

Síndrome de Burnout en los cuerpos docentes universitarios. Primer estudio en el Grado de Veterinaria de la ULPGC.

Eligia González-Rodríguez^a, Carmen D. González-Díaz^b; Óscar M. González-Díaz^c; Eligia Rodríguez-Ponce^{*d}

^aDepartamento de Patología Animal, Facultad de Veterinaria, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), Las Palmas, Spain; ^bUnidad de Prevención y Reacción. Brigada de Seguridad Ciudadana de la Jefatura Superior de Policía de Canarias; ^cInstituto de Estudios Ambientales y Recursos Naturales (i-UNAT), ULPGC, Spain; ^dInstituto Universitario de Investigaciones Biomédicas y Sanitarias (IUIBS), Facultad de Veterinaria, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas, Spain.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es conocer algunas de las principales preocupaciones de los miembros del profesorado Universitario durante el desempeño de su profesión. Esto puede ayudar a conocer qué nivel de estrés presenta su trabajo, permitiendo detectar la aparición de determinados síntomas englobados en el conocido como Síndrome de Burnout. Se trata de un primer acercamiento para detectar el nivel de desgaste profesional y las principales preocupaciones de los miembros del profesorado Universitario durante el desempeño de sus tareas docentes. Se trata de un estudio descriptivo entre los docentes del Grado en Veterinaria de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). Para ello, se empleó el cuestionario Maslach Burnout Inventory-MBI con el que se pretende aportar datos de una realidad que se manifiesta cada vez más en determinadas profesiones y que podría servir en futuras actuaciones para establecer las medidas de prevención y control necesarias para minimizar el síndrome que nos ocupa con herramientas que permitan un diagnóstico precoz. El 26.8% del total de profesores adscritos a la docencia en el grado de veterinaria fueron estudiados. Un 46% presentó valores medio-altos del **Factor de Agotamiento Emocional**, no presentando niveles de **Despersonalización** y mostrando, además, un alto grado de **Realización Personal** en la actividad que realizan. Entre las conclusiones, destacar que los niveles encontrados no revelan la existencia de síntomas en cuanto a la relación docente-discente, si bien debe ser objeto de posteriores análisis teniendo en cuenta el perfil *multi-task* al que el personal docente e investigador se ve sometido en los últimos años. Esto podría servir para poner más interés en algunos puntos que destacan por su valoración. En el estudio han querido participar, de forma anónima y voluntaria, un grupo de profesores de diferentes categorías.

Palabras clave: Burnout, Estrés, Grado en Veterinaria, Profesores, Salud, Universidad

1. INTRODUCCIÓN

Según Aranda¹, Burnout es un término anglosajón que significa estar quemado, desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo. El término hace referencia al agotamiento del carburante de un cohete debido al calentamiento del mismo. En 1974, Freudenberger² aplica este nombre a un cuadro con una sintomatología particular, aunque variable, que se producía en algunas profesiones que, asistiendo a personas, manifestaban un estrés crónico. Estas manifestaciones fueron referenciadas en numerosos artículos y estudios científicos que lo describieron como “Síndrome de Burnout”, como una respuesta a un estrés emocional crónico, y que se caracterizaba por la aparición de un agotamiento físico y psicológico, una actitud fría y despersonalizada hacia las personas y unos sentimientos de baja autoestima y fracaso²⁻⁵. El interés suscitado sobre este Síndrome no parte de un desarrollo teórico sobre el mismo, sino más bien de unos hechos percibidos y su posterior análisis.

Esta respuesta de estrés crónico, considerada como un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas, fue estudiada y definida por Maslach en 1982⁵ y posteriormente por Maslach y Leiter⁶ hasta tal punto que elaboraron el cuestionario *Maslach Burnout Inventory* (MBI)⁷. Dicho cuestionario ha sido de gran utilidad para evaluar el Síndrome en diferentes colectivos profesionales que conllevan el contacto con personas. Este instrumento está considerado como el segundo punto de inflexión clave del fenómeno después de la aportación inicial de Freudenberger, pues se trata de una herramienta muy útil en la experimentación de este Síndrome para la comunidad científica internacional.

