

Aparición del Síndrome de Burnout asociado a la rutina ocupacional de académicos/as universitarios/as

Appearance of Burnout Syndrome associated with the occupational routine of University Academics

Carla Frías Ortega, Pamela Gutiérrez, Alejandra Espinosa, Sandra Mella, Vivian Villarroel y Rodolfo Morrison.
Facultad de Medicina, Universidad de Chile

Resumen: *El estrés en académicos/as es un problema a nivel global altamente complejo. En este contexto, el presente estudio compara la carga laboral académica de hombres y mujeres determinando si existe asociación significativa con la aparición del Síndrome de Burnout entre las variables de estrés, antigüedad laboral, sexo y sobrecarga laboral. Además, busca determinar la relación entre la carga mental y la aparición del Síndrome de Burnout asociada a la rutina ocupacional de los/as profesores/as asistentes; proporciona evidencias significativas sobre la correlación carga laboral y Síndrome de Burnout en académicos universitarios, identificando factores de riesgo para hombres y mujeres; y describe los factores de riesgo en salud laboral e identifica los factores asociados al surgimiento del Burnout, distinguiendo los factores organizacionales, individuales y sociales. Lo anterior contribuye al conocimiento acumulado sobre Síndrome de Burnout en contextos educativos universitarios.*

1. Introducción/estado de la cuestión

Según datos del Servicio de Información de Educación Superior (SIES), en la actualidad hay alrededor de 90 mil académicos en el sistema de educación superior en Chile, distribuidos entre universidades, institutos profesionales (IP) y centros de formación técnica (CFT). En el caso de los/as académicos/as universitarios/as más de la mitad (59%) se desempeña en universidades privadas sin aporte fiscal, mientras que el 23% lo hace en universidades estatales y el 18% en universidades privadas subsidiadas directamente por el estado (González, Brunner, Salmi, 2013). Pese a la importancia estratégica de la profesión académica para el desarrollo de la educación superior (OCDE, 2008), el personal docente de nivel terciario ha sido escasamente estudiado en Chile en relación a los efectos de la carga laboral.

A nivel internacional se plantea que la **carga laboral** se ve determinada por la interacción entre las exigencias del trabajo y las características propias del trabajador/a, esto último entendido como el esfuerzo que debe realizar el trabajador/a para llevar a cabo las tareas. En este caso, la carga laboral académica se dividirá en “adecuada” o “inadecuada”, entendiendo que la “carga laboral adecuada” se presenta cuando la persona

puede responder sin problemas ni dificultades a las exigencias del trabajo académico universitario. Por el contrario, una “carga laboral inadecuada” se evidencia cuando la persona no puede responder a las exigencias del trabajo académico universitario, o bien lo logra con dificultades (INSHT¹). Uno de los proyectos mundiales emblemáticos que desarrolla la UNESCO en alianza con la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) y la Internacional de la Educación (en adelante IE), se orienta al mejoramiento del estatus de la profesión docente. Un proyecto en el cual se destaca la participación de los gremios de profesores como actores clave en las transformaciones de los procesos de aprendizaje y formación académica.

Al analizar la carga laboral académica, según la teoría de flujo² (Csikszentmihalyi, 1975), las actividades realizadas deben estar en un equilibrio entre el nivel de habilidad de la persona y el nivel de desafío, pues al existir menor desafío que la habilidad provoca aburrimiento y al contrario en personas con desafíos más altos que sus habilidades provoca ansiedad y si es mantenido en el tiempo provoca stress y depresión.

El trabajo académico/a, se entenderá como una ocupación en donde es fundamental la carga mental, ya que un(a) académico/a universitario es demandado por el ambiente educativo en un conjunto de habilidades cognitivas (AOTA, 2012) necesarias para desempeñarse en su trabajo y cumplir con las exigencias de éste. Entendiendo esto, se pueden desglosar los determinantes de las demandas del ambiente laboral tanto físicas como sociales y por otro lado están las habilidades, estructuras y funciones corporales de la persona (AOTA, 2012).

