

SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE “BURNOUT” EN PROFESORES DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA

Angélica Ma. Hermosa Rodríguez*
Universidad de Ibagué - Corunversitaria

RESUMEN

El presente artículo muestra la relación que existe entre la satisfacción laboral y el síndrome de “quemarse por el trabajo” o *burnout*, en una muestra de profesores de un colegio ubicado en Ibagué. Se considera que el profesional dedicado a la enseñanza en el ejercicio cotidiano de su labor puede llegar a desarrollar una respuesta de estrés prolongada conocida como síndrome de *burnout* o síndrome de “quemarse por el trabajo”, que va en detrimento de su calidad de vida y se refleja en una tendencia a estar insatisfecho con su trabajo. La investigación se enmarcó en un estudio cuantitativo correlacional. Se encontraron correlaciones de tipo negativo entre la satisfacción laboral y el *burnout*, que evidenciaron alta satisfacción laboral y bajos niveles de *burnout* en la muestra estudiada.

Palabras Clave: profesores de primaria y secundaria, satisfacción laboral, y síndrome de *burnout*.

ABSTRACT

In this article it is shown the relation between job satisfaction and burnout syndrome in a sample of school teachers from Ibagué (Colombia). It is assumed that professionals devoted to teaching might develop a prolonged response to stress known as the Burnout Syndrome due to the normal demands in their job, which will be notice in not satisfaction in their job and in a decrease in their life quality. This research was framed as a quantitative correlational study. There were found negative relations between the two main variables measured, that showed high job satisfaction and low burnout levels in the observed sample.

Key words: School teacher, work satisfaction, burnout syndrome



*Correspondencia: Angélica Ma. Hermosa Rodríguez, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Programa de Psicología, Universidad de Ibagué, Carrera 22 Calle 67 B/Ambalá, Ibagué Colombia.

Correo electrónico: amhermosa@nevado.cui.edu.co

Artículo recibido: 12 de julio de 2006

Artículo aceptado: 31 de julio de 2006

La relación que la gente tiene con su trabajo y las dificultades que ésta pueda provocar, han sido reconocidas como un fenómeno significativo para la salud de los trabajadores de esta época. Algunas de estas dificultades están asociadas con el síndrome de *burnout*, término que comenzó a usarse en la década de los 70 en los Estados Unidos, especialmente entre las personas que trabajaban en servicios asistenciales.

Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) en su revisión sobre este síndrome establecen que el término se acuñó a mediados de los años 70, a partir de observaciones hechas en agencias de cuidados de la salud, donde algunas personas experimentaban pérdida de motivación y compromiso, como consecuencia de su quehacer diario. Una pionera en el estudio de este fenómeno es Cristina Maslach, psicóloga social que estudiaba las emociones en el lugar de trabajo. Abordó trabajadores de servicios asistenciales para indagar acerca del estrés emocional ocasionado por el trabajo y descubrió que los modos de afrontamiento tienen efecto sobre la identidad profesional y sobre el comportamiento laboral.

De acuerdo con Maslach y otros (2001) el síndrome de *burnout* es una respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo y se explica a través de tres dimensiones: *agotamiento (exhaustion)*, *cinismo (cynism)* e *ineficacia (inefficacy)*. El agotamiento es la cualidad central del *burnout* y la más obvia manifestación de este síndrome, y se refiere a acciones puntuales que distancian emocionalmente a la persona de su trabajo, como una forma de sobrellevar la sobrecarga laboral.

Por otra parte, el cinismo o despersonalización presenta un alto componente actitudinal y comportamental (Gil-Monte y Peiró, 1999) que se traduce en el intento que realiza el trabajador de poner distancia entre él mismo y los receptores de su servicio, ignorándolos activamente, y considerándolos objetos impersonales, por medio de una actitud cínica e indiferente. Por último, en la ineficacia intervienen elementos cognitivo-aptitudinales (Gil-Monte y Peiró, 1999) que se evidencian en sentimientos de baja realización personal, incompetencia y fracaso.

