

## **SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS**

LUCÍA CAROLINA BARBOSA RAMÍREZ\*, MARÍA LILIANA MUÑOZ ORTEGA\*\*,  
PAOLA XIMENA RUEDA VILLAMIZAR, KAREN GISELLE SUÁREZ LEITON  
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, COLOMBIA

*Recibido: 11 de marzo de 2009*

*Aceptado: 28 de junio de 2009*

### *Resumen*

El objetivo de este estudio aplicado de tipo descriptivo y correlacional fue determinar el nivel de Síndrome de Burnout existente en docentes universitarios pertenecientes a la facultad de educación, de una universidad privada de Bogotá, y las relaciones existentes entre dicho nivel con variables de género y antigüedad laboral y con las estrategias de afrontamiento utilizadas habitualmente por ellos. Se contó con la colaboración voluntaria de 30 docentes, a quienes se aplicaron dos instrumentos: Maslach Burnout Inventory (MBI) desarrollado por Maslach y Jackson en 1981, y la Escala Multidimensional de Evaluación de los Estilos Generales de Afrontamiento (COPE) elaborada por Carver, Scheier y Weintraub, en 1989. El nivel del síndrome es bajo para las categorías de cansancio emocional y despersonalización, y medio para realización personal. Las relaciones estadísticas no fueron significativas para género, antigüedad en el cargo y estrategias de afrontamiento. Se establecieron como estilos de afrontamiento más utilizados: desarrollo personal, resolver el problema, planificación y reevaluación positiva; y un mayor número de puntajes altos en cansancio emocional y realización profesional en mujeres.

*Palabras clave:* Burnout, Docentes, Estrategias de Afrontamiento

## **BURNOUT SYNDROME AND COPING STRATEGIES OF UNIVERSITY TEACHERS**

### *Abstract*

The aim of this study applied a descriptive and correlational study was to determine the level of burnout syndrome in academics from the Faculty of Education, a private university in Bogotá, and to establish the relationship between the level variables of gender and seniority labor, as well as coping strategies commonly used by them. Will be undertaken with the voluntary cooperation of a representative sample, were applied to those two instruments: Maslach Burnout Inventory (MBI) developed by Maslach and Jackson in 1981, and the multidimensional scale for assessment of general coping styles (COPE) developed by Carver, Scheier and Weintraub (1989). The syndrome is low level for the categories of emotional exhaustion and depersonalization, and middle for personal achievement. The statistical relationships were not significant for gender, seniority and coping strategies. Were established as coping styles used: personal development, problem solving, planning and positive reappraisal, and a greater number of high scores in emotional exhaustion and professional women.

*Key Words:* Burnout, Teachers, Coping Strategies.

### INTRODUCCIÓN

Las transformaciones que se han venido dando en el ámbito laboral debido a los procesos generados a nivel tecnológico, económico y comunicacional en el mundo globalizado, ha incrementado la presentación

de estrés laboral al interior de las diferentes organizaciones. Se ha convertido en una problemática de gran relevancia y preocupación para las disciplinas e instituciones que se ocupan de la salud de los trabajadores (Peiró, 2004). Los estudios existentes acerca del estrés muestran como la salud se ve afectada al punto

---

\* Investigadora Principal. Docente Pontificia Universidad Javeriana. carolina.barbosa@javeriana.edu.co

\*\* Docente Pontificia Universidad Javeriana. lmunoz@javeriana.edu.co

de que se disminuyen las conductas que la fortalecen y se incrementan las que generan enfermedad (Guerrero, 2003).

Dentro de los estudios realizados de estrés laboral aparecen las investigaciones desarrolladas acerca del síndrome de Burnout. Su estudio inicia desde los años 70 y a lo largo de estos treinta y cinco años se han utilizado dos enfoques para su abordaje: para unos autores es considerado un tipo específico de estrés de los profesionales asistenciales producto de la demanda emocional generada por la interacción con gente y para otros es visto como la última fase del estrés laboral crónico. Se ha denominado también como *síndrome de estar quemado* o *síndrome del estrés laboral asistencial* o *síndrome de desgaste profesional*.

El término Burnout fue propuesto por Freudenberg (1974) para describir el comportamiento que presentaban profesionales de la salud en un centro de rehabilitación para toxicómanos en Nueva York, quienes después de un tiempo largo de exposición a este trabajo comenzaban a agredir a las personas que atendían y a sentir que la labor ya no era de su gusto. En 1981 Maslach y Jackson (citado por Seisdedos 1997) introducen el síndrome de Burnout al estudio de la psicología científica y lo definieron como aquel Síndrome de Agotamiento Emocional, Despersonalización y baja Realización Personal que se puede presentar en individuos que realizan algún tipo de trabajo con la gente". El cansancio emocional se caracteriza por un sentimiento de agotamiento ante las exigencias normales de la tarea; la despersonalización por la aparición de un rechazo a atender a clientes/usuarios, a los que se culpa de esta sensación y se dificulta el contacto con ellos; y la falta de realización personal que se concreta en la pérdida de la motivación e interés por el trabajo, sensación de incapacidad, aislamiento y baja autoestima.

Su uso se ha extendido por parte de la comunidad científica destacando que este tipo de síndrome se presenta en su mayoría en las profesiones que prestan servicios educativos, sociales y sanitarios. Así mismo se han diseñado instrumentos para mediarlo desde el modelo teórico que tengan los diversos autores que lo han trabajado (Garrosa, Moreno & González, 2000).