El rol laboral se ve determinado por exigencias influenciadas por las condiciones en que se realiza la tarea o factores del entorno de trabajo (ambiente físico, los factores psicosociales y de organización del trabajo) y factores relacionados con el diseño del puesto. Además, las características corporales del trabajador/a relacionadas con sus estructuras corporales, nivel de creencia, autoestima, valores, habilidades cognitivas motoras sociales y emocionales para ejercer las acciones del rol (Kielhofner, 2005). Por tanto, la capacidad de respuesta del/a académico/a a la demanda del puesto de trabajo depende de determinadas características individuales y de otros factores extra-laborales que le pueden estar afectando en un momento dado. Entre los factores estresores los expertos identifican diversos componentes (jornada laboral, organización del trabajo, tiempo destinado al trabajo, organización social, apoyo social, aspectos socioeconómicos, estatus marital, rol laboral, género, etc.).

En las últimas décadas se ha resaltado la importancia que tienen las condiciones de trabajo en que se realiza la práctica de la docencia y el impacto de las mismas sobre la calidad y condiciones de vida de los académicos/as de carrera ordinaria y carrera docente. Ante la constatación de que el modelo clásico de la salud ocupacional (especialmente si el enfoque sólo visualiza como problemas el accidente laboral y la enfermedad profesional clásica causada por agentes de riesgo físicos, químicos o biológicos)³ no da cuenta cabal de los problemas ni de las estrategias de intervención, se ha recurrido al aporte de diversas disciplinas de la salud y de las ciencias sociales.

1 Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, (s/f) de Madrid.

2 “El flujo es un estado subjetivo que las personas experimentan cuando están completamente involucradas algo hasta el extremo de olvidarse del tiempo, la fatiga y de todo lo demás, excepto la actividad en sí misma” (Csikszentmihalyi, 2009, p. 183).

3 OMS (2007) Salud de los trabajadores: plan de acción mundial – 6^o Asamblea Mundial de la salud, pág. 26.

Desde la psicología del trabajo y organizacional se han investigado las consecuencias de las prácticas laborales y de las condiciones de trabajo en el bienestar psicológico de los docentes, las prácticas defensivas individuales y colectivas tendientes a protegerse de dichas consecuencias y se han hecho intentos por medir los aspectos emocionales involucrados en el ejercicio de la docencia; algunos de sus aportes han sido la delimitación conceptual y operacionalización en instrumentos de medición de lo que se ha denominado “Síndrome de Burnout”. Desde las primeras formulaciones del concepto Burnout (quemarse por el trabajo) empleadas por Freudenberguer para dar cuenta del “agotamiento de energía experimentado por los profesionales cuando se sienten sobrepasados por los problemas de los demás” (1974, p160), se han sucedido tanto la evolución del término mismo como una gran variedad de instrumentos para medir el fenómeno (Moreno, Bustos, Matallana y Miralles, 1997). Han aparecido diversos instrumentos entre los que se encuentran el Maslach Burnout Inventory (MBI) creado por Maslach y Jackson el año 1986, sus trabajos desde 1976 consideran a este síndrome como un proceso de estrés crónico por contacto, en el cual se reflejan tres grandes aspectos (Drutman, 2001): El cansancio emocional, caracterizado por la pérdida progresiva de energía, desgaste y agotamiento. La despersonalización, caracterizada por un cambio negativo de actitudes que conduce a un distanciamiento frente a los problemas. La falta de realización personal, que incluye la manifestación de respuestas negativas hacia sí mismos y hacia el trabajo, con síntomas depresivos, aislamiento y agotamiento físico y psíquico; la despersonalización, en el sentido de la deshumanización, y una actitud negativa hacia sí mismos y hacia los propios logros, una moral baja, un detrimento y descenso de la productividad en el trabajo, lo que lleva a una pobre realización personal.

Las teorías basadas en la respuesta analizan el estrés centrándose en la respuesta que se produce en el organismo ante determinadas situaciones o episodios estresantes. En este grupo de teorías destaca la de Hans Selye (1980), quien define el estrés como “una respuesta no específica y común del organismo ante un estresor”. Y propone el Síndrome General de Adaptación (SGA), definiéndolo como un proceso de adaptación por parte del organismo a las situaciones estresantes, temporalizado en tres fases consecutivas: alarma, resistencia y agotamiento (Selye en Cruz y Vargas, 1998). El estrés es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento, de un sujeto que busca adaptarse y reajustarse a presiones tanto internas como externas. De esto se desprende que el estrés es una reacción del organismo para que éste se adapte a un esfuerzo corriente, pero debe considerarse que la sobrecarga de situaciones estrés antes puede llevar a consecuencias negativas, ya sea en términos de enfermedades médicas (enfermedad coronaria, úlcera péptica, hipertensión arterial, diabetes, enfermedades alérgicas, infecciones), o bien, psiquiátricas (ansiedad, depresión)⁴.

