

Síndrome de burnout y su afectación en el bienestar docente de los investigadores del CEDECOR - UNLP

Burnout syndrome and its effect on the teaching well-being of CEDECOR - UNLP researchers

Daniela Margoth Caichug ^{1[0000-0002-9755-1508]}, Maricel Caputo ^{1[0000-0003-0131-7440]},
Diego Colasurdo ^{1[0000-0003-2899-5794]} Gonzalo Carreras ^{1[0000-0003-3036-6516]},
Matías Pila ^{1[0000-0001-8425-5876]}, Danila Ruiz ^{1[0000-0003-3686-1729]},
Sergio Luis Laurella ^{1[0000-0003-0252-3940]}

¹Centro de Estudios de Compuestos Orgánicos (CEDECOR). Departamento de Química, Facultad de Ciencias Exactas, Universidad Nacional de la Plata, C. 115 s/n, B1900 La Plata, Argentina.

danielarivera@quimica.unlp.edu.ar, maricelcaputo2@gmail.com, diego.colasurdo@quimica.unlp.edu.ar,
gjcarreras@gmail.com, mpila@quimica.unlp.edu.ar, ruizdanila@gmail.com, sllaurella@hotmail.com

Caichug Rivera, D. M., Caputo, M., Colasurdo, D., Carreras, G., Ruiz, D. L., & Laurella, S. L. (2022). Síndrome de burnout y su afectación en el bienestar docente de los investigadores del CEDECOR - UNLP. *Prometeo Conocimiento Científico*, 2(2), 32–43.
<https://doi.org/10.55204/pcc.v2i2.12>

Recibido: 24 de Marzo 2022

Aceptado: 29 de Mayo 2022

Publicado: 01 de Julio 2022

PROMETEO

Conocimiento Científico

ISSN: 2953-4275



Los contenidos de este artículo están bajo una licencia de Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Los autores conservan los derechos morales y patrimoniales de sus obras.

Resumen: El síndrome de burnout o “síndrome de desgaste profesional”, es un estado de cansancio físico y emocional resultante de la sobre carga laboral. El trabajador que sufre burnout va a ir viendo como poco a poco su salud se ve afectada a causa de la exposición a determinadas condiciones de trabajo, que conllevara a problemas emocionales, físicos y conductuales. Surgió la pregunta de investigación ¿Cuál es el nivel de afectación del síndrome de burnout en el bienestar docente en CEDECOR? Se utilizó un instrumento confiable (encuesta) con validación factorial que consta de 22 ítems Test de medición del síndrome de burnout (MBI) y se realizó un muestreo por conveniencia a 13 docentes de la Universidad Nacional de la Plata, obteniendo que, en cansancio emocional y despersonalización es bajo, en realización personal medio, lo que significa que los docentes no desarrollan una actitud negativa e insensible hacia las personas con quienes se trabaja además evalúan los sentimientos de autoeficacia es decir que los logros profesionales quedan por debajo de las expectativas personales, se recomienda evitar la sobre carga laboral y mejorar las condiciones laborales como se especifica en la sección 3 de resultados.

Palabras clave: Síndrome de burnout; estrés laboral; prevención; bienestar docente; salud mental.

Abstract: Burnout syndrome or "professional burnout syndrome" is a state of physical and emotional exhaustion resulting from work overload. The worker who suffers from burnout will gradually see how his health is affected due to exposure to certain working conditions, which will lead to emotional, physical and behavioral problems. The research question arose: What is the level of affectation of burnout syndrome on teacher well-being in CEDECOR? A reliable instrument (survey) with factorial validation consisting of 22 items Burnout Syndrome Measurement Test (MBI) was used and a convenience sample was carried out on 13 teachers from the National University of La Plata, obtaining that, in emotional exhaustion and depersonalization is low, in medium personal fulfillment, which means that teachers do not develop a negative and insensitive attitude towards the people with whom they work, they also evaluate feelings of self-efficacy, that is, professional achievements are below personal expectations, it is recommended to avoid work overload and improve working conditions as specified in section 3 of results.

