

Síndrome de burnout en el profesorado de la Universidad Autónoma de Campeche (México)

Gabriela Isabel PÉREZ ARANDA
Ana Karen ANGULO GUTIÉRREZ

Amairani Guadalupe CRUZ VELA

Sinuhé ESTRADA CARMONA

Universidad Autónoma de Campeche (México)

Resumen

El objetivo del estudio fue analizar el síndrome de *burnout* o desgaste emocional en 250 docentes de la Universidad Autónoma de Campeche, México. Para ello se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach, que mide tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal y se compararon los resultados de los docentes de distintos centros universitarios y en función del sexo y de la edad. El análisis de los resultados con las pruebas estadísticas *t* de Student y ANOVA mostró una diferencia significativa ($p < 0.05$) en la dimensión realización personal entre el personal de las Facultades de Enfermería y Contaduría-Administración. De igual forma se encontró que los hombres experimentan más agotamiento emocional y despersonalización que las mujeres ($p < 0.05$). Aldrete, Preciado, Franco, Pérez, y Aranda (2008) explican que estas diferencias pueden radicar en que la práctica docente se relaciona más como una profesión femenina. Por último, los resultados arrojaron que los docentes más jóvenes y con menos años de servicio en la institución, presentaron altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización a comparación de los docentes con más edad y más años de servicio ($p < 0.05$).

Abstract

The aim of the study was to analyze the *Burnout Syndrome* or emotional *burnout* in 250 teachers of the Autonomous University of Campeche, Mexico. For which the Maslach Burnout Inventory was used, which measures three dimensions: Emotional Exhaustion, Depersonalization and Personal Realization. The results were examined with the statistical *t* Student tests and ANOVA. A significant difference was found ($p < .05$) in the Personal Realization between the Faculties of Nursing and Accounting-Administration. Similarly, men were found to experience more emotional exhaustion and depersonalization than women ($p < .05$). Aldrete, Preciado, Franco, Pérez, and Aranda (2008) explain that these differences may lie in what the teaching practice is more related to as a female profession. Finally, the results showed that younger teachers with fewer years of service in the institution had high levels of emotional exhaustion and depersonalization compared to teachers with more age and more years of service ($p < .05$).

Hoy en día, al evaluar la eficacia de una determinada organización, se presta una atención destacada a los aspectos relacionados con el bienestar y la salud laboral, algunos de los cuales pueden manifestarse en la aparición del denominado síndrome de *burnout*, un término cuya traducción quiere decir estar quemado o desgastado.

Freudenberger acuñó en 1974 el concepto de síndrome de *burnout* para referir “una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”. Maslach, Seisdedos y Jackson (1997) analizaron la presencia de tres síntomas distintivos de

Dirección de los autores: Facultad de Humanidades, Buenavista, 24039 Campeche, Camp., México. *Correos electrónicos:* gaiperez@hotmail.com, annangtz@gmail.com, amacruz@hotmail.com, sinuhec@hotmail.com

Agradecimientos. Los autores agradecen al personal administrativo y docente de las Facultades participantes que amablemente colaboraron en el estudio y a los miembros del cuerpo académico de “Desarrollo Humano” por su colaboración en el apoyo metodológico, teórico y análisis estadístico.

Recibido: junio de 2018. *Aceptado:* septiembre de 2018.

las situaciones familiares, sociales o laborales que pueden sobrepasar el aguante emocional de las personas y reducir su capacidad de adaptación: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal.

La falta de realización personal en el trabajo se define 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. 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. La despersonalización puede ser definida como el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos, como el cinismo, hacia las personas destinatarias del trabajo (Gil-Monte, 2009).

El síndrome de *burnout* no solo afecta a sensaciones subjetivas, sino que, como Selye (1936/1998) demostró experimentalmente, tiene consecuencias fisiológicas. Thomaé, Ayala, Sphan y Storti (2006) describen el *burnout* como un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos que se desarrollan en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía.

A lo largo de los años se ha utilizado en diferentes áreas; por ejemplo, se utilizaba para describir cómo se sentían los deportistas que se esforzaban mucho entrenando y no lograban alcanzar los resultados que ellos esperaban o bien para referirse a los efectos del abuso crónico de drogas (Ayuso, 2006).

El síndrome de *burnout*, que afecta a la calidad de vida laboral y al estado de salud física y mental de los trabajadores, tiene secuelas no sólo en la organización sino también en la sociedad en general porque las profesiones con más incidencia de este fenómeno son aquellas que tienen contacto directo y cercano con personas (Gil-Monte, 2003), causando fallas en la salud de los trabajadores que afectan sus relaciones interpersonales, dentro y fuera del ámbito laboral (Arís, 2009) y pueden estar en el origen de conductas de distanciamiento y actitudes no apropiadas hacia las personas atendidas (Hernández, Dickinson y Fernández, 2008).

