



Marzo 2019 - ISSN: 1989-4155

PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE UNIVERSITARIO.

Byron Geovanny Hidalgo Cajo

Universidad Nacional de Chimborazo
Instituto Tecnológico Superior New Generation
bhidalgo@unach.edu.ec

María José Ruiz Moreno

Instituto Tecnológico Superior New Generation
majorum@hotmail.com

Erika Patricia Medina Gavidia

Instituto Tecnológico Superior New Generation
medina_erika24@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Byron Geovanny Hidalgo Cajo, María José Ruiz Moreno y Erika Patricia Medina Gavidia (2019): "Prevalencia del síndrome de Burnout en el personal docente universitario", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (marzo 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/atlanter/2019/03/sindrome-burnout-docente.html>

RESUMEN:

El síndrome de Burnout también conocido como el síndrome del quemado es un problema actual que se caracteriza por una forma inadecuada de afrontar el estrés laboral. **Objetivo:** Conocer cuál es la prevalencia del síndrome de burnout del profesional docente universitario, determinando los docentes por carrera que son más propensos a padecer el síndrome, en el periodo académico octubre 2018-marzo 2019. **Metodología:** La investigación es cuantitativa, descriptiva transversal, constituida con una población de 413 profesores de diferentes carreras. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el Test de medición del Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory – Educator Survey MBI- ES); aplicado en sus 22 ítems. **Principales resultados:** El alto grado de cansancio emocional y la Despersonalización, fueron las dimensiones de burnout más prevalente, una gran mayoría lo manifiesta con el (88 %), mientras que la realización personal valora logros y productividad en el trabajo, el estudio brinda una prevalencia de nivel bajo del (77 %), indicando la existencia del síndrome de burnout, por lo que la tercera dimensión también resultó ser un factor de riesgo a padecer el síndrome en los docentes universitarios. Se afirma que el personal docente de la Facultad de Ciencias de la Salud y en especial las carreras de medicina y odontología padecen el Síndrome de Burnout, tanto en su estado emocional como en su personalización, y baja realización personal, seguido por la facultad de Ingeniería en las carreras de civil y arquitectura. **Conclusiones** en la población estudiada y bajo los datos obtenidos, se puede establecer que la prevalencia del síndrome de burnout es alta en los docentes universitarios, con más prevalencia en la dimensión del cansancio emocional, seguido por la despersonalización y el nivel

bajo de realización personal.

Palabras Claves:

Síndrome de Burnout – Docentes – estrés laboral.

ABSTRACT:

Burnout syndrome is also known as burning syndrome is a current problem that is in an inadequate way to cope with work stress. **Objective:** To determine the prevalence of the university teacher professional exhaustion syndrome, to determine the teachers who are more prone to suffer the syndrome, in the academic period October 2018-March 2019. **Methodology:** The research is quantitative, descriptive transversal, Constituted with a population of 413 teachers of different careers. The technique that was used in the survey and the instrument The Burnout Syndrome measurement test (Maslach Burnout Inventory - Surney Educator MBI-ES); applied in its 22 articles. **Main results:** high degree of emotional exhaustion and Depersonalization, the most prevalent exhaustion dimensions, a great majority what is manifested with (88%), while personal fulfillment values achievements and productivity at work, the study it offers a prevalence of low level of 77%, indicating the existence of burnout syndrome, so the third dimension also turned out to be a risk factor for developing the syndrome in university teachers. It is affirmed that the personal teacher of the Faculty of Health Sciences and especially the careers of medicine and dentistry suffer the Burnout Syndrome, both in their emotional state and in their personalization, and low personal function, followed by the faculty of Engineering In civil and architecture careers. **Conclusions:** in the population studied and under the data, it can be established the prevalence of burnout syndrome is high in university teachers, with more prevalence in the emotional fatigue dimension, the monitoring of depersonalization and the low level of personal fulfillment.

Keywords:

Burnout Syndrome - Teachers - work stress.

1. Introducción

El ámbito laboral está sometido a rutinas diarias de ajetreo y agotamiento especialmente aquellas instituciones que trabajan en contacto directo con las personas, éstas suelen presentar empleados con un desgaste físico y emocional mucho más representativo que se ve reflejado en su rendimiento diario.

Se ha descrito que los docentes que laboran en la docencia universitaria pueden experimentar con frecuencia estrés, ocasionado por problemas de comportamiento y actitud de los estudiantes, más aún si la clase es numerosa y con presencias de jornadas muy largas de trabajo, es importante recalcar que varios de los docentes tienen actividades extracurriculares como son actividades de gestión, vinculación e investigación, como también muchos de ellos laboran en distintas instituciones a más de la docencia, aumentando de esta forma una posible incidencia del síndrome de burnout en los catedráticos.

Las consecuencias del deterioro psicológico de un docente no solo repercuten a nivel personal sino también tienen un efecto a nivel institucional, pudiendo provocar deficiencia en la calidad del desempeño laboral, renuncias, ausencias, despidos, negligencias, entre otras. Los elevados índices de estrés y de desgaste laboral en los docentes pueden denotar un probable problema de salud ocupacional que repercute en el desarrollo de la misma persona y en el entorno en el que se desenvuelve.

En el estudio realizado por Herbert J. Freudenberger (1974) describe este síndrome por primera vez en su área laboral con la finalidad de analizar el comportamiento de sus compañeros de trabajo frente a situaciones de estrés. Ramírez Marina, docente investigadora del Departamento de Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja en el año 2015, generó datos reveladores de la prevalencia del Síndrome de burnout en profesionales de la salud en el Ecuador, las cifras señalan la prevalencia del síndrome en niveles altos en un 36,4%, en un nivel medio de 29, 7% y un 33,9% presentaban niveles bajos de burnout. Cabeza E. (2016) afirma que “el 92.3 % de los docentes encuestados se encuentran con índices de peligro de estrés crónico”.

