

Prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout en docentes de odontología Fundación Universitaria San Martín, año 2011

Prevalence and associated factors in Burnout Syndrome on professors of the Fundación Universitaria San Martín, 2011

Edgar Ibáñez P.¹
Ángela Bicity M.²
Yeily Thomas A.³
Jeannette Martínez G.⁴

RESUMEN

Objetivo: determinar la prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de la Fundación Universitaria San Martín, Año 2011.

Materiales y métodos: el tipo de estudio fue de corte transversal en una población de docentes de la Fundación Universitaria San Martín en el año de 2011. Los criterios de inclusión fueron: pertenecer a las áreas básica, preclínica y clínica, y estar vinculados a la institución. Los criterios de exclusión fueron: aquellos docentes que no quisieran participar o no se encontraran el día de la toma de los datos. La muestra fue conformada por aquellos que cumplieron con los criterios de selección. Para determinar el síndrome de Burnout se utilizó la escala de Maslach, incluyendo el APGAR familiar, variables socio demográficas y relacionadas con el trabajo.

Resultados: el *agotamiento emocional* fue alto en un 30,8% (n=24), moderado en un 43,6% (n=34) y bajo en un 25,6% (n=20). En *despersonalización* fue alto en un 17,1% (n=14), moderado en un 48,8% (n=40) y bajo en un 34,1% (n=28). En *baja realización personal* fue moderado en un 1,4% (n=1) y bajo en un 98,6% (n=72). En el análisis multivariado se encontró asociación con *agotamiento emocional* y el APGAR familiar leve, siendo 16,84 veces mayor frente al funcional, y en el estado civil soltero 10,54 veces mayor frente al casado. En *despersonalización*, el estado civil separado tuvo un riesgo 21,94 veces mayor de presentar agotamiento emocional frente al estado civil casado o unión libre.

ABSTRACT

Objective: to determine the prevalence and the factors associated with Burnout syndrome on professors in the Fundación Universitaria San Martín, 2011.

Materials and methods: a cross-sectional type study was performed on a population of professors in the Fundación Universitaria San Martín in 2011. Inclusion criteria were professors of the basic, pre-clinical and clinical areas, and currently being part of the institution; exclusion criteria were those professors who did not want or could not be present when the data was collected. The sample was conformed for those that satisfied the selection criteria. To determine Burnout syndrome the Maslach scale was used, including the family APGAR, demographics and work-linked variables.

Results: emotional exhaustion was higher in 30,8% (n = 24), moderate in 43,6% (n = 34) and low in 25,6% (n = 20). In depersonalization was higher in 17,1% (n = 14), moderate in 48,8% (n = 40) and low in 34,1% (n = 28). In low personal accomplishment was moderate in 1,4% (n = 1) and low in 98,6% (n = 72). Multivariate analysis revealed association with emotional exhaustion and mild family APGAR to 16,84 more times on the functional, and single marital status 10,54 more times against married. In depersonalization separate marital status was 21,94 times higher risk of emotional exhaustion present status against married or cohabiting.

Conclusion: the majority of professors had a high degree of emotional exhaustion and depersonalization.

Conclusión: los docentes en su mayoría presentaron un grado alto de agotamiento emocional y despersonalización.

Palabras clave: agotamiento profesional, docentes de odontología, relaciones profesional - familia

Key words: burnout, professional faculty dental teachers, professional - family relations

Recibido: 2012-03-20; aprobado: 2012-06-21

1. Estadístico, Especialista en Estadística y en Docencia Universitaria, Magíster en Epidemiología Clínica. Profesor Universidad El Bosque y Fundación Universitaria San Martín. Bogotá, Colombia. Correo electrónico: edgant111@gmail.com
2. Odontóloga, Especialista en Gerencia Social de la Educación, Docente Universidad San Martín. Bogotá Colombia.
3. Odontóloga, Especialista en Epidemiología, Profesora Titular Fundación Universitaria San Martín. Bogotá Colombia.
4. Licenciada en Educación Especial, Especialista en Dificultades en Aprendizaje Escolar, Magíster en Educación, Doctorado en Pedagogía Social (c). Coordinadora Departamento de Investigación Fundación Universitaria San Martín. Bogotá, Colombia.

