

BIENESTAR PSICOLÓGICO Y DESGASTE PROFESIONAL [DP] EN AMAS DE CASA DOCENTES UNIVERSITARIAS

WELL-BEING & BURNOUT IN UNIVERSITY'S HOUSEWIFE-TEACHERS

Eunice Gaxiola-Villa.

División de Ciencias Biológicas y de la Salud,
Universidad de Hermosillo, Sonora, México.

Recibido: Agosto 17, 2013
Revisado: Enero 28, 2014
Aceptado: Marzo 8, 2014

La correspondencia en relación con este artículo debe dirigirse a Eunice Gaxiola Villa, División de Ciencias Biológicas y de la Salud, Universidad de Sonora, Blvd. Luis Encinas y Rosales S/N, Col. Centro, C.P. 83,000, Hermosillo, Sonora, México. Correo electrónico: ladyunic@gmail.com

Resumen

Los estudios acerca del bienestar psicológico en el ama de casa docente universitaria, en particular, desde la óptica del desgaste profesional, han sido poco estudiados. La evaluación de esta relación puede ayudar a entender el fenómeno y brindar conocimiento para prevenir o disminuir la presencia de DP en estudios futuros compuestos por grupos similares. Objetivo: Describir la relación entre el bienestar psicológico y el DP en una muestra de amas de casa docentes universitarias. Metodología: Estudio transversal con 120 amas de casa docentes universitarias; previo consentimiento informado, se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach y la escala de Ryff de bienestar psicológico. El análisis estadístico fue hecho en el SPSS versión 20. Las variables fueron analizadas con estadística descriptiva y se usó correlación de Pearson para estimar la asociación. Resultados: Se encontró una correlación significativa ($p \leq .01$) entre el bienestar psicológico y el DP, y asociaciones significativas ($p \leq .05$ y $p \leq .01$) entre las variables del estudio y los datos sociodemográficos. Los resultados son discutidos de acuerdo a la implicación en la construcción de futuros programas de prevención y rehabilitación. *Palabras clave:* Desgaste profesional, bienestar psicológico, programas preventivos.

Abstract

Studies about the psychological well-being in university's housewife-teachers, particularly from the point of burnout, have been little studied. The evaluation of this relation can help to understand the phenomenon and bring some knowledge for prevent or decrease the presence of Burnout in future studies composed by similar groups. Objective: To describe the relationship between psychological well-being and burnout in a sample of university's housewife-teachers. Methodology: Transversal study with 120 housewife-university teachers; previous informant consent, it was applied the Maslach Burnout Inventory and the Riff scale of psychological well-being. The statistical analysis was made in SPSS version 20. The variables were analyzed with descriptive statistics and Pearson correlation were used for estimate the association. Results: It was found a significant correlation ($p \leq .01$) between well-being and burnout, and some significant associations ($p \leq .05$ and $p \leq .01$) between the variables of the study and sociodemographic data. The results are discussed according to their implication on the construction of future prevention and rehabilitation programs.

Key words: Burnout, psychological well-being, prevention programs.

Introducción

Estudios arrojan que factores situacionales de vida y el creer que la crianza frena su ascenso profesional, experimentando un conflicto trabajo-casa, son aspectos que aumentan la probabilidad de aparición del burnout en las mujeres (Blom, 2012; Dyrbye et al., 2011; Norlund et al., 2010). Por su parte, Toppinen (2011) obtuvo resultados longitudinales de las graves consecuencias del burnout relacionadas con la salud, indicando futuros trastornos mentales, cardiovasculares y del aparato locomotor, que conllevan a periodos de hospitalización y bajas laborales. Aunado a lo anterior, Carrillo, Gómez y Espinoza (2012) mencionan como padecimientos orgánicos más frecuentes, las alergias, diabetes mellitus tipo II, hiperlipidemia y cambios que no difieren de los encontrados en otras condiciones de estrés crónico, trastorno por estrés postraumático o depresión, siendo éstos los neuroendocrinos, hemostáticos e inflamación.