El motivo de la investigación está basada por la escasa exploración de este tema en la docencia universitaria; en el cual se pretende evaluar el síndrome de desgaste profesional o Burnout, por lo cual se plantea el siguiente objetivo de investigación: Conocer cuál es la prevalencia del síndrome de burnout del profesional docente universitario, determinando los docentes por carrera que son más propensos a padecer el síndrome, en el periodo académico octubre 2018-marzo 2019.

Para cumplir con el objetivo se recurre a plantear las siguientes preguntas

¿Cuál es la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes Universitarios?

¿Cuáles son los factores más influyentes para el desarrollo de este síndrome por parte de los docentes de la institución?

¿Qué tipo de profesionales docentes por carrera de la institución son más propensos a padecer el síndrome de Burnout?.

2. Estado Del Arte

2.1. Definición

Se le atribuye a Freudenberger (1974), la primera persona en haber utilizado el término para hacer referencia al proceso de vacío emocional y el agotamiento físico que padecían personas relacionadas con la atención a pacientes. La definición más aceptada, es la propuesta por Maslach y Jackson en 1981; quienes consideran que el síndrome en una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (Maslach & Jackson, 1981).

El síndrome del desgaste profesional o burnout, se podría entender como: estar quemado, como un hastío profesional o también como estrés ocupacional, o cualquier sinónimo que tenga que ver con un trabajador agotado mentalmente, este síndrome se trata sobre el agotamiento emocional, y que tiene características similares al estrés identificados con síntomas muy pequeños como cefaleas o fatiga hasta

síntomas muy rígidos como ineficacia, irritabilidad e insatisfacción con todo lo que se hace en el lugar de trabajo, las personas mantienen una actitud de cansancio, fría y desinteresada con lo cual los usuarios notan un escepticismo total con su labor, todas estas características son una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos por la vivencia de encontrarse completamente agotado, todos estos factores hacen a una persona emocionalmente inestable y todo lo que antes lo motivaba a hacer un buen trabajo ahora lo hace infeliz por lo que su productividad de rendimiento disminuirá, sin embargo se debe tomar en cuenta que no todo profesional que tenga apatía por su trabajo sufra este síndrome, pero existe casos en que profesionales que tenían pasión, amor, entusiasmo y disfrute de su labor de pronto comenzaron a perder el gusto por lo que hacían. El síndrome de burnout generalmente se desarrolla en personas que trabajan interactuando directamente con usuarios en labores de ayuda o que tienen que permanecer largos periodos de tiempo en una misma tarea, el síndrome se encuentra en la mayoría de veces en docentes del área de la salud ya que por lo general sobrepasan las 8 horas de trabajo, es recomendable que para generar cambio y descanso mental se debe llevar un estilo de vida saludable con buena alimentación, ejercicio y la búsqueda de apoyo emocional para evitar el estrés laboral ya que es una amenaza para la salud (Montoya & Moreno).

2.2. Grados

Existen diferentes grados en el burnout, como son:

- **Leve:** las manifestaciones y síntomas generan un malestar, insatisfacción y agotamiento, que entorpecen levemente la vida y sus actividades,
- **Moderado:** Son manifestaciones que agudizan aspectos como: el agotamiento físico, insatisfacción, estrés, malos síntomas físicos.
- **Grave:** Son síntomas y manifestaciones intensivas que elevan las patologías asociadas al agotamiento, malas relaciones interpersonales, insatisfacción y desinterés de las actividades laborales,
- **Extremo:** marcado retraimiento, cuadros psiquiátricos, riesgo suicida (Universidad a Distancia de Madrid UDIMA, 2018).

Entre los factores de riesgo que aumentan la susceptibilidad a que se desarrolle el síndrome de burnout, se encuentran la sobrecarga laboral, el no contar con una pareja estable, solteros, número de hijos, personas con mayores ingresos económicos, deseo de un buen prestigio, altruista, entre otros. De entre todos estos factores de riesgo el que resulta ser más prevalente e importante es el de sobrecarga de trabajo (Camacho, 2018).

El síndrome de Burnout es un proceso complejo y multicausal esto se debe a que se desarrolla por varias causas entre las principales se presenta el estrés, aburrimiento, crisis por condiciones económicas, vulnerabilidad para socializarse entre otros (Sánchez, 2011).

Como se ha mencionado anteriormente el síndrome de Burnout se relaciona principalmente al estrés provocado por el ámbito laboral y al desarrollo del mismo (Medigraphic, 2006).

2.3. Síntomas del síndrome de Burnout

Entre los signos y síntomas del síndrome de Burnout se puede describir:

- **Manifestaciones mentales:** Se presenta sentimientos de agotamiento, fracaso, bajo autoestima, la apariencia de agotamiento físico, escasa realización personal. Además, se observa nerviosismo, inquietud, agresión ante los compañeros de trabajo, familiares e incluso para pacientes (Thomaé, Ayala, & Sphan, 2016).
- **Manifestaciones físicas:** “Trata de insomnio, presencia de alergias, alteraciones en el sistema digestivo, gastrointestinal y taquicardia” (Thomaé, Ayala, & Sphan, 2016).
- **Manifestaciones conductuales** Se observa que predomina las conductas evitativas, también las adictivas acompañado con el consumo excesivo de fármacos, café, drogas, ausentismo laboral, baja productividad y también existe conflictos laborales y familiares.