Los estudios sobre Burnout en el ámbito educativo muestran elevados grados de tensión en el trabajo. Señalan que los académicos evidencian altos niveles del síndrome, en diferentes países, como, por ejemplo, Suecia, Inglaterra, Malta, Austria, Ucrania, Estados Unidos y España (Moriana y Herruzo, 2004). En Chile algunos estudios (De la Rosa, M., Ramírez, C., Salas, X. y Sepúlveda, C.; Quaas, 2006) indican que las técnicas de afrontamiento y el síndrome de Burnout varía según género, ya que los hombres tienden a utilizar menos el desahogo como estrategia, y que las mujeres buscan más aquellas relacionadas con el soporte social. Asimismo, plantean que los profesores que utilizan aquellas estrategias de escape-avoidance, pueden ser más propensos al Burnout.

⁴ Buceta J, Bueno A. Psicología y Salud: control del estrés y trastornos asociados. Madrid: Editorial Dykinson, 1995.

Las condiciones de trabajo y de salud son los factores inexplorados del desempeño académico, no obstante, se ha detectado la influencia de las condiciones de trabajo y la salud en el rendimiento laboral (Carver, Sheier y Wientraub, 1989; Gil-Monte y Peiró, 1997) y la existencia de procesos saludables o peligrosos en el trabajo que pueden beneficiar o afectar a los/as académicas (Quaas, 2006). El concepto de profesionalidad del trabajo académico surge hace poco tiempo, en medio de los debates acerca de la calidad de la educación y su relación con el desarrollo. Esta interpretación de la docencia lleva, implícitamente, a trabajar en condiciones inadecuadas, contar con recursos rudimentarios, padecer enfermedades derivadas del ejercicio de la docencia (disfonía, várices, dolores lumbares, fatiga, etc.). Estas han sido y son asumidas como las inevitables “marcas” de la docencia contra las cuales no hay nada que hacer.

Los hallazgos empíricos muestran que, en presencia del conflicto trabajo-familia, los trabajadores experimentan un bienestar negativo o estrés (Kossek, Colquitt y Noe, 2001), debido a la necesidad de asignar una cantidad fija de recursos, como el tiempo y la energía, a los diferentes roles que se desempeñan tanto en la familia como en el trabajo (Grandey y Copranzano, 1999). Si se aplican estos hallazgos a las académicas es razonable pensar que los roles reproductivos incrementan el conflicto entre trabajo y familia aumentando posiblemente el nivel de estrés. Así como los roles definen nuestro status social (valor) y los comportamientos esperados, nuestra actividad y uso del tiempo están igualmente definidos y establecidos de acuerdo a las exigencias del rol (Kielhofner, 2004)

2. Metodología

Estudio experimental de tipo transversal, con muestra probabilística con error muestral del 5%. La muestra está compuesta por 54 académicos/as categorizados como profesores asistentes el 2018, pertenecientes las 8 carreras de la salud⁵. Se aplicaron diversos instrumentos: la Carga Mental⁶ se midió con ISTAS21. El Síndrome de Burnout en académicos/as con sobrecarga laboral⁷ fue medido con MBI⁸. Además, se aplica encuesta personal para medir variables personales, familiares y laborales. El procesamiento de datos se realizó con Excel y SPSS Statistics.

5 Las carreras de la salud impartidas en la Facultad de Medicina son; Medicina, Terapia Ocupacional, Tecnología médica, Enfermería, Fonoaudiología, Obstetricia, nutrición y kinesiología, además se incluye en el estudio a los docentes del departamento de educación en ciencias de la salud que imparten clases en las carreras antes mencionadas.

6 La carga mental refiere al nivel de capacidad de procesamiento gastado durante el desempeño de una tarea (Eggenmeier, 1988).

7 Fue medida en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Blanchard, 2010)

8 El MBI mide los factores de riesgo psicosociales, es decir, la interacciones entre el trabajo, medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, las capacidades del/la académico/a, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo (Parra, 2001).