Los aspectos de los que se partió para tomar las variables del estudio y no otras fueron los siguientes: primeramente empezando con contar o no con apoyo para la realización de los labores del hogar, se hipotetizó que este aspecto podía generar cierta satisfacción y por consiguiente bienestar psicológico en las participantes del estudio, siendo éstas amas de casa (mujer que dedica al hogar 3 horas como mínimo diarias o 21 horas a la semana) y que a su vez son docentes universitarias. Por otro lado, respecto a la edad,

estudios como los de Norlund et al. (2010) demostraron que el nivel de burnout disminuyó con la edad. Por su parte, estudios como los de Valadez, Bravo y Vaquero (2011) comentan que la escolaridad está relacionada con la reevaluación positiva, razón por la cual se intuyó que posiblemente estaba relacionado con aspectos del bienestar psicológico, hipotetizando de igual manera su relación con el DP.

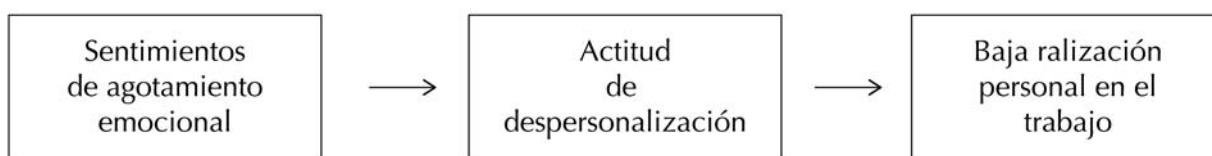
Por su parte, Maslach & Jackson (1981) mencionan que el DP está formado por tres factores: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Definidos por Gil Monte (2003, p.21-22) de la siguiente manera: "Por agotamiento emocional se entiende la situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto "diario" y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo." Por su parte, el autor define despersonalización como "el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva que les culpen de sus problemas. Por último, el autor define la falta de realización personal en el trabajo como "la tendencia de los profesionales

a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales". Los tres factores del DP (agotamiento emocional, baja realización personal y despersonalización) han sido obtenidos en docentes (Caballero et al., 2009), en amas de casa (Pascual, 2000), entre otros. En los estudios con docentes se puede destacar el de Ferrel, Pedraza y Rubio (2010) los cuales concluyeron que existe una tendencia a presentar el DP en el grupo de profesores contratados por horas, posiblemente debido a su gran carga horaria y falta de estabilidad laboral.

Cuando el DP comenzó a ser estudiado por Freudenberguer en 1984, empezaron a resurgir teorías explicativas sobre el mismo, desarrollán-

dose dos perspectivas generales: la clínica y la psicosocial. La primera entiende al DP como "un estado al cual llega la persona producto del estrés laboral que padece". La segunda lo considera "un proceso, que se desarrolla por la interacción que se produce entre las características del entorno laboral en el cual la persona se desempeña y sus características personales." (Tonon, 2003, p. 38).

El enfoque empleado en esta investigación es el psicosocial de Maslach & Jackson (1981), si bien ellos comenzaron a estudiar el DP como un estado, posteriormente fueron considerándolo un proceso. Leiter & Maslach (1988) propusieron un modelo del proceso secuencial en que aparece la sintomatología del DP donde el síntoma inicial son los sentimientos de agotamiento emocional, posteriormente aparecen las actitudes de despersonalización, y finalmente, la baja realización personal en el trabajo (ver figura 1).



Fuente: Elaboración propia.

Figura 1. Modelo del proceso secuencial en que aparece la sintomatología del DP (tomado de Leiter & Maslach, 1988).

