencia (Alfa 0.69) en otros grupos ocupacionales. La fiabilidad se obtuvo mediante el método test-retest, validez concurrente con correlaciones altas con todas las escalas del MBI. La validez predictiva se correlacionó con factores psicosociales en el trabajo obteniéndose resultados en la dirección esperada. Para la conformación de factores y confirmación del modelo se efectuaron Análisis factorial exploratorio y Análisis factorial confirmatorio (Gil-Monte, 2011).

### Procedimiento

Se solicitó autorización a las Instituciones correspondientes. Se presentó el estudio a los docentes en cada Institución y se distribuyó el consentimiento informado. La administración de los cuestionarios a las maestras fue realizada en noviembre de 2012, en su lugar habitual de que aceptaron participar voluntariamente. Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 21 para Windows.

### Resultados

Se utilizaron frecuencias y porcentajes para describir el comportamiento de los datos de las maestras en el CESQT y variables sociodemográficas.

En la Tabla 1 presentamos el porcentaje y número de maestras por niveles según puntos de corte en percentiles en cada dimensión evaluada por el CESQT. En la dimensión Ilusión por el Trabajo ninguna maestra indica el nivel más alto de Ilusión por el Trabajo (0%), casi la mitad (49.3%) tiene un nivel medio, mientras que 9.9% (7 maestras) informan tener muy baja Ilusión por el trabajo, 19.7% (14 maestras) baja Ilusión y el 21.1% (16 maestras) presentan alta Ilusión por su trabajo. En la dimensión Desgaste Psíquico si bien el porcentaje más alto 35.2% (25 maestras) se encuentra a nivel medio en la variable que el modelo indica posible inicio del síndrome, 16.9% (12 maestras) reportan

nivel crítico y 28.2% (20 maestras) niveles altos de desgaste psíquico. En la dimensión Indolencia, si bien, nuevamente la mayoría de las maestras se hallan en el nivel medio de esta dimensión 45.1% (32 maestras) se destaca el 28.2% (20 maestras) con nivel alto en esta variable y 16.9% (12 maestras) con nivel crítico. Nuevamente la mayoría de las maestras reportan niveles medios en la variable Culpa 32.2% (23 maestras) mientras que 25.4% (18 maestras) informan padecer altos niveles de culpa y 5.6% (4 maestras) describen sentir el nivel más alto en esta variable. En la dimensión SQT que conforma el síndrome evaluado a partir de las dimensiones Ilusión por el Trabajo, Desgaste Psíquico e Indolencia se obtuvo a la mayoría de las maestras con un nivel medio 42.9% (30 maestras), ninguna presentó el síndrome a nivel muy bajo 0% y bajo 11.4% (8 maestras), sin embargo, a nivel alto el 24.3% (17 maestras) posiblemente en riesgo de contraer el síndrome y 21.4% (15 maestras) con nivel crítico lo que indicaría presencia del síndrome en este cuestionario.

Tabla 1

Frecuencia y Porcentaje de maestras según nivel en cada una de las dimensiones CESQT

Niveles	Ilusión por el trabajo	Desgaste psíquico	Indolencia	Culpa	SQT
Muy Bajo	7(9.9)	1(1.4)	3(4.2)	8(11.3)	0(00)
Bajo	14(19.7)	5(7.0)	3(4.2)	18(25.4)	8(11.4)
Medio	35(49.3)	25(35.2)	32(45.1)	23(32.2)	30(42.9)
Alto	16(21.1)	20(28.2)	20(28.2)	18(25.4)	17(24.3)
Crítico	0(00)	20(28.2)	12(17.1)	4(5.6)	15(21.4)
Total	71(100)	71(100)	70(98.6)	71(100)	70(98.6)

En el Gráfico 1 agrupamos en cada dimensión los niveles muy bajo, bajo, medio y alto según puntos de corte y se consideró alto a quienes presentaron percentiles  $\geq 90$ . Así observamos que 15 maestras (21,4%) presentaron SQT (Perfil 1). El Perfil 2, dimensión grave lo presentó 1 maestra (1.4%). Ninguna de las 71 participantes mostraron nivel crítico en la dimensión Ilusión por el trabajo, En la dimensión Desgasta Psíquico 71.8% (51 maestras) presentaron nivel bajo mientras que el 28% (20 maestras) presentó nivel alto. En indolencia

82.9% (58 maestras) presentó nivel bajo y 17% (12 maestras) nivel alto. En la dimensión Culpa, 67 maestras (94.5%) nivel bajo y 4 maestras (5.6%) con nivel alto.