Keywords: Burnout syndrome; work stress; prevention; teacher welfare; mental health.

INTRODUCCIÓN

En un estudio realizado por la UNESCO nos da a conocer que los docentes experimentan un agotamiento emocional, los niveles van del 69.9 % en Chile a 29.2 % en Ecuador, se determinó una serie de deficiencias en el ámbito educativo que afectan al docente universitario, su trabajo en el aula y su producto con una disminución de calidad y pertinencia para su entorno constituyendo un problema de responsabilidad social internacional. (UNESCO, 2005). La persona que lo padece esta tan acostumbrada a vivirlo que ni siquiera toma conciencia de lo que le está sucediendo, estas situaciones poden en riesgo la salud y la vida del individuo.

El objetivo de esta investigación es impactar en la mejora de la calidad de vida laboral de los trabajadores docentes y, consecuentemente, renovar la calidad de la enseñanza que la Institución ofrece a sus estudiantes además de recomendar estrategias para afrontar o mantener los niveles bajos o nulos del burnout. Cabezas Heredia (2015) manifiesta que, en el ámbito laboral las causas del síndrome de burnout son variadas a falta de preparación en estrategias para afrontar situaciones adversas producto del trabajo.

Por otra parte, el bienestar docente es una evaluación positiva en función a su satisfacción con su labor profesional influye factores como: la cantidad de sueldo recibido, la justicia percibida en el sueldo, las funciones que desempeña el docente, la disponibilidad de oportunidades de progreso, la competencia técnica y habilidades interpersonales del jefe inmediato, los compañeros de trabajo, el grado de comodidad y la seguridad de mantenerse en el trabajo. (Caichug-Rivera, et al., 2021).

1.1 El síndrome de burnout

Como manifiesta (Saborío e Hidalgo, 2015) el síndrome de burnout se ha definido como una respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. La presencia de dicho síndrome ha considerado una consecuencia de trabajar intensamente hasta el límite de no tomar en cuenta las necesidades personales. Acompañada de sentimientos de falta de ayuda, impotencia y de actitudes negativas.

Tres características son las que describen a este síndrome. La primera de ellas es que no aparece de forma brusca; no aparece de un día para el otro, y varía la intensidad dentro de un mismo individuo. Es frecuente que sea difícil precisar hasta qué punto padece

el síndrome o es el propio desgaste profesional, y donde está el límite entre una cosa y la otra. La segunda es la negación; se tiende a negar, ya que suele vivirse como un fracaso profesional y personal.

Los compañeros son los primeros que lo notan y esto es muy importante para un diagnóstico precoz. Por último, la fase irreversible: entre el 5 y el 10% de los casos el síndrome resulta en esta. Por lo tanto, es importante la prevención ya que, normalmente, el diagnóstico precoz es complicado y la línea que separa el desgaste del Burnout es muy delgada. (Tabares-Díaz, et al., 2020).

1.2 Fases del síndrome de burnout

Los diversos estudios que se encargan de describir la transición por etapas del burnout, y de la opinión generalizada, se acepta la idea de que existen cuatro fases diferenciadas en el desarrollo del burnout. El modelo de Edelwichi y Brodsky, (1980), citado por Alcalá Cerrillo, (2020). propone las siguientes fases:

- **Fase de idealismo:** Se involucra demasiado y existe una sobrecarga de trabajo voluntario. Presenta una hipervalorización de su capacidad profesional pero el incumplimiento de sus expectativas le llega a desilusionar.
- **Fase de estancamiento:** Supone una disminución de las actividades cuando constata la irrealidad de sus expectativas, empieza a reconocer que su vida necesita algunos cambios en el ámbito profesional.
- **Fase de apatía:** La frustración de las expectativas lleva al individuo a la paralización de sus actividades, desarrollando apatía y falta de interés. Empiezan a surgir problemas emocionales, conductuales y físicos.
- **Fase de distanciamiento:** La persona está crónicamente frustrada en su trabajo, ocasionando sentimientos de vacío total que pueden manifestarse en la forma de distanciamiento emocional y de desvalorización profesional.