Para explicar el síndrome de *burnout* han surgido diversos modelos teóricos, los cuales según Gil-Monte y Peiró (1999) agrupan una serie de variables consideradas como antecedentes y consecuentes del síndrome, que discuten los procesos que influyen para que los individuos se sientan quemados. Estos modelos,

enmarcados en una perspectiva psicosocial, se clasifican según estos autores en tres grupos:

El primer grupo comprende los modelos desarrollados desde la *teoría sociocognoscitiva* (Bandura, 1987), donde se considera que las cogniciones de los individuos influyen en aquello que estos perciben y hacen. A su vez, estas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus acciones y por la acumulación de las consecuencias observadas en los demás. Así mismo, el grado de seguridad de un sujeto en sus propias capacidades determinará el empeño que éste pondrá para conseguir sus objetivos. Así, desde esta óptica, la autoeficacia percibida es la variable relevante para el desarrollo del síndrome.

El segundo grupo recoge los modelos elaborados desde la *teoría del intercambio social* (Worchel, Cooper, Goethals y Olson, 2002). Estos modelos consideran los principios de la teoría de la equidad y los principios de la teoría de la conservación de recursos, en donde se propone que el síndrome de quemarse por el trabajo tiene su etiología principalmente en las percepciones de falta de equidad o falta de ganancia que desarrollan los sujetos como resultado del proceso de comparación social cuando se establecen relaciones interpersonales. Lo anterior significa que, cuando de manera continuada un sujeto percibe que aporta más de lo que recibe en su relación de intercambio con los receptores de su trabajo, entonces desarrollará sentimientos de quemarse por el trabajo.

El tercer grupo considera los modelos elaborados desde la *teoría organizacional* (Furnham, 2001). Estas propuestas incluyen como antecedentes del síndrome, las disfunciones de rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional. Se caracterizan por la importancia que le otorgan a los estresores presentes en el contexto organizacional y asumen que el síndrome de *burnout* es una respuesta al estrés laboral.

Durante el primer período de la investigación sobre el síndrome de *burnout*, en las décadas de los 70 y de los 80, este síndrome fue considerado específico para profesionales de servicios sociales que trabajaban en contacto directo con las personas a las que se destinaban estos servicios Maslach y otros (2001) establecieron que este síndrome no es exclusivo para profesionales cuyo objeto de trabajo es el mencionado, ya que éste puede desarrollarse en individuos cuya labor no conlleve necesariamente este contacto, por ejemplo, programadores, controladores aéreos, ingenieros,

entre otros; es así como el componente estresante está dado en términos de la interacción trabajo-persona. Este componente no surge de la interacción social dada entre profesional y receptor del servicio; es consecuencia de cuando el profesional aparece enfrentado a situaciones difíciles que exigen cada vez más de su rol, al tiempo que sus expectativas no siempre se ven apoyadas por el contexto organizacional en el que labora.

En el caso de los profesionales dedicados a la enseñanza, las situaciones estresantes son cotidianas. Durán, Extremera y Rey (2001) definen el estrés docente como “una respuesta de estado emocional negativo, generalmente acompañada por cambios fisiológicos potencialmente peligrosos, resultantes de aspectos del trabajo del profesor y mediados por la percepción de que las demandas del trabajo son amenazantes y por los mecanismos de afrontamiento que son activados para reducir esa amenaza” (p. 47).