INTRODUCCIÓN

El “Síndrome de Burnout” también llamado “síndrome de estar quemado”, “síndrome de la quemazón”, “síndrome del estrés laboral asistencial” y “síndrome del desgaste profesional” es el conjunto de síntomas medicobiológicos y psicosociales inespecíficos que se desarrollan en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía. Se manifiesta bajo unos síntomas *psicosomáticos* (cansancio, fatiga crónica, dolores frecuentes de cabeza, malestar general, pérdida de peso, taquicardia, hipertensión), *conductuales* (mala comunicación, ausentismo laboral, abuso de drogas como café, tabaco, alcohol, fármacos etc., trastornos del apetito y su ingesta) y *emocionales* (impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, disminución de la memoria inmediata, sentimientos depresivos, agotamiento, bajo autoestima) (1). En docentes, los factores como permanecer de pie, elevar y forzar la voz, una supervisión estricta, revisar tareas, concentración excesiva (2), las largas jornadas de trabajo, los bajos salarios, la antigüedad en el cargo desempeñado, la sobrecarga de trabajo, y la falta de motivación son desencadenantes para que se presente el síndrome de Burnout que altera la calidad de vida del profesional, generando una disminución en la

productividad del trabajo, generando un aumento de costos económicos y sociales para la misma institución educativa (3).

La Unión Europea en este momento considera el estrés laboral como el segundo problema de salud más frecuente en el mundo, teniendo como variables constantes las condiciones estresantes del trabajo, que llegan a producir daño en el equilibrio psicológico del docente (4). De igual manera, otros estudios demuestran que el estrés afecta la salud al punto que se disminuyen los hábitos saludables que la fortalecen, y se incrementan las enfermedades (5).

El síndrome de Burnout ha sido considerado un factor de riesgo en el sector salud que se presenta por consecuencia del estrés laboral crónico que afecta a los profesionales que trabajan en contacto directo con otras personas. Igualmente, la docencia universitaria es considerada una profesión estresante, que se acompaña de otras situaciones como el trabajo, la familia y otros factores presentes en la rutina de cada individuo (6); en el sector de la educación parece ser un problema especialmente vulnerable, ya que los docentes manejan niveles de estrés altos (7).

Por lo anterior, se decidió realizar un estudio para determinar la prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de la Fundación Universitaria San Martín, Año 2011.

Materiales y métodos

El diseño del estudio fue de corte transversal, en una población de docentes de la Fundación Universitaria San Martín. Los criterios de inclusión fueron pertenecer a las áreas ciencias básicas preclínica y clínica, y estar vinculados a la institución. Los criterios de exclusión fueron aquellos docentes que no quisieran participar o que no se encontraran el día de la toma de los datos. El tamaño de muestra fue de 90 docentes, los cuales cumplieron con los criterios de selección.

Se aplicó un instrumento auto administrado donde se evaluaron las variables: sexo, edad, estado civil, último grado aprobado, área de desempeño en la institución, vinculación, número de trabajos remunerados, salarios mínimos que devengan al mes, relación con el equipo de trabajo y tipo de familia determinado por el APGAR familiar. Se utilizó la escala de Maslach para determinar el síndrome de Burnout, la cual está compuesta por 22 ítems tipo Likert, y dividida en tres factores: *agotamiento emocional*, *despersonalización* y *baja realización personal*.

Se describieron las variables cualitativas mediante distribuciones de frecuencia y porcentaje, variables cuantitativas con medidas de tendencia central como el promedio y medidas de dispersión como la desviación estándar; se midió la variación mediante el coeficiente de variación u homogeneidad (0-10% homogéneo; 11-20% medianamente homogéneo; mayor del 20% heterogéneo); y para el cálculo del tamaño de la muestra, el nivel de confiabilidad fue del 95%.