3. Resultados

A nivel general la muestra está constituida por un 20% de hombres y un 80% de mujeres lo que mantiene la distribución según sexo del universo de docentes contratados en la jerarquía estudiada. Al revisar los resultados de encuestas ISTAS 21⁹ en la Facultad de Medicina, se constató que las unidades o departamentos más afectados, mostraban alteración en la dimensión de “Doble Presencia” tanto en nivel alto 1 y 2, seguido de “Apoyo Social en la empresa y Calidad”¹⁰, siendo la tercera la “Exigencias psicológicas”. Al revisar los resultados por cada unidad de análisis se detecta lo siguiente:

Tabla 1
Niveles de riesgo de los departamentos según Istas 21

Departamentos	Nivel alto 1 dimensión Psicosocial alterada	Nivel alto 2 dimensión Psicosocial alterada
1. Kinesiología		<ul style="list-style-type: none"> Exigencias psicológicas Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo Doble Presencia
2. Tecnología Médica		<ul style="list-style-type: none"> Exigencias psicológicas Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo Doble Presencia
3. Enfermería		<ul style="list-style-type: none"> Exigencias psicológicas Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo Doble Presencia
4. Promoción de la Salud de la Mujer y el Recién Nacido	<ul style="list-style-type: none"> Exigencias Psicológicas Doble Presencia 	
5. Medicina		<ul style="list-style-type: none"> Exigencias psicológicas Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo Doble Presencia
6. Terapia Ocupacional y Ciencia de la Ocupación		<ul style="list-style-type: none"> Exigencias psicológicas Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo Doble Presencia
7. Nutrición	<ul style="list-style-type: none"> Doble Presencia 	
8. Fonoaudiología	<ul style="list-style-type: none"> Doble Presencia 	
9. Educación en Ciencias de la Salud	<ul style="list-style-type: none"> Doble Presencia 	

Fuente: elaboración propia en base a resultados istas21, publicados año 2017.

⁹ Fue realizada durante el período que comprende el 5 al 27 de mayo del 2016, De un universo de 2.305 personas, fueron encuestadas 1.754, lo que equivale a un 77,7%. La encuesta se aplicó a 25 Unidades de Análisis (UA), que corresponden a la subdivisión de la población de la Facultad en pequeños grupos. Se aplicó la encuestas ISTAS 21 abreviada que considera 5 dimensiones Dimensión: D01_Exigencias Psicológicas; D02_Trabajo activo y desarrollo de habilidades; D03_Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo; D04_Compensaciones; D05_Doble presencia.

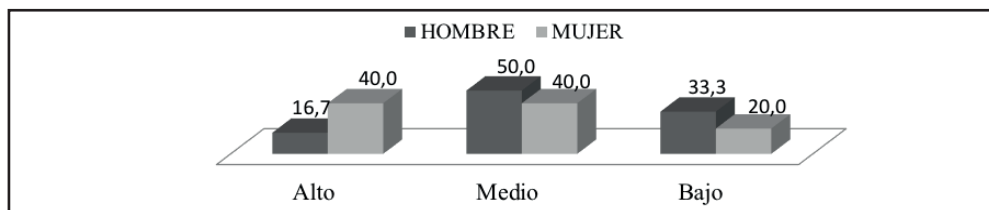
¹⁰ Ante los resultados la facultad decidió tomar diversas medidas, en primer lugar la Subdirección de Relaciones Humanas impulsó el programa de Calidad de Vida que tiene como objetivo tomar acciones preventivas que vayan en beneficio de la salud y el bienestar de los funcionarios de la Facultad. Al mismo tiempo se desarrolló la presente investigación para identificar la presencia de burnout y factores de riesgo en académicos.

Estos resultados son en base a la aplicación del ISTAS21 al total de académicos de cada unidad, lo que incluye profesores jornada completa y jornada parcial. Es interesante señalar que los departamentos que muestran mayor alteración en materia de doble presencia son las compuestas por más del 60% de mujeres en jornada equivalente. La doble presencia, como plantea la literatura asociada tradicionalmente al género femenino, es aquella en la cual la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico familiar y las demandas del trabajo asalariado, recae sobre una persona. En este sentido, las mujeres que se dedican a las labores de cuidado enfrentan más dificultades para cuidar a los suyos y tienen que balancear con más frecuencia el cuidado con otras responsabilidades familiares y laborales, en comparación con los hombres que ejercen cuidados.