Otras manifestaciones serían:

- Crisis de ansiedad y angustia,
- Actitud de cansancio, debilidad, fatiga, agotamiento;
- Hipersensibilidad,
- Insomnio,
- Desórdenes metabólicos y desequilibrios en la presión arterial,
- Sentimientos persecutorios,
- Pérdida de concentración en el trabajo,
- Imposibilidad de tener deseos. Fijación en la parte oscura y conflictiva de la vida,
- Depresión,
- Falta de realización personal. Autoevaluación negativa, baja autoestima,
- Manifestación física del estrés (dolores de espalda, malestar general, etc.),
- Disminución del rendimiento laboral (Thomaé, Ayala, & Sphan, 2016).

2.4. Tipos de Diagnostico.

El diagnóstico del síndrome de Burnout se basa en el aspecto clínico y en el empleo de un conjunto de instrumentos con propiedades psicométricas como la veracidad o validez, que permiten medir la escala del síndrome que puede presentar el paciente, los más empleados son:

- MBI-Human Services Survey (MBI-HSS): Constituido por 22 ítems, que incluyen tres variables relacionados con profesionales de la salud: agotamiento, despersonalización y baja eficacia profesional (Caballero, 2016).
- MBI-Educators Survey (MBI-SS): Dirigido para profesionales educadores.
- MBI- General Survey: Elaborado por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson. Esta versión presenta características más generales, contiene 16 ítems con las variables de eficacia profesional, agotamiento y cinismo (Hernández, Navarrete, & León, 2007).
- El Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), se centra en la evaluación del agotamiento y la falta de compromiso en el trabajo (Rodríguez, 2015).
- El Copenhagen Burnout Inventory (CBI) valora el desgaste personal, el relacionado al trabajo y con el cliente (Rodríguez, 2015).

2.5. Tratamiento

La psicoterapia psicodinámica focalizada es empleada con el fin de favorecer la ventilación de las experiencias frustrantes y contribuir en la actitud personal para evadir los factores causales del síndrome de Burnout (González, 2007).

Existen medicamentos antidepresivos del grupo de los inhibidores de la recaptación de serotonina que ofrecen eficacia frente a este síndrome, especialmente durante la primera fase (González, 2007).

El tratamiento del síndrome del hombre quemado está centrado en tres puntos clave; el alivio del estrés, relajación y práctica de algún deporte y eliminar ideologías de perfección que solo ocasionan el aumento de estrés en el individuo afectado (Carrillo, Gómez, & Espinoza, 2012).

3. Metodología

La investigación es cuantitativa descriptiva y transversal debido a que se realizó la recolección de datos para integrar una valoración veraz de información que dará a conocer los factores de riesgo más influyentes en el desarrollo de este síndrome en los docentes de la institución, estudio que fue realizado en un solo periodo de tiempo. Además, se pretende definir que profesionales de la docencia son los más propensos a desarrollar esta enfermedad.

La investigación es un estudio de campo, no experimental, ya que se encuentra en una situación real natural en la que se observan las variables sin ser manipuladas deliberadamente.

3.1. Población

El total de la población de estudio es de 413 docentes, los cuales están distribuidos en las Facultades de “Ciencias Políticas y Administrativas”; “Ciencias de la salud” e “Ingeniería”.

3.2. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos

3.2.1. Técnicas

La Observación permitió prestar atención al comportamiento del grupo al que se está estudiando, mientras que la encuesta utilizada llevo a cumplir con un conjunto de procedimientos estandarizados de la investigación, mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos mediante el test de Maslach.

3.2.2. Instrumentos

El instrumento del test de Desgaste profesional de Maslach consta de 22 ítems, que los encuestados podrán responder en una ponderación numérica de escala tipo Likert del 0 = nunca; 1= pocas veces en el año; 2: una vez al mes; 3: pocas veces al mes o menos; 4: una vez a la semana ; 5: Pocas veces a la semana y 6: todos los días, que miden tres componentes del síndrome: desgaste emocional, despersonalización y falta de realización personal.

3.3. Cuestionario Burnout

El cuestionario o test de Bournot ayuda a cuantificar y diagnosticar este síndrome así como sus componentes; este test fue creado por Cristina Maslach y se denomina: Maslach burnout inventory (MBI), el mismo que está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo, el test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el síndrome de Burnout (Omnit, 2015). El cuestionario tiene varias versiones aplicables a diferentes poblaciones y ha demostrado confiabilidad y validez. Por estas razones en la actualidad se utiliza con mayor frecuencia para evaluar o medir la intensidad de este síndrome (Palmer Morales, Gomez Vera, Cabrera, Prince, & Searcy, 2005), (Mendez Venegas, 2019).