Desde los inicios de los estudios encaminados a la detección del Síndrome de Burnout, se constata un aumento de la prevalencia e incidencia del mismo en determinados sectores, entre los que se encuentran los docentes.

En el ámbito universitario, los riesgos psicosociales surgen como consecuencia de las altas demandas de niveles de calidad a las que son sometidas las universidades, especialmente las públicas que ven proliferar numerosas universidades privadas, a la par que ven cómo los recursos son, cada vez más, limitados. Los requerimientos curriculares para las figuras acreditadas por la ANECA, cada vez más exigentes, originan una gran carga emocional que puede afectar de diversas maneras, como en forma de agotamiento emocional, de estrés laboral, incluso postraumático. Esta relación negativa entre estrés laboral y calidad de vida en la universidad, ha sido puesta de manifiesto con anterioridad en otros colectivos⁸. En este contexto, el riesgo de aparición de estrés y/o del Síndrome de Burnout, puede ser predecesor de otras patologías de intensidad, frecuencia y duración variadas. Esta carga emocional alta, sobre todo, exigente, puede ocasionar un estrés que repercute no sólo a nivel personal, sino familiar, en el entorno y la sociedad. Actuar frente a esta situación y establecer medidas preventivas es una tarea ardua, pues es complicado objetivar percepciones individuales en situaciones intangibles.

Durante una crisis como la producida por la pandemia de COVID-19, es común que todos hayamos experimentado mayores niveles de angustia y ansiedad, particularmente como resultado del aislamiento social vivido. Los docentes universitarios también han realizado un esfuerzo para poder acercar los conocimientos a los estudiantes y probablemente hayan sido vulnerables a los efectos negativos de la pandemia. Este sobreesfuerzo podría contribuir a la aparición de consecuencias fisiológicas, psicológicas y emociones negativas tales como depresión, ansiedad, frustración y, en casos extremos, disminución de emociones positivas. Tratar de equilibrar el trabajo con las preocupaciones sobre su propio bienestar y el de sus familiares y amigos, resulta complicado. Sin embargo, su bienestar y su resistencia emocional son elementos clave para mantener en funcionamiento los servicios esenciales.

La Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), sindicato más representativo en las administraciones públicas, ha exigido al Ministerio de Trabajo y Economía Social la incorporación inmediata del Síndrome de Burnout o Síndrome de estar quemado en el cuadro de enfermedades profesionales en los términos acordados por la 72ª Asamblea Mundial de la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

El pasado 1 de enero de 2022 entró en vigor la última revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). Esto supone la consideración del Síndrome de desgaste profesional (“burnout” en CIE-10) como un problema relacionado con el trabajo. Con la nueva clasificación, el Síndrome de desgaste profesional se incluye en el capítulo 24: “Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud” dentro de la subcategoría de “problemas asociados con el empleo y el desempleo” y es codificado como QD85: Síndrome de desgaste ocupacional⁹.

Aunque actualmente el Síndrome de Burnout aún no está tipificado como enfermedad profesional, en la práctica jurídica se está incorporando jurisprudencia que identifica dicho Síndrome como una enfermedad laboral.