Ubicando la actividad docente en el ámbito del síndrome de *burnout*, muchos son los factores que propician la aparición y desarrollo de este síndrome. Dómenech (1995) establece que el entorno social (padres, alumnos, pares) está demandando más de los docentes por las reformas continuas al sistema educativo; los profesores, deben afrontar esta situación con una capacidad de “reciclaje” permanente en términos de mayor preparación académica, actualización metodológica, conocimiento psicológico de los alumnos, todo esto, en un contexto organizacional que no favorece la labor docente (criterio de autoridad devaluado, bajos salarios, jornadas laborales extenuantes, inestabilidad laboral, entre otros). Las consecuencias de esta situación no sólo afectan al profesor, en su salud física y bienestar psicológico; también inquietan a la organización, en aspectos tales como el ausentismo o abandono y por consiguiente, repercute en el alumno quien es el directo receptor de la buena o mala calidad del servicio prestado por el docente.

Cabe entonces plantear si la actividad docente es fuente de satisfacción o de desgaste para el profesor, pues aunque son muchas las variables laborales que se han relacionado con el *burnout*, como la inclinación al ausentismo o la propensión al abandono laboral, entre otras; es la satisfacción laboral una de las variables ampliamente estudiada en relación con el *burnout*. Esta se define como una respuesta afectiva o emocional positiva hacia nuestro trabajo o hacia alguna faceta del mismo, se trata de un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona (Locke, 1976).

Los hallazgos empíricos revelan que el síndrome del *burnout* conduce a baja productividad y baja efectividad en el trabajo, lo cual, se asocia con un decremento en la satisfacción laboral y un bajo compromiso hacia el trabajo y hacia la organización (Maslach y otros, 2001). Las investigaciones en el campo del estrés laboral y concretamente del estrés docente han obtenido correlaciones significativas entre el síndrome de *burnout* y la satisfacción laboral (Durán y otros, 2001).

De acuerdo con Maslach y otros (2001), las correlaciones que se han encontrado entre estos dos constructos tienden a ser negativas (-.40 a -.52), lo cual indica que si el nivel de *burnout* es alto el grado de satisfacción laboral es bajo, corroborando estos datos Gil-Monte y Peiró (1999) establecen que en sus estudios han obtenido que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con las tres dimensiones del síndrome de *burnout* aunque de manera más intensa con la dimensión “agotamiento” (-.34 a -.63). Puede afirmarse, entonces, que las relaciones entre satisfacción laboral y *burnout* han sido constatadas, ya sea medida como una variable unidimensional o tridimensional.

En consecuencia, el interés del presente estudio se centró en el análisis de las relaciones existentes entre las distintas dimensiones que componen el *burnout* con la satisfacción laboral y diversas variables sociodemográficas, en un grupo de profesores de educación primaria y secundaria. El problema se delimita de acuerdo con la siguiente pregunta orientadora ¿Cuál es la relación que existe entre satisfacción laboral y las tres dimensiones del síndrome de *burnout* en un grupo de profesores de educación primaria y secundaria?

Hipótesis

H1. A mayor satisfacción laboral el nivel de *burnout* en la dimensión *agotamiento* es menor.

H2. A mayor satisfacción laboral el nivel de *burnout* en la dimensión *cinismo* es menor.

H3. A mayor satisfacción laboral el nivel de *burnout* en la dimensión *ineficacia* es menor.

MÉTODO

Diseño

El presente estudio fue de carácter correlacional, pues pretendió medir el grado de relación existente entre dos variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2003), una multidimensional (*burnout* con sus di-

mension: agotamiento, cinismo e ineficacia) y la otra unidimensional (satisfacción laboral).

Participantes

Se tomó una muestra de veintinueve profesores de una institución educativa oficial de la ciudad de Ibagué de la jornada de la mañana, con las siguientes características sociodemográficas: 13 hombres y 16 mujeres, 25 personas se encuentran entre 40 y 59 años, 20 son casados. En cuanto al tiempo de ejercicio laboral, 12 llevan ejerciendo esta profesión en el rango de 20 a 29 años y 18 trabajan en una sola institución.

En términos de la antigüedad en la institución 15 están en el rango de 1 a 9 años, 28 tienen contrato a término indefinido, 12 trabajan más de 8 horas y 12 son profesores de primaria y 17 de bachillerato.