Tabla 1. Test del síndrome de Burnout

0	1	2	3	4	5	6
Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días

1	Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	
4	Comprendo fácilmente como se sienten los demás	
5	Creo que trato a los estudiantes de una manera impersonal, apática	
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo, es tensionante	
7	Trato muy eficazmente los problemas de los estudiantes	

8	Me siento quemado (desgastado), cansado por mi trabajo	
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	
12	Me siento muy activo	
13	Me siento frustrado o aburrido de mi trabajo	
14	Me siento acabado, como si no pudiese dar más	
15	Siento que me preocupa poco lo que le ocurre a mis estudiantes	
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés	
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis estudiantes	
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis estudiantes	
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	
20	Creo que estoy trabajando demasiado	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	
22	Yo siento que las otras personas que trabajan conmigo me acusan por algunos de sus problemas	

Tabla 2. Explicación de las dimensiones de burnout

Desgaste Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Se refiere a sentimientos de estar sobre exigido y vacío de recursos emocionales y físicos. Los trabajadores se sienten debilitados y agotados, sin ninguna fuente de reposición. Carecen de suficiente energía para enfrentar otro día u otro problema, y una queja común es “Estoy aplastado, sobrecargado y con exceso de trabajo; simplemente es demasiado”. Las fuentes principales de este agotamiento son la sobre- carga laboral y el conflicto personal en el trabajo.	Se refiere a una respuesta negativa, insensible o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo. Los trabajadores no están simplemente creando formas de contención y reduciendo la cantidad de trabajo, sino que también están desarrollando una reacción negativa hacia la gente y el trabajo. A medida que se desarrolla el cinismo, la gente cambia desde tratar de hacer su mejor esfuerzo a hacer solo el mínimo.	Se refiere a los sentimientos de incompetencia y carencia de logros y productividad en el trabajo. Este sentido disminuido de autoeficacia es exacerbado por una carencia de recursos de trabajo, así como por una falta de apoyo social y de oportunidades para desarrollarse profesionalmente. Experimentar una sensación de ineficacia puede hacer que los trabajadores con burnout sientan que han cometido un error al elegir su carrera y a menudo no les gusta el tipo de persona en que ellos creen que se han convertido. De este modo, llegan a tener una consideración negativa de

		ellos, así como de los demás.
--	--	-------------------------------

Tabla 3. Categorización de los Puntajes

COMPONENTE	BAJO	MODERADO	ALTO
Desgaste Emocional	≤ 16 (Í)	17 - 26	≥ 27 (Ê)
Despersonalización	≤ 6 (Í)	7 - 12	≥ 13 (Ê)
Realización Personal	≥ 39 (Ê)	32 - 38	≤ 31 (Í)

Una vez de haber finalizado la recolección de la información mediante el test antes mencionado, se procede a sumar los ítems correspondientes que van a evaluar los aspectos característicos del síndrome de Burnout, para valorar estos aspectos sumamos cada ítem y comparamos de acuerdo a los valores de referencia que se encuentran expuestos en la tabla 3.

A continuación se expone que variables son valoradas dentro de cada ítem, con el objetivo de determinar e identificar la prevalencia de este síndrome en los docentes Universitarios.

Tabla 4. Instrumento de Desgaste profesional de Maslach

DESGASTE EMOCIONAL		DESPERSONALIZACIÓN		REALIZACIÓN PERSONAL	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	5	Creo que trato a los estudiantes de una manera impersonal, apática	4	Comprendo fácilmente como se sienten los demás
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	7	Trato muy eficazmente los problemas de los estudiantes
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo, es tensionante	15	Siento que me preocupa poco lo que le ocurre a mis estudiantes	12	Me siento muy activo
8	Me siento quemado (desgastado), cansado por mi trabajo	22	Yo siento que las otras personas que trabajan conmigo me acusan por algunos de sus problemas	17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis estudiantes
13	Me siento frustrado o aburrido de mi trabajo			18	Me siento estimulado después de trabajar con mis estudiantes
20	Creo que estoy trabajando demasiado			19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión

16	Trabajar directamente con personas me produce estrés	21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma
14	Me siento acabado, como si no pudiese dar más		

3.4. Confiabilidad del instrumento de investigación

Para determinar la confiabilidad del instrumento de investigación, se calculó mediante el Alfa de Cronbach; el cual “es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo de consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados” (Oviedo & Campo, 2012, p. 575), a través del uso del software Statistical Package for the Social (SPSS). La investigación se llevo a cabo por medio del cuestionario de Maslach, (1986) que es el instrumento más utilizado en todo el mundo (Miravalles, 2006, p. 1), esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional.

Tabla 3. Escala del Alfa de Cronbach para la evaluación de la confiabilidad

Alfa de Cronbach	Confiabilidad
$\alpha \geq 0,90$	Excelente
$0,80 \leq \alpha < 0,90$	Bueno
$0,70 \leq \alpha < 0,80$	Aceptable
$0,60 \leq \alpha < 0,70$	Cuestionable
$0,50 \leq \alpha < 0,60$	Pobre
$\alpha < 0,50$	Inaceptable

Fuente: (Merril & Frankenfeld, 2016, p. 179).

En la investigación, el alfa Cronbach calculado resultó ser de:

Tabla 4. Alfa de Cronbach calculado

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,758	22

Como se puede apreciar en la tabla 6, el alfa de Cronbach es de 0,758, basándonos en la escala ya

antes expuesta, este valor está dentro de un rango aceptable de confiabilidad.

4. Resultados

En la siguiente sección se presentan los principales hallazgos encontrados al evaluar la propensión a que los docentes de educación superior sufran el síndrome de burnout, mediante la aplicación del test que evalúa estos niveles.

En la siguiente tabla se muestra los resultados de la población a ser evaluada por facultades y carreras.