El daño psicofisiológico en el individuo es profundo, afectando a tres niveles, según el modelo MBI-HSS de Maslach y Jackson^{10,11}:

- Nivel personal de cansancio emocional: Aparecen los síntomas más claros y donde más afecta a la persona: agotamiento, pérdida o desgaste de recursos emocionales, depresión, ansiedad.
- Nivel social de despersonalización: Intervienen mecanismos de defensa como la racionalización, distanciamiento con los usuarios, compañeros y consigo mismo y su trabajo, conductas evasivas y escasa colaboración. Desarrollo de sentimientos negativos, conductas de cinismo e indiferencia. Se produce una deshumanización.
- Nivel laboral de reducida realización personal: Sensación de no realizar bien el trabajo, predisposición a evaluar de manera negativa el propio trabajo. El Síndrome influye en la manera de interpretar la realidad, afectando al nivel cognitivo, a su habilidad en la ejecución de su trabajo y su relación con las demás personas. La persona está descontenta consigo mismo, con baja autoestima, sensación de impotencia, fracaso laboral e intensa sensación de culpa.

En el presente trabajo se aspira a conocer las principales preocupaciones de los docentes participantes en el Grado de Veterinaria que se imparte en la Universidad de las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) con el **Objetivo** de estudiar la situación actual de Síndrome del Quemado (Burnout) y detectar las principales preocupaciones relacionadas con el estrés emocional.

2. METODOLOGÍA

Para conocer si existe el Síndrome de Burnout, es necesario conocer si están presentes determinados síntomas. El instrumento más utilizado, generalizado, que goza del respaldo y aceptación de toda la comunidad científica, que es referente y de obligada utilización por los investigadores para la evaluación del mismo es la escala de Maslach: Maslach Burnout Inventory, MBI⁷ donde se evalúan 22 ítems relacionados con los sentimientos y actitudes del profesional respecto a su trabajo, su entorno laboral y personal¹².

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
1	AE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	AE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	AE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	RP	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	AE	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							

7	RP	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	AE	Me siento “quemado” por el trabajo.							
9	RP	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	RP	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	AE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	AE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	AE	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	RP	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	RP	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	RP	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	AE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	RP	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

Para medir las dimensiones que integran este Síndrome se ha adaptado dicho cuestionario en su versión española¹³ y se utiliza un sistema de respuesta mediante puntuación que evalúa la frecuencia con que el sujeto experimenta los sentimientos descritos en cada ítem. Se diferencian tres subescalas que evalúan las tres dimensiones que configuran el Síndrome de Burnout: agotamiento o cansancio emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems). Una puntuación alta en agotamiento y cinismo, unida a una baja puntuación en la dimensión de eficacia profesional, es síntoma de burnout. Para obtener el resultado en cada escala, sumamos la puntuación de cada ítem, dividiendo el resultado por el número de ítems de la escala. Una puntuación baja es la que está por debajo de 34. El formato de respuesta que presenta el cuestionario es una gradación de frecuencia tipo Likert desde 0 (nunca) hasta 6 (todos los días).

Como resultado, tendremos una valoración de las tres subescalas:

1. Subescala de agotamiento emocional (AE): valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. La puntuación máxima es 54 y se considera alta por encima de 33.

2. Subescala de despersonalización (D): valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es 30 y se considera alta por encima de 20.

3. Subescala de realización personal (RP): evalúa los sentimientos de auto-eficacia y realización personal en el trabajo. Su puntuación máxima es 48 y se considera baja por debajo de 33.

Una puntuación alta en las dos primeras subescalas y baja en la tercera, pone en evidencia la existencia de este Síndrome.

Queda patente en los estudios realizados que el Síndrome de Burnout conlleva efectos negativos en la salud del individuo, en su salud física, salud psicológica, salud en las relaciones y en sus percepciones¹⁴⁻¹⁷. Se encuentra una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y los problemas de salud¹⁸⁻²⁰ y evidenciando que el Síndrome se asocia a síntomas somáticos y alteraciones emocionales como la depresión y la ansiedad.

2.1 Grupo de estudio

Para la elaboración de esta investigación, se hizo llegar directamente una encuesta **SYEVRUS.com®** a los docentes a través del correo electrónico que fue cumplimentada desde su ordenador o sus dispositivos electrónicos y donde participaron 26 docentes de un total de 97 miembros (26.8%) de distintas categorías:

- Catedrático de Universidad
- Titular de Universidad
- Contratado Doctor
- Ayudante Doctor
- Profesor Asociado
- Otros (Personal Investigador Distinguido)

Este estudio ha sido realizado con la colaboración, totalmente desinteresada y de manera anónima.