El cuidado interfiere en la vida cotidiana de las mujeres mucho más que en la de los hombres, poniéndolas en mayor riesgo de asumir consecuencias negativas en su salud. Las dificultades para compatibilizar el trabajo y la vida familiar ha sido uno de los principales problemas detectados a través de ISTAS21. De los/as académicos/as que son parte del estudio, un 64,8% son mujeres que ejercen cuidado y sólo un 11,1% de la muestra son hombres que ejercen cuidados. Al revisar el tipo de cuidado y el parentesco de las personas que deben ser cuidadas por los docentes, se aprecia que en el caso de las docentes ejercen cuidado de diferentes familiares, exclusivamente hijos (60%) o padres (6,7%), un bajo porcentaje ejerce cuidado de más de una familia como: padres - hijos (11,1%), hijo - esposo (2,2%), sobrina - padres (2,2%). Sólo un 17,8% de las docentes no ejerce cuidado. En el caso de los académicos que fueron parte de la muestra, un 33,3% no ejerce cuidados, un 55,6% ejerce cuidado de hijos y sólo un 11,1% ejerce el cuidado de padres-hermanos.

Considerando el tipo de cuidado según sexo como muestra el gráfico un 40% de las mujeres declaran ejercer un altos nivel de cuidado en comparación con un 16,7% de los hombres, en el caso de los niveles medios de cuidado un 50% de las mujeres declaran ejercer este tipo de cuidado y un 40% de los hombres, en el caso del nivel bajo se invierte y es mayoritariamente los hombres quienes los ejercen con un 33.3% en comparación con un 20% de las mujeres.

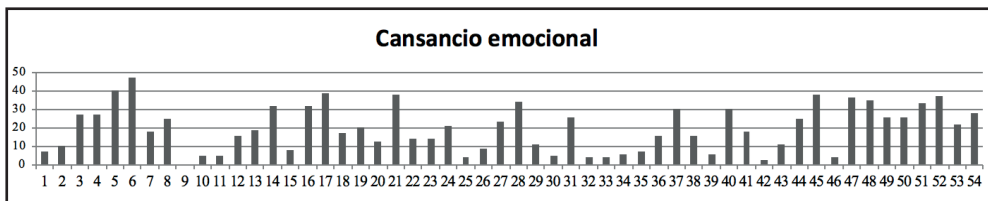
Gráfico 1
Nivel de cuidado ejercido por los docentes según sexo (%)



Como muestra la gráfica 2, se registran diferentes niveles de cansancio emocional en las personas estudiados, es decir, diversos grados de fatiga o falta de energía. En el caso de quienes poseen nivel alto de cansancio emocional, implica que presentan sensación de que los recursos emocionales se han agotado. También pueden presentar sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

Gráfico 2

Cansancio emocional en académicos en jerarquía profesor/a asistente, jornada parcial o completa

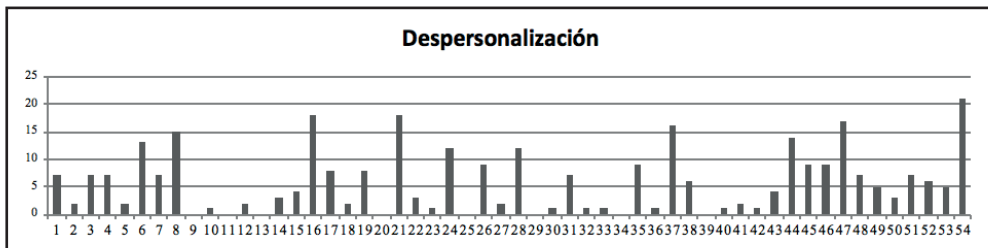


El cansancio emocional es un factor que posee alta consistencia¹¹, se han obtenido puntajes altos en un 29.6% de la muestra y medios en 22,2%, lo que indica que aquellas personas ya no tienen recursos emocionales para enfrentar el estrés, presentando cansancio al inicio y al final de la jornada y un nivel alto de tensión percibido a consecuencia del trabajo con alumnos (Golembiewski, R.T., Boudreau, R.A., y Sun, B.C., 1998).