En el mismo sentido, Montoya y Moreno (2012) explican que el estrés crónico que ocasiona un ambiente laboral demandante tiene como efecto secundario el síndrome de *burnout*, que no sólo afecta al contexto organizacional del individuo, sino que también se extiende a nivel personal. López-Elizalde (2004) describe algunas conductas y síntomas físicos que se presentan frecuentemente en las personas con síndrome de *burnout* como son: nerviosismo, inquietud, dificultad para la concentración y una baja tolerancia a la frustración, así como también dolores de cabeza, insomnio, algias, alteraciones gastrointestinales, taquicardia, entre otras. Este mismo autor explica que esta enfermedad no sólo es responsabilidad de la persona que

la padece, puesto que también las instituciones y empresas tienen la responsabilidad de brindar un ambiente óptimo para que los empleados se desempeñen eficientemente.

La OMS subraya la importancia de la salud de los empleados puesto que representan la mitad de la población en todo el mundo y son quienes contribuyen en mayor medida al desarrollo económico y social de muchos países (Patlán, 2013)

También la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo concluye que el estrés es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo informado con más frecuencia, afectando en 2005 al 22% de los trabajadores de la UE; según estimaciones hechas en el 2002, el problema costaba a la UE, formada entonces por 15 países, un mínimo de 20.000 millones de euros al año en concepto de tiempo perdido y gastos sanitarios (Gil-Monte, 2009).

En cuanto a las conductas que tiene el empleado en la empresa, Carrillo, Gómez y Espinoza (2012) nos dicen que los individuos tendrán un deterioro en las relaciones laborales que provoca distintos tipos de efectos, como el empobrecimiento del desarrollo profesional, rivalidad, individualismo, fallas operativas reiteradas, desmotivación e inconformismo.

Gil-Monte (2001) señala que ya desde 1995 en España la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconocía la organización y la ordenación del trabajo como condiciones de trabajo susceptibles de producir riesgos laborales, incorpora la necesidad de diagnosticar y prevenir los riesgos psicosociales con el objetivo de erradicarlos y ofrecer entornos laborales más saludables. Forbes (2011) describe una serie de puntos que las instituciones u empresas deben prestar atención constante para obtener el mejor desempeño de sus empleados, entre los cuales se encuentra la revisión constante de las metas, para determinar si son realistas y alcanzables, seguridad laboral, fortalecimiento de vínculos sociales, entre otras.

El síndrome de *burnout* es un fenómeno multicausal y altamente complejo cuya incidencia puede verse modulada por algunos factores personales que aumentarían la vulnerabilidad al mismo, tales como la edad, el sexo, o la situación familiar (Thomaé *et al.*, 2006). La edad está relacionada con la experiencia laboral; por su parte, la influencia del sexo se registra en el hecho de que las mujeres demuestran mayor capacidad para sobrellevar mejor las situaciones conflictivas en el trabajo; también parece que la armonía y la estabilidad familiar ayudan a conservar el equilibrio necesario para enfrentar situaciones conflictivas (Thomaé *et al.*, 2006).

Otras investigaciones hallaron que el deterioro físico y emocional de los profesionales que trabajan en áreas como la enseñanza, la salud, el trabajo social y servicios legales de emergencia, comenzó a ser concebido como un problema característico de las profesiones, un proceso fruto del intercambio interactivo entre las personas, con sus variables de naturaleza psicológica e individual, y

el medio ambiente (Camacho y Arias, 2009). Algunas investigaciones han identificado el síndrome de *burnout* en directivos, maestros, ejecutivos, abogados, trabajadores sociales, o vendedores; pero, principalmente, se registra en personas que trabajan en la enseñanza y en el sector salud (Loaiza y Peña, 2013).

Los trabajos de investigación centrados en analizar de qué modo la experiencia de *burnout* impacta en la vida y labor de los docentes han señalado que las fuentes de estrés están relacionadas con la carga de trabajo, las limitaciones de tiempo, la falta de reconocimiento institucional y los bajos sueldos (Urquidí y Rodríguez, 2010).