1.3 Causas del síndrome de burnout

Es la combinación de variables personales del trabajador, variables ambientales (entorno social, familiar, cultural, etc.) y variables laborales de la organización y del trabajo en si va a resultar de dicha combinación el síndrome de burnout.

Algunos expertos consideran como principal causa la situación laboral, otros enfatizan la personalidad y variables propias del trabajador, que serían más propensos los sujetos empáticos, sensibles, idealistas, obsesivos, que tienden a identificarse

masivamente con los demás. (Neira, 2004).

Con respecto a los posibles estresores que promueven el surgimiento del burnout según Peiró 1992 y citado en (Zapata y García, 2018) son un ambiente físico de trabajo y contenido del puesto como fuente de estrés laboral como por ejemplo, ruidos, mala iluminación, temperaturas extremas, falta de higiene, poca disponibilidad de espacio, etc.; como así también a las demandas estresantes del puesto tales como turnos rotativos, sobrecarga laboral, exposición a riesgos y peligros, trabajo repetitivo y monótono que provoca fatiga y mayor propensión a accidentes, trabajo nocturno, remuneración insuficiente, inestabilidad laboral y finalmente falta de autonomía en la realización del trabajo.

1.4 Consecuencias del síndrome de burnout

El trabajador que sufre burnout va a ir viendo como poco a poco su salud se ve afectada a causa de la exposición a unas determinadas condiciones de trabajo que se escapan de su control incluso poniendo en juego todos sus recursos personales. Las consecuencias del burnout pueden ser de distintos tipos: Rodríguez et al. (2021)

- **Síntomas físicos:** fatiga, agotamiento, hipertensión, contracturas musculares, cefalea, taquicardia, trastornos del apetito, sexuales, gastrointestinales, en mujeres pérdida ciclo menstrual, disfunciones psicósomáticas, etc.
- **Síntomas emocionales:** irritabilidad, impaciencia, llanto, ansiedad, tristeza, desesperanza, aburrimiento, apatía, suspicacia, aislamiento, rigidez, frustración, culpa, depresión, baja autoestima, actitudes negativas, frustración, la mayoría de las consecuencias del Burnout son de carácter emocional.
- **Síntomas conductuales:** mayor predisposición a los accidentes, aumento en el consumo de alimentos, alcohol, café, tabaco, fármacos, conflictos interpersonales que deterioran los vínculos familiares y sociales, empeoramiento de la calidad de vida, disminución de intereses individuales, hábitos dañinos para la salud, etc.
- **Síntomas intelectuales:** Marcan el comienzo del proceso de burnout. En el ámbito cognitivo destaca esencialmente la autocrítica radical, la desvalorización personal, la desconfianza y la desconsideración hacia el trabajo (Martínez-Pérez, 2010).

METODOLOGÍA

2.1 Test de Maslach Burnout Inventory (MBI)

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Es el instrumento que ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones. Se ejecuto un estudio de validez factorial del MBI, los resultados obtenidos y las conclusiones dadas consideran válido y fiable en la versión adaptada al castellano (Gil-Monte y Peiró, 1999).

Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales por lo que son tratados de manera anónima y en ningún caso se puede acceder a la identidad o respuestas de cada participante. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y contribuir a mejorar su nivel de satisfacción en su jornada laboral. Maslach et al. (1997).

Se realizo un muestreo por conveniencia en el que la muestra es seleccionada de forma arbitraria (Salvadó, E., 2016), a 12 docentes investigadores del área de química del periodo académico marzo – junio 2022, entre hombres y mujeres que trabajan desde 1 año hasta 45 años, con una edad promedio de 34 a 45 años.