Los estudios realizados han dado especial relevancia a la profesión del docente destacando la constante mediación que se da entre las interacciones de enseñanza y de aprendizaje, dentro de un marco laboral que cada día presenta mayores retos y exigencias a nivel personal y laboral, lo que produce una eleva-

da incidencia del Síndrome en esta profesión (Marin y Paredes, 2002; Albanesi, Bartoli, Martin, & Thifner, 2006).

Así en Colombia al igual que en otras partes del mundo, como lo menciona Fernández y Barajas (2004) la globalización de la economía ha llevado a una competencia en el campo educativo, dando lugar a cambios de fondo en los procesos de formación de los docentes como respuesta a las exigencias que plantean actualmente las políticas educativas, a fin de que puedan competir en los ámbitos nacional e internacional. El Ministerio de Educación lo formula con la Ley 115 de febrero 08 de 1994 y la Ley 30 de diciembre 08 de 1992, en las que se expone las disposiciones generales y de calidad superior que rigen la educación en Colombia. (Ministerio de Educación 1992, 1994).

Estos cambios no solo plantea nuevas exigencias en la formación docente, y nuevos retos en la acción profesional, sino que el maestro se encuentra en la tarea de desarrollar habilidades que le permita satisfacer las necesidades que se presentan en el ejercicio de sus funciones, tanto con sus alumnos, como con la institución educativa en donde laboran. Es así como los maestros hoy en día tienen una doble función, como profesionales y como miembros de la comunidad universitaria; la primera se refiere al quehacer propio de su área de especialización, y la segunda a servicios académicos o administrativos que le corresponda realizar con respecto al departamento o como autoridad de la universidad la cual implica cierto poder y oportunidades de participación en la toma de decisiones universitarias (Marrau, 2004).

Como una de las posibles consecuencias de dichas exigencias, los docentes pueden llegar a presentar síntomas de estrés, que incluyen alteraciones físicas, mentales y emocionales, manifestaciones de un desequilibrio en el organismo que deriva en dificultades en el rendimiento psicológico y conductual (Quiceno 2007). Si la situación estresante persiste y la persona no logra recuperarse puede llegar a sentirse descontento consigo mismo y con su desempeño laboral pudiéndose desencadenar el Síndrome de Burnout (SB) o Síndrome de quemarse por el trabajo (García y Gutiérrez 2007; Castaño, García, Leguizamón, Moreno y Novoa, 2006; Vinaccia & Alvaran, 2004).

El trabajador puede encontrarse cansado, desilusionado, de mal humor y hasta agresivo, en forma progresiva, llega a ser un mal trabajador (Freudenberg, 1974). Esta situación se encuentra planteada en

varios estudios tal como lo ratifican Díaz, Gonzales & Jaramillo (2006) cuando afirman que la idea de que hay demandas fuertes muchas veces opuestas, las cuales repercuten sobre el docente llevándolo a sensaciones de agobio y sufrimiento. La experiencia va a afectar tres dimensiones a nivel individual: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo (Aldrete, Pando, Aranda & Balcázar, 2003).

La vulnerabilidad al síndrome de Burnout ha sido investigada respecto a la evaluación y respuesta que dan las personas a las situaciones estresantes y específicamente a las generadas por situaciones de trabajo excesivo que han sido llamadas recursos o estrategias de afrontamiento. Estas son definidas como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales que hace un individuo para lograr el manejo de demandas internas y/o externas que son tomadas como desafíos personales; en los que juegan los procesos de retroalimentación, que permiten asimilar las situaciones para realizar las correcciones de los cambios de la conducta (Lazarus & Folkman, 1986 citado por Oblitas, 2004). Y preservar la salud laboral es decir, la relación que se da entre salud y trabajo, la cual, dependiendo de la orientación que tome –positiva o negativa – puede ser virtuosa o viciosa (Andrade & Gómez, 2008).

Si bien se pueden dar respuestas negativas o de estrés ante las situaciones que impliquen para la persona una amenaza, también se puede dar una respuesta positiva del estrés (eustrés) que depende de esa habilidad de afrontamiento, ya que genera experiencias positivas y sentimientos placenteros, como de bienestar, satisfacción y adaptación que fortalecen la autoestima y refuerzan las estrategias de afrontamiento (Bunding et al., 1986, citado por Oblitas, 2004).

Para Gil-Monte & Peiro (2004) las estrategias de afrontamiento se deben entender como una respuesta a fuentes de estrés crónico, ya que es un tipo particular de mecanismo de afrontamiento y autoprotección generado por la relación con las otras personas (en particular las que reciben el servicio del individuo) y con la organización donde labora.

Es justamente como el Síndrome de Burnout aparece pues cuando fallan las estrategias de afrontamiento, lo cual supone una sensación de fracaso profesional y de fracaso en las relaciones interpersonales con las personas para las que se trabaja (estudiantes). Así, la respuesta desarrollada son sentimientos de baja realización personal en el trabajo y de agotamiento emocional, ante los que el individuo desarrolla actitudes

y conductas de despersonalización como una nueva forma de afrontamiento. Entonces, el Síndrome de Burnout es un paso intermedio en la relación estrés-consecuencias del estrés; de forma que si permanece a lo largo del tiempo, el estrés laboral tendrá consecuencias nocivas para el individuo y para la organización (Gil-Monte et al, 2004).

El presente estudio se hizo con la finalidad de responder a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las relaciones existentes entre las variables sociodemográficas, las estrategias de afrontamiento y las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes universitarios de la facultad de educación de una universidad privada de Bogotá?

