

Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008*

Burnout syndrome and labor satisfaction in teachers of a high level educational institution, Medellín, 2008

Maylén L. Rojas B¹; Johana A. Zapata H²; Hugo Grisales R³.

¹ Profesional en gerencia de sistemas de información en salud, Facultad Nacional de Salud Pública, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Correo electrónico: maylen.rojas@yahoo.com

² Profesional en gerencia de sistemas de información en salud, Facultad Nacional de Salud Pública, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Correo electrónico: johana0531@gmail.com

³ Doctor en epidemiología, profesor titular de la Facultad Nacional de Salud Pública, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Correo electrónico: hgrisales@guajiros.udea.edu.co

Recibido: 17 de marzo de 2009. Aprobado: 16 de julio de 2009

Rojas ML, Zapata JA, Grisales H. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Rev Fac Nac Salud Pública* 2009;27(2): 198-210.

Resumen

Objetivo: determinar la prevalencia del síndrome de burnout, su relación con diversas variables demográficas y laborales y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad Nacional de Salud Pública, durante el segundo semestre del 2008. **Metodología:** se llevó a cabo un estudio de corte transversal en tres muestras independientes, aleatorias y representativas según el tipo de vinculación del profesor con la universidad. En total fueron encuestados 89 docentes. Para medir la prevalencia del burnout se tomó como referencia el Maslach Burnout Inventory (MBI) y para satisfacción laboral, la escala de satisfacción laboral docente de Durán. **Resultados:** la prevalencia de los casos probables de burnout fue de 19,1% (18);

se resalta además que 49,4% (39) adicional estaba en posible riesgo de sufrirlo. Según tipo de vinculación, entre los profesores de planta se presentó la prevalencia más alta (25%). El promedio general de satisfacción laboral en los docentes fue de 123 puntos (puntaje posible: 22-154). **Conclusiones:** en general, los profesores reportaron bajos niveles de cansancio emocional, despersonalización y realización personal (este último es un indicador negativo). Por otro lado, no se encontraron diferencias en los puntajes de satisfacción laboral según sexo, edad o tipo de vinculación.

-----**Palabras clave:** burnout, satisfacción laboral, docentes, Facultad Nacional de Salud Pública

Abstract

Objetivo: to determine prevalence of burnout syndrome, its relationship with several demographic and labor variables, and labor satisfaction in teachers who were working in the National Faculty of Public Health (Universidad de Antioquia) during the second semester 2008. **Methodology:** a descriptive cross-sectional study was carried out in three independent, random, and representative samples, according to the type of contract under which professors were working for the university. A total of 89 professors were surveyed, using Maslach (MBI) validated scale and Duran teaching labor satisfaction scale. **Results:** prevalence of presumable burnout cases was 19.1%

(18), highlighting that 49.4% (39) were under a presumable risk of suffering the syndrome. According to the kind of contract, full-time teachers presented the highest prevalence (25%). The general average of labor satisfaction in educators was 123 points (possible score: 22-154). **Conclusions:** in general, teachers reported low levels of emotional tiredness, depersonalization and personal fulfillment (the latter being a negative indicator). Furthermore, no differences were found in scores of job satisfaction by sex, age or the type of contract.

-----**Key words:** burnout, labor satisfaction, teachers, Facultad Nacional de Salud Pública

* Investigación adscrita al Grupo de Investigación Demografía y Salud

Introducción

El primero en referirse al término burnout fue Freudenberg en 1974, quien lo definió como “un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa o forma de vida, que no produce la suficiente gratificación o esfuerzo”;¹ sin embargo, el término burnout ha sido delimitado y aceptado por la comunidad científica, casi en su totalidad, desde la conceptualización establecida por Maslach y Jackson en 1981, quienes definieron el síndrome como una respuesta al estrés crónico formada por tres factores fundamentales: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.²

Entre los estudios que se relacionan con la temática expuesta, pueden mencionarse el de Aldrete Rodríguez *et al.*, quienes realizaron un estudio en docentes de educación básica primaria en Guadalajara (México, 2003), y encontraron altos niveles de cansancio emocional (25,9%), baja realización personal en el trabajo (21,6%) y despersonalización (5,6%).³ En el ámbito nacional, en un estudio realizado en San Andrés de Sotavento, Córdoba (Colombia), en el cual 78,8% de los docentes presentaron niveles medio o alto de cansancio emocional, 65,4% de despersonalización, y de baja realización personal en el trabajo 14,3%.⁴ Ya en la ciudad de Medellín, Restrepo y Colorado encontraron que 36,8, 33,4 y 5,4% de los docentes oficiales de la ciudad de Medellín, refirieron cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, respectivamente.⁵

Según los antecedentes de burnout, en un principio este fue considerado exclusivo de aquellas profesiones de servicios sociales en las que se trabajaba en contacto directo con las personas a las que se les prestaban servicios; no obstante, Maslach *et al.* manifestaron que este podría desarrollarse en individuos cuyo trabajo no exigiera dicho contacto. Ahora se considera que el burnout puede ocurrir en cualquier profesión, pero que es un problema especial en las labores que exigen dar ayuda emocional, entre ellas la enfermería, la docencia, el trabajo social, el cuidado de niños, etc. Sin embargo, cabe resaltar que la mayoría de los estudios realizados sobre el síndrome de burnout evidencian de nuevo que son los profesionales de la salud y los docentes quienes integran las poblaciones más vulnerables a la enfermedad, dado el estrés al que están expuestos habitualmente.⁶

Así, según el estudio realizado en docentes oficiales de Medellín, la prevalencia del síndrome fue de 23,4% (casos probables de burnout), con 23,4% adicional en riesgo de sufrirlo (puntajes medios y altos en una de las dimensiones); es decir, el riesgo en los docentes oficiales de Medellín fue de 46,8%.⁵

Además, algo que llama la atención es que no solo existen repercusiones para el individuo que padece el síndrome, sino que también la institución en la cual labora se ve afectada. Algunas de las repercusiones que

se presentan cuando aparece el burnout en el individuo son: la persona experimenta un deterioro de la salud y un quebrantamiento de sus relaciones interpersonales fuera del trabajo, los individuos presentan abundantes problemas cercanos, se muestran impacientes e irritables y sus allegados se ven obligados a manejar estos síntomas; los conflictos pueden llevar a enfrentamientos matrimoniales y hasta a la separación. En cuanto a la institución, se presenta un deterioro de las relaciones en el trabajo con aumento de conflictos, incremento de la insatisfacción laboral, propensión al abandono del puesto y ausentismo, con las consecuentes pérdidas de eficacia y eficiencia en su labor; se presenta una disminución de la calidad del servicio, con insatisfacción de los usuarios; pérdida de compromiso con la organización y del sentido de pertenencia; aumento de rotación laboral; e incremento de accidentes laborales, entre otros.⁷