Instrumentos

1. Escala de Satisfacción Laboral Docente (Durán y otros, 2001): es una escala compuesta por 22 ítems que miden el nivel de satisfacción que el docente presenta en su trabajo, a través de una escala tipo Likert donde 1= Muy insatisfecho y 7= Muy satisfecho, evaluando así la actitud ya sea positiva o negativa hacia diferentes dimensiones de su trabajo.

2. Maslach Burnout Inventory, MBI (Maslach y Jackson, 1986) en su versión española (Seisdedos, 1997) Los 22 ítems del cuestionario recogen las tres dimensiones establecidas por las autoras como definitorias del síndrome de *burnout* : agotamiento, cinismo e ineficacia; este cuestionario presenta un formato de repuesta tipo Likert con una escala de frecuencia (0=Nunca / 6= Todos los días).

Procedimiento

Se realizó el contacto con las directivas de la institución educativa y luego de lograr su autorización, la psicóloga de la institución colaboró para facilitar el acercamiento con los profesores, cabe mencionar que los 29 profesores que colaboraron con el diligenciamiento de los cuestionarios lo hicieron voluntariamente.

Las escalas fueron diligenciadas teniendo en cuenta el tiempo libre que el profesor tenía, por ello, la muestra se redujo y se aplicaron los instrumentos exitosamente a veintinueve personas.

RESULTADOS

Inicialmente los resultados arrojados en la Tabla 1 indican el grado de *burnout* en términos del porcentaje de docentes de la muestra estudiada que se incluye en cada uno de los niveles (Bajo, Medio y Alto), establecido por el baremo ofrecido por el manual español del MBI (Seisdedos, 1997).

Aunque los resultados señalan que buena parte de la muestra en conjunto tiene un nivel de *burnout* bajo, se destaca el hecho de que el 34% reporte un alto grado de Cinismo y el 31% reporte un nivel medio de Ineficacia.

En cuanto a las hipótesis de carácter correlacional, los resultados mostrados en la Tabla 2 indican la existencia de correlaciones significativas entre las dimensiones del *burnout* y la Satisfacción laboral donde se mantiene una correlación positiva pero débil.

Respecto a las relaciones estadísticamente significativas, en primer lugar, se destaca que la correlación de mayor intensidad sea la mantenida entre Agotamiento y Satisfacción laboral tal como se hipotetizó; así mismo,

Tabla 1: Niveles de burnout en la muestra de docentes en función del baremo ofrecido por el manual español del MBI (Seisdedos, 1997).

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento	69%	10%	21%
Cinismo	45%	21%	34%
Ineficacia	69%	31%	0%

Tabla 2: Correlaciones entre las tres dimensiones del burnout y la satisfacción laboral.

	Agotamiento	Cinismo	Ineficacia	Satisfacción
Agotamiento	1			
Cinismo	0,328	1		
Ineficacia	-0,385	0,115	1	
Satisfacción	-0,554*	-0,232*	0,276	1

la correlación encontrada entre Satisfacción laboral y Cinismo es de orden negativo, a esta le siguen en intensidad la relación negativa establecida entre Ineficacia y Agotamiento, seguida de la relación positiva entre Cinismo y Agotamiento, por último, se considera la relación positiva establecida entre Cinismo e Ineficacia.

A continuación se presentan los resultados que se obtuvieron comparando los promedios de cada una de las dimensiones del *burnout* contra las variables sociodemográficas, teniendo en cuenta los baremos para profesionales docentes incluidos en el manual español del MBI (Seisdedos, 1997). Así mismo, se comparan los promedios de *Satisfacción laboral* contra las varia-

bles sociodemográficas, considerando que se evalúa la actitud hacia las dimensiones que miden *Satisfacción laboral*, a través de una escala Likert donde 1= Muy insatisfecho y 7= Muy satisfecho.