## MÉTODO

### *Diseño*

Este es un estudio no experimental de tipo transaccional descriptivo en el que se indaga la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables y describe las relaciones de las mismas en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

### *Participantes*

De un total de 48 docentes de la Facultad de Educación de una universidad privada en Bogotá participaron 30. La participación de los sujetos en el estudio fue voluntaria y anónima. Finalmente se analizaron datos de 28 docentes dado que 2 de ellos diligenciaron de manera incompleta los instrumentos.

### *Instrumentos*

Se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) en su traducción al español de Maslach & Jackson (1981), citado por Seisdedos (1997) cuyas propiedades psicométricas muestran una consistencia interna para todos los ítems de 0.80, y específicamente en las tres dimensiones que evalúa, con una validez de 0.90 para la de cansancio emocional, 0.71 para realización personal y 0.79 para despersonalización. Asimismo se utilizó la Escala multidimensional de evaluación de los estilos generales de afrontamiento (COPE), Carver, Scheier, & Weintraub (1989) en la versión española de Crespo & Cruzado (1997) cuyas propiedades psicométricas muestran altos índices de consistencia interna y de fiabilidad test-retest. Evalúa dieciocho estrategias de afrontamiento del estrés las cuales son descritas en el apartado de variables.

### *Procedimiento*

La recolección de la información se realizó en el mes de octubre de 2008 con la colaboración de la Decanatura y la Coordinación de la facultad. Los docentes recibieron un sobre de manila cerrado con los instrumentos y el consentimiento informado, agradeciéndoles su participación y garantizándoles la confidencialidad. De 30 sobres repartidos 30 personas respondieron positivamente la invitación, los cuestionarios de dos personas fueron anulados por información incompleta.

El proceso de recolección de información y tabulación duro dos meses. El análisis de la información siguió los parámetros establecidos en las instrucciones del manual de las pruebas originales, respetando la información suministrada por las personas encuestadas.

### *Variables*

Las variables que se tuvieron en cuenta en la investigación fueron: -Variables de la persona-ocupación: Género; Antigüedad en el puesto. -Variable Síndrome de Burnout (SB): Cansancio emocional; Despersonalización; Realización Personal. -Variable Estrategias de Afrontamiento (EA): Desarrollo personal; Resolver del problema; Planificación; Reevaluación Positiva; Reacción agresiva-depresiva; Negación; Conformismo; Desconexión Cognitiva; Control Emocional, Distanciamiento, Supresión de actividades distractoras; Refrenar el afrontamiento; Apoyo social emocional, Desconexión Comportamental, Expresión emocional, evitar el afrontamiento, apoyo social al problema, evitar el afrontamiento y respuesta paliativa

## RESULTADOS

Se considera que un profesional presenta estrés laboral asistencial o síndrome de burnout cuando obtiene altas puntuaciones en alguna (o las dos) dimensiones Cansancio emocional y Despersonalización y/o bajas en Realización personal en el trabajo.

Para el análisis de los resultados se utilizó la *t* de Student para determinar si existía o no diferencia a nivel comparativo entre las condiciones de género y años de antigüedad con relación tanto a las dimensiones del Síndrome de Burnout como a las Estrategias de Afrontamiento siendo estas dos últimas variables de tipo continuo. Se utilizaron los valores críticos de la *r* de Pearson con un nivel de significancia para la prueba de dos colas de 0.05 ( $r$  crítico= 0.36515), para

establecer la correlación entre las variables continuas de Síndrome Burnout y Estrategias de Afrontamiento (Coeficiente de correlación de Pearson). Por otra parte, se recurrió al Coeficiente de correlación biserial puntual para establecer la relación existente entre las anteriores variables de tipo continuo y las variables dicotómicas (género y antigüedad en el cargo).

Los resultados incluyen los estadísticos descriptivos y significativos encontrados en seis apartados: variables persona-ocupación; variables Síndrome Burnout (SB); variables Estrategias de Afrontamiento (EA); correlaciones variables SB y EA, correlaciones entre las variables persona-ocupación con SB y EA y las diferencias entre las condiciones de género y antigüedad en el puesto en el SB y EA.

### *Variable persona-ocupación*

De los datos de los 28 participantes, se puede destacar que el 75% de la muestra eran mujeres (21) y el 25% hombres (7) con una edad media de 40.2 años. El promedio de antigüedad en el cargo fue de 9 años.

### *Variable Síndrome Burnout*

Se estableció el puntaje promedio y el correspondiente nivel para cada una de las dimensiones del SB a saber: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

En la dimensión del Cansancio Emocional, la muestra obtuvo un promedio de 16.94, lo que indica que se presenta un nivel bajo en esta dimensión (rango de puntuación entre 0 y 18 de 54 como máximo). En cuanto a la Despersonalización, se obtuvo un promedio de 8.53, lo que señala, de igual manera un nivel bajo de incidencia (rango de puntuación entre 0 y 10 de 30 como máximo). Finalmente, se obtuvo un promedio de 25.64 en la dimensión de Realización Personal, lo que muestra un nivel medio en esta dimensión (rango de puntuación entre 17 y 32 de 48 como máximo). En las dos primeras dimensiones (Cansancio Emocional y Despersonalización) se presentan coeficientes de asimetría positivos que indican una mayor presencia de puntajes bajos, es decir que no hay puntajes altos relacionados con el "estar quemado"; mientras que en la dimensión de Realización Personal se presenta una asimetría negativa, lo cual indica la presencia de puntuaciones medias-altas y no de puntuaciones bajas.