Para el análisis bivariado se utilizó la prueba Chi cuadrado de Pearson y el test exacto de Fisher en el caso de que las frecuencias esperadas fueran menores de cinco. Para determinar el riesgo se utilizó la razón de disparidad (OR) y la razón de disparidad ajustada por todas las variables con un modelo de regresión logística en el método introducir; en todas las pruebas se utilizó el nivel de significancia al 0,05.

Para utilizar el modelo de regresión logística se agrupó la clasificación alto con 1 y moderado y leve con 0; se utilizaron los tres factores de la escala Maslach como

independientes: *agotamiento emocional*, *despersonalización* y *baja realización personal*.

Los datos fueron digitados y depurados en Microsoft Excel versión 2003 y procesados en el programa EpiInfo versión 3.5.1.

Aspectos éticos y legales

Según la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Protección Social, en la cual se establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, esta investigación se consideró sin riesgo y por lo tanto no se le aplicó consentimiento informado. En el momento de la aplicación del instrumento, a los participantes se les explicó en qué consistía la investigación. Además, se salvaguardó el secreto profesional donde los investigadores se comprometieron a no divulgar la identidad ni los antecedentes de las personas que voluntariamente participaron en el estudio.

Resultados

El estudio estuvo conformado por 90 docentes que cumplieron con los criterios de selección.

Características generales

La edad promedio fue de $43,64 \pm 11,07$ años, con un mínimo de 26 y un máximo de 80 años; la variabilidad fue heterogénea ($CV=25,36\%$). El sexo predominante fue el femenino. El estado civil predominante fue *casado* seguido por *soltero*. El número de hijos promedio fue de $1,43 \pm 1,1$, con un mínimo de cero y un máximo de 4; la variabilidad fue heterogénea ($CV=76,89\%$). Con respecto al último grado aprobado, el más frecuente fue la *especialización* y la vinculación más predominante fue la de *medio tiempo* (Tabla 1).

Variable	Característica	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	30	33,33
	Femenino	60	66,67
Estado civil	Casado	58	64,44
	Soltero	14	15,56
	Viudo	2	2,22
Estado civil	Separado	12	13,33
	Unión libre	4	4,44
	Viudo	2	2,22

Variable	Característica	Frecuencia	Porcentaje
Último grado aprobado	Pregrado	10	11,11
	Especialización	75	83,33
	Maestría	5	5,56
Área	Clínica	62	70,45
	Preclínica	24	27,27
	Básica	6	6,82
Vinculación	Medio tiempo	54	60,67
	Tiempo completo	17	19,10
	Cátedra	18	20,22

Tabla 1. Distribución de características generales

Aspectos relacionados con el trabajo

El tiempo promedio de trabajo en clínica fue de $26,96 \pm 10,37$ años, con un mínimo de 0 y un máximo de 60 años; la variabilidad fue heterogénea (CV=61,15%). El tiempo promedio de trabajo en docencia fue de $11,30 \pm 9,24$ años, con un mínimo de 0,5 y un máximo de 33 años; la variabilidad fue heterogénea (CV=81,76%).

Predominó el tener *dos trabajos* remunerados seguido de *tres trabajos*. Los salarios mínimos por su remuneración que predominaron fueron de 2 a 3 seguidos de 4 a 5. La relación con el equipo de trabajo más frecuente fue *excelente* seguida de *bueno*. (Tabla 2).

Variable	Característica	Frecuencia	Porcentaje
Trabajos remunerados	Uno	11	13,25
	Dos	39	46,99
	Más de tres	33	39,76
Salarios mínimos	<2	2	2,47
	2 a 3	27	33,33
	4 a 5	18	22,22
	6 a 7	14	17,28
	7 a 8	7	8,64
	> 8	13	16,05

Variable	Característica	Frecuencia	Porcentaje
Relación con el equipo de trabajo	Regular	4	4,60
	Buena	36	41,38
	Excelente	47	54,02

Tabla 2. Distribución de aspectos relacionados con el trabajo

APGAR familiar

Predominó la *familia funcional* seguida de la *leve*; no se presentó *familia disfuncional* (Tabla 3).