Los docentes realizaron la prueba (MBI) que consta de 22 ítems, respondiendo mediante un rango de 6 adjetivos que empieza con el “nunca” (0 puntos), pocas veces al año o menos (1 punto), una vez al mes o menos (2 puntos), unas pocas veces al mes (3 puntos), una vez a la semana (4 puntos), pocas veces a la semana (5 puntos) y “diariamente” (6 puntos), es decir con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems. Para obtener los resultados vamos a clasificar la prueba en 3 factores: agotamiento emocional que es la suma de los ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20), su puntuación máxima es de 54 puntos.

El segundo factor es la despersonalización que es la suma de los ítems (5, 10, 11, 15 y 22) su puntuación máxima es de 30 puntos. Y el último factor es de realización personal que se compone de la suma de los ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21) su puntuación máxima es de 48 puntos. A continuación, se presenta la tabla de intervalos y cortes para identificar los niveles de burnout.

Tabla 1. Puntuación de los niveles de Burnout.

	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	<15	15-24	>24
Despersonalización	<4	4-9	>9
Ausencia de logro personal	>39	33-39	<33

Fuente: (Gil-Monte y Peiró, 1999)

RESULTADOS

Porcentajes del Maslach Burnout Inventory (MBI) en los docentes/investigadores del CEDECOR.

3.1 Subescala de agotamiento emocional. Los resultados revelan que el 75% (es decir 9 de 12) de los docentes presentan un BAJO porcentaje en esta primera subescala, habiendo obtenido niveles menores a 15 (tabla 1) esto significa que los docentes no conciben la sensación de que no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás; no valoran la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome y cuanto menor es la puntuación en esta subescala, menor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

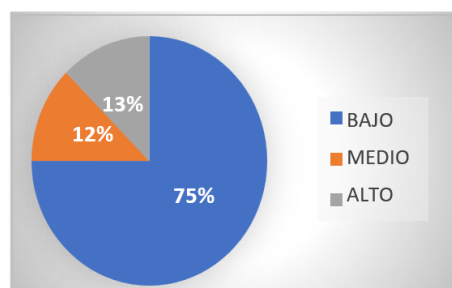


FIGURA 1. Porcentajes de la subescala Agotamiento Emocional.

3.2 Subescala de despersonalización. Los resultados revelan que el 62% (es decir 7 de 12) de los docentes presentan un BAJO porcentaje en esta subescala, habiendo obtenido niveles menores a 4 (tabla 1) lo que significa que los docentes no desarrollan una actitud negativa e insensible hacia las personas con quienes se trabaja, no aprecian el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento, cuanto menor es la puntuación menor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto. Por otro lado, el 38% de los docentes experimentan niveles del síndrome entre medio y alto.

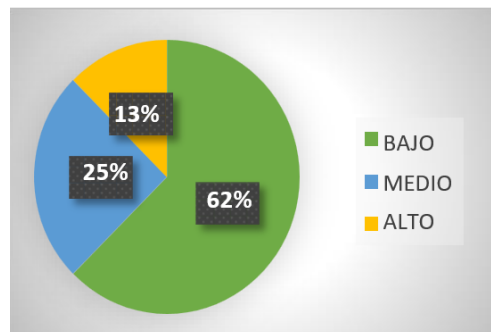


FIGURA 2. Porcentajes de la subescala despersonalización.

3.3 Subescala de realización personal. Los resultados revelan que el 50% (es decir 6 de 12) de los docentes presentan un MEDIO porcentaje en esta subescala, habiendo obtenido niveles en un intervalo de (33-39) (tabla 1) lo que significa que evalúan los sentimientos de autoeficacia es decir que los logros profesionales quedan por debajo de las expectativas personales suponiendo una auto calificación negativa de realización en el trabajo, cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto. Por otro lado, el 25% de los docentes experimentan un nivel alto del síndrome en esta subescala.