En la Tabla 3 se observa que todos los rangos de edad presentan bajo nivel de Agotamiento; en Cinismo todos los rangos de edad se ubican en el nivel medio, mientras que en Ineficacia todos los rangos de edad se ubican en nivel bajo, finalmente, los tres grupos de edad reportan alta Satisfacción laboral.

En la Tabla 4 se evidencia que tanto hombres como mujeres presentan bajos niveles de Agotamiento e Ineficacia, nivel medio en Cinismo y alta Satisfacción laboral.

Tabla 3: Promedios de agotamiento, cinismo, ineficacia y satisfacción respecto a la edad.

Edad	Cuenta de Edad	Promedio de Agotamiento	Promedio de Cinismo	Promedio de Ineficacia	Promedio de Satisfacción
30-39	4	10	3	43	6
40-49	13	15	4	44	6
50-59	12	12	3	44	6

Tabla 4: Promedios de agotamiento, cinismo, ineficacia y satisfacción respecto al sexo

Sexo	Cuenta de Sexo	Promedio de Agotamiento	Promedio de Cinismo	Promedio de Ineficacia	Promedio de Satisfacción
M	13	14	4	44	6
F	16	12	3	43	6

Tabla 5: Promedios de agotamiento, cinismo, ineficacia y satisfacción respecto al estado civil

Estado civil	Cuenta de Estado civil	Promedio de Agotamiento	Promedio de Cinismo	Promedio de Ineficacia	Promedio de Satisfacción
Casado	20	14	4	42	6
Separado	2	8	3	48	6
Unión Libre	1	5	0	46	6
Soltero	6	12	5	47	6

Tabla 6: Promedios de agotamiento, cinismo, ineficacia y satisfacción respecto a la antigüedad en el cargo.

Tiempo	Cuenta de Tiempo	Promedio de Agotamiento	Promedio de Cinismo	Promedio de Ineficacia	Promedio de Satisfacción
10-19	8	9	2	45	6
20-29	12	17	6	43	5
30-39	8	11	2	43	6
40-49	1	11	2	48	5

En la Tabla 5 se destaca que el mayor número de encuestados es casado, el nivel de Agotamiento e Ineficacia es bajo en los diferentes grupos de estado civil, mientras que en Cinismo el nivel es medio a excepción del grupo Unión libre que presentó nivel bajo en esta dimensión, finalmente, se reporta alta Satisfacción laboral en todos los grupos.

La Tabla 6 indica que frente a la Antigüedad en el cargo sólo el rango de 20-29 muestra nivel medio de Agotamiento, nivel alto en Cinismo y Satisfacción laboral moderada, mientras que en los grupos restantes los niveles de Agotamiento, Cinismo e Ineficacia son bajos, llama la atención que el rango de 40-49 presenta Satisfacción laboral moderada.

La Tabla 7 determina para los dos grupos, niveles bajos en Agotamiento e Ineficacia, nivel medio en Cinismo y alta Satisfacción laboral.

En la Tabla 8 respecto a la Antigüedad en la institución, el grupo de encuestados más grande está en el rango de 1-9 años, el único grupo que reporta nivel medio en Agotamiento es el de 20-29 años, todos los grupos presentan nivel medio en Cinismo y nivel bajo

en Ineficacia, finalmente, el único grupo que reporta alta Satisfacción laboral es el de 10-19 años, los grupos restantes reportan Satisfacción laboral moderada.

En la Tabla 9 cabe destacar que de las 29 personas encuestadas, 28 tienen contrato a término indefinido, los dos grupos tienen niveles bajos en Agotamiento e Ineficacia, mientras que en Cinismo la persona que tiene contrato provisional, presenta nivel alto en esta dimensión y el grupo de contrato a término indefinido presenta nivel medio en la misma dimensión, finalmente, los dos grupos reportan altos niveles de Satisfacción laboral.