Característica	Frecuencia	Porcentaje
Funcional	69	76,7
Leve	17	18,9
Moderada	4	4,4
Severa	0	0

Tabla 3. Distribución APGAR familiar

Síndrome de Burnout

En el “*agotamiento emocional*” predominó el moderado seguido del alto; con respecto a la “*despersonalización*” predominó el moderado seguido del bajo; y en “*baja realización personal*” predominó el bajo (Tabla 4).

Clasificación	Frecuencia	Porcentaje
Agotamiento emocional		
Bajo	20	25,6
Moderado	34	43,6
Alto	24	30,8
Despersonalización		
Bajo	28	34,1
Moderado	40	48,8
Alto	14	17,1
Baja realización personal		
Bajo	72	98,6
Moderado	1	1,4

Tabla 4. Distribución de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal

Asociación de agotamiento emocional

No se encontró ninguna variable en el análisis bivariado asociada con el *agotamiento emocional*. Con respecto al análisis multivariado se encontró que el APGAR familiar leve es un factor de riesgo 16,84 veces mayor para presentar *agotamiento*

emocional frente a la familia funcional; el estado civil soltero tuvo un riesgo 10,54 veces mayor de presentar *agotamiento emocional* frente al *estado civil* casado o unión libre (Tabla 5).

Variables	Características	Valor p	OR	I.C. 95,0% para OR		Valor p bivariado
				Inferior	Superior	
Horas de trabajo a la semana	Menor o igual a 40 horas		1			
	> 40 horas	0,560	0,63	0,13	2,97	0,255
Años de trabajo en docencia	Menor o igual a 5 años	0,894	1			
	5 a 10 años	0,715	1,52	0,16	14,17	0,303
	> 10 años	0,972	0,95	0,06	14,57	
APGAR familiar	Funcional	0,022	1			
	Leve	0,006	16,84*	2,22	128,05	0,097
	Moderado	0,366	5,26	0,14	192,41	
Número de trabajos remunerados	Uno	0,684	1			
	Dos	0,782	0,63	0,02	16,47	0,216
	≥3	0,814	1,50	0,05	43,68	
Sexo	Masculino		1			
	Femenino	0,745	0,72	0,10	5,14	1
Edad en grupos	Menor o igual a 40 años	0,364	1			
	41-50 años	0,462	3,14	0,15	66,44	0,393
	≥ 50 años	0,169	7,40	0,43	128,37	
Estado civil	Casado o unión libre	0,104	1			
	Soltero	0,030	10,54*	1,26	88,11	
	Separado	0,236	3,93	0,41	37,78	0,256
	Viudo	0,240	17,34	0,15	2026,76	

Tabla 5. Regresión logística de agotamiento emocional

*Nivel de significancia al 0,05. IND indeterminado

Asociación de despersonalización

No se encontró ninguna variable en el análisis bivariado asociada con la *despersonalización*. Con respecto al análisis multivariado se encontró que

el *estado civil* separado tuvo un riesgo 21,94 veces mayor de presentar *agotamiento emocional* frente al *estado civil* casado o unión libre (Tabla 6).

Variables	Características	Valor p	OR	I.C. 95,0% para OR		Valor p bivariado
				Inferior	Superior	
Horas de trabajo a la semana	Menor o igual a 40 horas		1			
	> 40 horas	0,749	0,71	0,09	5,81	0,069
Años de trabajo en docencia	Menor o igual a 5 años	0,231	1			
	5 a 10 años	0,421	0,35	0,03	4,50	0,589
	> 10 años	0,197	6,17	0,39	98,11	
APGAR familiar	Funcional	0,438	1			
	Leve	0,199	5,28	0,42	66,70	0,137
	Moderado	0,999	0,00	0,00		
Número de trabajos remunerados	Uno	0,446	1			
	Dos	0,999	IND			0,587
	≥3	0,999				
Sexo	Masculino		1			
	Femenino	0,419	2,40	0,29	20,01	0,450
Edad en grupos	Menor o igual a 40 años	0,793	1			
	41-50 años	0,849	1,36	0,06	33,50	0,297
	≥ 50 años	0,515	2,49	0,16	38,78	
Estado civil	Casado o unión libre	0,174	1			
	Soltero	0,999	IND			
	Separado	0,026	21,94*	1,45	331,99	0,123
	Viudo	1,000	0,00	0,00		