2.2 Evaluación Estadística

Los datos se analizaron con el software SPSS Base 27.0 para Windows (SPSS Inc. /IBM, Chicago, IL, USA). Las Variables fueron todas de tipo cualitativo a las que se efectuaron las correspondientes tablas de frecuencia en función de los tres factores analizados: Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (D) y Realización Personal (RP). Así mismo, se realizaron los correspondientes gráficos de barras para visualizar mejor los factores antes señalados.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El total de encuestas consideradas válidas ha sido de 26 (26.8% del total de profesores adscritos a la docencia en el grado de veterinaria). Las personas que componen la muestra, fueron en su mayor parte varones (65.4%), con una edad media de 52.8 años (SD \pm 9.9) y una antigüedad en la organización de 19.13 años (SD \pm 10.4), lo que implica la no presencia de personas sin experiencia en el grupo objeto de estudio.

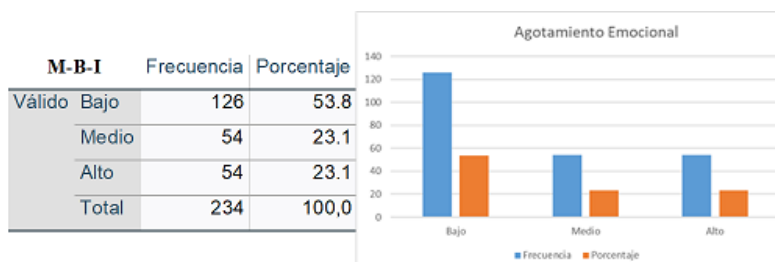
Los datos que reflejan aspectos más relacionados con la actividad laboral y desarrollo de la carrera en la Universidad, muestran que, entre los sujetos, hay 5 que pertenecen a la escala de Catedráticos de Universidad, 10 a la de Titulares de Universidad, 5 tienen la categoría de Contratado Doctor y 5 son profesores Asociados, siendo tan solo 1 miembro de la escala de Personal Investigador Distinguido.

Tras el estudio de las Tablas de Frecuencia correspondientes a los 3 factores analizados es posible obtener algunas conclusiones un poco más detalladas. Los factores se agruparon en 3 niveles: Bajo, Medio y Alto en función de las valoraciones realizadas por los encuestados y de acuerdo a la bibliografía consultada.

De los tres factores que pueden provocar el Síndrome de Burnout: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal, en lo correspondiente al primero de ellos, **Factor de Agotamiento Emocional**, los resultados

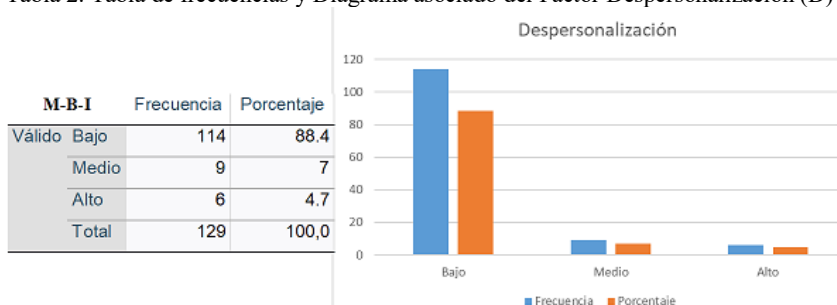
obtenidos muestran 108 (54+54) sobre 234 (**Tabla 1**) con posible riesgo en este factor, lo que supone un 46.2 % de frecuencia de riesgo medio-alto (23.1%+23.1%). Aparentemente, el grupo objeto de estudio no presenta riesgo de Burnout en este factor, pero el porcentaje global del 46% es nada despreciable y tal vez precisarían de atención, dado que podrían estar en una situación vulnerable de padecer el Síndrome.