Por otro lado, de acuerdo con Díaz et al. (2006) el bienestar psicológico centra su atención en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, concebidas ambas como los principales indicadores del funcionamiento positivo. Por su parte, Keyes, Ryff & Shmotkin (2002) mencionan la auto-aceptación como uno de los criterios centrales del bienestar psicológico, lo anterior debido a que las personas intentan sentirse bien consigo mismas incluso siendo conscientes de sus propias limitaciones.

Así mismo, Zapf & Holz (2006), muestran efectos inequívocos de las demandas del trabajo en el bienestar psicológico del trabajador, refiriéndose a las emociones en el trabajo como un constructo multidimensional cuyas dimensiones tienen efectos positivos y negativos en la salud;

así, quienes tienen mayor DP presentan menor bienestar (Salas, 2010).

El objetivo del presente estudio es identificar cuales variables sociodemográficas y psicológicas se asocian al desgaste profesional en amas de casa docentes universitarias. Como objetivos particulares se plantearon los tres siguientes: 1) Determinar la posible relación existente entre bienestar psicológico y desgaste profesional [DP], en amas de casa docentes universitarias. 2) Determinar las variaciones en bienestar psicológico y desgaste profesional [DP] y sus respectivas sub-escalas, de acuerdo con la presencia o ausencia de apoyo familiar o de un empleado(a) para el trabajo en casa, horas a la semana dedicadas al cuidado de su familia y de su casa, edad, y escolaridad, en amas de

casa docentes universitarias. 3) Determinar la posible asociación entre escolaridad y categoría y tipo de contratación.

La aportación de la presente investigación desde el punto de vista teórico es analizar en qué nivel del modelo del proceso secuencial (Leiter & Maslach, 1988) en que aparece la sintomatología del DP se encuentran las participantes. Como aplicación práctica las relaciones encontradas en esta investigación tienen las siguientes implicaciones: una mejor comprensión del fenómeno generando conocimiento sobre las variables relacionadas a ésta problemática; lo que propicia la posibilidad de fortalecer estudios futuros relacionados al desgaste profesional, así como la posibilidad de servir de apoyo para los programas de atención a ésta problemática mediante la realización de propuestas para el mejoramiento de la salud psicológica y salud en general en dichas participantes. Lo anterior debido a que una persona con bienestar psicológico y con disposiciones de resiliencia mitiga la vulnerabilidad a presentar desgaste profesional, y por consiguiente la protege de su salud física. Concluyendo de esta manera que los programas o las propuestas que se deriven de los resultados, pueden ayudar a prevenir o disminuir la presencia del DP en esta población determinada. Por su parte, los beneficios que la población investigada tendrá serán un darse cuenta de la condición en la que se encuentran; concientizando de esta manera la necesidad de buscar ayuda o informarse más para evitar dicho padecimiento. Así mismo, la presente investigación responde a las necesidades locales brindándoles a las personas entrevistadas conductas que las pueden proteger del desgaste profesional y una vez conscientes de la gravedad de su estado pueden optar por atenderse y esto por consecuencia aumentar la posibilidad de mejorar su salud y la salud de los que la rodean.

Método

Participantes

Participaron 120 amas de casa (dedican al hogar 3 horas como mínimo diarias o 21 horas a la semana) docentes de la Universidad de Sonora (UNISON), Unidad Regional Centro, correspondiente a las

seis divisiones (división de humanidades y bellas artes, división de ciencias económicas administrativas, división de ciencias exactas y naturales, división de ciencias sociales, división de ciencias biológicas y de la salud, y división de ingeniería).

Tipo de Muestreo

No probabilístico, en cadena o por redes ("bola de nieve").

Instrumentos

Se construyó un instrumento que contenía datos demográficos, la escala de Maslach Burnout Inventory previamente validado (Maslach, Jackson & Schwab, 1986; citado en Moreno, Garrosa & González, 2000; Meda, Moreno, Rodríguez, Morante & Ortiz, 2008) con un alfa de cronbach de .821 y el Inventario de Bienestar Psicológico de Ryff (1989) previamente validada (Díaz et al., 2006) con un alfa de cronbach de 0.918. Considerados dichos valores aceptables por George & Mallery (2003).

