El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) en los profesores de educación básica de una zona andina de Perú[1]

Llermé Núñez – UNASAM

Foto CIES

El síndrome de quemarse por el trabajo es una de las traducciones al castellano de estar quemado, agotamiento profesional, desgaste profesional, estrés laboral asistencial y estrés profesional.

El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) es una de las traducciones al castellano de la expresión anglosajona *burnout syndrome*, dentro de otras interpretaciones, tales como SQT, síndrome de estar quemado, agotamiento profesional, desgaste profesional, estrés laboral asistencial y estrés profesional.

El concepto más aceptado del SQT es de Maslach y Jackson, que lo considera como una respuesta al estrés laboral crónico compuesta por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización) y hacia el rol profesional (falta de realización personal en el trabajo), así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Como consecuencia de esta respuesta aparecen una serie de disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas que van a tener repercusiones nocivas para las personas y la organización. Es un proceso que se desarrolla de manera progresiva debido a las estrategias de afrontamiento poco funcionales con las que los profesionales intentan protegerse del estrés laboral generado por sus relaciones con los clientes de la organización y la organización misma.[2]

Perú, a diferencia de otros países del mundo, no oferta al profesorado programas de prevención, promoción e intervención temprana en salud laboral. Una hipótesis que explica esta ausencia es el desconocimiento de la real magnitud de los problemas de salud ocupacional y menos aún de los de carácter emocional en la población docente nacional, a pesar que el Ministerio de Salud y otras organizaciones observan el incremento de las estadísticas de problemas de salud mental asociados en toda la población, tales como ansiedad, depresión, suicidios, consumo y abuso de sustancias psicoactivas y violencia sexual.[3] Es preciso indicar que en Perú, de manera general, se desconoce la magnitud de la población trabajadora que se encuentra expuesta a diferentes riesgos ocupacionales y no se tiene información estadística sobre enfermedades y accidentes de trabajo.[4]

Metodología

Los objetivos del presente estudio son describir el SQT, identificar sus factores sociodemográficos y sociolaborales, determinar los factores de riesgo y protección y señalar algunas consecuencias organizacionales en el profesorado de educación básica del Callejón de Huaylas.

La población de estudio estuvo conformada por 1454 profesores de educación básica regular de instituciones educativas públicas primarias y secundarias de las capitales distritales de Recuay, Huaraz, Carhuaz, Yungay y Caraz, ubicadas en el Callejón de Huaylas, departamento de Ancash, Perú. La muestra fue establecida estadísticamente con un nivel de confianza de 95%, quedando 414 unidades muestrales.

1/ Artículo basado en el estudio *El Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) en el profesorado de educación básica de una zona andina del Perú,* desarrollado en el marco del Concurso CIES ACDI–IDRC 2009.

2/ Gil–Monte P. El síndrome de quemarse por el Trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Ed. Pirámide; 2006.

3/ Ministerio de Salud. Lineamientos para la acción en salud mental. Lima: El Ministerio; 2004.

4/ Ministerio de Salud. Manual de salud ocupacional. Lima: El Ministerio; 2005.

«Un alto grado de agotamiento emocional y de despersonalización sumado a un grado bajo de realización personal describen el SQT, rasgos que se cumplen en 7% de la muestra. Adicionalmente, 20.3% presentó dos dimensiones quemadas, el 35.3% una dimensión quemada y el 37.4% cero dimensiones quemadas»

Se determinaron como variables de estudio el SQT, los factores sociodemográficos, los factores sociolaborales y las consecuencias organizacionales del SQT (satisfacción laboral y elección de otro trabajo).

Se utilizó como instrumento el Maslach Inventory–Educators Survey (MBI–Ed) en su versión castellana para educadores y el cuestionario sobre aspectos del trabajo del profesorado (CUESTPROF)[5] adaptado. El MBI–Ed consta de 22 ítems distribuidos en tres dimensiones independientes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Cada ítem se valora en una escala de siete puntos (de 0 *nunca* a 6 *todos los días*).