Por otro lado, se considera que algunas ocupaciones hacen que los trabajadores estén más propensos a sufrir este tipo de síndromes, sin embargo, está suficientemente comprobado que uno de los sectores más expuestos a las enfermedades de origen psicosocial es el sector de la educación,⁸ debido a que el proceso de trabajo docente es considerado como “muy complejo”, dado que los “objetos” que se transforman en esta acción son sujetos con los que se establece una relación que sobrepasa el uso de un espacio que no es fijo ni inmóvil.⁹

Por su parte, la satisfacción laboral en el caso de los docentes puede entenderse como el resultado de comparar lo que en realidad posee y lo que según sus expectativas debería poseer.¹⁰ Cabe resaltar, además, que los investigadores en el campo de estrés laboral –y concretamente del estrés docente– han obtenido correlaciones significativas negativas entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral.^{11, 2}

En este contexto, es importante tener en cuenta las repercusiones que, tanto el síndrome de burnout como la insatisfacción laboral, en los docentes, pueden ocasionar en la calidad de la educación, lo que en iría en contravía de los criterios de excelencia académica, ética y responsabilidad social que toda universidad plantea en su misión institucional;¹² dada la importancia del estamento docente en la educación en general, y teniendo en cuenta que el sector educativo es uno de los sectores más expuestos a las enfermedades de origen psicosocial,⁸ resulta imprescindible estudiar sus condiciones en el trabajo. De esta forma, son muchas las investigaciones en las cuales se han encontrado altas prevalencias de burnout en el profesorado, asociadas con la insatisfacción laboral, situación que pone en riesgo la salud y las condiciones de vida de los docentes, además de la calidad de la educación que brindan.

De tal manera, el burnout y la insatisfacción laboral han sido considerados como problema de salud públi-

ca en docentes, no solo porque la salud es el bien más importante que se posee, sino por las repercusiones que puede tener en la sociedad y en la calidad de la educación, temas que no le son ajenos a la Universidad de Antioquia, cuyo compromiso con la sociedad y la educación son pilares fundamentales en sus políticas institucionales. Es así como se sustenta la importancia de realizar estudios periódicos sobre dichos fenómenos en el personal de la universidad, dado que de estas investigaciones se obtiene información importante que enriquecería un conjunto de insumos necesarios para desempeñar con éxito la gerencia educacional, además de propiciar, al menos indirectamente, que la calidad de vida laboral de los docentes mejore.

En este sentido, se plantea determinar las categorías del riesgo de burnout y su prevalencia, el nivel de satisfacción laboral y la relación de ambos dominios con el tipo de vinculación de los docentes de la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia, con el propósito de aportar información que oriente a los mandos superiores universitarios en el diseño de estrategias encaminadas a mejorar el bienestar de los profesores en aquellas situaciones problema que deleva la investigación. Según el Acuerdo Superior 083 de 1996, mediante el cual se expide el Estatuto profesoral de la Universidad de Antioquia, la relación de los profesores con la universidad puede estar condicionada según la naturaleza de su relación, el tiempo de dedicación del profesor y el escalafón docente. En la Universidad de Antioquia, un profesor de planta debe entenderse como aquel docente contratado de manera indefinida y de tiempo completo o medio tiempo; un profesor ocasional es aquel que, con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, es requerido transitoriamente por la universidad para un período inferior a un año; y el docente de cátedra es quien labora un determinado número de horas por período académico; es un servidor público cuya relación con la universidad se determina por reglamentación especial.

Metodología

Se llevó a cabo un estudio descriptivo de corte transversal, con información suministrada por docentes de la Facultad Nacional de Salud Pública, a través de una encuesta autodiligenciable con acompañamiento de las investigadoras. La población de estudio estuvo conformada por 139 docentes, distribuidos en 47 docentes de planta, 24 ocasionales y 68 profesores de cátedra. Con este fin se utilizaron los registros oficiales de los docentes que laboraban en cada departamento académico de la Facultad Nacional de Salud Pública.

Se realizaron tres muestreos probabilísticos independientes según la categoría de vinculación del docente a la institución, cada uno de ellos en una población finita. Se utilizó una prevalencia de 14,3% para la determinación

de cada una de las muestras independientes, tomando como referencia el estudio de Yépez y Soracà;¹³ se utilizó un error máximo permisible de 5% y una confianza de 95%, para una muestra total de 95 profesores: 31 de planta, 21 ocasionales y 43 de cátedra. Para la selección de la muestra se ingresó el listado de cada uno de los departamentos que constituyen la Facultad Nacional de Salud Pública, a saber: ciencias básicas y ciencias específicas, al programa estadístico SPSS 15, y se llevó a cabo una selección aleatoria de sus profesores integrantes. Se incluyeron todos los docentes contratados por la Facultad Nacional de Salud Pública durante el segundo semestre del 2008. Se excluyeron aquellos profesores que se negaron a participar, que no tenían cursos asignados, o que estaban en año sabático, en comisión de trabajo o con dedicación exclusiva a proyectos de investigación; en total se excluyeron 23 profesores.

Se utilizó un cuestionario en medio magnético diseñado por los investigadores a través de un aplicativo en Access 2007, en el que se indagó, en primera instancia, por las características demográficas de los docentes; luego, por aspectos relacionados con el burnout, siguiendo a Maslach, y por último, por los ítems afines a la satisfacción laboral docente.

El Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach, Schaufeli y Leiter es la escala más frecuentemente utilizada para medir el síndrome de burnout, independientemente de las características ocupacionales de la muestra y de su origen. Se trata de un cuestionario formado por 22 ítems que hacen la evaluación a través de tres factores: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. Los individuos deben responder a cada uno de los ítems, indicando, mediante una escala de siete categorías, el número aproximado de veces que se produce el hecho que se describe –con siete alternativas de respuesta desde 0 (nunca) hasta 6 (todos los días)–. Este instrumento fue validado para Colombia en el 2004 por Chávez y Castrillón, usando una muestra de 414 estudiantes universitarios trabajadores, con lo cual se obtuvo una consistencia interna de 0,62 para cansancio emocional, 0,72 para despersonalización y 0,76 para realización personal en el trabajo.⁵

La escala de satisfacción laboral docente de 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 desde 1 (muy insatisfecho) hasta 7 (muy satisfecho); evalúa la actitud, ya sea positiva o negativa, hacia diferentes dimensiones del trabajo.¹⁴ Valga advertir que dicha escala no se ha validado en Colombia, por lo cual los análisis que se presentan más adelante sobre este dominio no trascienden de lo exploratorio.

La información se sistematizó utilizando Access 2007, SPSS 15 (SPSS®, Chicago), el módulo XLSTAT, que fue in-

corporado al programa Excel 2007. La aplicación del instrumento se hizo con previo consentimiento informado por escrito. El proyecto que dio vía libre a la realización de este estudio fue evaluado como sin riesgo por el Comité de Bioética de la Facultad Nacional de Salud Pública, mediante acta 028 del 2008.