Respecto a las propiedades psicométricas del Inventario de Maslach Burnout Inventory se tiene que presenta una debilidad de consistencia interna en la escala de despersonalización con un valor de alfa de Cronbach sistemáticamente bajo $\alpha = .63$ (Meda et al., 2008; Napione, 2011). Es por ello que en la presente investigación no se tomó en cuenta el factor de despersonalización e incluye únicamente los factores de agotamiento emocional y baja realización personal.

Procedimiento

Después de extendida la invitación y aclarada la confidencialidad de los datos, se procedió a la firma del consentimiento informado de cada participante, donde se les especificaba también que su participación era voluntaria, para después aplicar el instrumento compuesto por el conjunto de escalas validadas. El cuestionario fue aplicado en diversos lugares de acuerdo a la disponibilidad de la participante, como cubículos, salones desocupados, auditorios, afuera de un aula, o en las casas de las participantes. Los instrumentos fueron contestados en un tiempo aproximado de una hora.

A todas las participantes se les mencionó que no existía un beneficio inmediato por su

participación en el estudio, y una vez que los datos del estudio fueran analizados se haría una invitación para compartir los resultados y discutir sus implicaciones con ellas.

En caso de que la participante, una vez terminada la contestación del cuestionario, expresara que presentaba los síntomas de DP y que necesitaba apoyo, se le sugería que acudiera a consulta con un psicólogo del ISSTESON o algún psicólogo de su preferencia.

Análisis de Datos

Los datos fueron capturados y analizados con el programa Statistical Package for the Social Sciences, SPSS versión 20. Se empleó estadística descriptiva para analizar los datos sociodemográficos de la muestra, se realizaron análisis de frecuencias para variables categóricas, y medias y errores estándar para variables continuas. Se hicieron sumatorias de cada uno de los ítems de las escalas y resultaron índices. Para medir la confiabilidad de las escalas se calcularon sus valores de alfa de Cronbach.

Con los índices resultantes se llevó a cabo un análisis de correlación de Pearson, así como comparación de medias entre los grupos según los datos demográficos mediante *t*-student y Anova-Scheffé con post-hoc; probándose hipótesis de 2 colas con valores de $p \leq 0.05$ considerados estadísticamente significativos. También se llevó a cabo un análisis de chi-cuadrada comparando

la escolaridad con la categoría y el tipo de contratación con una $p \leq 0.01$.

Resultados

Los datos arrojaron que el 61.7% cuenta con el apoyo de un familiar o empleada(o) para realizar el trabajo de la casa (asalariado o no), el 52.2% dedica entre 21 a 46 horas a la semana en los cuidados de la familia y de la casa, el 29.2% tienen de 26 a 38 años, el 52.5% son de maestría, el 62.5% cuentan con categoría de contratación de tiempo completo, y el 67.5% su tipo de contratación es de tiempo indeterminado.

Por su parte, en la tabla 1 se tiene que el 46.7% fue de maestría con categoría de contratación de tiempo completo ($\chi^2 = 18.431$, $p = 0.000$), y el 51.9% fue de maestría con tipo de contratación de tiempo indeterminado ($\chi^2 = 12.952$, $p = 0.002$). Ahora bien, posicionándonos en el modelo del proceso secuencial en que aparece la sintomatología del DP, se encontró que un 27.5% de las amas de casa docentes universitarias estaban en un primer nivel (sentimientos de agotamiento emocional) y un porcentaje similar (23.3%) manifestó la presencia del DP en un rango medio moderado. Así mismo, se encontró que en la sub-escala de baja realización personal la media fue de 1.77, por lo que la población se encontró para dicho atributo en el rango "bajo".