Tabla 5. Población evaluada por Facultad

EXTRATOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas	115	27,85%
Facultad de Ciencias de la salud	143	34,62%
Facultad de Ingeniería	155	37,53%
TOTAL	413	100%

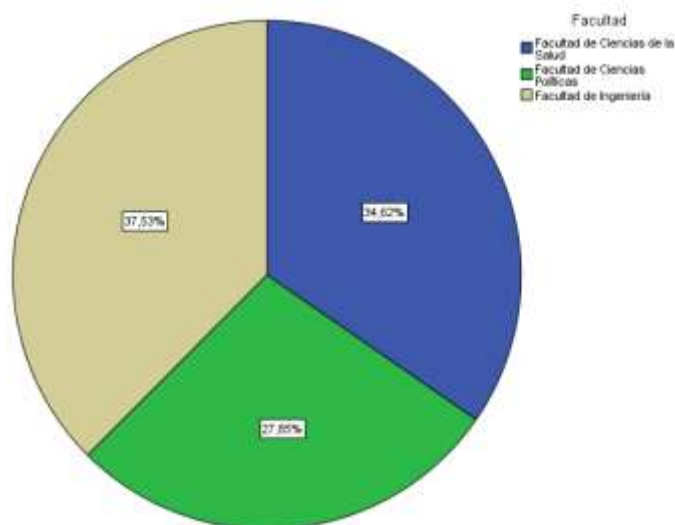


Ilustración 1. Población Evaluada por Facultad

Tabla 6. Población evaluada por carrera

FACULTADES	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CIENCIAS DE LA SALUD	143	34.62 %	34.62 %
Psicología Clínica	17	4,1	4,1
Terapia Física y Deportiva	15	3,6	7,7
Odontología	28	6,8	14,5
Medicina	49	11,9	26,4
Laboratorio Clínico	18	4,4	30,8
Enfermería	17	4,1	34,9
CIENCIAS POLÍTICAS	115	27.84 %	62.46 %
Licenciatura en Comunicación	10	2,4	37,3
Comunicación Social	8	1,9	39,2
Contabilidad y Auditoria	21	5,1	44,3
Derecho	23	5,6	49,9
Economía	17	4,1	54,0
Ingeniería Comercial	12	2,9	56,9
Ingeniería en Gestión Turística y Hotelera	15	3,6	60,5
Licenciatura en Administración de Empresas	8	1,9	62,5
INGENIERÍA	155	37.53 %	100 %
Arquitectura	24	5,8	68,3
Ingeniería Agroindustrial	19	4,6	72,9
Ingeniería Ambiental	20	4,8	77,7
Ingeniería civil	32	7,7	85,5
Ingeniería Electrónica y telecomunicaciones	20	4,8	90,3
Ingeniería en Sistemas y Computación	15	3,6	93,9
Ingeniería en Tecnologías de la Información	6	1,5	95,4
Ingeniería industrial	19	4,6	100,0
Total	413	100,0	

Dimensiones de Burnout

Dimensiones de burnout en 413 docentes Universitarios

Cansancio emocional.

Tabla 7. Evaluación de la dimensión Cansancio Emocional

Cansancio Emocional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	364	88,1	88,3	88,3
	Moderado	42	10,2	10,2	98,5
	Bajo	6	1,5	1,5	100,0
	Total	412	99,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,2		
Total		413	100,0		

El alto grado de cansancio emocional y la Despersonalización, fueron las dimensiones de burnout más prevalente, una gran mayoría lo manifiesta con el (88 %), no siendo así con la dimensión realización personal que se presenta en el (2 %).

El cansancio emocional se presenta por el exceso de trabajo, donde los docentes afirman estar emocionalmente agotados por su labor académica, así también consideran un nivel alto debido a la tensión de trabajar todo el día y en especial en profesionales de ciencias de la salud que laboran en la docencia y en consulta externa ya sea en hospitales o centros de atención privados de salud.

Esta presencia de cansancio emocional en el ámbito educativo por los docentes universitarios es causada por las demandas de los estudiantes, sus familias y el centro educativo (Arias Gallegos & Jimenez Barrios, 2013).

Los docentes universitarios que se encuentran más comprometidos con su trabajo, no solamente en la docencia si no en otras actividades como de gestión, vinculación e investigación tiene un alto grado de padecer el síndrome, dado que la profesión docente demanda un profundo valor de entrega, servicio con altruismo hacia los demás.

De acuerdo con la escala de medición, los resultados muestran un estado alto de cansancio emocional y despersonalización en los docentes evaluados corroborando con el estudio de Latorre Reviriego (2007) donde el agotamiento es el principal predictor del síndrome de burnout.

Despersonalización

Tabla 8. Evaluación de la dimensión Despersonalización

		Despersonalización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	364	88,1	88,1	88,1
	Moderado	44	10,7	10,7	98,8
	Bajo	5	1,2	1,2	100,0
	Total	413	100,0	100,0	

Con respecto al segundo componente del síndrome de burnout se caracteriza por la despersonalización, habiendo una correlación con el cansancio emocional, los resultados de prevalencia de despersonalización es alta de (88 %), caracterizadas por el cinismo y las actitudes distantes que tiene los profesores hacia los estudiantes (Salanova, Martinez, & Lorente, 2005), De acuerdo con los resultados se localizó un nivel alto que consideran que han perdido el logro o interés de su actividad laboral, actitudes pesimistas o negativas, el entusiasmo, y a la vez dudan de la transcendencia y valor de su trabajo.

Realización Personal.

Tabla 9. Evaluación de la dimensión Realización Personal

		Realización Personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	9	2,2	2,2	2,2
	Moderado	83	20,1	20,1	22,3
	Bajo	321	77,7	77,7	100,0
	Total	413	100,0	100,0	

La realización personal valora logros y productividad en el trabajo, el estudio brinda un nivel de prevalencia de nivel bajo del 77 % en esta dimensión, indicando la existencia del síndrome de burnout, por lo que la tercera dimensión también resultó ser un factor de riesgo a padecer el síndrome en los docentes universitarios.