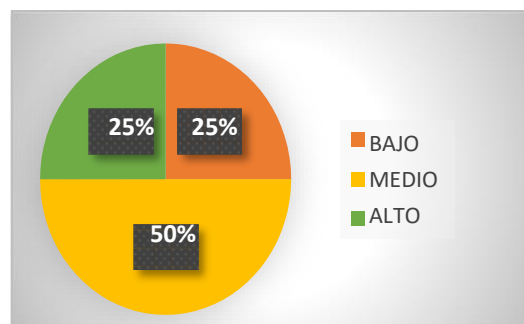


FIGURA 3. Porcentajes de la subescala Realización Personal

SUGERENCIAS PARA PREVENIR EL SINDROME DE BURNOUT

Se encontró que existe porcentaje entre medios y bajos de docentes que presentan factores relacionados al Síndrome de Burnout, por lo que a continuación se proponen estrategias propuestas por los autores sustentándose en recomendaciones de los expertos en el área, para que estas personas puedan afrontar de manera correcta el síndrome, de la misma manera estas estrategias servirán para que el resto de encuestados sigan manteniendo estos bajos niveles de estrés.

- La Universidad debe cuidar la sobrecarga laboral de los docentes, evitando el

excesivo número de alumnos por aula, además de convocar a reuniones de trabajo los fines de semana o fuera del horario laboral, así como demasiadas actividades delegadas a los profesores, pues las consecuencias de ello serían el desgaste físico y mental.

- Mejorar las condiciones laborales (sillas cómodas, mesas amplias, buena iluminación y ventilación, baños limpios, etc.) y de su entorno laboral para los docentes, estos puedan encontrar mayores facilidades para el desempeño de su trabajo es decir verificar que cada persona se sienta a gusto con la gente que trabaja y de esta manera proporcionar una mejor enseñanza a los estudiantes.
- Brindar orientación y tratamiento psicológico a los docentes que están pasando por síndrome de burnout u otras formas de poder afrontar el problema, promocionando estrategias útiles para el manejo del estrés laboral crónico.
- Realizar estudios acerca del síndrome de burnout en diferentes Facultades, para poder tomar medidas preventivas y correctivas frente a la aparición del estrés laboral e incorporar programas integrales de capacitación en psicología aplicada al bienestar del docente, en donde se puedan evaluar sus necesidades y hacer llegar herramientas prácticas de aplicación como el uso de terapias alternativas. (Álvarez Gómez, et al., 2019).

CONCLUSIONES

El estrés laboral es un factor recurrente en la mayoría de los docentes universitarios, es consecuencia de la fuerte magnitud del trabajo, cansancio mental-emocional y las reformas educativas que a numerosas personas les cuesta tanto adaptarse. Es importante erradicar el síndrome de burnout en las instituciones de educación superior para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores docentes y consecuentemente, renovar la calidad de la enseñanza, lo crítico es que hay maestros que no presentan reflexión de las circunstancias en la que se hallan y continúan trabajando sin buscar ayuda para hallar una solución.

La investigación demuestra que el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) se considera un instrumento válido y confiable establecido con el alfa de Cronbach, para usarlo en el análisis y estudio de los docentes, esta prueba pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout y determinar el afrontamiento de este, consta de 22 preguntas con un tiempo de realización de entre 10-20 min y evalúa tres dominios

principales.

Al analizar las dimensiones del síndrome de burnout a docentes del CEDECOR tenemos que el cansancio emocional es bajo; es decir que presentan una sobrecarga laboral leve, en despersonalización es bajo lo que significa que no se sienten extraños a sí mismos, a su cuerpo y al ambiente que los rodea y en realización personal o autorrealización, que es poder alcanzar las motivaciones personales a través de evolución personal, es medio en porcentajes, por lo que se recomienda evitar la sobre carga laboral y mejorar las condiciones laborales como se especifica en la sección 3 de resultados, además de tomar en consideración las estrategias propuestas en la sección 4.