Tabla 1.
*Escolaridad, categoría y tipo de contratación de las docentes**

		Licenciatura	Maestría	Doctorado	χ^2	p
Categoría de Contratación	Tiempo Completo	5 (6.7%)	35 (46.7%)	34 (45.3%)	18.431	.000
	Asignatura	10 (24.4%)	27 (65.9%)	4 (9.8%)		
Tipo de Contratación	Tiempo Indeterminado	6 (7.4%)	42 (51.9%)	32 (39.5%)	12.952	.002
	Tiempo Determinado	11 (28.9%)	21 (55.3%)	6 (15.8%)		

* n = 120

Comparación de Medias de dos Grupos

Después de hacer el análisis de *t*-student de apoyo en el hogar se presentan tres sub-escalas que fueron significativas (ver tabla 2), siendo la más alta BP-Crecimiento personal ($t = 2.2, p \leq .05$). Después de hacer el análisis de *t*-student de

horas a la semana en el cuidado de su familia y de su casa se encontró que las participantes que dedicaron el máximo de horas a la semana (73-98 horas) presentaron más del atributo BP-crecimiento personal ($t = -2.63, p \leq .05$) y BP-propósito en la vida ($t = -3.23, p \leq .05$).

Tabla 2.

Comparación de medias de las sub-escalas de bienestar psicológico (BP), de acuerdo con el apoyo de un familiar o empleado(a) para realizar el trabajo de la casa (asalariado o no)

Escalas y Sub escalas *	Apoyo en el hogar [Media \pm Desviación Estándar]		<i>t</i> de Student	
	Si	No	<i>t</i>	<i>p</i>
Auto-aceptación (BP)	3.57 \pm 0.433	3.35 \pm 0.631	2.08	0.040
Crecimiento Personal (BP)	3.77 \pm 0.351	3.56 \pm 0.578	2.20	0.031
Propósito en la Vida (BP)	3.70 \pm 0.422	3.48 \pm 0.604	2.17	0.033

* n=120

Comparación de Medias de Tres o más Grupos
Después de hacer el análisis de ANOVA-Scheffé de grupo de edad (años) se encontró que el grupo de participantes más jóvenes (26-38 años) mostraron más del atributo desgaste profesional resultando significativa la escala del Maslach Burnout Inventory (MBI) con una *F* de 3.02 y una *p* \leq

.05, así como más del atributo MBI-Agotamiento Emocional con una *F* de 3.34 y una *p* \leq .05

Después de hacer el análisis de ANOVA-Scheffé de escolaridad se presentan dos escalas y siete sub-escalas que fueron significativas (ver tabla III), siendo la más alta IRES-Orientación a las Metas ($F = 7.04, p \leq .05$).

Tabla 3

Comparación de medias de las escalas y sub-escalas significativas, según la escolaridad de las participantes

Escala y Sub escala	Escolaridad (Media \pm Desviación Estándar)			<i>F</i> *	<i>p</i> **
	Licenciatura	Maestría	Doctorado		
Desgaste Profesional (MBI)	2.76 \pm 0.857	2.40 \pm 0.841	2.19 \pm 0.529	3.37	0.039
Agotamiento Emocional (MBI)	3.67 \pm 1.240	3.01 \pm 1.150	2.65 \pm 0.817	5.36	0.006
Propósito en la Vida (BP)	3.37 \pm 0.509	3.58 \pm 0.565	3.77 \pm 0.351	4.18	0.023

* Estadístico *F* basado en una prueba de ANOVA** Valor de *p* \leq .05, corregido mediante un test de Scheffé

n=120

Por otro lado, el análisis arrojó una correlación negativa ($R = -.446$, $p \leq .01$) entre el bienestar psicológico y el desgaste profesional.