El alto y moderado nivel en las dimensiones Cansancio Emocional y despersonalización fueron similares

(98%), mientras que la realización personal obtuvo una disminución considerable al (22 %).

El bajo cansancio emocional y la baja despersonalización fueron similares (1 %) no así la baja realización personal que es manifestada en el (77 %) de los docentes universitarios.

Estas diferencias se visualizan en el siguiente gráfico.

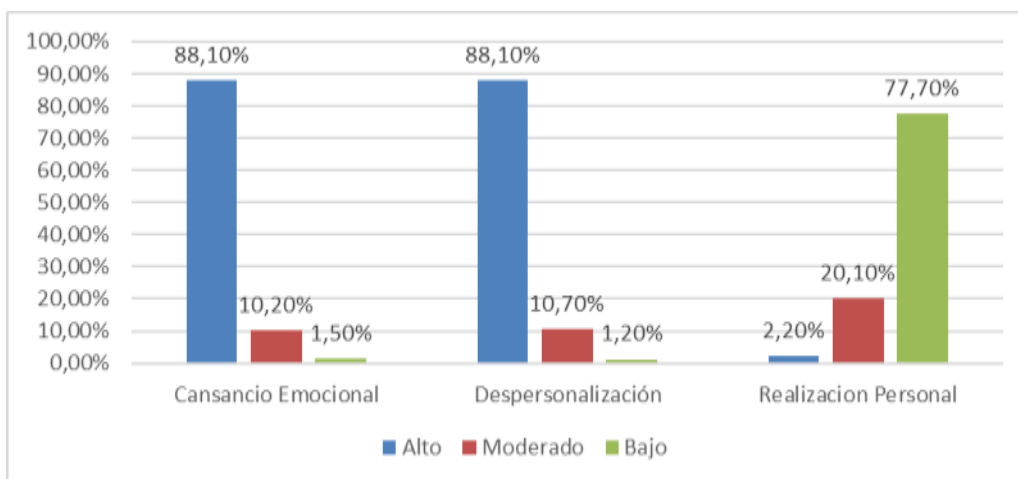


Ilustración 2. Grado de análisis del síndrome de Burnout por dimensiones

En cuanto al análisis de grado de las tres dimensiones del síndrome de burnout en los docentes universitarios por carrera se visualiza que la carrera de medicina tiene un alto grado de cansancio emocional o desgaste emocional de (12.9 %), despersonalización de un (13.5 %) y un nivel bajo en la dimensión realización personal (13 %), seguido por la carrera de odontología con el grado alto de cansancio emocional y despersonalización de (7.7 %) y un nivel bajo en la dimensión realización personal del (7 %), los datos estadísticos dan a conocer que el síndrome de burnout se identifica más en carreras relacionadas a la salud, seguido por carreras de ingeniería.

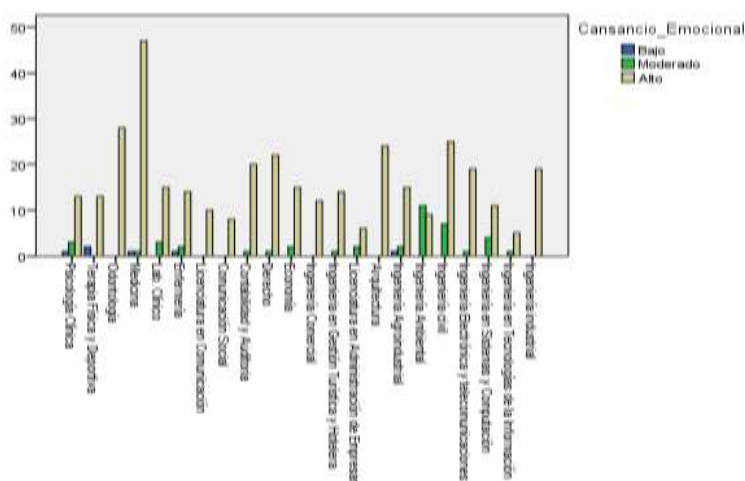


Ilustración 3. Análisis de la Dimensión Cansancio Emocional a docentes universitarios por Carrera

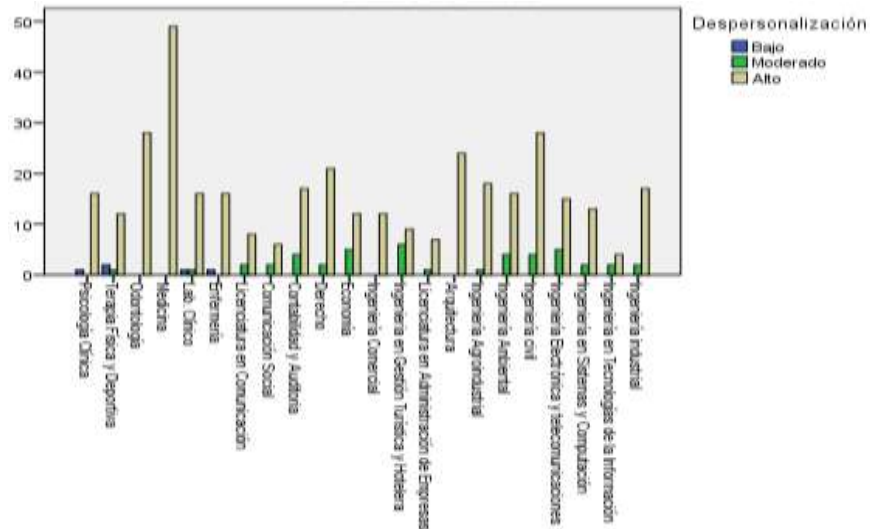


Ilustración 4. Análisis de la Dimensión Despersonalización a docentes universitarios por Carrera