Resultados

Características demográficas, económicas y laborales de los docentes encuestados

En general, se evidenció una mayor participación de hombres en el estamento profesoral de la Facultad Nacional de Salud Pública. Según el tipo de vinculación, tanto docentes de planta como de cátedra siguieron la tendencia general (82,1 y 70% respectivamente), mientras que entre los profesores ocasionales se presentó una mayor participación de mujeres (57,1%).

Se observó una edad media general de 46,4 años (DE⁺: 9,6) (planta: 49,5, DE: 7,6 años; ocasionales: 42,4, DE: 7,9 años y cátedra: 46,4, DE: 9,6 años); es mayor la edad promedio de los docentes de planta ($p = 0,037$, anova paramétrico de una vía, comparaciones múltiples de Tukey). En cuanto al estado civil vigente al momento de realizar la encuesta, la mayoría de los profesores expresó estar casado (50,6%), seguidos por aquellos que se encontraban solteros (28,1%); según el tipo de vinculación, la tendencia general fue seguida tanto por los profesores de planta como por los de cátedra (64,3 y 50% respectivamente); entre tanto, los profesores ocasionales estaban predominantemente solteros (52,4%). El 60,7% de los profesores tenía como mínimo un hijo

al momento de la encuesta. El 10,7% de los profesores de planta no tenía hijos, mientras que dicha situación fue evidenciada en mayor proporción entre los docentes ocasionales y de cátedra (66,7 y 45% respectivamente). Fue mayor el rango promedio del número de hijos en los docentes de planta con respecto a los demás tipos de vinculación ($p = 0,001$, prueba H de Kruskal Wallis).

El máximo grado de escolaridad alcanzado por la mayoría de los docentes de la facultad fue de maestría, con 53,9%, seguido por quienes realizaron una especialización (34,8%); por su parte, los profesores con doctorado representaron 10,1%. Según tipo de vinculación, la maestría fue el máximo grado de escolaridad alcanzado entre los profesores de planta y los ocasionales (67,9 y 52,4%); entre los profesores de cátedra predominaron los estudios de especialización. El 23,6% de los docentes reportó que devengan mensualmente máximo dos millones de pesos (US\$ 833) (figura 1). En este sentido, se encontró un gradiente positivo, esto es, a mayor estabilidad laboral, mayor ingreso ($p = 0,036$, prueba chi cuadrado de independencia). Es importante resaltar que se indagó a los docentes por los ingresos totales, es decir, no solo lo que devengaban por parte de la facultad, sino también lo recibido por las actividades adicionales. Al respecto se encontró que 79,8% de los profesores realizaba alguna actividad adicional.

Hasta el momento de la encuesta, los profesores de la Facultad habían ejercido la docencia en promedio durante 14,6 años (DE: 10 años), para la Universidad de Antioquia durante 9,5 años (DE: 6,9 años) y para la Facultad Nacional de Salud Pública durante 8,4 años (DE: 7,5 años). Según el tipo de vinculación a la universidad, 19,5 años fue el tiempo promedio de ejercicio

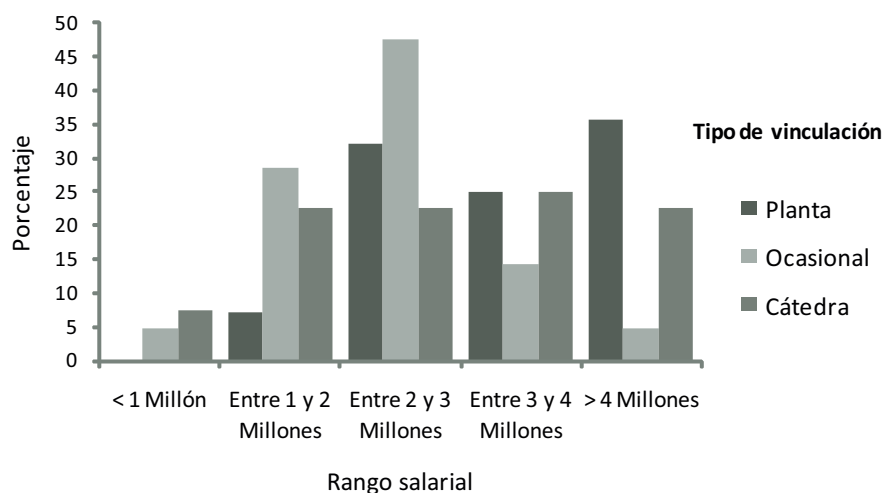


Figura 1. Distribución porcentual del rango salarial mensual según tipo de vinculación a la Universidad, Facultad Nacional de Salud Pública, Medellín, 2008

+ DE: desviación estándar

docente para los profesores de planta (DE: 9,4 años); 11,8 años para los docentes ocasionales (DE: 9,1 años) y 12,7 años para los de cátedra (DE: 9,9 años). Se encontró que el rango promedio del número de años de ejercicio docente en general fue mayor para los profesores de planta con respecto a los demás tipos de vinculación ($p = 0,006$, prueba H de Kruskal Wallis).

Se indagó a los profesores qué tan a gusto se sentían en la actividad docente, y se encontró que todos respondieron positivamente; 55,1% aludió sentirse totalmente a gusto, seguidos por quienes manifestaron sentir mucho gusto al enseñar (44,9%). No se encontraron diferencias estadísticamente significativas según

tipo de vinculación ($p = 0,370$, prueba chi cuadrado de independencia).

Satisfacción laboral docente

En la tabla 1 se presentan los valores medios de las puntuaciones obtenidos en los 22 ítems que componen la escala de satisfacción laboral docente de Durán y otros (2001).

Con fines exploratorios, se creó una nueva variable que contenía la sumatoria de los puntajes obtenidos por cada uno de los docentes encuestados, los cuales provenían de una población con distribución normal de acuerdo con la prueba de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 1. Puntuaciones medias de los ítems de la escala de satisfacción laboral docente; Facultad Nacional de Salud Pública, Medellín, 2008

	Pregunta: "qué tan satisfecho me encuentro con..."	Media
1	"Las relaciones profesor-alumno."	6,3
2	"La actividad docente que realizo."	6,2
3	"Las habilidades y destrezas que puedo aplicar en mi trabajo."	6,1
4	"La autonomía en el desempeño de mi trabajo."	6,1
5	"Los logros profesionales alcanzados."	6,1
6	"El conjunto general de actividades docentes y no docentes que desarrollo."	6,0
7	"Las relaciones con el personal no docente."	6,0
8	"Las posibilidades de decisión acerca de la metodología docente."	5,9
9	"Mi horario de trabajo."	5,9
10	"La relación con mis compañeros."	5,9
11	"El periodo de vacaciones."	5,8
12	"El impacto que mi trabajo docente y no docente genera."	5,8
13	"Los medios técnicos y materiales que me ofrece la universidad."	5,8
14	"Las diferentes actividades incluidas en mi trabajo docente y no docente."	5,5
15	"Mi labor en la investigación."	5,4
16	"El entorno físico de las aulas en las cuales desarrollo mi actividad docente."	5,4
17	"La distribución semestral de la docencia que se me asigna."	5,3
18	"La posibilidad de formación continuada."	5,2
19	"El espacio del que dispongo en mi oficina para trabajar."	5,2
20	"El profesional que la institución forma de acuerdo con el plan de estudios."	5,2
21	"Los reconocimientos que recibo por mi trabajo."	4,9
22	"El sueldo."	4,2
23	"Lo que ganan los trabajadores de la facultad de acuerdo con su labor."	4,1
24	"Las políticas de ascenso de escalafón docente."	4,0