El síndrome de quemarse por el trabajo en el profesorado

Según los creadores del MBI, un alto grado de agotamiento emocional y de despersonalización sumado a un grado bajo de realización personal describen el SQT, rasgos que se cumplen estrictamente en 29 profesores, 7% de la muestra. Adicionalmente, 20.3% del profesorado presentó dos dimensiones *quemadas*, el 35.3% una dimensión *quemada* y el 37.4% cero dimensiones *quemadas*. Se consideró *quemada* a una dimensión cuando presentó puntuaciones altas y, en el caso de realización personal, puntuaciones bajas. Ver gráfico 1.

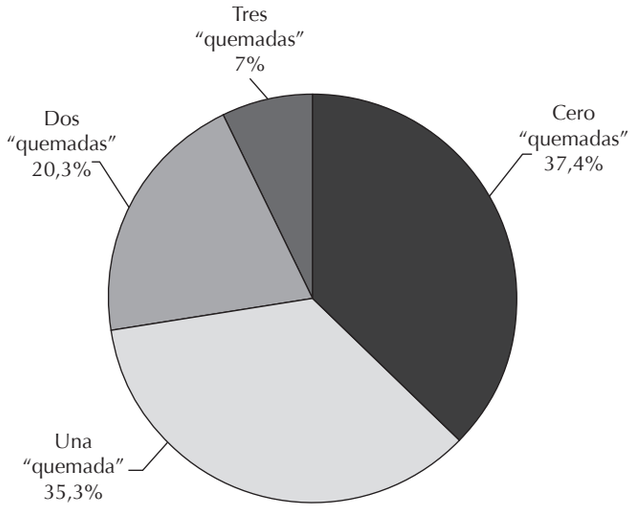
Las medias de la muestra respecto a las puntuaciones en las tres dimensiones del SQT fueron: agotamiento emocional (12.39), despersonalización (6.31) y realización personal (36.72), correspondiendo a un grado medio del SQT. Con respecto a la dimensión agotamiento emocional, el 33.1% (137 casos) presentó grado alto; en la dimensión despersonalización, el 31.4% (130 casos) presentó grado alto y; con respecto a la dimensión de realización personal, el 31.7% (134 casos) grado bajo.

Foto CIES

El análisis bivariado de cada dimensión del SQT con las variables sociodemográficas estudiadas mostraron diferencias significativas en agotamiento emocional según los distritos de ubicación de la institución educativa, condición laboral del docente y antigüedad.

Gráfico 1

Número de dimensiones "quemadas" del MBI en el profesorado – Huaraz 2010



Factores sociodemográficos del SQT

El análisis bivariado de cada dimensión del SQT con las variables sociodemográficas estudiadas mostraron diferencias significativas en *agotamiento emocional* según los distritos de ubicación de la institución educativa, la condición laboral del docente y la antigüedad en la actual institución educativa; en

5/ Napione M. Cuando se quema el profesorado de secundaria. Madrid: Díaz Santos; 2008.

despersonalización según el género, la antigüedad en la profesión, la antigüedad en la actual institución educativa y los años de convivencia con la pareja, y en *realización personal,* según la presencia de hijos estudiando en la misma institución educativa y si la remuneración económica es alta en la pareja.

Factores personales del profesorado

La edad no tuvo diferencia significativa para ninguna de las tres dimensiones. Al comparar las medias de las dimensiones del MBI según género, se observó que en despersonalización los profesores presentaban una media más alta (6.9) que las profesoras (5.7). Este tipo de resultados se atribuye a los diferentes modos de socialización seguidos por hombres y mujeres, y que conducen al desarrollo de los roles femeninos y masculinos.

Las puntuaciones medias más altas en despersonalización correspondieron a los profesores de más de 31 años de antigüedad en la carrera docente y las más bajas puntuaciones al profesorado de 11 y 20 años de antigüedad. Los docentes del Callejón de Huaylas se sienten más despersonalizados y agotados cuanto más tiempo permanecen en la misma institución educativa; de ahí que se recomienda rotar de puestos de trabajo cada cierto periodo, para evitar la monotonía que puede actuar como un estresor laboral.