Discusión

Como se pudo apreciar en la correlación, se encontró que las variables del estudio se relacionan entre sí, por lo que se cumplieron los objetivos del estudio y se comprobó la hipótesis planteada, concluyendo que el bienestar psicológico amortigua la presencia de desgaste profesional en las amas de casa docentes universitarias. El estudio de Salas (2010) arrojó resultados similares respecto al bienestar psicológico y al DP como asociación negativa, lo que indica entonces que las participantes con menor DP presentaron mayor bienestar psicológico, lo anterior muestra que de alguna manera el bienestar psicológico puede estar influyendo de manera positiva sobre el aminoramiento de la sintomatología del DP. Se sugiere el planteamiento de nuevos estudios que corroboren dicha relación.

Con los resultados se concluye que las amas de casa docentes universitarias, han comenzado a sentir las principales cargas de DP, que son principalmente el agotamiento emocional ya que el 27.5% lo presentó. Al respecto Salanova et al. (2004) y Antoniou, Polychroni & Vlachakis (2006), afirman que las docentes mujeres presentan agotamiento, debido al rol que ha asumido la mujer en la sociedad y al complementar su trabajo con las labores familiares, las cuales son actividades compartidas asumidas por las mujeres mexicanas (INEGI, 2013, p.2).

Por su parte, la comparación de medias realizada en cuanto a contar o no con apoyo para la labor doméstica, la relación encontrada para esta población fue significativa para BP-Auto-Aceptación, BP-Crecimiento Personal, y BP-Propósito en la Vida. El hecho de que el grupo que cuenta con apoyo para la labor doméstica, de acuerdo con la *t* de student realizada, haya presentado valores significativos de las sub-escalas, e interpretando los indicadores medidos de cada una de ellas, Díaz et al. (2006) y Keyes et al. (2002), señalan que es probable que las participantes están conscientes de sus propias limitaciones e intentan sentirse bien consigo mismas, mos-

trando actitudes positivas hacia ellas, de igual manera Keyes et al. (2002), señalan que cuando se presenta el crecimiento personal, como en los datos de la muestra, es probable que las docentes se estén empeñando por desarrollar sus potenciales, por seguir creciendo como persona y llevar al máximo sus capacidades, marcándose metas y definiendo una serie de objetivos que le den sentido a su vida.

Con respecto a la comparación de medias realizada en cuanto a mínimo (21-46 horas) y máximo (73-98 horas) de horas a la semana en el cuidado de su familia y de su casa, se encontró que el grupo que dedicó el máximo de horas presentó más del atributo BP-Crecimiento Personal. Lo anterior de acuerdo a Keyes et al. (2002), indica que las participantes que dedican tal cantidad de horas, se empeñan por desarrollar sus potencialidades al máximo, por seguir creciendo como persona y llevar al máximo sus capacidades. También el mismo grupo presentó más del atributo propósito en la vida; lo que implica de acuerdo a Díaz et al. (2006) que dichas participantes se han marcado dicha meta y han marcado dichas actividades como objetivos que les permiten dotar a su vida de un cierto sentido.

Por otro lado, en la comparación de medias realizada en cuanto a edad, se encontró que el ser más joven es un factor de riesgo para presentar MBI-Desgaste profesional, MBI-Agotamiento emocional. Resultados similares fueron encontrados por Ortega, Ortiz y Coronel (2007). Esto probablemente pueda deberse a que las más jóvenes cuentan con hijos pequeños, con más inestabilidad en el empleo, lo cual se propone que sea investigado en estudio futuros. Al analizar la comparación de medias con ANOVA realizada en cuanto a escolaridad, la relación encontrada para esta población fue significativa para las variables MBI-Desgaste Profesional, MBI-Agotamiento Emocional.