AGRADECIMIENTOS:

Se agradece al Centro de estudio de Compuestos Orgánicos (CEDECOR) del Departamento de Química, Facultad de Ciencias Exactas de la Universidad Nacional de la Plata, por el financiamiento, colaboración y participación en esta investigación

FINANCIACIÓN

Centro de estudio de Compuestos Orgánicos (CEDECOR) del Departamento de Química, Facultad de Ciencias Exactas de la Universidad Nacional de la Plata, La Plata, Argentina.

CONFLICTO DE INTERESES

Los Autores declaran que no existe conflicto de intereses

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

En concordancia con la taxonomía establecida internacionalmente para la asignación de créditos a autores de artículos científicos (<https://credit.niso.org/>). Los autores declaran sus contribuciones en la siguiente matriz:

	Caichug D.	Caputo M.	Colasurdo D.	Carreras G.	Pila M.	Ruiz D.	Laurella S.
Participar activamente en:							
Conceptualización	X	X	X	X	X	X	X
Análisis formal		X					
Adquisición de fondos			X			X	X
Investigación	X		X	X			
Metodología	X	X		X	X		
Administración del proyecto						X	X
Recursos						X	X
Redacción –borrador original	X				X		
Redacción –revisión y edición	X	X			X		
La discusión de los resultados	X	X	X	X	X	X	X
Revisión y aprobación de la versión final del trabajo.	X	X	X	X	X	X	X

RECONOCIMIENTO A REVISORES:

La revista reconoce el tiempo y esfuerzo de nuestra editora en jefe Verónica Sánchez Castillo PhD., y de revisores anónimos que dedicaron su tiempo y esfuerzo en

la evaluación y mejoramiento del presente artículo.

REFERENCIAS

- Alcalá Cerrillo, M. (2020). Calidad de vida laboral de los terapeutas ocupacionales durante la pandemia Covid-19. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2020.n2.v1.1959>
- Álvarez Gómez, L., Mori Vara, P., & Gómez Sánchez, M. C. (2019). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. *Metas enferm*, 50-58. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-ET2-2288>
- Cabezas Heredia, E. B. (2015). Estrategia de afrontamiento de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo frente a los niveles del síndrome de Burnout. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/8910>
- Caichug Rivera, D. M., Ruíz, D. L., & Laurella, S. L. (2021). El estrés laboral, COVID-19 y otros factores que determinan el bienestar docente. *Tesla Revista Científica*, 1(1), 54–67. <https://doi.org/10.55204/trc.v1i1.5>
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11(Número 3), 679-689. Recuperado a partir de <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/7551>
- Martínez-Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory: Third edition. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 191–218). Scarecrow Education. https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
- Neira, María del Carmen (2004). Cuando se enferman los que curan: estrés laboral y Burnout en profesionales de la salud. Primera edición. Buenos Aires. 123 pág. <https://www.scielo.br/j/rsp/a/Jw9D4c5VgbLmHGPT9t9dv4D/?lang=es>
- Rodríguez, R. G., Parrales, L. V. S., Segovia, F. D., & Macías, A. M. (2021). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes: Síndrome de burnout y salud mental. *Revista Científica Sinapsis*, 1(19). <https://doi.org/10.37117/s.v19i1.392>
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Salvadó, I. E. (2016). Tipos de muestreo. Pág. 22, 66. <https://www.academia.edu/download/56813129/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>
- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000300265

UNESCO (2005), “Condiciones de Trabajo y Salud Docente:
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-442695>

Zapata González, K., & García Garro, E. A. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas del municipio de Envigado pág. 23.
http://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12717/369/1/iue_rep_pre_psi_zapata_2018_s%C3%ADndrome_burnout.pdf