con corrección de Lilliefors ($p > 0,05$). En promedio, los profesores encuestados obtuvieron 123 puntos de 154 posibles (DE: 15,4); se destaca que 25% de los docentes puntuaron 116 o menos. Al respecto, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los puntajes según tipo de vinculación del profesor ($p = 0,675$, anova de un factor). Dada la normalidad de los puntajes, se creó una nueva variable a partir de esta, dicotómica, cuyo punto de corte fue la media general del puntaje; esto es, se crearon dos grupos: el primero clasificaba al docente que hubiese tenido un puntaje menor o igual a 123 y el segundo, un puntaje mayor que 123. Valga mencionar que 50,6% obtuvo puntuaciones menores o iguales a 123.

Maslach Burnout Inventory (MBI): puntuaciones medias

Se presentan a continuación los promedios obtenidos en las muestras de profesores de la Facultad Nacional de Salud Pública en cada una de las dimensiones del MBI; en primera instancia, de manera general, y luego de manera específica por tipo de vinculación del profesor a la universidad (tabla 2).

Grados de burnout

Siguiendo las recomendaciones de Maslach y Jackson se empleó una clasificación tripartita de la variabilidad de los resultados en el instrumento, estableciendo tres valores posibles: alto, medio y bajo, según se en-

Tabla 2. Puntuaciones medias del Maslach Burnout Inventory (MBI) en los profesores de la Facultad Nacional de Salud Pública (general y según tipo de vinculación a la universidad, Medellín, 2008

Dimensiones del burnout	Valor		Tipo de vinculación a la universidad			
	mín	máx	planta	ocasional	cátedra	total
Cansancio emocional	0	54	17,1	12,2	9,6	12,6
Despersonalización	0	30	0,93	2,5	1,2	1,4
Realización personal	0	48	42,5	41,4	42,8	42,4

Tabla 3. Clasificación tripartita del burnout Maslach Burnout Inventory; profesores de la Facultad Nacional de Salud Pública (general y según tipo de vinculación a la universidad, Medellín, 2008

Factores		Tipo de vinculación a la Universidad							
		Planta		Ocasional		Cátedra		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Cansancio emocional	Bajo	10	35,7	8	38,1	15	37,5	37	41,6
	Medio	9	32,1	9	42,9	14	35,0	23	25,8
	Alto	9	32,1	4	19,0	11	27,5	29	32,6
	Total	28	100	21	100	40	100	89	100
Despersonalización	Bajo	19	67,9	11	52,4	20	50,0	45	50,6
	Medio	-	-	3	14,3	9	22,5	17	19,1
	Alto	9	32,1	7	33,3	11	27,5	27	30,3
	Total	28	100	21	100	40	100	89	100
Realización personal	Bajo	12	42,9	7	33,3	14	35,0	34	38,2
	Medio	7	25,0	9	42,9	13	32,5	28	31,5
	Alto	9	32,1	5	23,8	13	32,5	27	30,3
	Total	28	100	21	100	40	100	89	100

contraran en el tercio superior, medio o inferior de los valores posibles, tomando como puntos de corte los percentiles 33 y 66.

La implementación de esta clasificación en los profesores de la Facultad Nacional de Salud Pública se expone en la tabla 3. Al respecto se destaca que, en general, los profesores reportaron bajos niveles de cansancio emocional, de despersonalización y de realización personal, teniendo en cuenta que los dos primeros corresponden a indicadores positivos, entre tanto que el último es un indicador negativo. Según tipo de vinculación, los profesores de planta fueron quienes más baja realización personal y mayor cansancio emocional obtuvieron, mientras que los ocasionales marcaron mayores puntajes de despersonalización. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas para las dimensiones cansancio emocional y despersonalización, siendo mayor la primera entre los profesores de planta y la segunda entre los ocasionales ($p = 0,023$ y $p = 0,014$, prueba H de Kruskal Wallis)

Análisis por patrones

En este caso, se replicó el procedimiento empleado por Manassero y Guerrero para valorar los niveles de burnout, estableciendo cinco diferentes niveles a partir de las posibles combinaciones en los percentiles 33 y 66 ya calculados, y que fueron utilizados como puntos de corte. En este sentido los niveles de burnout se clasifican en nada, poco, medio, bastante y extremo (tabla 4).

Tabla 4. Distribución de las frecuencias de los niveles de burnout; profesores Facultad Nacional de Salud Pública, Medellín, 2008

Niveles de burnout	n	%
Nada	28	31,5
Poco	12	13,5
Medio	12	13,5
Bastante	20	22,5
Extremo	17	19,1
Total	89	100

Al cotejar las puntuaciones, se encontró que independientemente del tipo de vinculación, predominó el nivel “nada” de burnout; no obstante, 25% de los profesores de planta, 19% de los ocasionales y 18% de los de cátedra se situaron en el nivel “extremo” de burnout (figura 2).

Prevalencia de burnout

Para el cálculo de la prevalencia del burnout en los profesores de la Facultad Nacional de Salud Pública, se tuvo en cuenta la clasificación indicada en el apartado anterior. Para ello se agruparon algunos niveles para formar una nueva clasificación tripartita constituida por: sin burnout, en riesgo y con burnout (en esta clasificación se encuentran los posibles casos de burnout, correspondiente a los educadores que estaban en el ni-

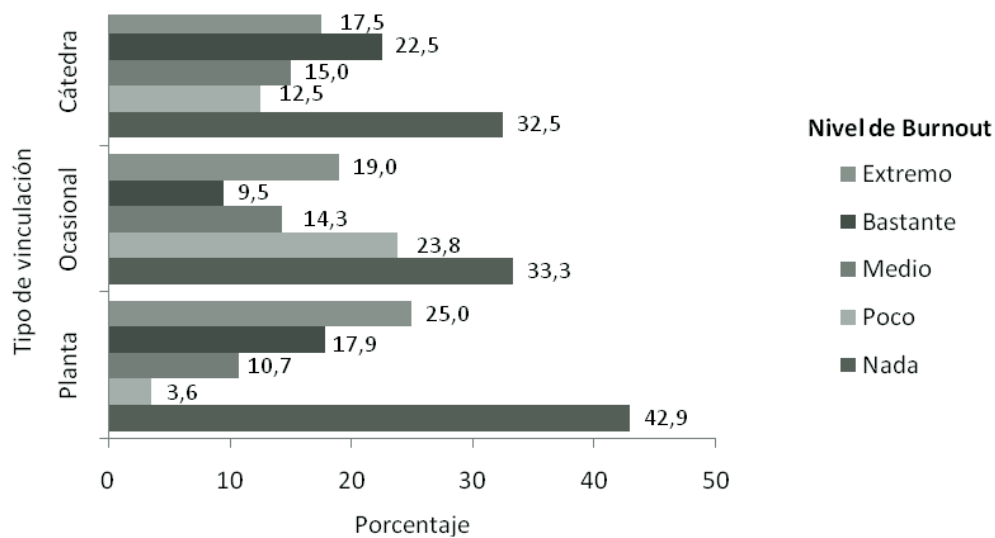


Figura 2. Distribución de las frecuencias de los niveles de burnout según tipo de vinculación; profesores Facultad Nacional de Salud Pública (segundo semestre, 2008)

vel “extremo” de burnout. Se tuvo en cuenta que para ser clasificado en este nivel, el docente debía puntuar en nivel superior en la dimensión cansancio emocional, eje central del síndrome).