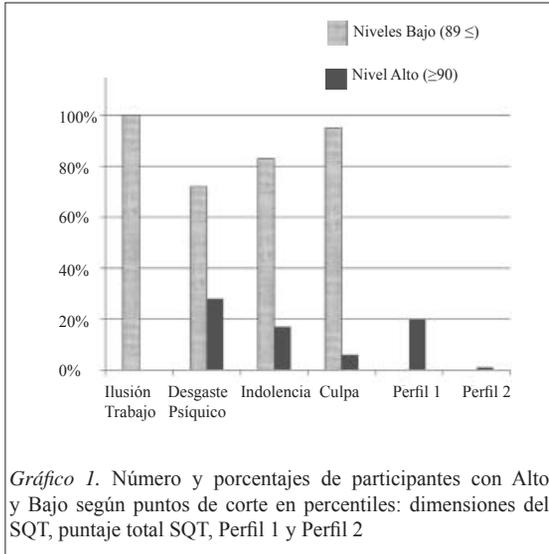


Gráfico 1. Número y porcentajes de participantes con Alto y Bajo según puntos de corte en percentiles: dimensiones del SQT, puntaje total SQT, Perfil 1 y Perfil 2

Para describir el porcentaje de maestras según variables grupos de Edad, Estado Civil y Años a cargo de un grupo se utilizaron tablas de contingencia diferenciando el total de las maestras según niveles bajos y altos en el síndrome (Tabla 2). La franja de edad que presentó mayor porcentaje de maestras con nivel alto se ubicó entre los 46 y 50 años (35.7%), le sigue en proporción la franja de 36 a 40 años (27%), luego 41 a 45 (22%), de 31 a 35 con presencia del síndrome en un 20%. Mientras que el menor porcentaje se ubicó en la franja de edad de 30 años o menos (9.1%). Según Estado Civil casi la mitad de las maestras con presencia del síndrome están solteras (25%) y casadas/pareja (23.9%). Ninguna de las maestras divorciadas/separadas presentaron niveles altos. La franja de 21 a 25 años a cargo de un grupo fue la que obtuvo mayor porcentaje de maestras con nivel Alto 40%. En porcentaje le sigue el grupo entre 11 y 15 años a cargo de un grupo (23.1%), de 5 años o menos con 21.4%. De 16 a 20 años a cargo de un grupo nivel Alto 18.2% y 26 años o más a cargo de un grupo con el 16.7% a nivel alto, mientras que el grupo de 6 años a 10 con responsabilidad sobre un grupo presentó el menor porcentaje (10%).

Tabla 2  
Tablas de Contingencias según variables socio-demográficas (Edad, Estado Civil, Años a cargo de un grupo)

Variables	(%) Niveles bajos (89 ≤)	(%) Nivel alto (≥90)
<i>Edad por grupos</i>		
30 o menos	90.9	9.1
31 a 35	80	20
36 a 40	72	27
41 a 45	77.8	22.2
46 a 50	63.3	35.7
51 o más	100	00
<i>Estado Civil</i>		
Soltera	75	25
Casada/Pareja	76.1	23.9
Divorciada/Separada	100	00
<i>Años a cargo de un grupo</i>		
5 o menos	78.6	21.4
6 a 10	90	10
11 a 15	76.9	23.1
16 a 20	81.1	18.2
21 a 25	60	40
26 o más	83.3	16.7

### Discusión y Conclusiones

El primer objetivo de este estudio fue analizar la prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) en 71 maestras pertenecientes a 4 colegios privados de la capital. Para obtenerla se usó el método de percentiles (Gil-Monte, 2011). A partir del total de las maestras, 21.4% (15 maestras) presentaron SQT, 5.6% (4 maestras) presentaron un alto grado de remordimiento y culpa sobre su trabajo, aunque solo una de ellas pertenece al Perfil 2, es decir, además de presentar el síndrome de estar quemada por el trabajo siente fuertes sentimientos de culpa que representa el aspecto más severo del síndrome.