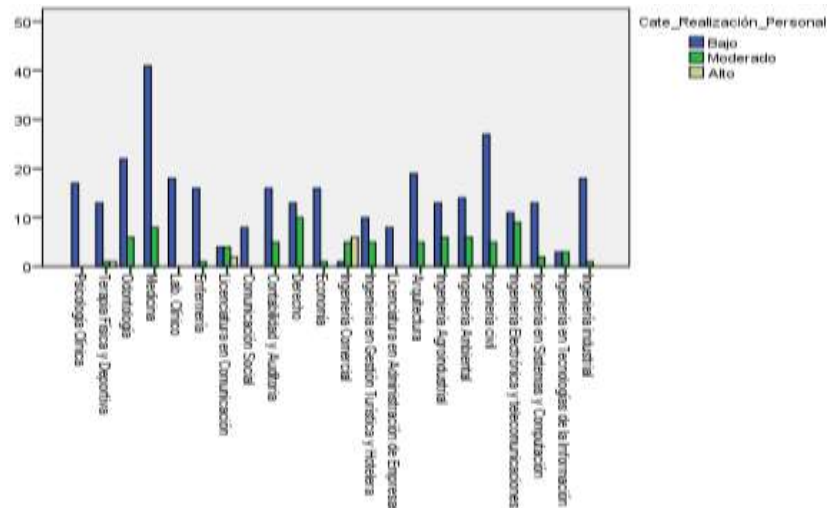


Ilustración 5. Análisis de la Dimensión Realización Personal a docentes universitarios por Carrera

5. Discusión

El síndrome de burnout es un padecimiento que se caracteriza por la presencia de una respuesta orgánica prolongada frente a factores estresantes de tipo emocional o interpersonal que ocurren como consecuencia del trabajo y que consta de tres dimensiones definidas como cansancio emocional, despersonalización y realización personal (Matia Cubillo, y otros, 2012).

El estudio revela datos fundamentales que demuestran que el estrés, la presión laboral, el desgaste físico emocional, que los docentes enfrentan día a día en su labor académica tienden a padecer el Síndrome de Burnout, es así que se pudo constatar mediante los factores evaluados como: el agotamiento, cansancio físico, hastío, tedio desgaste, frustración, exceso de trabajo y estrés laboral, contribuyen al desarrollo del cansancio emocional de dicho síndrome, datos que son corroborados por el

estudio realizado por Carvajal, Bobadilla, Rebolleda, & Siberia (2009) en la investigación de niveles de síndrome burnout, realizada en los docentes de la ciudad de los Ángeles Chile, dan a conocer que un alto grado de cansancio emocional y de manifestaciones de actitudes clínicas como indolencia o despersonalización son más prevalentes en docentes de educación media, así también resalta el estudio realizado por Chan (2006) Emotional Intelligence and components of bournout among Chinese seconday school teachers in Hong Kong quien afirma que el cansancio emocional, es la dimensión causante a la despersonalización y realización personal.

La despersonalización tiene una correlación con el cansancio emocional, dado que el nivel es de grado alto en los docentes que fueron evaluados desde los factores como: desdén, Insensibilidad, indiferencia, apatía, y estos factores contribuyeron al desarrollo de la despersonalización en los docentes universitarios, desarrollando sentimientos negativos hacia las personas a las que va dirigido su trabajo, trato no afectivo manteniendo distancia entre el profesional y el estudiante resultados que coinciden con el estudio de Arias Gallegos & Jimenez Barrios (2013), en la incidencia del síndrome de burnout, donde sus resultados afirman que un mayor porcentaje de incidencia esta representada por la dimensión cansancio emocional, seguido por despersonalización y baja realización personal.

La realización Personal tiene un nivel bajo tendiendo a que los docentes se sientan descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales, esta deducción fue obtenida mediante los factores evaluados como: comprensión, altruista, motivación, energético, buen ambiente, motivación personal, estima su trabajo, calma emocional a los problemas, resultados que son ratificados con el estudio; burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios (Ilaja & Reyes, 2016), donde los resultados reflejan la asociación positiva del cansancio emocional con la despersonalización y negativa con la realización personal.

Entre los factores de riesgo que aumentan la susceptibilidad a que se desarrolle el síndrome de burnout, se encuentran la sobrecarga laboral, el no contar con una pareja estable, solteros, número de hijos, personas con mayores ingresos económicos, deseo de un buen prestigio, altruista, entre otros. De entre todos estos factores de riesgo el que resulta ser más prevalente e importante es el de sobrecarga de trabajo.

6. Conclusiones

El síndrome de burnout o denominado también síndrome del desgaste profesional, hace referencia al agotamiento emocional, y puede ser causado por múltiples factores entre los que podemos destacar: sobrecarga de trabajo, salarios bajos, excesiva presión laboral, estrés, frustración, baja autoestima y pobre realización personal.

En la población estudiada y bajo los datos obtenidos, se puede establecer que el síndrome de burnout es alta en los docentes universitarios, con más prevalencia en la dimensión del cansancio emocional, seguido por la despersonalización y el nivel bajo de realización personal.

Se afirma que el personal docente de la Facultad de Ciencias de la Salud y en especial las carreras de medicina y odontología padecen el Síndrome de Burnout, tanto en su estado emocional como en su personalización, y baja realización personal, seguido por la facultad de Ingeniería en las carreras de civil y arquitectura.