Tabla 6. Regresión logística de despersonalización

*Nivel de significancia al 0,05. IND Indeterminado

DISCUSIÓN

El stress en el personal docente, puede ser considerado un problema serio. Si consideramos los datos de prevalencia aportados por las diferentes investigaciones nacionales e internacionales, como por ejemplo el estudio realizado por los autores Avargues M (1) y Borda M de la Universidad de Sevilla, reportan que el agotamiento emocional y la despersonalización presentan una puntuación del 10,7% considerada alta, y en éste estudio se dio en un 30,8% (8). Un estudio realizado en la ciudad de Popayán, se encontró que la dimensión *despersonalización*

está en el 75% de los docentes que laboran tiempo completo. En este estudio, la *despersonalización* fue moderada en un 48,8%, teniendo concordancia con lo reportado en la literatura respecto al *agotamiento profesional* en docentes universitarios (9). Otras publicaciones indican que los docentes con alto grado de *agotamiento emocional* tenían sentimientos de *despersonalización* más frecuentemente que los sujetos que se sentían agotados en grado bajo (F=9,96) ó medio (F=9,108) (10). En esta investigación se encontró esa relación del *agotamiento emocional* y la *despersonalización* en grado moderado.

Los docentes tienen una relación con el equipo de trabajo excelente y además la gran mayoría tiene una familia funcional; en efecto estos podrían ser factores protectores para disminuir el agotamiento emocional y sentimientos de despersonalización.

Finalmente se recomienda crear estrategia de manejo para el *agotamiento emocional* brindando pequeños momentos de descanso destinados a reducir la percepción de agotamiento, lo cual sería importante como medio para mantener saludable a los docentes universitarios que trabajan a su máximo potencial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ponce C, Bulnes M, Aliaga J, Atalaya M, Huertas R. El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*. 2005; 8 (2): 87-112.
2. Aranda C. El síndrome de Burnout o de quemarse en el trabajo: un conflicto en la salud de los profesionales. *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*. 2011; 14 (2): 271-276.
3. Bareño J, Berbesi D, Montoya C. Factores asociados al Síndrome de Burnout en docentes de enfermería, Medellín-Colombia. *Investigaciones Andina* 2010; 12 (21) [en línea]. Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=239016508004>>. Consultada el 19 de noviembre de 2011.
4. Barbosa L, Muñoz M, Rueda P, Suarez K. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología* 2(1): 21-30, 2009.
5. Martínez C. Estrés laboral y trastornos musculoesqueléticos (I). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* 2009 junio; 38-46 (9) [en línea]. Disponible en: <<http://www.riesgos-laborales.wke.es>>. Consultada el 17 de noviembre de 2011.
6. Benevides A, Porto P, Machado P. Síndrome de Burnout en profesores universitarios. *Intersiquis* 2010 febrero-marzo; 1-22 [en línea]. Disponible: <<http://www.interpsiquis.com>>. Consultada el 22 de noviembre de 2011.
7. Caballero C, González O, Mercado D, Llanos C, Bermejo Y, Vergel C. Prevalencia del Síndrome de Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*. 2009 junio; 142-157 (15) [en línea]. Disponible en: <<http://www.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/psicogente/index.php/psicogente>>. Consultada el 22 de noviembre de 2011.
8. Avargues M, Borda M. Estrés laboral y síndrome de Burnout en la universidad: análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación. Universidad de Sevilla. 2010. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud* 2010; 6 (5) 73-78 [en línea]. Disponible en: <<http://www.institucional.us.es>>. Consultada el 22 de noviembre 2011.
9. Correa Z, Muñoz I, Chaparro A. Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista Salud Pública* 2010 julio-agosto; 12(4) [en línea]. Disponible en: <<http://www.scielo.unal.edu.co>>. Consultada el 17 de noviembre de 2011.
10. Guerrero E. Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*. 2003; 18(1): 145-158.