Para las correlaciones totales de las tres dimensiones del Síndrome de Burnout se utilizó el coeficiente

de correlación de Pearson con un nivel de significancia de 0.05 y un valor crítico de la muestra total de 0.36515. Se pueden observar los resultados en la tabla No 1.

**Tabla 1**  
Correlación Dimensiones SB

Factores relacionados	Coefficiente de correlación de Pearson
Cansancio Emocional y despersonalización	0.5142*
Cansancio Emocional y realización personal	-0.2673
Despersonalización y realización personal	-0.2156

\*  $p < 0,05$ .

Al evaluar las correlaciones entre las tres dimensiones del instrumento MBI, a través del Coeficiente de correlación Pearson, y determinar la dirección de la relación entre las variables, se encontró que entre la dimensión Cansancio Emocional y Realización Personal se establece una relación lineal ( $r = -0.2673$ ) negativa baja, lo cual muestra que son variables no relacionadas.

Entre las dimensiones Cansancio Emocional y Despersonalización se establece una relación lineal positiva ( $r = 0.5142$ ) moderada, estadísticamente significativa, es decir que a mayor cansancio emocional, mayor sentimiento de despersonalización.

Por último, en la dimensión Realización personal y Despersonalización se presenta una relación lineal

negativa ( $r = -0.1256$ ) baja, sin significación estadística.

#### Variable Estrategias de Afrontamiento

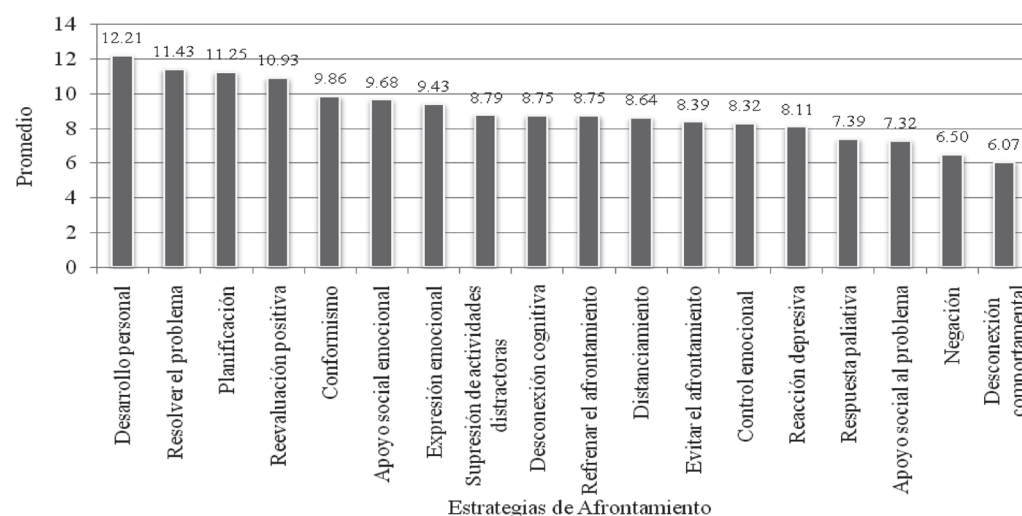
Respecto a los resultados arrojados por el instrumento COPE se obtuvo información acerca de diez y ocho estrategias de afrontamiento del estrés como se observa en la siguiente figura (1).

Se puede resaltar, en la figura 1, que en promedio las estrategias de afrontamiento más utilizadas o entendidas como habituales (puntajes de 10 o más) por los docentes de la muestra son el desarrollo personal (12.21), la resolución del problema (11.43), planificación (11,25) y la reevaluación positiva (10.93). En contraparte, las menos empleadas o entendidas como ocasionales (puntajes menor a 7) por los docentes son la negación (6.50) y desconexión comportamental (6.07).

La mayoría de estrategias poseen un coeficiente de asimetría positivo, pues indican la presencia de una mayor cantidad de puntajes bajos que altos, mientras que las estrategias de desarrollo personal, reevaluación positiva, conformismo y respuesta paliativa arrojan un coeficiente de asimetría negativo que significa la presencia de una mayor cantidad de puntajes altos en este tipo de estrategias.

#### Correlaciones Variables Síndrome Burnout (SB) – Estrategias de Afrontamiento (EA)

Las correlaciones de las estrategias de afrontamiento que mostraron una correlación significativa con alguna de las tres dimensiones del SB, establecidas mediante el Coeficiente de correlación de Pearson pueden observarse en la tabla No 2.



**Figura 1.** Distribución en promedio de las Estrategias de Afrontamiento por los docentes

**Tabla 2***Correlaciones Estrategias de Afrontamiento- Síndrome Burnout*

	<b>Cansancio Emocional</b>	<b>Despersonalización</b>	<b>Realización Personal</b>
Reevaluación positiva	0.3694*	0.2019	-0.1402
Distanciamiento	0.1170	0.3706*	-0.4119
Desconexión comportamental	0.2301	0.3967*	-0.3418
Respuesta paliativa	0.3991*	0.2265	0.4447*

\* p &lt; 0.05

Teniendo como valor crítico 0,36515, se puede observar que hay una relación estadísticamente directa entre el Cansancio Emocional y las estrategias de Reevaluación Positiva (0.3694) y Respuesta Paliativa (0.3991). La despersonalización con el Distanciamiento (0.3706) y la Desconexión Comportamental (0.3967); y la Realización Personal con la Respuesta Paliativa (0.4447).