Al comparar los puntajes de medias en *agotamiento emocional* según condición laboral del docente, se observó un grado alto en aquellos con contrato a corto plazo (cobertura de licencia temporal), un grado medio para los nombrados y contratados y un grado bajo para los destacados; siendo ésta diferencia significativa estadísticamente. Ver gráfico 2.

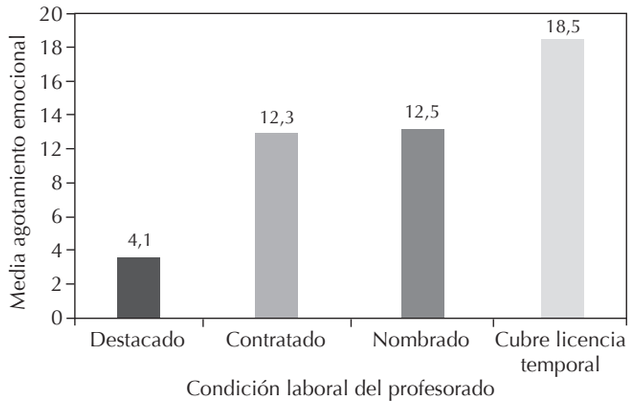
Factores de relación familia-trabajo

Los resultados del análisis estadístico indicaron ausencia de diferencias significativas de las medias de los puntajes del SQT según las variables estado civil, presencia de hijos, estado laboral de la pareja, residencia en el mismo distrito de la institución educativa y carga familiar.

Se obtuvieron diferencias significativas en la dimensión realización personal ante el sueldo más alto o bajo de la pareja y la asistencia o no de los hijos a la misma institución educativa donde labora el docente, existiendo una puntuación media mayor cuando los hijos asisten a la misma institución educativa donde labora el docente (39.0), que cuando estudian en otro

Gráfico 2

Media de agotamiento emocional según condición laboral del profesorado – Huaraz 2010



centro (36.4). Ambas puntuaciones corresponden a realización personal media.

En cuanto a la presencia del SQT respecto a los años de convivencia en pareja, se ha encontrado una relación positiva y significativa para *despersonalización*; a mayor número de años en pareja el profesorado tiene mayor puntaje promedio en *despersonalización*, todos ellos en grado medio. Este resultado parece ser congruente con el estudio, pues se evidencia mayor grado de despersonalización a mayor antigüedad en la profesión, donde con el paso de los años el trabajador se vuelve más distante de sus alumnos y los observa casi como objetos y en el caso de la pareja, que a veces se mantiene unida solamente por costumbre u obligación, también podría ocurrir algo parecido.

Factores del entorno social

El *agotamiento emocional* varia geográficamente de acuerdo al distrito donde están ubicadas las instituciones educativas; los distritos de Yungay y Recuay tuvieron mayor puntaje promedio y Carhuaz menor puntaje; todos ellos presentando grado medio. Estos hallazgos podrían sugerir que siendo el distrito de Carhuaz el menos distante de la capital departamental, permite mayor acceso a la oferta variada de bienes y servicios allí centralizados sin dejar de disfrutar la tranquilidad de trabajar en una ciudad pequeña de la sierra; y por lo tanto es un modulador del agotamiento emocional del docente. El análisis no indicó diferencia significativa entre el poder adquisitivo de las familias.

Factores sociolaborales del SQT

Los resultados del análisis de correlación o diferencias de medias no fueron significativos entre el SQT en el profesorado y las variables nivel educativo del alumnado, zona de ubicación de la institución educativa, horario laboral, número de horas de clases, existencia de otro trabajo, ejercicio de cargos directivos, lugar de obtención del título profesional y capacitación permanente del docente.

Factor demandas del puesto de trabajo

Las puntuaciones medias obtenidas del SQT para el *agotamiento emocional* estuvieron relacionadas directa y significativamente con el número de cursos que tiene el profesorado de la muestra; así, a mayor número de cursos, mayor fue el *agotamiento emocional* de grado medio, llegando incluso al grado alto cuando se tenía a cargo más de cinco cursos.