Llevado al ámbito de la enseñanza universitaria, Fernández y Barajas (2004) han expuesto cómo la globalización de la economía ha llevado a una competencia en el campo educativo, dando lugar a cambios de fondo en los procesos de formación de los docentes como respuesta a las exigencias que plantean actualmente las políticas educativas, a fin de que puedan competir en los ámbitos nacional e internacional. Estos cambios conducen al profesorado a desarrollar habilidades que le permita satisfacer las necesidades que se presentan en el ejercicio de sus funciones, tanto con sus alumnos, como con la institución educativa en donde laboran. Es así como los docentes hoy en día tienen una doble función, como profesionales y como miembros de la comunidad universitaria; la primera se refiere al quehacer propio de su área de especialización, y la segunda a servicios académicos o administrativos que le corresponda realizar con respecto al departamento o como autoridad de la universidad la cual implica cierto poder y oportunidades de participación en la toma de decisiones universitarias (Marrau, 2004).

Objetivo e hipótesis

La finalidad de este trabajo fue analizar si el síndrome de *burnout* afecta directamente en el aspecto emocional de los docentes y las consecuencias que presentó la población respecto a su desempeño laboral, ya que se considera una enfermedad característica de las personas que trabajan en cualquier sector laboral, y aparece cuando se ha permanecido durante un largo periodo de tiempo constante a situaciones de tensión que generan un desequilibrio tanto físico como emocional en el individuo; como consecuencia de esto, el sujeto tiene repercusiones graves no sólo en su trabajo, sino también en su vida personal.

En concreto, vamos a analizar la incidencia del síndrome de *burnout* o desgaste emocional en docentes de la Universidad Autónoma de Campeche (México) y relacionarlo con las variables edad y años de servicio en el puesto docente, así como comparar por Facultades y por sexo.

Se espera que haya diferencias por Facultades y por sexo, así como que exista relación entre la edad, los años de antigüedad y los factores del síndrome de *burnout*.

Método

Participantes

La muestra estuvo conformada por 250 docentes de las Facultades de Humanidades, Enfermería y Contaduría-Administración, con edades entre 29 y 61 años, 170 hombres y 180 mujeres, y un rango de años de servicios que van entre 2 a 27 años; la media en las edades fue de 44;7 y la media de los años de servicio es de 13;2.

Instrumento

Se utilizó el *Inventario de Burnout de Maslach* (MBI) creado en 1986, para el que se obtuvo un *alfa* de Cronbach de 0'812, compuesto por 22 afirmaciones de los cuales se escogieron 17 ítems, divididos en tres dimensiones: *agotamiento emocional* (ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20), *despersonalización* (ítems 5, 10, 11, 15 y 22) y *realización personal* (ítems 9, 18 y 19).

De forma complementaria se diseñó una ficha de identificación para recabar información personal de los docentes: edad, sexo, tipo de plaza, y años de servicio; con el objetivo de saber qué factores intervienen en el síndrome de *burnout*.

Procedimiento

Se solicitó por escrito la aplicación de los instrumentos a las diferentes Facultades de la Universidad. Previo a la aplicación, cada participante firmó un consentimiento informado y se les explico en que consiste el instrumento y los motivos de la investigación.

Una vez obtenidos los datos se elaboró una base de datos en el software SPSS v23 y se realizaron los análisis estadísticos; se llevó a cabo un análisis de la varianza ANOVA para comparar entre Facultades, una prueba de *t* de Student para muestras independientes para comparar por sexo y un análisis de correlación.

Resultados

A continuación, se muestran los resultados obtenidos de las respuestas al MBI en las distintas condiciones. En primer lugar, las medias en los tres factores que definen el síndrome obtenidas en cada uno de los centros/titulaciones objeto de comparación (tabla 1). El ANOVA reveló una diferencia significativa en la dimensión realización personal entre los docentes de las facultades de Contaduría y Administración y de Enfermería ($-2.21849, p = 0'038$).

A continuación, se analizó el contraste de medias en las puntuaciones obtenidas por hombres y mujeres en cada una de las tres dimensiones (tabla 2), encontrándose diferencias significativas en agotamiento emocional ($t_{249} = 2'049, p = 0'045$) y en despersonalización ($t_{249} = 2'666, p = 0'01$).

Tabla 1. Medias y desviaciones típicas (DT) en los factores del MBI por titulación/centro.

	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Titulación/Centro	Media / DT	Media / DT	Media / DT
Humanidades	14.77 / 6.63	2.27 / 2.39	15.50 / 2.26
Contaduría y Administración	15.37 / 9.22	4.37 / 4.33	14.42 / 2.73
Enfermería	12.00 / 10.65	2.35 / 2.73	16.64 / 2.37
Total	14.09 / 8.74	2.90 / 3.25	15.58 / 2.53

Tabla 2. Comparación de las tres dimensiones entre hombres y mujeres.