En general, la prevalencia de los casos probables de burnout para esta investigación fue de 19,1% (18) (ic 95% (p)‡ = 10,4%-27,8%); sin embargo, debe resaltar-se que 49,4% (39) adicional estaban en posible riesgo de sufrir burnout (ic 95% (p) = 38,5%-60,4%). Cuando se calculó la prevalencia para cada grupo, se evidenció que fueron los profesores de planta los que mayor prevalencia de burnout presentaron, mientras que los profesores de cátedra fueron quienes mayor riesgo mostraron (figura 3).

Perfil de los docentes en riesgo o con burnout

De acuerdo con los resultados que proporcionó el análisis de correspondencias múltiples, en esencia un docente con burnout o en riesgo de padecerlo es una mujer menor de 46 años, soltera y sin hijos, vinculada a la universidad como docente ocasional, con título de maestría, que devenga entre dos y tres millones de pesos al mes (entre US\$ 833 y US\$ 1.250); piensa que los cursos que dicta en la facultad se relacionan “mucho” con su profesión, ha dedicado menos de 12 años a la docencia, se siente “muy a gusto” y “muy capaz” de desarrollar la actividad docente; presenta niveles altos de cansancio emocional y de despersonalización, baja realización personal y un nivel de burnout “bastante” o “extremo”.

Por otro lado, el perfil de los profesores de planta con riesgo de padecer burnout es el de una mujer menor de 46 años, soltera y sin hijos, que ha dedicado menos

de 12 años a la docencia y que devenga entre dos y tres millones de pesos al mes (entre US\$ 833 y US\$ 1.250, piensa que los cursos que dicta en la facultad se relacionan “totalmente” con su profesión y que está “muy” capacitada para desarrollar la actividad docente; se siente “muy a gusto” al enseñar, presenta altos niveles de cansancio emocional y baja realización personal.

Para los profesores de cátedra, el perfil describe a una persona que vive en unión libre, con título de maestría, que piensa que los cursos que dicta en la facultad se relacionan “totalmente” con su profesión, se siente “muy a gusto” al enseñar, considera que está “muy” capacitada para desarrollar la actividad docente, y presenta niveles medios o altos de cansancio emocional, alta despersonalización, baja realización personal y un nivel “bastante” o “extremo” de burnout.

Modelo de regresión logística para satisfacción laboral

Con el fin de explicar la satisfacción de los docentes que laboraban durante el segundo semestre del año 2008 en la Facultad Nacional de Salud Pública en función de un conjunto de variables, se procedió a construir un modelo de regresión logística binario, en el que la variable respuesta es dada de acuerdo con el puntaje obtenido en satisfacción (puntajes menores o iguales a 123 y puntajes mayores que 123).

Según la literatura, se tomaron algunas variables que pudieran explicar la satisfacción laboral docente; se realizaron las respectivas pruebas estadísticas para contrastar la variable satisfacción con cada una de las variables explicativas; al respecto, solo se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las varia-

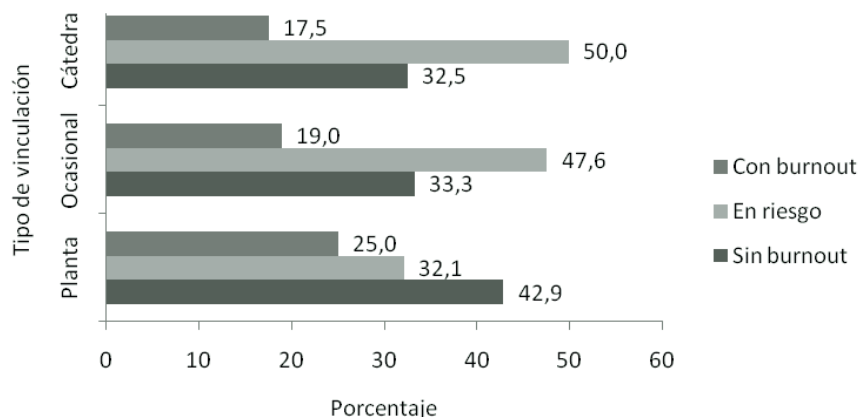


Figura 3. Distribución de las frecuencias de burnout según tipo de vinculación; profesores Facultad Nacional de Salud Pública, Medellín, 2008

‡ Indica la prevalencia, p

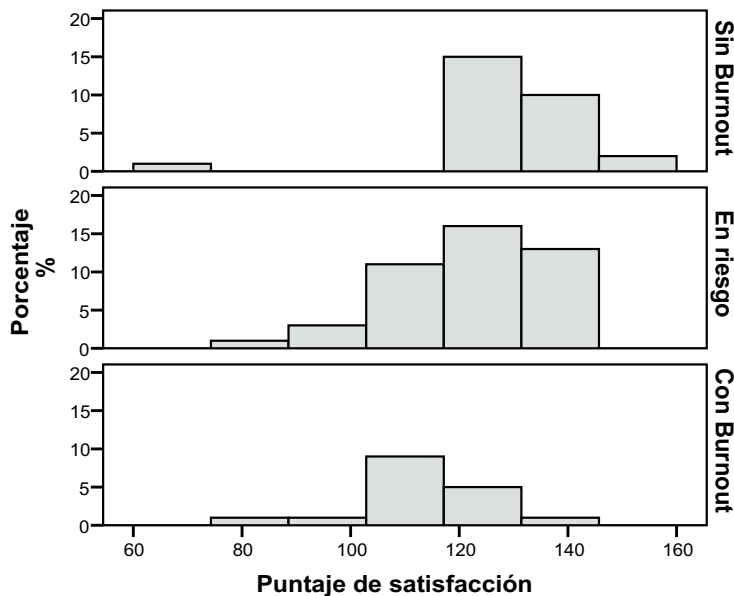


Figura 4. Puntajes de satisfacción laboral docente según presencia de burnout en los profesores de la Facultad Nacional de Salud Pública, Medellín, 2008

bles “gusto enseñando” y burnout (figura 4) ($p = 0,002$ y $p = 0,003$, respectivamente).