Factor formación del profesorado

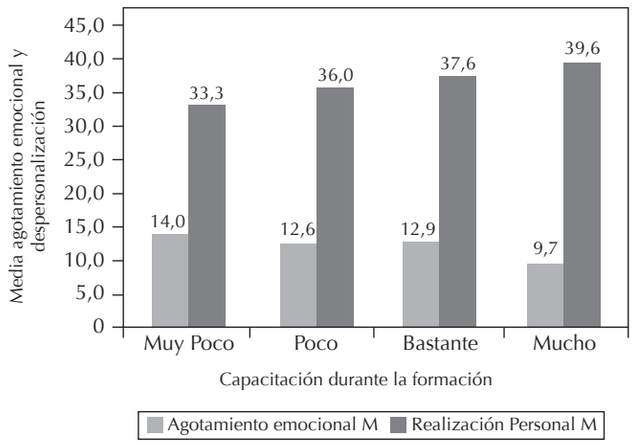
Existen diferencias significativas entre la elección de la docencia como opción de trabajo y el SQT en *despersonalización*. Los profesores que no pensaban dedicarse a la docencia al terminar los estudios de carrera tienen una media más alta (8.4) que los profesores que sí lo pensaban (6.1). Ambos grupos tuvieron grado medio de despersonalización.

Los profesores que manifestaron que los estudios superiores realizados los capacitaron muy poco para ejercer la profesión tienen más altos puntajes en *agotamiento emocional* que aquellos que respondieron que su formación los capacitó mucho, siendo esta diferencia significativa. Ambos grupos presentaron *agotamiento emocional* medio. El profesorado que refirió que la formación recibida en los estudios de carrera lo capacitó mucho tuvo más altos puntajes de realización personal que el grupo que mencionó que los capacitó muy poco. El primer grupo presentó grado medio de *realización personal* y el segundo grupo bajo grado. Ver gráfico 3.

> *«El profesorado que refirió que la formación recibida en los estudios de carrera lo capacitó mucho tuvo más altos puntajes de realización personal que el grupo que mencionó que los capacitó muy poco»*

Gráfico 3

Media de agotamiento emocional y realización personal según capacitación durante la formación del profesorado Huaraz 2010



Factor alumnado

Se observaron diferencias significativas respecto a la presencia de SQT en agotamiento emocional y a la variable heterogeneidad de aprendizajes del alumnado referida por el docente. Presentó un mayor puntaje promedio en *agotamiento emocional* el grupo de profesores que percibía heterogeneidad de aprendizajes en el alumnado (puntaje promedio 13), en relación al grupo que no lo percibía (puntaje promedio 9.5). Esto puede explicarse porque la

Foto CIES

Los profesores que manifestaron que los estudios superiores realizados los capacitaron muy poco para ejercer la profesión tienen más altos puntajes en agotamiento emocional que aquellos que respondieron que su formación los capacitó mucho.

muestra estuvo conformada por docentes que laboraban tanto en la zona rural como la urbana, siendo la primera a veces bilingüe y existiendo menores indicadores de calidad en comprensión lectora y matemática con relación a la urbana, explicado probablemente porque la lengua materna sigue siendo el quechua, idioma que no es tomado en cuenta para las sesiones de aprendizaje, lo que hace más difícil el trabajo de los maestros peruanos y el aprendizaje de los educandos rurales.

Factores de riesgo y protección del SQT en profesores

En el estudio se hallaron como factores de riesgo para presentar SQT en *agotamiento emocional*: tener otro trabajo, tener mayor número de cursos y percibir agotamiento en los compañeros de trabajo; en *despersonalización*: tener pareja, trabajar en una institución educativa ubicada en un distrito diferente a Huaraz, y en *baja realización personal*: no asistir a eventos de capacitación permanente, presentar muy poca satisfacción laboral y tener baja carga familiar.