*Correlaciones Variables persona-ocupación - Síndrome Burnout (SB) y Estrategias de Afrontamiento (EA)*

En estos casos, se utilizó el coeficiente de correlación biserial puntual por ser las variables persona-ocupación de tipo dicotómico, teniéndose para el género las condiciones hombre, mujer y para antigüedad en el cargo, mayor y menor a diez años.

Estas correlaciones entre las variables persona-ocupación con las dimensiones del SB se encuentran en las Tablas 3 y 4.

**Tabla 3***Correlación entre el tiempo de antigüedad en el puesto y las dimensiones del Síndrome Burnout.*

<b>Dimensión del Síndrome de Burnout</b>	<b>Antigüedad en el Puesto</b>
Cansancio emocional	-0.005538783
Despersonalización	-0.194207845
Realización personal	0.068008232

\* p &lt; 0.05

La Antigüedad en el Puesto guarda una correlación directa positiva baja, no significativa desde el punto de vista estadístico, con la Realización Personal. En cuanto a las dimensiones del cansancio emocional y la despersonalización, estas guardan una relación negativa baja con la antigüedad en el puesto. (Tabla 3).

**Tabla 4***Correlación entre género y las dimensiones del Síndrome de Burnout.*

<b>Dimensión del Síndrome de Burnout</b>	<b>Género</b>
Cansancio emocional	0.000261157
Despersonalización	0.000018301
Realización personal	0.001058744

\* p &lt; 0.05

Como se observa en la tabla 4, la correlación entre el género y las dimensiones del SB es prácticamente nula.

En las tablas 5 y 6 se presentan las correlaciones entre las variables persona - ocupación y las Estrategias de Afrontamiento.

**Tabla 5***Correlación entre antigüedad en el puesto y Estrategias de Afrontamiento*

<b>Estrategia de afrontamiento</b>	<b>Antigüedad en el Puesto</b>
Desconexión cognitiva	-0.318045072*
Desconexión comportamental	-0.409977431*

\* p &lt; 0.05

Hay una relación moderada, estadísticamente representativa e inversamente proporcional entre la desconexión cognitiva y la desconexión comportamental con la antigüedad en el puesto. Para el resto de las estrategias de afrontamiento se encontró que guardan poca o nula relación con la antigüedad en el puesto.

**Tabla 6***Correlación entre género y estrategias de afrontamiento*

<b>Estrategias de Afrontamiento</b>	<b>Género</b>
Desarrollo personal	0.000052
Resolver el problema	-0.000020
Planificación	0.0000112
Reevaluación positiva	0.0002568

\* p &lt; 0.05

De acuerdo con los resultados de la Tabla 6 se puede decir que existe poca relación estadística entre las Estrategias de Afrontamiento (desarrollo personal, resolver el problema, planificación y reevaluación positiva) y el género. Para el resto de las estrategias tampoco se obtuvieron correlaciones significativas.

### *Diferencias entre las condiciones de género y antigüedad en el puesto en el Síndrome Burnout y las Estrategias de Afrontamiento*

#### *Síndrome Burnout*

Con relación a las dimensiones del Síndrome Burnout evaluadas en el MBI y la comparación por género, se encontró que para la muestra hay mayor presencia de cansancio emocional, de acuerdo al promedio, por parte de las mujeres (18.42) que en los hombres (12.57). Pero, de acuerdo con los resultados de la Prueba t para dos muestras (1.53), se evidencia que esta diferencia no es estadísticamente significativa.

Para la dimensión de despersonalización, no se observa diferencia por género, (femenino: 8.61, masculino: 8.28), aspecto que se comprueba por la Prueba t para dos muestras (0.1107), puesto que de igual manera a la anterior dimensión no hay una diferencia estadísticamente significativa entre géneros con relación a la presencia de niveles de despersonalización.

Para la dimensión de realización personal al compararla por género, se encontró que para la muestra femenina hay mayor presencia de realización personal (26.57) a diferencia de la masculina (22.85). Pero de acuerdo con los resultados de la Prueba t (1.1326) para dos muestras, esta diferencia no es estadísticamente significativa.

Aunque los docentes con más de diez años de antigüedad (18.33) se encuentran más cansados emocionalmente que aquellos que llevan menos de diez años (15.93), estadísticamente, no fue una diferencia significativa entre ambos grupos de comparación (Estadístico t -0.6935).

Para la dimensión de despersonalización del MBI con la antigüedad en el puesto, se encontraron puntajes similares entre el grupo de menos de diez años de antigüedad (8.9375) y el de más de diez años de antigüedad en el puesto (8). Al utilizar la Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales, no se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre ambos grupos de comparación (t 0.4314), lo cual indica que ningún grupo a pesar de llevar menos o más años de antigüedad tienen sentimientos y comportamientos de despersonalización similares hacia su trabajo como docentes.

Por último, en relación a la comparación entre realización personal y la antigüedad del puesto, se obtuvieron puntajes muy similares entre ambos grupos (menos de diez años: 25.68 y mayor de diez años: 25.58), por lo tanto estadísticamente no hay una di-

ferencia significativa al realizar la Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales (0.0354).

#### *Estrategias de afrontamiento*

De acuerdo con los datos obtenidos para la comparación entre la variable de género con las cuatro estrategias de afrontamiento seleccionadas para su comparación, por presentar mayor proporción, se encontró que para la estrategia de desarrollo personal la cual se espera que con ella creen nuevos significados, positivos, al problema o situación, no hay diferencias significativas entre mujeres (12.09) y hombres (12.57), lo cual es ratificado con el valor t para dos muestras de -0.4243 entre ambas condiciones.