Se encontró que el gusto enseñando, el máximo grado de escolaridad y la presencia de burnout en los profesores que laboraban en la Facultad Nacional de Salud Pública durante el segundo semestre del año 2008 explican la variabilidad en la satisfacción laboral en 32%.

Nótese que la posible presencia del síndrome de burnout explica el hecho que un docente puntúe 123 o menos en cuanto a satisfacción laboral se refiere; en este sentido, se presentó que por cada caso de puntuaciones inferiores o iguales a la media general (123 puntos) en satisfacción laboral docente entre quienes no evidenciaron síndrome de burnout, se presentaron aproximadamente 2 y 23 profesores con idénticas puntuaciones entre quienes se encontraban en riesgo de padecer y con burnout, respectivamente, manteniendo las demás variables constantes (tabla 5).

Discusión

Este estudio presenta la experiencia de síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesores de la Facultad Nacional de Salud Pública, de la Universidad de Antioquia. Pocas investigaciones se han encontrado sobre temas afines en idéntico grupo poblacional, lo cual hace que las reflexiones sobre los hallazgos de esta investigación y otras similares, en diferentes grupos poblacionales, no se deban tomar como conclusiones acabadas.

En este estudio se evidenció mayor participación de hombres (67,4%) en el estamento profesoral de la Facultad Nacional de Salud Pública; en este sentido, se siguió la tendencia observada en la Universidad de Antioquia durante el año 2008, cuando 59% de los profesores eran hombres.¹⁵

Los profesores encuestados son predominantemente adultos, algo que también fue evidenciado en estudios tanto en San Andrés de Sotavento en el 2006,¹³ como en Medellín en el 2005,⁵ donde la edad promedio se situó en 40 y 43 años, respectivamente; a diferencia del estudio realizado en Puerto Alegre (Brasil, 2006), donde la edad media fue de 36,8 años.¹⁶ Al cotejar los resultados con una investigación de Extremadura (España, 2000),¹⁷ se encontró que mientras en la Facultad Nacional de Salud Pública, a medida que aumentaba la edad del profesor, se incrementaba su participación en el estudio, en Extremadura declinó la participación a medida que la edad aumentaba. Esta característica demográfica en los docentes debe tenerse en cuenta, principalmente debido a que, según Moreno *et al*, algunos autores refieren la instauración del síndrome en personas mayores.¹⁸

En cuanto a la unión conyugal vigente al momento de aplicar la encuesta, 61,8% de los docentes estaban casados o vivían con su pareja. Según el tipo de vinculación, los profesores ocasionales refirieron estar preferiblemente solteros (52,4%). Estos resultados se asemejan a los encontrados en Extremadura y Puerto Alegre (2001), donde 63,1 y 64,9% de los docentes se encon-

Tabla 5. Modelo de regresión logística binario para la satisfacción laboral docente en los profesores que laboraban en la Facultad Nacional de Salud Pública, Medellín, 2008

Paso 5	B	ET	Wald	gl	Sig	Exp (B)
Gusto enseñando	0,887	0,508	3,051	1	0,081	2,428
Máximo grado de escolaridad			4,872		0,088	
Máximo grado de escolaridad (maestría)	2,851	1,304	4,781	1	0,029	17,297
Máximo grado de escolaridad (especialización)	2,837	1,329	4,558	1	0,033	17,067
Sin burnout			7,668	2	0,022	
En riesgo de burnout	0,660	0,563	1,372	1	0,241	1,934
Con burnout	3,151	1,143	7,599	1	0,006	23,348
Constante	-4,693	1,489	9,928	1	0,002	0,009

traban casados o vivían en pareja. Al respecto, vale la pena resaltar que el estado civil es uno de los aspectos que se ha relacionado con el síndrome; se ha observado que las personas que no tienen pareja estable o que se encuentran solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización que aquellas que están casadas o conviven con parejas estables; además, algunos autores sostienen que las relaciones familiares y de pareja positivas confieren a las personas menos vulnerabilidad a padecer burnout.¹⁹

El 60,7% de los profesores tenía como mínimo un hijo al momento de la encuesta, en contraste con 68,2% de los profesores oficiales de Medellín y 46,2% de los orientadores de Extremadura, algo que debe tenerse en cuenta debido a que Maslach en 1982 sustentó que el hecho de tener hijos puede funcionar como un factor de protección ante el burnout, puesto que se relacionaría con la supuesta maduración que implica ser padre, la mayor experiencia en resolver problemas en los que están involucrados niños y el apoyo emocional recibido por parte de la familia.² En este sentido, debe recordarse que fueron los profesores ocasionales y de cátedra quienes en mayor proporción manifestaron no tener hijos (66,7 y 45% respectivamente), algo que se encontró solo en 10,7% de los casos de profesores de planta, hecho que podría explicarse debido a la estabilidad laboral y, por ende, económica que esto supone.

El 10,1% expresó tener formación de doctorado; la mayoría de ellos profesores de planta. Este hecho podría estar relacionado con la posibilidad de apoyo por parte de la universidad a los profesores de planta para continuar con su formación académica, además con el reciente requerimiento de tener título de doctor para que un profesor sea vinculado en la Universidad.

Los docentes de planta devengaban menos de cuatro millones de pesos mensuales (US\$ 1.650) (64,3%), mientras que entre los profesores de cátedra se presentó un triple empate entre quienes ganaban entre uno y dos millones de pesos (US\$ 240 y US\$ 840), entre dos y tres (US\$ 849 y US\$ 1.250) y más de cuatro millones de pesos al mes (US\$ 1.650), con 25,5% para cada uno. Este comportamiento podría deberse a la necesidad de los profesores de cátedra de tener diferentes empleos simultáneamente, algo acorde con respecto a las actividades adicionales a la de trabajar en la facultad o universidad, donde el 100% de los profesores de cátedra respondieron que realizan al menos una actividad adicional. En este sentido, se encontró que en Puerto Alegre (Brasil, 2001), 59% de los docentes realizaba al menos una actividad adicional a la de enseñar en la institución donde se realizó el estudio.