En la Tabla 10 los tres grupos evidencian bajos niveles de Agotamiento e Ineficacia, mientras que en Cinismo reportan nivel medio, por último, el grupo que trabaja 8 horas diarias presenta un nivel de Satisfacción laboral moderado mientras que los dos grupos restantes presentan un nivel de Satisfacción laboral alto.

La Tabla 11 indica que los profesores de la Sección primaria y los profesores de la Sección bachillerato presentan niveles bajos en Agotamiento e Ineficacia, nivel medio en Cinismo y alta Satisfacción laboral.

Tabla 7: Promedios de agotamiento, cinismo, ineficacia y satisfacción respecto al número de instituciones donde labora.

Instituciones	Cuenta de Instituciones	Promedio de Agotamiento	Promedio de Cinismo	Promedio de Ineficacia	Promedio de Satisfacción
1	18	13	3	43	6
Más de 1	11	13	4	44	6

Tabla 8: Promedios de agotamiento, cinismo, ineficacia y satisfacción respecto a la antigüedad en la institución.

Antigüedad	Cuenta de Antigüedad	Promedio de Agotamiento	Promedio de Cinismo	Promedio de Ineficacia	Promedio de Satisfacción
1-9	15	14	4	44	5
10-19	8	9	3	44	6
20-29	3	17	4	43	5
30-39	3	16	4	41	5

Tabla 9: Promedios de agotamiento, cinismo, ineficacia y satisfacción respecto al tipo de contrato

Contrato	Cuenta de Contrato	Promedio de Agotamiento	Promedio de Cinismo	Promedio de Ineficacia	Promedio de Satisfacción
Provisional	1	4	6	48	7
Indefinido	28	13	4	43	6

Tabla 10: Promedios de agotamiento, cinismo, ineficacia y satisfacción respecto a horas diarias de trabajo.

Horas laboradas	Cuenta de Horas laboradas	Promedio de Agotamiento	Promedio de Cinismo	Promedio de Ineficacia	Promedio de Satisfacción
> 8	9	10	4	43	6
8	8	14	3	43	5
< 8	12	14,75	4	45	6

Tabla 11: Promedios de agotamiento, cinismo, ineficacia y satisfacción respecto a la sección

Sección	Cuenta de Sección	Promedio de Agotamiento	Promedio de Cinismo	Promedio de Ineficacia	Promedio de Satisfacción
Primaria	12	9	4	45	6
Bachillerato	17	16	4	43	6

DISCUSIÓN

Como se planteó en la introducción el objetivo de este estudio era analizar las relaciones existentes entre las distintas dimensiones que componen el *burnout* con la satisfacción laboral, para este efecto se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Esta es una prueba estadística que permite analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón, la prueba no evalúa causalidad y se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables (Hernández y otros, 2003).

Es así, como los resultados evidencian una correlación significativa entre Agotamiento y Satisfacción laboral corroborando los datos encontrados por Gil-Monte y Peiró (1999), cuando expresan que aunque la satisfacción laboral se relaciona significativamente con las tres dimensiones del síndrome de *burnout*, la relación es más intensa con la dimensión Agotamiento (-.55), cuyo valor está dentro de los rangos establecidos empíricamente, es decir, la tendencia es que a mayor Satisfacción laboral el nivel de *burnout* en la dimensión Agotamiento es menor. Frente a esto, Guerrero (2003) encontró que los profesores que presentan alto grado de Agotamiento emplean estrategias de afrontamiento pasivas (consumo de drogas, desahogarse, desconexión conductual), lo cual enfatiza en el Agotamiento como una variable significativa en la aparición del síndrome de *burnout*.

También se encontró una correlación significativa pero más débil entre Satisfacción y Cinismo (-.23), lo cual permite establecer que la segunda hipótesis planteada se comprueba, es decir, en la medida que el nivel

de Satisfacción laboral aumenta, el nivel de *burnout* en la dimensión Cinismo tiende a disminuir. No ocurre lo mismo con la tercera hipótesis, esta se rechaza, lo cual evidenciaría una relación que tiende a ser positiva entre la Satisfacción laboral y la ineficacia.