Tabla 1. Tabla de frecuencias y Diagrama asociado del Factor Agotamiento Emocional (AE)



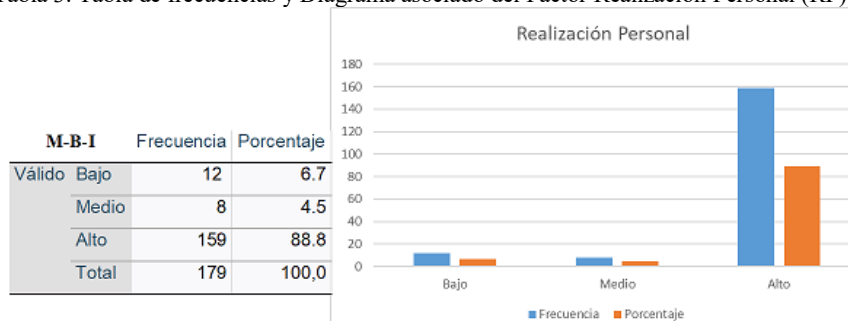
En cuanto al **Factor de Despersonalización (Tabla 2)**, cabe destacar un claro aumento en la cantidad de integrantes con este factor que presentan valoraciones bajas, lo que supone un 88.4% del total de encuestados. Interpretar este resultado en términos del Burnout tal vez pueda explicarse al ser un factor que transmite un grado de implicación personal de la actividad realizada, con gran empatía. A este respecto, destacar que el tiempo mínimo de prestación en este servicio de los integrantes de esta encuesta es de 2 años y un máximo de 35, con lo cual, los componentes de la misma, llevan años de experiencia. Leiter²¹ considera que este factor de Despersonalización aparece de forma paralela al Agotamiento Personal y se presenta como causa directa de los factores estresantes en el ambiente laboral, especialmente cuando se produce falta de apoyo y de oportunidades para desarrollarse profesionalmente, lo cual no parece darse en esta ocasión.

Tabla 2. Tabla de frecuencias y Diagrama asociado del Factor Despersonalización (D)



El **Factor de Realización Personal (Tabla 3)** es bastante alto. Esto es coherente con el riesgo bajo en el Factor de Agotamiento Emocional de padecer Burnout. Los integrantes de este estudio reflejan un importante grado de satisfacción, siendo un 88.8%. Este resultado podría estar asociado al hecho de que se trata de profesionales motivados, con un marcado carácter vocacional. Destacar la alta satisfacción manifestada por todos los participantes en la profesión que realizan.

Tabla 3. Tabla de frecuencias y Diagrama asociado del Factor Realización Personal (RP)



4. CONCLUSIONES

Se trata del primer acercamiento del Síndrome Burnout en el ámbito de la docencia universitaria.

Este primer trabajo solamente abarca la relación docente-discente, al centrarse en la valoración de los aspectos docentes de forma exclusiva.

Los encuestados no manifestaron agotamiento emocional, si bien se deberá tener presente cómo los niveles medio-altos alcanzan valores de un 46% lo que debería ser tenido en cuenta para posteriores seguimientos.

El bajo nivel de despersonalización parece demostrar el elevado grado de empatía en la actividad docente que realizan los encuestados. Esta circunstancia también se pone de manifiesto en cuanto al factor de realización personal lo que parece manifestar un alto nivel de compromiso y satisfacción en sus funciones

Destacar que, en los últimos años, el personal docente e investigador universitario ha visto incrementadas sus labores burocráticas, considerándose un personal *multi-task*. Tal vez por eso, la mayoría de los encuestados hayan manifestado interés en ser reevaluados incorporando nuevas encuestas donde el objetivo sea estudiar el síndrome de Burnout relacionándolo con las labores de gestión e investigación. Estas tareas podrían dejar entrever un mayor grado de agotamiento especialmente en las tareas relacionadas con la gestión académica y la investigación.