Se encontraron como factores de protección del SQT para el profesorado en *agotamiento emocional* el residir en el mismo distrito donde se labora y tener la condición laboral de nombrado; y para alta *realización personal* el trabajar en una institución educativa de la zona rural. No se halló ningún factor de protección para *despersonalización*.

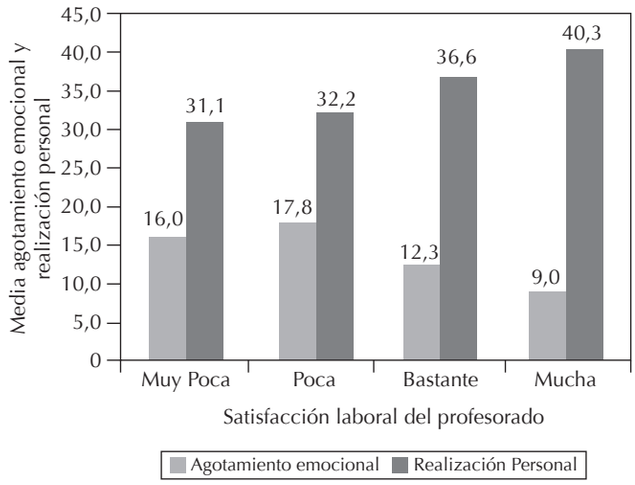
Consecuencias del SQT en el profesorado

Los profesores con alto grado de *agotamiento emocional* presentaron muy poca o poca satisfacción laboral y los de grado medio refirieron tener bastante o mucha satisfacción laboral. También el profesorado con grado medio de realización personal mostró bastante o mucha satisfacción laboral, mientras que el profesorado con bajo grado de realización personal se manifestó muy poco o poco satisfecho laboralmente. En ambos casos la diferencia fue bastante significativa. Ver gráfico 4.

Al analizar la variable elección de otro trabajo, se encontró un mayor puntaje promedio para *agotamiento emocional* en los profesores que sí elegirían otro trabajo (13.5), siendo menor el puntaje promedio en esta dimensión para aquellos que no elegirían otro trabajo (11.6), con una diferencia significativa. Ambos grupos presentaron un grado medio *de agotamiento emocional*.

Gráfico 4

Media de agotamiento emocional y realización personal según satisfacción laboral del profesorado – Huaraz 2010



Conclusiones

La prevalencia del SQT es de 7% en el profesorado de primaria y secundaria de las instituciones educativas públicas del Callejón de Huaylas. Asimismo, más de la mitad del profesorado presenta síntomas del SQT y solo un tercio se encuentra libre de ellos.

El profesorado presenta un grado mediano de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; refiriendo generalmente *sentirse agotado al final de la jornada, despreocuparse de lo que le pueda suceder al alumnado* y *no tratar los problemas emocionales con calma* en su institución educativa.

> *«El profesorado presenta un grado mediano de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; refiriendo generalmente sentirse agotado al final de la jornada, despreocuparse de lo que le pueda suceder al alumnado y no tratar los problemas emocionales con calma en su institución educativa»*

Los factores sociodemográficos y sociolaborales significativos en el SQT del profesorado son, en cuanto al *grado alto de agotamiento emocional:*

- La institución educativa está ubicada en el distrito de Yungay.
- El profesorado trabaja con contrato de plazo corto.
- Son profesores con mayor número de años de antigüedad en la institución educativa actual.
- Se consideran muy poco capacitados durante su formación.
- Es profesor con mayor número de cursos.
- Profesorado con alumnado heterogéneo de aprendizaje.

En cuanto al *grado alto de despersonalización:*

- Es docente masculino.
- Profesorado con mayor antigüedad en la profesión y en la institución educativa actual.
- Profesor que no pensaba dedicarse a la docencia.
- Es profesor con mayor número de años de convivencia con la pareja.

Finalmente, *para el grado bajo de realización personal:*

- Los hijos no asisten a la misma institución educativa del profesor.
- Es profesor con menor remuneración económica que su pareja.
- Considera haber tenido muy poca capacitación durante su formación.