Los profesionales que se ven afectados por este síndrome pueden presentar ciertos signos y síntomas como son cefalea, fatiga, ansiedad, agotamiento que pueden ser los causales de ineficacia, irritabilidad, insatisfacción con sus labores diarias; estas personas por lo general mantienen una actitud de cansancio, fría y desinteresada, mostrando escepticismo en su labor, comprometiendo así su rendimiento laboral.

El tratamiento del síndrome del hombre quemado está centrado en tres puntos clave; el alivio del estrés, relajación y práctica de algún deporte y eliminar ideologías de perfección que solo ocasionan el aumento de estrés en el individuo afectado (Carrillo, Gómez, & Espinoza, 2012).

7. Recomendaciones

Se sugiere que los individuos que se ven afectados por este síndrome, generen un alivio principalmente al estrés, ya que este es la causa primordial en el desarrollo de esta patología, para esto se podría recomendar que busque técnicas de relajación como el practicar algún tipo de deporte, eliminar ideologías de perfección, fomentar una buena atmósfera en equipo, adaptarse a la vida cotidiana, organizar el tiempo que dedica a su labor de docencia y no sobrecargarse, dándose también un espacio de recreación. Una recomendación general es que se brinde información acerca de este síndrome, ya que a simple vista no parece que afectara en gran medida a la persona que lo padece, sin embargo puede causar daños psicológicos, que no solo afecta al paciente sino a su entorno ya sea laboral, familiar o social en general.

REFERENCIAS

- Arias Gallegos, W. L., & Jimenez Barrios, N. A. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Revista Educacion*, 22(42). Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>
- Arias Gallegos, W., & Jimenez Barrios, N. A. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Dialnet*, 22(42), 53-76. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5056905>
- Caballero, H. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survery (MBI-SS) en contexto colombiano. *CES Psicología*, 9(1), 1-15.
- Camacho, J. M. (2018). Sobre el síndrome del Burnout de estar quemado. Obtenido de <https://www.fundacionforo.com/uploads/pdfs/archivo16.pdf>
- Carrillo, R., Gómez, K., & Espinoza, I. (2012). Síndrome de Burnout en las prácticas médicas. *med-Int-Mex*, 28(6), 579-584.
- Carvajal, J., Bobadilla, M., Rebolleda, V., & Siberia, R. (2009). Presencia del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en docentes de enseñanza básica del sistema de educación municipal de la ciudad de los AngelesChile. Los ángeles- Chile.
- Chan, D. (2006). Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 1042-1054. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X06000576>
- González, J. (2007). Síndrome de desgaste profesional. Burnout o síndrome del quemado. *7DM*, 53(3), 52-60.
- Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farias, F., & Suárez, J. (2006). Síndrome de Burnout. *Arch Neurocin*, 11(4), 305-309.
- Hernández, T., Navarrete, D., & León, A. (2007). Red de investigadores sobre factores psicosociales en el trabajo A.C. *Zaragoza*, 20(7).
- Ilaja, B., & Reyes, C. (2016). Burnout and emotional intelligence in university professors: implications for occupational health. *Psicología desde el Caribe*, 33(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/213/21345152003/>

- Latorre Reviriego, I. (2007). estudio comparativo de un grupo de profesores de la enseñanza pública y privada de la región de Murcia. *Universidad de Rioja*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=134401>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR*, 2, 99-113. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
- Matia Cubillo, A. C., Cordero Guevara, J., Mediavilla Bravo, J. J., Pereda Riguera, M. J., Gonzales Castro, M. L., & Gonzales Sanz, A. (2012). Evolution of burnout and associated factors in primary care physicians. *Atención Primaria*, 44(9), 532-539. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656712000935>
- Medigraphic, A. (2006). Síndrome de Burnout. Obtenido de <http://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Mendez Venegas, J. (2019). Working stress or "burnout syndrome". Obtenido de <http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/handle/20.500.12103/1814>
- Montoya , P., & Moreno, S. (s.f.). Relacion entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagemen. *Psicología desde el Caribe*, 29(2), 204-227. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v29n1/v29n1a11.pdf>
- Palmer Morales, L. Y., Gomez Vera, A., Cabrera, C., Prince, R., & Searcy, R. (2005). Prevalencia del Síndrome de Agotamiento Profesional en médicos anestesiólogos de la ciudad de Mexicali. *Gaceta médica de México*, 141(3). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0016-38132005000300002&script=sci_arttext&tlng=pt
- Paz, S. C. (04 de Mayo de 2018). *Psicologoenmadrid.co*. Obtenido de <https://www.psicologoenmadrid.co/sindrome-de-burnout/>
- Rodríguez, E. (2015). El Síndrome de Burnout Inventory OLBI. *Psicología*. Obtenido de <http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>
- Salanova, M., Martinez, I., & Lorente, L. (2005). How do organizational obstacles and facilitators relate with teacher burnout? A longitudinal study. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/2313/231317039003/>
- Sánchez, P. (2011). Cómo afrontar el estrés docente. 20(5). Obtenido de

<http://pisaal.blogia.com/2010/112601-investigacion-sobre-estres-docente.-datos-de-la-investigacion.php>

Thomaé, M. N., Ayala, E., & Sphan, M. (2016). Etiología y Prevención del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la salud. Obtenido de <http://www.e-sanitas.edu.co/Diplomados/paliativos/Modulo%204/imagenes/SX%20BURNOUT%20EN%20TRABAJADORES%20DE%20SALUD.pdf>

Universidad a Distancia de Madrid UDIMA. (2018). Burnout: el síndrome de estar quemado en el trabajo. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=kpPXJri4UcE>