Este índice de prevalencia 21.4% de las maestras se encuentra en la línea de los mayores índices reportados por la literatura consultada como el reportado por Unda Rojas (2010) en 698 profesores mexicano 35.5% de prevalencia. Se aleja de la prevalencia informada en otros profesionales en Uruguay, 12% (Estefanell, 2010) con empleados desarrolladores de software, con población docente en

otros países, Figueiredo-Ferraz, Gil-Monte & Grau (2009) con 211 profesores portugueses (ambos sexos) reportaron un 14% de SQT. Caballero Domínguez, et. al. (2011) en profesores universitarios colombianos informaron 9.9% de alto SQT, mientras con 714 maestros brasileiros Gil-Monte, Carlotto & Goncalvez (2011) reportaron 12% de nivel alto de Burnout. Carvajal Fernández et al. (2009) con 121 profesores chilenos reportó 2.5% de SQT y Cambón et al. (2006) reportan 10% en una muestra de 20 maestros. Una maestra presenta SQT (Burnout Syndrome) y altos niveles de Culpa (nivel crítico) resultado que se encuentra en la línea de investigaciones que reportan prevalencias en el perfil 2 más moderadas (Gil-Monte, Carlotto, & Goncálves, 2011, Noyola & Padilla, 2009).

Tomando en consideración la prevalencia de cada una de las dimensiones de las maestras afectadas con SQT, observamos que en la dimensión Ilusión por el trabajo el nivel más bajo fue de 9.9% (7 maestras). Este resultado se encuentra en la línea de investigaciones como las de Figueiredo-Ferraz, Gil-Monte y Grau (2009) con maestros portugueses; Unda Rojas (2010) con maestros mexicanos (3%). Si tenemos en cuenta que estos estudios fueron realizados en otros países y considerando la posibilidad de que la deseabilidad social influya en los resultados reportados en este estudio, este porcentaje de 10% podría llegar a ser mayor aún. Ya que no podemos olvidar las representaciones que pueden actuar en estos colectivos al ser encuestados en su lugar de trabajo incluso teniendo en cuenta lo aportado por Pena y Extremera (2012) quienes plantean que los docentes de primaria son un colectivo que mantiene alta la ilusión por el trabajo y altos niveles vocacionales en su profesión. El 28.2 % de las maestras presentan Desgaste Psíquico y el 12% indolencia, si bien la demanda en el trabajo puede ser alta, podríamos suponer que la indolencia es una estrategia para proteger a este grupo de enfermar o llegar a un nivel de mayor gravedad.

En cuanto al segundo objetivo, las variables socio-demográficas de las maestras a estudio mostraron que las maestras con un nivel Alto ( $\geq 90$ ) tienen en su mayoría entre 41 a 50 años conformaron más de la mitad de la maestra (58.9%), un 26.7% reportaron ser solteras y un 73.3% estar casada o en pareja. En cuanto a los años de experiencia con grupos a cargo el mayor porcentaje de maestras se encuentra

entre los 21 y 25 años (40%). Estos resultados nos describen características socio-demográficas que podrían indicarnos posibles grupos de riesgo a confirmar en próximas investigaciones. En cuanto a las limitaciones del estudio debemos tener en cuenta que trabajamos con una muestra no aleatoria e intencional de maestras que incluyó solo el sexo femenino. Además, debemos considerar que solo trabajamos con docentes en sus lugares de trabajo y no se exploró posible abandono laboral, ni participantes ya diagnosticados con el Síndrome. Como hemos planteado con anterioridad, estos estudios escasean en nuestro medio y sería relevante aportar cada vez más sobre SQT (Burnout Syndrome) en el trabajo docente, ya que interfiere con la salud del trabajador, afecta a la relación docente-alumno, a la organización y por ende a la sociedad. La posibilidad de incluir en próximos estudios educadores del sector público y privado nos brindará también más información para aportar datos a la creación de posibles políticas públicas al respecto en nuestro medio.