Al revisar el factor de despersonalización que está compuesto por los ítems 5, 10, 11, 15, 22. Se obtuvo una consistencia interna de **0,75** calculada por medio del procedimiento alfa de Cronbach¹².

Gráfico 3

Despersonalización en académicos en jerarquía profesor/a asistente, jornada parcial o completa.



La despersonalización que valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento, es bajo para un 56,6% de los participantes (ver gráfica 3) con puntajes de 0-5, un 22,6% presentan nivel medio y sólo un 20,8% presenta un nivel alto.

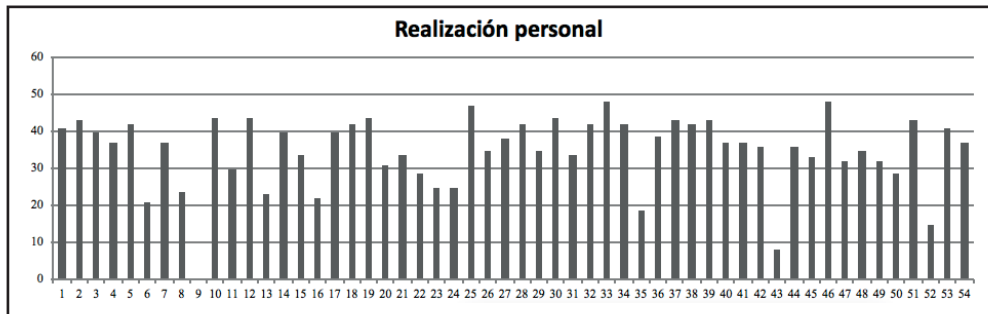
La Realización personal se mantiene bajo (0-33) o medio (34-39) en el 83% de participantes como muestra la gráfica 4, sólo 32,1% presenta un nivel alto (40-56 puntos).

11 El factor Cansancio Emocional se encuentra compuesto por los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Este factor obtiene una consistencia interna de 0,91 calculados por medio del procedimiento anterior alfa de Cronbach. Dicho dato supera el valor de la prueba global 0,89, dado que se hubiese esperado una disminución de la consistencia interna, porque el alfa de Cronbach se ve afectado por el número de ítems, tendiendo a disminuir en la medida que se reduce el número de ítems. Todos los ítems correlacionan significativamente con el factor.

12 Esta medición es baja, pero aceptable. La disminución de la confiabilidad respecto de la confiabilidad global.

Gráfico 4

Realización personal en académicos en jerarquía profesor/a asistente, jornada parcial o completa.



En relación a los años de ejercicio profesional según cada categoría del MBI resultó: a) “Cansancio emocional” destaca que los puntajes se distribuyen en el tramo de antigüedad en la institución de 4 a 9 años. b) “Despersonalización” destaca mayor distribución en el tramo de 10 a 13 años y de 7 a 9 años de ejercicio profesional. c) “Realización profesional” destaca que los puntajes mayores se distribuyen en el tramo de 1 a 7 años y que puntajes menores se ubican en el tramo de 10 a 13 años.

Al revisar la combinación de factores del MBI, se detecta que de los 54 docentes que participan en el estudio, 3 presentan el síndrome, de los cuales 2 son mujeres y uno es hombre. Es decir, dichos académicos/os presentan alto puntaje en la dimensión de cansancio emocional y despersonalización, así como un bajo puntaje en la realización personal. En el caso de las personas que presentan el Síndrome de Burnout coincide con alto niveles de cuidado de las personas dependientes y corresponden a personas con contrato jornada completa en la Universidad de Chile, dos de ellos en la misma unidad académica y una persona con jornada compartida en dos unidades académicas. De acuerdo a Maslach (2001), el Burnout como consecuencia del estrés tiene implicaciones negativas sobre la salud, se asocia a este síndrome una diversidad de síntomas que le acompañan de reacciones fisiológicas, comportamentales y cambios en los estados psicológicos, con consecuencias o alteraciones más o menos permanentes sobre la salud. Entre los síntomas destacan (Párraga 2005): Síntomas emocionales¹³, Síntomas cognitivos¹⁴, Síntomas conductuales¹⁵ y Síntomas sociales¹⁶.