	Sexo	Media	DT
Agotamiento emocional	Hombre	16.4815	9.66107
	Mujer	11.7857	7.20266
Despersonalización	Hombre	4.0370	3.71568
	Mujer	1.8214	2.31026
Realización personal	Hombre	15.1923	2.85684
	Mujer	15.9630	2.15695

Por último, establecida la correlación entre la edad y los años de servicio ($r = 0.529$, $p < 0.01$), se analizaron las correlaciones entre los años de servicio y la edad y las tres dimensiones que definen la presencia de síndrome de *burnout* (tabla 3), apareciendo correlaciones negativas muy significativas ($p < 0.01$) en despersonalización (con edad y años de servicio) y en agotamiento emocional (solo con la edad),

Tabla 3. Resultados de las correlaciones (r) entre las dimensiones, los años de servicio y la edad (* $p < 0.01$).

	Edad	Años de servicio
Agotamiento emocional	-.395*	-.233
Despersonalización	-.466*	-.372*
Realización personal	.258	.261

Discusión

Los resultados obtenidos en las tres Facultades mostraron diferencias significativas en las medias entre la Facultad de Enfermería y Contaduría y Administración en la dimensión de realización personal, lo que puede interpretarse como que los docentes de la Facultad de Enfermería se sienten más realizados personalmente que los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración. Sin embargo, en general el total de los docentes obtuvo calificaciones bajas en cuanto a esta dimensión de realización personal; estos bajos logros personales, que podrían estar influidos por factores extrínsecos relacionados con la organización general del trabajo, que son elementos integrantes de la satisfacción laboral (Escribà, Artazcoz y Pérez, 2008).

Nuestros resultados coinciden con los obtenidos por Aldrete, Preciado, Franco, Pérez y Aranda (2008) en tanto que los hombres obtuvieron medias más altas en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización a comparación de las mujeres, quizás porque la práctica docente se relaciona más como una profesión femenina; esas diferencias no aparecieron en la dimensión de realización personal.

En las correlaciones entre la edad y los años de servicio las tres dimensiones del instrumento, los datos significativos arrojaron que, a mayor edad y años de servicios, los sujetos presentan menor agotamiento emocional y menor despersonalización; mientras que a menor edad y años de servicios mayores son los niveles de agotamiento emocional y despersonalización. En investigaciones similares también se observó que, cuando se toma en cuenta la antigüedad y la edad de las enfermeras y su relación con los estresores, las fuentes de estrés en el trabajo y los síntomas disminuye en la medida que aumentan dichas variables (Ortiz, 1996). Por otro lado, en los resultados de las investigaciones realizadas por Albaladejo, Villanueva, Ortega *et al.* en 2004, muestran todo lo contrario, ya que la edad no tuvo relación con ninguna de las variables que ellos estudiaron pero sí se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas tipo de contrato; ya que cuando se trata de sujetos más jóvenes y con menor tiempo en el puesto de trabajo son menos susceptibles al síndrome de *burnout*.

También se observa que los docentes que están más agotados emocionalmente obtuvieron altos puntajes de despersonalización y bajos puntajes de realización personal; mientras que los docentes que presentan bajas puntuaciones de agotamiento emocional y despersonalización, obtuvieron altos niveles de realización personal. Estudios similares de Pines y Maslach (citados en Álvarez y Fernández, 1991) señalan que los profesionales de la salud tratan de encontrar un equilibrio entre su capacidad de atención al paciente y las demandas que se les hacen; cuando estas exceden, entonces la presión asistencial contribuye poderosamente al cansancio emocional y aparece la despersonalización. Por su parte, en el estudio que realizaron Aldrete, *et al.*, (2008) también encontraron que la dimensión con una mayor afectación fue en la de agotamiento emocional. Por otro lado, los altos niveles de realización personal en los sujetos, no tiene relación con su edad y años de servicio.

Conclusiones

Sería necesario realizar estudios sobre este tema en una población que incluya docentes de diferentes universidades, para comparar los resultados encontrados en esta investigación y saber si estos patrones suceden sólo en la muestra escogida o el síndrome de *burnout* aparece en general entre los docentes universitarios, lo cual tendría incidencia en la calidad educativa. En tal caso, podrán utilizarse los resultados para crear programas preventivos que favorezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje y el desarrollo personal de los docentes.

En futuros estudios se recomienda ampliar la muestra a otras instituciones de educación superior tanto públicas como privadas. Al mismo tiempo que integrar metodologías cualitativas que permitan complementar y contrastar resultados.