Las variables que confluyen para que el profesorado presente agotamiento emocional son tener otro trabajo, percibir agotamiento emocional en sus compañeros y tener a su cargo un alto número de cursos. Asimismo, los factores que confluyen para que el profesorado presente despersonalización son estar casado o ser conviviente, trabajar en una institución educativa de Recuay o Yungay; mientras que las variables que coinciden para no presentar despersonalización son residir en el mismo distrito donde está ubicada la institución educativa donde labora y tener la condición de nombrado en el sector educación.

Por otro lado, las variables que convergen para que el profesorado presente baja realización personal son no tener capacitación permanente, presentar baja satisfacción laboral y baja carga familiar; mientras que para tener alta realización personal es el trabajar en una institución educativa de la zona rural. Por todo esto se concluye que el profesorado con SQT presenta muy poca satisfacción laboral y está propenso a elegir otro trabajo.

Foto CIES

La prevalencia del SQT es de 7% en el profesorado de primaria y secundaria de las instituciones educativas públicas del Callejón de Huaylas.

Como resultado del estudio se recomienda que el Ministerio de Educación coordine intersectorialmente con el Ministerio de Salud para proponer un estudio a nivel nacional con el objetivo de tener datos nacionales para incluir el SQT en la lista de enfermedades ocupacionales del país. Asimismo, continuar con el proceso de mejora de remuneraciones económicas para el profesorado, a fin de disminuir la necesidad del pluriempleo; así como también continuar con la política de nombramiento para otorgar estabilidad laboral a los trabajadores del sector público educativo. Finalmente considerar como política del sector una evaluación física y mental como requisito previo al periodo vacacional anual del profesorado, que incluya un tamizaje del SQT.

Se recomienda también que las Direcciones Departamentales de Educación (DRE) promuevan talleres periódicos de prevención del SQT en todas las instituciones educativas de primaria y secundaria. También deben considerar la cercanía de los domicilios de los docentes en la designación de plazas. Específicamente, la Dirección Regional de Educación de Ancash debe coordinar con la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Yungay y Recuay para identificar los riesgos psicosociales de sus instituciones educativas que las hacen más vulnerables a presentar mayores síntomas del SQT.

Asimismo, se sugiere a las instituciones educativas (IIEE) apoyar el tratamiento individual, grupal y organizacional de los miembros de su institución que presenten el SQT, y por otro lado que profesorado propenda a una capacitación continua profesional y a una participación activa en los talleres sobre salud ocupacional o mental que organice su institución educativa u otras, para adquirir estilos de vida y habilidades sociales que los ayuden a prevenir o disminuir síntomas del SQT. En caso de ser víctima del SQT someterse al tratamiento individual y grupal que indique el especialista hasta obtener el alta.

Foto CIES

Se recomienda que el Ministerio de Educación coordine intersectorialmente con el Ministerio de Salud para proponer un estudio a nivel nacional con el objetivo de tener datos nacionales para incluir el SQT en la lista de enfermedades ocupacionales del país.

«Se sugiere a las instituciones educativas (IIEE) apoyar el tratamiento individual, grupal y organizacional de los miembros de su institución que presenten el SQT, y por otro lado que profesorado propenda a una capacitación continua profesional y a una participación activa en los talleres sobre salud ocupacional o mental»

En tal sentido, DRE, UGEL e IIEE deben constituir mecanismos adecuados para realizar una evaluación y gestión de riesgos laborales anuales, con el objetivo de intervenir oportunamente y por lo tanto disminuir la presencia de enfermedades ocupacionales. Poner en marcha un plan de capacitación anual en nuevas tecnologías educativas y otros temas de interés del colectivo del profesorado.

Finalmente, se recomienda que las redes educativas incluyan dentro de sus actividades aspectos de prevención e intervención del SQT, con la participación del gobierno regional, gobierno local, organizaciones no gubernamentales, universidades, institutos pedagógicos, entre otros.