Para la estrategia de afrontamiento de resolver el problema al comparar por género, tampoco hay mayor diferencia en la proporción de utilización entre hombres (11.71) y mujeres (11.33), aspecto corroborado por la Prueba t (-0.6166) para dos muestras suponiendo varianzas iguales, ya que no existe una diferencia estadísticamente significativa en la utilización de esta estrategia de resolver el problema, entre los hombres y las mujeres.

Para la utilización de la estrategia de planificación, la proporción entre mujeres y hombre de la muestra (11.23 para mujeres y 22.85 para hombres), la diferencia, de acuerdo a los datos estadísticos arrojados por la Prueba t para dos muestras de varianzas iguales muestra que tampoco existe una diferencia de género estadísticamente significativa (-0.0809).

En cuanto a la comparación obtenida entre las variables de género con la estrategia de afrontamiento de reevaluación positiva se obtuvo que en promedio las mujeres que utilizan más esta estrategia (11) a diferencia de los hombres (10.71), pero no de una manera significativa. Así, tras utilizar la Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables (estadístico t 0.2723)

La comparación entre la estrategia de desarrollo personal y la antigüedad en el puesto, muestra que los docentes que llevan menos de 10 años laborando presentan una puntuación relativamente mayor (12.68) que aquellos que han trabajado durante un periodo superior a 10 años (11.58). Sin embargo, esto no representa una diferencia estadísticamente significativa entre los grupos (t 1.1918).

En cuanto a la estrategia de resolver el problema cabe anotar que la diferencia entre las medias de ambos grupos no es significativa estadísticamente pues

quienes han trabajado durante un periodo menor a 10 años poseen una media de 11.31 y para quienes lo han laborado durante un periodo mayor, la media fue de 11.58 y el valor t fue de -0.4998.

Para la estrategia de planificación en comparación con la antigüedad en el puesto se encontró la misma proporción de utilización de esta estrategia en ambos grupos de docentes (menor a diez años y mayor a diez años: 11.25, respectivamente con un valor t de 0.0). Por lo tanto, en comparación con ambos grupos no hay diferencia significativa, en la estrategia de planificación con respecto a la antigüedad en el puesto.

Al comparar la estrategia de reevaluación cognoscitiva y la antigüedad en el puesto se encontró que proporcionalmente hay mayor uso en el grupo de menor a diez años (11.18), con respecto al de más de diez años (10.58). Sin embargo al aplicar la Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales, no se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre ambas variables de análisis (t 0.7079); es decir, ambos grupos de docentes utilizan de manera similar la reevaluación positiva como estrategia de afrontamiento.

## DISCUSIÓN

Los docentes de la facultad de educación de una universidad privada de Bogotá presentan niveles bajos y medios en las tres dimensiones que conforman el Síndrome de Burnout. Lo que indica que no se encuentran las características propias de este síndrome en el grupo evaluado. Tanto para la dimensión de despersonalización como para la de cansancio emocional, la mayoría de puntajes están ubicados en el nivel bajo de la escala y para realización personal los puntajes fueron medios altos. Lo cual es coherente con la escala y se ratifica en los resultados de las relaciones existentes entre las dimensiones: así cansancio emocional y despersonalización están relacionadas, a mayor cansancio emocional mayor despersonalización; en cambio puede existir alto cansancio emocional y presentar alta realización personal; a diferencia de lo que sucede en la relación con despersonalización, a mayor despersonalización menor realización personal.

Este resultado se diferencia de otros estudios realizados a docentes donde se han encontrado niveles medio o altos del síndrome en un porcentaje alto de profesores (Pando, Castañeda, Gregoris, Águila, & Ocampo, 2007; Viloría & Paredes, 2002). Quizás este

resultado pueda explicarse por lo que en otros estudios han participado docentes de diferentes facultades y en el caso de esta investigación son profesores pertenecientes a una facultad de educación, pudiéndose pensar que el ser docente de futuros docentes puede ser un factor protector frente al síndrome ya que su trabajo está centrado en fortalecer competencias y visualizar situaciones que ellos mismos están viviendo y son la razón de ser de su labor diaria.

En cuanto a las relaciones existentes entre género y nivel del síndrome, se encontró que no existe una correlación lineal directa entre las variables. Aunque a nivel estadístico no es significativa la relación, si se observa en los puntajes una mayor incidencia de cansancio emocional y de niveles medios altos de realización personal en las mujeres, lo que se corrobora lo mencionado por Maslach quien sostiene que las mujeres experimentan mayor y más intenso cansancio emocional que los hombres (Maslach 1982 citado por Marín et al., 2002). Es posible plantear que las docentes al percibir que su trabajo les genera posibilidades de realizarse personalmente logran neutralizar el efecto del cansancio emocional y no llegan a generar actitudes de despersonalización, cambiando con ello el curso del proceso dentro de los modelos explicativos propuestos por Gil-Monte, Peiro & Valcarce (1995).

Para la dimensión de despersonalización, no se encontró diferencia estadísticamente significativa entre género y presencia de niveles de despersonalización. Lo anterior se contrapone a lo mencionado por Gil-Monte et al (2004) quienes encontraron que los hombres son quienes tienen mayor sentimiento negativo hacia los estudiantes. Esto último de nuevo contextualizado dentro del rol del docente en una facultad de educación puede ser neutralizado dentro de los principios de una educación basada en valores y respetuosa de la diversidad en el ser humano.