13 Refiere a indefensión, sentimientos de fracaso, desesperanza, irritabilidad, desilusión, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia, y supresión de síntomas.

14 Se refiere a desaparición de expectativas, modificación de autoconcepto, desorientación cognitiva, distracción, cinismo, pérdida de la autoestima, del significado, de los valores y de la creatividad.

15 Se refiere a la evitación de responsabilidad, ausentismo e intención de abandonar las responsabilidades, desvalorización, autosabotaje, desvalorización del propio trabajo, conductas inadaptativas, desorganización, sobre implicación, evitación de decisiones, aumento del consumo de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.

16 Se refiere al aislamiento, evitación de contacto y profesional, conflictos interpersonales, malhumor, formación de grupos críticos.

4. Discusión y conclusiones

Al comparar los resultados hallados y la literatura, se constata que la jornada de trabajo (duración, ordenación y modificación) está relacionada con la exposición a doble presencia y la inseguridad; también con las exigencias cuantitativas, la calidad de liderazgo y el reconocimiento. En el caso de los y las académicos/as se constata que las prolongaciones de jornada, las jornadas asociales y la falta de control sobre la jornada, están asociadas al alto nivel de cansancio emocional. La estrategia de afrontamiento que se propone a nivel de los expertos es el control de los tiempos de trabajo.

Las Políticas laborales reducen la jornada para embarazadas, madres de niños/as menores de un año. Para casos de depresión, se posibilitan cambios de horario y en el caso de los funcionarios públicos se dispone de días de libre disposición para trámites administrativos. También hay cambios en relación a la jornada laboral, referido al tipo de contrato y tiempo de trabajo. No obstante, la Universidad de Chile, mantiene contratos a honorarios o a plazo fijo por tiempo parcial, esto genera inestabilidad laboral. El salario está sujeto a bonos de productividad, asociados a metas de publicaciones, proyectos ganados y docencia realizada. Si bien existe en algunas unidades académicas la flexibilidad horaria de entrada y salida, la decisión de hacer ajustes queda sujeta al criterio de la dirección de cada Unidad académica y los criterios cambian según la persona que ejerce el cargo. Establecer la opción de teletrabajo asociadas a las tareas y funciones que no requieren presencialidad, como la investigación y divulgación de estudios, etc., son aún muy lejanas como opciones a la contribución de la calidad de vida laboral. De hecho, es implementado de forma discrecional, lo que genera descontento entre el personal académico. Por tanto, concretar el derecho a la adaptación y reducción de jornada de las personas que realizan trabajos de cuidado, así como de las mujeres en situación de violencia de género es complejo.

Se puede concluir que el personal académico requiere desarrollar capacidades y competencias para trabajar en escenarios diferentes y cambiantes, la compatibilización entre las demandas familiares y laborales genera alta demanda debido a la doble presencia, especialmente en mujeres.

Respecto a las limitaciones de este estudio, considerando el tamaño muestral relativamente reducido, unido a características muestrales tales como una antigüedad profesional relativamente corta y una distribución asimétrica por sexos y por categorías profesionales. Ello podría contribuir a limitar el establecimiento de relaciones estadísticamente significativas entre los diferentes subgrupos, influyendo sobre las conclusiones obtenidas. No obstante, queremos destacar dos variables de tipo socio-demográfico y laboral que sí que resultan significativas en nuestro estudio: la variable "hijos" y la variable "tipo de contrato".

Con respecto a la variable "hijos", se observa una mayor vulnerabilidad al agotamiento emocional en sujetos que no los tienen, coincidiendo con otras referencias que justifican este resultado al aludir a la mayor estabilidad y madurez emocional de las personas que los tienen y al hecho de que las personas sin hijos podrían usar el trabajo como fuente de vida social y, como consecuencia, una mayor implicación con el trabajo llevaría aparejado un mayor riesgo de sufrir síndrome de Burnout. Respecto a la edad parece no influir directamente, pero hay períodos de vulnerabilidad en el desarrollo personal, por otra

parte, el Burnout tiende a ser más frecuente en la mujer, relacionándose este aspecto con la doble carga laboral (tarea profesional y familiar) y el tipo de enlace afectivo que puede desarrollarse en el ambiente laboral y familiar.