5. REFERENCIAS

- [1] Aranda, C., "Diferencias por sexo, Síndrome de Burnout y manifestaciones clínicas en los médicos familiares de dos instituciones de salud, Guadalajara, México." *Revista Costarricense de Salud Pública* 15, 1-7 (2006)
- [2] Freudenberger, H.J., "Staff Burn-out." *Journal of Social Issues* 30, 159-165 (1974)
- [3] Freudenberger, H.J., "Burn-out: The Organizational Menace." *Training and Development Journal* 31, 26-27 (1977)
- [4] Freudenberger, H. J. and Richelson, G., "Burnout: The High Cost of High Achievement." Nueva York: Anchor Press (1980)
- [5] Maslach, C., "Burnout: the Cost of Caring." Englewood Cliffs, Nueva York. Prentise-Hall (1982)
- [6] Maslach, C. and Leiter, M. P., "Teacher burnout: A research agenda." En R. Vanderbergher y A.M. Huberman (eds.). *Understanding and Preventing Teacher Burnout* (295-303). Nueva York: Cambridge University Press (1999)
- [7] Maslach, C. and Jackson, S. E., "The Maslach Burnout Inventory: Manual" (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press (1986)
- [8] Lipp, M. E. N., "Stress and quality of life of senior Brazilian Police officers. *The Spanish Journal of Psychology* 12(2), 593-603 (2009)
- [9] CSIF, "CSIF exige a Trabajo que incorpore ya el Síndrome de burnout en el cuadro de enfermedades profesionales." *Slate* 14 Febrero 2022, <<https://www.csif.es/contenido/nacional/general/335538>> (21 agosto 2022).
- [10] Maslach, C. and Jackson, S. E., "Maslach Burnout Inventory." Palo Alto, California; University of California: Conculing Psychologist Press (1981a)

- [11] Maslach, C. and Jackson, S. E., "The Measurements of experienced burnout." *Journal of Occupational Behaviour* 12, 99-113 (1981b)
- [12] Sevilla-Martínez, M and Sánchez-Monge, M., "Síndrome de burnout." *Slate* 12 octubre 2021 <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html> (2021)
- [13] Seisdedos, N., "Inventario Burnout de Maslach." MBI. Madrid: Tea (1997)
- [14] Fernández, O., "Estudio de la satisfacción laboral y el Síndrome de burnout entre los profesionales sanitarios de un hospital general (Tesis Doctoral)." Universidad de Zaragoza (1998)
- [15] García, M., Sáez, M. C. and Llor, B., "Burnout, satisfacción laboral y bienestar en personal sanitario de salud mental." *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones* 16, 215-228 (2000)
- [16] Ríos, M. I. and Godoy, C., "Burnout y salud percibidos en una muestra de enfermería de urgencias." *Ciber Revista On line enfermeriadeurgencias.com* 16 noviembre <
<http://ciberrevista.enfermeriadeurgencias.com/ciberrevista/2007/noviembre/burnout>>
- [17] Santamaría, M.I. and Soto, R., "Prevalencia del burnout en la enfermería de atención primaria." *Enfermería Clínica* 16, 123-130 (2005)
- [18] Durán, M. A., Extremera, N., Montalbán, F. and Rey, L., "Engagement y Burnout en el ámbito docente: análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores." *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 21(1-2), 145-158 (2005)
- [19] Holt, P., Fine, M. and Tollefson, N., "Mediating Stress: survival of the Hardy." *Psychology in the Schools* 24 (1), 51-58 (1987)
- [20] Greenglass, E. and Burke, R., "Work and family precursors of burnout in teachers: sex differences." *Sex Roles* 18, 215-229 (1988)
- [21] Leiter, M. P., "Burnout as a developmental process: Consideration of models." In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis. (1993)