Finalmente y con un riesgo de error de 1%, parece existir asociación entre la categoría de contratación (tiempo completo y asignatura) y la escolaridad (licenciatura, maestría, doctorado). Así mismo, con un riesgo de error de 1%, parece existir asociación entre el tipo de contratación (tiempo indeterminado y tiempo determinado) y la escolaridad (licenciatura, maestría, docto-

rado). Complementando lo anterior y en base a los resultados encontrados, las amas de casa docentes universitarias con escolaridad de licenciatura, presentan DP, agotamiento emocional y BP-Propósito en la Vida. Esto implica mayores demandas para este grupo de docentes que para las docentes con nivel maestría y doctorado. Lo anterior puede deberse entre otros motivos, a que la mayoría de docentes con licenciatura, por el nivel de estudios que presentan, se encuentran en un nivel laboral inferior, siendo la contratación de asignatura (24.4%), comparadas con las docentes de tiempo completo (6.7%, $\chi^2 = 18.43$, $p = 0.00$), así como contar con contratación determinada (28.9%, $\chi^2 = 12.952$, $p = .002$) en la universidad de Sonora, lo cual implica mayor carga laboral. Por otro lado, las participantes cuya escolaridad fue doctorado, mostraron tener más metas y hacerlo necesario para lograrlas, lo anterior en comparación con las de licenciatura. Es factible que por el solo hecho de haber logrado el grado de escolaridad de doctorado, este grupo tenga capacidad para tener metas y capacidad para alcanzarlas.

Algunas sugerencias que se proponen para posteriores estudios son: a) Abarcar a las amas de casa docentes universitarias de otras unidades regionales con el objetivo de compararlas según la unidad regional. b) Realizar investigaciones que evalúen de manera diferencial las variables propuestas en el estudio. c) Buscar la transferibilidad o posibilidad de generalizar los resultados a otras poblaciones similares (con las características descritas de la muestra elegida, las razones por las cuales se llevó a cabo, así como el contexto institucional en el que laboran las docentes). Cabe señalar que la posibilidad de generalizar la teoría emergente depende de la similitud de los contextos; por ejemplo, seguramente gran parte de los hallazgos aquí descritos no son aplicables en instituciones educativas de otro nivel, o instituciones de educación superior públicas, como la Universidad Nacional Autónoma de México por funcionar en una dinámica distinta; sin embargo, los hallazgos podrían ser aplicados en la Universidad Autónoma Metropolitana por tener una estructura orgánica similar a la UNISON (Cortez & Mirón, 2010). d) Explorar otros problemas de salud generados como con-

secuencias del desgaste profesional, los cuales no se abarcaron en la presente investigación y pudiera estudiarse cuál es la relación exacta en poblaciones similares, encontrándose relaciones con la depresión y ansiedad (Pedrosa, Suárez, Pérez & García-Cueto, 2011), relacionadas a su vez con enfermedades como la diabetes (Carrillo et al., 2012).

Para concluir se reconoce que la principal limitación de la investigación se encuentra en que al ser un estudio transversal, su implicación metodológica de acuerdo con Hernández y Velasco-Mondragón (2000) es el no asegurar que se cumpla el requisito de la relación temporal, donde la causa precede al efecto. Por lo tanto, se requieren estudios longitudinales al respecto.

Referencias

- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, *21*(7), 682-690. doi:10.1108/02683940610690213
- Blom, V. (2012). Contingent self-esteem, stressors and burnout in working women and men. *Work*, *43*, 123-131. doi:10.3222/WOR-2012-1366
- Caballero, D. C., González, G. O., Mercado, A. D., Llanos, B. C., Bermejo, B. Y., y Vergel, M. C. (2009). Prevalencia del síndrome del Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*, *12*, 142-157.
- Carrillo, E. R., Gómez, H. K., y Espinoza, D. E. I. (2012). Síndrome de burnout en la práctica médica. *Medicina Interna de México*, *28*(6), 579-584.
- Cortez, F. G., y Mirón, J. C. (2010). *Identidad, satisfacción, política y calidad académica en profesores universitarios*. (Tesis inédita de Licenciatura). Universidad de Sonora, Hermosillo.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., y Van, D. D. (2006). Adaptación española de