Finalmente se debe indicar que las políticas laborales deben regular los tipos de contratos, mejorar la estabilidad laboral, regular los mecanismos de flexibilidad horaria y el teletrabajo, para reducir los factores de riesgo institucional. Se deben impulsar mecanismos de conciliación laboral entre familia y trabajo, lo que debe ser abordado desde la perspectiva de equidad y no sólo con un problema de las académicas, sino que de hombres y mujeres.

Referencias

- AOTA American Occupational Therapy Association. (2012). *Marco de trabajo para la práctica de Terapia ocupacional: Dominio y proceso, 2ª edición. (Traducción)*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/sabinabafe/marco-de-trabajo-2-edicion-aota>
- Blanchard, P., Truchot, D., Albiges-Sauvin, L., Dewas, S., Pointreau, Y., Rodrigues, M., Xhaard, A., Lorient, Y., Giraud, P., Soria, J.C., y Kantor, G. (2010). Prevalence and causes of burnout amongst oncology residents: a comprehensive nationwide cross-sectional study. *European Journal of Cancer*, 46, 2708-2715.
- Cáceres Espina, I. M., y Hawes Barrios, G. (2004). *Develando el síndrome de Burnout en profesores de primero y segundo ciclo de Educación General Básica de una escuela rural de la Zona Central de Chile*. Tesis Doctoral. Talca: Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional Universidad de Talca.
- Carver, C.S., Scheier, M.F., y Weintraub, J.K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.56, 267-283.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). Play and intrinsic rewards. *Journal of Humanistic Psychology*, Vol.15 (3), 41-63.
- Csikszentmihalyi, M. (2009). El flujo. En E. G. Fernández-Abascal. (Coord.). *Emociones positivas* (181-193). Madrid: Ediciones Pirámide.
- De la Rosa, M., Ramírez, C., Salas, X. y Sepúlveda, C. (1998). *Validación de un cuestionario para medir síndrome de Burnout en profesores de enseñanza media del sector municipalizado de Viña del Mar y descripción preliminar de esta población*. Tesis para optar al Grado de Licenciado en Psicología y al Título de Psicólogo. Valparaíso, Chile: Universidad Católica de Valparaíso; Facultad de Filosofía y Educación; Escuela de Psicología.
- Drutman, J. (2001). Burnout o el "incendio" de los trabajadores de Salud. *Revista Virtual Odontomarketing*. Recuperado de <http://www.odontomarketing.bizland.com/articulos/art37.htm>.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- González, J., Brunner, J., y Salmi, J. (2013). Comparación internacional de remuneraciones académicas: Un estudio exploratorio", *Calidad en la Educación*. Vol.39.
- Grandey, A., y Copranzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- Gil-Monte, P., y Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Golembiewski, R.T., Boudreau, R.A., y Sun, B.C. (1998). Estimates of burnout in public agencies; Worldwide, How many employees have which degrees of burnout, and with what consequences? *Public Administration Review*, 58, 59-63.

- Kielhofner, G. (2004). *Fundamentos conceptuales de la terapia ocupacional*. USA: Editorial Panamericana.
- Kielhofner, G. (2005). A scholarship of practice; Creating discourse between theory, research, and practice. *Occupational therapy in health Care*, 19, 7-16
- Kossek, Colquitt y Noe, (2001). Caregiving Decisions, Well-Being, and Performance: The Effects of Place and Provider as a Function of Dependent Type and Work-Family Climates. *The Academy of Management Journal*. Vol. 44, No. 1 (Feb., 2001), pp. 29-44.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 397-422.
- Moreno, B., Bustos, R., Matallana, A. y Miralles, T. (1997). La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de psicología del trabajo y de las Organizaciones*. 13(2), 185-207.
- Moriana, J. A. y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4, 597-621.
- Párraga, J. (2005). *Eficacia del programa I.R.I.S. para reducir el síndrome burnout y mejorar las disfunciones emocionales en profesionales sanitarios*. Disertación Doctoral. Universidad Extremadura. Extremadura, España.
- Quaas, C. (2006). Diagnóstico de burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la quinta región de Chile. *Revista de la escuela de psicología facultad de filosofía y educación*. Pontificia universidad católica de Valparaíso, 5(1), 65 - 75.
- Selye, H. (1960). *La tensión en la vida (The stress of life)*. Buenos Aires: Compañía General Fabril Editora.