Corroborando estos resultados Leiter (1988) establece que la satisfacción laboral y las dimensiones del *burnout* se relacionan de manera directa pero negativa en la dimensión Agotamiento y positiva en la dimensión Ineficacia, manifiesta que la relación de la Satisfacción con la dimensión Cinismo queda mejor explicada de manera indirecta a través de los sentimientos de Agotamiento.

Por otra parte, en cuanto a las variables sociodemográficas, se destaca que en los diferentes rangos de edad contemplados, los promedios de cada dimensión del *burnout* se comportaron de manera homogénea, con niveles de Agotamiento e Ineficacia bajos y nivel medio de Cinismo, lo cual evidencia que en esta muestra la edad no es un factor particularmente discriminador de la aparición y mantenimiento del síndrome de *burnout*. En cuanto al sexo la diferencia entre la muestra de hombres y mujeres es levemente más alta en los hombres en todas las dimensiones del *burnout*, como lo establece Gil-Monte (2002) la explicación de esto puede estar basada en las diferencias existentes en los modelos de socialización de nuestra sociedad occidental para los diferentes géneros, mientras que las mujeres son condicionadas socialmente para cuidar, educar, encargarse de los niños, de las tareas del hogar, atender al cónyuge o pareja; en los hombres se enfatiza la dureza e indife-

otra parte, el hecho de trabajar en más de una institución o de laborar más de ocho horas diarias tampoco determina incrementos sustanciales en los niveles de *burnout*.

En cuanto a las variables Antigüedad en la institución y Tiempo de ejercicio profesional se observa que el aumento en el tiempo de permanencia en la institución y el tiempo en el que se ha ejercido la profesión incrementan levemente los niveles en las diferentes dimensiones del *burnout* y los promedios de satisfacción laboral decrecientan. Esto puede estar asociado con uno de los elementos definitorios del síndrome, que plantean Maslach y otros (2001) como una “respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo” (p. 397).

Finalmente, tomando la variable *burnout* de manera unidimensional y comparando los niveles de la misma en la muestra de docentes, en función del baremo ofrecido por el manual español del MBI (Seisdedos, 1997), se observa un nivel de *burnout* bajo considerando todas las dimensiones (Agotamiento, Cinismo e Ineficacia) y un grado de Satisfacción laboral alto, se considera entonces, que estos profesores se encuentran satisfechos con su trabajo y presentan niveles bajos de *burnout*, es decir no presentan el síndrome de quemarse por el trabajo, afirmación soportada por los datos arrojados y por los antecedentes empíricos revisados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El interés fundamental de este estudio era determinar la relación del síndrome de *burnout* con el estado emocional positivo actual del docente, resultante de la percepción subjetiva de sus experiencias personales en el trabajo. En este orden de ideas, al comparar los resultados de esta investigación con los obtenidos en estudios similares, se encuentra que el índice de Satisfacción laboral reportado es alto. Por otro lado, se estableció la existencia de una relación de tipo negativo entre las dos variables, Satisfacción laboral y *burnout*. El estadístico utilizado (coeficiente de correlación de Pearson) permitió identificar correlaciones negativas entre Satisfacción Laboral y Agotamiento y entre Satisfacción Laboral y Cinismo, datos corroborados por la evidencia empírica (Durán y otros, 2001).

Ahora bien, para futuros estudios en este campo, sería muy enriquecedor complementar la fase cuantitativa con una fase cualitativa que incluya entrevistas en profundidad o grupos focales, pues este tipo de

instrumentos aportarían datos valiosos. Ejemplo de lo anterior está en que los resultados señalan que buena parte de la muestra en conjunto tiene un nivel de *burnout* bajo. Sin embargo, se destaca el hecho de que el 34% reporte un alto grado de cinismo y el 31% reporte un nivel medio de ineficacia. La entrevista hubiera permitido profundizar en estas actitudes, comportamientos y sentimientos fríos, distantes y de baja realización personal frente a las personas con las que el profesor interactúa en su trabajo.