Por otro lado, hasta el momento de la encuesta, los profesores de la Facultad habían ejercido la docencia en promedio durante 14,6 años. En este sentido, Apiquian plantea que aunque no existe un acuerdo claro de la influencia de esta variable, algunos autores han encontrado una relación positiva con el síndrome manifestada en dos periodos, correspondientes a los primeros años de carrera profesional y los mayores de 10 años de experiencia, como los momentos en los que se produce un mayor nivel de asociación con el síndrome.²⁰

Al analizar los valores medios de las puntuaciones obtenidas según el *Inventario Burnout de Maslach* (MBI), las tres primeras preguntas con mayores puntuaciones, correspondieron a la dimensión realización personal; se destaca en este sentido las respuestas a los ítems: “me siento con mucha energía en mi trabajo”, “siento que puedo crear fácilmente un clima agradable de trabajo

con mis estudiantes” y “creo que he conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo”; resultados similares fueron encontrados en el estudio de Extremadura (2003), donde los dos primeros ítems fueron igualmente valorados, mientras que el tercero correspondió a la puntuación obtenida en el punto “comprendo fácilmente como sienten los estudiantes”. En cuanto al ítem con puntuación media más baja, para este estudio correspondió a la pregunta “siento que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas”, resultado que difiere con Extremadura dado que el ítem peor valorado en este caso fue “trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales”.¹⁷

En general, la magnitud del síndrome de burnout para esta investigación fue de 19,1%; y se resalta que 49,4% adicional se encontraba en posible riesgo de sufrirlo. Al respecto, en el estudio realizado en San Andrés de Sotavento (2006) se reveló una prevalencia de 14,3%; en el de Medellín (2005), se encontró una de 23,4%, con 23,4% adicional en riesgo de sufrir burnout. Otros estudios evidenciaron prevalencias de 12,5%,²¹ 23%,²² 25,9%,³ 40%,²³ y 43%.²⁴ En este sentido, como lo expresan Restrepo y Colorado, las diferencias en la magnitud del síndrome pueden deberse, hipotéticamente, al modelo y a la definición de caso de burnout adoptada por cada autor, a pesar de lo cual las prevalencias encontradas en docentes son de una importante magnitud.

Ya en el plano de la satisfacción laboral, dentro de los ítems mejor valorados por los profesores de la Facultad, se encontraron la actividad docente y las relaciones con los alumnos, resultados afines con la investigación realizada en profesores universitarios de la Universidad de Alicante en el 2007, donde la mayoría de los docentes declararon sentirse satisfechos o muy satisfechos con la relación que sostenían con sus estudiantes y con la actividad docente que realizaban (83,3 y 92,1%, respectivamente).²⁵

La autonomía en el desempeño del trabajo fue el cuarto ítem mejor valorado por los docentes de la Facultad Nacional de Salud Pública, caso que también fue evidenciado en un estudio realizado por la Universidad Autónoma de Aguascalientes en el año 2006 donde 78% estaban satisfechos o muy satisfechos con la posibilidad que tenían para decidir el contenido de los cursos que impartían.²⁶

En cuanto a los ítems con menores puntuaciones se encontraron el salario, lo que ganan los trabajadores de la Facultad de acuerdo con su labor y los reconocimientos que los docentes obtienen por su trabajo. En este sentido, se encontraron resultados semejantes en un estudio sobre condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las Escuelas Católicas de Madrid en el 2007, en el cual se observó que más de la mitad del profesorado estaba en descontento con el reconocimiento en

función de sus aportes y el salario que devengaban. Al respecto, Porter y Lawler plantean que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa producen la satisfacción o la insatisfacción laboral, es decir, que estas dependen de la comparación entre la recompensa recibida por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo considera adecuada a cambio de éste.^{27,28}

Al analizar los perfiles encontrados a través del análisis de correspondencias múltiples, llama la atención la consistencia en la respuesta de los profesores de sentir algún grado de insatisfacción con respecto a las relaciones con sus compañeros de trabajo, en este caso, los demás profesores. Al respecto se encontró similitud con otros estudios realizados, tanto en la Universidad de Alicante (2007) como en las Escuelas Católicas de Madrid (2007), donde algunos docentes reconocieron no sentirse satisfechos con la relación que sostienen con sus colegas (13,9 y 10,8%, respectivamente).^{25,27}

Por otro lado, al construir un modelo de regresión logística se encontró que las variables que mejor explicaban la variabilidad en los puntajes de satisfacción laboral eran el gusto al enseñar, el máximo grado de escolaridad alcanzado y el burnout, variables que explicaban la variabilidad en 32%, es decir, que la presencia de burnout podría ser un factor que incide en los puntajes de satisfacción laboral docente. En este sentido, en un estudio realizado en profesionales de la enseñanza se encontraron relaciones estadísticamente significativas, y se destacó que la correlación de mayor intensidad es la mantenida entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral (correlación significativa al nivel 0,05).¹⁴ Al respecto, Kyriacou y Sutcliffe y Travers y Cooper señalan como consecuencia evidente del estrés y el burnout la insatisfacción laboral.²

Además, Gil-Monte y Peiró mostraron varios estudios en que se evidenciaron relaciones significativas entre la satisfacción laboral y las tres dimensiones del Maslach Burnout Inventory (MBI) aunque de manera más intensa con el agotamiento emocional. Los valores r de Pearson para dicha relación han oscilado entre $r = -0,34$ y $r = -0,63$.²⁹ Adicionalmente, numerosos trabajos han encontrado asociaciones significativas entre burnout y satisfacción laboral: Ursprung, Etzion y Pines, Leiter, Friesen y Sarros; entre otros.¹⁷

Conclusiones

Se observaron diferencias en las condiciones demográficas, económicas y laborales en los profesores de la facultad según tipo de vinculación; son mayores la edad, el rango promedio del número de hijos, del salario y de los años de ejercicio docente en los profesores de planta.

No se encontraron diferencias en los puntajes de satisfacción laboral según sexo, edad o tipo de vincula-

ción de los profesores encuestados, quienes obtuvieron, en promedio, 123 puntos de 154 posibles.

En general los profesores reportaron bajos niveles de cansancio emocional, despersonalización y realización personal, teniendo en cuenta que los dos primeros corresponden a indicadores positivos, entre tanto que el último es un indicador negativo. En este aspecto, los profesores de planta fueron quienes mayor cansancio emocional obtuvieron, mientras que los ocasionales marcaron mayores puntajes de despersonalización.

En general, la prevalencia de los casos probables de burnout en esta investigación fue de 19,1%; cuando se tomó en cuenta el tipo de vinculación, fue evidente que los profesores de planta fueron quienes mayor prevalencia presentaron, seguidos por los ocasionales.

Qué tan a gusto se siente enseñando el profesor, el máximo grado de escolaridad alcanzado y la presencia de burnout explican la variabilidad en los puntajes de satisfacción laboral en 32%.

Recomendaciones

Realizar futuras investigaciones sobre síndrome de burnout y factores de riesgos psicosociales que permitan explicar, según tipo de vinculación, los factores de riesgo para cada grupo poblacional.

Es importante continuar estudiando el síndrome de burnout y establecer su asociación con otras variables psicológicas desde una perspectiva clínica, hecho que permita establecer comorbilidad asociada al síndrome, como por ejemplo, la depresión, evento modal en los profesores universitarios.

Es necesario replicar este estudio en las demás facultades de la Universidad de Antioquia, con el fin de poder contrastar los resultados.

Implementar un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial teniendo en cuenta las diferencias según el tipo de vinculación; en este sistema se deberían realizar actividades de promoción, prevención e intervención, dirigidas a mejorar el ambiente y el clima laboral.

Programar capacitaciones con personal calificado, para que el profesorado conozca qué es el síndrome y sus desencadenantes, manifestaciones y estrategias para enfrentarlo, que le permitan una autoevaluación y cuidado.