## Referencias

- Añón, G., Baez, G., Barrale, P., Bogliacino, V., Escudero, E., Estevez, G., González C., & Pereira, C. (2012). Incidencia del síndrome de *Burnout* en un Hospital Público de Montevideo. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 2(1), 130 - 148.
- Aris Redó (2012). La variable de género en la medida del estrés y el *Burnout* en los docentes de educación infantil y primaria. *Revista de Comunicación Vivat Académica*. XIV (119), 1-13. DOI: <http://dx.doi.org/10.15178/va.2012.119.1-13>
- Caballero Domínguez, C., González Gutiérrez, O., Mercado Anguila, D., Llanos Barrios, C., Bermejo Barrero, Y., & Vergel Medrano, C. (2009). Prevalencia del Síndrome del *Burnout* y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*, 12(21), 142 -157.
- Cambón, V. & de León, D. (2006). *El desgaste laboral de los maestros de educación inicial*. XIII Jornadas de Investigación y Segundo Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de <http://www.aacademica.com/000-039/266>
- Estefanell Maeso, L. (2010). *Riesgos psicosociales y Burnout en los desarrolladores de Software*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica del Uruguay, Uruguay.
- Figueiredo - Ferráz, H., Gil-Monte, P.R. & Grau-Alberola, E. (2009). Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (*Burnout*) en una muestra de maestros portugueses. *Aletheia* 29, 6-15.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff *Burnout*. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

- Gil-Monte, P. (2003) ¿Burnout Syndrome, Síndrome de Quemarse por el Trabajo, Desgaste Profesional, Estrés Laboral, Enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19 (2) 181-197.
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. R., Carretero, N., Roldán, M.D., & Núñez-Román, E. (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (*Burnout*) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 107-123.
- Gil-Monte, P. R. (2011) CESQT, *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. TEA Ediciones, Madrid.
- Gil-Monte, P. R., Carlotto, M. S., & Goncalvez, S. (2011). Prevalence of *Burnout* in a sample of Brazilian teachers. *European J. Psychiatry*, 25(4) 205-212.
- González- Trijuque, D., Giachero, S. & Delgado, S. (2012) Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas*, VI(1), 75-87.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México. McGraw-Hill Interamericana.
- Malamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132, 327-353. DOI: 10.1037/0033-2909.132.3.327
- Maslach, C. & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2ª ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Mercado-Salgado, P., & Gil-Monte, P. (2010). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (*Burnout*) en profesionales de servicios (salud y educación). *Innovar*, 20(38), 161-174.
- Moriana Elvira, J.A. & Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y *Burnout* en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology* 4(3), 597- 621.
- Noyola Cortés, V.S. & Padilla González, L.E. (2009). *Desgaste profesional (Síndrome Burnout) en profesores de escuelas primarias públicas del municipio de Aguascalientes*. Trabajo presentado en el X Congreso Nacional de Investigación Educativa, México. Recuperado de [http://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Externos/2009\\_Noyola\\_y\\_Padilla.pdf](http://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Externos/2009_Noyola_y_Padilla.pdf)
- Olivares Faúndez & Gil-Monte (2009) Análisis de las principales fortalezas y debilidades del "Maslach Burnout Inventory" (MBI). *Ciencia y Trabajo*, 11(33), 160-167.
- Peiró, J.M. & Gil-Monte, P.R. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología* 15(2).
- Pena Garrido, M., & Extremera Pacheco, N. (2012). Inteligencia emocional percibida en el profesorado de Primaria y su relación con los niveles de Burnout e Ilusión en el trabajo (engagement). *Revista de Educación*, 359, 604-627.
- Tomasina, F. (2005) Estudio de Caso en Uruguay. En M. Robalino Campos, M. y A. Korner (Eds). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO. Recuperado de [http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/\\_documentos/salud\\_docente/unesco\\_condiciones\\_trabajo\\_salud\\_docente.pdf](http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/_documentos/salud_docente/unesco_condiciones_trabajo_salud_docente.pdf)
- Sureda García, I. (2002). Estrategias psicopedagógicas orientadas a la motivación docente: revisión de un problema. *Revista Española de Pedagogía*, 221.
- Unda Rojas, S., Sandoval Ocaña, J. & Gil-Monte, P. (2008). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (*Burnout*) en maestros mexicanos. *Información Psicológica* 91, 53-63.
- Unda Rojas, S. (2010). Estudio de prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) y su Asociación con Sobrecarga y Autoeficacia en Maestros de Primaria de la Ciudad de México. *Ciencia & Trabajo* 12(35), 257-262.

Para citar este artículo:

Silva, M. I., García Pérez, R. C., González, M. C., & Rato, A. (2015). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo y variables sociodemográficas en un grupo de maestras de Montevideo. *Ciencias Psicológicas* 9(1): 55 - 62

Recibido: 10/2014

Revisado: 12/2014

Aceptado: 03/2015