Desde el punto de vista metodológico, aunque los instrumentos han sido ampliamente utilizados, especialmente el MBI, es importante reconocer las debilidades de tipo psicométrico, a nivel factorial y de consistencia interna de sus escalas que autores como Gil-Monte y Peiró (1999) han cuestionado. Por ello, si se trata de proporcionar fiabilidad estadística y validez al instrumento, habría aquí un tema de investigación, especialmente en nuestro contexto que adolece de pruebas estandarizadas a la población colombiana.

Así mismo, la satisfacción laboral sigue siendo una constante para estudios dentro del campo de la conducta organizacional y se le considera un componente esencial de la “calidad de vida laboral” (Alfaro y Vecino, 1999), por lo cual, su evaluación es tema de muchas investigaciones. Sin embargo, se deben considerar las limitaciones de tipo psicométrico de algunos de estos instrumentos pues, aunque a partir de la revisión bibliográfica se encuentra un instrumento de origen español que mide la satisfacción laboral en profesores (Escala de satisfacción laboral docente. Durán y otros, 2001) y tiene en cuenta dimensiones del trabajo docente, es conveniente tener en cuenta el sesgo cultural que surge cuando se aplican pruebas estandarizadas en otros países.

En este orden de ideas, es urgente realizar una depuración estadística de estos instrumentos, combinándolos con otros como las entrevistas a profundidad, los grupos focales y la observación cualitativa, que permitan obtener más información sobre la(s) variable(s) y así darle mayor validez y confiabilidad a los instrumentos finales.

Evidentemente, esta investigación deja más interrogantes que respuestas, lo cual es positivo en la medida que, no solamente es un ejercicio académico, sino que permite abrir un abanico de posibilidades de trabajo en un campo que se podría considerar explorado en nuestro país. Es así como uno de los temas que más interés genera está asociado con una revisión

de los modelos teóricos que explican la etiología del síndrome de *burnout*, pues los estudios en esta vía han mostrado las dificultades que, en términos de antecedente-consecuente el síndrome presenta y la ausencia de un modelo único que relacione sus dimensiones (Gil-Monte y Peiró, 1999).

Otro tema que llama la atención de manera particular, está orientado hacia la revisión y diseño de instrumentos que permitan medir, de manera más válida y confiable, variables como la satisfacción laboral o el síndrome de *burnout*, lo cual aportaría no sólo al campo de la Psicología organizacional y del trabajo sino también a la Psicología de la salud; ello permitiría implementar estrategias claras de intervención, orientadas a un mejoramiento de la calidad de vida de los profesionales de la educación en nuestro país.

REFERENCIAS

- Alfaro, A. Ma. & Vecino, J. (1999). Medición de la satisfacción laboral mediante el cuestionario de necesidades de Porter. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1, 63-75.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y Acción. Fundamentos Sociales*. España: Martínez Roca
- Doménech, D. (1995). Introducción al síndrome burnout en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. *Psicología Educativa*, 1, 63-78.
- Durán, Ma. A., Extremera, N. & Rey, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en educación primaria, secundaria y superior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1, 45-62.
- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford - Alfaomega.
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. Ma. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 2, 261-268.
- Gil-Monte, P. (2002). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología em Estudo*, 7, (1).
- Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, 1, 145-158.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación (3ª. ed.)*. México: Mc Graw Hill.
- Leiter, M. (1988). Burnout as a function of communication patterns. *Groups and Organization Studies*, 1, 111-128.
- Locke, F. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Organizational and Industrial Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Seisdedos, N. (1997). *MBI. Inventario "Burnout" de Maslach. Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial*. Manual. Madrid: TEA
- Worchel, S., Cooper, J., Goethals, G. & Olson, J. (2002). *Psicología Social*. México: Thomson.