Otra de las variables que se tuvieron en cuenta en la presente investigación fue el Tiempo de Antigüedad en el Puesto. Frente a este tema Pando, Castañeda, Gregoris, Águila, & Ocampo, (2007), Viloría & Paredes, (2002), sostienen que los docentes más jóvenes son quienes experimentan niveles superiores de estrés y mayores niveles de cansancio emocional y fatiga, y que los docentes más experimentados, con más de diez años en la profesión, tenían una respuesta de estrés mayor que la de sus compañeros.

La afirmación anterior discrepa de los resultados obtenidos en este estudio, pues aunque en la dimen-



sión de cansancio emocional los docentes más experimentados obtuvieron mayores puntuaciones, estos resultados no representaron una diferencia significativa entre ambos grupos, sin embargo ratifica que la variable cansancio emocional debe ser tomada en cuenta especialmente en los docentes de mayor antigüedad en el cargo y mucho más si son mujeres. De manera similar, en cuanto a las dimensiones de despersonalización y realización personal, no se encontraron diferencias entre los grupos lo cual ratifica lo encontrado por Vioria, & Paredes, (2002) en cuanto a que no existe relación entre años de docencia y el grado del síndrome.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento que son empleadas por los integrantes de la muestra no difieren significativamente entre ellas, sin embargo, se escogieron las cuatro estrategias de afrontamiento utilizadas habitualmente por los docentes. Estas son: desarrollo personal, resolución del problema, planificación y reevaluación positiva. De acuerdo con lo anterior, los docentes de la muestra se caracterizan por emplear estrategias de tipo cognitivo, lo cual les permite enfrentarse a la situación y a partir de ella generar un plan de acción que conlleve el darle un nuevo significado para tolerar la problemática, solucionarla y aprender de la misma. Lo anterior concuerda con lo manifestado por Fernández, Contini, Ongarato, Saavedra & Figueroa (2006), en donde las estrategias de afrontamiento utilizadas tienen funciones de tipo adaptativo, lo que a su vez brinda oportunidad para resistir y superar las demandas excesivas planteadas en el contexto y el diario vivir.

A partir de lo anteriormente expuesto, valdría la pena analizar si el tipo de estrategias empleadas por los docentes se relacionan con los resultados y el hecho de que los sujetos no presenten los indicadores del síndrome, es decir, niveles altos en las dimensiones de Despersonalización, Cansancio emocional y bajos en la Realización Personal. De acuerdo con los datos obtenidos se puede destacar que si bien cada dimensión está relacionada con ciertas estrategias de afrontamiento los datos no permiten llegar a conclusiones contundentes acerca de si estas variables se pueden o no asociar con la presentación del síndrome del Burnout. Teniendo en cuenta lo anterior, es que Lazarus (1991) (citado en Fernández, et al 2006) menciona que cada persona utiliza distintas estrategias en virtud del tipo de situación problemática por resolver o afrontar, pudiéndose pensar que las

escogidas por los docentes son consecuentes con su vida laboral. En relación con el género y el tiempo de antigüedad las estrategias de afrontamiento empleadas no presentan diferencias estadísticamente significativas entre los grupos.

Finalmente, cabe resaltar que pese a que los resultados no fueron estadísticamente concluyentes, se podría pensar que las estrategias de afrontamiento puedan servir como factores de protección para evitar la presencia del Síndrome de Burnout. Así, como el emplear diferentes tipos de estrategias de afrontamiento, ya sean orientadas a la emoción o a la tarea, pueden evitar que se genere. Lo anterior concuerda con lo mencionado por Gil-Monte et al (2004) quienes sostienen que un bajo o mal funcionamiento de las estrategias de afrontamiento implementadas puede hacer crónica la presencia del estrés y manifestarse el SB o Síndrome de quemarse por el trabajo.

Estos resultados pueden plantear que los docentes de la facultad de educación no presentan síndrome de Burnout a nivel individual porque en sus estilos de afrontamiento cuentan con un mayor número de herramientas cognitivas y conceptuales para disminuir su exposición bien sea por su estilo personal o por su formación como docente. De igual manera podría pensarse que actúan como factores protectores la alta participación de los docentes en su labor académica; el uso de estrategias pedagógicas en las que el centro es la construcción de una relación positiva y coherente con futuros formadores de formadores; los apoyos existentes en la facultad y universidad para el desempeño de su rol; un clima laboral positivo y un adecuado manejo de su rol. Garantizando con ello una alta motivación, satisfacción y autonomía en el trabajo, los cuales contribuyen a la aparición o no del síndrome.

Finalmente en cuanto a la intervención y prevención del síndrome se sugiere en futuras investigaciones profundizar acerca de la opción de ser docente y la formación en este rol en los profesores de otras facultades que al ser potencializado podría funcionar como un factor protector frente al síndrome de Burnout. De igual manera se propone investigar acerca de la tendencia a utilizar estrategias de tipo cognitivo por parte de las mujeres y su relación con la propensión a presentar un mayor cansancio emocional, pudiéndose potencializar el uso de estilos de afrontamiento que utilicen respuestas paliativas y apoyo social a problemas.