- las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18, 572-577.
- Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Balch, C. M., Satele, D., Sloan, J., & Freischlag, J. (2011). Relationship between work-home conflicts and burnout among american surgeons. *Arch Surg*, 146(2): 211-217.
- Ferrel, R., Pedraza, C., y Rubio, B. (2010). El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud*, 7, 15-28.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Allyn y Bacon.
- Gil-Monte, P. R. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, (1), 19-33.
- Hernández, B., y Velasco-Mondragón, H. E. (2000). Encuestas transversales. *Salud Pública de México*, 42, 447-455.
- Instituto Nacional de Estadística Y Geografía. (2013). *Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México, 2007-2011*. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/boletines/boletin/Comunicados/Especiales/2013/Mayo/comunica.pdf>
- Keyes, C. L., Ryff, C. D., & Shmotkin, D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022. doi:10.1037//0022-3514.82.6.1007
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 92-113.
- Meda, L. R., Moreno, J. B., Rodríguez, M. A., Morante, B. M., y Ortiz, V. G. (2008). Análisis Factorial confirmatorio del MBI-HSS en una muestra de psicólogos Mexicanos. *Psicología y Salud*, 18, 107-116.
- Moreno, J. M., Garrosa, H. E., y González, G. J. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16, 331-349.
- Napione, B. M. (2011). Estudio sobre factores explicativos del síndrome de quemarse por el trabajo. En Napione, B. M. (Eds.), *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* (pp. 1-402). Recuperado de http://books.google.com.mx/books?id=GlsDrAw_kYIC&pg=PA155&lpg=PA155&dq=Estudio+sobre+factores+explicativos+del+s%C3%ADndrome+de+quemarse+por+el+trabajo&source=bl&ots=KdSth1XUxK&sig=p8vo52TQ72LijHFrwSbhYYmTxdw&hl=es&sa=X&ei=L20ZUTGB8iWyAGKg4DoAQ&ved=0CDYQ6AEwAQ#v=onepage&q=Estudio%20sobre%20factores%20explicativos%20del%20s%C3%ADndrome%20de%20quemarse%20por%20el%20trabajo&f=false
- Norlund, S., Reuterwall, C., Höög, J., Lindahl, B., Janlert, U., & Slunga, B. L. (2010). Burnout, working conditions and gender – results from the northern Sweden MONICA Study. *BMC Public Health*, 10, 1-9. doi:10.1186/1471-2458-10-326
- Ortega, H. M., Ortiz, V. G., y Coronel, B. P. (2007). Burnout en médicos y enfermeras y su relación con el constructo de personalidad resistente. *Revista Psicología y Salud*, 17, 5-16.
- Pascual, G. E. (2000). *El burnout en el ama de casa*. Editorial Caixa. Barcelona, España.
- Pedrosa, I., Suárez, J., Pérez, S. B., y García-Cueto, E. 2011. Adaptación preliminar al castellano del Athlete Burnout Questionnaire en futbolistas. *Revista Electrónica de Metodología Aplicada*, 16, 35-49.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Salanova, M., Grau, R., Martínez, I. M., Cifre, E., Llorens, S., y García-Renedo, M. (2004). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. Castellón: Colección Psique.
- Salas, D. J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de burnout en docentes de la UGEL N. 7*. M.C. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Tonon, G. (2003). *Calidad de Vida y desgaste profesional: Una mirada del síndrome del burnout*. Buenos, Aires, Argentina: Espacio. Editorial. pp. 94.
- Toppinen, T. S. (2011). *Process of burnout: structure, antecedents, and consequences*. (Tesis inédica

de doctorado). University of Helsinki, Faculty of Behavioural Sciences, Institute of Behavioural Sciences.

Valadez, R. A., Bravo, G. M., y Vaquero, C. J. (2011). Estrategias de afrontamiento empleadas por docentes universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 14, 65-76.

Zapf, D., & Holz, M. (2006). On the positive and negative effects of emotion work in organizations. *European Journal of Work & Organizational Psychology*. 15, 1-28.

Auto-referencias de autor: 0

Auto-referencias de la revista: 0