Una forma de prevenir el burnout es formar al personal para conocer sus manifestaciones, no solo mediante la implantación de programas que impliquen la adquisición de conocimientos sobre el síndrome, sino incorporando otras acciones de intervención a escala individual (entrenamiento en solución de problemas, de la asertividad y del manejo eficaz del tiempo), grupal (potenciar el apoyo social de los equipos de profesionales) y organizacional (eliminar o disminuir los estresores del entorno que dan lugar al desarrollo del síndrome).

Agradecimientos

Al centro de investigaciones de la Facultad Nacional de Salud Pública, a la magíster en salud ocupacional, Nadia Catalina Restrepo, al grupo de investigación Demografía y Salud, y a los profesores de la Facultad Nacional de Salud Pública.

Referencias

- 1 Freudenberger M. Staff Burn-out. Journal of Social Issues. En: Illera D. Síndrome de Burnout, aproximaciones teóricas. Resultado de algunos estudios en Popayán. Revista Facultad Ciencias de la Salud. Universidad del Cauca 2006; 8(3).
- 2 Moriana J, Herruzo J. Estrés y Burnout en profesores. IJCHP 2004; 4(3): 597-621.
- 3 Aldrete M, Pando M, Aranda C, Balcázar N. Síndrome de burnout en maestros educación primaria de Guadalajara. Investigación en salud. Universidad de Guadalajara. 2003. [Internet] Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/142/14200103.pdf> [acceso: 7 de febrero de 2009]
- 4 Yépez M, Soracà A. Síndrome de Burnout Asociado con Factores de Riesgos Psicosociales en docentes oficiales del municipio de San Andrés de Sotavento, Córdoba, 2006. (Especialistas en salud ocupacional). Medellín: Facultad Nacional de Salud Pública; 2006.
- 5 Restrepo N, Colorado G. Desgaste profesional (Burnout) y su asociación con factores de riesgo psicosocial en docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005. (Magíster en salud ocupacional). Medellín: Facultad Nacional de Salud Pública; 2005.
- 6 Maslach C, Goldberg J. Prevention of burnout: New perspectives. Rev. Appliedn & Preventive Psychology 1998; 7:63-74.
- 7 Mira K, Salazar V, Urán K. Aproximaciones teóricas y hallazgos empíricos sobre el síndrome de Burnout. Estado del Arte. (Trabajo de grado). Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana; 2005.
- 8 UGT. FETE. Ensenyament. País Valencia. Riesgos psicosociales: un grave problema de los trabajadores de la enseñanza. [Internet] [acceso 10 de septiembre de 2008] Disponible en: <http://fete.ugt.org/paisvalencia/salud laboral/DOCUMENTOS/tpsgraveproblema.pdf>.
- 9 Unda S, Sandoval J, Gil P. Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo en maestros mexicanos. Rev. Cuadrimstral de Col legi Oficial de Picòlegs de la Comunitat Valenciana: Información Psicológica 2008; 6(91-92):53-63.
- 10 Herrador J. Revisión y Análisis sobre la satisfacción profesional del profesional docente de educación física. [Internet] [acceso 5 de agosto de 2008] Disponible en: <http://www.efdeportes.com/efd103/satisfaccion-profesional.htm>.
- 11 Gil P, Peiró J. Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis; 1997.
- 12 Universidad de Antioquia. Plan de desarrollo. Capítulo segundo. [Internet] [acceso 26 de agosto de 2008] Disponible en: http://www.udea.edu.co/plan/cap_2/mision_udea.html.
- 13 Yépez M, Soracà A. Síndrome de Burnout Asociado con Factores de Riesgos Psicosociales en docentes oficiales del municipio de San Andrés de Sotavento (Córdoba), 2006. (Trabajo de investigación). Medellín: Facultad Nacional de Salud Pública, Universidad de Antioquia; 2006.
- 14 Durán M, Extremera N, Rey L. Burnout en profesionales de la enseñanza: Un estudio en Educación Primaria, Secundaria y Superior. Rev. De Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2001; 17(1): 45-62.
- 15 ASOPRUDEA. Asociación de profesores de la Universidad de Antioquia. Palabra. Estadística descriptiva del profesorado de la Universidad de Antioquia. Medellín: Asoproudea; 2008.

- 16 Carlotto M, Dos Santos L. Síndrome de burnout e factores asociados: um estudio epidemiológico com profesores. *Cad. Saúde Pública* 2006; 22(5):1017-1026.
- 17 Rubio J. Fuentes de estrés, síndrome de Burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria. (Doctorado en psicología). Badajoz: Universidad de Extremadura; 2003.
- 18 Moreno B, González J, Garrosa E, Peñacoba C. Variables sociodemográficas en el proceso de desgaste profesional. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid; 2002.
- 19 Smith N, Birch N, Marchant M. Stress, distress, and burnout: A survey of public reference librarians. En: Rubio J. Fuentes de estrés, síndrome de Burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria. (Doctorado en psicología). Badajoz: Universidad de Extremadura; 2003.
- 20 Apiquian A. El síndrome de burnout en las empresas. [Internet] [acceso 2 de febrero de 2009] Disponible en: <http://www.anaahuac.mx/psicologia/archivos/burnoutempresas.pdf>.
- 21 Paredes M. Caracterización multivariante del síndrome de burnout en la plantilla de docentes de la Universidad de Salamanca. (Doctorado en psicología) Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca, 2002.
- 22 Guerrero E. Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *A Psicol* 2003; 19(1): 145-158.
- 23 Cordeiro J, Guellén C, Gala F. Educación primaria y síndrome de burnout: situación de riesgo en los y las docentes de la zona de Bahía de Cádiz. *Libro Salud Laboral* [Internet] [acceso 4 de febrero de 2009] Disponible en: http://www.stes.es/salud/Libro_Riesgos_laborales/c05a1.pdf.
- 24 Fernández M. Desgaste psíquico (Burnout) en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana. *Rev. Fac. Psicología (Lima)*; 2002 [Internet][acceso 4 de Febrero de 2009] Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012464200600010000&ing=iso.
- 25 Herranz J, Reig A, Cabrero J, Ferrer R, González J. La satisfacción académica de los profesores universitarios. [Internet] [acceso 2 de febrero de 2009] Disponible en: <http://www.eduonline.ua.es/jornadas2007/comunicaciones/2E5.pdf?PHPSESSID=a1c9401de72ced507638a74a0c1a698d>.
- 26 Padilla L, Jiménez L, Ramírez M. La satisfacción laboral global del profesorado y su satisfacción con la libertad académica, valor sustancial de La universidad. El caso de una universidad pública estatal. [Internet] [acceso 2 de febrero de 2009] Disponible en: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoria/v9/ponencias/at16/PRE1178726171.pdf>
- 27 Aparicio de Frutos J, González P, Maíllo A, Peña J, Riesco M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Revista Educación y futuro digital* 2007; 17:9-42.
- 28 Porter L, Lawler E. Managerial attitudes and performance. Homewood, III: Irwin-Dorsey, 1968. En: Rodríguez K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 2002.
- 29 Gil P, Peiró J. Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis; 1997.