## REFERENCIAS

- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C. & Balcázar, N. (2003). *El Síndrome de Burnout en docentes de Educación Primaria de la Zona Metropolitana de Guadalajara*. Investigación en Salud.
- Andrade, V. & Gómez, I. (2008). Salud laboral: investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento psicológico*, Vol. 4. No 10. p.p. 925.
- Albanesi, Bartoli, Martin, & Tifner (2006). Burnout en el colectivo docente. *Revista SCTVDIVM. Revista de Humanidades*, 12. pp. 279-291. Universidad Nacional de San Luis. Universidad de Zaragoza.
- Castaño, Garcia, Leguizamos, Moreno & Novoa (2006). Asociación entre el síndrome de estrés asistencial en residentes de medicina interna, el reporte de sus prácticas médicas de cuidados subóptimos y el reporte de los pacientes. *Universitas Psychologica*. 5. (3): 549-561.
- Carver, C., Scheier, M. & Weintraub, J. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of personality and social psychology*, 56(2), 267-83.
- Crespo, M. & Cruzado, J. (1997). La intervención del afrontamiento: adaptación española del cuestionario COPE con una muestra de estudiantes universitarios. *Análisis y Modificación de Conducta*, 23(92), 797-830.
- Díaz, G., Gonzales, C. & Jaramillo, R. (2006). Aproximación a las problemáticas psicosociales y a los saberes y habilidades de los docentes del distrito. *Revista de Estudios Sociales* No 23. Bogotá.
- Fernández, J., & Barajas, G. (2004). *El docente universitario. Retos y perspectivas en los inicios del siglo XXI Congreso Internacional de Investigación Educativa*. Recuperado el 30 de marzo de 2008, en <http://www.inie.ucr.ac.cr/congreso/memoria/archivos/ponencias/jorgefernandez2.pdf>
- Fernández, M., Contini, N., Ongarato, P., Saavedra, E., & Figueroa, L. J. (2006). *Estrategias de afrontamiento frente a problemas académicos en estudiantes medios y universitarios*. Recuperado el 16 de agosto de 2008 en <http://www.aidep.org/uba/Bibliografia/afirproblacad.pdf>
- Freudenberg H. Staff Burnout. *J Social Issues* 1974; 30: 159-6.
- García, F. & Gutiérrez, P. (2007). *Exposición a factores de riesgo psicosocial y consecuencias en la salud del personal docente*. No publicada.
- Garrosa, E. Moreno, & B. Gonzales, J. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista psicología del trabajo y las organizaciones*. 16, (1) pp. 31-349.
- Gil-Monte, Peiro (2004). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout): Aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención*. Universidad de Valencia. Recuperado el 10 de abril de 2008, en <http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/index.htm>.
- Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y técnicas del afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*. Vol. 19. No 1. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia España.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. Mc Graw Hill.
- Ministerio de Educación. Colombia. (1994) Ley 115 de 1994. Diario Oficial No. 41.214, de 8 de febrero de 1994. *Ley general de educación*. Recuperado el 11 de noviembre de 2008, en <http://menweb.mineducacion.gov.co/normas/concordadas/Decreto115.htm>
- Ministerio de Educación. Colombia. (1992). *Ley 30 de 1992*. Diario Oficial No. 40.700, de 29 de diciembre de 1992. *Servicio público de la Educación Superior*. Recuperado el 11 de noviembre de 2008, en [http://www.secretariassenado.gov.co/leyes/L0030\\_92.HTM](http://www.secretariassenado.gov.co/leyes/L0030_92.HTM)
- Marin, H., & Paredes, M. (2002). *Estudio del Síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes*. Educere, Investigación. Año 6 No. 17. Recuperado el 16 de mayo de 2008 en <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=35601704>
- Marrau, C. (2004). *El Síndrome de Burnout y sus consecuencias en el trabajador docente*. Fundamentos en Humanidades. Universidad Nacional de San Luis argentina. Recuperado el 16 de agosto de 2008 en [http://74.125.45.104/search?q=cache:pLejKO9Utncl:dialnet.unirioja.es/servlet/fichero\\_articulo%3Fcodig o%3D2004369%26orden%3D69338+el+docente+tiene+una+doble+funcion+como+profesional&hl=e s&ct=clnk&cd=9&gl=co](http://74.125.45.104/search?q=cache:pLejKO9Utncl:dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo%3Fcodig o%3D2004369%26orden%3D69338+el+docente+tiene+una+doble+funcion+como+profesional&hl=e s&ct=clnk&cd=9&gl=co)
- Oblitás, L. (2004.). *Psicología de la salud y calidad de vida*. Thompson: España. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2006) Guía sobre el síndrome del quemado (Burnout). Comisión ejecutiva confederal de UGT: Madrid.
- Pando, M., Castañeda, J., Gregoris, M., Aguila J. A., & Ocampo, L. (2007). *Factores psicosociales de riesgo de trabajo en los docentes universitarios*. Recuperado el 16 de mayo de 2008 en <http://www.acosomoral.org/pdf/M.Pandodocentes.pdf>
- Peiro, J. abr. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, vol.3, no.2, p.179-186.
- Quiceno, J. & Vinaccia, S. (2007). Burnout síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología* 10 (2:117-125).
- Seisdedos, N. (1997) *Inventario Burnout de Maslach, Síndrome del Quemado por Estrés Laboral Asistencia*. Madrid. TEA
- Viloria, H., & Paredes, M. (2002). *Estudio del Síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes*. Universidad de los Andes. Educere, Investigación. Año 6 No. 17. Recuperado el 16 de mayo de 2008. <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=35601704>
- Vinaccia, S. & Alvaran, L. (2004). El síndrome de Burnout en una muestra de auxiliares de enfermería: un estudio exploratorio. *Universitas Psychologica*. Bogotá Colombia. No 3 (1): 3545.