Referencias

- Albaladejo, R., Villanueva, R., Ortega, P., Astasio, P., Calle M. y Domínguez, V. (2004). [Síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid](#). *Revista Española de Salud Pública*, 78 (4), 505-516.
- Aldrete, M., Preciado, M., Franco, S., Pérez, J. y Aranda, C. (2008). [Factores psicosociales laborales y síndrome de burnout diferencias entre hombres y mujeres docentes de Secundaria, zona metropolitana de Guadalajara, México](#). *Ciencia & Trabajo*, 30, 138-142.
- Álvarez, E. y Fernández, L. (1991). [El síndrome de "burnout" o el desgaste profesional \(II\). Estudio empírico de los profesionales gallegos del área de salud mental](#). *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 39, 267-273.
- Arís, N. (2009). [El síndrome de burnout en los docentes](#). *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7 (18), 829-848 [DOI: 10.25115/ejrep.v7i18.1324].
- Ayuso Marente, J.A. (2006). [Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout](#). *Revista Iberoamericana de Educación*, 39 (3), 1-15.
- Camacho, C. y Arias, F. (2009). [Análisis de la salud y burnout en profesores mexicanos](#). *Ciencia & Trabajo*, 33, 168-171.
- Carrillo, R., Gómez, K. y Espinoza, I. (2012). [Síndrome de burnout en la práctica médica](#). *Medicina Interna de México*, 28 (6), 579-584.
- Escribà, V., Artazcoz, L. y Pérez, S. (2008). [Efecto del ambiente psicosocial y de la satisfacción laboral en el síndrome de burnout en médicos especialistas](#). *Gaceta Sanitaria*, 22 (4), 300-308 [DOI: 10.1157/13125351].
- Fernández, J. y Barajas, G. (2004). El docente universitario. Retos y perspectivas en los inicios del siglo XXI. *Congreso Internacional de Investigación Educativa IIMEC-INIE 25 años en Pro de la Educación*.
- Forbes. (2011). [El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa](#). *Éxito Empresarial*, 160, 1-4.
- Gil-Monte, P. (2001). [El síndrome de quemarse por el trabajo \(síndrome de burnout\): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención](#). *Revista Psicología Científica.com*, 3 (5).
- Gil-Monte, P. (2003). [El síndrome de quemarse por el trabajo \(síndrome de burnout\) en profesionales de enfermería](#). *Revista Electrónica InterAção Psy*, 1(1), 19-33.
- Gil-Monte, P. (2009). [Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública](#). *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173.
- Hernández, C., Dickinson, M. y Fernández, M. (2008). [El síndrome de desgaste profesional burnout en médicos mexicanos](#). *Revista de la Facultad de Medicina de la UNAM*, 51 (1), 11-14.
- Loaiza, E. y Peña, E. (2013). [Niveles de estrés y síndrome de Burnout en contadores públicos colombianos](#). *Actualidad contable FACES*, 16 (26), 27-44.
- López-Elizalde C. (2004). [Síndrome de burnout](#). *Revista Mexicana de Anestesiología*, 27 (1), 131-133.
- Maslach, C., Seisdedos, N. y Jackson, S. (1997). *Manual del Inventario de Burnout de Maslach: síndrome del quemado por estrés laboral asistencial*. TEA Ediciones, S.A. Madrid.
- Marrau, C. (2004). [El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente](#). *Fundamentos en Humanidades*, 5 (10), 53-68.
- Montoya, P. y Moreno, S. (2012). [Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement](#). *Psicología desde el Caribe*, 29 (1), 205-227.
- Ortiz, (1996). El estrés y la calidad de vida en enfermeras. *La Psicología Social en México*, 6, 483-489.
- Patlán, J. (2013). [Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo](#). *Estudios Gerenciales*, 29 (129), 445-455 [DOI: 10.1016/j.estger.2013.11.010].
- Selye, H. (1936/1998). <https://neuro.psychiatryonline.org/doi/10.1176/jnp.10.2.230a> *Nature*, 138 (8), 32. Reeditado en 1998 en el *Journal of Neuropsychiatry*, 10 (2), 230-231 [DOI: 10.1176/jnp.10.2.230a].
- Thomaé, N., Ayala, E., Sphan, M. y Stortti, M. (2006). [Etiología y prevención del síndrome de burnout en trabajadores de la salud](#). *Revista de posgrado de la VIª Cátedra de Medicina*, 153, 18-21.
- Urquidi, L. y Rodríguez, J. (2010). [Estrés en profesorado universitario mexicano](#). *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 10(2), 1-21 [DOI: 10.15517/aie.v10i2.10111].

